

雇用政策研究会報告書

人口減少・社会構造の変化の中で、ウェル・ビーイングの
向上と生産性向上の好循環、多様な活躍に向けて

2019年7月
雇用政策研究会

平成30年度 雇用政策研究会委員名簿

氏名	所属・役職
あ べ まさひろ 阿部 正浩	中央大学経済学部 教授
あらき たかし 荒木 尚志	東京大学大学院法学政治学研究科 教授
おおたけ ふみお 大竹 文雄	大阪大学経済学研究科 教授
かんき ち か こ 神吉 知郁子	立教大学法学部 准教授
かんばやし りょう 神林 龍	一橋大学経済研究所 教授
くろさわ まさこ 黒澤 昌子	政策研究大学院大学 教授
くろだ さちこ 黒田 祥子	早稲田大学教育・総合科学学術院 教授
げんだ ゆうじ 玄田 有史	東京大学社会科学研究所 教授
さとう ひろき 佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科 教授
せいけ あつし 清家 篤	日本私立学校振興・共済事業団 理事長 慶應義塾学事顧問
つる こうたろう 鶴 光太郎	慶應義塾大学大学院商学研究科 教授
◎ ひぐち よしお 樋口 美雄	(独) 労働政策研究・研修機構 理事長
ほり ゆ き え 堀 有喜衣	(独) 労働政策研究・研修機構 主任研究員
みやもと たろう 宮本 太郎	中央大学法学部 教授
やまもと いさむ 山本 勲	慶應義塾大学商学部 教授

計15名

(◎は座長、敬称略・五十音順)

雇用政策研究会の開催経過

第1回 平成30年4月23日（月）

○我が国の経済・雇用情勢と課題（論点提示）

第2回 平成30年6月1日（金）

○人手不足分野等の現状把握（産業・企業規模別の違い等）

○労働力需給推計（前回推計のレビュー）

第3回 平成30年6月29日（金）

○我が国の構造問題・雇用慣行等について（賃金、生産性、過剰サービス、労働分配率、終身雇用、年功賃金等）

第4回 平成30年7月20日（金）

○自動化（AI・IoT等）が雇用に与える影響
・有識者ヒアリング（東京大学 松尾特任准教授）

○職種別賃金・労働時間分布について

○労働力需給推計について

第5回 平成30年9月19日（水）

○雇用の質（労働時間等の労働環境、柔軟な働き方、公正な評価・処遇等）

○その他

第6回 平成30年10月19日（金）

○事務局追加資料について

○これまでの主なご指摘事項と政策の方向性について

○労働力需給推計について（非公表）

第7回 平成30年11月16日（金）

○雇用政策研究会報告書（素案）について

第8回 平成31年1月15日（火）

○雇用政策研究会報告書（案）について

雇用政策研究会報告書

～人口減少・社会構造の変化の中で、ウェル・ビーイングの向上と生産性向上 の好循環、多様な活躍に向けて～

目次

序章	1
第1章 我が国の経済・労働市場の変化	2
○景気回復・雇用情勢の改善	2
○労働市場の変化	2
第2章 人口減少・社会構造の変化の中での課題	8
○多様な働き方の実現に向けた課題	8
○人口構成の変化の中での女性・高齢者等の活躍推進	11
第3章 ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環	13
○就業面からのウェル・ビーイングの向上	14
① 多様な働き方の実現	14
② 労働者の主体的なキャリア形成の支援	18
③ 外部労働市場の機能強化	19
④ 副業・兼業、雇用類似の働き方に関する検討等	21
○企業における人材育成・生産性向上の推進	22
第4章 多様な人々が活躍できる社会の推進	25
○長寿化に対応した高齢者の活躍促進	25
○女性の活躍推進に向けた社会環境の整備	26
○様々な事情を抱える人の活躍支援	27
○外国人材の受入れ環境の整備	28
○地域の実情に応じた雇用対策の推進	28
○働き方に中立的な税・社会保障制度の確立等	29
第5章 2040年までの日本の姿	29
○2040年までの労働市場	29
(参考) AI・自動化の進展による労働生産性向上の効果	30

序章

我が国経済は、2012 年 12 月以降景気回復局面にあり、景気回復期間は、2017 年 9 月時点において、戦後 2 位のいざなぎ景気（1965 年 11 月～1970 年 7 月の 57 か月間）を超える長さとなった。

このように、景気は緩やかに回復し、経済の好循環が着実に進展する中で、雇用情勢も着実に改善している。全国の有効求人倍率は約 44 年ぶりの高い水準となり、完全失業率は約 25 年ぶりの低い水準となっている。各都道府県の有効求人倍率をみても、全ての都道府県において 1 倍を超え、雇用情勢の改善が全国的に進んでいる。また、我が国の総人口は、2008 年の 1 億 2,808 万人をピークに減少傾向にあるが、女性の活躍推進や高齢者の雇用促進等に関する各種施策の推進により、女性や高齢者を中心に就業率は上昇しており、2012 年から 2017 年にかけては、景気回復ともあいまって就業者数は 250 万人増加している。

足下の雇用情勢の改善や労働参加の進展は、2015 年 12 月に「人口減少下での安定成長を目指して」と題してまとめられた雇用政策研究会報告書における労働力需給推計の想定を大きく上回って実現している。

一方で、就業率が上昇する中であっても企業における人手不足が深刻化しており、さらに、長期的にみると、我が国の経済成長の隘路^{あい}には、少子高齢化・15-64 歳人口の減少といった構造的な問題や生産性向上の低迷等の問題が依然として存在している。また、AI 等の技術革新により、仕事や働き方を取り巻く環境が大きく変化することが見込まれる。

こうした課題や変化を踏まえつつ、労働者一人ひとりが、自ら望む生き方に沿った豊かで健康的な職業生活を実現し、かつ、我が国の経済活力を維持・発展させていくためには、第 196 回国会において成立した働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成 30 年法律第 71 号。以下「働き方改革関連法」という。）を足がかりとして、「就業面からのウェル・ビーイングの向上¹と生産性向上の好循環」に加え、「多様な人々が活躍できる社会の推進」を図っていくことが必要である。団塊ジュニアが 65 歳を超え、65 歳以上人口がピークとなる 2040 年頃を見据えれば、こうした施策の実現を

¹ 「ウェル・ビーイング」とは、個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念であり、OECD が公表している“better life index”は、OECD が幸福に必要な不可欠と特定している物質的な生活条件（住宅、収入、雇用）と生活の質（共同体、教育、環境、ガバナンス、医療、生活満足度、安全、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立））（計 11 項目）から算出されている。本報告書でいう「就業面からのウェル・ビーイングの向上」とは、働き方を労働者が主体的に選択できる環境整備の推進・雇用条件の改善等を通じて、労働者が自ら望む生き方に沿った豊かで健康的な職業人生を送れるようになることにより、自らの権利や自己実現が保障され、働きがいを持ち、身体的、精神的、社会的に良好な状態になることを指す。

図ることは、職業生活が長期化する中において、格差の拡大のリスク、技能の陳腐化のリスク、職業の不安定化や失業等のリスク等の様々なリスクを取り除き、人々が長期的に安定して就業できる環境を整備することにもつながるものである。

第1章 我が国の経済・労働市場の変化

○景気回復・雇用情勢の改善

2012 年 12 月から我が国経済は拡大を続けており、景気回復の過程で名目 GDP は 50 兆円、実質 GDP は 30 兆円増加²した。名目 GDP の伸びが実質 GDP の伸びを上回るという「デフレではない状態」を作り出す中で、企業収益や所得環境が改善し、個人消費が持ち直しの動きを示す等、経済の好循環が広がっている³。

こうした中で、2018 年 11 月には、有効求人倍率は約 44 年ぶりの高水準である 1.63 倍、失業率は約 25 年ぶりの低水準である 2%台の水準となる等、雇用情勢は大きく改善した⁴。こうした傾向は地方においてもみられ、2016 年 10 月以降、47 全ての都道府県で有効求人倍率は 1 倍を超えている。

また、1997 年以降、我が国の 15-64 歳人口が減少に転じている中にあって、女性や高齢者の就業が進んだことにより、就業者数は 2012 年からの 5 年間で 250 万人増加している⁵。役員を除く雇用者数は 2012 年からの 5 年間で約 300 万人増加しており、このうち、220 万人は非正規雇用労働者が増加したことによるものであるが、正規雇用労働者も 2015 年には 8 年ぶりに前年比プラスに転じ、2015 年からの 3 年間で 135 万人増加している⁶。

○労働市場の変化

(深刻化する人手不足)

雇用情勢が大きく改善する一方で、企業における人手不足が顕在化している。有効求人倍率は約 44 年ぶりの高い水準となり、2017 年平均で、有効求人は 270 万人、有効求職者は 179 万人と、求人が求職を大幅に上回って推移している。また、日本銀行「全国企業短期経済観測調査」における雇用人員判断 D I (「雇用人員が過剰である」と答えた企業の割合から、「雇用人員が

² 2012 年第 4 四半期と、2018 年第 3 四半期の比較。

³ 厚生労働省 (2018)「平成 30 年版労働経済の分析」

⁴ 図表 1

⁵ 図表 2

⁶ 総務省「労働力調査 (詳細集計)」における「正規の職員・従業員 (勤め先で一般職員や正社員と呼ばれている人)」を「正規雇用労働者」、「雇われてする仕事のうち正規の職員・従業員以外の者」を「非正規雇用労働者」としている。

不足している」と答えた企業の割合を引いたもの）をみると、2018 年 12 月時点で、全規模全産業において-35 ポイントと、企業における人手不足の実感が強くなっている⁷。

我が国における人手不足は、どの産業で見ても、企業規模が小さいほど深刻である。また、産業別にみると、特に「運輸業・郵便業」「サービス業（他に分類されないもの）」「医療・福祉業」「宿泊業、飲食サービス業」「建設業」において人手不足感が強く、これらの産業では、「建設業」を除き、大企業であっても欠員率が高い⁸。

