

政府の“三位一体の労働市場改革”に対する意見

2023年5月16日、労働市場改革に向けた政府の指針「三位一体の労働市場改革の指針(以下、指針)」が策定された。これに先立ち当会では、「政府の“三位一体の労働市場改革”に対する意見(以下、意見書)」を取りまとめ、5月15日に公表した。今号では、意見書より当会の基本的な考えと政府への期待を紹介する。

政府の“三位一体の労働市場改革”とは

“三位一体の労働市場改革”は、2022年6月に閣議決定された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」をふまえ、政府の新しい資本主義実現会議にて検討が行われた。この改革では、①個々の企業の実態に応じた職務給の導入、②リ・スキリングによる能力向上支援、③成長分野への労働移動の円滑化に一体的に取り組むことで、持続的に賃金が増える構造を作り上げることをめざす。

“改革”に対する当会の基本的な考え方

わが国では、これまで内部人材を企業が育成することを前提とした新卒採用が主として行われてきたが、近年の経営環境や社会情勢の変化に対応するには、内部人材の育成に加え、外部人材の獲得が必要となってきている。企業における人材育成の重要性

は変わるものではないが、外部労働市場の流動性を高めていくことが求められる。

また、キャリア観の多様化や人材獲得競争の激化が進むなか、企業にとっては、多様な価値観を持つ働き手が活躍できる環境を整え、内部労働市場の魅力を高めることで、内部人材を維持・高度化し、自社の生産性向上や成長につなげるのが重要となる。

魅力的な内部労働市場と流動性の高い外部労働市場が結びつき、企業と働き手の双方が互いに切磋



宮本信之 労働政策委員長による意見書の記者発表(5月15日)

琢磨するなかで、価値を高めあい、成長していくというWin-Winな循環を生み出すことで、わが国の労働市場全体の魅力向上につながると期待する。

政府への要望項目

「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」について

- 職務給やポスティング制度など多様な人事制度の導入における、現行の法制度や判例との関係性などについての考え方の明確化
 - ▷ 職務の変更(異動)に伴う処遇の引き下げ(不利益変更) ……………【労働契約法第9条】
 - ▷ 職務の消滅に伴う解雇 ……………【労働契約法第16条】
 - ▷ 契約社員として雇用する場合の無期転換申込権の発生など ……【労働契約法第18条】
- 業種や業態、企業規模などの違いに応じた職務給などの多様な人事制度の導入事例の類型化、実務上の課題と対応策の整理

「リ・スキリングによる能力向上支援」および「成長分野への労働移動の円滑化」について

- 企業におけるリ・スキリングへの支援の継続と中小企業に対する支援の充実(助成金制度や公的な研修プログラムの充実)
- 企業が独自に取り組む人材育成に関する費用や、企業が大学と連携した教育プログラムの開発・実施にかかる費用に対する税制優遇
- 転職を想定したり・スキリングに対する個人への政策的支援(国の負担による枠組みの創設)
- 失業・休業中に学び直しをする場合に、転職後の収入から複数年にわたってその費用を控除できるような制度の創設
- 将来の労働市場の状況を把握できるような情報提供(専門職種別、技術分野別などの労働力需給予測など)
- 中・高の学校教育におけるキャリア教育の強化
- 退職所得課税制度の見直し

企業の取り組み状況をふまえた政府への期待

企業は、内部人材の維持・高度化と、外部からの高度人材の獲得の双方を進めるために、職務給や社内公募制といった、多様な人事制度の導入やリ・スキリングの機会提供を自社に最適な形で進めつつある。意見書では、こうした企業の積極的な取り組みを後押しする観点から、“三位一体の労働市場改革”に関して、政府に期待することを示した。

■「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」について

新たな人事制度の導入を進める企業では、制度の運用が現行の法制に反したものにならないかとの懸念から、従来の雇用慣行に近い運用を行うケースも見られる。例えば、職務給を導入した場合、降格・減給を伴う異動の際に労働者から不利益変更と受け止められるリスクを懸念し、あらかじめ減給幅に上限を定めるなどの対応を取っている。

こうした実務上の課題への対応策として、職務給など多様な人事制度の導入における現行法制や判例との関係性、制度運用上の留意点などについて、政府としての考え方を明らかにすべきである。また政府は、職務給などの導入に関する事例集を策定するとしているが、その際は各企業の実情に応じた導入事例を幅広く示すとともに、実務上の課題と対応策を整理するなど、具体的な内容とすべきである。

■「リ・スキリングによる能力向上支援」および「成長分野への労働移動の円滑化」について

企業における人材育成に対する投資は今後も不可欠である。企業の競争力維持・強化に資するよう、企業によるリ・スキリングへの支援の継続と中小企業に対する支援の充実、あるいは、企業が独自に取り組む人材育成に対する税制優遇などを求める。

一方、転職を想定したり・スキリングを考える個人への支援については、企業負担による雇用保険制度の枠組みではなく、国が負担する枠組みとすべきである。税制面では、失業・休業中の学び直しの費用を転職後の収入から複数年にわたり控除できる制度を創設することも一案である。

また、外部労働市場の流動性を高める意味合いからも、退職所得課税制度の見直しを含む、働き方の選択に中立な税・社会保障制度の整備などを求める。

■海外からの高度人材の獲得に向けて

“三位一体の労働市場改革”については、グローバルな視点での検討も深めるべきである。例えば、海外からの高度人材の獲得に際しては、労働法制や労働契約をはじめとする雇用に関するルールや考え方の違いが問題となりうる。実務上の課題を整理し、労働法制や税制、出入国管理法など、幅広い観点からわが国の労働市場の魅力を高める環境整備に取り組むことを求める。

政府による指針の取りまとめ

5月16日、前述の“三位一体の労働市場改革”を進めるための「指針」が政府により取りまとめられた。「リ・スキリングによる能力向上支援」については、政府による支援策のうち個人に対するものの割合を5年以内に過半まで高めていくという方向性が示された。また、「職務給の導入」に向けては、個々の企業実態の違いをふまえた導入事例集が2023年内に取りまとめられることが示された。なお、この事例集では、労働条件変更と現行法制・判例との関係などについても整理される見込みである。さらに「労働移動の円滑化」に向けては、自己都合離職の際の失業給付支給要件の緩和や、退職所得課税制度の見直しの検討が示された。

要望活動を実施

指針をふまえた各施策の具体化にあたり、当会の意見を政府へ働きかけるため、5月22日、牧野明次副会長(労働政策委員会担当)が、梶山弘志 自由民主党幹事長代行、木原誠二 内閣官房副長官(新しい資本主義実現本部事務局長)、鈴木英敬 内閣府大臣政務官らを訪問。意見書を手交し、要望活動を実施した。

当会では引き続き、人への投資の強化に関する会



梶山弘志 自由民主党幹事長代行への
要望活動(5月22日)

員企業の積極的な取り組みを後押しすべく、支援策を検討していく。

※意見書全文は関経連
ホームページに掲載。

(労働政策部
伏木椋也)