

## 構造的賃上げを実現し、誰もが幸せに暮らせる雇用労働リ・スキリング改革への提言 —労働者が自律的に安心して挑戦できる労働市場の実現に向けて—

令和5年4月25日  
自由民主党政務調査会  
雇用問題調査会

今後のわが国は、人口減少による厳しい労働供給制約の下で、デジタル化やグリーン化といった新たな経済社会の変化への対応を迫られる中、働く人の事情に沿った多様な労働参加を促すとともに、大きな変化の中にあっても、一人ひとりがその能力を継続して発揮できる社会を構築し、構造的賃上げを実現していくことが必要である。

このため、岸田政権では、新しい資本主義の最重要課題の一つとして、人への投資を高く掲げ、その取組を加速させている。

近年では、働く人の意識の変化や産業構造の変化もみられており、こうした変化の中、労働者のワーク・エンゲージメントを高め、企業・経済の持続的な成長を実現していくためには、働く人が自身の希望に合わせて、多様な働き方を選択でき、安定したキャリア形成ができる労働市場の構築が必要である。こうした取組は、構造的な人手不足に対応していくという観点に加えて、子育て世代を社会全体で支えるという観点からも重要である。

特に、スキルアップや転職といった新たな挑戦を支えるためには、人への投資を加速させ、従来の企業を通じたリ・スキリング支援に加え、個人主体の人材育成を強化するとともに、継続的なキャリアサポート機能の強化や、より良い職場や職業の選択に資する職場・職業情報の充実等を通じた、労働市場の機能強化が求められている。

また、個人がキャリアの選択やキャリア形成を円滑に進める上で、個々人のライフイベントに応じた仕事と生活の両立が保障される仕組みの構築も併せて重要となっている。勤務間インターバル制度の一層の促進や労働者が健康を保ちつつ、活力ある職業生活を送る上での基盤となるメンタルヘルス対策など、働き方改革をめぐる重要課題についての議論も行われている。

さらに、現在では、働き方の多様化により、自身のライフプランに合わせて、短時間正社員やパートタイム労働者といった働き方を選択する方もいるため、誰もが安心して働ける環境を整備する観点から、働く人のニーズに合ったセーフティネットの整備が求められている。

こうした現状を踏まえ、自由民主党雇用問題調査会としては、多様な働き方と安定したキャリア形成の実現に向けた、賃上げ、賃上げに資する労働市場の機能強化、両立支援策の強化及び雇用のセーフティネット強化について、下記の提言を行う。

なお、今後も更に働き方が多様化し、働く環境も様々となることが想定される中、雇用の成立、展開、終了のそれぞれの段階での雇用をめぐる問題、在籍型出向や副業・兼業の活用の促進、いわゆる「106万の壁」や「130万の壁」といった課題、わが国が引き続き外国人労

働者から選ばれるための、国際的な労働移動の状況を踏まえた受入・就業環境の整備など、様々な課題に取り組んでいかなければいけない。また、その際には、諸外国の労働市場の現状を把握し、比較考量しながら、グローバルな視点でわが国の労働市場を評価しつつ、対応することが必要である。今後も、こうした労働市場の構造改革について、働く人が安心して働き、経済社会の発展につながっていくよう、絶えざる議論が求められる。

## 記

### 1 賃上げ

#### (1) 賃金上昇を伴う労働移動に向けた支援

構造的賃上げが求められている中、個人の意識や構造が変化していること、労働供給制約からくる人手不足の問題が顕在化していることを踏まえれば、内部・外部労働市場ともに改革を行うことで、労働者が自律的に安心して挑戦できる労働市場を整備しつつ、円滑な労働移動を速やかに進めていくことが求められている。このような認識の下、労働者個人の多様な選択を支え、賃金上昇を伴う労働移動を効果的に支援していくことが重要である。

#### (2) 中小企業・小規模事業者の賃上げに向けた支援

中小企業・小規模事業者が、労働者の賃金を持続的に上げていくためには、生産性向上のための支援の拡充はもとより、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が不可欠であり、物価上昇に負けない、適切な賃上げ原資の確保を含めて、適正な価格転嫁の慣行をサプライチェーン全体で定着させていく必要がある。このため、政府は、より一層、転嫁対策、下請取引の適正化に取り組むとともに、労務費の転嫁状況について業界ごとに実態調査を行った上で、労務費の転嫁の在り方について指針を示すべきである。また、人手不足分野における過当競争や安易な新規参入が雇用に与える影響にも留意していく。

