資料１

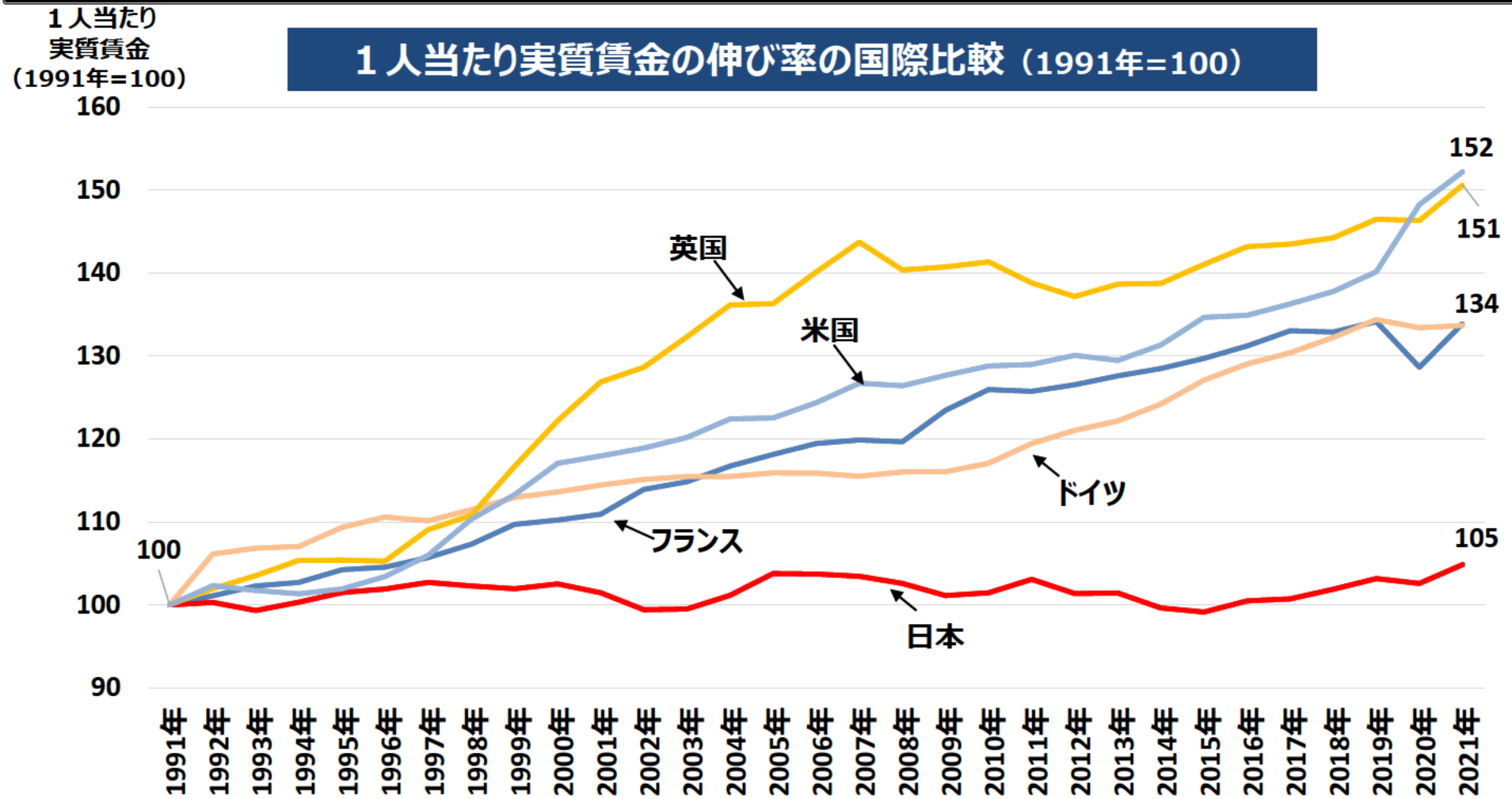
基礎資料

令和５年２月
内閣官房 新しい資本主義実現本部事務局

内外賃金格差

１人当たり実質賃金の伸び率の低さ

○ 先進国の１人あたり実質賃金の推移を見ると、1991年から2021年にかけて、米国は1.52倍、英国は1.51倍、フランスとドイツは1.34倍に上昇しているのに対して、日本は1.05倍にとどまる。



（注）2021年の米国ドル（購買力平価ベース）により実質化した値。国民経済計算における「賃金・俸給」を雇用者数で割った上で、雇用者の平均週労働時間に対するフルタイム雇用者の平均週労働時間の割合を乗じて計算された数値。

（出所） OECD.Statを基に作成。

内外賃金格差

職務別の内外賃金格差

○ 我が国と他の先進国等では、同じ職務であるにもかかわらず、著しい賃金差が存在し、特に高いスキルが要求される分野（IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、営業/マーケティング、技術研究、経営・企画等）では、その差が著しい。

○ 日本企業と海外企業との賃金格差が大きいため、職務毎の賃金格差解消が不可避。ポストコロナの人材不足の中で、日本企業から人材が奪われつつある危機的状況。

○ 年功賃金での対応は難しく、この賃金格差を無くすため、雇用制度の見直しが求められている。

職種別の内外賃金差

	全職種合計	経営 / 企画	総務	財務経理	人事	IT	クリエイティブデザイン	データアナリティクス	技術研究	プロジェクトマネジメント	営業 / マーケティング	生産
日本企業	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
外資系企業（日本）	114	122	107	118	116	119	110	127	112	129	121	100
シンガポール	165	174	165	170	163	172	163	178	167	180	173	171
ドイツ	157	156	148	157	151	155	133	150	156	163	166	154
米国	152	156	134	141	142	163	140	164	156	171	154	133
韓国	128	133	130	130	129	129	129	150	126	136	132	121
フランス	121	136	115	122	120	124	119	120	114	131	125	107
カナダ	120	120	105	116	114	122	111	118	127	128	121	109
イタリア	116	110	112	116	113	113	112	105	107	121	123	103
英国	112	120	106	114	108	114	103	116	108	111	118	95
中国(北京)	108	125	96	103	107	115	119	133	102	136	113	79

（注）2023年１月時点の世界の職種別総現金報酬水準（専門職シニア7−10年目）について、各国の各職種平均の現地通貨の賃金を2021年の購買力平価ドル（OECD）を用いて実質化し、日本企業の各職種の賃金を100とし、各国の各職種の賃金を日本の数値との比率で示したもの。
（出所）マーサー社資料を基に作成。

内外賃金格差

スキル差と対比した賃金差

○ 同じ国の中でも、他の先進国においては職務に求められるスキルに応じた賃金差がある。例えば、IT、データアナリティクス、プロジェクトマネジメント、技術研究といった高いスキルが要求される職種は高い賃金を獲得できている。

