

2016.11.16
第3回働き方改革実現会議

資料6

第3回会議における論点に関する連合の考え方



日本労働組合総連合会(連合)
会長 神津 里季生

I. 第3回会議における論点に関する連合の考え方

1. 格差を固定させない教育のあり方

- 教育無償化の推進による、すべての子どもが学ぶための教育機会の保障と環境整備を推進すべき。
- 大学費用の低額化と奨学金制度の拡充をはかるべき。

2. 人材育成の充実のあり方

- 人材育成は、企業主体による職業能力開発が原則。人を育てることに力を入れる企業に対する支援を。
- 非正規雇用の労働者や中小企業の労働者など、すべての労働者に中長期的なキャリア形成の職業能力開発機会を。
- 社会人が学び直しをしやすくするため、労働時間短縮やワーク・ライフ・バランスの確保、「有給教育休暇」の制度化などの環境整備を行うべき。

3. 転職・再就職支援のあり方

- 転職・再就職の主役は労働者であり、労働者にとってやりがいのある仕事と労働者が安心して働くことができる職場環境の整備、セーフティネットの拡充が必要。
- 女性の離職を抑制するためには、保育所整備とともに、男性の育児参加などが重要。

4. 賃金引き上げの方向性

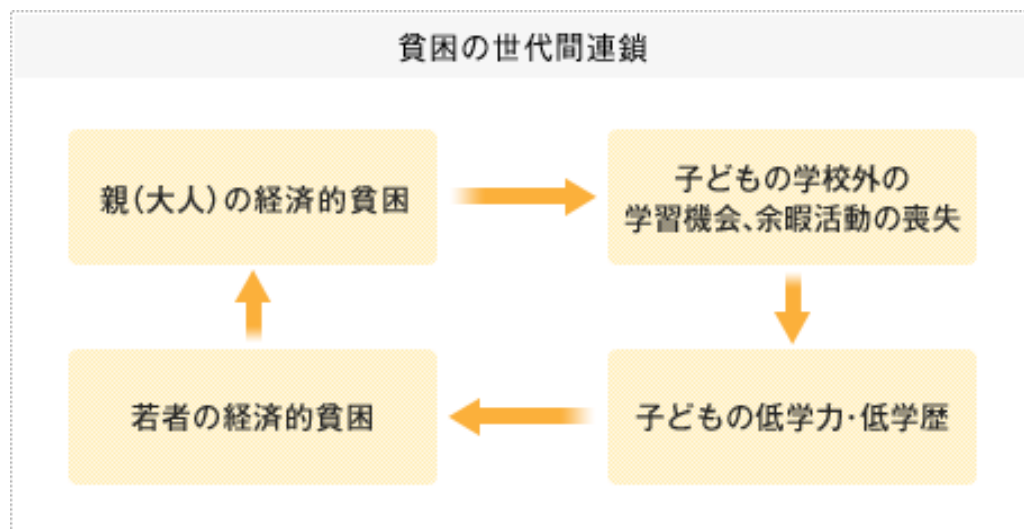
- 「経済の自律的成長」「社会の持続性」の実現のため、すべての働く者の賃金の「底上げ・底支え」と「格差是正」を実現させる。
- 過去3年間の賃上げの流れを継続させる。そのためには、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配のために、公正取引の確立に取り組む。

