

2022 年 10 月 4 日

「新しい資本主義実行計画の実施に向けた重点事項（案）」に対する意見

日本労働組合総連合会

会長 芳野 友子

I. 人への投資と分配（労働移動円滑化、リスクリング、構造的な賃金引上げ）**1. 現下のコストプッシュ型の物価上昇をカバーする賃金引上げ**

- 6 月の「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」では、最近の物価上昇を踏まえた実質賃金の動きに言及しておらず、「人への投資と分配」を検討する際は実質賃金という視点を明確にして施策の検討および検証を進めるべき。
- 企業・家計のデフレインド（長きにわたるデフレの経験によって定着した、物価や賃金が上がりにくいことを前提とした考え方や慣行）が根強く残っている中で輸入物価が上昇している。このため、家計においては賃金増が物価上昇に追いつかず、企業部門においては適切な価格転嫁が進まないなどの問題を引き起こしている。政府はデフレインドを払しょくし、経済も物価も実質賃金も持続的に上がっていく新たなステージへと経済社会のあり方を転換していく大きな方向性を打ち出すべきである。
- 税制、助成金、政府調達の見直し、取引適正化など、この間の施策が賃上げにどの程度つながっているのか検証し、実効性を高めるべき。

2. 労働者に転職の機会を与える企業間・産業間の労働移動の円滑化

- 成長分野への労働移動を否定はしないが、まずは、これまで以上に重層的な雇用対策や社会的なセーフティネットの整備が必要となる。
- 労働者自らが「移動」を望むような処遇や安定した雇用環境を整備することが重要である。そして同時に、その成長産業を「労働者にとって魅力的な産業」へと発展させることが必要である。
- 労働移動の促進という観点から、解雇規制や労働法制の緩和につながるような議論がなされることがあってはならない。
- 以下、個別の論点について意見を申し述べる。
 - ・「リスクリング、すなわち、成長分野に移動するための支援策の整備」との記載があるが、リスクリングとは本来、社会環境や働き方の変化等により、新たな業務をこなす上で必要となる知識やスキルを習得するために行うものであり、成長分野に労働移動するためだけの手段では決してない。リスクリングと労働移動を直接的に結びつける記載を修正したうえで、労働者による自主的なリスクリングを推進すべきである。
 - ・リスクリングと賃金の在り方と結びつけた表現が記載されているが、リスクリ

ングをどのように推進していくかは、あくまで個別労使が職場実態を踏まえつつ労使交渉や協議の中で、人事制度やキャリア制度の見直しを含めて、総合的に検討すべき事項である。とりわけ、賃金制度については産業特性による違いも大きく、国・政府が示す今後の重点事項や方向性の中で、職務給等の賃金の在り方に関して言及すべき必要は全くない。

○我が国の課題の一つは、企業横断的な職業能力評価基準がほとんど整備されておらず、職種と熟練度に応じた賃金水準の社会的相場感がないことである。社会的指標が整備されれば、人材の確保・定着をねらう企業は賃金制度の調整を行い、労働者も社会的相場を念頭に置いた転職がしやすくなる。政府が力を入れるべきことは、こうした指標の整備であり、個別企業の賃金制度は職場の実態を踏まえて労使が決めるべきである。

○かつて米国型の職務給を導入した企業もあったが、結局は日本の職場実態に合わず見直した経緯がある。「日本に合った職務給」とは何か不明である。誤解を生まない丁寧な説明が必要であり、抽象的な言葉だけが独り歩きし、雇用リストラや賃金抑制などにつながるものがあってはならない。

3. 人への投資

○人口減少下において、DX等の社会変化に対応するためには、年齢・性別、雇用形態などにかかわらず、働く者すべてが個々の能力を最大限に発揮できる環境整備が不可欠である。人への投資を更に拡充し、企業の能力開発を強化するとともに、公的訓練機関や教育機関との連携強化を進めながら、能力・スキルを向上させる仕組みや支援策を充実させるべき。

○とりわけ、非正規雇用で働く者やフリーランスなど、現行の能力開発システムを活用しにくい者やその埒外に置かれる者への対応は喫緊の課題といえ、企業への取り組みを促すことはもとより、スキルの差による格差や分断を生まないよう、国として能力開発全体を底上げすべきである。

○以下、個別の論点について意見を申し述べる。

- ・人への投資として、個人のリスクリングに対する公的支援の強化が記載されており、そのこと自体は否定するものではないが、向上したスキルを発揮できる環境整備とともに、リスクリング以外の能力開発支援も含めて記載すべきである。
- ・企業内におけるスキルアップを図るための休暇制度に関しては、サバディカル休暇の導入促進のみならず、現行の支援制度のもと教育訓練休暇制度の活用促進を進めるとともに、活用しやすい制度内容への見直しを検討すべきである。併せて、スキルアップのために休暇を取得する間の生活保障等の支援策の検討が必要である。
- ・DX等による社会変化に対応するための能力開発・職業訓練の充実が図られる一方、デジタル人材や訓練機関の数には地域偏在の問題が生じており、地域ご

