

“三位一体の労働市場改革”に関するアンケート調査結果

一般社団法人 岐阜県経済同友会
＜協力＞ 株式会社 十六総合研究所

1. 調査目的

政府が掲げる「三位一体の労働市場改革」を本会会員がどう捉えているかを社会に発信するとともに、本会が設置している「労働市場の流動化を考える委員会」の提言の取りまとめに役立てる。

2. 調査対象

本会の会員363人

3. 調査方法

ファクシミリによる配布、回収

4. 調査期間

令和5年7月24日（月）～8月25日（金）

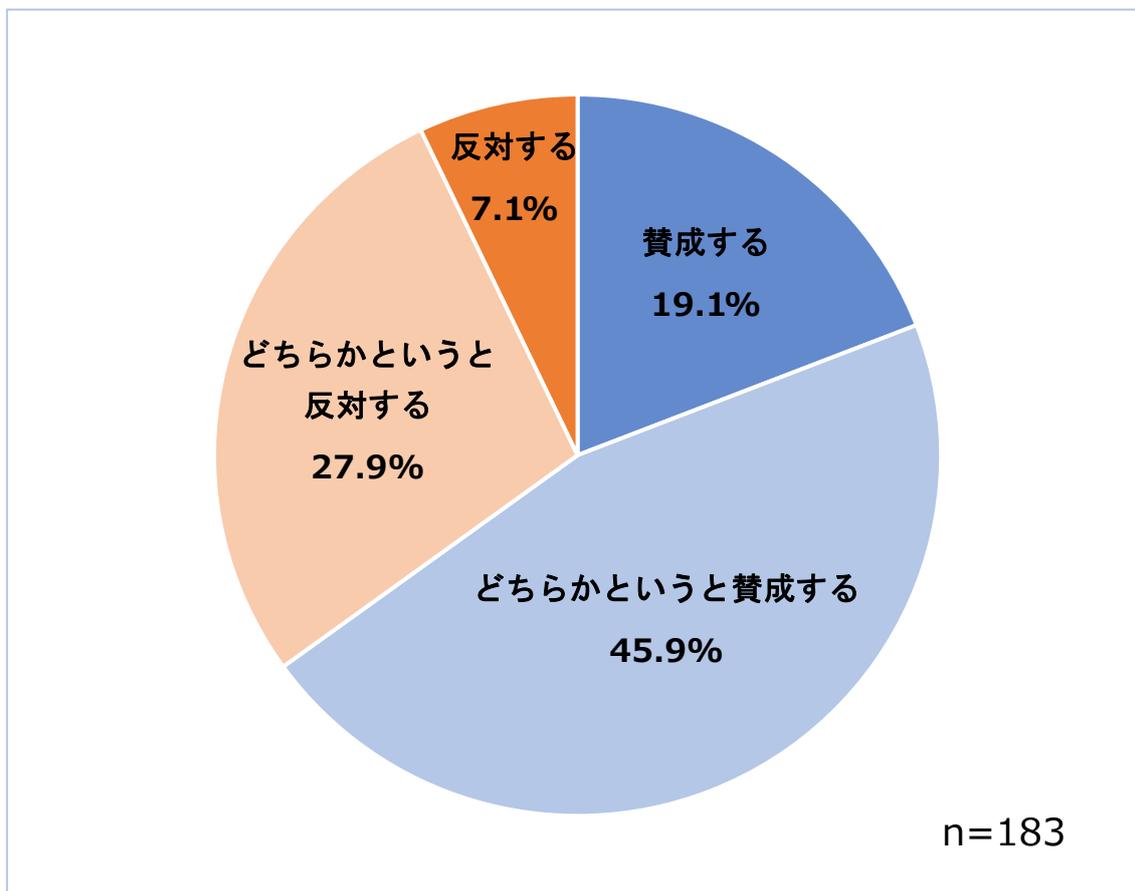
5. 有効回答数（回答率）

183票（50.4%）

6. 調査項目

- 改革の賛否
- 改革の施策への期待
- 改革に反対する理由
- 改革がもたらす県経済の活性化
- 改革がもたらす県経済社会の変化
- リ・スキリング（学び直し）に取り組む必要性
- リ・スキリング（学び直し）の企業での予算化
- 職務給の導入状況
- 職務給の導入の拡大意向
- 職務給の新たな導入意向
- 職務給導入の主なメリット
- 労働市場改革に関して国、地方自治体への意見（自由回答）