Ⅱ－１．格差を固定させない教育 ～貧困の連鎖の解消と教育無償化の推進

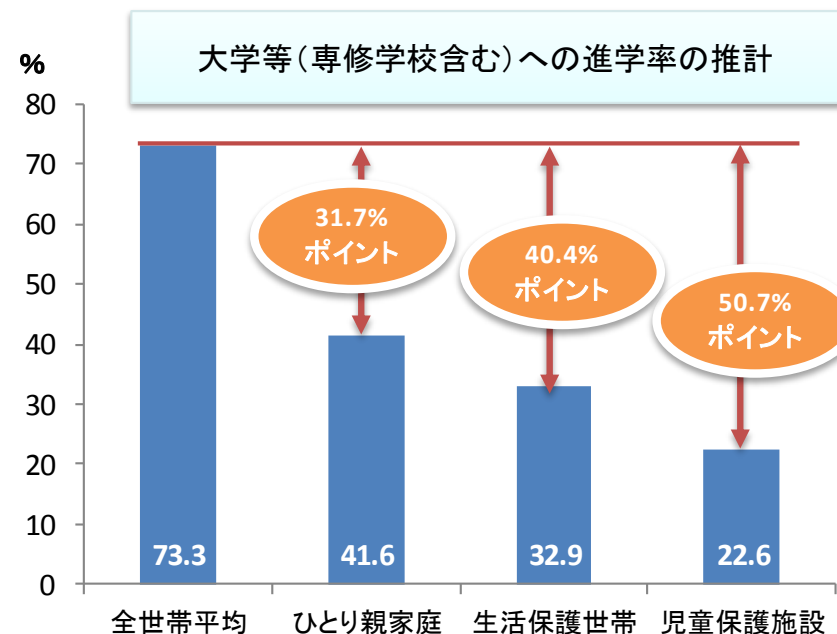
【連合の教育政策（抜粋）】

社会的共通資本である教育は原則として無償とし、すべての子どもが学ぶための教育機会の保障と環境整備を推進する。

子どもの貧困はOECDの中でワースト4位(2012年度16.3%)。親の貧困が、経済困窮を背景にした教育機会の格差を通じて、子の世代の貧困へと引き継がれる「貧困の連鎖」を解消しなければ、わが国の安定的な発展・成長は望めない。



資料出所：(公社) チャンス・フォー・チルドレン資料より

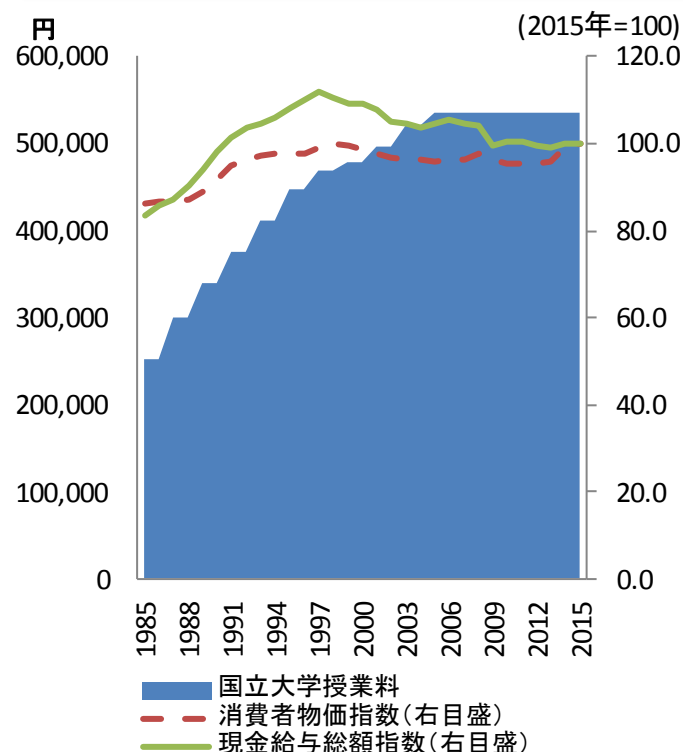


資料出所：日本財団「子どもの貧困の社会的損失推計」(2015年12月)

