

2023.2.15

## リスクリング・労働移動・構造的な賃上げの方向性

翁百合

○現在は、GX、DX など日本の産業構造、サプライチェーン、企業のビジネスモデルが変わる大変革期。こうした変化に備えて従業員の能力を向上させ、労働移動を円滑化し、生産性向上に見合って実質賃金を持続的に上昇させることは、極めて重要な政策課題。このため、リスクリング教育の重要性について企業や国民の理解を広げる必要。

○企業の人事制度改革が必要。日本の終身雇用制は、社会の安定に寄与してきた面もあるが、年功序列の賃金体系は、人材獲得の面で国際競争力を劣位にした弊害も否定できない。企業経営者は、環境変化に即応したリスクリング教育の機会を提供し続け、「スキルのある人がより報われやすい人事制度」に変革すべき。そのためには、各社に最適なやり方で従業員のリスキリングとキャリア形成・賃金向上がリンクする職務給型（ジョブ型）雇用を組み合わせ、従業員のエンゲージメント向上と競争力強化を実現する必要。

○職務給型（ジョブ型）雇用には、従業員の能力や学位、スキル証明の見える化が不可欠。これにより、社内職務への公募制度（ポスティング制度）を活用した適材適所の配置も可能に。能力証明は社外にも通用するものである必要。リスクリングの機会提供がむしろリテンションに寄与するとの発想への転換が必要で、新卒通年採用拡大、経験者採用への積極的取組も期待。リスクリング教育に関しては、OECD 諸国比スコアの低い教育内容、受講しやすさなど、企業側の働き方改革も含めて課題が多い。

○今後は在職者のみならず、失業し求職中の人にも適切な教育機会・ジョブマッチングを提供する視点が重要。そのためには、必要な助言によってリスクリングとジョブマッチングをサポートする機能が必要。官民・地域における中間組織などで、そうした役割を担う人の質と量の向上が求められる。

○非正規社員の賃金引上げには、同一労働同一賃金の徹底と、リスクリングなどの教育機会の提供が不可欠。賃金が高く安定した雇用を求める人たちを支援するには、セーフティネットを労働移動推進型（リスクリング期間の生活支援など）に転換し、求職者支援制度を抜本的に立て直し拡張する必要。

以上