上記の産業について、大企業（従業員 1,000 人以上）と中小企業（従業員 5～999 人）を比較すると、大企業では 34 歳以下の高い入職率と低い離職率により若手の確保に成功している。一方、中小企業では、入職率が高いものの離職率も高いことから若手が定着しておらず、むしろ 60 歳以上の層の労働力が活躍している傾向が見られる⁹。特に人手不足感の強い産業の中小企業においては、全体的に労働時間が長い傾向にある¹⁰中で、「給料」に加え、34 歳以下を中心に「会社の将来性」や「職場の人間関係」を理由とした離職が多く¹¹、こうした若年層の職場に対するエンゲージメント強化に向けた対応が重要となっている。

（企業収益が拡大する中での人的投資・労働分配率の低迷）

世界経済の緩やかな回復等を背景に、輸出や生産活動は回復しており、消費や投資など内需が堅調である。また、インバウンド需要が急増していることなどから、非製造業も総じて好調となっており、2018 年 7-9 月期は企業の経常利益が 20.8 兆円に達する¹²等、企業収益は過去最高を更新している¹³。

このように企業収益が改善する中であっても、人的投資は低迷している。正社員に対する計画的 OJT や、OFF-JT の実施率は、リーマンショック後の 2009 年以降上昇傾向で推移している¹⁴ものの、GDP に占める企業の能力開発費の割合（2010～2014 年平均）は 0.1%程度であり、1995-1999 年の平均の 0.41%と比較して大きく低下している。アメリカが 2.08%や、フランスが

⁷ 図表 3

⁸ 図表 4

⁹ 図表 5、図表 6、図表 7、図表 8

¹⁰ 図表 9

¹¹ 図表 10

¹² 財務省「法人企業統計調査」。本数値は、内閣府「主要経済指標」（平成 30 年 12 月）における季節調整値。

¹³ 内閣府（2018）「平成 30 年度年次経済財政報告」

¹⁴ 図表 11。2009 年には計画的 OJT、OFF-JT を正社員に実施した事業所割合がそれぞれ 68.5%、57.2%であったものが、2017 年には 75.4%、63.3%まで上昇している。

1.78%、ドイツが1.20%であることを踏まえると、他の先進国と比較しても低いことがわかる¹⁵。

労働分配率¹⁶についても、我が国は主要先進国と比較して低い水準となっている¹⁷。産業別に労働分配率の国際比較を確認すると、特に「製造業」「飲食・宿泊業」「情報通信業」等において労働分配率が低い水準にあり、こうした産業では、企業の利益が労働者に必ずしも還元されていない可能性がある¹⁸。

（生産性の企業規模間格差）

生産性については、産業別に違いがあるほか¹⁹、企業間の格差も存在している。産業別・規模別の生産性を確認すると、2016 年では、「宿泊・飲食業」と「医療・福祉」を除き、どの産業においても規模が小さいほど生産性が低い²⁰。製造業について、企業規模別に1人当たり売上を比較すると、2012 年のデータではあるが、我が国では、250 人以上の企業と1-9 人企業で1人当たり売上に5 倍程度の差がある。この差がアメリカは3 倍程度、オランダは4 倍程度であることを踏まえると、我が国は諸外国と比べて1人当たり売上の格差が大きき²¹、企業規模間の格差が大きいものと考えられる。企業規模間の生産性の格差は、我が国における企業規模間の賃金格差につながっている可能性がある。

（AI 等の普及・進展）

IoT・ビッグデータ・AI 等（以下「AI 等」という。）については、企業の関心が急速に高まっている。例えば、2015 年度に実施された調査では、ビッグデータについて、「関係がない」「わからない」といった回答が全体の

¹⁵ 厚生労働省(2018)「平成 30 年版労働経済の分析」

¹⁶ 労働分配率については、独立行政法人労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計 2018」においては6通りの計算方法が示されているとおり、様々な計算方法があることには留意が必要。

¹⁷ 図表 12

¹⁸ 図表 13。ただし、産業別の労働分配率の違いには、資本集約度等様々な要素が影響している可能性があることについては留意が必要。

¹⁹ 図表 14

²⁰ 図表 15

²¹ 図表 16。ただし、1人当たり売上については、比較可能性を担保するため、企業規模が大きい企業を250人以上企業でまとめているため、当該企業内での構成の違いが、こうした結果に影響する可能性は考えられる。

70%を占めた²²が、2017 年に厚生労働省が行った委託調査²³では、85%以上の企業が、ビッグデータを「既に活用している」、「活用する計画・予定がある」、「将来的に活用したい」と活用意欲を持っている。こうした中、同委託調査によれば、AI 等の活用目的について、40%ほどの企業は「既存業務の効率・生産性を高めるため」としており、こうした企業の多くが、AI 等の活用に伴う雇用量の減少を予想している。AI 等の進展・普及に伴い仕事なくなる・減少する従業員について、7割弱の企業が再教育の必要性を認めており、AI 等の進展・普及に対応できる人材育成の重要性が高まっているものと考えられる。

（雇用慣行の変化）

我が国においては、無期契約・職務無限定等のいわゆる正社員²⁴を中心に、新卒一括採用、長期雇用、年功賃金に特徴付けられる日本型の雇用慣行が根付いているが、こうした雇用慣行は徐々に変化しつつある。若年期に入職してそのまま同一企業に勤め続ける者（生え抜き正社員）の割合は、2005 年時点では大卒正社員で 57.5%、高卒正社員で 36.0%であったが、2017 年時点では、それぞれ 51.4%、30.1%となるなど低下傾向にある。生え抜き正社員の割合を産業別でみると、産業による高低の差はあるものの、総じて低下傾向にあり、日本型雇用の特徴である長期雇用の労働者割合は低下している²⁵。また、25-29 歳の年収を 100 とした場合の賃金カーブについてみると、2002 年以降、特に 40～50 歳代の賃金水準が低下しており、年齢が上がるにつれて生じる賃金上昇がフラット化する傾向がみられる²⁶。勤続年数が賃金上昇に与える効果については、男女間においても違いがみられ、こうした違いが、1990～2000 年代にかけて生じてきた男女間の賃金格差の拡大に影響している可能性が指摘されている²⁷。

また、これまでは労働供給において正社員の補助的な位置づけであった、有期契約・職務限定等のいわゆる非正規雇用労働者の労働供給に占めるウェ

²² 森川正之(2016)「人工知能・ロボットと企業経営」(RIETI ディスカッションペーパーシリーズ 16-J-005)

²³ 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング(2017)「IoT・ビッグデータ・AI 等が雇用・労働に与える影響に関する研究会報告書」

²⁴ 以下、データとして正社員・非正規雇用労働者を用いている部分については、各種統計における定義に基づいたものであり、必ずしも契約期間・職務の限定性に着目して雇用形態を分類しておらず、職場等における呼称に基づくものであることに注意が必要。

²⁵ 図表 17

²⁶ 図表 18

²⁷ Yokoyama, Kodama, Higuchi(2016) “What Happened to Wage Inequality in Japan during the Last 25 Years? Evidence from the FFL decomposition method”

イトが増加している。非正規雇用労働者は正社員に比べて働き方の自由度が高いことから、非正規という雇用形態を積極的に選択する者も増加していると考えられる。ただし、正社員と非正規雇用労働者の間における賃金格差は依然として大きく、2017 年時点において、フルタイムの非正規雇用労働者の時給は、フルタイムの正社員の 6 割程度、パートタイム労働者は、フルタイムの正社員の 5 割程度の水準にとどまっている²⁸。

正社員・非正規雇用労働者間の賃金について、同じ職種・勤続年数で比較しても、多くの職業では賃金に差があり、勤続年数を経るごとに、その差は拡大する傾向がみられる²⁹。

また、非正規雇用労働者のうち、正社員の仕事に就けないために非正規雇用として働いている労働者（以下「不本意非正規」という。）の割合は 2013 年の 19.2%から、2017 年には 14.3%へと低下しているものの、実数としては 273 万人と、2017 年の失業者数 190 万人よりも多い水準である。特に、45-54 歳の男性の非正規雇用労働者のうち、2017 年時点において、40.7%が不本意非正規³⁰であり、男性の中高年層では、依然として多くの非正規雇用労働者が、正社員を希望しても転換できていない。

（正社員において低い働き方の選択可能性）

日本型の雇用慣行の下では、正社員の職務、勤務場所、労働時間などについての企業の裁量権が大きい。正社員においては、非正規雇用労働者と比べ、「勤務日」「勤務時間」「勤務場所」を選べるといった限定的な働き方ができる者の割合は、いずれも 10～20%程度にとどまっており³¹、正社員であっても、働き方の選択肢が拡大できれば、「生活の満足度」が向上する可能性がある³²。

また、正社員の実労働時間と希望する労働時間の関係についてみると、週 60 時間以上労働している者は、労働時間を「減らしたい」と答える者の割合が「今のままでよい」と答える者の割合を上回っており、長時間労働に従事する者の中には、現在の労働時間を減らしたいと考えている者が多く存在している³³。

就業面からのウェル・ビーイングの向上のためには、正社員であっても、自らのライフスタイルに合った働き方を選択でき、かつ、希望する労働時間

²⁸ 図表 19

²⁹ 図表 20

³⁰ 図表 21。2017 年における 45-54 歳層の女性の不本意非正規割合は 11.3%である。

³¹ 図表 22

³² 図表 23

³³ 図表 24

を実現できる環境づくりが肝要である。

（転職ニーズが高まる中で、転職市場は緩やかに拡大）

雇用情勢が改善し、企業の中途採用ニーズが高まる一方、正社員のうち転職等を希望する者の数は、2013 年の 309 万人から 2017 年の 350 万人まで増加³⁴しており、企業・労働者双方において、中途採用、転職・再就職への希望が強まっている。転職市場は長期的にみると拡大傾向にあり、転職入職者数は、2000 年の 368 万人から 2017 年の 505 万人まで拡大している³⁵。特に 2013 年以降、正社員の転職入職者については、より良い労働条件を求めて、中小企業から大企業への転職が増加しているものと思われる³⁶。一方で、転職入職者数を年齢別にみると、2017 年時点で 45-54 歳の層は 88 万人程度であり、34 歳以下の層が 206 万人であることと比べると³⁷、中高年齢層における転職は低い水準となっている。

