

2024年5月9日

第 27 回新しい資本主義実現会議
「三位一体の労働市場改革の実行」、「企業内・同一産業内・異なる産業間の労働移動円滑化」、「資産運用立国」に対する意見書

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

1. 総論

- 2024 春季生活闘争では、5%台の賃上げが実現し、四半世紀にわたり凍り付いていた経済社会が動き出した。この流れを着実に強めていくためには、物価を上回り生活向上を実感できる賃上げを継続・定着させていくことが重要であり、政府は、民間労使の将来見通しの確度を高めるため、物価を含めた安定的・持続的なマクロ経済環境を整える必要がある。加えて、適正な価格転嫁の取り組みと中小企業支援策を強化し、雇用の7割を占める中小企業が持続的に賃上げできる環境をつくる必要がある。とりわけ、賃金や物価が継続的に上昇する時代に対応した新しいルールづくりが喫緊の課題であり、下請法などの法令改正も射程に入れた検討が必要である。
- 日本は、諸外国と比べて教育、子育て、住宅などのコスト負担が重いと感じている。また、物価高のもとで家計収支は悪化し、中高年層ほど赤字世帯の割合が高くなっている。こうした構造課題は、労働移動や個別企業の賃金制度のみでは解決できない課題であり、社会政策・社会保障政策とそのための負担のあり方など、日本社会の仕組み全体を視野に入れた根本的な検討が必要である。すべての働く人が生活向上を実感し、未来に希望をもてるようにする総合的な政策推進こそが、新しい資本主義のグランドデザインで掲げた基本理念に照らして大事なのではないか。なお、めざすべき社会像として、社会保険制度が薄く、自助努力とそのための税制優遇を基本に据えた米国型社会を暗に想定し、「実行計画」を改定していくべきではない。

2. 三位一体の労働市場改革の実行について

【基本的な考え方】

- 技術革新等に伴い、必要な知識・スキルの変化が想定される中、必要とされるのは、労働移動の推進や、雇用慣行の一律的な見直し、ジョブ型人事導入による職務の固定化ではなく、環境変化に適切かつ柔軟に対応するための人材育成や能力開発に向けた環境整備である。

【雇用慣行の見直し】

- 連合が2022年10月に学生を対象に実施した調査によれば、「卒業後に就職した会社で定年まで勤め続けたい」とする割合は77.1%となっている。「在来の終身雇用型の雇用慣行は世代が若いほど適合しなくなっている」との考えに合致する調査結果ばかりではないことに留意すべきである。
- 採用を含む雇用慣行は、人事制度同様に、個社の経営環境や労使慣行などに即して、個別労使が主体的に決定すべきである。政府が一律的な雇用システムの見直しを推

進すべきではない。

【労働移動】

- 労働移動は、個々人の意思が尊重されることが前提である。また、労働者自らが移動したいと思える「魅力的な産業・業種」の育成と労働環境・処遇の構築を推進すべきである。こうした環境整備が行われないうまま、労働移動が促進されれば、雇用の定着や生産性の向上には結びつかない。
- 労働移動が常態化すれば、企業が責任をもって労働者の能力開発や人材育成に取り組まなくなることが危惧される。企業で人材育成に取り組まなければ、高い専門性を持つ人とそうでない人の格差が広がってしまうことが懸念される。
- これまでも述べてきたとおり、労働移動を促進する観点から、解雇規制など労働法制の緩和につながるような議論がされてはならない。

【リスクリングを含む能力開発】

- 労働者がリスクリングを含め適切なキャリア形成を行うには、企業が人材育成方針等を明らかにしたうえで、雇用形態に関わりなく、すべての労働者に対して、等しく能力開発機会を提供すべきである。その際、能力開発機会の提供にとどまらず、意識啓発や、キャリアカウンセリング、長時間労働の是正・休暇制度導入による時間の確保、スキルの適切な評価・処遇とセットで実施されるべきである。
- さらに、中小企業では、リスクリングのノウハウや訓練の指導者不足もあることから、政府として相談体制を含めたリスクリング支援の充実が必要である。

