

2023 年 3 月 29 日

第 15 回新しい資本主義実現会議
「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」フォローアップに対する意見

日本労働組合総連合会
会長 芳野 友子

- I. 資本主義のバージョンアップに向けて
- II. 新しい資本主義を実現する上での考え方
- 「三位一体の労働市場改革」の一つとして、引き続き「職務給」（ジョブ型雇用制度）の普及・促進ありきで記載されているが、技術革新等に伴い、業務内容や必要な知識・スキルも変化することが想定される中、求められるのは、職務の固定化ではなく、環境変化に迅速かつ的確に対応するための人材育成や能力開発に関する環境整備である。
 - 個別企業の人事処遇制度については、産業を取り巻く情勢や、労使慣行や職場実態に即して労使が主体的に検討すべきであり、国が企業等に対して過度に推奨すべきではない。ジョブ型の人事処遇制度が企業規模や業種によってなじまない場合や、無理な導入による雇用区分の複雑化・多様化の懸念があることを踏まえて、国は好事例の周知など、導入を希望する企業への情報提供に留めるべきである。
- III. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資
1. 人への投資と分配
- (1) 賃金引き上げの推進
- 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」では、労働生産性の上昇に見合った形で賃金を伸ばすために、官民で取り組んでいく旨記載されている。政府の国会答弁などでは賃上げと物価上昇との関係性が強調されているが、物価のみならずマクロの生産性の伸びを一つのメルクマールとすべきである。
 - 中小企業などの継続的な賃上げには適正な価格転嫁や公正取引、生産性の向上が重要である。3 月 15 日の政労使の意見交換で総理から発言のあった、労務費の転嫁状況についての実態調査と、これを踏まえた労務費の転嫁のあり方についての指針づくりについては、是非進めるべきである。また、パートナーシップ構築宣言の拡大と実効性の向上、地域レベルでの連携強化に向けた政府のリーダーシップ発揮、価格改定に向けた相談会や伴走型支援の拡充など、より一層の取り組み強化が必要である。
 - 賃上げ税制や賃上げを行った企業からの優先的な政府調達等の取り組みについて、業種や企業規模など、どのような企業が多く活用したのか、政策効果の及ぶ範囲や課題についてフォローアップが必要である。
 - なお、継続的に賃金を引き上げていくには、経済成長と労働の質の向上、サプライチェーンにおける付加価値の適正分配が不可欠である。これらに対し、経済・社会に責任をもつ政労使が定期的に対話を行い、現状認識をあわせ、効果的な施策を検討していくべきである。
 - 最低賃金については、公労使三者構成の最低賃金審議会で客観的なデータにもとづき、しっかり議論して決めるべきであり、「最低賃金が 1000 円超に引き上げられた

場合、その後の方針の議論を行う」のであれば、その議論も労使の参画の下で進めるべきである。

- フリーランスで働く者は、連合の調査（2022 年）でも「一方的な仕事の取り消しや変更」「報酬の支払遅延」など契約に関係するトラブルを多く経験していることが明らかになっている。そのような中、今国会に提出された特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案は、業務内容や報酬等の書面明示の義務化などのルールが定められており、就業者保護に一定程度資する内容である。
- その上で、新たなルールの実効性を高めるためには、違反等が生じた場合の行政による履行確保が十分にはかられることが重要である。今後の対応方針案には「公正取引委員会の執行体制」の強化しか掲げられていないが、厚生労働省や中小企業庁における執行・監督体制も合わせて強化すべきである。
- また、フリーランスの中には、実態が雇用労働である者や、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、労働基準法における「労働者性」の判断基準を社会の実態に合わせて見直すことは喫緊の課題であり、今後の対応方針案に課題として明記すべきである。
- 看護・介護・障害福祉職員、保育士等の賃金が全産業平均に達するまで、さらなる処遇改善策を継続的に行うべきである。

（２）スキルアップを通じた労働移動の円滑化

- リスクリングと労働移動が一体的であるかのように記載されているが、これまでも繰り返し述べてきたように、リスクリングは労働移動に向けた手段のみを意味するものではない。リスクリングは労働者が新たな業務の遂行に必要な知識やスキルの習得を目的とした手段であり、リスクリングを受けた労働者を企業内で再配置することを基本に据えるべきである。
- 企業が社会環境の変化に適切に対応するためには、企業の責任において、人材ビジョンを体現する人材を育成していくことが不可欠である。そのためには、リスクリングのみならず、従来の能力開発、リカレント教育を総合的に推進することが求められる。
- 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、希望する誰もが利用できる制度とすることに加えて、訓練給付とキャリア支援策を併せて充実させていくことが必要である。企業の責任による人材育成の重要性はなんら変わるものではなく、引き続き、企業を通じた支援策を維持・拡充すべきである。
- 雇用保険の基本手当は、求職者の失業中の生活を安定させるためのセーフティネットであり、政策目的に沿って取り扱われることが重要である。労働移動を促す観点で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は、給付制限期間の政策目的や、長い期間に設定すると離職者が就職を急いでミスマッチの発生が懸念されることを踏まえ、適切な期間に短縮していく必要がある。

（３）貯蓄から投資のための「資産所得倍増プラン」の策定

- iDeCo は、公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的に、あくまで公的年金制度を補完する制度であり、単に家計の資金を貯蓄から投資へ振り向けるために、資産所得倍増プランにもとづく結論ありきの議論をすべきではない。そのため、今後の対応方針案として、2024 年の公的年金の検証・

