

第 18 回新しい資本主義実現会議 提出資料

Z ホールディングス株式会社 代表取締役会長
川邊 健太郎

岸田総理が就任以来訴え続けている「構造的賃上げ」及び、三位一体労働市場改革にとって重要目標と位置付けている「同じ職務での日本企業と外国企業間に存在する賃金格差の縮小」について、最も効果的な対策は、高付加価値の産業への労働移動を推進し、その産業をグローバルに展開させていくことに尽きると思います。

今回の「三位一体労働市場改革の方針」（案）については、高付加価値産業への労働移動を推進するにあたり土台となる考え及び総合的な施策が盛り込まれており、異論はありません。

私は、この方針の中でも特に「副業・兼業の奨励」について言及をしたいと思います。

長くメンバーシップ型雇用に慣れた日本の労働者は、転職による労働移動に一足飛びにはいきづらく、リスキングを通じて新たなスキルを得たとしても、主たる所属企業で特段のニーズがない場合は、宝の持ち腐れとなることが多いと考えます。

他方、「副業・兼業」の機会を持つことにより、労働者は転職を前提としたジョブ型雇用に慣れることができますし、副業人材を受け入れる企業は社内にはないスキルをもった労働者を取り入れることができ、付加価値を向上させることにつながるでしょう。特に中小企業では、付加価値向上と労働移動の円滑化において高い効果をあげると私は確信しています。

現在の副業労働市場は、圧倒的に「買い手市場」となっています。

コロナ禍以降のリモートワークの拡大と副業の進展により、「副業をしてみたい」と思う労働者は激増している一方、日本の多くの企業がいまだメンバーシップ型雇用でフルタイム勤務の社員をベースに業務分担をしていることから、実際に副業人材を受け入れている企業は限定的です。よって、現在は副業を前向きに受け入れている一部の企業が、殺到する応募者を厳選採用している状況にあります。また、中小の副業マッチングサービスが乱立しており、最適に効率よく副業人材を配置できていないように見受けられます。

「三位一体労働市場改革」を成立させるため、「副業・兼業の奨励」においては

- ① 副業受け入れの法定化等の工夫を講じて、副業を促進しながら、日本企業全体をジョブ型雇用へ構造転換すべき
 - ② 副業求人情報の整理と副業人材のマッチング精度の向上を進めるべき
- と考えます。