

量から質へ、ローカル産業の生産性を高める“攻め”の政策を

人口減少社会を迎え、人手不足が深刻化している。中でも就労者人口の実に8割を占める非製造業(広義のサービス産業・建設業)における人手不足は、一時的なものではなく、構造的・慢性的なものとなっている。この労働供給不足の時代に、求められる労働政策は何か。富山委員長が語った。

改革推進
プラットフォーム
産業構造改革PT
(2014年度)

委員長
富山 和彦

「人余り」から「人手不足」へ 時代に応じて180度政策転換を

日本はすでに「人手不足経済」の時代に突入しています。少子・高齢化が進み、団塊世代の大量退職を機に、生産年齢人口が急速に減少しています。それにもかかわらず、労働政策はバブル崩壊後のデフレ期のまま、つまり「質」より「量」を重視した「人余り経済」の時代の政策を引きずっている。今後は、労働供給不足の時代に合わせ、労働政策を「量」より「質」に180度転換すべきです。



富山 和彦 委員長
経営共創基盤 代表取締役CEO
1960年東京都生まれ。84年司法試験合格、85年東京大学法学部卒、スタンフォード大学経営学修士・公共経営課程修了。2003年4月に産業再生機構取締役専務兼業務執行最高責任者に就任、07年4月より現職。00年12月経済同友会入会。07～12年度幹事、13年度より副代表幹事、改革推進プラットフォーム事務局長、14年度産業構造改革PT委員長、司法制度改革担当副代表幹事。

今後、日本経済を考える上で注視しなければならないのは、中堅中小企業が大半を占める地方の「ローカル経済圏」です。中でも日本の就労者人口のほとんどを占めるサービス産業(小売、卸、宿泊、飲食、交通、運輸、物流、医療、介護、福祉など)です。「人余り経済」の時代には、このゾーンが製造業などの失業者の受け皿となってきました。そして雇用の「量」を守るため、生産性の低い企業に合わせた最低賃金や規制が適用されてきたのです。

しかし、時代は変わりました。失業という“副作用”を気にする必要性が低くなった今こそ、やる気と能力のある経営者の意欲を押し上げる「攻め」の労働政策を正々堂々と行うべきなのです。

サービス産業の雇用の「質」を高めるためには、労働生産性を上げなければなりません。労働生産性とは「単位労働時間当たりの付加価値」のことです。より短い時間で、より多くの付加価値を生み出すことであり、長時間労働をしても、生産性は上がらないのです。

労働生産性の向上は、働き手、企業の双方にメリットをもたらします。まず、働き手の立場から考えると、労働時間が減って生活の質が上がります。時間的制約の中で働かなければならない子育て中の女性や高齢者の人たちの就労参加も可能になります。そして、企業の立場から考えると、労働生産性

が高い企業ほど優秀な人材が集まり、競争力の強化、生産性の強化につながるのです。

雇用の「質」を上げることで 産業の新陳代謝を促す

「攻め」の提言として、まず取り上げたのが最低賃金の引き上げです。これまで、グローバル経済圏の製造業の業績が上がり、下請け・孫請けが潤う構図がありました。最低賃金の引き上げはこのような製造業の空洞化を招くと考えられていました。そのため、最低賃金の引き上げに消極的になり、労働生産性の低い企業をベンチマークにしていたのです。しかしそれでは、労働生産性は上がっていきません。そこで、労働生産性の高い企業などを基準として最低賃金を引き上げるべきです。

また、サービス産業の就労者は、消費性向が高く、所得の上昇が消費に結び付きやすい。ですから、「消費が増える→企業の収益が上がる→投資が増える→生産性が上がる」といった好循環を、産業の空洞化なしに生み出せるのです。さらには、格差解消にもつながります。格差問題はサービス産業の就労者の低所得が原因です。しかも、グローバル経済圏とローカル経済圏では直接の取引がないため、グローバル経済圏の就労者の賃金だけが上がっていきます。従って、ローカル経済圏の就労者所得

が上がった方が格差は解消されるので
す。

さらに、サービス産業の労働基準監督の強化も必要不可欠です。これは企業の「ブラック化」を防ぐことを期待しています。能力のない経営者が競争に勝とうとすれば、従業員をサービス残