＜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。 【単数回答】

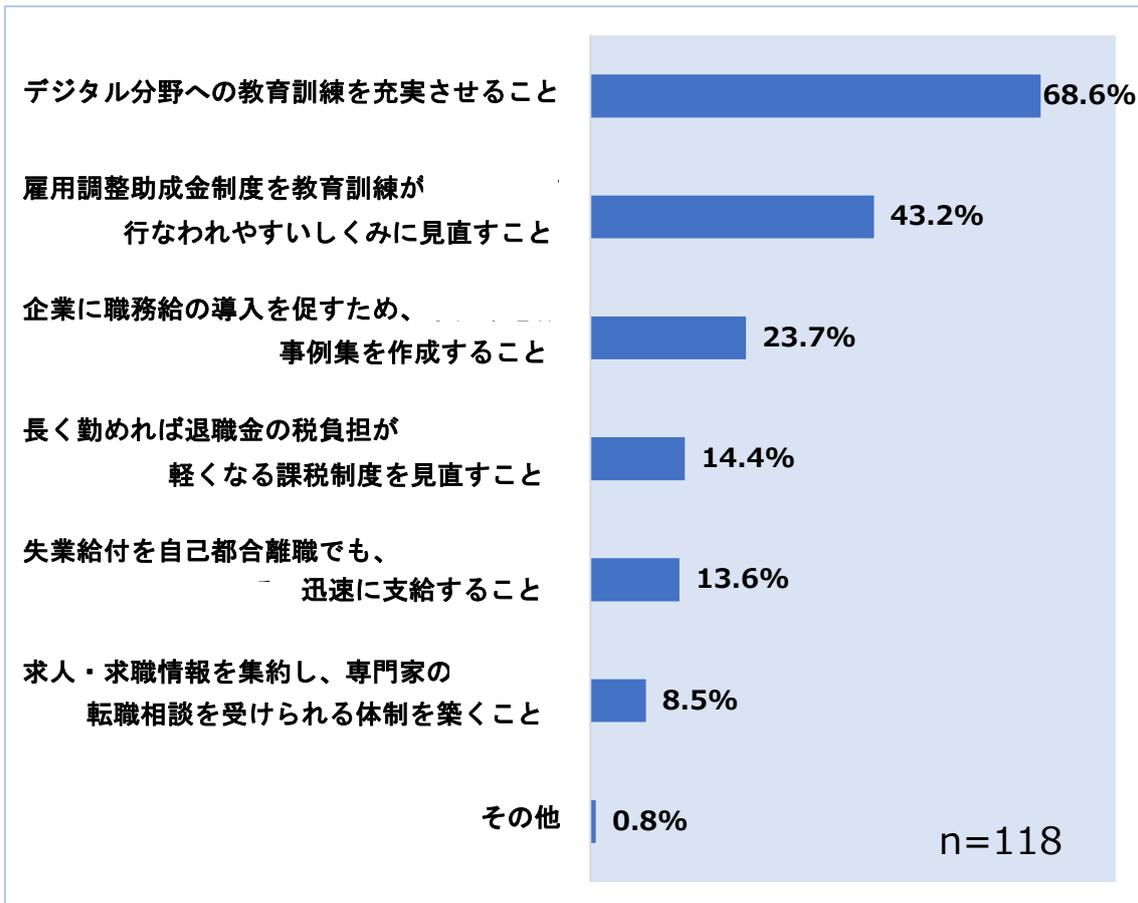


- 「どちらかというと賛成する」が45.9%と最も多かった。
- 「賛成する」、「どちらかというと賛成する」の合計（65.0%）が、「反対する」、「どちらかというと反対する」の合計（35.0%）を上回った。

<問2> 改革の施策の中で、特に期待するものは何ですか。

【複数回答】

(問1で「賛成する」、「どちらかという賛成する」と回答した方のみ)