○ これに対し、日本企業は、獲得したスキルに応じた賃金差が小さく、スキルの高い人材が報われにくい制度となっている。

全職種合計を100とした場合の職種別の賃金差

	全職種合計	経営 / 企画	総務	財務経理	人事	IT	クリエイティブデザイン	データアナリティクス	技術研究	プロジェクトマネジメント	営業 / マーケティング	生産
日本企業	100	100	98	96	99	101	96	101	102	99	100	100
外資系企業（日本）	100	107	92	100	100	105	93	112	101	113	106	88
シンガポール	100	106	98	99	97	104	95	108	103	108	105	103
ドイツ	100	100	93	97	95	99	81	96	102	103	106	98
米国	100	103	87	90	93	108	88	109	105	111	101	88
韓国	100	104	99	98	99	101	97	117	100	105	103	95
フランス	100	113	94	97	98	103	94	100	96	107	103	88
カナダ	100	100	86	94	94	102	89	100	108	106	101	91
イタリア	100	95	95	96	96	98	93	91	95	104	106	89
英国	100	107	93	99	96	103	88	105	99	98	105	85
中国(北京)	100	115	87	91	98	107	106	123	96	124	104	73

（注）2023年１月時点の世界の職種別総現金報酬水準（専門職シニア7−10年目）について、それぞれの国において、全職種合計を100とし、各国ごとに全職種合計と各職種の賃金の比率を示したもの。
（出所）マーサー社資料を基に作成。

職務給（ジョブ型雇用） 従来の日本のメンバーシップ型雇用とジョブ型雇用（職務給）の違い

○ 従来の我が国のメンバーシップ型の雇用制度においては、採用は新卒一括採用中心、異動は従業員の意向ではなく会社主導。企業から与えられた仕事を頑張るのが従業員であり、将来に向けたリ・スキリングが生きるかどうかは人事異動次第。構造的な賃上げの基礎となる従業員の意思による自律的なキャリア形成が行われにくいシステム。

○ 個々の職務に応じて必要となるスキルを設定し、スキルギャップの克服に向けて、従業員が上司と相談をしつつ、自ら職務やリ・スキリングの内容を選択していく制度に移行する必要。

	メンバーシップ型雇用	ジョブ型雇用（職務給）
基本的な考え方	➢ 人の出入りは原則無い ➢ 結果の公平性 ➢ 会社と従業員の関係：保護者と被保護者	➢ 人の出入りがある（内部労働市場と外部労働市場がシームレスに接続） ➢ 機会の公平性 ➢ 会社と従業員の関係：パートナーの関係
人事制度	➢ 等級：職能 ➢ 報酬：年功、内部貢献 ➢ 人事権：昇給賞与は中央管理	➢ 等級：役割×職種 ➢ 報酬：職務別市場価値 ➢ 人事権：昇給賞与は各部門
人事マネジメント	➢ 採用：新卒一括中心 ➢ 異動：会社主導	➢ 採用：職務別採用中心 ➢ 異動：社内公募（ポスティング制度）の機会
人事運営	➢ 要員計画：既存-定年＋新卒 ➢ ジョブ定義：必要なし	➢ 要員計画：ビジネスベース ➢ ジョブ定義：必要
キャリア形成	➢ キャリア形成は会社主導 • 与えられた仕事を頑張る。 • キャリアはわからないが、雇用は保障 • 将来に向けたリスキル・スキルアップが生きるかどうかは、人事異動次第	➢ キャリア形成は、個人の意思尊重 • 希望するキャリア実現を目的に、実績を上げる • 社内公募・転職を活用し、従業員が望むキャリアを選択 • 自らリスキル・スキルアップする強い動機
特徴	➢ 自律的にキャリア形成が構造的に発生しにくい	➢ 自律的なキャリア形成が構造的に促されやすい

（出所）マーサー社資料も参考にして作成。

職務給（ジョブ型雇用）

日本企業のジョブ型雇用（職務給）の導入見込み

○ 日本企業にアンケート調査すると、今後３～５年のうちに、管理職層を含めれば何らかの形でジョブ型への移行を検討する状況ではあるが、ジョブ型と“言い切っている”企業は管理職層で15%、非管理職層で８%にとどまっている。

日本企業のジョブ型（職務給）の導入見込み

	管理職（ラインマネージャー）		管理職（ノンラインマネージャー/プロフェッショナル職）		非管理職（総合職系）	
	現在	今後３～５年	現在	今後３～5年	現在	今後３～５年
メンバーシップ型	43%	22%	41%	16%	48%	19%
どちらかといえばメンバーシップ型	35%	34%	36%	35%	41%	51%
どちらかといえばジョブ型	11%	30%	12%	34%	6%	23%
ジョブ型	10%	15%	11%	16%	5%	8%
計	100%	100%	100%	100%	100%	100%

（注）マーサー社が、日本企業（回答企業数238社）を対象に「現在から今後３～５年の貴社の雇用の在り方として最も近いものを一つ、選択してください」と調査した結果。
（出所）マーサー社「ジョブ型雇用に関するスナップショットサーベイ」を基に作成。

日本企業がジョブ型雇用（職務給）を導入する理由

○ 日本企業が、職務給（ジョブ型）への転換を考えざるを得ない理由は、グローバル市場での競争の中で、人材を確保するために必要と考えているところにある。

日本企業がジョブ型雇用を導入する理由

処遇の適正化	➢ 年齢が高いだけで高い処遇を得ている社員に対して、報酬面での適正化を図る（仕事や成果に応じた処遇への見直し）
高度専門人材の獲得	➢ 最先端の知見を有する人材（デジタル等）など、専門性を持つ人材が採用できる報酬の仕組みへ
若手の優秀人材の抜擢	➢ 有するスキルと職務登用に一定の連動があるため、従来では重要な職務に就けることができなかった若手を、適材適所の観点から抜擢可能
将来有望な社員のリテンション	➢ 従来の制度では高い処遇を得ることができなかった、若年ながら高いポテンシャルを有する社員に相応しい処遇を与え、社外への流出を防止
グローバル化への対応	➢ 日本以外の先進国では、ジョブ型雇用が一般的となっているところ、国や地域を越えた全世界共通の報酬体系に向かわないと、社内に人材を維持することが困難

（出所）コーン・フェリー社資料を基に作成。

日本型の職務給（ジョブ型雇用）

○ 職務給（ジョブ型雇用）の導入にあたっては、個々の企業特性に応じた導入の在り方があり、個々の企業に合った職務給（ジョブ型雇用）の導入方法を類型化して示すことが必要。

○ 具体的には、企業によっては、ジョブ型雇用（職務給）を一度にではなく、順次導入する。あるいは、その適用に当たっても、スキルだけではなく、個々人のパフォーマンスや行動の適格性を勘案するといった導入方法を類型化してモデルを示し、導入しやすくすることが必要。

