

はじめに

- ・新型コロナウイルス感染症の拡大により、企業の経営環境は激変。新しい生活様式など社会も大きく変化。
- ・経済界は引き続き、事業継続と雇用維持に最大限努力。第2の就職氷河期世代を作らない決意。
- ・ポストコロナに向け価値協創型DXを推進。人材の育成や成長分野へのシフトの観点からリカレント教育等が重要に。
- ・「。新成長戦略」では、マルチステークホルダーとの価値協創の必要性を指摘。中でも、働き手のエンゲージメントを高めて生産性向上、イノベーションの創出を図り、「Society 5.0 for SDGs」の実現を目指す。

第1章

「ウィズコロナ」時代における人事労務改革の重要性
～「ポストコロナ」を見据えて～

1. 働き手のエンゲージメントを高める働き方改革

- ・「働き方改革フェーズⅡ」を加速すべく、「働きがい」「働きやすさ」双方を実感できる職場づくりなど、エンゲージメントを高める人事労務施策を強化し、生産性を向上。現場業務に従事する働き手のエンゲージメント向上も重要。

2. 「場所と時間に捉われない働き方」の推進

- ・テレワークは新しい働き方の選択肢の一つ。生産性向上等の観点から、出社とテレワークのベストミックスのあり方を検討。コミュニケーション手段の多様化・最適化や労働時間管理のあり方、業務の進捗管理や人材育成の見直しなどが課題。

3. 見直しが求められる労働時間法制

- ・時間と成果の比例を前提とする硬直的な労働時間法制について、健康確保を大前提に見直すべき。働き手の自律性を重視する裁量労働制の対象拡大や、エンゲージメント向上に資する働き方を支える新しい法制を議論すべき。

4. ダイバーシティ&インクルージョンの重要性

- ・テレワーク等の働き方改革を通じて女性の活躍を推進、管理職・役員への女性の登用。不妊治療への支援。障害者の活躍に向け新たな職域・業務の開拓等。外国人材に対する総合的支援の継続、高度人材の受入れ推進。

5. 「自社型」雇用システムの検討

- ・自社の事業戦略や企業風土に照らし、組織としての生産性を向上すべく、メンバーシップ型とジョブ型のメリット・デメリットを総合勘案して最適に組み合わせた「自社型」雇用システムを作り上げていくことが大切。

6. 地域と中小企業の活性化に向けた取組み

- ・魅力的な地域づくりや中小企業支援の充実により、地方への人の流れを創り、地方と中小企業の競争力を強化。地域資源の活用とDX推進が鍵。政府に加え、サプライチェーンにおける中心的役割を担う企業による支援が重要。

7. 人材育成の重要性

- ・人生100年時代にあって、働き手の「学びなおし」は不可欠。また、ポストコロナを見据え、成長分野への円滑な労働移動が重要。政府はリカレント教育などへの支援拡充が必要。マッチング機能の強化も課題。

- TOPICS
- ・コロナ禍でさらに高まるDXの重要性
 - ・ウィズコロナにおける安全衛生管理
 - ・ウィズコロナ下でのさらなる健康経営の推進
 - ・ウィズコロナにおける新卒採用・インターンシップ

第2章

労働法制の改正動向と諸課題への対応

1. 改正高年齢者雇用安定法の施行に向けて

- ・70歳までの就業確保措置の努力義務化への対応として、継続雇用制度など雇用による措置、業務委託など雇用によらない措置のいずれを講じるか、早めに労使で検討を開始し、早期に結論を得ることが望ましい。

2. 副業・兼業とフリーランス

- ・副業・兼業の推進はエンゲージメント向上にも資する。政府のガイドライン改定によるさらなる普及を期待。
- ・感染症拡大がフリーランスに大きな影響。安心して働ける環境整備に発注者が協力する必要。

3. 最低賃金制度に関する考え方

- ・地域別最低賃金の引上げには、中小・零細企業の生産性向上支援と近年の大幅引上げによる効果検証が不可欠。
- ・複数年度にわたり地域別最低賃金額未満となっている特定最低賃金は、具体的な廃止時期を検討すべし。

- TOPICS
- ・雇用調整助成金の意義と課題
 - ・「同一労働同一賃金」への対応
 - ・労働者派遣制度をめぐる課題

第3章 2021年春季労使交渉・協議における経営側の基本スタンス

1. わが国企業を取り巻く経営環境

- ・新型コロナウイルス感染症の影響や米中貿易摩擦等により、グローバルな経営環境は極めて不透明感が強い。
- ・日本経済の活動水準はコロナウイルス感染拡大前に比べ低い状況が続く見通しである。地域経済の担い手である中小企業は、とりわけ厳しい収益環境に直面している。

2. 連合「2021年春季生活闘争方針」への見解

- ・感染症対策と経済の自律的成長を両立していくための大前提に「雇用の確保」を据えているほか、職場の基盤整備の重要性を指摘するなど、基本的な考え方において、経団連と方向性が一致している点は多い。
- ・賃上げ環境は例年と大きく異なるとの認識の下で「定期昇給相当分の確保」を大前提とした一方、「2%程度の賃上げ（ベア）」を目標に掲げていることは、事業継続と雇用維持に努める多くの企業で共感や理解が得られにくいと懸念。

3. 経営側の基本スタンス

- ・経営環境が激変し先行き不透明感が一層強まる中、「賃金決定の大原則」の堅持が極めて重要。コロナ禍で業績はまだら模様であり、業種横並びや各社一律の賃金引上げは現実的でない。自社の実情に適した賃金決定が必要。
- ・ウィズコロナ時代の円滑な事業運営を見据え、総合的な処遇改善について、エンゲージメント向上の観点から、社員の「働きやすさ」と「働きがい」を高める施策について、引き続き、議論・検討を深めていくことが求められる。
- ・今後も、企業労使が持続的な成長と生産性向上に取り組み、増大した付加価値を賃金引上げや総合的な処遇改善を通じて社員に還元してエンゲージメントを高め、さらなる付加価値増大へとつなげていく「社内の好循環」の実現が重要。持続的な生産性向上実現の中で、賃金引上げのモメンタム維持が望まれる。

- TOPICS
- ・労働分配率の動向
 - ・コロナ禍で再認識された内部留保の意義