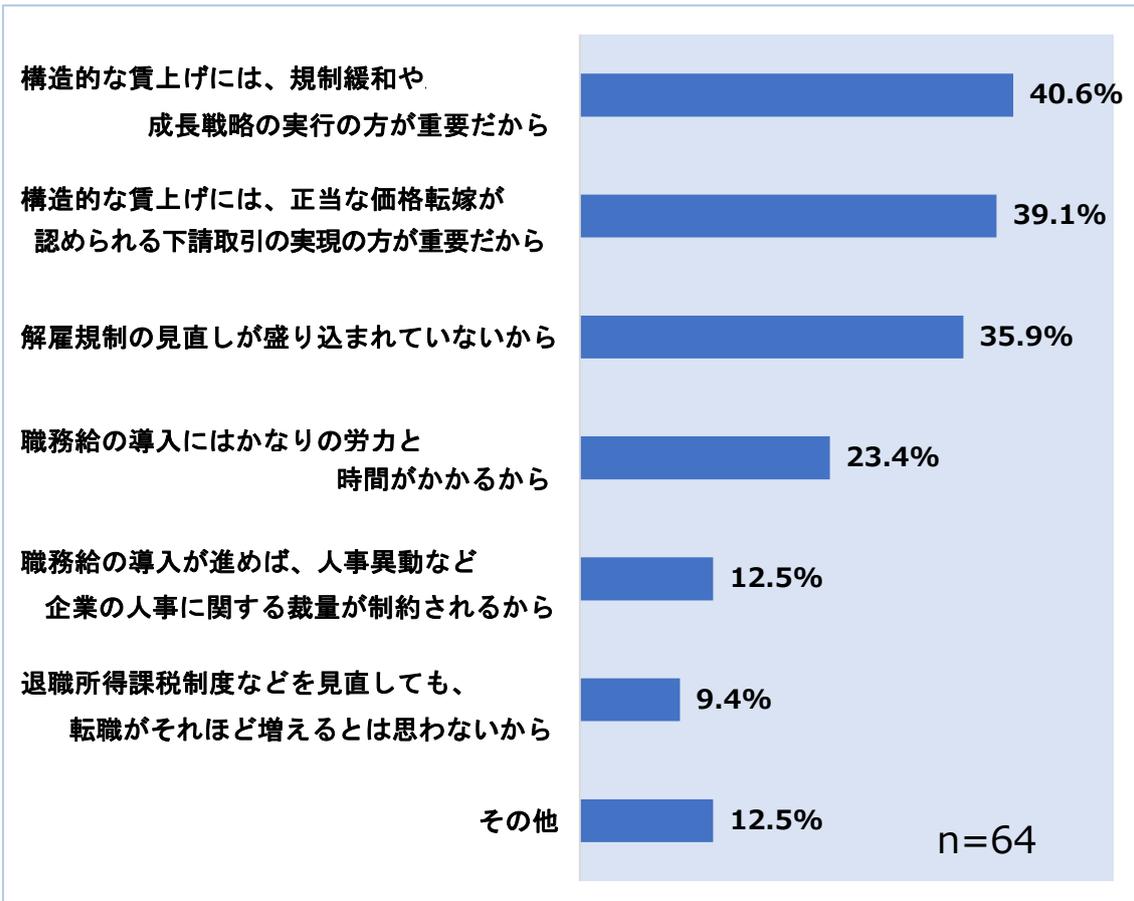
○ 「デジタル分野への教育訓練を充実させること」(68.6%)が最も多かった。

○ 次いで「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」(43.2%)が多かった。

＜問3＞ 反対する主な理由は何ですか。

【複数回答】

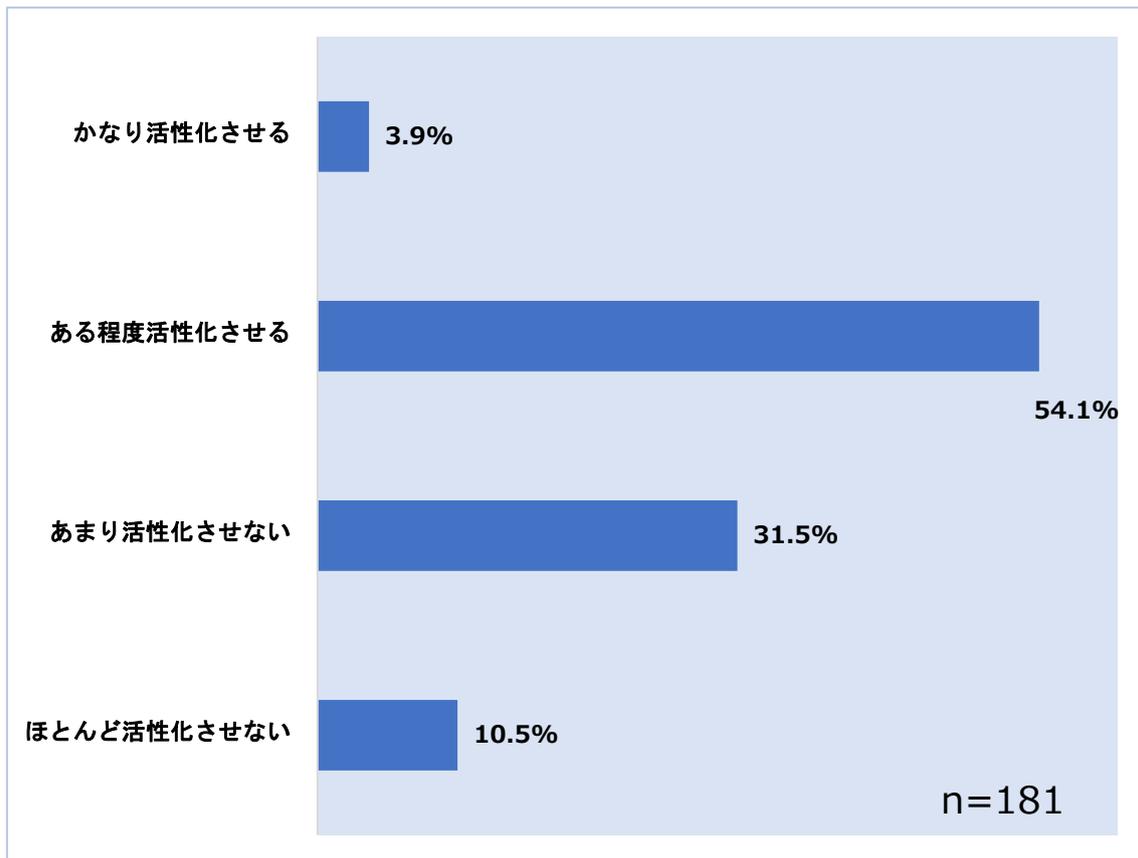
(問1で「どちらかという」と反対する、「反対する」と回答した方のみ)



○ 「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」(40.6%) が最も多かった。

○ 続いて「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」(39.1%)、「解雇規制の見直しが盛り込まれていないから」(35.9%) が多かった。

