

三位一体の労働市場改革に関するアンケート調査票

☆ 別紙「三位一体の労働市場改革」の概要をご参照ください。

<問1> あなたは政府が掲げる“三位一体の労働市場改革”に賛成ですか、反対ですか。
(1つだけ○印)

- | | | | |
|----------------|---------|-----------------|---------|
| 1. 賛成する | } <問2>へ | 3. どちらかというと反対する | } <問3>へ |
| 2. どちらかという賛成する | | 4. 反対する | |

◆ <問1>で「賛成する」、「どちらかという賛成する」と回答された方に尋ねます。

<問2> 改革の施策の中で、特に期待するものは何ですか。(2つまで○印)

- | |
|--------------------------------------|
| 1. デジタル分野への教育訓練を充実させること |
| 2. 雇用調整助成金制度を教育訓練が行なわれやすいしくみに見直すこと |
| 3. 企業に職務給の導入を促すため、事例集を作成すること |
| 4. 失業給付を自己都合離職でも、迅速に支給すること |
| 5. 長く勤めれば退職金の税負担が軽くなる課税制度を見直すこと |
| 6. 求人・求職情報を集約し、専門家の転職相談を受けられる体制を築くこと |
| 7. その他 () |

◆ <問1>で「どちらかというと反対する」、「反対する」と回答された方に尋ねます。

<問3> 反対する主な理由は何ですか。(2つまで○印)

- | |
|---|
| 1. 解雇規制の見直しが盛り込まれていないから |
| 2. 職務給の導入にはかなりの労力と時間がかかるから |
| 3. 退職所得課税制度などを見直しても、転職がそれほど増えるとは思わないから |
| 4. 職務給の導入が進めば、人事異動など企業の人事に関する裁量が制約されるから |
| 5. 構造的な賃上げには、正当な価格転嫁が認められる下請取引の実現の方が重要だから |
| 6. 構造的な賃上げには、規制緩和や成長戦略の実行の方が重要だから |
| 7. その他 () |

◆ 全員の方に尋ねます。

<問4> 改革は県経済を活性化させる(労働移動を活発にし、県内の働き手の賃金および企業の収益を上向かせる)と思いますか。(1つだけ○印)

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. かなり活性化させる | 3. あまり活性化させない |
| 2. ある程度活性化させる | 4. ほとんど活性化させない |

<問5> 改革は県経済社会に、特にどんな変化をもたらすと思いますか。(3つまで○印)

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 働き手のスキルが向上する | 6. 企業の人材獲得競争が激化する |
| 2. 働き手が大都市圏へ流出する | 7. 中途採用の割合が高くなる |
| 3. 外国人労働者が増える | 8. 企業の省人化投資が増える |
| 4. 最低賃金が一層引き上げられる | 9. 職務給を導入する企業が増える |
| 5. 成長産業の企業誘致が進む | 10. その他 () |

<問6> あなたは所属する企業の働き手が、リ・スキリング（学び直し）に取り組む必要があると思いますか。 (1つだけ○印)

- | | |
|-------------------|--------------------|
| 1. かなり必要である | 3. どちらかというとは必要ではない |
| 2. どちらかというとは必要である | 4. ほとんど必要ではない |

<問7> あなたの企業では現在、働き手のリ・スキリング（学び直し）に予算をつけて取り組んでいますか。 (1つだけ○印)

- | | |
|------------------|---------------------|
| 1. 取り組んでおり、継続する | 3. 取り組んでいないが、予定している |
| 2. 取り組んでいるが、廃止する | 4. 取り組んでおらず、予定もない |

<問8> あなたの企業では現在、賃金制度の中に少しでも「職務給」（正規雇用の働き手を対象に、職務内容を明確にして、その職務の難しさなどに応じて賃金を支払う制度）を導入していますか。 (1つだけ○印)

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| 1. 導入している } <問9>、<問11>へ | 2. 導入していない } <問10>へ |
|-------------------------|---------------------|