業などで酷使します。サービス産業は労働組合もほとんどなく、労働者の立場は弱い。そこで、監督を強化することで、コンプライアンス意識を高めるのです。

最低賃金の引き上げも、労働基準監督の強化も、企業側からすれば厳しい

内容でしょう。残念ながら雇用の「質」を向上できなかった企業は、淘汰・集約されていきます。これはやむを得ないプロセスです。

雇用の「質」を重視した労働政策は、ローカル経済圏の産業の新陳代謝と生産性の向上を促すものなのです。

提言概要 「攻め」の労働政策へ五つの大転換を —労働政策の見直しに関する提言— (2014年11月26日発表)

提言Ⅰ 最低賃金引き上げのための最低賃金決定要素の見直し

これまでの労働政策では、最低賃金の引き上げは産業の空洞化を起し、失業を生み出すと考えられていた。これにより、最低賃金の決定要素の一つである「通常の事業の賃金支払能力」の勘案に当たっては、「常用労働者数が30人未満の企業」という一般的に生産性の低い企業をベンチマークとしてきたと考えられる。しかし、対面サービスを基本とするサービス産業においては空洞化リスクが小さく、労働供給不足時代では失業の懸念が少ない。そこで、「通常の事業の賃金支払能力」の勘案に際しては、生産性の高い企業など、さまざまな企業の賃金支払能力も加味していくこと、さらには産業ごとに労働生産性において日本よりも高いレベルにある国や地域の最低賃金、それに相当する基準賃金水準を参考にしつつ、最低賃金を徐々に引き上げていくべきである。

提言Ⅱ サービス産業における労働基準監督の強化

労働基準監督の定期監督は、サービス産業への比重を高めるべきである。現状では、申告監督の事件割合はサービス産業の方が多いにもかかわらず、定期監督における製造業への実施割合が高く、実態に即していない。また、申告監督をより充実させるためには、労働基準監督署等に対する通報制度の周知徹底や機能強化を図ることが不可欠である。

他方で、サービス産業に対して漏れなく労働基準を遵守させるためには、監督業務の効率性を高めなければならない。そこで、地方自治体に労働基準監督権限を与えるとともに、弁護士や社会保険労務士などの民間に労働基準監督行政を委託することが考えられる。また、企業の自律的なコンプライアンス意識を高めるために、労働基準法違反の司法処分の対象事件を拡大するべきである。さらに、労働基準監督違反者をウェブサイトで公表することによって、雇用者と従業員の情報の非対称性を解消し、市場メカニズムを機能させて労働基準監督の実効性を高めていくべきである。

提言Ⅲ 雇用流動性の高いサービス産業における人財育成の充実と労働者保護

サービス産業における政策課題は、流動性が高いことを前提に、職業能力開発を充実させること、ジョブ型正規雇用への就労促進で雇用の安定化を図ること、そして企業間移動に際して労働者の経済的な実質利益を守ることである。そこで、サービス産業に特化した高等専門学校を作るなど、中等・高等教育においてもサービス産業を中心に職業能力開発を積極的に実施していくべきである。また、転職時の職業能力開発については、パウ

チャー制度のさらなる積極導入も有効である。加えて、キャリア形成促進助成金など企業内の職業能力開発を支援する制度を拡充するとともに、学校段階での職業能力開発における企業の連携と参画強化を図るべきである。さらに、労働者の経済的な利益を実質的に保護するために、他の主要先進国で広く導入されている解雇紛争における補償金制度(金銭救済制度)などの検討を開始するべきである。

提言Ⅳ 労働条件規制の企業規模による格差の解消

労働力が経済全体の大きな供給制約になっている現在、生産性を高めることが重要な政策目的であるため、雇用に関するルールは生産性に対して中立的であるべきである。そこで、中小企業優遇策の一つである、月60時間超の時間外労働に関する割増賃金率の中小企業への適用猶予は、この制度が施行された当初に予定されていた通り、見直し、撤廃するべきである。

提言Ⅴ 行政庁における労働政策の位置付けの見直し

厚生労働省設置法においては、「国民生活の保障および向上」だけでなく、「経済の発展に寄与」することも目的とされている。厚生労働省は、今こそ設置法の趣旨に立ち返り、経済戦略官庁として、労働市場からの規律付けによって企業の生産性を向上、ひいては持続的な経済成長を実現させることを考えるべきである。そこで、労働政策と経済・産業政策が交錯する部分では、積極的に連携を深めていくべきである。まずは厚生労働省が経済政策・産業政策と労働政策の双方を所管する医療・福祉分野における省内での連携を皮切りに、厚生労働省と経済産業省(製造業、エネルギー産業など)、国土交通省(運輸業、建設業、観光業など)、総務省(通信産業など)、金融庁(地域金融業)、農林水産省(農業、林業、水産業)、その他の省庁との連携を広げていくべきである。