

2021年11月8日

## 「緊急提言(案)」に対する意見

日本労働組合総連合会  
会長 芳野 友子

「緊急提言(案)～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～」に対して、以下のとおり意見提起します。

## I. 新しい資本主義の起動に向けた考え方について

- 本緊急提言(案)において、真に最優先で取り組むべきは、コロナ禍で生活が困窮している人への支援であると考えます。支援が必要な層に的を絞ったさらなる緊急支援をマイナンバー制度の活用により早急に再構築するとともに、生活困窮者に対する居住・生活支援の一層の強化について検討すべきです。
- 加えて、コロナ禍に追い打ちをかけるように足元では、原油や食料品などの輸入価格が上昇し、家計負担の増加、中小企業の経営基盤圧迫などの影響が出はじめています。中小・下請け業者が価格高騰分を適正に反映できるよう、法令遵守と業界への指導の徹底をはかるなど、雇用と生活の安定に資する機動的な対策が求められます。

## II. 成長戦略について

## 【「1. (1) ⑩10兆円規模の大学ファンド・大学改革」について】

- 大学(学部)学生に占める女子学生の人数はこの30年間で大幅に増加していますが、一方で、理学・工学系を選択する女子は少なく、男女数にも著しい差があります。義務教育終了段階では比較的高い理数リテラシーを持つ女性生徒は約40%にもかかわらず、高校、大学と進むにつれ、女子生徒の数は少なくなっています。これは「女性は理数系に向かない」というバイアスや職業選択の幅の狭さにあると考えます。文部科学省が支援事業を実施していますが、大学、研究機関などのあらゆる分野においてポジティブアクションの取り組みを行い、時代を担う女性の科学人材を育成することが求められます。

## 【「1. (3) ⑥クリーンエネルギー戦略の策定」について】

- クリーンエネルギー戦略の策定にあたっては、変革の中で生じる社会経済や雇用などのマイナス面を最小限に抑えるため、「公正な移行」の考え方に立って、政労使の社会対話など関係する各主体間の連携をはかるべきです。

## III. 分配戦略について

## 【「1. (1) 新しい資本主義を背景とした事業環境に応じた賃上げの機運醸成」について】

- まずは、主要国において20年以上にわたり賃金が上昇していないのは日本のみであるということについて問題意識を持つべきです。
- 中小企業の労働分配率は大手企業より高いものの、企業規模間の労働条件格差の是正をはかるべきです。

○下請け企業における労使自治による賃上げにともなう労務費をサプライチェーンにおいて適正に価格転嫁できる環境を作っていくことも重要です。

【「1.（2）男女間の賃金格差の解消」について】

- 男女間賃金格差の解消の具体策として「短時間正社員の導入」「勤務時間の分割・シフト制の普及」が挙げられていますが、男女間賃金格差の主な要因は、男女の平均勤続年数や管理職比率の差異です。
- 「第5次男女共同参画基本計画」に書かれているとおり、男女労働者の同一報酬に関する条約（ILO100号条約）の主旨を踏まえ、男女雇用機会均等法の履行確保や女性活躍推進法に基づく行動計画の策定などの取り組みをまずは徹底することが、男女間賃金格差の解消につながるものと考えます。
- また、女性が十分に活躍できない背景となっている「男性中心型労働慣行」、長時間労働の見直しや、固定的性別役割分担意識を払拭し、男女がともに働きやすい環境を整備することも重要です。

【「1.（3）労働分配率向上に向けて賃上げを行う企業に対する税制支援の強化」について】

- 本税制のこれまでの効果を検証しつつ、賃上げを行う企業に対する税制支援を強化する際には、適用要件判定などで使用される「給与等支給総額」から、時間外・休日労働による支給額を除外すべきです。

【「1.（4）労働移動の円滑化と人的資本への投資の強化」について】

- 企業のデジタル化に対応しうる人材育成をする際には、リカレント教育など産業構造の変化に対応した働く者の学び直しや、企業の職業能力開発に対する支援を強化すべきです。

【「1.（5）①新たなフリーランス保護法制の立法」について】

- フリーランスの保護に関しては、請負や委任等の契約形態を問わず、実態として労働者性が認められる者に対しては労働関係法令の適用を徹底することを前提とした上で、長らく見直しがされていない「労働者」概念について、社会の実態に合わせて見直し、「労働者」としての保護の拡充をはかるべきです。
- 社会保険の適用拡大が順次進められているところですが、就労形態や企業規模にかかわらず、すべての労働者への完全適用を実現してセーフティネット機能を強化すべきです。そのため、パート・有期・派遣等で働く方々への被用者保険の適用拡大のさらなる推進を、この「緊急提言」にも盛り込むべきです。その際、フリーランスなどいわゆる「曖昧な雇用」や多重就労など多様な働き方で就労する方々を含めて、就労実態に即した適用のあり方も検討すべきです。

【「1.（5）②厳しい環境にある非正規の方々の労働移動の円滑化」について】

- 人口が減少する日本社会において、誰もが仕事とワークライフバランスを両立し、活躍できるよう、まずは働き方改革における長時間労働の是正に取り組むべきです。
- そのうえで、非正規雇用で働く労働者に対し、簡単なトレーニングのみならず、長期的な視点でのキャリア支援や、正規雇用への転換など、安定した質の高い雇用につな

げていく取組みを推進することが重要であると考えます。

【「2.（1）①看護、介護、保育などの現場で働いている方々の収入を増やしていくための公的価格の在り方」について】

- 「看護、介護、保育などの現場で働いている方々の収入を増やしていく」ことは極めて重要であり、これらの現場で働くすべての労働者にとって実際の賃金引き上げに確実につながる仕組みを構築すべきです。
- その際、留意すべきこととして、医療については処遇改善加算の仕組みがないため、診療報酬が看護職員をはじめとする医療従事者に確実に分配される仕組みを検討すべきです。
- 介護については、介護職員処遇改善加算および介護職員等特定処遇改善加算をさらに引き上げるとともに、給付対象者の拡充を行うべきです。
- 保育等については、保育士や幼稚園教諭などの処遇改善等加算をさらに引き上げるとともに、専門職として着実にキャリアアップできる仕組みを構築するなど、設置主体にかかわらず保育士等のさらなる処遇改善を行うべきです。また、学童保育（放課後児童クラブ）の支援員の処遇改善を強化すべきです。
- これらを検討する場として示されている「全世代型社会保障構築会議」および「公的価格評価検討委員会」には、働く者の意見も反映できるようにすべきです。

【「2.（2）②保育の受け皿整備、幼保小連携の強化、学童保育制度の拡充や利用環境の整備など、子育て支援の促進」について】

- 保育士の業務負担の軽減、あるいは学童保育等で働く職員の業務負担の軽減をはかることを目的に、ICTシステムや機器の導入支援を行うことは重要です。ただし、サービスの質を確保する観点から、これらICTを導入することによって人員配置基準を緩和するようなことがないようにすべきです。

以 上