リスキリングには格差拡大という「わな」がある

――協働による包摂

連合総合生活開発研究所主幹研究員
中村天江（なかむら あきえ）

職業人生の長期化と技術革新により、リスキリングが重要になる。これは、いまや世界共通の認識であり、政府の政策、企業の施策、労働組合の取り組みのいずれにおいても能力開発の優先度が高まっている。

政府は2022年、5年で1兆円のリスキリングへの投資を行うと表明し、個人や企業への施策を続々と打ち出すようになった。公的資金を従来は失業者の再就職訓練に重点配分していたが、在職中や転職に向けた教育訓練や個人への直接給付を拡充しつつある。企業も労働者の主体的・自律的なキャリア形成を重視するようになり、選択型研修や自己申告での異動の仕組みを強化している。これらは、日本的雇用慣行の強みは人材育成であるというイメージとは裏腹に、一定以上のスキルや勤続年数を超えると能力開発の機会が減少し、そのまま放置されるという現状を変えていくために必要不可欠であり、実効性が強く期待される。

リスキリング促進の落とし穴

ところが、リスキリングの促進には大きなリスクがある。というのも、自律的な学びへのシフトは格差を拡大しかねないからである。いくつもの調査研究が、スキルレベルが高く、給与が高い人ほど、学びに対する意欲が高く、学習機会へのアクセスが容易で、逆にスキルレベルが低く、給与が低い人ほど、そうした情報や機会に恵まれず、かつ、その機会を活かすことが難しいことを明らかにしてきた。

例えば、英国では日本同様に1990年代以降、企業が能力開発への投資を縮小する中、近年は、国が学習政策を強化しているが、学位の有無によって業務に関連した教育訓練の受講率に4倍も開きがあることがわかっている。米国の研究では、教育訓練を受けたとしても給与が低い仕事から高い仕事に移ることは難しいため、格差拡大が進むことが危惧されている。つまり、格差の拡大を防ぎ、是正するという観点からは、もともと不利な立場にある人々にこそ、手厚い支援が必要となる。

日本でも、連合総合生活開発研究所（連合総研）の2023年の調査によれば、リスキリングという言葉とその意味を知っているかどうかは職種によって異なり、専門・技術職の認知が40・6％のところ、技能・労務職等は11・4％しかなかった。環境変化を乗り越えるためには、リスキリングの促進において不利な立場にある人々、具体的には中小企業で働く人々や有期雇用やパートタイム、派遣など正社員以外の雇用形態で働く人々を取り残さない包摂的な政策・施策が極めて重要となる。

人々を包摂し、共に学ぶ

では、包摂的なリスキリング政策・施策を推進するにあたっての要諦は何か。ここでは、二つの方向性を示したい。

一つは、職場における「労使協働」の学びの促進である。厚生労働省「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」は労使協働を掲げ、①経営者による認識の共有、②現場リーダーによる具体的な擦り合わせ、③キャリアコンサルタントによる労働者や現場リーダーのサポート、④労働者相互の学び合いが肝要だとうたう。だが現状、労使協働の、つまり労働組合と使用者側が一体となった取り組みはさほど浸透しておらず、発展途上にある。

労働組合が積極関与する仕組みとして海外で高く評価されてきたのが、英国の組合学習代表（ULR：Union Learning Representative）である。ULRは職場の学びを支援する組合員で、法的に位置付けられている。ULRは労働者の相談に乗り、学習プログラムの情報提供や手配をしたり、学習ニーズを分析して使用者と協議して学習センターを運営したり、学習に関する労働協約の締結を行う。ULRの役割は「学び・学び直し促進ガイドライン」の①～④とかなりの部分で重なっており、改めて①～④の重要性がわかる。

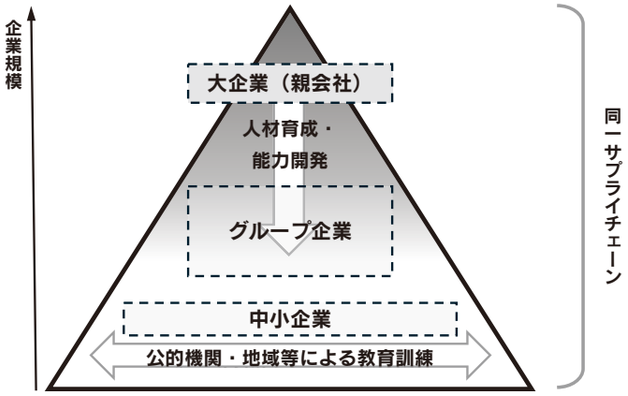
他方、ULRが行っているものの、前述した日本のガイドラインでは強調されていないのが、不利な立場にある人々の包摂である。英国には移民などスキルレベルの低い人たちが相当数いるが、彼らは学習に関する情報や機会が乏しいことに加え、自信のなさも学習行動を妨げている。そのため彼らの学習を後押しすることが大切であり、政府からの財政支援を受けて、その一翼を労働組合が担ってきた。日本でも正社員以外の雇用形態で働く人々の学習支援をどうすれば効果的にできるのか考える必要がある。

もう一つは、規模の小さい企業で働く人々の学習機会の増強である。連合総研「就労支援と能力開発に関する調査研究委員会」は、企業グループ全体で同一の人事制度のもと人材の育成や配置（異動）を行っている事例や、資本関係がなくても協力協同組合に加盟している企業の労働者であれば、研修を受講できるようにしている大企業があることを明らかにしている。しかし現状、こうした取り組みは限られ、サプライチェーンの中で大企業や親会社が核となって、グループ会社や取引先の中小企業の労働者も含む人材育成を行うことが期待される（図表）。

近時、賃上げが強く求められる中で、中小企業の賃上げに向けては取引における適切な価格転嫁が不可欠となっている。2025年1月には経団連、日本商工会議所、経済同友会の3団体長が連名で、「パートナーシップ構築宣言」を積極的に公表し、取引先の価格転嫁を推進することを改めて強調する文書を発出している。こうした包摂による中小企業の下支えは賃金だけでなく、教育訓練でも同様に必要である。

学びは個人と企業の未来を拓くものである。だからこそ、誰一人取り残さないインクルーシブな取り組みが肝要である。

図表　グループ企業・サプライチェーンの教育訓練



出所：連合総研『人材育成と企業連携―技術革新や産業構造の転換への労使の対応―』（2024年10月）を基に筆者が一部改変