3. 企業内・同一産業内・異なる産業間の労働移動円滑化について

- 「企業間の労働移動が円滑である国ほど、生涯賃金上昇率が高い」という因果関係は乱暴な論理である。1991年から2015年の英米の賃金上昇率が高かった大きな要因は、ICTや金融などの産業が成長をけん引したからではないか。仕事と必要なスキルと賃金の関係について、企業内、同一産業内、異なる産業間の移動では、課題が異なる。産業構造の変化を展望し、日本企業の強みを生かしながら人材を含めた産業基盤を強化することが重要であり、企業間の労働移動を高めるだけでは社会全体の生産性の向上にはつながらない。

3. ジョブ型人事指針について

【ジョブ型人事指針】

- 各種人事制度は、ジョブ型人事制度に限らず、論点案が指摘するように、個社の経営環境や労使慣行などに即して、「自社のスタイルに合った導入方法を各社が検討」し、主体的に決定することが重要である。政府が一律的な雇用システムの見直しを推進するのではなく、個社の事例をとりまとめた「ジョブ型人事指針」をつうじて個別企業の支援に努めるべきである。
- 新たな人事制度を導入するにあたっては、労働者の納得性と適切な制度運用を図る観点から、労働組合や従業員との丁寧な対話が重要である。
- 日本の企業では、役職・職務の変更や業務改善プログラムが解雇や人件費削減のための手法として使われることはほとんどないと承知しているが、経営者などに誤った受け取り方をされることのないようにすることが重要である。

【役職定年・定年制の見直し】

- 役職定年や定年制の見直しにも言及されているが、高齢者が年齢に関わりなくモチベーションをもって働くには、働きにふさわしい処遇の確立と労働者の安全と健康の確保が重要である。高年齢期の雇用・人事制度をどのように構築するかは、前述の考えをベースとしたうえで、ジョブ型人事導入の適否と同様、個別労使が自主的に判断していくべきである。

【非正規労働者の処遇改善】

- 非正規雇用で働く者の処遇改善には、論点が指摘するように、同一労働同一賃金の徹底が不可欠である。併せて、適切なスキルを身に付けられるよう、雇用する企業の責任において、能力開発機会が提供されるべきである。

【副業・兼業】

- JIL-PT「副業者の就労に関する調査（令和5年5月）」によれば、「副業する理由」は、「収入を増やしたいから」と「1つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから」という理由が圧倒的に多く、まずは、本業だけで生活できる賃金が必要である。
- 兼業・副業は、複数の仕事をかけもちすることで長時間労働となり、健康被害が生じるおそれがあることから、通算を含めた適切な労働時間の把握と、健康確保措置の拡充こそ急務である。

4. 資産運用立国について

- 金融資産などへの投資は余剰資金によって行われるべきものであり、諸外国と比して長らく賃金が上がって来なかったわが国において、貯蓄にさえ十分に回せない層が多く存在することを認識すべきである。若年層や非正規雇用で働く者の資産形成の入り口は貯蓄であり、貯蓄の重要性にも触れるべきである。
- 勤労者が資産形成に前向きに取り組むには、幼少期から高齢期にいたるまで、ライフステージごとに反復して切れ目のない金融経済教育の提供が重要である。特に職域においては、中小企業や非正規雇用で働く方にも確実に教育機会が提供されるなど、誰一人取り残さない丁寧な対応が必要である。
- アセットオーナーには企業年金も含まれるが、企業年金は、賃金の後払いとしての性質を持ち、労使自治・労使合意の尊重を前提に、長期にわたり確実に給付が保障される運用が必要である。投資促進等の政策的な目的で、過度なリスクテイクやそれによるリターンの獲得をめざすなど、特定の方向性に誘導することがないよう留意すべきである。

以 上