◆ <問8>で「導入している」と回答された方に尋ねます。

<問9> 「職務給」の導入を今後、広げる（導入の対象者を増やすことや、賃金に占める「職務給」の比重を高くする）予定がありますか。 (1つだけ○印)

- | | | |
|-------------|-------------|----------|
| 1. 広げる予定がある | 2. 広げる予定はない | 3. 分からない |
|-------------|-------------|----------|

◆ <問8>で「導入していない」と回答された方に尋ねます。

<問10> 「職務給」を今後、導入する予定はありますか。 (1つだけ○印)

- | | | |
|-----------------------|--------------|----------|
| 1. 導入する予定がある } <問11>へ | 2. 導入する予定はない | 3. 分からない |
|-----------------------|--------------|----------|

◆ <問8>で「導入している」、<問10>で「導入する予定がある」と回答された方に尋ねます。

<問11> 「職務給」を導入する主なメリットは何と思いますか。 (2つまで○印)

- | |
|------------------------------------|
| 1. 即戦力を確保しやすい |
| 2. 教育コストを含め人件費を削減できる |
| 3. 職務の成果に基づき、分かりやすい人事評価ができる |
| 4. 職務の範囲が明確なため、時短勤務など多様な働き方に対応できる |
| 5. 職務の責任が明確なため、業務の効率が上がり生産性向上につながる |
| 6. 勤続年数は短い、重要な職務をこなす働き手の賃金を引き上げられる |
| 7. その他 () |

◆ 全員の方に尋ねます。

<問12> 労働市場改革に関して、国や地方自治体に意見がありましたら、ご記入ください。

--

◎ ご協力ありがとうございました。お手数ですが、8月7日（月）までにFAXにてご返送くださいますようお願い申し上げます。 <FAX> 058-264-4951

「三位一体の労働市場改革」の概要

骨太の方針2023（6月16日／閣議決定）及び

三位一体の労働市場改革の指針（5月16日／新しい資本主義実現会議）より作成

■ 改革の目的は、年功序列型の賃金、終身雇用など日本型の雇用のしくみを変えて、構造的（持続的）な賃上げを実現すること。

■ 改革の第1の柱は、リ・スキリング（学び直し）による働き手の能力向上を支援すること。そのために例えば、

○ 教育訓練給付制度（国が指定した教育訓練を最後まで受講した働き手に、その費用の一部を支給する制度）において、高賃金が見込めるデジタル分野の教育訓練への支給を充実させるとともに講座数も増やす。

○ 雇用調整助成金制度（企業が働き手の雇用維持を図るため、働き手に休業、出向、教育訓練を行った場合に、休業手当や賃金の一部を助成する制度）を、企業が教育訓練を選択するよう助成率を上げるなどの見直しを行う。

■ 第2の柱は、企業に対して、個々の実態に応じた「職務給」の導入を促すこと。

そのために例えば、

○ 個々の企業が職務給を導入する際に参考となるよう人材の配置や評価方法などについて、事例集を作成する。

「職務給」⇒ 職務内容を明確にして、その職務の難易度や責任の程度に応じて賃金を支払う制度。成果主義や同一労働同一賃金の考え方とマッチする。一方、「職能給」は職務遂行能力に応じて賃金を支払う制度。当能力には、職務経験、統率力なども含まれるため、年功序列の考え方とマッチする。

個々の実態に応じた「職務給」の導入⇒ 個々の企業の賃金制度を、働き手にとってより透明で公平なものにするため、各々の実態に応じて、職務給を取り入れていくこと（職能給から職務給中心の賃金体系へ移行させていくこと）。

■ 第3の柱は、成長分野への労働移動を円滑化させること。そのために例えば、

○ 失業給付制度は、自己都合による離職でも、リ・スキリングに取り組んでいた場合には、支給を迅速に行う。

○ 退職所得課税制度は、転職を決意しやすくするために、勤続20年以上で控除額が増額される仕組みの見直しを行う。

○ 官民が持つ求職・求人情報を集約して、キャリアコンサルタントが転職の相談などに応じられる体制を整備する。