この背景には、年齢が上がるにつれて、転職先での賃金低下や失業等への不安があるものと考えられる。35-54 歳層では、若年層と比べ失業率は低い水準にあるものの、失業者に占める長期失業者の割合は約 40%となっている³⁸。企業側からみても、求職者の年齢が高くなるにつれて採用の積極性は弱まり、35 歳以上 45 歳未満では「良い人材であれば採用したい」が最多となる一方、45 歳以上では「あまり採用は考えていない」が最多となっている³⁹。

（地方から首都圏への労働力流出）

我が国全体の人口が減少する中で、首都圏（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）一極集中の傾向が強まっている。2017 年には、首都圏の人口は前年と比べて 14 万人増加している一方、首都圏以外の地域では合計で 37 万人減少している⁴⁰。首都圏以外の大都市圏である大阪圏（大阪府、京都府、兵庫県、奈良県）、名古屋圏（愛知県、岐阜県、三重県）においても、5 年連続で転出が超過しており、東京一極集中の傾向の中で、首都圏の人口が全人口の約 3 割を占める状況となっている。

³⁴ 総務省「労働力調査」

³⁵ 図表 25

³⁶ 図表 26

³⁷ 図表 27

³⁸ 図表 28

³⁹ 図表 29。ただし、中高年の採用実績がある企業では、「積極的に採用したい」「いい人がいれば採用したい」と答える企業の割合が併せて 66%程度であり、中高年採用に積極的になっている。

⁴⁰ 総務省「人口推計」

また、首都圏と地方間の労働移動の状況（未就業入職者を含む。）についても、特に34歳以下において、2014年から2016年の平均で地方から首都圏に6万人程度の流出超過が生じている。1999年から2001年の平均が2万人程度であったことを踏まえると、地方から都市圏への労働移動は近年拡大傾向にある⁴¹。この背景には、地方から首都圏へ移動する者が、1999年から2001年の平均の12万人から、2014年から2016年の平均の14万人へと増加したこととあいまって、首都圏から地方へ移動する者が、10万人から8万人へと減少したことも一因となっている。

第2章 人口減少・社会構造の変化の中での課題

我が国の人口は長期的な減少局面に突入している。2008年の1億2,808万人をピークに、2017年には1億2,671万人と、約10年間で100万人以上減少⁴²しており、2040年には1億1,092万人まで減少し、人口に占める65歳以上人口の割合は、2017年時点における27.7%から、2040年には35%を超えるものと予想される⁴³。また、15-64歳人口は、1997年の8,697万人をピークに減少を続けており、2017年には7,604万人と20年間で1,000万人程度減少⁴⁴し、2040年には5,978万人まで減少すると予想される。併せて、長寿化による職業生活の更なる長期化や、AI等に代表される技術革新の急速な進展による働き方も含めた社会の在り方の変容が生ずることが見込まれる中で、我が国が、将来的に経済を維持・発展させていくためには、多様な働き方の実現による人々の就労参加や、女性・高齢者等の活躍支援、さらには、長寿化・AI等の進展に対応した雇用の安定を図る必要がある。

○多様な働き方の実現に向けた課題

（人手不足が深刻化する中での労働者の処遇改善）

近年、女性や高齢者の就業が進み、就業率が上昇する中にもあっても人手不足は深刻化している。こうした人手不足の深刻化は、企業における事業の発展・継続に多大な影響を及ぼす可能性があるとともに、労働者にとっては時間外労働の増加に結びつきやすい。その一方で、企業の生産性の向上、労働者の労働条件の改善、公正な待遇の確保、雇用の質の向上の好機でもある。労働者の処遇の改善等を目指す観点からは、産業における発展・継続を阻害しない程度に緩やかに引き締まった労働市場が望ましいものと考えられる。

⁴¹ 図表 30

⁴² 総務省「人口推計」における10月1日時点人口。

⁴³ 国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口（平成29年推計）」

⁴⁴ 総務省「労働力調査」

労働者の処遇の改善に当たっては、企業の生産性向上が必要であり、特に中小企業における生産性向上が重要である。中小企業における ICT 化や省力化投資等を促進するとともに、取引条件の改善等を通じた適正な競争条件の確保が重要である。

また、こうした人手不足状況においては、一人ひとりが、その能力を最大限発揮していくことができる環境の整備を進める必要がある。

賃金については、年齢構成（60 歳以上の雇用者の増加）・産業構成（比較的賃金が高い労働集約的な産業における雇用者の増加）・雇用形態の変化（正規・フルタイム以外の雇用者の増加）等の構造的な要因も一定程度影響を与えるものと思われるが、企業が将来的に賃金に下方圧力が生じるような事態になっても賃下げは難しいため、本来であれば賃金を上げられるにもかかわらず、あえて賃金を上げない、または上昇幅を低めに抑える「賃金の上方硬直性」が働いていることも考えられる。生産性向上の成果を労働者に分配し、賃金が上昇する環境を整備していく必要がある。

（働き方改革の推進、働き方の選択肢の拡大）

近年ではパートタイム労働者や 60 歳以上のフルタイム労働者の割合が上昇しているものの、我が国における労働供給の中心は、依然として、59 歳以下のフルタイム労働者である⁴⁵。こうしたフルタイム労働者が中心となり、職務等が必ずしも限定されない正社員として就業している。正社員は、労働者にとって高賃金、安定した雇用、豊富な職業能力開発機会等の利点を持ち、労使の合理的な選択の結果として、多くの企業や労働者に選択されている就業形態である⁴⁶。

しかしながら、正社員の働き方については、依然として長時間労働の実態がみられることから、働き方改革関連法において、労働者が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限に能力を向上・発揮することを促進するため、時間外労働の上限規制や、年次有給休暇の時季指定の仕組みの整備等の措置が講じられたところであり、これらの施策を着実に推進していく必要がある。

一方で、非正規雇用労働者については、働き方の柔軟性は高いと考えられるものの、低賃金、不安定雇用、職業能力開発機会や正社員への転換機会の欠如といった問題が依然として存在している。

我が国が目指す同一労働同一賃金の実現等を通じ、非正規雇用労働者の待

⁴⁵ 図表 31

⁴⁶ 一方で、職務が限定されていないが故に、長時間労働、企業・業種横断的な専門性の欠如、仕事と家庭の両立困難といった問題等の側面もあると考えられる。

遇改善に取り組んでいくとともに、一人ひとりがライフスタイルやライフステージに応じた働き方を自由に選択できるような環境を整備していくことが必要である。

（産業構造の変化、職業生活の長期化に対応した雇用の安定の充実）

現在、AI 等の新技術に代表される第四次産業革命と呼ばれる技術革新が、非常に速いスピードで世界的に進行しつつあり、グローバル化の深化や、インターネット上のプラットフォームの台頭、IoT の普及による情報収集の進展ともあいまって、ビッグデータ・ビジネスやシェアリング・ビジネスなど新たなビジネスモデルが次々と生まれている。

第5次科学技術基本計画（平成28年1月22日閣議決定）においては、ICTを最大限に活用し、サイバー空間とフィジカル空間（現実世界）とを融合させた取組により、人々に豊かさをもたらす「超スマート社会」を未来社会の姿として共有し、その実現に向けた一連の取組を更に深化させつつ「Society 5.0」として強力に推進し、世界に先駆けて超スマート社会を実現していくこととされており、こうした一連の変化は、今後、新たな商品やサービスを生み出して消費者としての日々の生活を変えるだけでなく、仕事を取り巻く環境や働き方にも大きな変化をもたらさう。

特にAI等の技術革新が雇用・労働に与える影響については、複数の試算⁴⁷があり、一概には雇用の総量を増加させるか減少させるかについては評価が定まっておらず、人の行う業務の多くがAI等で代替されるという説がある一方、AI等の新技術が新たな雇用を生み出すという説もある。ただし、これまでの定型的な業務をAI等が代替する⁴⁸ことについては概ね一致がみられることから、今後は、こうしたAI等の進化によって一人ひとりの仕事に求められるスキルが劇的に変わっていく可能性がある。

こうした中、賃金については、今後AI等の進展により、定型業務が機械

⁴⁷ 例えば以下のような試算がある。

- ・株式会社野村総合研究所(2015)「日本の労働人口の49%が人工知能やロボット等で代替可能に～601種の職業ごとに、コンピューター技術による代替確率を試算～」
- ・Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), “The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries:A Comparative Analysis”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing.
- ・総務省(2017)「AIネットワーク社会推進会議報告書2017」
- ・経済産業省(2017)「新産業構造ビジョン 一人ひとりの、世界の課題を解決する日本の未来」
- ・三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2017)「IoT・ビッグデータ・AI等が雇用・労働に与える影響に関する研究会報告書」
- ・厚生労働省(2017)「平成29年版労働経済の分析」

⁴⁸ 一方で、AIについては、定型的な業務だけではなく、膨大なデータを活用したパターン認識による非定型的な予測を行うことができる側面があるという指摘がある。

化された結果、賃金格差が拡大する可能性が指摘されており、AI 等の進展に対応したスキルの習得を支援することが重要である。

また、我が国においては、健康寿命が男性は 72.14 歳、女性は 74.79 歳にまで延伸しており⁴⁹、70 歳以上の高齢者の 27.3%が「収入を伴う仕事をしたい（続けたい）」⁵⁰と考えている。今後、人口減少ともあいまって、ますます個々人の職業生活の期間が延伸していくことが見込まれる。