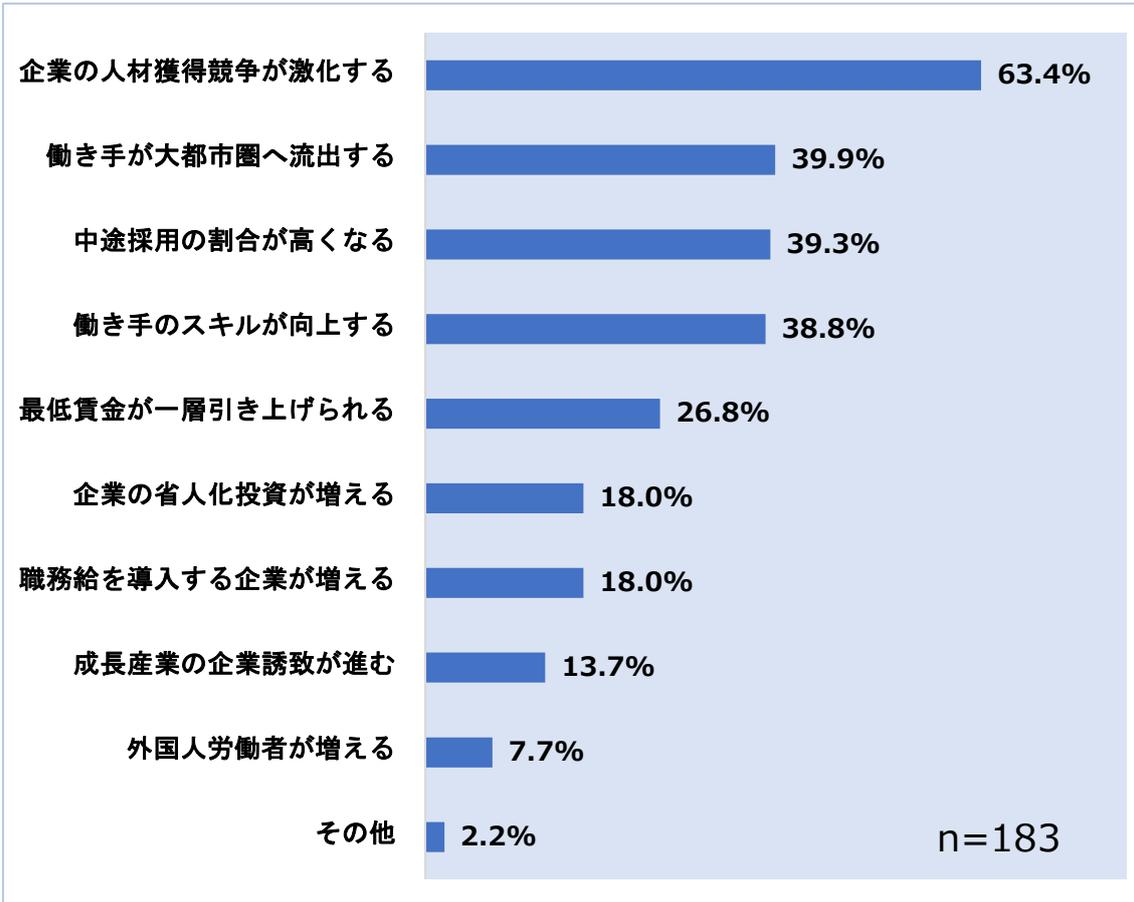
＜問4＞ 改革は県経済を活性化させる（労働移動を活発にし、県内の働き手の賃金および企業の収益を上向かせる）と思いますか。 【単数回答】



- 「ある程度活性化させる」が54.1%と最も多かった。
- 「かなり活性化させる」、「ある程度活性化させる」の合計（58.0%）が、「ほとんど活性化させない」、「あまり活性化させない」の合計（42.0%）を上回った。