	日立製作所	富士通	資生堂
順次導入	➢ 2014年から管理職に導入。 ➢ 2020年、全職種・全階層のジョブディスクリプションを作成。 ➢ 2022年７月から、全社員をジョブ型に。	➢ 2020年度から管理職に導入。 ➢ 2022年度から一般職に導入。	➢ 2015年から管理職に導入。 ➢ 2021年から一般職に導入。
パフォーマンスや行動の適格性の勘案の例	➢ 自身や他者のために正しいことを迷わず行う ➢ 迅速に行動し、成功に向けて失敗から学ぶ ➢ 顧客に共感し、協働してイノベーションを創出する ➢ 敬意を持って、積極的に発言し、他者の意見を真摯に聞く ➢ 自身や他者、組織の成長を貪欲に求める などパフォーマンスや行動の適格性の評価を踏まえる。	➢ 社会や企業の潜在的なニーズあるいは本質的な課題を的確に捉え、チームや関連部署と連携しながら、課題を解決する革新技術の研究開発を主体的に推進する役割を期待。	➢ 自ら課題を定義/提案し、解決策の実行まで責任もって取り組める ➢ 幅広く知識/経験を吸収し、プロフェッショナルとして専門性を高める意欲がある

（出所）各社資料、HP等を基に作成。

ジョブ型雇用（職務給）

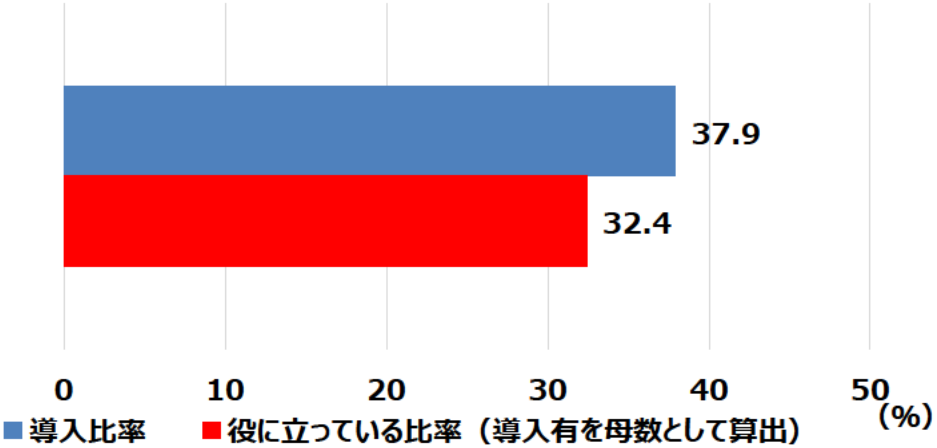
ポスティング制度の日本企業の導入状況

○ ポスティング制度（社内の職務（ポスト）への公募制度）は、公募の対象となる職務の内容、職務に必要となるスキルを本来、明示し、社員に応募させ、適任者を選抜する仕組み。

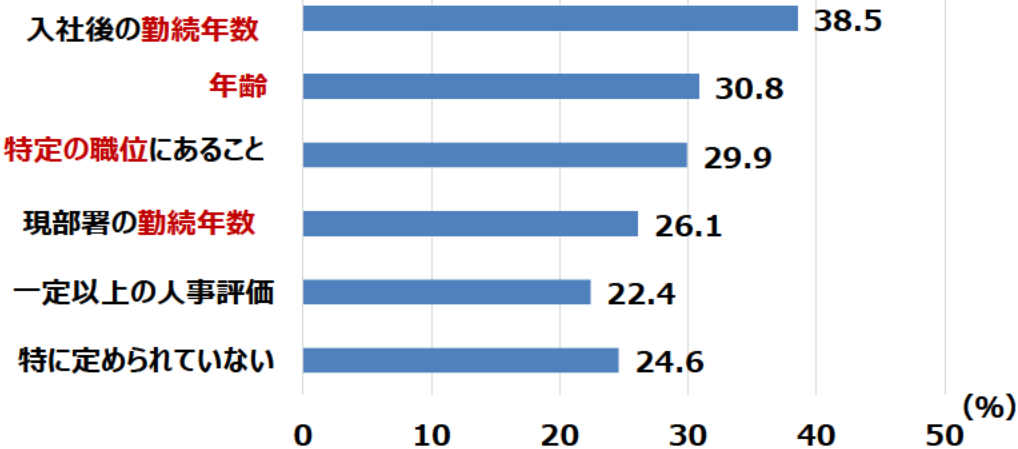
○ ポスティング制度を設けることで、社内的に労働市場を整備し、構造的賃上げの機会を社内的に整備するとととともに、必要となるスキルなどの同じ情報を社外にも公開することで、社外から経験者採用を行う門戸を開き、企業間の労働市場を整備することにも貢献（内部労働市場の創設と外部労働市場とのシームレスな接続）。

○ 日本の場合、何らかポスティング制度を導入している企業は37.9%で、うち32.4%は役に立っていると回答。他方で、本来のポスティング制度と異なり、スキルと関係のない要件（入社後の勤続年数、年齢、特定の職位、現部署の勤続年数など）を応募要件に定めている企業が多く、若手を含めて適材適所を達成する手段になっていないケースがある。

ポスティング制度の日本企業の導入状況



日本企業のポスティング制度の応募要件



（注）調査対象は、従業員300人以上の企業で働いている正規の従業員で、現企業での勤続５年以上かつ課長クラス以下の者。また、その間企業主導（定期異動やローテーションなど）によって異動した、もしくはポスティング制度が導入されている企業で働いている者。N=1354人。
（出所）リクルートワークス研究所「「個人選択型異動」入門」に記載のデータを基に作成。

米国AT&Tにおける人事制度改革とリ・スキリングの取組①

○ 米国企業のAT&Tは、デジタル化などによる旧来事業の破壊的変化に対応して、大規模なリ・スキリングの取組を推進し、世界的で最も有名なモデルケースとなった。

①AT&Tの取組

〇米国最大の通信事業者であったAT＆Tは、ハードからソフトへ、アナログからデジタルへ、固定回線から移動体通信（携帯電話）へ、製品からソリューションへなど、事業環境を巡る破壊的な変化に接し、世界的に最大と言われるリ・スキリングプロジェクトを2013年から実施（「Workforce2020」）。

〇具体的には、2017年から累計で830万時間と9億4,400万ドル(1,200億円)を投資。現在も、年間１万人以上の社員がリ・スキリングを受ける。

②職務（ジョブ）の整理・統合（コンソリデーション）

〇リ・スキリングの取組にあたっては、職務（ジョブ）の役割を整理することが必要。将来の職務像を定義することによって初めて、リ・スキリングのために必要となる、労働者の現在のスキルと当該職務に必要となるスキルの差（スキルギャップ）や昇進ルールを示すことができる。

〇リ・スキリングを開始する2013年以前は、職務記述書（ジョブ・ディスクリプション）の内容は、各個人毎でバラバラだった。このため、労働者が他の職務に昇進するためにどのようなスキルが必要となるかを比較・検討することができなかった。このため、類似の業務を行う労働者について、共通するスキルを括りだして、スキルやジョブ同士の関係を整理・統合（コンソリデーション）した。それと会社の事業変革の方向性を照らし合わせることで、ジョブを再整理（250類型→80類型）し、労働者にとって将来必要となるであろうスキル（フューチャー・レディ・スキル）を示した。