こうした産業構造の変化や、職業生活の長期化が進展する中にあるのは、これまでのように一つの企業に勤め続ける場合のみならず、転職により就業する企業が変わった場合でも、雇用の安定が継続して図られることがますます重要となる。

（転職ニーズが高まる一方、中高年層では希望に見合う転職が困難）

労使双方で転職ニーズが高まり、転職市場が緩やかに拡大する中であっても、中高年層では、必ずしも希望に見合う転職ができていない。こうした背景には、我が国では、業種・職種にかかわらず共通して発揮される職務遂行能力の適切な評価が行われていないことや、人材確保を志向する企業自身も、求める人物の具体的な能力やスキルを特定できていない場合もみられる⁵¹。

中高年層において、転職が必要となった場合に、処遇を維持しながら円滑な転職を実現するためには、業種・職種にかかわらず共通して発揮される職務遂行能力の適正な評価がなされる環境を整備するとともに、労働者一人ひとりが、業種・企業横断的な専門性を身につけることが重要である。こうした専門性の習得は、企業の生産性向上にも寄与する可能性がある⁵²。

併せて、転職市場において労使双方のミスマッチをなくすための施策を講じていくことも重要である。

○人口構成の変化の中での女性・高齢者等の活躍推進

人口構成の変化に直面する中で、我が国の労働供給の担い手にも変化が生じている。性別・就業形態別に我が国の総労働時間（雇用者に限る）の構成

⁴⁹ 厚生労働科学研究「健康寿命の全国推移の算定・評価に関する研究（全国と都道府県の推移）」（平成 29 年度分担研究報告書）によれば、男性の健康寿命は、2010 年で 70.42 歳、2013 年で 71.19 歳、2016 年で 72.14 歳、女性の健康寿命は、2010 年で 73.62 歳、2013 年で 74.21 歳、2016 年で 74.79 歳と延伸している。

⁵⁰ 内閣府「第 8 回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（2015）による。70 歳以上の就業率は、総務省「労働力調査」によれば、2017 年時点において、14.5%。

⁵¹ 独立行政法人労働政策研究・研修機構「企業の多様な採用に関する調査」（2017）

⁵² 山田久「生産性向上につながる人材投資・労働市場改革」（未来投資会議 構造改革徹底推進会合「企業関連制度・産業構造改革・イノベーション」会合（雇用・人材）提出資料）によれば、専門職比率と企業の生産性には一定の相関関係が認められる。

比をみると、1993 年時点では約 60%を占めていた 15-39 歳及び 40-59 歳の男性フルタイムの割合が、2017 年には 50%程度まで低下している一方で、40-59 歳の女性や 60 歳以上のフルタイムの割合が上昇している⁵³。さらに、女性・高齢者が多くを占めるパートタイム労働者の割合も 1993 年の 7%程度から 2017 年の 14%まで上昇している⁵⁴。就業者数は、人口及び 15-64 歳人口の減少が続く中であって、2012 年から 2017 年の 5 年間で 250 万人程度増加しているが、その主な要因は女性や高齢者の就業率の上昇である⁵⁵。

また、我が国における外国人労働者数は、就業者に占める割合は依然低いものの、2017 年には 127.9 万人と、最近では 1 年間で約 20 万人増加している。

このように、我が国の労働供給については、女性や高齢者等が支え手としての存在感を高めているが、女性や高齢者等が十分に活躍できる環境が必ずしも整っていない。

女性については、25-34 歳の非正規比率（役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合）は 38.9%であるが、35-44 歳では 52.5%に達している⁵⁶。出産等により離職した後の再就職は非正規雇用が中心となっており⁵⁷、出産・育児等で離職した女性は、これまでのキャリアを活かして再就職することが困難な場合があると考えられる⁵⁸。また、女性の非労働力人口のうち、就業を希望しつつ、すぐには就業できない者が約 200 万人程度存在しており、うち 143 万人が 25-54 歳である。この 143 万人がすぐに就業できない理由をみると、「出産・育児のため」が半分を占めており⁵⁹、育児をしながら、希望に応じて就業できる環境整備が重要である。

高齢者については、就業を希望しつつ就業しなかった理由のうち最も多いのが「適当な仕事が見つからなかった」であり、その内訳をみると「条件にこだわらないが仕事がない」、「職種が希望に合わなかった」、「労働時間が希

⁵³ 図表 31

⁵⁴ 図表 32

⁵⁵ 図表 2

⁵⁶ 図表 33

⁵⁷ 内閣府（2017）「平成 29 年版男女共同参画白書」においては、「我が国では、女性は出産・育児等による離職後の再就職にあたって非正規雇用者となることが多いが、派遣社員やパートなどの非正規雇用から正規雇用に移行したいと考える女性が少なくない。」と指摘されている。

⁵⁸ 第一生命経済研究所（2014）「子どもがいる女性の再就職の実態と課題」によれば、インターネットにおけるアンケート調査（2013 年 11 月において、子どもがいる 707 人の就業者を含む 30-49 歳の 1,037 人を対象に調査を行った）において、子どもがいる女性のうち、「再就職の際に困ったこと」として、「子どもがいることを理由に断られたことがある」者が 10%程度存在している。また、男性と比べ、「希望する勤務時間での再就職は難しかった」という割合が高い。

⁵⁹ 図表 34

望と合わなかった」等の割合が高く、依然としてミスマッチが生じている⁶⁰。

我が国では、今後も人口の減少、高齢化が長期にわたって継続することが見込まれる。我が国における経済の活力を維持する観点からも、女性や高齢者が自らのライフステージや希望に応じて就業できる環境の整備が急務である。

また、地方においては、若者や女性を中心に労働力の流出が生じている中で、高齢者の割合が高くなっており、高齢者の活躍を推進することは、地方創生という観点からも重要である。

外国人労働者については、世界的な人材獲得競争が進展する中で、日本で働きたいと思ってもらうためにも、適切な労働条件の確保など、雇用管理の改善に取り組み、その有する能力を有効に発揮できる環境整備が必要である。

第3章 ウェル・ビーイングの向上と生産性向上の好循環

今後、技術革新等の劇的な変化に直面し、ライフスタイルが多様化する中で、労働者一人ひとりが、自ら望む生き方に沿った豊かで健康的な職業人生を安心して送れる社会を築いていくためには、公正な労働条件の下、失業等を経ても職業キャリアの安定が図られ、かつ、労働者が自らの希望に応じて働き方を選択できる多様性が確保されることによって、就業面からのウェル・ビーイングの向上を図ることが重要である。一方で、我が国の経済活力を維持・発展させるためには、企業の経営の効率化及び競争力の確保を図らなければならない。人口減少社会に突入した我が国において、この2点は背反するものではなく、むしろ相互に影響し合うものであり、就業面からのウェル・ビーイングの向上が、労働者一人ひとりの能力発揮を通じ、企業の生産性の向上に寄与し、また、企業の生産性の向上は、就業面からのウェル・ビーイングの向上を図るための原資をもたらすものである。こうしたことから、「就業面からのウェル・ビーイングの向上」と「生産性向上」の好循環を生み出していくことが望ましい。

さらに、こうした好循環は、第4章の「多様な人々が活躍できる社会の推進」とも補完的な関係にある。就業面からのウェル・ビーイングの向上と生産性の向上の好循環は、これまで様々な事情で就労できなかった人々の就労機会の拡大につながるものであり、また、こうした方々が就労して活躍できるような社会が実現すれば、ダイバーシティの実現を通じ、一人ひとりの労働者にとってのウェル・ビーイングの向上と企業の生産性向上の好循環に寄与するものである。

⁶⁰ 図表 35

○就業面からのウェル・ビーイングの向上

① 多様な働き方の実現

(長時間労働の縮減等)

労働者が健康で充実した生活を送り、多様な人材が活躍できる環境整備のためには、長時間労働を縮減し、労働者の健康確保やワーク・ライフ・バランスの実現を図ることが不可欠である。

我が国の競争力の源泉となってきた日本型雇用慣行の中心的な役割を担う無限定性が強い正社員の多くは、これまで長時間労働を厭わない働き方をしてきたが、今後は、長時間労働などの負の側面に的確に対応することにより、その強みを改めて発揮する環境を整備する必要がある。今般、働き方改革関連法において、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）が改正され、新たに時間外労働の上限規制等が設けられるとともに、年次有給休暇の時季指定の仕組みが設けられた。また、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）の改正により、労働時間の状況把握及び産業医・産業保健機能の強化のための仕組み等が新たに導入された。

こうした施策を着実に推進するとともに、年次有給休暇の円滑な取得に向けた環境整備や勤務間インターバル制度の普及に向けた取組等を推進することが必要である。

また、長時間労働の縮減の推進に当たっては、各企業において労使の十分なコミュニケーションにより、労働者の多様な事情を踏まえた自主的な取組が進むように支援することが重要である。

さらに、こうした長時間労働の縮減の推進は、社員の健康の維持・増進に大きく寄与するものと考えられる⁶¹。社員の健康と生産性の関係については、「従業員の健康関連コスト」のうち、「プレゼンティイズム」（従業員が職場に出勤してはいるものの、何らかの健康問題によって業務の効率が落ちている状態）が、「アブセンティイズム」（傷病休暇）や医療・薬剤費よりも遙かに大きいという指摘もあり⁶²、「健康経営」を通じた従業員の健康問題の改善が、企業・組織の生産性や業績の向上につながる可能性がある⁶³。各企業に

⁶¹ 業務の量や質が変わらない中での長時間労働の縮減は、労働強度の上昇につながる可能性があるため、業務全体の見直しと併せて長時間労働の縮減に取り組むことが重要との指摘もある。

⁶² 日本人を対象としたプレゼンティイズムのコストに関する研究としては、例えば Nagata et. al (2017) “Diagnostic Accuracy of the Work Functioning Impairment Scale (WFun)” がある。同論文では、一人当たりのプレゼンティイズムの年間平均コストは医療・薬剤費の 3 倍以上であることが示されている。

