

## 「実践キャリア・アップ戦略 基本方針（案）」に関する意見

2011年5月18日  
日本労働組合総連合会  
副事務局長 團野久茂

基本方針案については基本的には賛成であるが、とりまとめにあたり委員として、以下の意見を述べることにしたい。

- 2011年3月11日に発生した東日本大震災は、日本における観測史上最大の地震であり、戦後最悪の惨事をもたらした。この惨事により膨大な数の人命が失われたことに深い哀悼の意を表明するとともに、被災された方々に対して心よりお見舞い申し上げます。
- 震災による損害の全容を評価することは依然として時期尚早であるが、そういった外傷ともいえる震災の影響の前に、日本経済はいわば内臓疾患とも言える状況にあり、危機的な状況であったことを忘れてはならない。具体的には財政問題であり、もう一つは空洞化である。日本の優先事項は、震災地域の復興への取り組みとともに、これらの日本経済の危機的状況の打開である。
- 財政については、ここでの議論ではないので割愛するが、経営資源を全世界の中で、コストを勘案して最適配置するグローバル企業が人口減で将来の期待成長力が減少し始めた国内にこれまでどおり生産拠点を維持し続けることの困難性が増している。一億人が生活水準を落とさずにどう食べていけるようにするか。そのためには、外需を取り込み、新興国がいまだ開発・生産・供給できないものを、国内の産業集積等の産業基盤を活かし、開発・生産・供給するとともに、「新成長戦略実現2011」を軸に成長戦略を実践に移し、新しい産業を創出、成長の糧とし、活力ある社会への転換をはかっていくことが不可欠である。
- このキャリア段位制度は、そうした戦略分野の事業環境整備のひとつとして、きわめて重要であり、速やかな実行が求められる。個々人の有する能力が最大限に発揮され、国民一人一人が生み出す付加価値を高め、持続的な成

長を確保することによって国民生活の不安を解消し、希望と安心をもって暮らせる社会を創造していかなければならない。

## 1. 戦略の狙いと方向性について

- 実践キャリア・アップ戦略は、これまで以上に「キャリア」「能力」を評価する社会を念頭においている。近年、産業構造の変化、技術革新の進展や労働者の就業意識・就業形態の多様化に伴い、企業内で通用する能力から、企業を超えて通用する能力が問われるようになってきている。介護職場など、技能・技術を有しているにもかかわらず、その能力が社会的にあまり評価されず、処遇も低いといった実態にある職種もある。そういった労働市場の変化という視点からも、キャリア段位制度の普及・促進を行っていく必要があると考える。
- しかしながら、日本においては「内部労働市場」と「外部労働市場」とでは、その雇用のされ方も、人材活用、賃金システムも大きく異なる。非正規労働者のウェイトが急速に高まり、基幹労働力として活用される機会が増加し、同じ職場に正規労働者と非正規労働者が一緒に働き、表面上は、ほぼ同じような職務を遂行しているといったケースが多くなってくると、それらの異なる市場をつなぐための、企業の枠を超えた職種別のものさしが必要となってくる。
- 連合としては、「大きくくりの職種別賃金」、例えば自動車総合組み立ての35歳勤続17年とか、総合スーパー30歳勤続12年とかの業種を代表する基幹労働者のポイント賃金を「代表銘柄（業種別賃金水準）」として設定し、これを「時間あたり賃金表示」とすることで、企業別労働組合中心の賃金決定方式下における横断賃金、すなわち「日本的職種別賃金」をつくっていかうと考えている。
- 一方、キャリア段位制度が整備されれば、資格が存在するところの職種別市場の形成が可能となると思われる。まずは、介護、保育、農林水産、環境・エネルギー、観光など新たな成長分野を中心に政府が考案している「キャリア段位」制度を導入・普及する必要がある。そのためにも、「キャリア段位」の策定にあたっては、仕事の中味と能力、賃金・処遇の水準が連動したものにすることが重要である。資格と賃金を連動させ、公表することで「この資格で、このレベルであれば、このくらいの賃金であって当然」といった資格

