

【現状】

- 『人への投資』の軸は「賃上げ」
- 人手不足対策として『人への投資』を実施

①賃金 ②福利厚生 ③多様な働き方 ④人材育成 ⑤その他
で具体例を中心に情報共有された

※詳細は後述

参加者から関心事項(離職防止策・高齢者研修など)
に関して他産別へ現状確認するなど討論集会の場が有効活用された

**中央討論集会は結論や解決策を導き出すものではなく
関連情報および課題の共有を目的としています
本まとめは参加者発言の抜粋となります**

【良かった点(◎)・課題(◆)】

① 賃金

◎物価上昇を背景に高い水準での妥結

- ◆一方、中小零細を中心に格差拡大
- ◆初任給など若年層中心の配分から賃金体系が歪んだ
- ◆公的機関との契約業務従事者の賃上げの難しさ

【良かった点(◎)・課題(◆)】

② 福利厚生 ③ 多様な働き方

◎人材確保・定着促進対応やコロナ禍対応から様々な制度が
新設・改善された

◆子育て支援関連など対象とならない人との不平等感

◆制度を新設したものの利用しづらい環境

男性の育休制度など短期間の休職制度の場合、人の手当てが難しく、
取得をためらう実態があるとの報告があったが、他産別から育休発生部門
に別予算をつけるという制度も紹介され、今後の活動のヒントにもなった

【良かった点(◎)・課題(◆)】

④人材育成

- ◎コロナ禍対応によるIT対応が進みオンライン研修制度が充実し研修機会が増えた
- ◆WEB研修で成果が上がった企業もあるが、利用率が低い企業もある
- ◆企業業績によっては経費削減で研修費がカットされている
- ◆人手不足から研修に参加できない

【今後どうすべきと思うか】

① 賃金

- 「人件費はコストではない」という発想の転換を労使共有する
- 格差拡大した層の賃上げには「適正価格」「価格転嫁」が必要
- 適正価格の実現には消費者でもある我々の発想の転換が必要
(値上げへの抵抗感払拭)
- 大手の賃上げが必要
- 企業別交渉ではトリクルダウン方針にしかならず、格差は拡大してしまう。グループ・産別交渉など組合の考えのリセットが必要

【今後どうすべきと思うか】

全体

- 「人への投資」が企業活動の活性化・業績向上につながりさらなる「人への投資」につながるという考え方の労使共有が必要
- 「人への投資」は、賃上げだけでなく、経営理念・人事制度・人材育成・多様な働き方・福利厚生など総合的に取り組むことが重要
- 研修など人材育成については企業がその意図をしっかりと伝える
- 産別等で「人への投資」の情報交換(事例紹介)を行う
- 個々人の希望や働き方に向き合う必要がある
- 人材の流動性が高まる中、「長期雇用を前提とした組合活動が必要なのか」を組合内部での議論が必要な時期ではないか

【現状 具体的事例】

② 福利厚生

- カフェテリアプラン
- 時短(有休増 等)
- 検診費用補助
- キャリア形成支援(コンサルタント利用)
- 不妊治療関連
- 健康増進補助

③ 多様な働き方

- (長期)テレワーク
- 勤務地選択性
- 男性の育休
- 勤務地、賃金、仕事の希望を確認しグループ内人事異動
- 時短勤務(育休明け)
- 副業/兼業
- 育休取得部門への予算増し
- 定年延長、廃止

【現状 具体的事例】

④人材育成

- 教育訓練休暇
- オンライン研修
- 資格取得教育制度
- DX研修
- 個人提案による学習(他企業視察 等)

その他

- アルムナイ採用(カムバック採用)
- 育休前のポスト確保(1年間)
- 組合による「人への投資」勉強会、情報交換
- 労使懇談会で「人への投資」を議題とする