

2024.5.9

労働市場改革・資産運用立国についてのコメント

日本総合研究所 翁百合

労働市場改革

○基礎資料データは、全体として日本の労働市場の急速な変化を示唆。特に、若年層の転職志向が大きく増加、副業・兼業を認める企業の割合も既に5割を超えた。終身雇用型雇用慣行は見直しを迫られ、労働市場のダイナミズムが生まれてきていることが確認可能。

○労働移動の円滑化は、労働生産性上昇にプラスに影響。①労働者の労働生産性が高い企業や産業への転職だけでなく、②企業による従業員のエンゲージメント向上を考えた人事制度、人への投資、③従業員の能力向上への意識が高まる、といったチャンネルが重要。——実際、労働移動が円滑な国ほど生涯賃金が上昇、その主要因が同一企業内の賃金上昇という分析結果は、転職以外のチャンネルの重要性を示唆。

○労働市場のダイナミズムを労働生産性向上に結びつけるためにも、各企業が自社に合ったジョブ型人事を導入し、ジョブマッチングが適切に行われる必要。多様な先進企業によるジョブ型人事の導入方法の具体的事例集の作成は、多くの企業が人事制度改革を検討する上で、参考になると考える。

○その他、労働市場改革に関して、特に急がれる施策は以下の通り。

- ・ 少子化の加速を防ぐための若い世代の賃金引き上げ（企業経営者の取組に期待）
- ・ 非正規雇用社員に対する同一労働同一賃金の徹底した施行
- ・ 労働生産性向上の遅れがみられる中小企業への省力化投資や AI ツール導入支援
- ・ 高齢層の就職機会拡大支援（ジョブ型雇用拡大など）

資産運用立国

○企業価値向上の果実が、従業員の賃金とともに金融資産投資を通じて長期的に家計に還元されるためには、まずは、インベストメントチェーンの要であるアセットオーナーが受託者責任を果たし、運用力向上とリスク管理・ガバナンスを適切に行うことなどが必要。アセットオーナー原則を小規模先も含めて幅広く浸透させることが求められる。

○加えて、資産所得倍増プランに掲げられている iDeCo 制度の改革、金融経済教育推進機構による職域などでの金融経済教育推進も並行して進める一方、労働市場の変化を踏まえ、確定拠出型企業年金の広がりや、各年金のポータビリティ向上も一層重要。

以上