別の賃金水準を、ある程度幅をもったかたちで示し、そのことで社会的相場をつくっていくことが可能であると考える。

## 2. 全体制度設計に関する基本方針について

### (1) 資格と処遇との連動の必要性

- 労働者にとって新しい分野に転職する、あるいは職種転換をするに当たっては、それがどういった職務内容でどういった資格が求められ、どのくらいの将来性があるのかということが、資格の選択にとって極めて重要である。

同時に、その仕事はどういった処遇なのかということも、生計を営む上で必要欠くべからざるものであり、資格と処遇がセットで明示されなければ、せつかく資格を整備しても労働者の転職意欲にはつながらず、制度の目的を達しえないと考える。

- 制度策定の狙いは、まず社会で活用されることが第一であり、産業によっては画一的な対応が難しいところもあり、その場合には弾力的に運用しても構わないが、この制度が実効ある社会システムとして機能していくためには、まず、「キャリア保障」という仕組みを整備していくことが重要である。

「キャリア保障」の第一は資格修得が就業や処遇の保障、ひいては生活の安定につながることである。同一産業で1つか2つ、その産業の核となる資格（現在、検討している資格がそれに該当するものと考えている）については、業務遂行のために必要な資格（ただし、一定レベル以上）とし、その処遇についても保障する。そのことでその資格の整備・発展につなげていく必要があるのではないかと考える。

一方、その他の資格についてはそのレベルの職務遂行能力をもっているものと認定する資格にとどめ、処遇についても現行の規模別、同一職業での経験年数を加味した、かなり幅をもった考え方（その段位の最低保証程度のもの）で対応することで十分と考える。

### (2) 資格、分野のさらなる拡大

- 新規成長分野やそれが可能な分野と思われる分野で先行してすすめるやり方については了とするが、現在設定されている3つの職種・資格というものがその産業におけるピンポイントの資格だけでなく、それぞれの産業分野をある程度カバーできるようにいくつか追加設定する必要があると考える。

また、既存分野でのキャリア段位の策定についてもとくに専門性のすすん

でいる職種に対しては何個か、処遇についても連動させたかたちで策定する必要があると考える。

- 今回のキャリア段位制度は、ある程度の職業能力を企業外において身につけ、それを公的な国家資格の認定・取得につなげ、それをもって就職等につなげていくというものである。

今後、各作業委員会において、キャリア・アップのためのカリキュラムの認証等の具体的な検討が行われていくことになるが、その運用にあたってはドイツのように、産業別の経営者団体や労働組合が適切に関与していく必要があると考える。

さらに、個々の勤労者に対するきめ細やかな支援も重要な視点である。具体的には自己啓発資金の所得控除制度の導入や、官民学共同の職業訓練システムと充実した奨学金制度の創設等があげられるが、そのためにも各省連携した共通の対応が必須である。

### (3) 学校教育と就業支援政策の連携

- また、学校教育においても、就業を意識した教育を行う必要がある。とくに、エントリーレベルでは、社会人基礎力の習得も考慮する必要があると考える。そのため、社会人基礎教育については可能な限り学校教育に組み入れる必要があり、その点について基本方針に付加いただきたい。

### (4) イギリスNVQの課題の克服

- 同時に、本制度のモデルとなった、イギリスのNVQにおける実施上の問題点を踏まえた上で進めていく必要があると考える。

具体的には、NVQは、職業能力が低く、将来の目標が曖昧になっている新規学卒者層などにおいては、教育・訓練制度の一環としてうまく機能しているとの評価がある一方、マネジメントなどのハイスキルの分野では、十分普及しておらず、民間企業による独自認定の資格が普及しているとされる。

また、製造業や伝統産業など、もともと資格制度が導入されていた産業では普及しているものの、小売業やサービス業、IT産業など比較的新しい分野では活用が進んでいないなどの課題がある。

さらに、複数の評価者が、通常業務や模擬的な仕事の観察、上司等の証言、成果の提出などにより、数ヶ月間かけて評価を行うため、多額のコストがかかることが指摘されている。それらの点についてはこの基本方針にも十分に配慮

されていると思うが、制度運営の際に同じ轍を踏まぬよう留意していただきたい。

以 上