⁶³ 厚生労働省保険局（2017）「データヘルス・健康経営を推進するためのコラボヘルスガイドライン」

においては、生産性を向上させる観点からも、長時間労働の縮減を含め、従業員の健康増進に配慮した取組を進めることが望ましい。

（同一労働同一賃金の実現）

賃金等の労働者の処遇については、労使間の交渉によって決定されることが基本であるが、我が国の労働市場においては、欧州等と比較して正社員とパートタイム労働者等の非正規雇用労働者の間の待遇差が大きく、不合理な待遇差の是正が必要となっている。こうした我が国の労働市場における格差を解消し、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる待遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするためには、我が国の実情も踏まえた同一労働同一賃金を実現し、同一企業における正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を解消することが重要である。今般、働き方改革関連法において、不合理な待遇差を解消するための規定の整備等の改正が行われたところであり、ガイドラインの策定等を通じて、こうした格差の是正に向けた取組を着実に推進していくことが重要である。

（賃金引上げ、最低賃金の引上げに向けた支援）

賃金は、最も重要な労働条件の一つである。賃金の改善は、需要の拡大を通じた成長と分配の好循環を実現する大きな要素であることに加え、現時点では働くことを考えていない人々にとっての就労の魅力を高め、新たな労働参加を促進する可能性がある。社会全体として生産性が向上する中で、それに見合って、企業が積極的に賃金を引き上げられるような環境整備や、賃金引上げの機運を醸成することが重要である。具体的には、中小企業・小規模事業者等に対する生産性の向上に向けた支援や、中小企業・小規模事業者等の適切な競争環境の整備等を講ずることが重要である。

地域別最低賃金については、働き方改革実行計画等で掲げられた目標⁶⁴等を踏まえ、2016年から2018年にかけて3年連続で年率3%以上の引上げとなった。経済の好循環を確実なものとし、労働者の処遇等の底上げを図るため、引き続き積極的な引上げが期待される。

なお、こうした最低賃金引上げがもたらす影響や効果については、継続的にフォローしていく必要がある。

⁶⁴ 「働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）」、「経済財政運営と改革の基本方針2018（平成30年6月15日閣議決定）」、「未来投資戦略2018（平成30年6月15日閣議決定）」では、「最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げ、全国加重平均が1000円になることを目指す」とされている。

（不本意ながら非正規雇用で働く者に対する正社員転換の支援）

不本意非正規が希望する働き方を実現することは、こうした労働者の意欲向上や雇用の安定を図る観点から重要である。不本意非正規の正社員への転換を進める取組として、企業内における正社員転換、転職、能力開発の支援等を行うとともに、労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）第 18 条の規定に基づく無期転換ルールの周知徹底や相談支援などを推進していくことが求められる。

特に、就職氷河期（1990 年代前半～2000 年代前半）に大学等を卒業した者については、35 歳を超えても正社員になれず不安定就業状態にある者が 50 万人以上、又は無業である者が 40 万人以上存在している。こうした就職氷河期世代が安定した就労に至らないまま 2040 年前後に高齢期を迎えることがないように、「長期不安定雇用者」に対する正社員化を強力に支援する必要がある。

「長期不安定雇用者」は十分な職業経験を積めないまま年齢を重ねているケースも多く、非正規雇用労働者の中でも特に安定した就職が困難であることから、わかものハローワーク等における個別支援、短期・集中的セミナー、職業訓練の充実、トライアル雇用など一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援や職業的自立の促進を強化することが重要である。

（働き方を労働者が主体的に選択するための環境整備）

正社員の中で業務等が一定程度限定された働き方をしたい者や、非正規雇用労働者の中で、正社員として働きたいと考えつつも、業務等の無限定性を忌避し、積極的に非正規雇用を選択している者については、一人ひとりが自らの希望に沿った働き方が実現できるよう、働き方の選択肢を設けていくことが重要である。具体的には、「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会」（平成 26 年 7 月）が指摘するように、勤務地限定正社員・職務限定正社員・勤務時間限定正社員等（以下「多様な正社員」という。）について、その制度や処遇の在り方も含めた労使の十分な話し合いを前提としつつ、多様な正社員の普及・拡大に取り組むことが必要である。この際、ライフステージに応じて職務等の無限定性が強い正社員と多様な正社員との双方向の転換が可能となるような制度とすることが望まれる。

特に人材の確保や定着に課題を抱える企業においては、多様な正社員の積極的な活用により、幅広い求職者からの応募や、ライフイベント等によりやむなく離職していた層の雇用の維持が期待されるところ⁶⁵であり、人手不足

⁶⁵ 人手不足の中、企業における人材確保の動きがみられる。例えば、同一事業所内で「雇用期間の定めあり」から「雇用期間の定めなし」へ転換した者の数は、2013 年には約 24 万人であ

の解消を図るためにも、多様な正社員の普及・拡大を図っていくことが重要である。

（企業による個人の希望・特性等に応じた雇用管理の推進）

日本型の雇用慣行において、企業は、職務を限定せず新規卒者を一括採用することで、その後の産業構造の変化や業務量の変動に対し、企業内部での人事ローテーションや時間外労働により対応してきた。企業は、職務、勤務場所、労働時間などについての広範な裁量権を有し、適時適切に、職務の変更、転勤、残業等を命ずることが可能であるが、こうした人事ローテーションを行っていく中にあっては、個人の志向・ライフスタイルや特性等が必ずしも考慮されないため、労働者にとっては、必ずしも自らが希望するライフスタイルを実現できないという問題がある。こうした集団的な雇用管理は、他の主要国と比較して低い若年失業率の実現や、雇用の安定といった大きなメリットを労働者にもたらしてきた一方で、労働者の価値観が多様化し、様々な事情を抱える者が増加してきた昨今においては、無限定性が強い働き方を行う中にあっても、希望するライフスタイルの実現や、育児・介護等や治療と両立しながら働き続けることができる環境整備、限定的な働き方や非正規雇用からも登用等の機会を設けるなどのマルチキャリアパスを設けることを可能とするなど、個人の希望・特性に応じて、柔軟でよりきめ細やかな雇用管理を推進することが重要である。

さらに、人手不足の中で、優秀な人材を社内に確保するためにも、本人の希望に配慮した配置の実施や軸となる専門分野の確立等を支援していく必要がある。

労働者においては、将来のキャリアを会社任せにすることなく、望ましいキャリアに沿ったスキルアップの機会を社内で得られるよう、自らのキャリアプランを人事担当者に伝え、話し合うことも重要である。

（雇用契約内容や雇用ルールに関する労働者の理解促進）

労働者の中には、有期雇用契約を結んでいる場合であっても、そのことを認識していない場合もみられる。雇用者のうち、「雇用契約期間の定めの有無」がわからない者は約 478 万人、「雇用契約期間の定めがある」者の中で

ったものが、2017 年には約 44 万人へ増加している（図表 36）。また、総務省「就業構造基本調査」によれば、「雇用契約期間の定めがある」者のうち、契約期間が比較的長期な者（契約期間が「1 年超 3 年以下」及び「3 年超 5 年以下」の者の合計）の割合は、2012 年には 19.8%であったものが、2017 年には 20.3%と上昇している。

も、その期間が分からない者は約 195 万人となっている⁶⁶。労働者においては、自らが雇用契約内容をきちんと確認するとともに、労働関係法令や各種ルールを把握することが非常に重要である。また、経営者についても、労働関係法令や各種ルールに習熟していないことは、今後、訴訟等の大きな経営上のリスクになる可能性がある。このため、労働者及び中小企業・小規模事業者に対する労働関係法令等に関する周知を図ることが重要である。

また、現在働いている者のみならず、将来的に就業が見込まれる若者に対して、働く意義や労働関係法令等の理解を促すことは、職業選択や主体的なキャリア形成にも資するものである。このため、高校生等に対して職場見学、セミナー及びインターンシップ等を推進することにより、学校段階から職業意識を高めるとともに、労働関係法令や社会保障制度に関する教育を推進することも必要である。

② 労働者の主体的なキャリア形成の支援 (ライフステージに応じたりカレント教育の整備)

就業面からのウェル・ビーイングの向上に向けて、国や企業の取組だけではなく、労働者一人ひとりが、いくつになっても、ライフスタイルに応じ、キャリア形成やキャリアチェンジに必要な能力・スキルを身に付けることのできる環境整備を推進し、職業能力の開発・向上を主体的に行っていくことが重要である。

より長いスパンで個々人の人生の再設計が可能となる社会を実現するため、何歳になっても学び直し、職場復帰、転職が可能となるリカレント教育の推進に向け、在職者が利用しやすいような夜間・土日の教育訓練コースや、オンラインを活用した学習サービスの提供等の環境整備を推進する必要がある。

また、リカレント教育で身につけたスキルが適正に評価され、それを活用できる選択肢の確保も必要である。

さらに、様々な人材育成のニーズに対応するため、最新かつ実践的な知識・技術の習得に資する教育訓練プログラムの開発・実証を行うことも求められる。

加えて、企業が長期の教育訓練休暇制度の導入や、個人の時間面や金銭面での不安への配慮を行うなど、労働者の学び直しに向けた環境の整備が求められる。

(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)

⁶⁶ 総務省「平成 29 年就業構造基本調査」

労働者一人ひとりの職業能力開発に当たっては、自らのキャリアについて立ち止まって考える「気づきの機会」も必要である。

職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）において、企業は個人のキャリアコンサルティングの機会の確保について配慮することとされている。労働者一人ひとりのキャリアの充実に向けて、企業が求める能力と自らが有する能力の理解を促すとともに、キャリアプランの再設計や学び直しを促すことが重要である。

