

2022年5月20日

第7回新しい資本主義実現会議「論点案」に対する意見

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

＜人材育成と兼業・副業について＞

社会環境が変化する中にあるからこそ、安定的に就労し続けられるためのスキル・知識を習得することが重要であり、雇用形態に関わらず、すべての労働者の能力開発強化が求められます。DX人材の育成は、企業で求められる人材像やスキルが異なるため、ニーズを適切に踏まえた専門プログラムや中小企業等への支援策が必要です。さらに、求職者に対しては、希望に沿った安定的な就職に向けた、職業訓練と就労支援を一体的に強化することが必要です。今後のキャリア形成支援については、非正規で働く労働者や障がい者、育児・介護等の多様な事情を抱える求職者なども含めて、自身の希望を踏まえたスキル・キャリアの向上をはかるため、相談支援の強化も重要です。さらに、多様な人材の育成を支援するためには、さまざまなニーズに対応した多様なプログラムを揃えることが重要であり、そのためには、公的職業訓練をはじめ、リカレント教育の促進など、学び・学び直しの促進にあたっては、省庁横断的に連携して対応することが必要です。

円滑な労働移動のために兼業・副業を推進すべきではないかとありますが、今後の成長分野を支援し、賃金・労働条件が魅力ある企業を増やしていくことこそが重要です。

なお、兼業・副業については、個別労使の判断にゆだねるべきと考えますが、複数の業務を行うことでこれまで以上に長時間労働になる可能性もあることから、労働者の健康面を勘案し、慎重に検討することが必要です。

＜賃上げしやすい環境整備と男女間格差の是正などについて＞

わが国経済は、生産活動・消費とも力強さを欠き、国際情勢や物価高などの悪影響も懸念されています。経済を自律的な安定軌道にのせ、社会の持続可能性・安定性を高めるためには、経済・社会の活力の原動力となる「人への投資」が不可欠です。特に、ハイクラスの人材層のみならず、不安を抱えながらまじめに働いているより多くの人たちに目を向け、わが国全体の人材の底上げをはかることが肝要です。来年以降も実質賃金の維持・向上と企業規模間、雇用形態間、男女間の格差是正を強力に進めていくことができるよう、政府としても適切な経済財政運営と賃上げしやすい環境整備に努めていただきたい。

政府は、パートナーシップ構築宣言の推進とともに2021年12月に価格転嫁円滑化スキームを決定し、事業所管省庁との連携、違反行為を疑われる情報の広範囲な収集、結果の取りまとめ、事業団体への自主点検の要請、重点立入調査などに取り組むとしています。現場において実効性があることが重要であり、現場の声を聞く機会を設けながら、大企業と中小企業が共存共栄できる環境条件を整えていただきたい。

また、男女の賃金差異解消に向けては、情報開示はもちろんのこと、女性活躍推進法を活用し、男女別の賃金実態把握と要因分析を行い、格差是正に向けた取り組みを進めることが重要であると考えます。「多様な正社員制度」については、制度の導入のみをもって賃金差異

解消につながるものではないことや、雇用管理区分の多様化には課題もあることから、個別労使の判断にゆだねるべきと考えます。

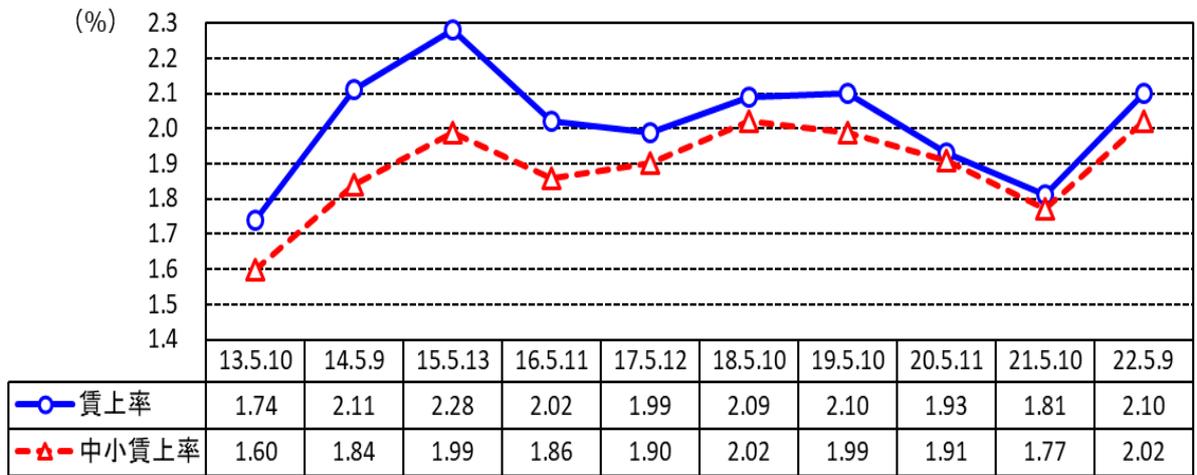
<最低賃金について>

現在の地域別最低賃金の水準は全国加重平均 930 円にとどまっています。これは年間 2,000 時間働いても年収 200 万円に満たない水準であり、セーフティネットとして不十分です。地域別最低賃金は、生存権を確保した上で労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準とすべきです。また、221 円という地域間格差も大きな課題であり、これを改善しなければ地方部から都市部への労働力流出につながることは明白です。これら課題認識を共有した上で、最低賃金の引上げに向けた着実な歩を進めるべく、中央最低賃金審議会において労使が議論を尽くした上で合意形成をはかるべきと考えます。

以 上

添付資料:連合 2022 春季生活闘争回答集計結果(4 月末日時点)

【2013年以降の第5回回答集計結果の推移】



※各年データは平均賃金方式(加重平均)による定昇相当込み賃上げ率