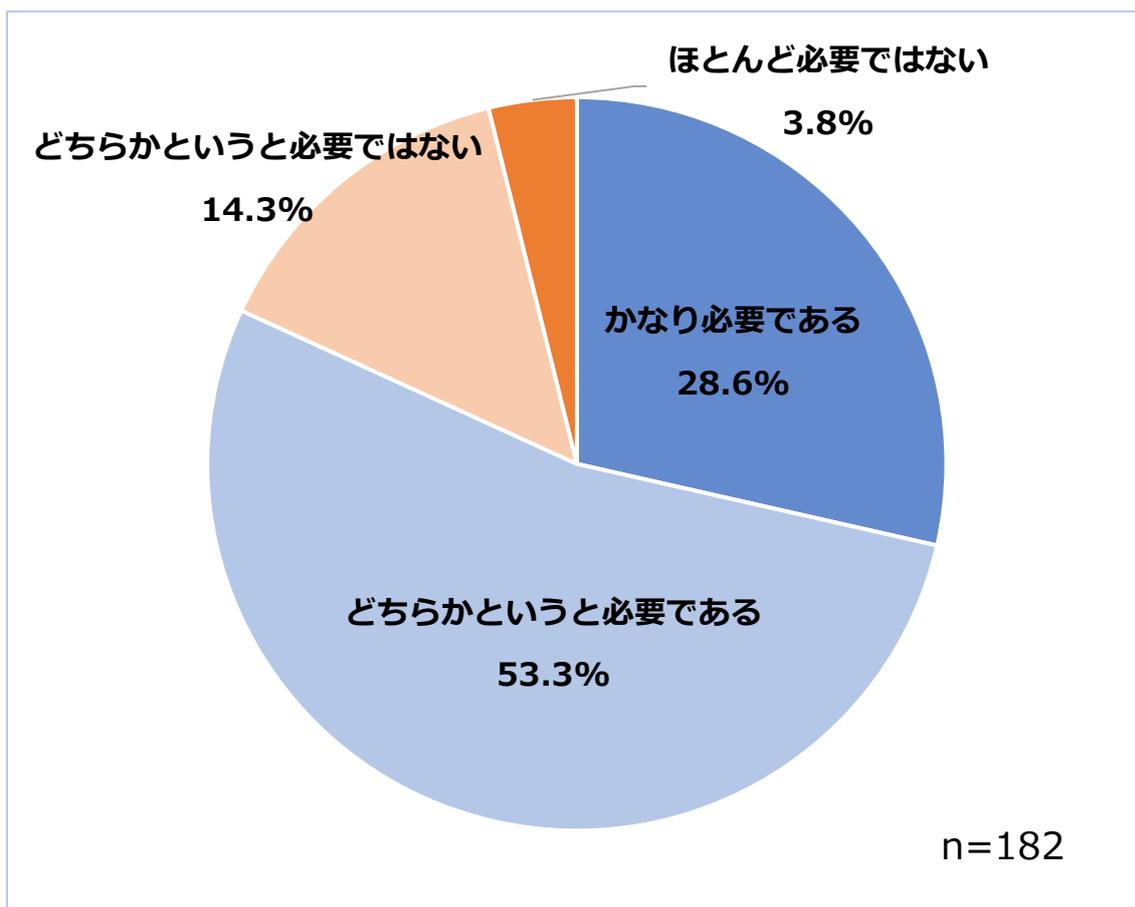
＜問5＞ 改革は県経済社会に、特にどんな変化をもたらすと思いますか。

【複数回答】



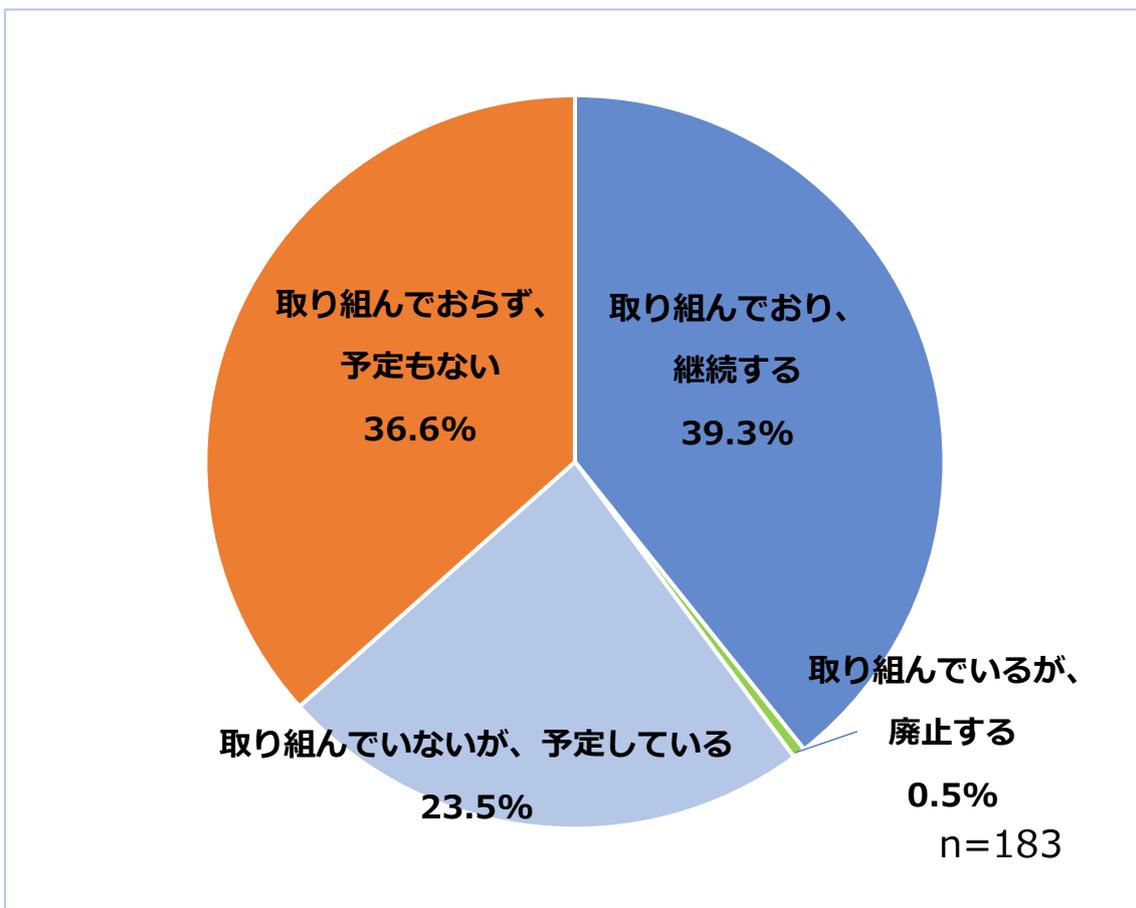
- 「企業の人材獲得競争が激化する」(63.4%) が最も多かった。
- 続いて、「働き手が大都市圏へ流出する」(39.9%)、「中途採用の割合が高くなる」(39.3%)、「働き手のスキルが向上する」(38.8%) が多かった。

