

三位一体の労働市場改革

構造的賃上げは実現するか

統括上席研究員 濱野展幸

TEL : 050-5476-2854

政府は、2023年6月に閣議決定した「経済財政運営と改革の基本方針（いわゆる骨太の方針）2023」の中で、「三位一体の労働市場改革」を行い、「構造的に賃金が上がる仕組み」を作るとしている。労働市場改革のメニューは、それぞれが独立して実行できるものではなく、同時に（三位一体で）進めるべき施策である。ただし構造的な賃上げに至るためには、産業構造転換につながる企業の新陳代謝も同時に必要であろう。

1. はじめに（岸田政権における労働政策の変遷）

「新しい日本型資本主義」を掲げて2021年10月に発足した岸田政権は、同月に「新しい資本主義実現会議」を設置、第1回同会議において、「人への投資」をテーマの一つに挙げた。岸田総理は同会議の中で、「人への投資の強化」を、デジタル新技術やクリーンエネルギー技術の実装などとともに、「岸田内閣が真っ先に最優先で取り組むべき課題」と発言している¹。同年11月にまとめた「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」では、分配戦略として、「人への投資」を抜本強化するため、「3年間で4,000億円の予算を大胆に投入する施策パッケージを講じる」とした²。この方針は、2022年6月に策定した「経済財政運営と改革の基本方針2022」（いわゆる「骨太の方針2022」）であり、以下、「経済財政運営と改革の基本方針」を「骨太の方針」とする）でも引き継がれた³。その後、「3年間で4,000億円」という規模は、同年10月の「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」において、「5年間で1兆円」へ拡充された⁴。岸田総理の年頭会見（2023年1月）以降、「人への投資」は「三位一体の労働市場改革」という表現に代わった⁵。岸田総理の発言や、「骨太の方針2023」を読み解くと、政府は、「構造的な賃上げ」を政策目的・目標としたうえで、「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」を同時に実行する（これを「三位一体の労働市場改革」と称している）ことで、目標達成を目指していると考えられる⁶。

本稿では、政府が掲げる「三位一体の労働市場改革」のメニューを紹介したうえで、政策目的である「構造的な賃上げ」に到達するのかを評価したい。

2. 政策目的（構造的な賃上げ）に係る背景・課題

わが国の実質賃金が長く停滞し、諸外国との比較で伸び・水準ともに見劣りする論調・データは頻繁に目

¹ 内閣官房「第1回新しい資本主義実現会議（2021年10月26日）」議事要旨（visited Jul. 21, 2023）

< https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai1/gijiyousi.pdf >

² 内閣府「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（2021年11月19日）

³ 内閣府「経済財政運営と改革の基本方針2022」（2022年6月7日）

⁴ 内閣府「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（2022年10月28日）

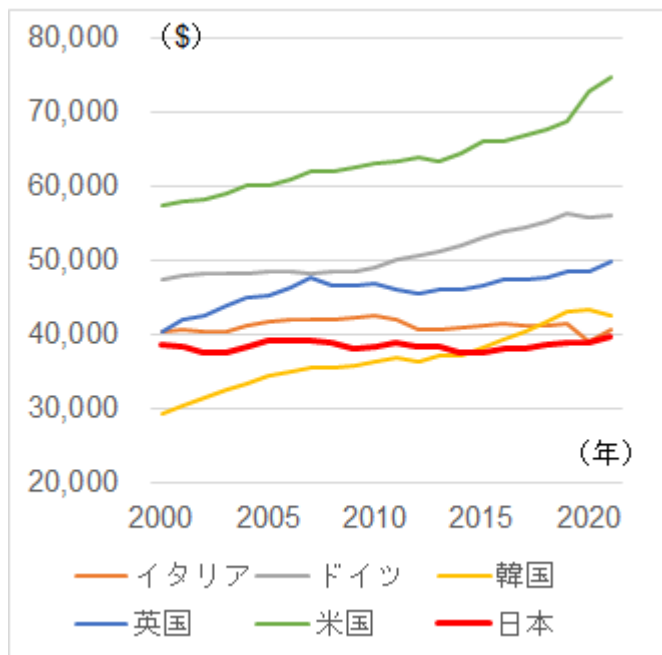
⁵ 首相官邸ホームページ「岸田内閣総理大臣年頭記者会見」（visited Jul. 21, 2023）