〇リ・スキリングの内容も、この再整理されたジョブの将来像（フューチャー・レディ・スキル）に従って決定されており、社内昇進の基準にも、社外の外部労働市場から人材を募集する際の手段としても用いられている。社外労働市場から経験者採用を行う場合には、社外に当該ジョブに必要とされるスキルを社内同様に公開している。

（出所）新しい資本主義実現本部事務局によるAT&T社本社（ダラス）におけるヒアリング結果を基に作成（2023年１月）。

職務給（ジョブ型雇用） 米国AT&Tにおける人事制度改革とリ・スキリングの取組②

③経営陣のコミットメント

○リ・スキリングは、終わりのない取組。継続的な学びの文化を作ることに経営陣のコミットメントが必要。

○なお、リ・スキリングを通じて労働者が得られるスキルは、社内昇進（内部労働市場）だけでなく、外部労働市場でも通用。このため、自社から他社に労働者が転職することも起こり得る。ただし、AT&Tではリ・スキリング強化による離職率の上昇は見られていない。他方で、リ・スキリングプログラムの選択肢を充実することで、（給与面で他企業に劣後していても）自分を育てる機会を得られるとして、外部労働市場から人材を惹きつけ、優秀な人材の採用を実現できた。

④リ・スキリングの内容

○リ・スキリングの内容については、それを修了した労働者が活躍の機会を得られることを経営陣として示さなければならない。各ポストの将来の必要数や将来像を労働者に示し（銅線技術職はどの程度減少し、光ファイバー技術職はどの程度増加するかなど）、リ・スキリングへのモチベーションを与える。リ・スキリングするかどうかや、学ぶ分野などは、上司と相談した上で、労働者自身が決定する。社内で希望するポストの関係者とコミュニケーションする仕組みや、上司によるサポート、労働者への情報提供などを通じて支援する。

○今後事業拡大が見込まれるデータサイエンスやソリューション事業分野では、スキルの取得はOff-JTが中心。大学院やオンライン研修等の外部機関と連携した教育も重視。過去５年間で１万人の労働者が外部機関が学習する際の学費の支援を実施（年平均1500万ドル（約19億5千万円））。労働者はこれらの機会を活用し、コンピューターサイエンスやMBAなどの修士号を取得。

○近年ではミニ学位（Nano Degree：「履修単位毎」に、その科目のスキルを修了していることについて大学やオンライン研修企業が証明を付与し、修了生の履歴書に記載可能とする仕組み）を取得する者も増加。

○内部研修も外部機関での学位取得も、いずれもその労働者のスキルの証明書の発行が重要。その証明書は、外部機関に発行させ、他社においても有効性を確保することが大切。

（出所）新しい資本主義実現本部事務局によるAT&T社本社（ダラス）におけるヒアリング結果を基に作成（2023年１月）。

デンマークのフレキシキュリティ①

○ デンマークなどでは労働市場の柔軟性（フレキシビリティ）と安全性（セキュリティ）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。

①フレキシキュリティの３つの柱

〇デンマークのフレキシキュリティには３つの柱が存在。

①労働者が雇用主を変更することが容易な柔軟性（フレキシビリティ）。雇用の移行が短期間に行われる。②安全性（セキュリティ）。手厚い失業給付（手厚過ぎ、失業率が高くなるとして、見直しも行われている）が存在。③労働者がキャリアを通じて一貫してリ・スキリングに参加する生涯学習の伝統。毎年４割の労働者がリ・スキリングに参加（製造業）。

〇これらにより、労働者のスキルセットは常に更新され、雇用の柔軟性、生産性の向上を実現。

②リ・スキリングの内容

〇デンマークでは企業が従業員をリ・スキリングに派遣すると賃金補助が行われる仕組みがある（リ・スキリングに出す企業の限界費用が小さい）。

〇デンマークではリ・スキリングの７割が在職者によって行われており、そこでは修了証書を得ることができる。修了証書により、労働者のキャリア全体を通じ、自身の取得スキルをどの業種・企業にも客観的に証明可能。企業内の昇進にも修了証書が重要な役割を果たす。

〇賃金上昇に向けてジョブ・ラダーを上がるためにはリ・スキリングを受講することが必要。職務とスキルを結びつけると、それが内部及び外部労働市場形成の基盤となり、各職務で重要なスキルやその適用の方法がわかるようになる（企業間の労働移動も容易になる）。

〇企業間の労働移動のためには、業種を問わず適用可能な一般的なリ・スキリングが有効（認定コース（基礎的学習）など）。また、溶接工の仕事は失われたとしても、溶接ロボットを使えるようにするなど、テクノロジーを活用できるようにリ・スキリングする。

〇特定の部門に経済を誘導することも可能であり、デンマークでは、IT部門に向けた補助金がある。

（出所）シカゴ大学ビジネススクールのAnders Humlum教授（労働経済学者、デンマーク人）の研究論文及び新しい資本主義実現本部事務局との意見交換等を基に作成

デンマークのフレキシキュリティ②

③デンマークの変化とケースワーカーの役割

○デンマークでは賃金設定には産業別の労働組合が大きな役割を果たしてきた（近年では、賃金設定は分散化しつつあり、個々の企業の賃金設定のウエイトが増してきている）。他方、リ・スキリングについては、政府がイニシアティブをとって、企業の情報を集めてリ・スキリングの方向性をアナウンスする。

○すなわち、政府が失業率や賃金上昇率、求人といった客観的な指標を用いて、各職業の見通しを半年ごとに明示。ケースワーカーはこれを参考に、良い職業に移動するように指導する。ケースワーカーの経歴は様々だが、IT技術を有し、指導についてのリ・スキリングを受けた者が選ばれる。