そのため、労働者が年齢、就業年数、役職等の節目において企業内外でキャリアコンサルティングを受けられる仕組みの普及、キャリアコンサルタントの資質向上、労働者が企業内で定期的にキャリアコンサルティングを受ける仕組み（セルフ・キャリアドック）の導入やジョブ・カードの活用促進等により、学び直しに資する環境整備を進めることが重要である。

また、セルフ・キャリアドックの普及促進を図り、中高年齢期をも展望に入れたキャリアコンサルティングを推進するなど、人生 100 年時代を見据えた一人ひとりのライフステージに応じたキャリア選択を支援することが重要である。

③ 外部労働市場の機能強化

（転職・再就職機会の拡大に向けた施策の推進）

我が国では外部労働市場が十分に発達していないという指摘があるが、労働者一人ひとりの希望するライフスタイルの実現に向け、転職・再就職機会の拡大を図る必要がある。また、若年人口が減少していく中であって、企業が必要な人材を確保するためには、積極的に中高年層の採用を行っていく必要がある。

このため、年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針（平成 30 年厚生労働省告示第 159 号）の周知や、中高年齢者等の中途採用拡大に取り組む企業に対する助成金等の活用を通じて、転職・再就職機会の拡大に向けた施策をより一層推進することが重要である。そうした中、技能検定をはじめとした職業能力評価の「ものさし」の整備等により、企業内外ともに通用する職業能力を測ることを可能にすること、転職・再就職者の受入れ促進のための機運を醸成することが重要である。

また、我が国の若年者は、学校卒業後、必要なスキルや仕事内容が分からないまま就業する実態があることから、新卒者の就職に加え、卒業後 3 年程度以内の就職・再就職も適職選択過程と捉え、適切な支援を行うといった施策を講ずることも必要である。

(職場・職業に関する情報提供等)

転職は新規学卒時等の企業と労働者のミスマッチの是正や、産業・事業構造が劇的に変化する社会におけるキャリア形成の手段の一つである。安易な転職は、それまで培ってきたキャリアやスキルを活かすことができず、労働条件の低下や転職先における早期離職の要因となる。このため、転職市場や職種ごとの賃金の動向、求人の動向、職務内容等についての正確な情報発信を積極的に行う必要がある。

このため、職業を「ジョブ」「タスク」「スキル」等の観点から分析し、労働市場の共通言語・共通基準としてデータベース化する職業情報提供サイト（日本版 O-NET）（仮称）を整備することにより、職業情報の「見える化」を図ることが必要である。こうした職業情報の「見える化」は、労働者が自主的な職業能力開発を行うに当たって、自らの職業能力を把握することにも資するものである。また、個人の職業能力の見える化や職業能力評価に役立つジョブ・カードは、中高年齢者の円滑なキャリアチェンジや非正規雇用労働者の正社員への転換にも有効である。このため、ジョブ・カードの活用等を推進することにより、労働者自身によるキャリア形成や最適なマッチングを支援することが必要である。

加えて、職場情報や雇用管理の状況等が優良な企業の認定・表彰に関する情報（ユースエール、えるぼし、くるみん、なでしこ銘柄認定企業等）の紹介など、総合的な情報提供を積極的に進めていくことが重要である。また、企業に対して、中途採用の成功事例等や中途採用者の円滑な職場定着・活躍のためのポイントを周知することが求められる。

さらに、企業においては、中途採用者と企業のマッチング及びその後の定着を図る観点から、賃金等の労働条件や職務内容に限らず、期待する役割、職場情報、企業文化等の情報提供に積極的に取り組むことも重要である。

(中途採用に対応した賃金制度等の整備の促進)

特に中高年齢層の転職・再就職については、多くの転職希望者が賃金の上昇や労働条件の改善を望んでいる一方で、年齢が上がるにつれて転職後の賃金が上がりにくい現状がある。このため、中途採用を行う各企業においては、中途採用者の賃金決定において、外部労働市場における賃金相場に加え、社内の賃金水準や個別事情も加味し、必要に応じて個別に労働契約を結ぶなどにより、公平な処遇の柔軟な決定や、昇進・配置等を行うことが望ましい。こうした人事労務管理の適切な実施は、人材確保に資するだけでなく、企業の生産性の向上にも資するものである。

また、転職が不利なものとならないよう、入社初年に年次有給休暇等が付

与されるまでの継続勤務期間を可能な限り短縮することや、年次有給休暇の付与日数が 20 日に達するまでの継続勤務期間を限りなく短縮すること等に取り組むことが望ましい。

④ 副業・兼業、雇用類似の働き方に関する検討等

（働き方の変化等を踏まえた労働時間管理、雇用管理等の在り方の検討）

副業・兼業は新たな技術の開発、オープンイノベーション、起業の手段や第2の人生の準備として有効であり、スキルアップ、資格の活用及び十分な収入の確保等の手段として副業・兼業を希望する者は近年増加傾向にある。この就業形態には、正社員、パートタイム・アルバイト、会社役員、起業による自営業者など多岐にわたる。しかし、長時間労働につながり自社での業務が疎かになること、情報漏洩のリスクがあること、競業・利益相反になること等を理由として、多くの企業では、副業・兼業を認めていない。一方、労働者が仕事以外の領域に積極的に関わることにより、中長期的に企業の「稼ぐ力」を高める可能性があるとの指摘もある⁶⁷。

2018 年 1 月に厚生労働省において取りまとめられた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」によれば、企業においては、裁判例を踏まえ、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらす等の事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められるものである。こうした取扱いに則り、各企業においては、副業・兼業を一律に禁止する就業規則を改正することが望まれる。また、労働者は、自らが勤める企業の就業規則等で定められている副業・兼業に関するルールを確認し、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択することが望まれる。

こうした企業・労働者の取組を推進するため、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」及び改定版モデル就業規則の周知を行うことや、労働者の健康確保等に十分配慮しながら、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理や労災補償の在り方等についても検討を進めることが望ましい。

なお、働き方改革の着実な推進は、余暇時間を増大させるものであり、労働者にとって、副業・兼業が現実的な選択肢の一つとなりうる環境を整備するものと考えられる。

⁶⁷ 一般社団法人企業活力研究所（2018）「経営革新と「稼ぐ力」の向上に向けた仕事とキャリアの管理に関する調査報告書」においては、知的好奇心及び社会経済の動向に関心を持つ等のビジネストレンド感覚が高い社員が、企業における「稼ぐ力」に寄与していることが指摘されている。本報告書によれば、こうした人材を育てるためには、仕事だけでなく、多様な仕事以外の領域に積極的に関わっていくことができる風土を作っていくことが重要であるとされている。

(雇用類似の働き方に関する保護等の在り方の検討)

近年、個人の働き方が多様化する中、雇用型テレワーク等の雇用者の柔軟な働き方だけでなく、自営型テレワークやフリーランス等の雇用関係によらない働き方も注目されている。こうした中、平成 30 年 3 月にとりまとめられた厚生労働省の「雇用類似の働き方に関する検討会」においては、雇用類似の働き方に関する実態把握、課題整理等が行われるとともに、引き続き、その保護等の在り方について検討を行うことが求められている。

雇用類似の働き方に関する保護等の在り方を検討するに当たっては、2040 年を見据えればこうした働き方が拡大していくと見込まれることや、雇用関係によらない働き方が拡大している背景や理由なども踏まえながら、今後、行政が介入すべき問題は何か、問題の原因は何か、誰が保護の対象となり得るのか、業種や職種によってどのような違いがあるか等について検討を進めることが必要である。

○企業における人材育成・生産性向上の推進

(企業による職業能力開発支援の推進)

生産性向上を図るためには、企業における人材育成が重要である。現在、職業訓練を実施する事業主等に対する訓練経費や訓練期間中の賃金の一部助成、職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）等に設置された生産性向上人材育成支援センターにおける在職者訓練のコーディネート、人材育成に係る助成金活用のコンサルティング等の総合的な事業主支援等により企業の人材育成を後押ししているところであり、これらの取組をさらに進めていくことが効果的である。

なお、JEED（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）の在職者訓練においては、定型的な訓練の提供にとどまらず、企業の実情に応じたオーダーメイド型の訓練を提供しており、受講者数は近年大きく増加している。本研究会においては、汎用性と企業特性とを組み合わせた職業訓練の機会提供は企業・労働者の双方にとって有益なものであるとの指摘もあったところであり、こうした取組をより推進していくことが望ましい。

また、企業においては、これまでのような企業特殊的なスキルばかりを求めるのではなく、外部労働市場を通じた人材確保を行い、市場環境の変化等に迅速に対応できるよう、汎用性のあるスキルを重視することも重要である。さらに、高度に専門的な業務を分析し、業種・企業横断的な専門人材を育成・活用する必要がある。

加えて、今後、定型的な業務が AI 等の新たな技術により減少することが

見込まれる中で、今後は、AI 等が担うことができないコミュニケーション等のスキルが重要となるという指摘もある。技術変化によって代替される人材ではなく、補完的な付加価値を生み出すような人材を育成することが必要である⁶⁸。

AI 等の新技術は中小企業の生産性を大きく向上させていくための 1 つの手段である。AI 等の新技術の活用にあたって、高度な専門性に限らず、新たな技術と現場をつなぐ橋渡しの人的人材の育成など、AI 等の新技術を活用できる人材育成が必要である。こうした取組を支援するため、例えば、学会、業界団体、大学等への委託を通じて、AI 等の新技術を活用できる人材の育成に対応した新たな教育訓練プログラムの開発を行うなど、様々なニーズに対応した教育訓練プログラムの開発を促進するとともに、開発したプログラムを企業や教育訓練機関等に普及させていく等の取組が重要である。

（取引環境・過剰サービス等の見直しに向けた取組）

取引関係において弱い立場にある中小企業・小規模事業者においては、発注企業からの短納期要請や、顧客からの要求に応えようとして長時間労働になる傾向があるなど、商慣行や取引条件が労働条件の改善を阻害する要因となっているという指摘がある。

