

## 論点

- 新しい資本主義を実現し、持続的な成長と分配の好循環を達成するため、労働市場改革として、①労働者に成長性のある企業・産業への転職の機会を与える企業間・産業間の失業なき労働移動の円滑化、②リスクリング(成長分野に移動するための学び直し)のための人への投資、③これらを背景にした構造的な賃金引上げ、の3つの課題を同時解決していく必要があるのではないか。
- コストプッシュ型で物価が上昇する中、春季労使交渉に向けての短期においては、物価上昇率をカバーする賃上げが必要ではないか。
- 企業間の労働移動が円滑である国ほど、国の労働生産性が高くなることが確認されている。我が国において構造的に賃金引上げを行うためにも、労働者の立場に立って企業間・産業間で労働移動したい方は円滑にそれが可能となる労働市場を作り上げるべきではないか。この際、同一企業内にとどまる労働者についても、企業間の労働移動が円滑である国ほど、生涯における賃金上昇率が高くなることに留意すべきではないか。
- すなわち、労働移動が円滑であれば、企業側も雇用している人材について賃金やエンゲージメント(従業員の企業に対する愛着心や思い入れ)を高めることで、労働市場において競争力を保つ努力を図ることになるのではないか。
- 労働移動の円滑化を考える場合には、労働者本人の意思を尊重する制度とすることがまず重要ではないか。
- 労働者本人の意思を尊重するためには、労働者本人が十分な情報を得られることが前提であり、一般の方が転職やキャリアアップについて率直に相談でき、転職までを一気通貫で支援する仕組みを官民協力して作り上げる必要があるのではないか。
- リスクリングを推進していくためには、その内容についても、企業・産業を超えて広く活用可能性があるスキルであれば職探しの真剣度が高くなることに留意すべきではないか。
- 労働移動の円滑化度が高い労働市場の方が労働者のスキルや教育などが賃金に反映されやすく、同一のスキル水準についての格差是正が図りやすいことに留意すべきではないか。
- 日本の在職者向けの学び直し支援策は企業を通じた支援が全体の75%を占め、個人への直接支援は全体の25%を占めるに過ぎない。リスクリング支援を考える場合に、政府が支援を行う場合でも、個人に直接支援を行う支援策を拡充すべきではないか。そうでないと、企業間・産業間の労働移動が困難になるのではないか。併せて、リスクリングを条件に労働者を受け入れる企業には支援を検討すべきではないか。
- 我が国の場合、非正規労働者の正社員化などのキャリアアップを考えていくことは重要である。労働移動の円滑化にあたって、このような視点を持つべきではないか。
- 経験者採用(中途採用)を進めていくためには、個々の企業の実態に応じてではあるが、賃金制度の見直しの必要があるのではないか。
- 個々の企業の実情に応じて、年功賃金から日本型の職務給への移行等の賃金の在り方を検討すべきではないか。
- デンマークなどでは労働市場の柔軟性と安全性を兼ね備えた雇用戦略として「フレキシキュリティ」が唱えられている。財政制度や教育制度が異なり、そのままの政策を我が国に導入することは難しいが、“労働移動の円滑性”と“リスクリングの際の労働者のリスクの低減”を両立する、フレキシキュリティという視点を我が国の政策にも反映していく必要があるのではないか。
- 日本の労働政策は、失業された方に対する支援に重点を置いてきているが、北欧諸国では受講者の7割が有職者といった被雇用者でありながらのリスクリングが盛んである。在職者のうちからリスクリングを行うといった取組が重要ではないか。
- 労働移動円滑化のため、副業に人材を送り出す企業又は副業の人材を受け入れる企業を支援すべきではないか。
- 日本の労働政策では、在職者のままで、兼業・副業を進めるという観点が弱い。産業構造の転換に伴い成長産業へ円滑に労働移動を行う、あるいはスタートアップに円滑に労働移動を行うことを考えると、兼業・副業の促進を労働政策の重点事項として位置づけるべきではないか。