#### (3) 非正規雇用労働者等の賃上げに向けた支援

非正規雇用労働者の賃金を上げていくため、同一労働同一賃金の遵守を徹底するとともに、希望する方の正規雇用化について、キャリアアップ助成金やモデルとなる好事例の収集・情報提供等を通じ、労働時間や勤務地等が限定された「多様な正社員」への移行も含めて積極的に支援していく。

さらに、最低賃金について、地域間格差の是正や、今年中の全国加重平均 1000 円への引上げの検討を含め、労働者が生活するのに十分な最低水準の所得を確保するに足る最低賃金の水準への引上げを加速すべきである。

## 2 賃上げに資する労働市場の機能強化

### (1) 内部・外部労働市場の改革、内部・外部のシームレス化に向けた労働市場の見える化

働く人が自らのスキルや経験をアップデートし、また、自身のライフステージに合わせ、希望する職場や職業へと移行していくためには、求職者の経験・スキルが適切に評価される労働市場を構築するとともに、個人の主体的なキャリア形成を強力に支援していく必要がある。

このため、まず、内部労働市場については、職務（ジョブ）や職務の階層（キャリアラダー）の明確化（例：ジョブ・ディスクリプションの活用）とそれに見合った処遇体系への移行を通じた個人の主体的なキャリア形成の環境づくりが必要であり、それと同時に、職務に応じた人材育成プログラム等の取組を進めることが継続的な人材確保につながると考えられる。

また、外部労働市場については、より良い職場を選択するため、働く人が、自身の職場だけでなく、他社も含めた「職場情報」に一覧性を持ってアクセスでき、比較検討できる情報基盤の構築を図るべきである。また、自身のスキルや経験を把握した上で、追加的どのようなスキル等が転職の際に必要となり、賃金も含めた処遇の改善につながるのかを把握できる「職業情報」の整備を行うなど、失業なき労働移動に資する支援を行うべきである。

こうした内部・外部労働市場の改革を一体的に行うことで、新たな経済社会の変化に直面する中においても、企業や職業の垣根を越えて、多様な働き方を選択でき、安定したキャリア形成ができる労働市場を構築していくことが重要である。

#### <職場情報・職業情報の整備>

- ・ 職場情報については、個々の企業の情報開示を促進するため、より良い職場の選択に資する職場情報を整理するとともに、労働者にとってわかりやすい企業の情報開示の在り方について示すこと。
- ・ 職業情報については、希望する労働者がスキルアップを通して、賃金上昇を伴った労働移動を円滑に実現できるよう、job tag の更なる機能強化や利便性の向上等を図り、職業情報の充実を行うこと。

#### <キャリアコンサルタント等の更なる活用を通じたキャリアサポートの充実>

- ・ 職場情報・職業情報の受け手となる求職者についても、自身のスキルや経験といった情報の棚卸しが重要であり、キャリアコンサルタント等によるキャリア支援の充実が求められる。このため、ハローワークや職業紹介事業者において、キャリアコンサルタント等を積極的に配置・活用することで、求職者がキャリアコンサルティングを受けやすい環境を整えること。
- ・ さらに、企業や労働者が求人・求職活動に活かす、またキャリアコンサルタントがコ

ンサルティング時に活用することができるよう、ハローワークや民間の職業紹介事業者が把握・公表している職種ごとの賃金や求人・求職の状況など、最新の労働市場の状況について、情報を得やすい仕組みの構築を検討すること。

・ 個人（特に働く人）の学び直しや、より良い職業選択に資するよう、今後整備される職場情報・職業情報を活用した継続的なキャリアサポートを行う体制整備を検討すること。

## （２）ハローワークの機能強化

今後、更なる人手不足が懸念される中、スピード感を持って労働市場のマッチング機能強化を図っていくことが求められており、ハローワークも地域における「しごと探しの総合拠点」として、オンライン化・デジタル化・DXの推進やハローワーク職員のキャリアコンサルティングの資質向上等を行い、利便性の向上を行う必要がある。

特に、これまでハローワークが培ってきた地域に根ざした人材確保サービスという強みを生かしつつ、デジタル化への対応や在職者への対応を含め、手厚い支援サービスも併せて行うなど、地域のより幅広い層の求職者や事業者に質の高いサービスを提供していくことが重要である。