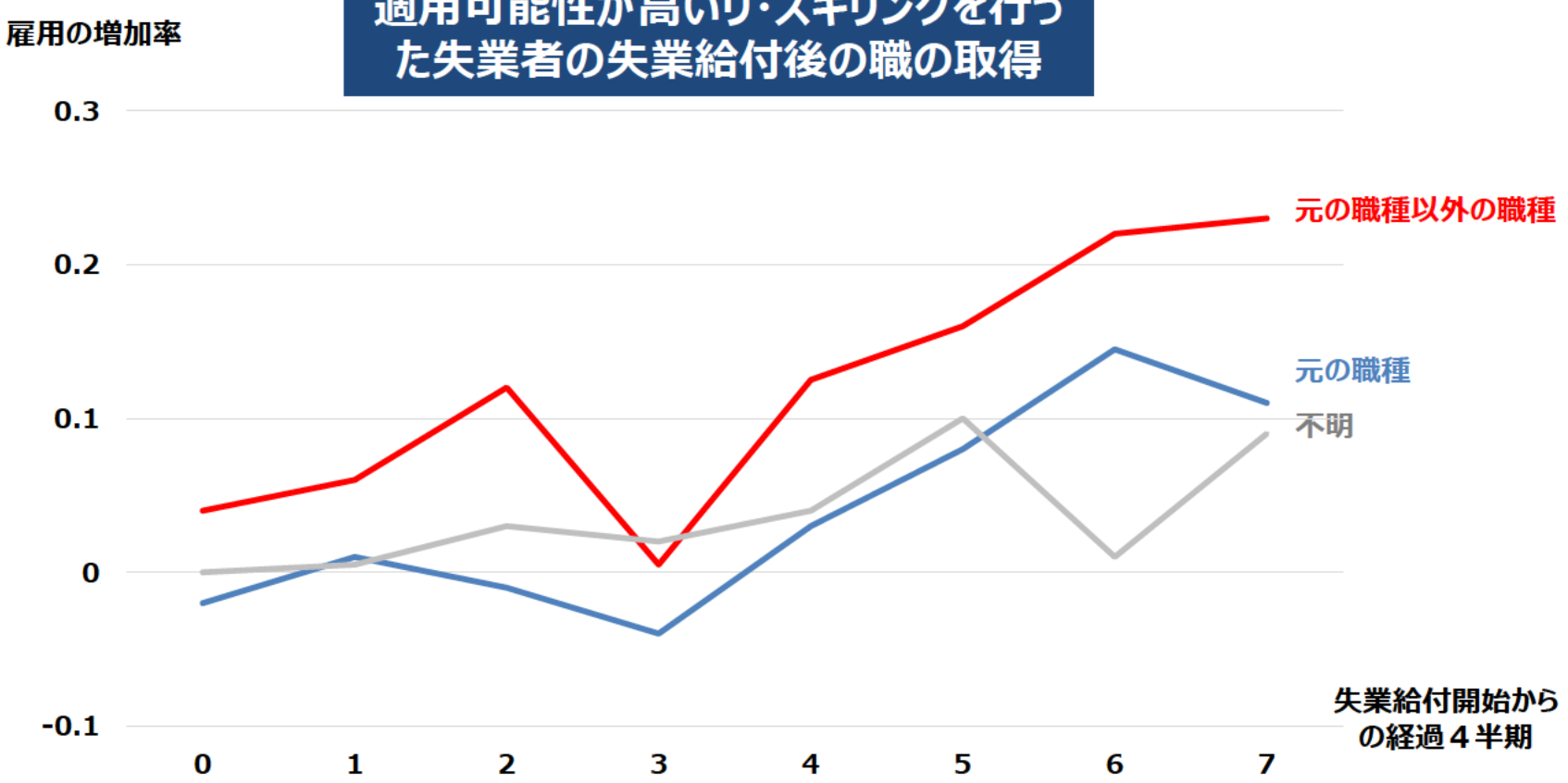
○デンマークでは1990年代頃までは手厚い失業給付により失業率が10%程度に高止まり。このため、1990年代から2000年代の初めにかけて改革を実施。失業給付を受けるにはケースワーカーとの面談を行わなければならず、リ・スキリングや求職の実施を義務付け。その結果、失業率が5-6%程度にまで劇的に低下。ケースワーカーは、失業の長期化を防止し、政府支出の節約にも貢献する。

（出所）シカゴ大学ビジネススクールのAnders Humlum教授（労働経済学者、デンマーク人）の研究論文及び新しい資本主義実現本部事務局との意見交換等を基に作成

リ・スキリングと職種間の移動

○ デンマークでは、適用可能性が高いスキルについてリ・スキリングを行った場合（一般的な資格、クラスルームでの教育など）、求職者の新たな雇用は、元の職種以外の職種での雇用増加が多く、成長分野への円滑な移動が行いやすい。

適用可能性が高いリ・スキリングを行った失業者の失業給付後の職の取得



（注）2012年から2018年にデンマークで失業保険を受給した失業者のうち196,322サンプルを用いたもの。3桁のISCO08職業コードを用いて、元の職種、異なる職種、不明の３つに分類。

（出所）Anders Humlum, Jakob R. Munch and Mette Rasmussen ”What Works for the Unemployed? Evidence from Quasi-Random Caseworker Assignments” mimeo

リ・スキリングについての賃金助成の効果

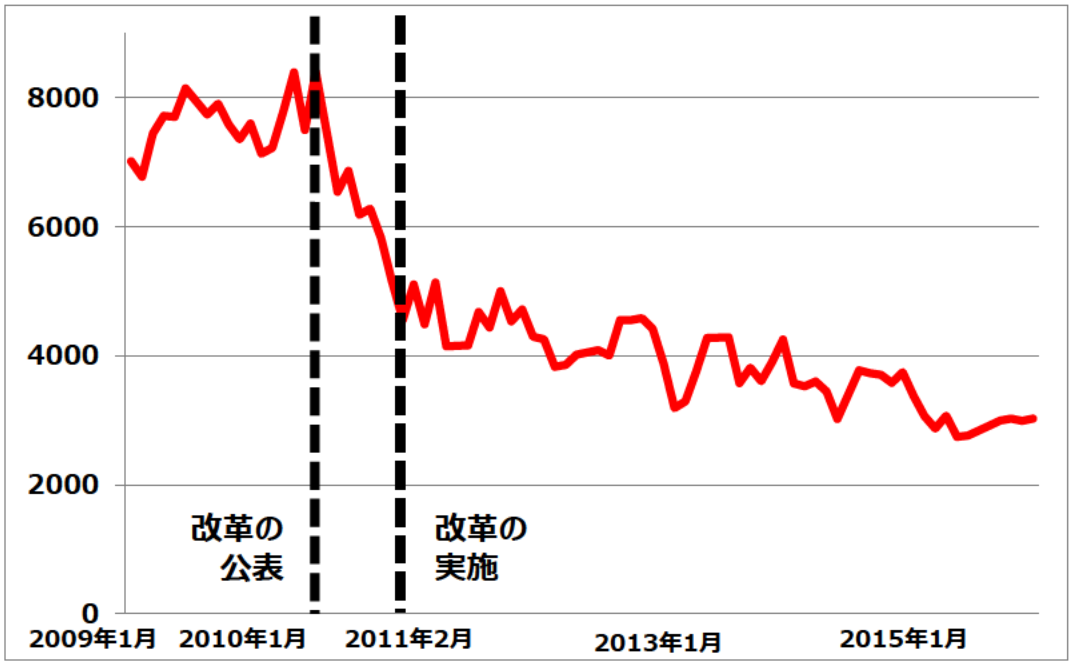
○ デンマークにおいては、リ・スキリングを企業が行わせた場合、企業に対する賃金補助を行うことになっている。

○ この賃金補助は、企業がリ・スキリングを従業員に行わせる強いインセンティブとなっている。

○ 実際のところ、訓練コースの参加者数（食品衛生検定、仕事と教育のための自己啓発等）の推移を見ると、政府が2011年２月にこの賃金補助を20%削減したところ、参加者数が激減した。

○ すなわち、賃金助成は、リ・スキリングの受講者数と強い相関があることがわかっている。我が国の場合、雇用調整助成金の給付要件に必ずリ・スキリングを行うことが要件となっているわけではない。

