

2023 年 2 月 15 日

## 第 14 回新しい資本主義実現会議「論点」に対する意見

日本労働組合総連合会  
会長 芳野 友子

### 【2023 春季生活闘争における中小企業の賃上げについて】

- 連合は現在、「賃上げ実現・くらし支援 あしたを変える連合緊急アクション」を全国で展開し、労働組合のない企業を含めて社会全体の賃上げの必要性を訴えている。賃上げに向けた社会的機運は醸成されつつあると認識するが、中小企業からは厳しいとの声も少なからず上がっている。最大のネックは価格転嫁の課題である。9 月の価格交渉月間のフォローアップ調査では平均の価格転嫁率は 47%にとどまっており、この間の政策効果は一定程度あるものの不十分と言わざるを得ない。業界ごとの特徴を踏まえたさらなる取り組み強化ときめ細かな相談活動などを求める。同様に、雇用形態間の処遇格差是正も重要であり、同一労働同一賃金を徹底する取り組みを求める。
- 労使の賃金交渉のヤマ場は 3 月第 3 週である。この結果が労働組合のない企業も含めて多くの中小企業などに波及するよう、政労使が一致して社会的メッセージを発信していくことを検討すべきである。

### 【継続的な賃上げの重要性について】

- 短期的な物価高への対応にとどまらず、デフレマ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転換点とすることが重要である。
- 継続的な賃上げには、「人への投資」、および国内の設備や技術開発などの「未来への投資」を持続的に強化し、日本全体の生産性を中期的に引き上げていくことが不可欠である。同時に、生産性三原則を踏まえつつ、マクロでの生産性と整合的な賃上げの姿について、今後も政労使で認識を共有する必要がある。

### 【職場実態を踏まえた賃金人事制度の整備について】

- 「日本型の職務給（ジョブ型雇用）」については、定義が不明であるとともに、雇用慣行と個別企業の賃金人事制度を混同しているように思われる。
- 今現在の職務だけに注目した職務給は失敗してきた歴史がある。働く人の意欲や仕事の出来栄などもしっかりとみなければ人材の育成や成長につな

がらず、処遇の異なる職務間の異動が困難になる。仕事の内容やそれに必要なスキルも中長期的に変化していく中で重要なのは、変化への対応力であり、働く人一人ひとりが将来に向かって成長し、やりがいを感じて働き続けられることである。

- ジョブ型といわれる賃金人事制度を組み込むなどの取り組みを行っている企業労使も一部にあるが、ジョブ型といわれる賃金人事制度は、企業規模や業種によってなじまない場合や、無理な導入により雇用区分の複雑化・多様化の懸念があることを踏まえれば、個別労使において、これまでの労使慣行や職場実態を踏まえ検討すべきである。
- また、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にあり、各種統計を充実させて社会的指標を整備することを通じて、労使がそれぞれの職場にあった賃金のあり方を話し合えるようにすることが肝要である。
- 新たな指針の策定にあたっては、当事者である労使や労使紛争防止の観点から専門家が参画・議論することが重要と考える。

#### 【リスクリングの推進について】

- リスクリングは、経済社会が変化するなか、新たな業務に必要な知識・スキルを習得するための手段として重要性は高まっているものの、労働移動に向けた手段のみを意味するものではない。
- 企業が社会環境の変化に適切に対応するためには、外部人材の登用が否定されるものではないが、人材育成は、あくまで企業の責任において、実施されるべきものである。企業は人材ビジョン等を示しつつ、そのビジョンを体現する人材の育成に向けて、その学ぶ目的や習得するスキルを明確化し、リスクリングや従来の能力開発、リカレントなど「人への投資」を総合的に推進することが重要である。
- また、DX等の推進により、企業の事業構造の転換等への対応も想定されることから、企業の持続的発展のために、リスクリング等の教育訓練を受けた労働者を企業内で再配置して対応することが重要である。併せて、訓練した人材を定着させる観点から、新たな知識やスキルを得た場合に、待遇や処遇の改善にも取り組むことが求められる。

#### 【個人に対する直接支援への組み直しについて】

- 労働者個人への直接支援策の拡充は、個々人のニーズを踏まえたキャリア形成やスキルアップ、特に非正規で働く者に対する支援に消極的な企業の労働

者に対しては効果的と考える。他方、現状のような技術革新による社会変化が続く状況の中においては、企業の責任で自社の人材ビジョンを体現した人材育成が重要になってくるため、引き続き、企業を通じた支援策は、維持・拡充していくべきである。

- また、労働者個人への直接支援策については雇用形態や障がい等にかかわらず、希望する誰もが幅広く利用できる制度とする必要がある。また単に訓練給付を拡充するにとどまらず、その後のスキル・キャリアの向上に資する支援策とセットで充実させることが必要である。

#### 【労働者の自律的キャリア形成とキャリアコンサルティングについて】

- 労働者個人が主体的・自律的にキャリアを築くことが必要との認識に相違はないが、人材定着の観点からも、企業が労働者のキャリアパスに主体的に関与することが重要である。
- またキャリアコンサルタントの活用については、まずは、労働市場の情報の共有のみならず、今後の職業人生の長期化の課題をはじめとした、DX等による社会変化の課題などへの対応など、専門的な知識を有したキャリアコンサルタントの育成が求められる。同時に、公的な職業安定組織であるハローワークとして、労働者の雇用安定に資するコンサルティング機能の強化は重要であり、体制を含めた拡充を図る必要がある。

#### 【自己都合離職と会社都合離職について】

- 雇用保険の基本手当は、労働者が失業または雇用継続困難となった際の生活や雇用の安定をはかるためのものであり、労働移動の促進を目的に制度見直しを行うべきではない。
- 自己都合離職者に適用される給付制限期間については、長い期間設定とすると、無収入状態を脱するために就職を急いだ結果としてミスマッチが発生する懸念も踏まえ検討する必要がある。

以 上