### ＜ハローワークのサービス機能の更なる向上＞

- ・ オンラインについては、在職者の方も含め、個々の事情に応じた利便性の向上等に資することから、ハローワークにおける様々なサービス提供においてオンラインを活用することができる環境整備を行うこと。
- ・ 在職者に対する企業外での相談や職業人生全般を通じた相談を実施することが求められる中で、更なるサービスの質の向上を図るため、キャリアコンサルタント配置の充実、ハローワーク職員の資格取得、研修強化等のハローワークのキャリアコンサルティング機能の強化に取り組むこと。また、中小企業をはじめとする人材確保対策として、地域別・産業別の労働需給のミスマッチに効果的に対応する観点から、雇用管理指導等も含めた事業所コンサル機能の強化や、地域・産業の関係者との連携強化に向けた体制整備を図ること。

### ＜ハローワークと地方自治体との連携強化＞

- ・ ハローワークと地方自治体が行う職業紹介サービス（地方版ハローワーク等）との連携を一層強化し、地域に不足する高度人材の確保に向けた共同の取組を充実するなど、地方創生にも資する取組を進めていくこと。

### ＜ハローワークと民間雇用仲介事業者の連携強化＞

- ・ ハローワークと民間雇用仲介事業者との情報連携を進め、労働市場における労働力

需給の現状や求人賃金の動向などの情報共有とこれを活用したマッチングの強化を図ること。

### (3) 個人主体のリ・スキリング等の人材育成

デジタル化やグリーン化など、企業や労働者を取り巻く経済社会環境が急速かつ広範に変化していく中、企業は新たなビジネスモデルの確立、労働者は自身のキャリアを見据えた学び・学び直しが求められている。こうした中、従来の企業を通じたり・スキリング支援に加えて、意欲ある個人に対する直接支援策の充実を図っていく必要がある。

#### <個人主体のリ・スキリング機会の充実>

- ・ 学び直しに係る相談・助言機能を強化するとともに、教育訓練給付のデジタル分野等の成長分野に資する講座の充実、リカレント教育をはじめとする大学等との連携強化などにより、更なる個人への直接支援策の拡充を図ること。
- ・ 特に非正規雇用労働者については、雇用の安定や経済的基盤の確保に資するよう、働きながら学ぶことができる職業訓練の枠組みを検討すること。
- ・ 地域や働き先といった制約を受けずに、誰もがリ・スキリングを行えるよう、オンラインを活用するなど職業訓練機会の充実を図るとともに、リ・スキリングに際して企業や従業員が取り組むべき事項や公的な支援策を分かりやすく周知すること。
- ・ 賃金上昇を伴う労働移動を含め、個人の主体的なキャリア形成を効果的に促す観点に立って、社会人に対するキャリア意識の向上や、初等中等・高等教育の各段階におけるキャリア教育の充実を図るための方策を検討・実施すること。
- ・ 本人の希望に応じて、主体的に学び直しに取り組まれる方々のリ・スキリング機会の確保に資する観点からも、就労要件を問わず時間単位等で柔軟に利用できる新たな通園給付の創設の検討を進めること。

#### <デジタル人材や経済社会環境の変化に対応しうる人材等の育成>

- ・ 企業が「攻めのIT投資」等を行い、新たなビジネスモデルを確立していくことが求められている中で、企業を通じた支援策については、デジタル分野の拡充や経済社会環境の変化にも対応しうるCxOなどの経営層・マネジメント層を含めた人材育成の促進に向け、不断の見直しを行うとともに、更なる活用促進を図るべきである。

#### <在籍型出向等の新たな機会を活用したキャリア形成の促進>

- ・ 失業なき労働移動に資する観点からも、自社にはない実践の場での経験から新たなスキルを習得するため、産業雇用安定センター等を活用した在籍型出向等を促進すること。
- ・ また、副業・兼業は、離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験

を得ることで、労働者の主体的なキャリア形成に資するものであることから、副業・兼業の促進を図ること。

### 3 両立支援策の強化

個人がキャリアの選択やキャリア形成を円滑に進めるためには、長時間労働が是正され、希望に応じた柔軟な働き方が可能となり、育児、介護、病気の治療、地域活動、起業、副業・兼業、学び直し等の様々なライフイベントに応じ、仕事と生活の両立が保障されることが重要である。

特に育児期においては、女性に家事・育児の負担が偏ることで、そのキャリアとの両立が困難となっていることや、男性が収入減少を理由に育児休業を取得しにくい状況にあること等の問題が起きている。加えて、人手不足が課題の中小企業では、職場で休業者が出た場合の代替要員確保が大きな課題となっている。

