（12月17日発表）

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～

人材活性化委員会
委員長
峰岸 真澄
安渕 聖司

ウクライナ戦争の長期化や中東情勢の不安定化に端を発するコストプッシュ型インフレによる消費者物価指数の伸びに対し、賃金の上昇が追い付かず、実質賃金の低迷と家計への圧迫、消費への悪影響が続いている。一方で約30年ぶりとなる高水準の賃金上昇が実現し、2025年にも同水準の引き上げに向けた労使間の議論が行われようとしている。本意見では労働市場の抜本改革に向けた本会の考え方を示すとともに、その改革の方向性を提示する。

意見本文はコチラ

はじめに

●労務費の高騰や人手不足の影響をより強く受けているエッセンシャル領域[*1]は中小規模事業者が多く、長く賃金が低迷してきた。有為な人材を確保するための賃金引き上げを含む、魅力的な職場環境の整備に加え、デジタル技術の徹底活用による生産性向上も企業および経営者の責務である。今後、「消費者物価指数以上に賃金が上がる」というノルムを定着させるためには、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生産性の幅広い向上が欠かせず、強力な政策支援も求められる。

●政府がこれまで進めてきた「三位一体の労働市場改革」をわれわれは評価しており、新政権においては同改革の着実な実行を求める。並行して、テクノロジーの進展や個々人の働き方に関するニーズの多様化などを踏まえ、産業競争力の向上や多様な個人の活躍を促す労働市場への再構築に向け、中長期のビジョンに基づく抜本改革に向けた検討を速やかに開始する必要がある。

●与野党には、日本の経済社会を取り巻く最重要課題の一つである、物価高と労働供給制約という苦境を乗り越え、持続的な成長と継続的な賃金上昇の好循環を実現するため、そのインフラとなる労働市場改革にかかるタブーなき政策論議を強く期待する。

今後の労働市場改革に必要な視点・改革の方向性

●日本経済を再び成長軌道に乗せるためには、企業と個人による競争力強化と生産性向上が不可欠である。そのためには流動性の高い労働市場を形成し、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があり、その制約となるものを排除していかなければならない。

●労働供給制約下において、人材の流動化に対応できず、魅力的なジョブや報酬などを提示できない企業は、個人から選ばれず淘汰されていくことはやむを得ない。同時に、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である。万一、労働市場からはみ出てしまった場合においても、必要なスキルを身に付け、適切なアドバイスを通じて労働市場に再流入できるよう、きめ細かな雇用セーフティネットを構築する必要がある。

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

●持続的な成長と継続的な賃金上昇の好循環を形成するためには、産業構造の転換やイノベーション創出を進め、分配の原資となる競争力の強化が欠かせない。新陳代謝の加速により再配分効果を高めることで、経済全体の生産性の向上を図る必要がある。そのために、競争力の乏しい企業の市場からの退出や合従連衡を妨げないことが重要である。

【施策例】

・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、経営難に陥った企業の私的整理円滑化

成長性のある企業の事業承継支援に特化した中堅・中小企業事業承継機構（仮称）の設立

●産業構造を転換していくためには、競争力のある中堅企業や中堅企業への脱皮を目指す中小企業、エッセンシャル領域[*2]など成長期待の高い企業セクターへの労働移動を促す必要がある。労働移動を促す上では、年功賃金をはじめとする旧来の日本型雇用システムを打破し、スキルや職務ベースの雇用システムを導入する、内部労働市場の活性化について各企業の取り組みを後押ししていかなければならない。

【施策例】
・企業による内部労働市場改革や人的資本情報に関する情報開示要請の強化
・個人に対して労働移動のディスインセンティブとなる制度の排除およびインセンティブの付与

●政府の「三位一体の労働市場改革」では、例えば一般的なデスクワーカーに対して、未経験の先端デジタル人材への大幅な職種転換を促すようなリスキリング支援に重きが置かれている。
しかし、デスクワーカーの生産性向上には、迅速に実践・活用できるような既存業務のアップスキリングがより有効であり、AIツールなどに関する基礎知識や活用方法の習得を促していく必要がある。アップスキリングにより、大企業に所属するミドル・シニア社員の活性化や競争力の高い中堅・中小企業への労働移動の促進が期待される。

●併せて、人手不足が顕著なエッセンシャル領域における生産性向上に不可欠な現場業務のDXを推進する上では、ICTデバイスなどを使いこなしながら既存のオペレーション業務や店舗・施設経営をより効率的に行う「高度エッセンシャル人材」の存在が重要である。

【施策例】
・人材開発助成金などを通じた企業によるアップスキリング投資の促進、AIツールなどの基礎知識の習得や「高度エッセンシャル人材」の育成にかかる費用の助成

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

●旧来の雇用セーフティネットは、豊富な若年労働力の存在や企業による長期的な雇用保障を前提に組み立てられてきた。しかし、労働供給制約や雇用の流動化が加速する経済社会では、雇用形態や所属企業の規模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仕組みこそが求められている。

【施策例】
・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対個人支援の拡充
・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など雇用セーフティネットのあり方の検討

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

●新陳代謝や円滑な労働移動を通じた産業競争力の強化、および多様な個人の活躍を後押ししていくためには、明治時代の工場法を源流とし、画一的な働き方を前提とする労働基準法をはじめとする労働法制を抜本的に見直す必要がある。長期にわたり労働供給制約が続く中では「弱い立場にある個人を保護する」発想から脱し、企業と個人が対等な関係の下、「お互いを選び合い、それぞれの価値を高めていく」ことが必要である。

●企業は年功人事を排し、職務に応じた適正な評価・報酬制度や多様で柔軟な働き方に係る諸制度などを整え、個人の自律的なキャリア形成を応援していく必要がある。個人にも自らキャリア設計や働き方を選択し、自律的に働いて能力を最大限発揮することが求められる。働く意欲のある方は誰もが健康で働きたいだけ働くことのできる環境を整えていくことが必要である。

●労働法制のうち、特に以下をはじめとする諸論点について、タブーなき議論を求める。

【施策例】
・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つながる労働時間規制のあり方の検討
・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

労働市場の変容と一体的な税制・社会保障制度の再構築

●労働移動の活発化や雇用形態の多様化といった、労働市場の変容と関連性の高い税制・社会保障制度についても一体的に見直していく必要がある。
・健康寿命の延伸を踏まえた、経済社会の支え手の確保
公的年金の支給開始年齢の段階的引き上げ
・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、被用者保険の適用拡大、基礎年金の拠出期間延長に関する検討など

おわりに

●人手不足の深刻化、生成AIをはじめとする技術の進歩、賃金上昇の兆しといった大きな環境変化が生じる今こそ、持続的な成長と継続的な賃金上昇の好循環の実現に取り組まなければならない。新たな政治体制の下、与野党には、そのインフラとなる労働市場改革にかかる政策論議を遅滞なく取り組んでいただきたい。

＊1 建設、物流・小売、飲食、観光・宿泊、医療・介護・保育など　＊2 エッセンシャル領域はIT・デジタル投資を一層拡大し、DXを通じた付加価値化、省力化・機械化・自動化、BPRを通じた提供体制の効率化や労働生産性の向上の余地が大きい成長セクターと位置付けている