報告レジュメ　2020年12月13日　金融・労働研究ネットワーク研究会

**財界と政府の雇用・人事・賃金政策の最近の動き**

報告　金田豊（労働総研理事）

1. 安倍政権の働き方改革の展開

　　　大企業本位の構造改革の強行——コスト削減利益拡大——正規雇用の分

　　　解と非正規雇用の拡大——効率化と生産性向上——貧困と格差の拡大・

　　　賃金低下、人手不足等に対応が不可欠にーー働き方改革の行き詰まり

２. 経団連の２０年版経労委報告で提起した新たな人事賃金政策

　　　働き方改革のフェーズⅡへの進化——IT、デジタル化の展開を条件に

　　　　a　働き手の「エンゲージメント」の強化の重視

　　　　b　メンバーシップ型（日本型）雇用からジョブ型雇用への転換

　　　　　　　働く場所や時間に制約されず、自分の能力を最大限に発揮しそ

　　　　　　　の成果が評価される働きがいのある生き方——雇用の流動化・

　　　　　　　多様化の推進——雇用によらない働き方を広げるーー規制緩和

　　　　c　賃金の在り方—「仕事・役割・貢献度の賃金制度」の構築

　　　　　　　　　人事評価制度の整備と人事管理への運用強化を不可欠

　　　　d　労働時間——裁量労働制の拡充整備

３. 経団連の新政策への具体的進め方——多立型、自社型賃金体系の推進

　　ジョブ型雇用の全面的な展開に不可欠な労働市場環境の欠如のなかで、

　　当面IT、デジタル化に必要な人材の確保に対して部分的に適用する方法

　　をとり、既存のシステムとの連携を図ることを通して、雇用の流動化多様

　　化の職場支配の人事管理強——自己責任、請負化の重視、解雇の自由

４. 新型コロナ禍による経済産業の混乱のなかでの対応

　　　IT、デジタル化に即応する産業・企業、雇用の再編リストラ合理化へ

　　　の対応と合体して、雇用・人事・賃金制度の改定を加速させる

　　　　経団連の「。新成長戦略」の提起

　　　　政府の「令和２年版経済財政白書」

 　菅内閣の中小企業再編政策の推進——地方銀行の整理統合など

５. 主要企業の制度改定の提案例について

６. 財界大企業の雇用、人事賃金制度改定の本当の狙いは何だったか

 　自己責任で成果を競い合い、経営目標の達成をめざす労働者を個別分断

　　　の管理支配のもとに掌握し、団結と要求闘争を封ずること

７. 取り組むべき課題は何か