リ・スキリングコースの参加者数（デンマーク）



（出所）Anders Humlum, and Jakob R. Munch and Mette Rasmussen. 2019. "Globalization, Flexicurity and Adult Vocational Training in Denmark" In *Making Globalization More Inclusive*, (WTO)

キャリアコンサルタント

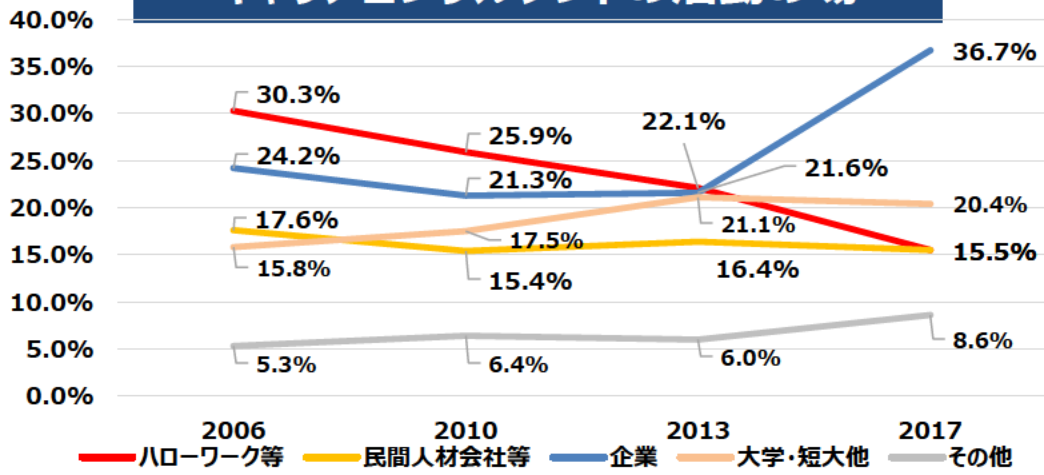
○ 我が国には、労働者のキャリア選択について助言・指導を行う専門家として、キャリアコンサルタント（国家資格）が存在。現在の登録者数は、6.4万人（2022年９月末時点）。

○ ただし、求人・求職・キャリアアップに関する具体的な情報を共有しているわけではないので、助言・指導を行うにあたっての具体的な労働市場についての情報が不足。

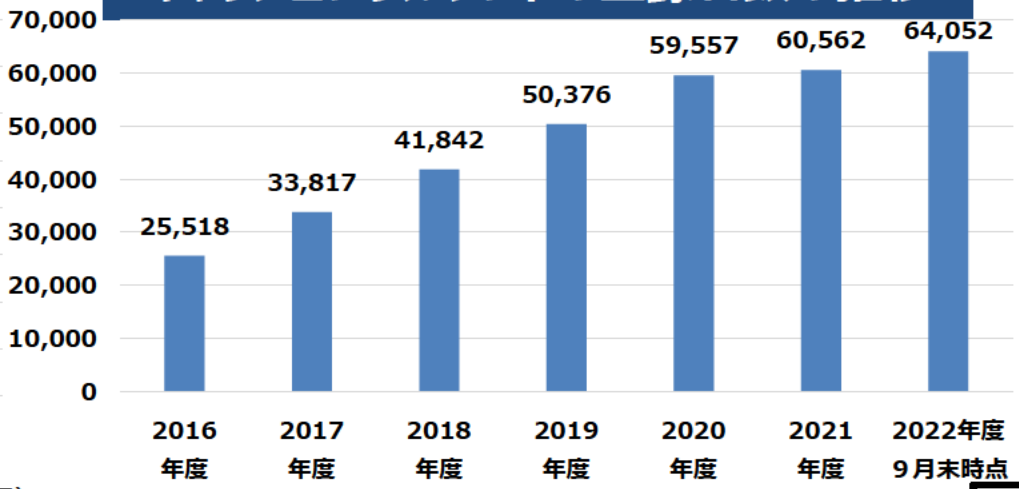
○ デンマークにおいては、このようなキャリアコンサルタント（デンマークでは、「ケースワーカー」と呼ぶ）の助言のため、失業率や賃金上昇率・求人といった指標を用いて、各職業の見通しを（緑・黄・赤といった形で）半年ごとに明示している。我が国でも、官民を通じた労働市場の現状について情報の共有が必要。

○ また、キャリアコンサルタントの分布は、企業内に偏っており、ハローワーク等の比率は減少。構造的賃上げのためには、官のハローワークにおいても、キャリアコンサルティング部門の体制強化などのコンサルティング機能の強化が不可欠。

キャリアコンサルタントの活動の場



キャリアコンサルタントの登録者数の推移



（注）左図はn=2254(2006年)、2377(2010年)、3272(2013年)、2610(2017年)。
（出所）独立行政法人労働政策研究・研修機構「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」報告書（平成29年度）を基に作成。

在職者の学び直しに対する支援策の現状

○ 日本の在職者向けの学び直し支援策は、資金の提供ルートとして２種類が存在。企業を通じた支援と、個人への支援。

○ 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年間771億円で全体の75%を占め、個人への直接支援は年間237億円で全体の25%を占める。

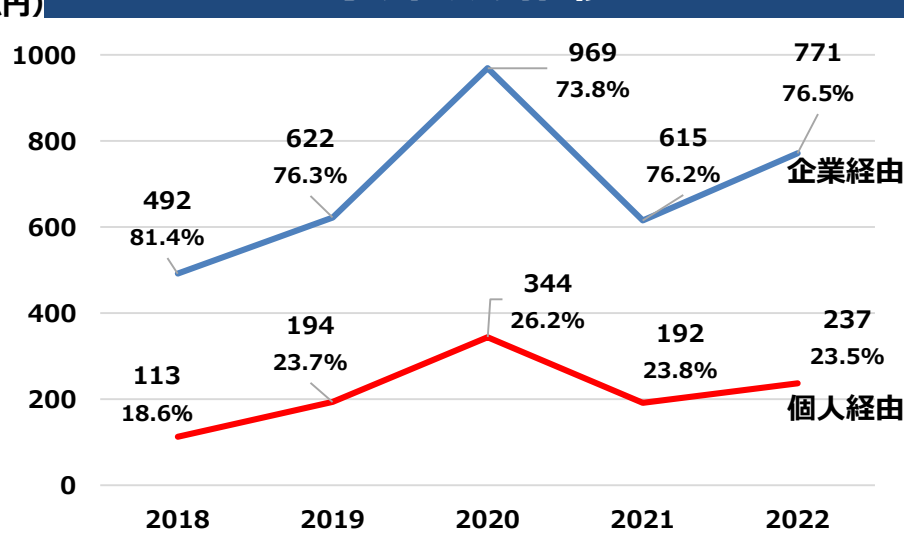
○ また、個人への直接支援は、過去5年間での伸びも限定的。労働移動の円滑化のためには、企業経由が中心となっている在職者支援を、個人経由中心に見直す必要があるのではないか。