＜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。 【単数回答】



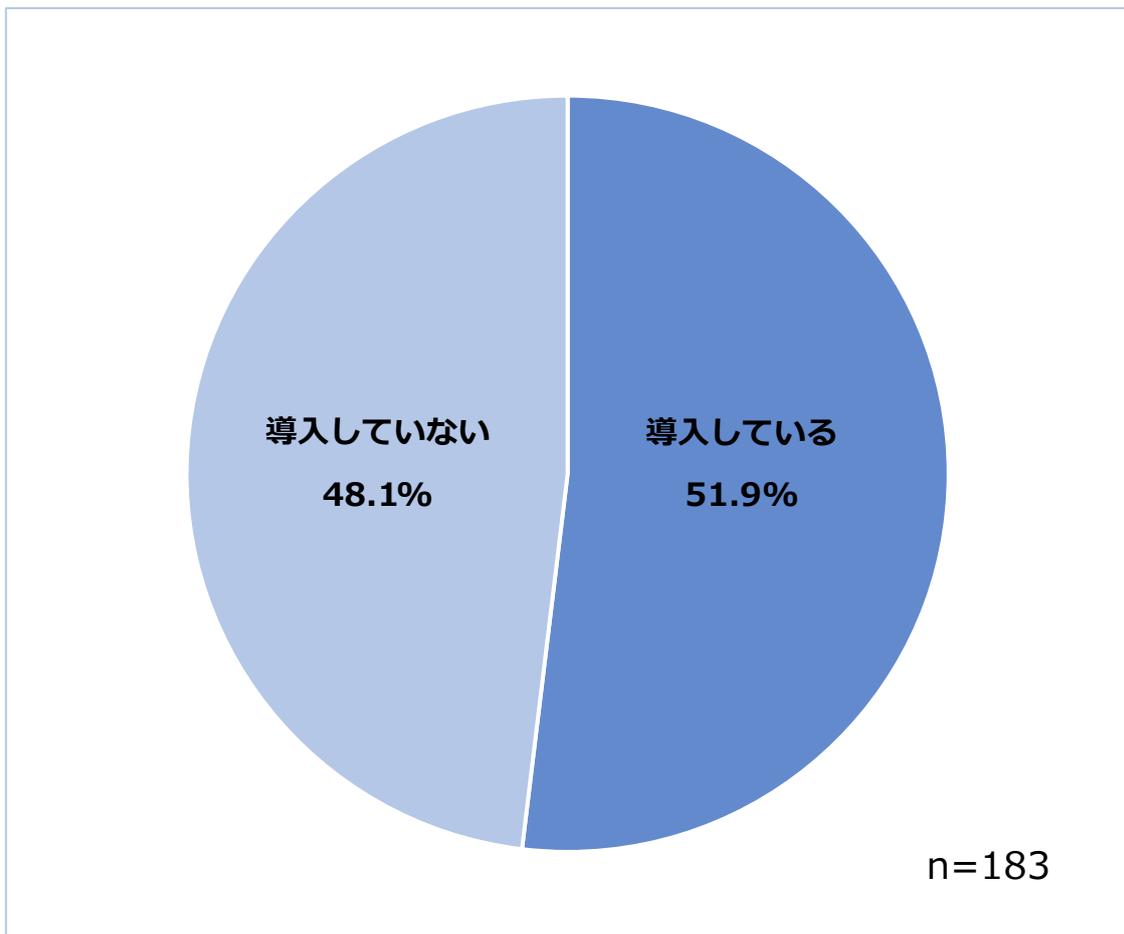
- 「どちらかという必要である」が53.3%と最も多かった。
- 「かなり必要である」、「どちらかという必要である」の合計（81.9%）が、「ほとんど必要ではない」、「どちらかという必要ではない」の合計（18.1%）を大きく上回った。