Ⅱ－２．格差を固定させない教育 ～大学費用の低額化と奨学金制度の拡充

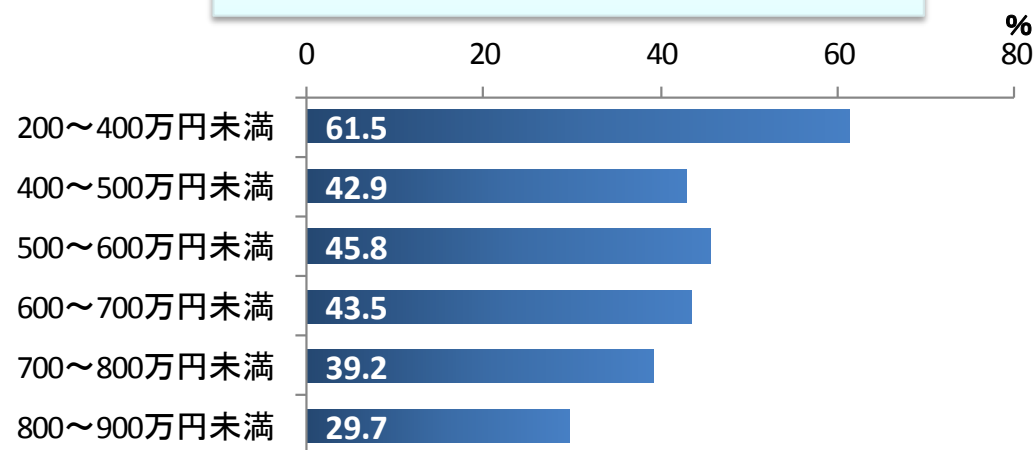
○ いまや大学生の２人に１人が奨学金を利用しなければ進学できない。高騰する大学の学費の是正とともに、奨学金返済により生活困窮に陥ることがないように、給付型奨学金、完全無利子化等、求める政策効果に見合う規模で制度の充実・改善をはかることが急務。

現金給与総額の低下と大学費用の高騰



OECD諸国の中で、高等教育における家計の負担割合が60%を超えているのは、チリ・韓国・アメリカ・日本の4カ国のみ。「潜在的な学生を高等教育の場から遠ざけることになりかねない」との指摘もある。(OECDインディケーター2016年版)

世帯年収階級別の奨学金利用率



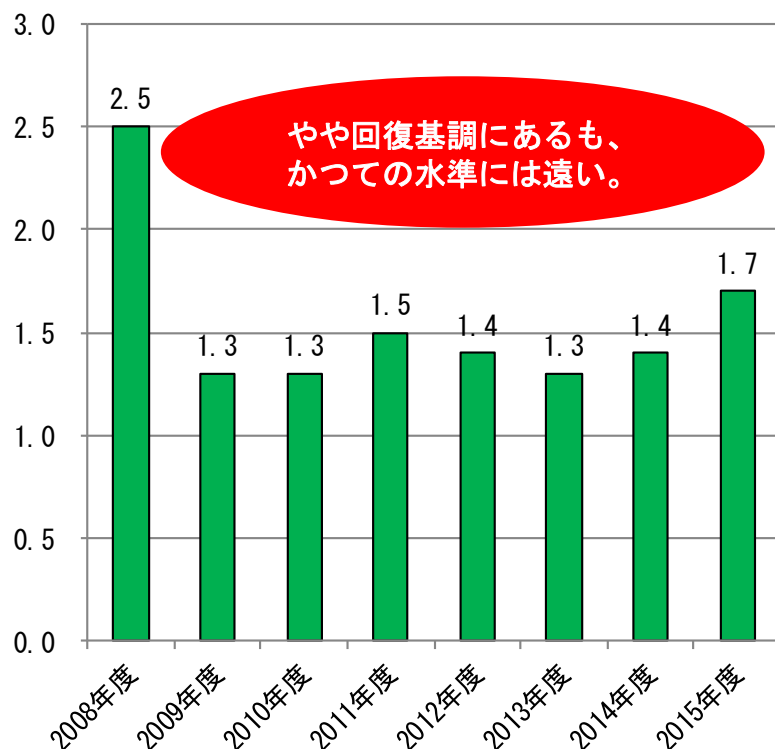
資料出所：連合「大学生・院生の保護者の教育費負担に関する調査」（2015年）

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計」、文部科学省資料、総務省「消費者物価指数（持家帰属家賃を除く総合）」より連合作成

Ⅲ－１．人材育成の充実のあり方

- 人材育成は、企業主体による職業能力開発が原則。
- 人を育てることに力を入れる企業に対する支援を強化すべき。
- 学校教育の段階から職業生活を意識した職業教育・キャリア教育が必要。

