これまでの主なご指摘事項について

(我が国の経済・労働市場の変化と課題)

(委員の主なご指摘事項)

- 人手不足解消を考えるだけでなく、持続可能な労働市場の在り方の検討が重要。適度な人手不足感が、長時間労働の緩和等、労働条件を改善させる可能性もある。
- 人手不足を解消すべきか、それとも人手不足を好機と捉え、労働条件をいかに改善するかをはっきりさせるべき。後者が重要であり、労働需給がタイトになることによって、正規転換や賃金上昇を進められるのではないか。
- 緩やかな人手不足の維持を政策目標として掲げてはどうか。例えば、金融政策におけるインフレ率目標のように、有効求人倍率 1.2 倍程度を目標にしてはどうか。
- 所得分配に関しては、労使自治が現在の規範であり、また、経済学の研究からも、ある特定の労働分配率が望ましいというような結論を出すことはおそらくできない。そのため、労使分配の現状を評価する、あるいは将来的なターゲットを定めるような方向は望ましくないのではないか。
- 企業においては、労働分配率が下がり、内部留保が増えている。将来の雇用調整の原資として、予備的貯蓄をしているのではないか。経営者がなぜ賃金を上げたくないのかが重要である。また、経営者は需給ギャップや賃金の状況等を吟味しているわけではないと考えられるので、労働市場の現状について経営者に詳細に伝えることが重要。

(無限定正社員や非正規雇用労働者に関する課題への対応)

(委員の主なご指摘事項)

- 今後、長期雇用を維持する企業とそうでない企業に二極化していこう。賃金カーブはフラットになっているように見えて、2004年以降、日本型雇用で守っている部分と、そうでない部分の差が大きくなっているのではないかと。
- 職務限定正社員、地域限定正社員の普及も十分ではない現状がある。
- 産業構造が変わっていく中であって、労働者がその意欲と能力を発揮できる状況をどのように作るかを議論すべきではないかと。
- 雇用政策について、かつては失業率引き下げ等の分かりやすい目標があったが、今後は働き方の多様性等、雇用の質について評価していく必要がある。
- 労働者の満足度に注目し、どのような指標によって満足度が高まるのか議論してはどうか。
- 雇用の質は労働者が希望に沿った働き方を実現できているかどうかで測るべき。就業したいけれどもできないことに焦点を当てて議論すべきではないかと。
- 就業を希望していても働けない人々、労働時間を短縮したいと考えている正規雇用者、不本意非正規で働く人々に焦点を当て、本人以外に起因する就業上の制約を雇用政策によって取り除くことが重要。

(政策の方向性)

- 無限定正社員の働き方の改善
- 職務限定正社員・勤務地限定正社員・勤務時間限定正社員等の普及促進
- 本人の希望に配慮したキャリア形成支援
- 無限定な働き方・限定的な働き方を労働者が主体的に選択し、円滑な移動や転換、マルチキャリアパスを可能とするための環境整備
- 非正規雇用労働者の正社員転換等のキャリア形成支援
- 雇用契約内容や雇用ルールに関する労働者の理解促進

(専門人材の育成・生涯を通じた職業能力開発)

(委員の主なご指摘事項)

- 日本においては、企業における管理職の割合が、他国と比較して小さい。背景として、管理職の人材育成や評価の仕組みが整っていないこと、管理職希望者が少ない傾向にあることが考えられる。
- 長期化する職業生活の過ごし方において、他国では非常に高等教育機関が重要な役割を果たしているが、日本ではこれまで十分ではなかった。これまで日本においては上手くいっていなかった背景や、どのように職業生活と高等教育機関ないしは様々な教育機関が連携していくかについて、議論すべき。
- キャリア形成を含めた教育の在り方も検討すべき。リカレント教育で身につけたスキルを活用できる選択肢が必要。
- J E E D（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）の在職者訓練の受講者数は、平成28～29年において大きく増加している。訓練は機会費用の増加となるため、景気が改善すると受講者は減少するというのが通例であることを考えると、中小企業の現場でいかに人材育成へのニーズが高まっているかがわかる。

(政策の方向性)

- 専門人材の育成の推進
- ライフステージに応じたリカレント教育
- 企業のニーズに対応した人材育成
- 企業を超えた能力発揮を可能とする人材育成の仕組みの整備
- 社会人として学び続けることを可能とする環境の整備

(外部労働市場の拡大)

(委員の主なご指摘事項)

- 技術革新が進む中での労働移動の円滑化について考えなければならない。
- タイトな労働需給の中で、労働力がどう移動しているか。この10年間で大企業の就業者数が大幅に増加していることについて、自営業の減少も含めて、考えていく必要。社会全体として労働市場における労働力の分配を考えていくべき。
- 日本では内部労働市場が重視され、転職が少ない。このため、外部労働市場において買い手独占が進んでいる。労働市場の流動性、さらに雇用システム全体についても考えるべき。
- 若年者の離職率については、25%程度は普通ではないか。長期のインターンシップがない我が国では、卒業後3年程度は適職選択過程と捉えるべき。

