

持続的な経済の好循環確立に向けて
～労働市場改革とルール・仕組みの再構築～

平成 26 年 4 月 22 日

伊藤 元重

小林 喜光

佐々木 則夫

高橋 進

今春の賃上げは、政労使会議の下、賃金の持つ社会的意義が労使相互に認識され、「長年のデフレの中で、賃金は引き上げられないもの」との労使双方の意識を大きく転換した点で評価できる。

今後、経済の好循環を確立し、持続的成長を確かなものにする必要がある。そのカギは、

- ・人材力強化や多様な働き方の拡大といった労働市場改革を中核とする成長戦略により競争力を強化し、付加価値生産性を高め、企業収益を拡大すること、
- ・デフレ下で乖離している生産性と賃金について、生産性向上の成果を賃金上昇につなげるためのルール・仕組みの再構築

である。

1. 生産性向上に向けた人材力強化の課題

(1) 現状の問題点

- 労働市場の構造変化：非正規、長期失業の増加、就業構造の高齢化、次世代を担う若年の就業者不足（製造業における高卒人材等）
- 労働市場の二極化による雇用のミスマッチの常態化（建設、情報通信、介護・福祉等）
- 過剰雇用等の問題により大胆な企業再編・M&Aに遅れ。雇用の受け皿と期待されるサービス業は低生産性・低賃金
- 企業の人材投資は低調（特に、非正規）。公的職業訓練も少ない

(2) 課題解決に向けて

- 若者や女性、高齢者など多様な労働者の活用
 - ・自ら専門性向上や能力開発を拡充できる環境整備（学び直し、非正規対象の教育訓練機会、職業能力の職種別・レベル別の評価制度による専門性や能力の可視化）
 - ・足元の正規化促進の動き（※）を捉えた不本意非正規の解消
※ユニクロ、ANA、IKEA など、非正規の正規化を進める動きの進展（一部報道ベース）
 - ・外国人の活用
- マッチング機能の強化等を通じたミスマッチ解消
 - ・ICTの活用を通じたハローワークの機能強化
 - ・中間労働市場の充実による再就職支援
- 産業側・企業側ニーズに合致した、質の高い職業訓練の実施
 - ・実践型職業訓練の実績や問題点の分析、改善

2. 生産性向上に向けた「働き方」の課題

(1) 現状の問題点

<働き方>

○硬直的な雇用形態、雇用システム

- ・ 正規の社員間（限定型と無限定との間）、正規と非正規間の相互転換が困難
- ・ ライフサイクルに見合った自由度の高い働き方が困難

<長時間労働>

- 無期限・無限定という働き方の下、国際的にみても長い労働時間が常態化、生産性を下押し
- 男性の長時間労働が女性の労働参加を阻害
- 外国人経営者は、日本の時間のコスト意識の低さが競争力を損ねていると指摘

(2) 課題解決に向けて

<多様な働き方>

- ジョブ型正社員や短時間正社員などの活用など多様な正社員の普及・拡大
- ライフステージに応じた職種転換や専門性を活かした労働移動など、複線型や多様な働き方の実現

<長時間労働の抑制>

○「働きすぎ」改善のための様々な手法の検討

- 例えば労働時間上限規制、有給休暇強制取得、労働時間貯蓄制度（※）など
- ※時間外労働に対し割増賃金でなく休暇を付与する仕組み

○働き方の改善による生産性の向上に向けて

- ・ 時間のコスト意識向上
- ・ 長時間労働の抜本的是正
- ・ ワークライフバランス実現（特に男性）

3. 生産性向上・賃金上昇を実現する方針の共有・ルール化

(1) 現状の問題点

- 1955年に「生産性運動に関する3原則」が設定された
- デフレ下では、賃金決定に際し、経営側は「自社の支払い能力」、労働側は「雇用確保」を重視。結果として賃金抑制が継続
- グローバル競争の激化、非正規雇用の拡大等の労働市場の構造変化を踏まえた新たな労使協力や将来に向けた雇用・賃金についての基本的考え方を共有する必要

(2) 課題解決に向けて

- 労働市場の構造変化を踏まえ、①サービス産業を含めた生産性向上、②年功序列の賃金体系の見直し、③生産性と賃金が連動した春季労使交渉のルール・仕組みの再構築、④非正規も含めた成果の配分、⑤産業構造の変革にも対応できるような人材力の強化、⑥柔軟な労働市場の構築、に関する新たな方針の共有・ルール化に向け、労使一体となったwin-winの取り組みを行うべき
- 政府は労働市場や労働移動の課題解決に向けた環境整備を行うとともに、労使は意思疎通を強化し、協力の下、新しい働き方を模索すべき
- 諮問会議はそうした動きをフォローアップすべき