企業がOFF-JTに支出した
労働者１人あたり平均額（万円）



資料出所：厚生労働省「能力開発基本調査」

労働者の能力向上は競争力強化の源泉、 格差改善の方策

- ・ 日本の成長と競争力を支えるのは労働者。労働者の能力向上と底上げは日本の競争力強化の源泉。
- ・ 労働者にとっては失業リスクを回避し、処遇格差を改善する方策の一つ。

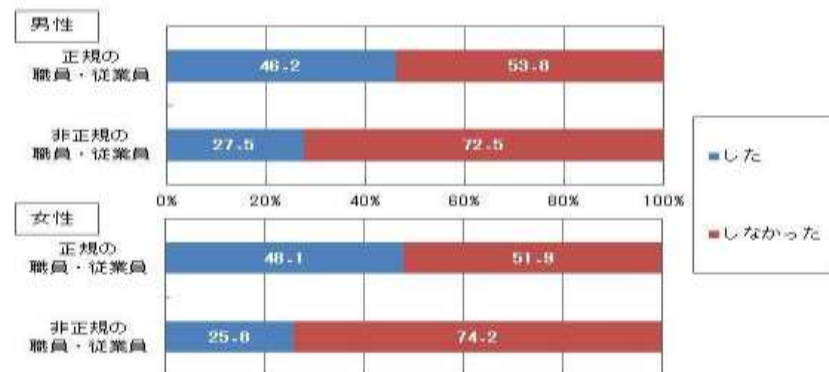
体制強化と連携強化

- ・ 職業能力開発施策に関するハローワークと地方自治体の連携強化を。
- ・ 職業能力開発に関する制度や施策をより一層周知し需要の掘り起こしを。
- ・ その他、「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」の機能を担うツールである「ジョブ・カード」の活用を。

Ⅲ－２．人材育成の充実のあり方

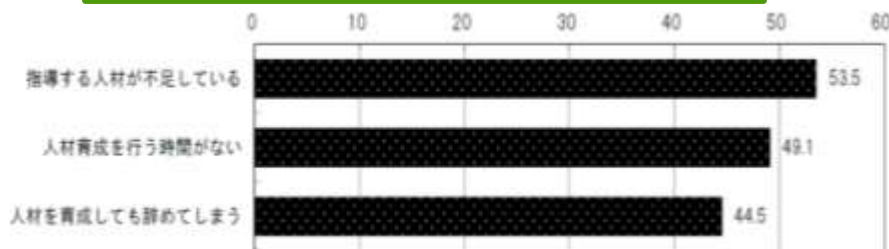
- 雇用形態や企業規模にかかわらず、すべての労働者に中長期的なキャリア形成の職業能力開発機会が提供されるべき。
- 教育機関については、その教育訓練が安定雇用に結び付いているか、厳格に判断すべき。

職業訓練・自己啓発をした男女、 正規・非正規別の割合



資料出所：厚生労働省「平成24年就業構造基本調査」

人材育成に関する問題点 の内訳（複数回答）



資料出所：厚生労働省「平成27年度能力開発基本調査」

役割分担の明確化と 適切な職業訓練の機会提供

- ・ 職業能力開発の実施主体（国、企業など）は、その対象（在職者、離職者・求職者など）を明確化した上で、職業能力開発を推進すべき。
 - (1) 在職者
 - 企業が責任を。
 - (2) 非正規雇用の労働者、中小企業の労働者
 - 助成金の活用や公的な職業訓練機会の提供を。
 - (3) 離職者・求職者
 - 助成金の活用や公的な職業訓練機会の提供を。
- ・ さらに教育訓練講座の地域偏在の解消が必要。