見直しに合わせ、iDeCo 制度の目的に照らして必要な検討を行うべきである。

(5) 多様性の尊重と選択の柔軟性

- L字カーブについては、内閣府男女共同参画会議計画実行・監視専門調査会でも議題となっているが、専門調査会に出された資料を見ると、女性の正規雇用比率は既婚・未婚問わず 25～29 歳が大きなピークになっている。女性が非正規雇用となる理由は出産だけではないと思われ、「出産を契機」と考えていると課題の解消にはつながらないと思われる。
- 「働き方改革の推進とそれを支える制度の充実」に関連して、3 月 17 日に岸田総理より言及のあった「子ども・子育て政策」のうち育児休業給付などについては、労働政策審議会において議論がなされていない。働く者に関する施策は財源のあり方を含め労使が参画する労働政策審議会において議論を重ね、結論を得ていくべきである。なお、こども・子育て施策が検討される背景には、長時間労働の是正が進まないことが要因の一つにあることを指摘しておく。
- 就労形態や企業規模にかかわらず、すべての労働者への完全適用を実現してセーフティネット機能を強化することが重要であり、パート・有期・派遣等で働く労働者への社会保険のさらなる適用拡大を行うべきである。
- いわゆる「106 万円の壁」と呼称される年収要件は存在せず、短時間労働者が被保険者となる一定の要件が「賃金の“月額”が 8.8 万円以上であること」を周知すべきである。
- 「年収の壁」についての制度の見直しの際には、その具体的内容や財源についても公労使による議論を踏まえた検討が必要である。

4. GX（グリーン・トランスフォーメーション）およびDX（デジタル・トランスフォーメーション）への投資

(1) GXへの投資

- 「GX実現に向けた基本方針～今後 10 年を見据えたロードマップ～」にもとづき、取り組みを進める際は、以下の点に留意すべきである。
 - ・「公正な移行」の実現をロードマップに盛り込み、政労使が関わる社会対話を通じて、分野横断的課題を深掘りするための省庁横断的推進体制を確立し、雇用や生活、地域経済への影響の分析や重層的なセーフティネットの構築などの検討に早期に着手する。
 - ・GX経済移行債の投資対象に関する「国による投資促進の基本原則」の「基本条件」に「付加価値の高い、グリーンでディーセントな雇用創出」を加える。
 - ・「成長志向型カーボンプライシング」の具体的制度設計に向けては、S+3Eを原則として産業の競争力を確保し、雇用への影響を最小限に留めるため、脱炭素移行コストは特定産業だけでなく、便益を享受する国民全体で広く負担することを基本に、丁寧な議論の上で進める。

V. 経済社会の多極集中化

1. デジタル田園都市国家構想の推進

- 介護離職防止の観点から、今後の対応方針案として「混合介護（介護保険サービスと保険外サービスの同時利用）」が挙げられているが、利益の大きいサービスが優先され、介護保険サービスを必要とする人へのサービス提供が阻害される懸念があ

るため、きわめて慎重に検討すべきである。

- 観光産業について、安全・安心を確保しながら、観光地の再生及び高付加価値化を推進するためには人手不足が懸念されるとし、今後の対応方針案として特定技能人材制度の活用を更に進めることが挙げられているが、特定技能人材制度における受入れは、当該産業の人手不足の状況について十分な検証を行い、国内人材確保策を講じることが前提であり、こうしたことなく外国人労働者の受入れを推進することは制度趣旨に反するものである。
- 人手不足への対応にあたっては、非正規雇用で働く者や女性、高齢者等を含めたすべての労働者が安心して働くことのできる環境整備にこそ最優先に取り組むべきであり、職場だけでは解決できない課題は、業所管官庁が主体となって産業政策の観点から人材確保、処遇改善に必要な施策を検討し取り組むことが必要である。
- また、政府では、まさに技能実習制度および特定技能制度の見直しに向けた議論が行われており、実態を踏まえ、技能実習制度を含めた制度の適正化をはかることが先決である。

VI. 個別分野の取り組み

1. 国際環境の変化への対応

- 「セキュリティ・クリアランスのための制度整備」の検討にあたっては、設計の仕方によって対象となる労働者の範囲や労働者に与える負担の大きさが相当程度大きなものとなると予想されるため、労働関係法令との関係を含め、相当に慎重に検討を重ねていくべきである。

4. 金融市場の整備

- 金融庁の「事業性に着目した融資実務を支える制度のあり方等に関するワーキング・グループ」のとりまとめでは、事業成長担保権の実行時に労働債権を優先弁済させる枠組みや、事業譲渡時は包括承継を原則とすることが盛り込まれたが、労働者の雇用や労働条件に与える影響は不透明である。
- 事業成長担保制度は、労働契約などの企業の総財産を目的財産とする今までにない制度であり、制度創設の目的である企業の継続・成長につなげるためには労働者の理解と納得を得ることが欠かせない。そのことを踏まえれば、少なくとも担保権の設定時における使用者（設定者）からの事前説明の義務づけが必要である。
- 実行時の事業譲渡に関し、個別換価がなされれば、労働契約の不承継や労働条件の引き下げといった労働者の雇用等に大きな影響を及ぼす懸念があるため、実行時における労使協議等の手続の法定化が必要である。制度化に際し、これらの労働者保護策を整備し、労働者に負の影響が及ばないようにすべきである。

以 上