

政策コメンテーター報告(第2回)(意見照会期間:2016年10月31日~11月11日)

分野: <b>人材育成・働き方</b>	
氏名: 樋口美雄	慶應義塾大学商学部教授
質問事項	記述式回答
予測される経済・社会的な構造変化(2030年)	(300字以内で回答してください)
(1)① 2030年には、各分野において、どういった経済・社会的な構造変化が予測されるでしょうか。	<p>急激な生産年齢人口の減少により、労働力の大幅な減少が予想される。しかしこれが労働力不足をもたらすかという点、それ以上に消費支出や設備投資が減って労働力需要も減る結果、縮小均衡に陥っている可能性がある。他方、正規労働者は長時間労働により疲労困憊し、付加価値の高い新しいものを作っていこうとする気力に欠け、正規と非正規の二極化が進み、これが固定化される結果、キャリア形成ができない、就業インセンティブが欠如した労働者が増え、企業のみならず社会が閉塞してしまう可能性がある。</p>
目指す経済・社会の姿(2030年)	(200字以内で回答してください)
(1)② また、そうした構造変化を踏まえ、我が国が目指す経済・社会の姿はどうあるべきでしょうか。	<p>長時間労働を見直し、工夫を凝らすことにより無駄な仕事、無駄な制約をなくし、工夫を凝らすことにより、短時間でも成果が上がるような柔軟な働き方ができるようにしていく必要がある。また正規・非正規の二極化・固定化を回避し、自分の希望により労働時間を転換できる雇用機会を増やしていく必要がある。残業や職種・勤務地について限定された正社員を増やしていく必要がある。職務が明確になれば、これに応じた評価が可能になり、中途採用における転職者の能力評価も難しくなくなってくる。そうなればこれに応じた賃金決定も可能になり、労働力の余っている企業から足りない成長企業へ人材の移動も可能になり、社会としての人材の有効活用も容易になる。</p>
今後取り組むべき構造改革(2016年~2030年)	(300字以内で回答してください)
(2) 上記(1)で挙げられた経済・社会の姿を実現するためには、足元から今後に向けてどのような構造改革に取り組むべきとお考えでしょうか。基本的な考え方や具体的な方法がございましたらご記載ください。	<p>企業における人事評価制度を変え、同一労働・同一賃金を実現していく必要がある。ただしここでいう同一労働・同一賃金は、ヨーロッパ流の職務が同じであれば賃金も同じことを意味するわけではなく、むしろ賃金のどの部分が職務・職責で決まっており、どの部分が配置転換の頻度や労働時間の長さの違いで決まっているかを労働者に説明できる同一の物差しに基づく賃金体系をとることを意味する。諸手当やボーナスについても同様な説明を雇用主に求めていく。こうすることにより、正規・非正規の格差を固定するのではなく、個々の労働者の賃金を合理的に決定できるようにするのみならず、正規・非正規すべての労働者について、モチベーションを高めることができる。こうしたことなしに、生産性を向上させることは難しい。</p>