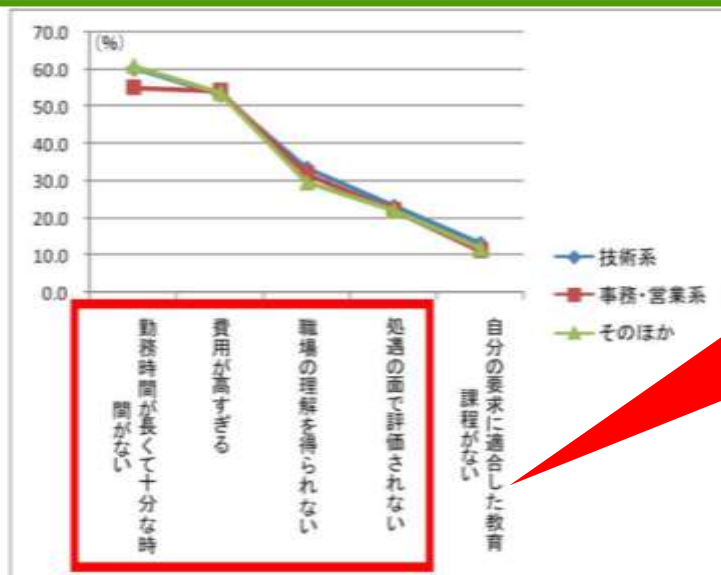
Ⅲ－３．人材育成の充実のあり方

○ 社会人が学び直しをしやすいするため、労働時間の短縮やワーク・ライフ・バランスの確保、「有給教育休暇」の制度化など、具体的な環境整備を行うべき。

１．「時間」の確保

- ・ 社会人が学び直しをしやすいために、労働時間短縮やワーク・ライフ・バランスの確保、「有給教育休暇」の制度化などの環境整備が求められている。

大卒社員のうち、大学院修士課程に興味がある者（約半分）が入学の障害と考えること



２．「費用」の補助

- ・ 社会人が学び直す際に、「費用が高い」「費用負担が大きい」など、「費用」の問題もある。

再学修を受ける場合に想定される課題としては、時間の確保が困難なことや費用の問題など、職業生活と学修の両立に関するものが多い。

Ⅳ－１．転職・再就職支援のあり方

- 転職・再就職の主役は労働者であり、労働者にとってやりがいのある仕事と労働者が安心して働くことができる職場環境の整備、セーフティネットの拡充が必要。

良質な雇用への転職・再就職の実現

- 労働者は自らが活躍できる職場を探している。
- マッチングの向上が重要であり、職務内容については求人企業から適切な情報提供が必要。
- いったん職を離れた女性の再就職に対し、マッチング機会を拡大する施策が必要。また、そもそも女性が離職せずに就労継続できるような企業内外の制度創設・環境整備が必要。
- 離職理由には賃金・労働条件や仕事内容への不満が多い。労働者が納得する職場環境を実現しなければ人材は流出する。
- 転職・再就職段階において労働者から納得を得ることが転職後の職場定着には重要であり、労働環境を整備した上で適切な労働条件明示と職場情報開示が必要。

転職・再就職を支援するセーフティネットの拡充

- 良質な雇用への転職・再就職の実現にはセーフティネットの強化が必要。
- 転職せざるを得ない労働者（倒産・解雇等）に対しては、必要な求職活動期間と支援を担保し、良質な雇用への失業なき労働移動のための支援が必要。
- 雇用保険の基本手当受給期間内に再就職した者は、基本手当受給者全体の3割程度である。受給期間中に再就職できなかった者は5割程度存在するなど、セーフティネットが十分に機能しているとは言えない。
- 雇用保険については、本体給付である基本手当の所定給付日数、給付制限期間（3ヶ月）、給付額、給付率、受給資格要件、被保険者の対象範囲（複数の事業主のもとで短時間労働の仕事を掛け持ちしている者などへの対応）の見直しを行うなど、雇用労働者のセーフティネット機能を充実・強化させることが必要。

