

第2回労働市場改革分科会 発言メモ

東京大学社会科学研究所 近藤絢子

1. 議論の前提

経済学の立場から言うと、民間企業の労働生産性の向上は原則として個々の企業に任せるべきものであり、そこに政府が介入するのは何らかの外部性が存在し市場に任せていては非効率が発生する場合に限る。

今回の議題で言えば、エッセンシャルワーカーの不足は消費者としての国民生活に広く影響するし、介護・医療など市場メカニズムにそぐわないサービスの供給に関わる分野の人手不足解消のためのミスマッチ軽減などは政府の介入が必要な分野であろう。これに対して成長産業のさらなる成長に資する人的資本投資などは政府より個別の企業に比較優位があり、国が音頭を取って何かするべきものでもないように思う。

2. 「現場人材、エッセンシャルワーカー生産性向上」について

サービス業では生産物が生産者と切り離されて広域に流通するわけではないので価格メカニズムが働きにくく、サービスの質が上がっても価格に反映されにくい。また、効率性向上によってコストを下げてその分価格が下がって付加価値の増加につながらない場合もある。

リスクリングやDX化で生産性を向上させることで処遇を改善し人手不足を解消する、という順序は正論だが、生産性が向上しても処遇が改善しなかった場合いつまでも人手不足が解消しない。先に処遇改善の方策を考えていくことで人手不足を解消し、それによって現場の疲弊を軽減して人的資本投資の余裕ができて生産性も向上する、という方向性も並行して考えていけるとよいように思う。

3. 労働時間制度の運用面の見直しの方向性について

前回からの繰り返しになるが、フルタイムで働く労働者と雇用主の間では雇用主の力が強いので、労使の合意に基づいて上限規制を緩める余地を拡大することには慎重であるべき。裁量労働制の拡大についても、労働者本人に業務量を調整する裁量があ

るかどうかの判断が難しい場合は慎重になるべき。柔軟な働き方という観点では、適切な労働時間把握ツールを導入したうえでフレックスタイム制にすれば解決しそうなケースも多いように思う。

現場の声に合わせて法規制を緩めるのではなく法規制の枠内でうまく回すよう促すべきだと思う。