資料13

第１回労働市場改革分科会コメント　　2026.3.11

山田久（法政大学）

1.　労働生産性・労働移動に関連して

〇リ・スキリングや労働移動は、国民生活水準の底上げの必要条件である労働生産性の向上のための手段に過ぎない。労働生産性向上の実現には、企業が経済・経営環境の変化に応じて事業構造を不断に見直し、高付加価値事業を創造・成長させる経営戦略がまずありき。スキル転換や企業内外での適所適材を通じて、その実現を人材面で担保するため、リ・スキリングや労働移動（転職のみならず企業内異動）を行うというストーリーを明確に意識することが重要。

〇大きな課題なのは、雇用の７割を生む中小企業で、人材をはじめとした経営リソースの不足が労働生産性向上のハードルになっていること。高付加価値事業を創造・成長させるという経営戦略の策定・実行をサポートする仕組みを整備することが優先課題で、ＡＩ導入による大卒ホワイトカラーの余剰化の見通しを踏まえれば、大企業等の中堅・中高ホワイトカラーの意識改革・再教育を通じ、出向・派遣・副業形式も含め、中小企業経営の補佐役としてマッチングしていく仕組みを整備すべき。

〇わが国産業の競争力基盤である現場力の弱体化や社会インフラを支えるエッセンシャルワーカーの不足に対処するには、現場労働・エッセンシャル労働の生産性と処遇を大幅に高める必要。そのための鍵を握るのは、ＡＩを含む新技術を使いこなして現場の生産性向上をリードする、高賃金の現場知識労働者（「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」）の創出。

〇健全な中小企業を存続させることが、わが国産業基盤の維持のために極めて重要。そのための大きなハードルが、デフレ時代の商慣行が残り、適切な価格転嫁が十分できていないこと。価格転嫁の推進には、取適法の運用などの直接的な政策介入も必要だが、個々の中小企業が原価管理や交渉資料作成など価格転嫁に必要な取り組みを行うことが不可欠で、人的リソースの無い中小企業に対し、その支援が重要。

２.労働参加の確保に関連して

〇現役男性というかつての中核労働力のシェアが継続的に低下し、性別・年齢にかかわらず全ての人の仕事と生活の両立が求められるようになっているなか、その前提条件として残業時間の極小化が不可欠。その実現には労働生産性の向上と同時に、歪んだ顧客志向に根差した商慣行・取引慣行を見直していくことも必要。

〇労働時間管理の在り方については、その柔軟化が必要な一方、業務手順のみならず業務量についての労働者の裁量を高めると同時に、勤務間インターバル制度、つながらない権利のほか、バイオデータなど最新技術の活用を含めた実効ある健康管理の仕組み導入が必要。

以　上