IV-2. 転職・再就職支援のあり方

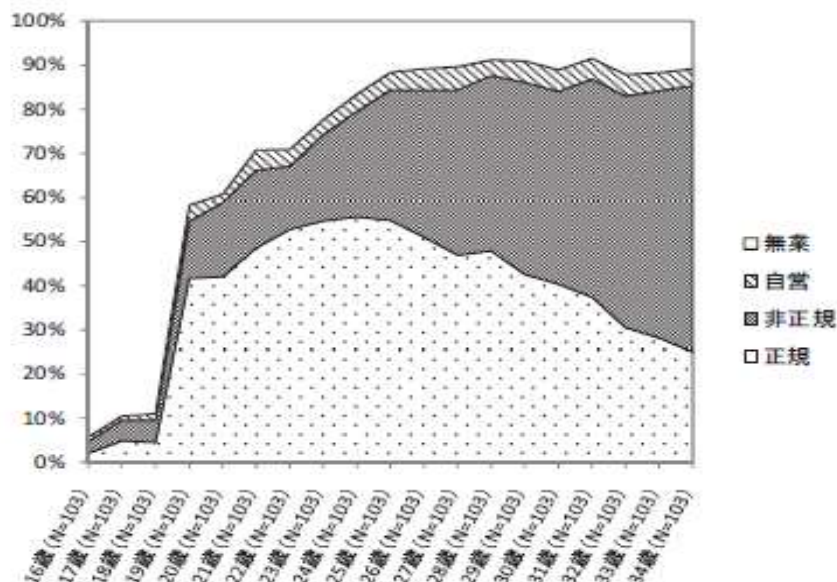
就職氷河期世代への転職・再就職支援

- 就職氷河期世代の非正規労働者には、過去から非正規雇用を継続している者、過去は正規雇用だったが現在は非正規雇用となった者が存在する。
- 職業能力開発やキャリア形成支援の推進、労働者の受講機会拡大に資する環境整備に加え、企業横断的な職業能力評価制度の構築、マッチング機会の拡大などをはかり、就職氷河期世代への良質な雇用・就労機会を実現すべき。

非正規労働者の過去の就業形態



就職氷河期世代では、非正規雇用のまま今日に至る者が一定程度存在している。



資料出所：労働政策研究・研修機構「壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究」（2015年9月公表）

現在の正社員割合



就職氷河期世代であっても、転職していない者は大部分が正社員として就業している一方、過去に転職を経験した者では、正社員割合は大きく低下する。

	男性	女性
30～34歳	86.0	61.9
35～39歳	90.5	57.6
40～44歳	91.9	47.7
45～49歳	92.7	43.2
35～44歳（転職経験なし）	97.8	<u>81.5</u>
35～44歳（転職経験あり）	<u>86.7</u>	44.3

