

2023年5月16日

## 第18回新しい資本主義実現会議 「三位一体労働市場改革の指針(案)」に対する意見書

日本労働組合総連合会  
会長 芳野 友子

### 三位一体労働市場改革の指針(案)の取り扱い

- 三位一体の労働市場改革の具体策を検討することを目的に設置された「三位一体労働市場分科会」は4月末に第1回が開催されたばかりであり、各委員からの意見提起およびフリーディスカッションが行われたにすぎない。
- 本来であれば、三位一体労働市場改革分科会の開催趣旨を踏まえ、指針案に関する必要十分な議論を行い、合意形成された案が本会議で示されるべきであり、丁寧に進めていく必要がある。
- なお、企業内の制度など企業労使により課題解決を進めるべき案件については、その方向性を含め、現場の労使で検討すべきである。

### 1. 基本的な考え方

- 労働者のスキルアップについて、「現実には、働く個人の多くが受け身の姿勢で、現在の状況に安住しがちであるとの指摘もある」と記載しているが、仮にこうした実態があるとするれば、企業による意識啓発の不足も要因の一つと考えられる。
- また、「問題の背景には、年功賃金制などの戦後に形成された雇用システムがある」という点について、戦後に形成された雇用システムのみが問題かどうかについては疑問がある。個別論点については、以下改めて考えを述べるが、今求められるのは、一律的な雇用システムの見直しではなく、個々の企業が取り巻く情勢を踏まえつつ、自社の人材ビジョンなどに基づき労働者に対し、リスクリングを含む能力開発・人材育成を行うとともに、その後の発揮された能力を適切に評価し、労働者が働きがいややりがいを感じながら安心して働ける環境をいかに整備していくかである。

### 3. 指針の方向性

- 指針の方向性で記載されているとおり、雇用のセーフティネット機能を確保・拡充していくことは重要である。しかし、働く個人にとっての雇用の安定性を考えるのであれば、多様なキャリアや処遇の向上は、労働移動のみによって実現されるものではない。雇用のセーフティネットが強化されたとしても、労働移動にあたっては、労働者の意思が尊重されることが大前提である。
- 大企業の人事・賃金制度改革が中小企業の人材確保・育成や人事に悪影響を与えないように留意すべきである。現場が求めているのは、人手不足に直面する地域の中小・小規模企業の人材確保・定着および生産性向上に資する施策と労務費を含めた価格転嫁対策を確実に実行し、中小・小規模企業の賃上げにつながる環境を整備することである。

#### 4. リ・スキリングによる能力向上支援

##### (1) 個人への直接支援の拡充

- リスキリングは、DX等による環境変化を踏まえ、現在必要とされるスキルに加え、新たに必要と思われるスキルを習得することを意味し、労働移動にむけた手段のみを想定した能力開発ではない。仮にリスキリングが「労働移動にむけた手段」と捉えられれば、訓練主体である企業の人材育成の意欲をそぐばかりか、リスキリングが新たなリストラの手段になる危険性があることに留意すべきである。
- 労働者個人への直接支援策は、雇用形態や障がいの有無などにかかわらず、支援を必要とするすべての労働者が活用可能な制度とすべきである。労働者が自主的に本業に関連したスキル等を習得するための能力開発促進の環境整備として、長時間労働の是正や企業による有給の訓練・研修休暇などの制度導入促進が必要である。同時に、自発的なリスキリングを含む能力開発を後押しするため、受講した研修や訓練の成果を適切に評価し、処遇向上に結びつけることが不可欠である。
- 労働者が安心して働き、能力を十分に発揮するためには、企業の責任による人材育成・能力開発が不可欠であり、労働者個人への支援のみならず、企業への支援も維持・拡充すべきである。特に、労働者の7割が勤める中小企業では、人材育成・能力開発推進が喫緊の課題であり、財政的支援やノウハウ提供の充実が不可欠である。
- 支援策の過半を5年以内に労働者個人への給付に転換する方向性が示されているが、まずは、訓練・研修の内容やその効果を検証することが重要である。エビデンスに基づく政策立案の観点も含め、あり方については労働政策審議会などで議論されるべきである。
- 教育訓練給付の受給に係る手続きのオンライン化について、これまで以上に不正受給防止対策を徹底するとともに、システム構築や審査のあり方を含め、ハローワークにおける体制の整備が求められる。
- 支援措置の妥当性の確認の役割を民間に在籍するキャリアコンサルタントに担わせるとあるが、本来は、公的な職業安定組織であるハローワークが労働者の個人の希望を尊重し、公平な観点で判断すべきである。
- フリーランス等で働く者に対する支援が必要なのは言うまでもないが、雇用保険財源以外の財源により、適切な支援を検討すべきである。

##### (2) 「人への投資」施策パッケージのフォローアップと施策見直し

- 日本の人的投資は、国際的に比較しても、低位に置かれている状況に加え、今後のDX等の推進による経済社会の変化に適切に対応するためには、企業による能力開発や人材育成のこれまで以上の推進が必要であり、その取り組みを支える「人への投資」の大幅な拡充は不可欠である。
- 「人への投資」施策パッケージについては、労使が参画する労働政策審議会などにおいて、毎年度の実施状況や政策効果の検証を行うとともに、それらに基づき、予算面を含む次年度のあり方を検討すべきである。

