

2024年3月26日

第25回新しい資本主義実現会議
「デフレ状況の変化・金融環境変化に伴う新たな成長型経済を見据えた、
需要制約経済から供給制約経済への移行に伴う課題と方向性」に対する意見書

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

総論について

- 現在の局面は、需要と供給の両方に目配せして対応すべき重要な時である。個人消費は3期連続のマイナス成長となっており、働く人の多くは生活向上を実感できていない。この春、高い水準で賃上げのすそ野を広げるとともに、物価を上回る持続的な賃上げを社会に定着させていく必要がある。経済成長とともに、可処分所得が増加し、生活が向上する実感を得られなければ、供給力強化策への国民の共感は広がらず、個人消費の拡大にはつながらない。
- 個人消費の拡大のためには、持続的な賃上げに加えて、政策面での後押しが重要である。賃上げについては、分厚い中間層を形成していくうえでも、マクロ経済（成長率、物価など）と国民生活の向上に資する点について、大きな視点から国民に分かりやすいメッセージを発信すべきである。政策面では、税と社会保障の抜本改革によって、所得再分配機能を強化するとともに、国民負担率のあり方についても議論することがもはや不可避な状況である。今後の方針改訂にあたっては、これらを重要な論点とし、具体的な議論を深めていただきたい。

地方について

- 地域における生活基盤的サービスの維持は、シビル・ミニマム確保の観点から重要であるが、地方の人口減少・人手不足率の増加は、都市圏への人口一極集中と表裏一体の問題である。地方自治体と連携のうえ、地域の特性を活かした知識・産業集積を促進し、地域の雇用創出を進めることに加え、政労使産官学によるデジタル田園都市国家構想の議論を加速させ、中長期的にめざす「国や国土のあり方」にかかるグランドデザインを描き、実現を急ぐべきである。

自動化技術利用促進について

- AIをはじめとするデジタル化への対応や、カーボンニュートラル実現に向けた取り組みは、日本経済を自律的成長の軌道に乗せるための重要な手段ではあるが、それ自体が目的ではない。政府は、DXやGXなどの進展により起こり得る産業・経済・社会への様々な変化について、具体的な対応策を検討するための労使が参画する枠組みを早急に構築すべきである。また、企業における人的投資、設備投資、研究開発に対する支援を着実に実施し、特に、雇用形態や企業規模にかかわらず、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ある。

価格転嫁について

- B to Cの価格転嫁には消費者の理解も重要であり、物価を上回る持続的な賃上げで家計の懐を温め、適切なプライシングができる社会的条件を整えていく必要がある。連合 2024 春季生活闘争の第2回集計では、中小の賃上げ率は昨年比1%ポイント上昇したものの、4%台に留まっている。中小企業が持続的な賃上げができるよう、公正取引委員会や中小企業庁の実態調査などを踏まえ、この間の政策効果を検証し、課題と今後の対応策を方針のなかにしっかり書き込むべきである。

中小企業の支援策について

- 中小企業を取り巻く経営環境は大きく変化しつつある。中小企業が行う「人への投資」を支援するとともに、自動化や省力化への助成や税制優遇などで生産性を高め、企業を持続的に発展させる必要がある。事業継承やM&Aについて、中小企業の淘汰を目的とするのではなく、従業員の声も踏まえた自発的な事業改革を後押しすべきである。

事業承継・私的整理、M&Aについて

- M&Aや私的整理に限らず、企業経営全般において、事業の維持・発展を推進するためには、労働者による労働の寄与が何より重要であり、労働者が安心して働き続けられる環境整備を進めるという観点を欠くことがあってはならない。特に、業態転換や事業再編等を伴うM&Aや私的整理の場合には、労働者が働く会社自体が変更されることもあり、雇用はもとより、賃金・待遇や業務内容の変更、転勤などの労働条件にも極めて大きな影響を及ぼす。
- 私的整理は、法的手続と異なり、裁判所が関与しないかたちで相手方との個別の交渉などによって進められるものであり、少ない費用や短期間での解決が可能である点が強調される。しかしながら、法的な手続でないため透明性が低く会社による財産隠しが起こることや、特定の債権者が抜け駆けするなどして不公平が生じる懸念が極めて大きい。そうした透明性・公平性が担保されない私的整理を政府が推進すべきではない。
- M&Aや事業承継・再編に関する制度自体に関しても税理士や弁護士といった専門家を含めて理解が十分でない現状に加え、現在の事業再編時の労働者保護ルールは会社分割時の労働契約承継法に限られており、合併や事業譲渡の場合については厚生労働省の「事業譲渡等指針」にとどまっている。加えて、株式買収や持株会社化などを含めたルールは整備されておらず、事業再編時の労働者保護ルールは全く不十分なままである。
- そうした状況下でM&Aや私的整理を推進した場合、結局は労働者不在のまま、投資家や企業経営者などの関係者が関与する複雑な取引や交渉によって行われることになり、安定的な雇用や労働条件の維持等がはかられることは極めて難しい。加えて、M&Aによるシナジーを実現することが重要とあるが、PMIにおいても労働組合等との協議を通じて労働条件の維持・向上をはかることが欠かせない。
- 実際に、今でも事業譲渡においては、採算の良い事業だけが切り出されて譲渡される一方、不採算事業やそこで働く労働者は取り残されたままとなるケースや、取り残された不採算事業の収益がさらに悪化し、倒産に至ってしまうというケースも少なくない。
- 事業再編等を円滑に進めていくためには労働組合や労働者の理解と協力が不可欠

であり、労働関係法令はもとより、会社法等を含めた総合的な労働者保護の新たな仕組みの構築こそが必要である。厚生労働省「事業譲渡等指針」の法令への格上げをはじめ、会社分割・事業譲渡・合併などあらゆる事業再編において、労働組合等への事前の情報提供や協議の義務づけ、労働契約の承継や解雇の制限などの制度の整備が極めて重要である。

リスキリングを含む能力開発と処遇改善の好循環の実現について

- すべての労働者が能力を発揮し続けるには、リスキリングを含む能力開発機会が等しく確保される必要がある。特に、機会が限られる非正規雇用で働く者や、中小企業で働く者を後押しするための支援の継続・拡充が不可欠である。また、「雇用の質」を向上させるためには、労働者の能力発揮を適切に評価し、処遇改善に結びつけていく「能力開発と処遇改善の好循環」の実現が不可欠である。
- なお、リスキリングにより経営層のマネジメントスキル向上を重視すべきとする考えが示されているが、労働者のマネジメントにあたっては、ワークルールに関する理解促進も必要であることを申し添えておく。

以 上