＜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。 【単数回答】



○「取り組んでおり、継続する」が39.3%と最も多かったが、「取り組んでおらず、予定もない」も36.6%と次いで多かった。

＜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。 【単数回答】

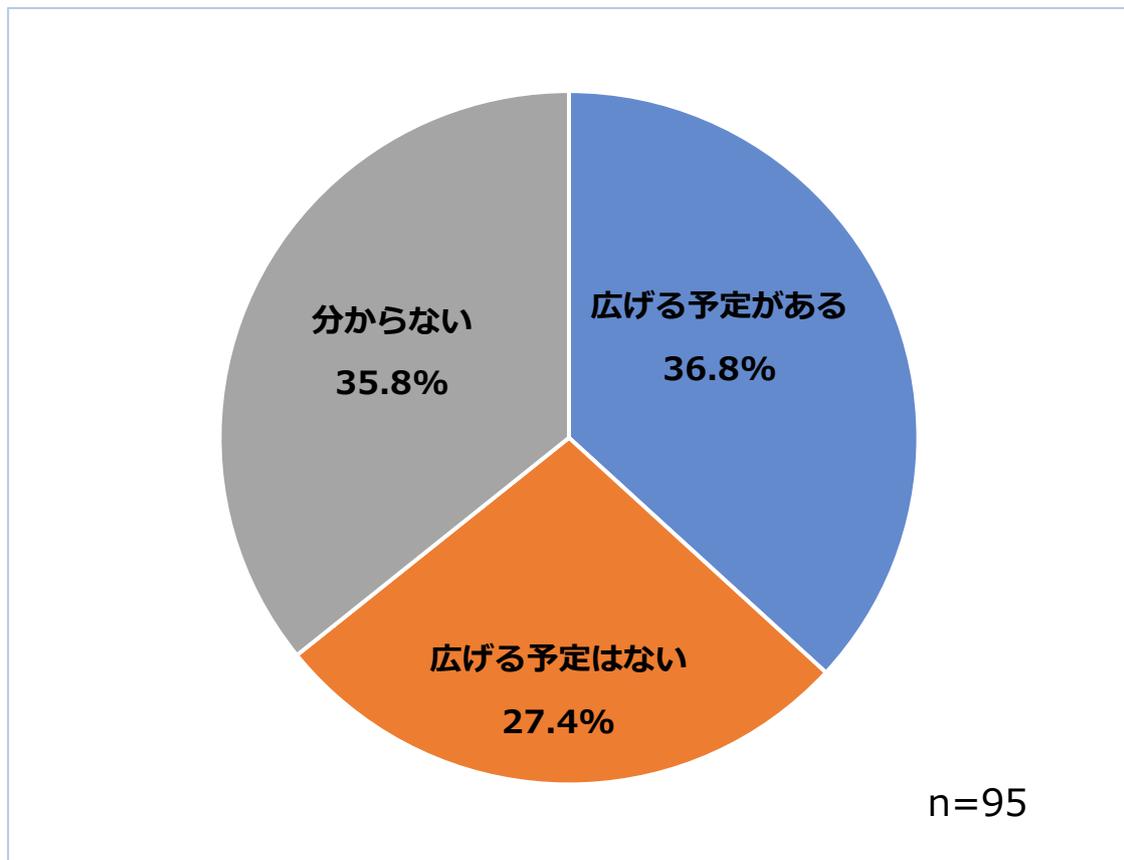


○「導入している」（51.9%）が、「導入していない」（48.1%）を僅かに上回った。

＜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。

【単数回答】

（問8で「導入している」と回答した方のみ）

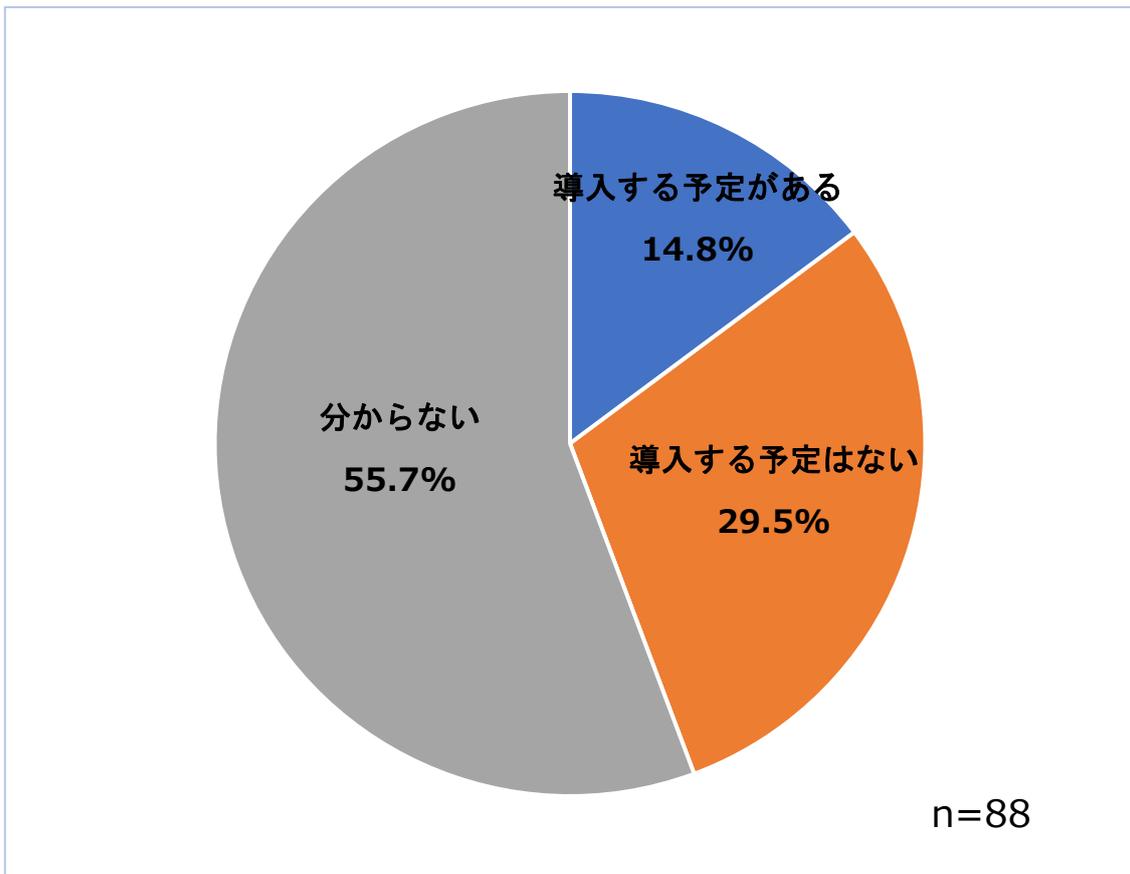


○「広げる予定がある」が36.8%と最も多かったが、「分らない」も35.8%と次いで多かった。

<問 10> 「職務給」を今後、導入する予定はありますか。

【単数回答】

(問8で「導入していない」と回答した方のみ)