##### (3) 雇用調整助成金の見直し

- 雇用調整助成金に対して「円滑な労働移動を阻害するおそれがある」との指摘があるが、当該制度は助成金を通じて、雇用を維持・確保することが目的である。

コロナ下という特殊事情により、支出額が増加したが、その「コロナ特例」は終了し、すでに通常制度に移行している。雇用調整助成金は引き続き雇用を維持できる水準であることが重要である。

- また、中小企業などでは、教育訓練の実施が難しい場合もあり、結果的に助成率の引き下げが起こりうる懸念がある。一時帰休が不可避な企業で、非正規で働く者を含めすべての労働者が、必要な教育訓練を受講できるよう環境整備への支援が求められる。
- 指針(案)では、教育訓練を実施しない場合の休業の助成率を一定日数経過後に引き下げるとの記載がある。当該制度を通じて、前向きに雇用を維持する観点から、教育訓練を促進することは重要であるが、その促進策は、訓練に対する上乗せ助成など、まずは企業による教育訓練を支援・強化すべきである。

#### (5) デジタル分野などの認定講座の拡充

- デジタル関係口座数を 2025 年度末までに 300 講座以上に拡大する旨の記載があるが、実効性が上がるよう講座内容について十分な議論が必要と考える。また、「今の時代に即した分野」に関する講座の充実は重要だが、その分野の講座を通じて、企業内での賃金上昇や大幅に賃金水準の高い企業への就職、転職ができる講座とすべきである。

### 5. 個々の企業の実態に応じた職務給の導入

#### (1) 職務給の個々の企業の実態に合った導入

- 繰り返し述べてきたとおり、企業の人事制度は、産業を取り巻く情勢、労使慣行や職場実態に即して、労使が主体的に検討すべきである。
- 職務給（ジョブ型人事制度）の導入は、企業規模や業種によってなじまない場合や、無理な制度導入による雇用区分の複雑化も懸念されることから、個別労使においても慎重な検討が必要である。
- 同じ職務について日本と外国の賃金格差を確認するための賃金データを国として整備する必要がある。「外国」とはどの国を指すのか、代表的な職種あるいは職務として何を設定するのか、明確にして必要な賃金データを提供していただきたい。また、「中小・小規模企業の賃上げ」実現に向けては、「外国」における賃金水準の企業規模間格差の実態も貴重な参照資料となり得ると思料されるので、同様に賃金データを提供していただきたい。

### 6. 成長分野への労働移動の円滑化

#### (1) 失業給付制度の見直し

- 雇用保険の基本手当は、求職者の失業中の生活を安定させるためのセーフティネットであり、労働移動を促す観点から制度の見直しを検討するものではない。
- 自己都合離職者に適用される給付制限期間については、その目的や離職者の状況を踏まえて適切な期間に短縮していく必要がある。

#### (2) 退職所得課税制度等の見直し

- 退職金は、賃金の後払いと長年の勤労に対する報償的給与としての性格を踏まえ、退職所得控除や分離課税などが講じられている。退職所得課税を見直すのであれば、この点に配慮しつつ、勤続 1 年あたりの控除額を一律（年 60 万円）とすべ

きである。

#### (4) 求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化

- 労働移動か否かを問わず、求職者の就職促進や、就職後の定着・雇用の安定に向け、求職者自身にとって望ましい職業選択やキャリア形成を支援するキャリアコンサルティングは必要であり、その支援の中核を担うハローワークの機能強化は当然のこと、その機能を果たす十分な支援体制の確立は喫緊の課題である。
- キャリアコンサルタントの活用にあたっては、それ以前にキャリアコンサルティングを担うにふさわしい質の担保が前提であることは言うまでもなく、そのためには、労働市場の基礎的な情報の共有のみならず、今後のDXやGXなどによる産業構造や社会変化の課題などへの対応を含め、さまざまな専門的な知識を有し、信頼される人材の育成を行う必要がある。

#### (5) 副業・兼業の奨励

- 成長分野への円滑な労働移動であるか否かを問わず、副業・兼業に関しては、長時間労働を助長しかねないことに留意すべきである。長時間・過重労働となる危険性もあることから、関係労使において十分議論すべきである。

### 7. 多様性の尊重と格差の是正

#### (2) 中小・小規模企業等の賃上げに向けた環境整備等

- 人手不足に直面する地域の中小・小規模企業にとって、人材確保・定着の観点から、賃上げは重要である。そのためには適正な価格転嫁の実現が必要不可欠であるが、とりわけ、労務費については殆ど転嫁できていない厳しい状況である。「政府は、公正取引委員会の協力の下、業界ごとに実態調査を行った上で、これを踏まえて、労務費の転嫁の在り方について指針を年内にまとめる。」としている点は重要であり、実現を切望する。加えて、実態を踏まえた自主行動計画や業種別ガイドラインの改訂や適切な対応の徹底を求める。
- 中小・小規模企業の労働者が自主的か否かを問わず、リスキリングを含む能力開発を進めるにあたっては、その取り組みを後押しする助成金を含む支援が重要である一方、その能力開発等は本業に関連したスキル等の習得を目的とすべきである。

#### (3) 同一労働・同一賃金制の施行の徹底

- 同一労働・同一賃金の実効性の確保は、各企業に課せられた責務である。企業は法の趣旨に則り、格差を放置せず、積極的に待遇改善に取り組む必要がある。
- 政府として、その実態を広く調査することに意義はあるものの、肝心なのは、その調査結果をどのように評価し、どのような対策を講じるかである。関係部局は、調査の実施にとどまらず、結果の活用による不合理な待遇差の是正を推進すべきである。
- なお、非正規から無期転換した労働者の課題についても検討すべきである。

以上