※30歳以上49歳以下の4年制大学卒の雇用者を対象としたアンケート調査結果

資料出所：連合総研「就職氷河期世代研究会報告」（2016年10月公表）

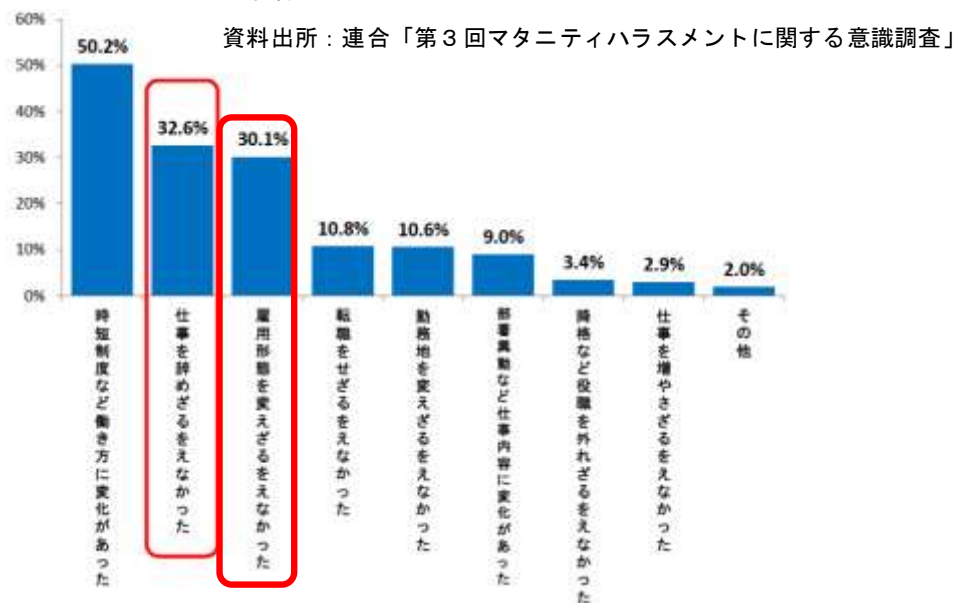
IV-3. 転職・再就職支援のあり方

○ 女性の離職を抑制するためには、保育所整備とともに、男性の育児参加などが重要。

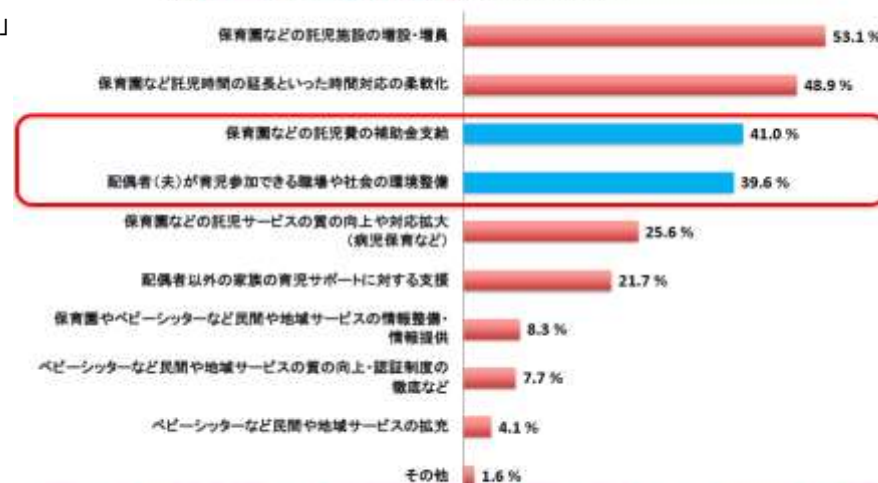
○妊娠・出産を期に離職する女性は、やや改善したものの、今だ5割近くを推移している(国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」2015年)。「女性が働くことと子育て」について、保育所や子どもを預ける環境が、仕事選びやキャリア形成に影響すると答えた人は8割以上(連合「第3回マタニティハラスメントに関する意識調査」)。その中で、「仕事を辞めざるを得なかった」「雇用形態を変えざるを得なかった」がそれぞれ3割程度。

○こうした影響を軽減するために必要なこととして、保育所の整備などに加えて、「保育所などの託児費の補助金支給」「配偶者(夫)が育児参加できる職場や社会の環境整備」などが求められている。

