

# 日本の労働市場改革は次のステージへ

社会システムコンサルティング部 グループマネージャー 志村 太郎

終身雇用、年功序列、企業別組合といった「三種の神器」に代表される日本的経営における雇用慣行は、日本の戦後復興、高度経済成長期を支えてきた。戦後、労働者がホワイトカラー、ブルーカラーといった違いを超えて一丸となって経済成長に取り組んでいく際には、誰もが階段を上れる（昇進、昇給できる）雇用慣行は大いにその後押しとなった。

しかし、バブル崩壊後の失われた 30 年においてはほころびがはじまる。経済の低成長と年齢構成の高齢化のなかで、年功序列を維持することは難しくなり、希望退職や非正規雇用の増加がみられるようになった。また、1990 年代以降の IT 革命によって、産業・企業を取り巻く環境が急速に変化するなかで、人材面においても求められる人材や職務、スキル等は変化し続けており、上述した雇用慣行は、企業による優秀な人材の獲得や育成、成長産業への労働移動を阻害する要因となっている。

このような情勢を背景に、政府は 2023 年 5 月に「三位一体の労働市場改革の指針」を打ち出した。戦後、長らく維持されてきたわが国の雇用慣行を変革することにより、国際競争力の強化と、構造的な賃上げの実現を目指すものである。三位一体の労働市場改革の指針としては「リ・スキリングによる能力向上支援」「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」「成長分野への労働移動の円滑化」の三つの柱であり、現在、政府・企業・個人がそれぞれにおいて取り組みを推進している。

日本の労働市場の変革は着実に進んでいる。一方で、今後の AI による仕事の変化やグリーントランスフォーメーション（化石エネルギー中心の産業・社会構造からグリーンエネルギー中心の産業・社会構造への転換）に対応していくために、より一層、踏み込んだ取り組みが必要になる。

産業構造の転換に対応し、成長産業への労働移動を促すためには、企業の壁を超えた業界・職種単位でのスキル標準の整備を進めることが求められる。IT 業界では経済産業省が IT スキル標準やデジタルスキル標準を定めているが、同様に各業界・職種においてスキル標準が整備されることで、求める人材像や必要な知識・スキルが明らかになり、労働移動やリスキリングの基盤となる。

そのうえで、労働移動を円滑に進めるため、実務経験に相当するような実践的な能力開発のプログラムが充実することに期待したい。古くは職人等の世界の「見習い」を起源とする、学びと給料を両立させるアプレンティスシップ制度（徒弟制度）は、現代で改めて注目されている。英国では企業と大学が連携して、学術的な学びと職業訓練を組み合わせ、給与を得ながら、職業訓練と学士号や修士号といった学位の取得を両立するディグリーアプレンティスシップが導入されている。わが国においても、経済産業省「未来の教室」で高校卒業後の進学・就職以外の新たな選択肢として、アプレンティスシップ制度の実証が始まっている。

上記のような取り組みを進めるためには、産（業界団体や企業、個人）、官（文部科学省や厚生労働省、経済産業省、自治体）、学（大学等の高等教育機関）が連携して推進していくことが必要である。