第 33 回新しい資本主義実現会議 「論点案」に対する意見書

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

1. 人への投資・多様な人材の活躍

①三位一体の労働市場改革の着実な実行

- ・「あらゆる労働者が生涯を通じて自ら働き方を選択でき、リ・スキリングなどの努力が、確実に賃金向上で報われる社会の実現のために環境整備を進めるべき」との認識に相違はない。今、政府に求められるのは、単に労働移動やジョブ型人事を促進するのではなく、人への投資や、セーフティネット機能の強化、労働者の処遇改善につながる取引の適正化に一体的に取り組み、労働者が安心して活躍できる環境整備である。
- ・また、働く者の学び直しや職業能力開発は企業が主体となり取り組むべきであるが、GDPに占める日本企業の能力開発費の割合は他の先進国と比較して非常に低い水準かつ減少の一途を辿っている。雇用形態や企業規模にかかわらず変化に対応した学び直しや企業の職業能力開発に対する支援を強化いただきたい。

(i) リ・スキリングによる能力向上支援の強化

- ・アドバンス・エッセンシャルワーカーなどの育成のため、「団体等検定制度の普及と活用を進める」とされているが、加えて、建設キャリアアップシステムなどを参考に、能力・経験に応じた処遇改善を実現できる仕組みづくりに取り組むべきである。

(ii) ジョブ型人事の導入と人的資本に関する情報開示の充実

- ・ジョブ型人事指針については、企業が人事制度を検討する際の選択肢のひとつとして利用できるよう周知することは否定するものではないが、企業規模や業種によってはジョブ型人事がなじまないことも考えられる。どのような人事制度を導入するかは個別労使により主体的に検討することが必要であることを徹底すべきである。

(iii) 労働移動の円滑化のための官民の求人・求職・キャリアアップ情報の公開

- ・論点案で示されているように、労働者・求職者が身に付けるべきスキルや賃金水準を見える化することが重要であり、そのための選択肢として職場情報総合サイトや職業情報提供サイトの充実・利便性の向上、情報をワンストップで提供するプラットフォームの構築を早急に進める必要がある。なお、労働移動にあたっては、労働者本人の意思が尊重されることが大前提となるが、そのためには、労働者自らが移動したいと思える魅力的な産業の育成と、良質な雇用の提供が不可欠なことである。

②副業・兼業の推進

- ・基礎資料においては、スキル習得やモチベーションアップなど副業・兼業の効果に関するデータが示されている一方で、企業が副業・兼業を禁止する理由として、「長時間・過重労働」を懸念する割合が最も高く、「本業に集中してもらいたい」とする割合も約半数を占めている。J I L P Tの調査(*)によれば、副業・兼業を行っている労働者の多くは、「キャリア形成や起業」を意識するより「生活費稼得のためにダブルワークをしている」実態があり、副業・兼業と本業の労働時間を合算すると長時間労働につながる恐れがある。割増賃金規制は時間外労働を抑制し、働き過ぎの防止と健康確保をはかるものであることを踏まえれば、副業・兼業についても、「働き過ぎ防止」に向け割増賃金の通算を堅持すべきである。

* J I L P T (2023年)「副業者の就業実態に関する調査」：副業する理由として「収入を増やしたいから」54.5%、「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」38.2%

③最低賃金

- ・政府が2024年11月22日に閣議決定した総合経済対策および11月26日の政労使の意見交換を受けて、持続的かつ安定的に最低賃金を引き上げるために、政労使の意見交換で中期的な目標について合意形成に努めることは理解できる。岸田前政権が掲げた目標を前倒しすること、EU指令など国際的に活用されているカイツ指標を参照することにも賛成である。そのうえで、毎年の引き上げ幅は、最低賃金法に基づき、公労使三者構成の最低賃金審議会で議論を尽くすべきである。
- ・地方最低賃金審議会でデータに基づく議論をするためにも、都道府県別のデータを充実させる必要がある。例えば、最賃近傍で働く者の物価高の影響や人手不足に対応した募集賃金の動きなどについて、厚生労働省から提供するデータ拡充を検討すべきである。
- ・最低賃金の大幅な引き上げにも対応できるよう、業務改善助成金の適用拡大と予算拡充を検討いただきたい。
- ・地域別最低賃金のみならず、特定最低賃金の積極的な活用についても議論を深めるべきである。

④同一労働同一賃金の施行の徹底など非正規雇用労働者の処遇改善

- ・非正規雇用で働く者の待遇改善をはかり、働き方にかかわらず誰もが公正な待遇のもとで働くことができる環境を整備するという「同一労働同一賃金」の目的達成に向け、待遇差に関する立証責任の転換も含めた現行の法規定の強化や、ガイドラインの記載の充実をはかるべきである。

⑤働き方改革関連法施行後5年の経過を踏まえた状況の把握と点検

- ・今回の論点案では、「働き方の実態を踏まえた労働基準法制の見直し」との記載があるが、労働基準法は働く上での最低基準を定めたものであり、たとえ時代や働き方が変わっても働く者の命と健康、生活時間を守る法の趣旨は不変である。労働基準法の趣旨は堅持しつつ、働く者の安心・安全の底上げにつながる見直しを行っていくべきである。

⑥女性の活躍推進

- ・若い女性の地方からの流出は、地方に根深く残るしきたりやしらがらみといった慣行・慣習が、女性に対し「こうあるべき」といった価値観を押し付けていることが大きな要因である。そのため、「働き方・職場改革」だけではなく、学校段階からの固定的性別役割分担意識の払拭に向けた教育や、男女共同参画政策を通じた社会意識への働きかけなどが有機的に連携することが重要である。

2. スタートアップ、科学技術・イノベーション

I. スタートアップ

①インパクトスタートアップ(社会的起業家)に対する支援

- ・スタートアップ業界においては、起業家に対して強い立場にある投資家や取引先などによるハラスメントが問題となっていることから、支援の検討においては、起業家をハラスメントから守るための相談窓口の整備を含めた施策の検討が必要不可欠である。

II. 科学技術・イノベーション

③AI

- ・産業の発展と国際整合性を確保する観点から、国がAI関連技術の研究開発や活用を促進することは理解できるが、論点で指摘している通り、偽・誤情報の流布など様々なリスクが指摘されている。雇用・労働分野においては、人事評価など労務管理に対するリスクが懸念されており、今後、AIを安心・安全に活用していくためにも、雇用・労働分野に対する適正な対応について検討を深める必要がある。

以 上