こうした企業が生産性を向上させるためには、省力化投資等を支援することや、働き方改革推進支援センター等を通じた業種等に応じた業務プロセスの改善を支援することに加え、商慣行の見直しや取引条件の適正化を推進することが必要である。

例えば、事業主においては、労働時間等設定改善指針（平成 20 年厚生労働省告示第 108 号）に基づき、他の事業主との取引を行うに当たり、週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し納期の適正化を図ること、発注内容の頻繁な変更を抑制すること、発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること等、必要な配慮を行うことが望ましい。

また、我が国は、飲食業や宿泊業等のサービス水準の高さに対して、国際的に高い評価を受けているが、こうした業界においては、サービス物価が他の主要国と異なり上昇していないとともに、消費者が求めているサービス水

⁶⁸ 鶴光太郎(2016)「人材覚醒経済」(日本経済新聞出版社)においては、「今後、機械学習などの活用で予想以上のことが「新たな機械化」で実行可能となるだろう。しかし、どこまでも人間にしかできないことが必ず残るはずであるし、人間にしかできないことをより評価するのも人間であることを忘れてはならない。その一方で、人と人工知能との協働が重要になってくるし、それこそが人工知能を上回り、人工知能に支配されない唯一の道である」と指摘されている。

準と比較し、過剰なサービスを提供しているとの指摘がある。一方、ローカルマーケットにおいて独占が発生するなど、市場の機能が阻害されている可能性があるとの意見もあった。地域にかかわらず労働条件の改善を進めるため、市場の機能が適正に働くような市場環境の整備を図る必要がある。

運輸業等においては、こうした過剰サービスと指摘を受けるサービスについて見直しの動きが見られるところであるが、労働条件の改善に向けて、消費者の意識の変革も含め、適正な価格設定がなされることが望ましい。

さらに、建設業など週休二日制が必ずしも普及していない業界においては、個別の企業が自主的に週休二日制を取り入れることが難しいという指摘があった。都道府県労働局からの業界団体への働きかけや、業界の特性に応じた対策の推進等を通じて、各業界における商慣行の見直しや取引環境の改善を図り、労働条件の改善を進めることが必要である。

（企業による個人の希望・特性等に応じた就業形態の推進）

労働者一人ひとりの希望や特性に応じた就業形態として、例えば、テレワークは、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方であり、子育て、介護と仕事の両立の手段になるとともに、ワーク・ライフ・バランスに資することができ、多様な人材の能力発揮が可能となる働き方であることから、その普及を図ることが必要である。その普及に当たっては、適正な労務管理下において、長時間労働を招かないようにする必要があるため、2018年2月に、テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドラインを刷新し、長時間労働を招かないよう労働時間管理の在り方などを整理し、在宅勤務以外の形態にも対応した「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定したところであり、引き続き、その周知を行っていくことが必要である。

（非正規雇用労働者に対する職業訓練の実施等による生産性の向上）

企業の生産性向上については、職業訓練等を活用した非正規雇用労働者に対する職業能力開発機会の提供等により、非正規雇用労働者を含めた全体の底上げが重要である。

そのため、引き続き、公的職業訓練や教育訓練給付等により、非正規雇用からのキャリアアップを支援する必要がある。あわせて、企業の取組として、人材育成について、キャリアコンサルティング等の普及を図ることが望ましい。

なお、「雇用期間の定めがある」者の中でみると、雇用契約期間が長くな

るほど、職業能力開発を受けている者の割合が高くなる傾向があり⁶⁹、雇用期間の長期化が、非正規雇用労働者の能力開発に寄与する可能性も考えられる。

第4章 多様な人々が活躍できる社会の推進

働く意欲はありつつも、様々な事情により働けない人々について、こうした事情を一つ一つ取り除いていくことにより働くことを通じた活躍の機会を提供することは、単に収入を得る手段としてではなく、社会参加の手段の一つとして、人々の生活を豊かにするものと考えられる。また、人口減少が進む我が国において社会としての活力維持の観点からも重要である。

○長寿化に対応した高齢者の活躍促進

少子高齢化が急速に進展し人口が減少する中、経済社会の活力を維持するため、全ての年代の人々がその特性・強みを活かし、経済社会の担い手として活躍できるよう環境整備を進めることが極めて重要である。

現在の年金制度に基づく公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、希望者全員がその意欲と能力に応じて65歳まで働けるよう安定的な雇用の確保が求められる。この際、成果を重視する評価・報酬体系の構築に向けた環境整備を図ることも重要である。また、65歳を超えても、現況において多くの者に高い就業継続意欲が見られるが、今後は、個々人の健康状態により違いがあると思われるものの、健康寿命の延伸に伴い、総じて高齢者の就業継続意欲が高まることが考えられる。年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることができるよう雇用・就業環境の整備を図るとともに、社会保障制度についても、こうした意欲の高まりを踏まえた柔軟な制度となるよう必要に応じた見直しが求められる。併せて、高齢者が地域社会の中でも活躍できるよう、高齢期以前の段階から自らのキャリアを考える機会を普及することが望ましい。

さらに、高齢者については、働き方に対する希望や求める条件が多様であることが考えられるため、今後高齢者の活躍を促進していく観点からも、柔軟で多様な働き方をより一層推進する必要がある。

なお、シルバー人材センターにおいては、2016年度より派遣・職業紹介

⁶⁹ 総務省「平成29年就業構造基本調査」によれば、「雇用契約期間の定めがある」者のうち、「勤め先が実施した」職業訓練を受講した者の割合は、契約期間が1か月未満では19.1%、1か月以上3か月以下では15.8%、3か月超6か月以下では18.1%、6か月超1年以下では25.5%、1年超3年以下では29.0%、3年超5年以下では31.8%、5年超では32.6%となっている。

における週 40 時間までの就業を可能とする要件緩和を実施しており、今後とも各地域や会員のニーズを踏まえた取組の推進が求められる。また、労働に加えて福祉的視点も併せて持つことを踏まえつつ、健康状態などに応じた配慮が必要な高齢者等についても働けるような環境整備をしてはどうかという意見もあった。こうした観点から、シルバー人材センターの在り方について、引き続き議論していくことが望まれる。

また、高齢者の社会参加の手段の 1 つとして、地域における活動等に従事することも考えられるものの、自治会・町内会などの自治組織の活動や、まちづくりや地域安全などの活動といった社会的な活動に参加している高齢者は 3 割程度にとどまっている⁷⁰。定年退職後、社会とのつながりを確保する観点から、定年退職前の早い段階から社会的活動に関わることが重要である。

○女性の活躍推進に向けた社会環境の整備

女性活躍の場の拡大に向けては、女性を単なる労働力としてみるのではなく、女性活躍の場が広がることで、多様性を生み、付加価値を生み出す原動力となるという認識が社会的に広く共有されることが不可欠である。また、女性活躍の拡大に向けては、家事・育児負担が男女間で適正に分担されることが重要であるが、就業状況に関わらず、男性の家事参加率は 1 ～ 2 割程度、育児参加率は 3 割程度にとどまっており、家庭内における家事・育児の負担が女性に偏っている⁷¹。こうしたことから、育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援する「イクメンプロジェクト」の推進等、男性が家事・育児・介護等に参画する環境の整備を図っていく必要がある。さらに、人生 100 年時代を見据え、男女共に健康の確保や自己投資の時間の確保等にもつながる働き方改革を強力に推進し、就業するすべての女性が、能力を開発する機会や、開発した能力が仕事を通じて発揮でき、更に働きがいを持てる就業環境を整備することが必要である。

そのため、すべての労働者が継続して就業し、活躍できるよう、育児・介護休業制度や短時間勤務制度の定着を図ることにより、育児・介護と仕事を両立しやすい職場環境の整備を進めることが重要である。

また、子育て等で一度退職した正社員が復職する道が一層開かれるよう、企業への働きかけを行うとともにマザーズハローワーク事業の拡充及びニーズを踏まえた機能強化を図る必要がある。さらに、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）に基づき、企業における女性活躍のための行動計画の策定や、女性の活躍に関する情報の公開などを

⁷⁰ 内閣府（2018）「平成 30 年版高齢社会白書」

⁷¹ 内閣府（2018）「平成 30 年版男女共同参画白書」

推進することが重要である。

加えて、今は働いていない者に対して就労参加の働きかけを行うとともに、育児を行う者及び仕事を探していても適職が見つからない者の就労が可能となるよう、ハローワークにおいては求人企業に対して、企業が求める人材像の見直し等による求人条件の緩和を必要に応じて促すことが望ましい。

女性の労働力率については、現時点において、全体としては平成 27 年の労働力需給推計の予測を上回る水準が実現しているが、年齢別にみると 30 代から 40 代の女性について一層の上昇余地があることから、特に 30 代から 40 代の女性に対して、労働参加を積極的に促すなどのアプローチが必要である。

○様々な事情を抱える人の活躍支援

障害者等が地域で質の高い自立した生活を営むためには就労が重要であることから、働く意欲のある障害者等がその適性に応じて能力を十分に発揮することができる環境づくりが重要である。このため、地域の就労支援機関が障害者等に対する就労支援や企業に対する相談支援等を行い、雇用率の上昇や雇用者数の増加といった雇用の量的な拡大を推進するとともに、就労に伴う生活面の課題に対する支援を行う就労定着支援等を一層推進していくことが求められる。

また、治療と仕事の両立を希望する者に対し、主治医と企業の連携の中核となる人材の養成、企業・医療機関に向けたマニュアルの作成等による就労継続に向けた支援や、ハローワークにおける関係機関と連携した就職支援を推進していくことが重要である。