○ この際、拡大する個人経由の支援にあたっては、キャリアコンサルティング等を受けていただく必要があるのではないか。

在職者向けの学び直し支援策

	企業を通じた支援		個人（在職者）への直接支援
	人材開発支援助成金	公共職業訓練（在職者訓練） 生産性向上人材育成支援センター	教育訓練給付制度 （専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練）
支援内容	• 企業自身あるいは企業が民間教育訓練機関等に委託して、労働者の現在の職務に関連する訓練を行う場合、訓練内容に応じ、経費の30%～75%を、企業に助成。	• 厚生労働省の設置したポリテクセンター・ポリテクカレッジ（全国86か所）、および都道府県が設置した職業能力開発校等において、在職者向けの職業訓練を実施。 • 職業訓練の受講費用は企業が負担。	• 労働者のキャリア形成等に資すると認定された講座を受講する場合、その受講費用の20%～50%を個人に給付。 • さらに、労働者の中長期的キャリア形成をターゲットとする専門実践教育訓練の場合、訓練終了後１年以内に資格取得・再就職すれば20%を個人に追加支給する。
予算額	681億円	90億円	237億円

予算額の推移



（注）右図について、「企業経由」は、人材開発支援助成金、公共職業訓練（在職者訓練）及び生産性向上人材育成支援センターに用いる運営費交付金と、都道府県の行う職業訓練への交付金（運営費交付金及び都道府県向けの交付金については、当該年度決算における実績に基づき、予算額を試算したもの）。「個人経由」として、教育訓練給付制度を加え、在職者支援向けの学び直し支援策の全体額とした上で、それに対する、それぞれの割合として算出。
（出所）厚労省資料を基に作成。

リ・スキリング参加者の日・デンマーク比較

○ デンマークのリ・スキリングは、受講者の７割が在職者だが、日本は在職者は４割。

○ 我が国では、就職をすると、学び直し慣行が薄くなる。労働者の生活安定性（セキュリティ）を維持したままで、リ・スキリングを進めるためにも、我が国においても在職期間中のリ・スキリングの強化が必要。

日本とデンマークのリ・スキリングの参加者属性

	デンマーク（2010年）	日本（2021年度）
参加者	421,994人	211,812人
期間	平均７日間	在職者平均16時間 失業者平均６ヶ月間
年齢	平均40歳	平均38歳
性別	男性64.5% 女性35.5%	男性57% 女性43%
スキルレベル	低 33% 中 56% 高 11%	基礎：74% 専門：26%
労働市場における属性	被雇用者（在職者） 67% 自営業者 4% 失業者 24% 非就業者/ 不明 5%	在職者 44% 失業者 56%

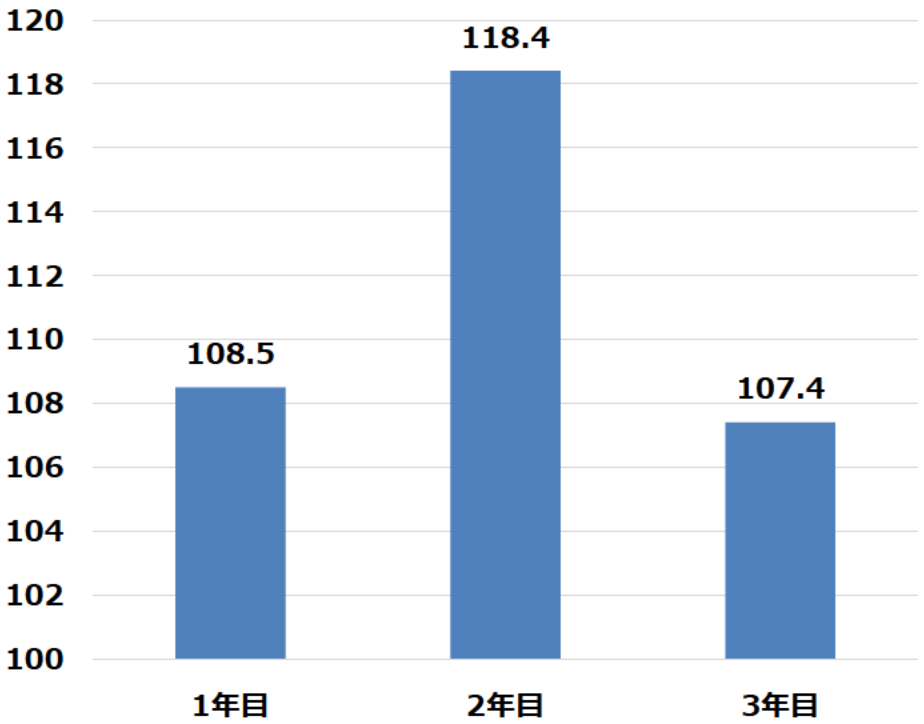
（注）デンマークのリ・スキリングのスキルレベルは、低 -「高校以下」、中 -「職業教育」、高 -「高等教育」と定義。
日本は、公共職業訓練（在職者向け、離職者向け）、求職者支援訓練を合わせたもの。日本の「年齢」は、都道府県が実施する在職者向け公共職業訓練の年齢別のデータがないため、それを除いた値。日本のスキルレベルは、基礎 -「都道府県による在職者向け公共職業訓練と離職者向け公共職業訓練、求職者支援訓練」、専門 -「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構による在職者向け公共職業訓練」と定義。

（出所）厚労省資料、Anders Humlum, and Jakob R. Munch and Mette Rasmussen. 2019. ”Globalization, Flexicurity and Adult Vocational Training in Denmark”In *Making Globalization More Inclusive*, (WTO)等を基に作成。

インターンシップ

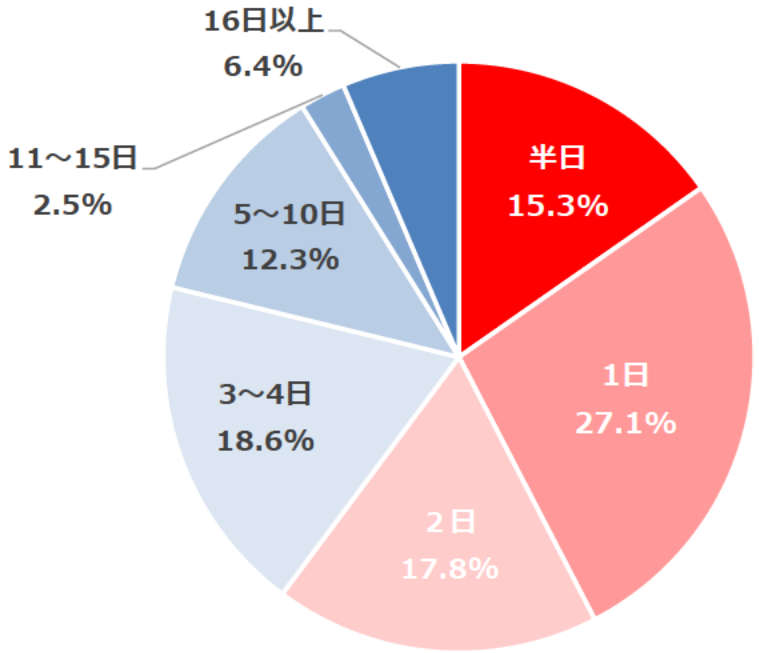
○ 新卒者についても、インターンシップの経験者は、未経験者と比べ、入社後の評価が高い傾向がある。
○ ただし、半日から２日といった極めて短期間のプログラムが多いのが現状。