(政策の方向性)

- 中途採用の受入促進に向けた施策の推進
- 賃金に関する情報を含む職務や職場に関する情報提供
- 中途採用に対応した賃金制度等の整備の促進

(労働者の主体的なキャリア形成の支援)

(委員の主なご指摘事項)

- 多くの選択肢の中から個人が最善の選択や合理的な判断をできないという問題もあるのではないか。その問題の根本には、情報が不足していることが考えられるので、どのように解決するかを考える必要があるのではないかと。
- 人手不足で離職が多く、労働条件が改善されない産業では、その産業において必要なスキルが認知されていない可能性がある。
- どのようなスキルが必要か、わかっていない企業も多いので、スキルの見える化を進めるべき。フィンランドで実施している職業生活の改善を図るコンサルティング事業も一案ではないか。
- 希望を叶えることが質の向上につながるとは限らない。むしろ労働者が自身の希望を発見することや、状況に応じて自分の希望を見つめ直して、それを柔軟に調整できることが重要。そのために、カウンセリングやメンタリング等の広い意味での学習を可能にするような体制整備が大事。
- 今後需要が減少するであろう事務職の志望者が学生の中では圧倒的に多い。学生の意欲・能力をどう活かしていくのが重要。

(政策の方向性)

- 職業能力・職務遂行能力の見える化の推進
- キャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドックの普及促進
- 学校段階からの労働市場の動向に関する情報提供、就業意識の啓発

(兼業・副業、雇用類似の働き方に関する検討等)

(委員の主なご指摘事項)

- 研究会の方向性としては、人手不足産業において労働力を補うだけでなく、ウーバー等のような新しい働き方の普及等を踏まえて方向性を考えるべき。
- 働き方が柔軟過ぎると、健康やプライベートに悪影響を与えうるという懸念がある。本研究会は中長期を見据えて行っていると思うが、その期間に柔軟な働き方が普及した場合、現行法制度が機能するのか。
- 労働政策と雇用政策が従来同一視されてきたが、今後は雇用類似の働き方等、雇用関係にならない労働形態も含めて議論する必要がある。
- 働き方を個々人が自律的に選択できることが、雇用の質を高めるために重要。育児や介護は、自分の意思のみでは行えないという他律性が大きい。就業を自分自身で選択できることが大事。

(政策の方向性)

- 働き方の変化等を踏まえた労働時間管理等の検討
- 雇用類似の働き方に関する保護等の在り方の検討

(企業の生産性向上)

(委員の主なご指摘事項)

- 従来は価格を外生にして、その中で雇用政策を議論してきたが、今後はむしろ労働市場を軸に置いて、それから逆に他の政策も含めて、どうあるべきかという議論をすべきではないか。
- 生産性の向上については、特定の分野が恩恵を享受する等の不平等な状況にならないように、非正規を含めた全体の底上げが重要。
- 新しい技術による生産性の向上を、きちんと人々に分配できるような、社会の仕組みを考えていく必要があるのではないか。
- 時間当たりの生産性、時間当たり付加価値を向上させるため、雇用政策として何ができるのかを考えていく必要がある。また、AI、IoTの成果の配分についても議論する必要がある。
- 付加価値はコストを引いて算出されるため、付加価値生産性の追求は、雇用政策と矛盾しかねない。マクロだけでなく、中小企業で生産性が向上しない背景等、仕事の質や企業規模等によるばらつきが問題。

(政策の方向性)

- AI・ICTの活用に向けた人的投資の促進
- 労働集約型産業におけるAI・ICT等を活用した業務の効率化
- 企業による個人の希望・特性等に応じた雇用管理の推進
- 非正規労働者に対する職業訓練の実施等による生産性の向上
- 働き方改革による業務プロセス改善、効率的な働き方等の推進

(企業における取引環境等の整備)

(委員の主なご指摘事項)

- 人手不足の状況下において、なぜ企業が労働条件を改善できないのかを考えることが重要。
単に、処遇を改善すれば良いという議論ではない。
- 人手不足だが賃金が上昇しない理由として、労働市場が競争的でない、あるいは労働市場の調節機能が働いていないことがある。その背景として、規制の強化や労働組合の機能低下、ローカルマーケットにおける独占等が考えられる。市場の機能低下に議論の焦点を当ててはどうか。
- ローカルマーケットにおけるサービス産業は、生産性が低い場合も競争原理が機能せず、生き残っている可能性がある。労働市場における競争原理が健全に働けば、生産性が高い企業が生き残るはずである。生産性の向上に向けた政策課題として、競争を阻害する規制の存在や、独占が生じているのではないか。法令やガイドライン整備、あるいは、改善のためのコンサルタント等の導入支援が政策として必要ではないか。
- 他社との競争の中で、一社のみが価格を上げることは難しい。建設業では週休2日が浸透していないが、同業他社が導入しない中で一社のみが導入することは難しい。カルテルのような仕組みを設け、価格上昇や週休2日を推進することも考えられる。