さらに、経済的な要因により生活に困窮する者などへの活躍支援としての就労支援も重要である。このため、生活保護受給者や生活困窮者、児童扶養手当受給者等に対するハローワークと地方公共団体が一体となった就労支援や職場への定着推進、就労によって出所後の社会復帰をスムーズに進めるための刑務所出所者等就労支援事業の推進のほか、ホームレス等に対する自らの能力を発揮できる就労に向けたハローワークによる支援等が必要である。生活困窮者は、地域から孤立している者も多く⁷²、こうした者を必要な支援につなげ、自立を促すためにも、関係機関のネットワークづくりを一層進めるとともに、必要に応じて訪問支援を通じた対象者の把握を行っていくことが重要である。

⁷² 社会保障審議会「生活困窮者の生活支援の在り方に関する特別部会報告書」（平成 25 年）

○外国人材の受入れ環境の整備

中小企業・小規模事業者をはじめとした人手不足は深刻化しており、我が国の経済・社会基盤の持続可能性を阻害する可能性が出てきている。このため、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を受け入れていくための新たな在留資格の創設等を定める出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律(平成 30 年法律第 102 号。以下「改正出入国管理及び難民認定法」という。)が平成 30 年 12 月に成立、公布された。

新たな在留資格に基づく外国人材の受入れを行うに当たっては、受け入れる分野において、設備投資、技術革新、働き方改革などによる生産性向上や、女性・高齢者等の国内人材の就業促進や処遇改善等の取組が十分に尽くされることが重要である。

また、今後も我が国に滞在する外国人が一層増加することが見込まれる中で、円滑なコミュニケーションの実現に向けた日本語教育の充実や、暮らしやすい地域社会づくりに向けた地域における多文化共生の取組等、生活者としての外国人に対する支援等を通じて、外国人材との共生社会の実現に向けた環境整備が重要である。

加えて、高度外国人材の専門性の発揮や公正な評価・処遇に繋がる雇用管理改善の取組の指標となる好事例集の普及啓発を図り、魅力ある就労環境整備の促進や、外国人雇用管理アドバイザーによる人事・労務管理等に関する相談対応を通じ、高度外国人材の雇用の改善を図っていく必要がある。

なお、求職中の日系人等の定住外国人を適正かつ安定した就労につなげていくためには、定住外国人の特性に配慮した職業訓練の機会の提供や、職業相談から訓練、職業紹介、定着支援までの一貫した就労支援の取組を進めることが重要である。さらに、外国人就労・定着支援研修の取組も活用し、就職率の向上につなげることが重要である。

○地域の実情に応じた雇用対策の推進

地方の人口減少を克服し、将来にわたって成長力を確保するためには、地域に魅力ある良質な雇用機会を創出する取組や地方への新たな人の流れを生み出し、地域の人材確保を図る取組が引き続き重要である。

地域ごとに産業構造、人口構成等が異なっていることも踏まえ、地方公共団体その他の地域の関係者が創意工夫や発想を活かして実施する雇用創出の取組や大都市から地方への就職を後押しする取組、ハローワークと連携した地域の人材確保の取組を支援するなど、地方公共団体等との連携による地域の実情に応じた雇用対策を推進することが必要である。

○働き方に中立的な税・社会保障制度の確立等

フルタイムの労働者が長期的に減少傾向にある一方、たとえばフリーランスとして仕事を請け負う、子育てをしながら短時間働く、高齢者が長年培った能力や経験を活かし企業支援等の形で活躍するなど働き方の多様化が進展している。こうした働き方の多様化を踏まえ、様々な形で働く人をあまねく応援する等の観点から、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大など、女性が働きやすい税制・社会保障制度等の見直しや、高齢者の就労意欲の高まりを踏まえた年金受給開始時期の選択肢の拡大を進めることが必要である。

こうした取組も含め、国民誰もがより長く元気に活躍できるよう「全世代型社会保障」の構築に向けた改革を進めることが重要である。

第5章 2040年までの日本の姿

～労働力需給推計の活用による経済・雇用政策のシミュレーション～

○2040年までの労働市場

最後に、ここまで述べてきた各種施策等を実施し、「未来投資戦略」で定められた成果目標等が確保された場合の2040年までの日本の姿を、仮にこうした施策が実行・実現に至らず、成長率等が確保されなかった場合の姿と比較しながら展望する。

2040年は、我が国の人口は約1億1,000万人まで減少し、団塊ジュニア世代が65歳を超え、65歳以上の人口は2042年には約3,900万人とピークを迎える。現在40歳代に達している就職氷河期世代が高齢期を迎えるのもこの頃である。こうした状況を踏まえると、2040年までの労働市場を見据えながら、本研究会報告で示した就業面からのウェル・ビーイングの向上や、多様な人々が活躍できる社会の実現に向けた、雇用・労働施策を推進することが重要である。

まず、各種の雇用政策等を適切に講じることにより、若者・女性・高齢者等の労働市場への参加と経済成長が進むケース（「成長実現・労働参加進展シナリオ」）をシミュレーションすると、人材の最適配置と最大活用が実現され、各種政策の効果が発現して経済成長が進み、就業面からのウェル・ビーイングが向上する。このケースでは、2040年の就業者数は6,024万人と、2017年の就業者数（6,530万人）と比較して506万人減少することが見込まれるものの、各種施策を講じて労働市場への参加が進むことによって、就業者数の減少幅を相当程度抑えることが可能⁷³である。なお、この場合、医

⁷³ 「成長実現・労働参加進展シナリオ」における2040年の2017年からの就業者数の減少幅（506万人）は、「ゼロ成長・労働参加現状シナリオ」における減少幅（1,285万人）と比して、779万人抑えられている。

療・福祉分野の就業者数は、2040年に974万人にまで増加するとともに、製造業においても、その就業者数は2040年には1,011万人（2017年は1,009万人）と、2017年の就業者数を概ね維持した水準となることが見込まれる。

一方で、経済成長を達成できないまま、現在の性・年齢階級別の労働力率に変化せず、政策効果がほとんど出ない場合（「ゼロ成長・労働参加現状シナリオ」）では、2040年の就業者数は5,245万人と、2017年の6,530万人と比較して1,285万人の減少となる。こうした就業者数の大幅な減少は、成長に向けた大きな阻害要因となる。この場合、医療・福祉分野の就業者数は、2040年に910万人（2017年は807万人）にまで増加するが、製造業においては、その就業者数は2040年には803万人（2017年は1,009万人）と、2017年の就業者数と比較して206万人も減少する。

また、成長実現・労働参加進展シナリオでは、20-64歳の女性の就業率は83.7%となり、現状のM字カーブが解消し、さらに各年齢層の女性の就業が大きく進展した状態となる。65歳以上の高齢者の就業率は29.5%と、2017年の23.0%から上昇することが見込まれる。

今後の人口構造の変化を踏まえば、就業者数の長期的な減少は不可避免的に生じると考えられる。こうした中、我が国が2%程度の実質経済成長率を達成するためには、女性、高齢者等をはじめとした労働参加が不可欠であることが改めて示される結果となっている。

なお、改正出入国管理及び難民認定法に基づく特定技能の在留資格に係る制度の影響については、現時点で制度の運用が始まっていないことなどから、今般の推計においては考慮していない。同制度は、介護分野、建設分野等の14分野⁷⁴において、生産性向上や国内人材確保のための取組を行ったうえで、向こう5年間で約30万人程度を上限として運用し、受入れを行うものであり、同制度に基づく特定技能外国人の増加のみならず、今後新たな対策を講じることにより、女性や高齢者等の就業者数の更なる増加も見込まれるところである。引き続き、同制度が、我が国労働市場に与える影響について、制度開始後の状況を注視していく必要がある。

（参考）AI・自動化の進展による労働生産性向上の効果

AI・自動化の進展が雇用に与える影響について、OECDが行った推計⁷⁵では、

⁷⁴ 14分野とは、介護分野、ビルクリーニング分野、素形材産業分野、産業機械製造業分野、電気・電子情報関連産業分野、建設分野、造船・船舶工業分野、自動車整備分野、航空分野、宿泊分野、農業分野、漁業分野、飲食料品製造業分野、外食業分野をいう。

⁷⁵ Melanie Arntz, Terry Gregory, Ulrich Zierahn(2016) “The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries” (OECD Social Employment and Migration Working Papers No.189)

特に事務作業などのルーティン業務において、自動化のリスクが高いものと見込まれている。AI 等の進展は、雇用の喪失につながり得る側面がある一方で、労働生産性の向上に寄与する側面もあると考えられる。

労働力需給推計の「成長実現・労働参加進展シナリオ」と「ゼロ成長・労働参加現状シナリオ」における就業者数や労働生産性の差には、AI 等の技術の導入・普及の影響があると考えられるが、労働力需給推計モデルからは AI 等の導入に伴う雇用への影響を明示的に把握することができない。

このような中、本研究会においては、OECD が推計した仕事の自動化リスクを用いて、AI 等の進展が労働生産性に与える影響を推計した。

この結果、AI 等の進展が労働生産性に与える影響は年率 0.8%程度であることが確認された。本推計の「成長実現・労働参加進展シナリオ」において年率 2.5%の生産性向上が見込まれていることを踏まえれば、仮に AI 等新たな技術の進展による労働生産性向上の効果が全てこの 2.5%に織り込まれていると考えたとしても、なお、年率 1.7%程度は、AI 等以外の資本蓄積や労働者の能力向上等により達成される必要がある。

AI・自動化の進展は、人口の減少が見込まれる我が国にとっては、むしろ生産性向上の重要な要素であり、こうした技術進歩を積極的に活用できる環境を整え、成長へつなげていくことが極めて重要である。

なお、本推計では、「成長実現・労働参加進展シナリオ」における就業者数や労働生産性について、AI 等を活用した新たな事業等における雇用の創出効果については織り込んでおらず、雇用喪失効果等を既に織り込んでいるとの仮定や、OECD の推計した仕事の自動化リスクの顕在化が 2017 年を起点として 2040 年にかけてすべて顕在化するとの仮定といった、いくつかの仮定を前提としていることに、留意が必要である。