

2023 年 4 月 12 日

三位一体労働市場改革について

日本総合研究所 翁百合

○多様化する働き方、産業構造の大変革、生産年齢人口の大幅減少を考えると、一人ひとりが自らキャリアを選択でき、能力を向上させながら労働移動が円滑にできる労働市場への三位一体の改革は、日本経済の成長にとってもきわめて重要。

○リスクリング教育：在職者への学び直し支援策として、個人経由の給付を、職務給の普及に合わせて5年以内を目途に過半に拡大することに賛同。在職者のリスクリング強化のため、雇用調整助成金に関し、教育訓練による雇用調整の選択が有利になる支給率の設定は、インセンティブ設計として効果的と考えられ、進めていただきたい。

○個々の企業の実態に応じた職務給の導入：職務給などの給与・雇用制度の現状や、企業としての考え方の開示拡大は重要。資本市場や労働市場に対する経営の透明度が高まり、資金や優秀な人材が集まり、企業の競争力向上に結びつく好循環を期待。単に開示にとどまらず、取締役会で課題認識をして、さらなる人事制度改革につなげる必要。

○成長分野への労働移動の円滑化：自らのキャリア選択による退職が不利となる失業給付要件は緩和が必要。勤続年数が長期化するほど有利な退職所得課税制度の見直しは労働移動円滑化の政策と軌を一にして進めるべき。民間の退職金制度も、退職給付という賃金の後払いによって勤続年数の長期化を促す傾向が見受けられ、見直しが求められる。

求職者に対しては、寄り添ったキャリアの助言が必要なケースが多く、その機能を強化する必要。これらのコンサルティング機能を担う人たちに対して、官民の求人・求職情報を集約して提供可能にすれば、労働移動を効果的・効率的に支援する基盤になると考えられる。

○多様性の尊重と格差の是正：最低賃金の低さは女性の低賃金の問題とも直結。男女賃金の差異の開示が300人以下の企業にも広がることも期待したい。キャリアアップ教育については、起業という選択肢の重要性も伝わるよう内容の充実もご検討いただきたい。なお、政府内で技能実習生制度の廃止の検討が進んでいるようだが、外国人の労働者も同じように待遇の格差がなく、子弟の教育機会が与えられるような環境整備をしていただきたい。

以上