との産業や人口動態を踏まえながら、受け皿となる訓練機関の確保や訓練受講の促進等の支援策の強化が必要である。

- ・ I T分野などの成長分野や、介護分野などの人材不足分野に関しては、関連する職業訓練の充実や受講促進を図るとともに、当該業界の処遇等の改善のための支援策を一体的に講じることで、官民の協働により働きやすく魅力ある産業とするよう不断の努力を行うべきである。
- ・ 中小企業では、人員的・財政的な制約に加え、能力開発に係るノウハウや支援人材が不足しているため、企業による能力開発に取り組めない実態がある。そのため、中小企業の実情を踏まえたDX化が実現できるよう、企業内の人材育成の財政的支援にとどまらず、指導人材の派遣支援、公的訓練機関との連携強化などが必要である。

○コロナ禍は予想以上に長期化し、いまだ収束が見えず、その影響を大きく受けているのは、非正規雇用で働く人たちであり、多くが女性である。

○連合が本年2月に実施した非正規雇用で働く女性の調査では、非正規雇用で働く女性の4人に1人がコロナ禍により収入が減少したなど、負の影響が及んでいる。また、半数弱の女性の初職が非正規雇用となっているという結果が出た。

○リスキリングについて、一般の方が転職するまでを支援する仕組みの整備とあるが、企業に属していない非正規雇用の女性、とりわけシングルマザーなどが質の高い雇用で働くことができるようなキャリア形成支援に対する環境整備に取り組むことが重要である。

Ⅱ. スタートアップの起業加速及びオープンイノベーションの推進

1. スタートアップ創出に向けた人材・ネットワークの構築

(6) フリーランスの取引適正化法制の整備

○フリーランスの中には、実態が雇用労働である者および、雇用労働に類似する働き方の者も数多く存在していることを踏まえれば、フリーランスの取引適正化に向けた法整備だけでは不十分である。

○1985年の「労働基準法研究会報告」以降見直されていない労働基準法および、労働組合法における「労働者性」の判断基準を社会の実態に合わせて見直し、適用対象を拡大する方向で検討すべきである。

2. スタートアップの事業成長のための資金供給の強化と事業展開・出口戦略の多様化

(8) 経営者の個人保証を不要にする等の制度の見直し

○経営者の個人保証には「安易な倒産」を防ぎ、経営への規律を高めるという、モラルハザード防止の観点も含まれる。個人保証を不要とする考え方は、融資した金融機関の被害を極大化しないためのものであり、安易な倒産を防ぐためのものではない。

- 倒産が労働者の生活に与える影響は甚大であり、雇用の喪失のみならず、未払賃金等の労働債権回収は困難であるのが実態である。特に中小企業の倒産において、未払賃金立替払制度が多く利用されているのは周知の通りであり、安易な倒産を促しかねない個人保証を不要とする考え方には極めて慎重であるべきである。

3. オープンイノベーションの推進

(2)事業再構築のための私的整理法制的整備

- 事業再構築においては、労働契約の当事者あるいは労務を提供している事業の会社自体の変更を伴うため、労働者の地位や労働条件に大きな影響を及ぼすものでありながら、労働者保護に関するルールは十分ではない。採算の良い事業だけが切り出されて譲渡される一方、不採算事業は残され、清算されることが多くあり、事業譲渡から排除された労働者の救済をいかに図るかという課題がある。
- 事業再構築のための私的整理の円滑化は、事業譲渡から排除された労働者を増加させる恐れがあることから、法案化については極めて慎重であるべきである。労働者は会社の重要なステークホルダーであり、事業再構築における労働者の協力は必要不可欠であることを踏まえれば、事業再構築における労働者保護に関する法制化を検討することが先決である。

IV. 資産所得の倍増

- わが国の金融資産の半分以上が預金・現金で保有されているのは、「将来不安への高まり」が背景にある。NISAなどの抜本的な拡充を検討する前に、将来不安の払しょくにつながる、社会保障と税の一体改革、持続的に賃金が上昇する経済の実現、低所得者へのセーフティネットの充実などに取り組むべき。
- 加えて、資産所得格差の拡大をもたらさないためにも、投資優遇策は金融所得課税の強化を含めた所得再分配機能の強化とあわせて行うべきである。

VI. GX及びDXへの投資

1. GXへの投資

- GXの実現は、経済の成長・発展だけでなく、クリーンでディーセントな付加価値の高い雇用を生み出していくことが重要。その両方を同時に推進していくためにも、政策の柱に「公正な移行の実現」を据えるべき。
- 諸外国では「公正な移行」に関する委員会を設置し、労働者の能力開発や生活保障などのセーフティネットの構築、企業の予見可能性の確保や中小企業の支援等を検討しており、我が国でも政府のイニシアティブのもと、政策立案の枠組みを作るべき。

以 上