介護に関しても、家族の介護と仕事を両立することができず、離職を余儀なくされるいわゆる「介護離職者」の問題は、職場の中核を担う働き盛りの人材が労働市場から退出するという観点から、大きな課題となっている。

こうした課題に対応するため、両立支援を推進するための制度の見直しや、取組の強化を検討する必要がある。

#### <育児との両立に向けた環境整備>

- ・ 2025年までに30%とされている男性の育児休業取得率目標を、民間部門で2025年50%、2030年85%へと引き上げること。
- ・ 両親ともに育児休業を取得することを促進するため、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合、また、女性が産休後に育児休業を取得する場合について、それぞれ28日間（産後パパ育休と同じ期間）を限度に現行の67%（手取り8割相当）から給付率を8割程度（手取り10割相当）に引き上げること。
- ・ 男女ともに、職場への気兼ねなく育児休業を取得できるようにするため、職場の周囲の労働者への応援手当等の体制整備を行う中小企業に対する助成措置の強化を検討すること。

#### <育児期における柔軟な働き方の更なる促進>

- ・ 男女で育児・家事を分担しつつ、育児期の男女がともに希望に応じてキャリア形成との両立をできる環境整備を進めるため、育児・介護休業法において、子供が3歳以降小学校就学前までの場合における短時間勤務、テレワーク、入社・退社時刻の調整、休暇などの柔軟な働き方を職場に導入するための制度を検討すること。
- ・ 併せて、柔軟な働き方として、男女ともに、短時間勤務をしても手取りが変わることなく育児・家事を分担できるよう、子供が2歳までの期間に時短勤務を選択した場

合の給付の創設を検討すること。

- ・ 子供が就学前の間に年5日間取得が認められる「子の看護休暇」について、対象となる子供の年齢や休暇取得事由の範囲などについて検討すること。

#### <育児との両立支援に向けた社会全体の取組の促進>

- ・ 企業をはじめとする社会全体での取組を推進するため、次世代育成支援対策推進法の有効期限を延長し、各企業が策定する事業主行動計画において、男性の育児休業取得を含む育児参加や育児休業からの円滑な職場復帰支援、育児のための時間帯や勤務地への配慮等に関する目標・行動を掲げさせ、PDCA サイクルを徹底するとともに国及び地域における取組のロードマップを具体化するほか、育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討すること。

#### <介護との両立に向けた環境整備>

- ・ 介護離職を防止する観点から、労働者への仕事と介護の両立支援制度の情報提供を効果的に行うため、育児休業について既に導入されている個別周知・意向確認の制度を参考に、情報提供を実施するタイミングや手法を含め検討すること。

## **4 雇用のセーフティネットの強化**

雇用保険制度は、労働者の生活や雇用の安定を図るとともに、再就職を促進することを目的とするものである。特に、コロナ禍において、雇用調整助成金等の雇用維持施策を通じ、雇用と生活の安定に大きく貢献してきた一方、雇用保険財政は、積立金残高が大幅に減少し、財政の立て直しが必要な状況となっている。雇用調整助成金等の効果検証を行いつつ、次なるステップへの取組を進めていかなければならない。

加えて、働き方の多様化により、自身のライフプランに合わせて、短時間正社員やパートタイム労働者といった働き方を選択する方もいることから、個々人の事情等に応じたセーフティネットとしての新たな雇用保険の在り方についても検討を行う必要がある。

#### <雇用保険財政の早期再建>

- ・ 労働者が失業した場合などの給付などの基本的な役割をしっかりと果たすとともに、人への投資や労働移動の円滑化への支援の強化に万全を期し、多様な働き方の選択を力強く支えるためにも、雇用保険財政の早期再建が重要であり、その道筋を明確にしつつ、着実に取り組むこと。

#### <多様な働き方を支える雇用のセーフティネットの拡充>

- ・ 多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットを構築するため、週所定労働時間 20 時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大について検討するとともに、

在職中であっても安心してリ・スキリングや就職活動に取り組むことのできる環境整備など労働移動のためのセーフティネットを強化すること。

<コロナ禍での雇用維持施策の効果検証>

- ・ コロナ禍では、他の先進国と比べて相対的に低い失業率にとどめるなど、雇用調整助成金の特例措置等の雇用維持施策が雇用と生活の安定に大きく貢献した一方、海外では、わが国よりも早期に雇用維持施策から移行した事例も多く見られること等を踏まえ、特例措置の効果や施策の移行の在り方について検証を進める必要がある。

以 上