

人材活性化委員会 意見

新たな政治体制下で求める労働市場改革に関する意見

—持続的な成長と継続的な賃金上昇の二兎を追う、令和モデルの労働市場を—

委員長 峰岸 真澄（リクルートホールディングス 取締役会長 兼 取締役会議長）
安洩 聖司（アクサ生命保険 取締役社長兼CEO）

2024年12月17日（火）

Ⅰ.意見検討の視点・課題意識

- 賃金上昇を継続させるためには、大企業のみならず中小企業に至るまで、分配の原資を生み出すための持続的な成長が不可欠。
- 労働供給が制約される中、成長には企業と個人が競争力と生産性を高めていく必要があります、その鍵は労働市場の流動化にある。人材を一つの企業の中で抱え込むのではなく、経済社会全体で個人の能力を引き出す発想に転換する必要。
- 人材の流動化に対応できない企業は、淘汰されていくことはやむを得ない。しかし、個人に対しては、望むままに挑戦でき、経済社会の変化に応じたスキルを習得し、健康で長く働ける環境を整えることが重要。同時に、労働市場からはみ出てしまった場合に備え、きめ細かな雇用セーフティネットを構築する必要。

- 
- ✓ なお、政府が従来掲げてきた「三位一体の労働市場改革」は評価しており、新政権にも継続を求める。
 - ✓ 新たな政治体制の下で、与野党には産業競争力の向上や多様な個人の活躍を促す労働市場の抜本改革について、正面から向き合い、タブーなき政策論議を求める。
 - ✓ 本意見は、上記の考えに基づき、労働市場の抜本改革にあたり必要な視点と解決の方向性について提示。

2.意見の主なポイント：今後の労働市場改革に必要な視点・改革の方向性

1

新陳代謝の加速や成長セクターへの円滑な労働移動の促進

2

労働供給制約や労働市場の流動化を前提とした雇用セーフティネットの整備

3

産業競争力の強化と多様な個人の活躍を可能とする労働法制への見直し

4

労働市場の変容と一体的な税制・社会保障制度の再構築

2.意見の主なポイント：今後の労働市場改革に必要な視点・改革の方向性（一枚に集約）

1 新陳代謝の加速や成長セクターへの円滑な労働移動の促進

└ ①新陳代謝を促進し、経済全体の生産性向上を図る必要。特に市場からの退出を妨げない

【方向性】低生産性・低収益企業への過度な延命策の廃止／事業承継支援、経営難の企業による私的整理の円滑化
→中堅・中小企業活性化委員会では、上記内容（24年春提言事項）に関する具体案を検討中。

└ ②今後の成長期待の高い企業セクターへの労働移動を加速させるため、旧来の日本型雇用システムを打破し、企業の内部労働市場の活性化を

【方向性】企業による人的資本情報に関する情報開示要請の強化、副業時の労働時間の通算管理ルールの廃止
退職所得課税の廃止を含む見直しや早期退職時の退職金に対する税制優遇

└ ③リ・スキリングから、アップスキリング支援の拡充を

【方向性】人材開発助成金等を通じた、企業によるアップスキリング投資の促進

- ・デスクワーカーを対象とした、AIツール等の基礎知識の習得にかかる費用の助成
- ・「高度エッセンシャル人材」（ICTデバイス等を使いこなし、効率的なオペレーション業務や店舗・施設経営を担う人材）の育成に向けた、スキル標準策定やトレーニングにかかる費用の助成
→サービス産業活性化委員会では、現場の専門人材（職人等）育成に関する具体案を検討中。