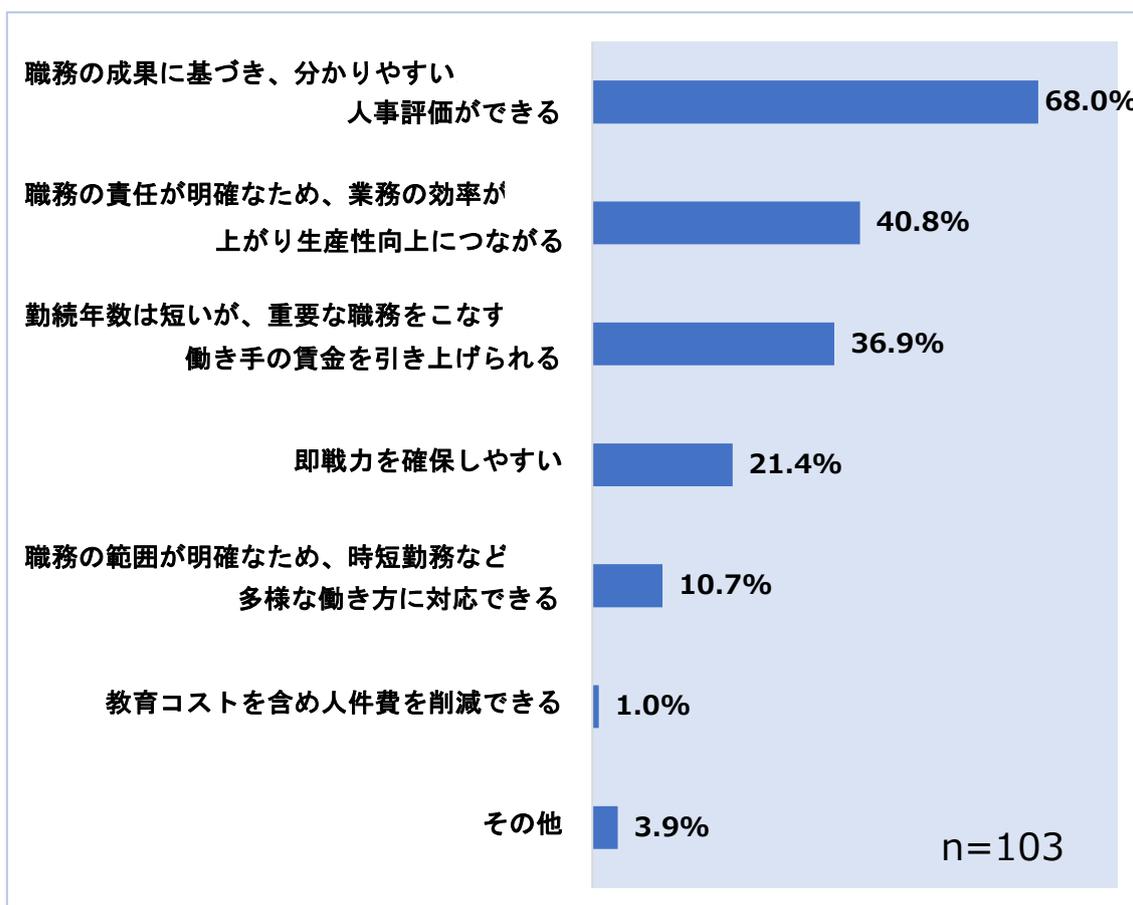


○「分からない」が55.7%と最も多かった。

<問 11> 「職務給」を導入する主なメリットは何とご思いますか。

【複数回答】

(問 8 で「導入している」、問 10 で「導入する予定がある」と回答した方のみ)



○ 「職務の成果に基づき、分かりやすい人事評価ができる」(68.0%) が最も多かった。

○ 続いて、「職務の責任が明確なため、業務の効率上がり生産性向上につながる」(40.8%)、「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」(36.9%) が多かった。

<問 12> 労働市場改革に関する国や地方自治体への意見 【自由回答】

※ 趣旨を変えずに一部加工してあります

【改革と中小企業】

- 構造的賃上げの実現は目指すべき方向性としては理解できるが、中小企業にとって新卒を含め求める人材の採用が厳しくなっており、支援策を策定してほしい。
- 改革は大企業・中央集権的な発想で、多くのエキスパートを持つ中小企業から人材を奪うような施策と感じる。
- 現在のような超人手不足の時に改革を行うと、大手企業、大都市に人材が集中し、中小企業は益々厳しくなると思うので、中小企業対策を行ってほしい。
- 人が少なくなっているにもかかわらず、特定の成長産業に集中させる政策は、中小零細企業はなくなれといっているようなもの。
- 中小零細の事業者は改革についていくだけの余裕がないのが実情。国の施策は何かと大企業目線になっているような気がする。
- すべて改革、改革でなく、例えば終身雇用のメリットもしっかり考慮しながら進めるべきである。人の入れ替わりは中小企業には負担にもなる。
- 地方、あるいは中小企業にとってメリットのある改革となることを期待したい。このままでは都市部のみ、大企業と成長企業しかメリットがないのではないか。
- 中小企業の実態をもっと把握すべきである。労働市場の流動化の前に、中小企業が賃上げ出来ない原因を追求して、それを第一に対処すべきである。
- 20人以下の零細企業に入ってくる人材のスキルは、この30年でかなり低くなってきている。受注金額が上がらない以上、教育するだけの余力はない。

【解雇規制緩和】

- 金銭的解決の導入など解雇規制の緩和を進め、雇用の流動化を早急に進めてほしい。そのためには時限的に強固なセーフティネットも必要と考える。
- 扶養控除による収入制限の壁などで就労を抑制する労働者がいるなど、規制が労働市場を縛っている感がある。まず、規制緩和を行なうべきである。
- 日本経済の競争力を維持、強化していくためには、更なる労働規制の緩和が必要と考える。労働規制が足かせとなっている部分がある。
- 労働市場の開放は労働者の問題のみならず、雇用者の解雇権の緩和が急務で不可欠だと考える。

〔改革全般〕

- リ・スキリングが最も必要なのは、中小企業の経営者層だと思う。経営者の自社に対する現状認識とあるべき方向へのリ・スキリングが喫緊の課題である。
- 同一労働同一賃金の建前から、助成金を付けて少しでも非正規雇用から正規雇用への転換を実現してほしい。企業側も努力する。
- 労働市場改革の実現には、女性のパートを正社員か準社員にして103万円の壁をなくし、働く意欲が持てるようにしてもらいたい。助成金もあつたらよいと思う。
- 働き手の減少により業界格差、地域格差が拡大するのは明白。つぎはぎだらけの制度改革は、企業の管理業務を煩雑にするだけ。シンプルな制度改革に期待する。
- 労働市場の流動化で優秀な人材を確保、維持することが困難になるうえ、社会保険料などの負担増が予想される。これらの課題を国や自治体と企業で協議してほしい。
- わが国は労働慣行において、国民性や文化など日本独自のよさがあり、もっと深い議論が必要である。
- 労働市場改革と並行して、移民受け入れなども含めた人口減少防止対策を実施してほしい。
- いわゆる社会保険の壁の改正が最優先事項であると考え。労働力不足、持続的な賃上げの足かせとなっている。
- 職務給の導入は、社内に多くの職種があることや人事異動に支障が出るため困難である。
- 柔軟な働き方により労働力を見出す考え方はよいが、長く勤務することがデメリットになるような方向にはしないほしい。
- 労働市場の活性化は労使相互にとって有意なことだが、改革を背景に、安易な離職を促すようなCM、報道も見られ、より一層「労働者保護」が必要になると思う。
- 成長分野ではない企業や伝統的な技能企業の雇用対策を示してほしい。また、なぜ転職を推進しなければならないのかが理解できない。
- 改革の建付けからは他の先進国と同様の流動化や賃上げが期待できそうだが、日本企業は固有の伝統を築いてきているので、慎重な見極めをしながら導入してほしい。
- 改革は時代の流れからいって、困難はあっても推し進められるべきである。グローバル視点に立ち、他国との競争に優位性を持てる制度改革を実施してほしい。
- 改革を受けて、岐阜県や岐阜市など地方自治体としてどのような方針を打ち出すか興味がある。

など