インターンシップ経験者と未経験者の人事評価の差
（未経験者の平均値を100とした場合の経験者の平均値）



（出所） パーソル総合研究所「企業インターンシップの効果検証調査」を基に作成

インターンシップの参加期間



（注）企業が「インターンシップ」「ワンデー仕事体験」等と称して実施したプログラムに参加した学生に対して、自らが参加したうち最長のプログラムの日数を調査したもの
（出所）内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査結果について」

自己都合離職と会社都合離職

○ 労働移動という観点で我が国の労働政策を見ると、自己都合で離職する場合は、会社都合で離職する場合の保護が受けられないケースがある（失業給付の給付期間など）。

○ 労働者が、自らの希望に応じて会社内・会社間双方において労働移動していくシステムに移行するためには、自己都合離職者の場合、求職申込後２か月ないし３か月は失業給付を受給できないといった要件の要否の必要性について、慎重に検討すべきではないか。

会社都合離職者と自己都合離職者の比較

	会社都合離職者	自己都合離職者
失業給付の給付日数	➢ リ・スキリング（職業訓練）を行っている間は、給付を最大２年間まで延長。 ➢ 基本の給付日数が（勤続年数・年齢に応じて）90日～330日であり、最大で合計1,060日間の給付。	➢ リ・スキリング（職業訓練）を行っている間は、給付を最大２年間まで延長。 ➢ ただし、そもそもの基本の給付日数が、（勤続年数に応じて）90日～150日であり、最大で合計880日間の給付。 ➢ さらに、求職申込後２か月ないし３か月（注１）は、受給できない。
国民健康保険料の軽減措置（注２）	➢ 前年（在職時）の所得の30%をもとに、支払う国民健康保険料を算定	➢ 前年（在職時）の所得の全額をもとに、支払う国民健康保険料を算定
自治体による住民税の減免措置（注３）	➢ （会社都合の）退職・失職により所得が著しく減少した場合には住民税を減免	➢ 自己都合による離職の場合には、（左記の）住民税の減免の対象外となることがほとんど

（注１） ５年間のうちに３回自己都合離職を行った場合は、給付制限期間が２か月から３か月へと延長される。
（注２） 全ての国民は何らかの公的医療保険への加入を義務づけられており、会社を退職した後に他の公的医療保険に加入しない場合は、国民健康保険に加入することとなる。
（注３） 地方税法323条及び「地方税法の施行に関する取扱いについて（市町村関係）」（総務省通知）に基づき、横浜市・大阪市など自治体によっては、経済的事情等から個人住民税を納付することが困難である場合に減免を行う制度が存在。

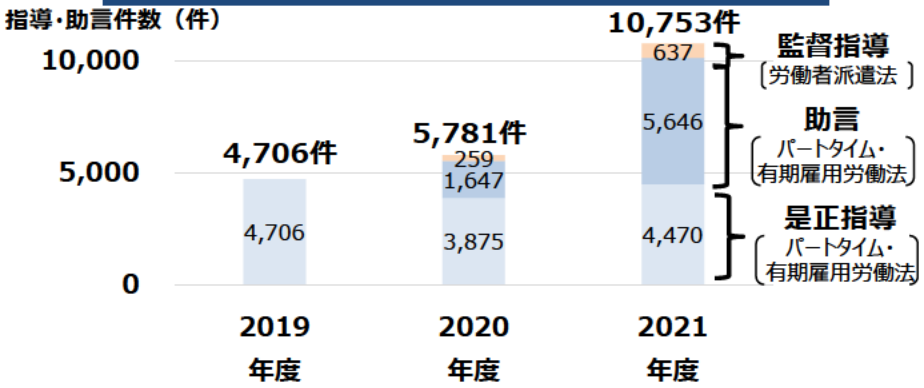
同一労働・同一賃金の施行状況

○ 非正規労働者の賃金を上げていくためには、同一労働・同一賃金制の徹底した施行が不可欠。

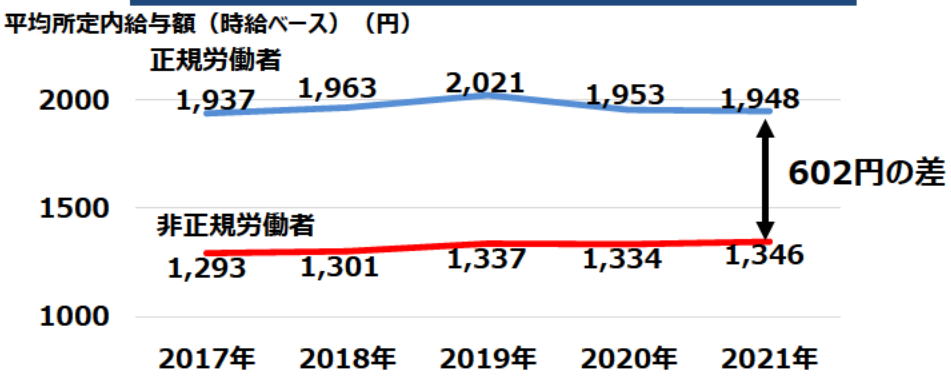
○ 同一企業内の正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇差を禁止する同一労働・同一賃金制の施行（パートタイム・有期雇用労働者は、2020年度から大企業、2021年度から中小企業で施行。派遣労働者は、2020年度から大企業・中小企業で施行）後も、正規労働者・非正規労働者間には、時給ベースで600円程度の賃金格差が存在（この差が合理的でないと結論はできないが）。

○ この施行は全国47か所の都道府県労働局が行うことになっている。他方、全国に321署ある労働基準監督署には指導・助言の権限がない。昨年12月から、労働基準監督署でも問題企業の調査を行い、労働局に報告することとしたが、それに基づき指導・助言を行うかの最終的な決裁権限は労働局にある。

同一労働・同一賃金に関する指導・助言等の実施件数



所定内労働における正規・非正規の賃金格差



（注）同一労働・同一賃金に関する指導・助言等の実施件数は、パートタイム・有期雇用労働法に基づく是正指導・助言の件数（ただし、これには労働条件の文書交付など、パートタイム・有期雇用労働者の処遇改善に関係する是正指導・助言が広く含まれる）、同法第19条に基づく雇用管理改善を促す助言の件数、労働者派遣法第26条第7項・第10項・第11項に基づく派遣先への監督指導件数（いずれも2019年度～2021年度）を集計。

（出所）厚生労働省調べ（2022年度）及び厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2022年）を基に作成。（所定内労働における正規・非正規の賃金格差は、短時間労働者を除いた常勤の一般労働者のうち、正社員・正職員を「正規労働者」、それ以外の者を「非正規労働者」として表示。）