Q. 保育所や子どもを預ける環境が、仕事選びやキャリア形成に影響があると答えた人に伺います。それはどのような影響でしたか？



Q. 「女性が働くことと子育て」について、保育園や学童保育など子どもを預ける環境が仕事選びやキャリア形成に「影響があった」とお答えの方に伺います。その影響を軽減するにはどういったことが改善されればいいと思いますか？



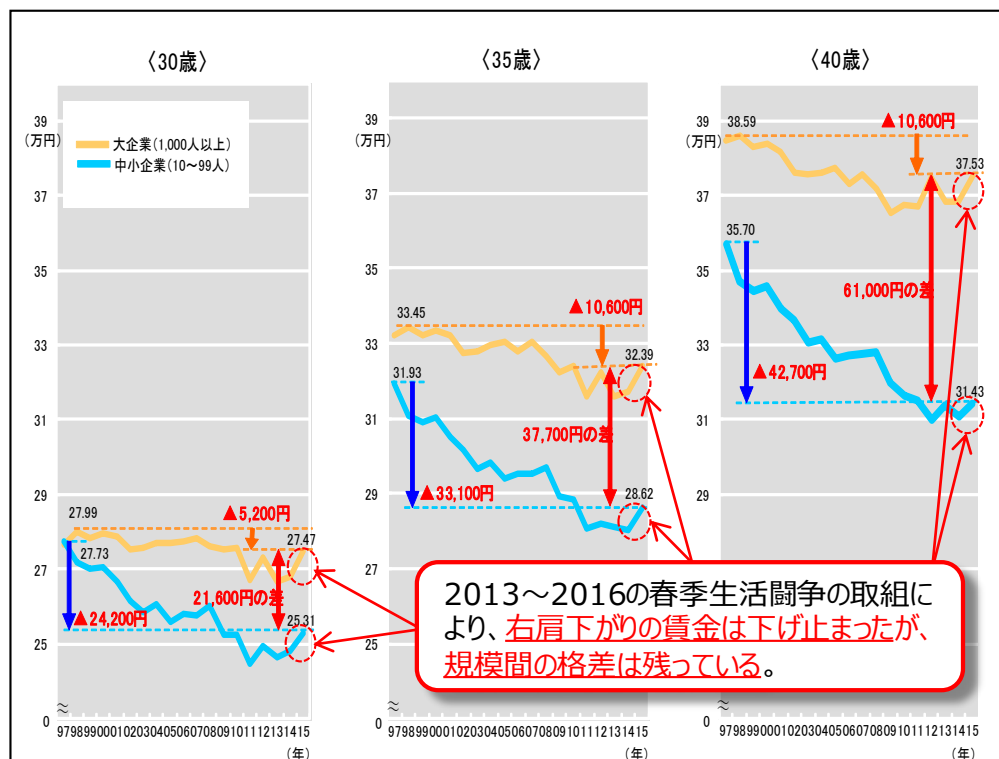
自由回答では、特機児童に対する施設拡充議論の他、高額な託児費負担が大きいことや、妻に保育園対応負担が集中する夫不在の育児、保育園の質向上なども大きく上げられた

資料出所：連合「第2回マタニティハラスメントに関する意識調査」

V. 賃金引き上げの方向性～賃金水準の実態と公正取引の確立

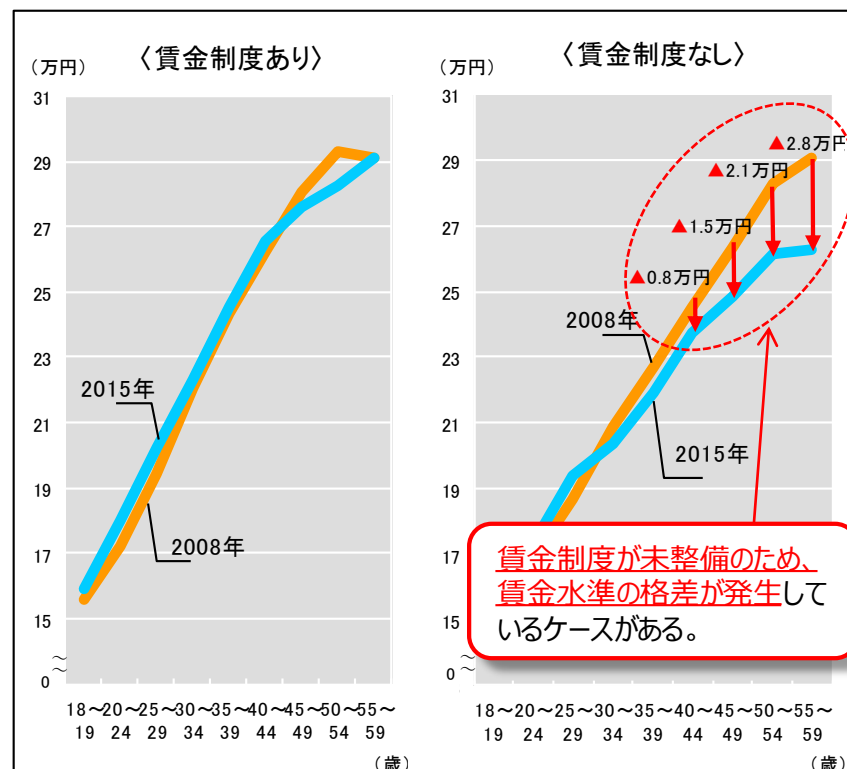
- 過去3年間の賃上げの流れを継続させる。そのためには、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配のために、公正取引の確立に取り組む。
- 生産性向上のためには、賃金制度を確立し、処遇を透明化することが不可欠である。

規模間の格差



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに連合作成

賃金制度の有無による格差



資料出所：連合「地域ミニマム運動賃金実態調査」