

第3回 日本成長戦略会議 労働市場改革分科会における意見について

リクルートワークス研究所
坂本貴志

(労働時間規制などについて)

- ・国内総生産が1時間当たりの労働生産性に総労働時間数を乗じて算出されるものである以上、労働時間数の減少は経済成長を抑制させる要因になる。
- ・変形労働時間制について、現場の実情に合わせた柔軟な制度設計ができないかについては検討が必要。ただし、その際には労働者の予見可能性や健康確保などを最優先に考えたうえで、それが認められる客観的条件を明確化するなど限定的な活用とされることを前提に考えるべきである。
- ・一方で、一般労働者でかつより長く働きたいという労働者の数が限定的であること、また労働時間規制の上限近傍で働く労働者も少ないといったことなどを踏まえると、近年の労働時間数の減少が労働時間規制に主たる原因があるものとは思えない。
- ・こうした観点において、なぜ現代の労働者がより長く働きたいと思わないのかについて考えるべきである。つまりより本質的には、高い成果を出した人や難しい職務をこなした人に対して、より早期に昇進させる仕組みやより高い報酬を支払う仕組みを導入するなど、多様な労働者の意欲を引き出していくためのインセンティブ設計を、個々の企業で考える必要がある。政府としてこういったモチベーション改革の必要性の発信、そのための相談支援体制の充実、それに成功する企業の事例の横展開を行うことなども考えてよいのではないか。

(労働供給の確保について)

- ・労働力希少社会において、女性高齢者、障がい者など事情を抱えた労働者に最大限その能力を発揮してもらうことが重要。また、非正規雇用労働者等の処遇改善という観点からは、生活支援と職業訓練を受け、より良い処遇の仕事への移動や再就職の実現をより一層支援していくことも重要。
- ・出産や子育てに関する支援については、人口動態が長期的な経済成長に影響を与えることを踏まえると、これを長期的な成長戦略として位置付けたうえで、政府による関与を強めていく必要がある。企業側に出産や子育てをする従業員が増えることが利益になると思ってもらえるような水準まで支援を抜本的に拡充していくべきではないか。
- ・高齢者についても、平均寿命が延伸し、健康や体力も向上するなかで、いかにして

その就業意欲を引き出していくかを考えることは政策的に重要である。ハローワークによる支援やシルバー人材センターを介した多様な就業機会の提供などの取組みを強化させていくべき。また、企業側もタスクの細分化への対応、安全面の配慮など行う必要があるが、最低賃金も大きく上昇しているなか、こういったコストが企業の過度な負担とならないよう、企業に対する支援も充実させていく必要がある。

- ・年金制度に関しても、これまで以上に高齢者の就業意欲を促進するものとするのが重要。個々の労働者にこれからの就労のあり方を考えてもらい、その見通しのもと、個々人の合理的な選択の中で自発的に年金の受給開始時期を決めてもらうという順序が望ましい。日本経済の供給能力確保のためにも、就労意欲の喚起と年金給付を両立させていく制度、運用のあり方を考えていくことが求められる。