2.意見の主なポイント：今後の労働市場改革に必要な視点・改革の方向性

2

労働供給制約や労働市場の流動化を前提とした雇用セーフティネットの整備

└ 雇用形態や所属企業の規模、就労状態によらず、誰でもスキルを高められ、継続的に賃金が上昇しながら長く働き続けられる機能を

【方向性】①雇用保険の教育訓練給付や公共職業訓練におけるアップスキリングに係る支援の拡充

- ・デスクワーカーを対象とした、AIツール等の基礎知識の習得にかかる費用の助成
- ・「高度エッセンシャル人材」に必要なスキル習得にかかる費用の助成

②雇用形態の多様化やそれに伴うニーズの拡大を踏まえた、雇用保険をはじめとする雇用セーフティネットのあり方の検討

2.意見の主なポイント：今後の労働市場改革に必要な視点・改革の方向性

3

産業競争力の強化と多様な個人の活躍を可能とする労働法制への見直し

└ 企業と個人が「お互いを選び合い、それぞれの価値を高めていく」対等な関係性へ

【方向性】①個人の体力や意欲に応じて働きたいだけ、自律的に働くことを選択でき、新たな付加価値創造に繋がる、労働時間規制のあり方の検討

・裁量労働制、高度プロフェッショナル制度等の見直し 等

②不本意な解雇に際して（原職復帰を望まない）個人が次なる職場に安心して移るためのルール整備

・解雇無効時の金銭解決ルールの明確化

→上記を含む労働法制改革について、人材活性化委員会より来春に具体的提言を予定。

4

労働市場の変容と一体的な税制・社会保障制度の再構築

└ 個人の就労意欲を阻害しない制度設計へ

【方向性】働き方の中立性の確保

・配偶者特別控除の廃止、第3号被保険者制度の廃止、在職老齢年金の一部支給停止の撤廃 等

→上記を含む公的年金制度の抜本改革について、経済・財政・金融・社会保障委員会から本年12月に提言。

参考資料：昭和・平成モデルから令和モデルへ労働市場の抜本転換を

昭和・平成モデル

成長戦略／雇用システム

- ・ 豊富な若年労働力が存在し、右肩上がりの経済成長
- ・ 政府が特定の成長産業を見定めて、参入規制等を通じて保護・育成。雇用安定重視の観点から企業の倒産を防止
- ・ 未経験・同質的な新卒人材を一括採用。年功人事・賃金、給与後払いの退職金、長期的な雇用保障からなるメンバーシップ型雇用システム
- ・ 企業内特殊技能や知識に関するOJT中心の能力開発

雇用セーフティネット

- ・ 企業が長期的に雇用を保障し、セーフティネットの一端を担う。
- ・ 雇用保障と引き換えに企業に強い配転命令権。正社員は、職務・勤務時間・勤務地を限定しない働き方。非正社員は景気変動時の雇用調整弁としての位置づけ。
- ・ 長期的な雇用保障の下、企業主導でキャリア形成とOJT中心の能力開発
- ・ 雇用保険の加入対象は主に正社員で、失業時の生活保障を重視

労働法制

- ・ 時間・場所を拘束された画一的・硬直的な働き方、労働時間規制
- ・ 賃金等の諸条件も労使の集団交渉がベース
- ・ 予見可能性の低い個別的紛争解決

税制／社会保障制度

- ・ 男性正社員、片働き・専業主婦世帯等、単一の働き方や世帯のモデルを想定して制度設計

令和モデル

- ・ 構造的人手不足（特に地方やエッセンシャル領域）
- ・ 低生産性・低収益企業の退出は妨げず、民主導で新陳代謝や合従連衡を推進。成長期待の高いセクターへ円滑に労働移動
- ・ 即戦力採用、ポテンシャル重視の育成、職務期待・成果に基づく評価・報酬体系等からなるジョブ型に近い雇用システム
- ・ リ・スキリングの推進や、アップスキリングを通じたデスクワーカー＆エッセンシャルワーカーの生産性向上

- ・ 雇用形態の多様化やそれに伴うニーズの拡大に対応する、経済社会全体の雇用セーフティネット構築
- ・ 個人が自律的にキャリア形成・働き方を選択。雇用形態や所属企業規模、就労状態によらず、誰でもスキルを高めながら長く働き続けられる
- ・ 経済社会全体で働く個人のキャリアデザインと能力向上を後押し。
- ・ 雇用保険の加入対象はすべての働く個人で、在職中からも能力向上やキャリアデザインを支援

- ・ 個人の自律的な選択による、多様で柔軟な働き方、労働時間規制
- ・ 個人と企業の対等で「選び、選ばれる」関係に基づく個別交渉がベース
- ・ 個人と企業双方にとって予見可能性の高い個別的紛争解決ルール

- ・ 女性やシニアの就労拡大、フリーランスの増加、夫婦共働き世帯の増加等、働き方や世帯構成の変化に中立的な制度設計

