

第1回働き方改革フォローアップ会合

株式会社 日本総合研究所
チェアマン・エメリタス 高橋 進

1. 歴史的な大改革への着手

- 働き方関連法案の成立は、日本の雇用システムの抱える課題に的確に切り込むものであり、とりわけ、かねてからの懸案でありながら実現できなかった「同一労働同一賃金の実現」「長時間労働の是正」に踏み込んだ点において画期的。
- 大改革を企業の現場に浸透させていくことが今後の課題。すでに大企業などにおいては長時間労働の是正、有給休暇の取得促進などに向けた具体的な動きが進展しているが、今後は中小企業への浸透が課題。

2. 働き方改革の本丸は生産性向上

- 企業の現場で働き方改革が始まっているが、生産性が上がらないままに労働時間を減らせば、いずれ働き方改革は頓挫する恐れ。「働き方改革の最大のネックは人材不足」といった誤った認識も生まれている。
- 企業側に求められるのは、長時間労働を是認する企業風土を変えると同時に、労働時間でなく成果で評価する仕組み、外部委託や AI・RPA の活用、テレワークの導入等、生産性を向上させる取り組みを強化すること。政府としても、企業の生産性向上に向けた取り組みを促すための施策をさらに強化する必要。

3. 持続的な賃上げに向けて

- デフレからの完全脱却を目指す日本にとって、賃金、最低賃金の引き上げが課題。賃上げを持続させるためには、生産性向上と人材育成の好循環を作ることがポイント。人材の価値が高まれば生産性が向上し、企業業績の向上を通じて持続的な賃金引上げが可能になる。
- デフレ下での人材投資の停滞が労働力の質の低下につながり、日本企業の競争力の低下にもつながった。今後、労働者の自己研鑽、企業内教育、産官学の連携による人材育成をどう組み合わせ、人材育成の実を上げていくかが課題。

4. 働き方改革の深化に向けた課題

- 労働力確保、生涯現役時代に向けた雇用改革の観点から、女性と高齢者が活躍しやすい環境をさらに整備していく必要。女性の就業調整の解消、高齢者の就業率向上に向けた施策をさらに強化すべき。
- 外国人材の受入れについても大きな転換がなされた。今後、外国人の円滑な受入

れ、共生社会の実現に向けた施策の取りまとめが行われるが、欧州などの失敗を繰り返さないためにも、KPIを掲げ、施策の進捗と実効性を検証していく体制を整備すべき。

- 企業部門全体の生産性向上の鍵は、低生産性部門から高生産性部門への労働移動を円滑化すること。人手不足の今こそ、労働者が企業を跨ぐキャリアを形成するチャンスでもあり、転職・再就職支援、兼業・副業などによって人材を活用する仕組みを、政労使の協議の下で構築していくことが必要。