(政策の方向性)

- サプライチェーンにおける優越的地位の濫用防止等の取引適正化
- 消費者意識の変革も含めた過剰サービス等の見直しへの機運醸成

(働き方改革の一層の推進等による就労環境の改善)

(委員の主なご指摘事項)

- 付加価値生産性を高めることが重要。そのためには、働き方改革のみならず価格の上昇が重要であり、競争政策の範囲である。最低賃金や労働時間規制を通じたコストプッシュで価格を上げていくことも考えられる。
- 賃金の上昇に向けて、どのような政策手段が適切か検討すべき。賃金に関しては労使自治という側面が大きいが、もっと政府が介入することも議論すべきではないか。
- すぐに外国人を受け入れるよりも、賃金を上昇させることで労働力を増加させることが重要である。
- 就業非希望者であったとしても、賃金や働き方の柔軟性が増し、雇用の質が上がれば、就業を希望するようになるのではないか。

(政策の方向性)

- 長時間労働の縮減、時間当たり付加価値の最大化
- 同一労働同一賃金の実現
- 最低賃金の引上げ、賃金引上げに向けた支援

(人口減少下での誰もが活躍できる社会の推進)

(委員の主なご指摘事項)

- 高齢化への対応としての2025年や、高齢化が進展して企業数が減少していく社会を念頭に置いて議論してはどうか。
- シルバー人材センターは、労働に加えて福祉的な機能を強化すべきではないか。 軽い認知症の高齢者等も働けるようにするなど、多様な就業を超えた、高齢者の福祉（ウェルフェア）を高めていくようなシルバー人材センターの新しいあり方を考えてはどうか。
- 労働施策の中には、健康問題も含まれるのではないかと。健康上の理由により就業していない人々について、パートタイムなら働けるのか、もしくはそのような制度があれば働けるのかについて焦点を当てることが重要。
- 特に高齢者や女性は、就労の満足度を高める要素が多様なので、働き方における選択肢を十分に確保し、労働者が最適な選択をできるようにすることが重要。
- 女性の労働力率については、全体としては予測を上回っているかもしれないが、年齢別にみるとかなりばらつきがあり、30代、40代は2020年の予測値に比べるとまだ低い。こうした層へのアプローチが必要。
- 女性の管理職割合は上昇したが、女性管理職を登用する事業所数は頭打ちになっている。女性の活躍等については、総合的に評価すべき。
- 企業が求める人材像を見直し、求人の変更を検討することに併せて、キッズニアや保育園に來ている主婦（夫）層に対してアプローチする等、求職者の開拓が必要。
- 未活用労働力について、対象となるのは育児を行う者及び仕事を探しているけれども適職が見つからない人々ではないか。そのような方々の就労を可能とするためには、求職者開拓とともに求人条件の緩和が必要。
- 看護・保育といった産業に対して高学歴の女性が入って行っている。今後、高学歴の女性の供給が増えた場合に多少なりとも医療・福祉産業の状況に影響があるのか。それとも、今の規制のままでは、高い学歴や高いスキルがあっても、あまり反映されないということなのか。今後、見ていく必要がある。
- 2030年までの推計ならば、団塊ジュニアが重要なコーホートになる。団塊世代は就職時期が高度経済成長期であり景気が良かったが、団塊ジュニア世代はそうでなかったため、政策的にどのように埋め合わせるかが重要。
- 雇用よりも、仕事以外において人々が担う役割まで含めた生活全体の質が重要。育児と仕事の両立等が普及し、生活の質が労働の質だけで測れなくなっている。仕事以外の役割を担う、仕事以外のやりたいことをやれるような労働条件が柔軟な働き方なのではないか。配偶者控除や在職老齢年金の制度、保育所や介護施設の整備等、社会保障を含めて労働行政以外にも広く議論するべき。
- 保育需要のピークは介護需要のピークより早く来るため、保育士と介護士の資格の転換を考えてはどうか。

(政策の方向性)

- 高齢者の活躍による経済成長サイクルの推進
- 就職氷河期世代（団塊ジュニア世代）への対応
- 女性の活躍促進に向けた社会環境の整備
- 外国人材の受入れ環境の整備
- 様々な事情を抱える人の活躍支援
- 働き方に中立的な税・社会保障制度の確立