< https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/statement/2023/0104nentou.html >

⁶ 例えば、「骨太の方針2023」では、「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」という「三位一体の労働市場改革」を行い、客観性、透明性、公平性が確保される雇用システムへの転換を図ることにより、構造的に賃金が上昇する仕組みを作っていく。」と記載している。

にする（《図表 1》参照）。実質賃金は、時間当たり労働生産性・労働時間・労働分配率・交易条件等に要素分解できる⁷が、「三位一体の労働市場改革」は構造的な賃上げを実現するため、時間当たり労働生産性の向上を目指していると解釈できる（《図表 2》のとおり、時間当たり労働生産性も諸外国と比べて見劣りしている）。

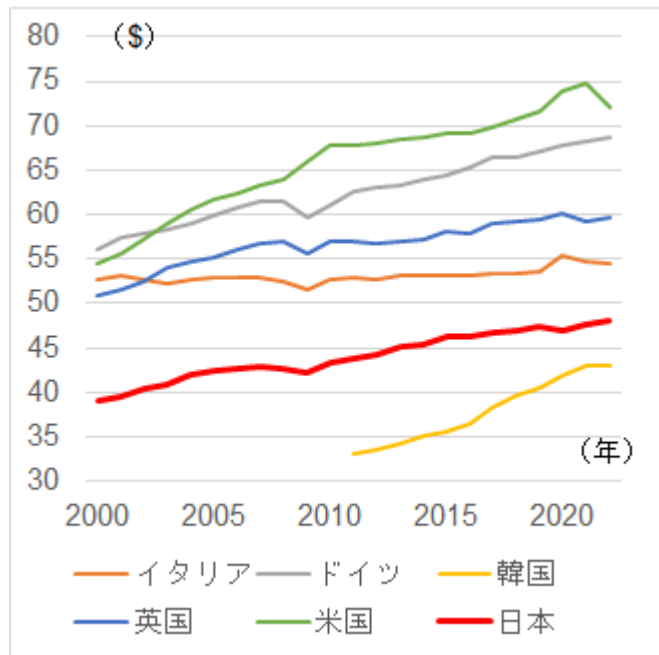
《図表 1》諸外国の実質賃金の推移



(注) 購買力平価 (2021 年) ベース

(出典) OECD Data Explorer より SOMPO インスティテュート・プラス作成

《図表 2》諸外国の労働時間当たり GDP の推移



(注) 購買力平価 (2015 年) ベース

(出典) OECD. Stat より SOMPO インスティテュート・プラス作成

加えて、DX・GX に代表されるトランスフォーメーション・産業構造転換を諸外国に先んじて進めるためにも、「労働市場の構造改革」が必要であると言えよう。

3. リ・スキリングによる能力向上支援

(1) リ・スキリングとは

「リ・スキリング」について、各省庁をはじめとする公的機関が定める定義は見当たらない。経済産業省の研究会では、「新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適應するために、必要なスキルを獲得する／させること」だという議論が見られる⁸。Harvard Business Review では、能力向上 (skill-building) の一種であり、自動化や AI によって起こる高スキル労働者 (skilled labor) の不足 (同誌では、“paradox”だと言っている) に対応することとしている⁹。わが国では一時、「リカレント教育」という言葉が盛んに取り上げられていた。「リカレント教育」についても様々な定義が見られるが、総じて「人生 100 年」「生涯」「自主的・個人」が強調されている。本稿においては、「リ・スキリング」を「産

⁷ 拙稿「持続的・構造的な賃金上昇に向けて」(2022 年 12 月) をご参照いただきたい。

<<https://www.sompo-ri.co.jp/2022/12/15/6398/>>

⁸ 経済産業省「第 2 回デジタル時代の人材政策に関する検討会 (2021 年 2 月)」開催資料 (visited Jul. 27 2023)

<https://www.meti.go.jp/shingikai/mono_info_service/digital_jinzai/002.html>

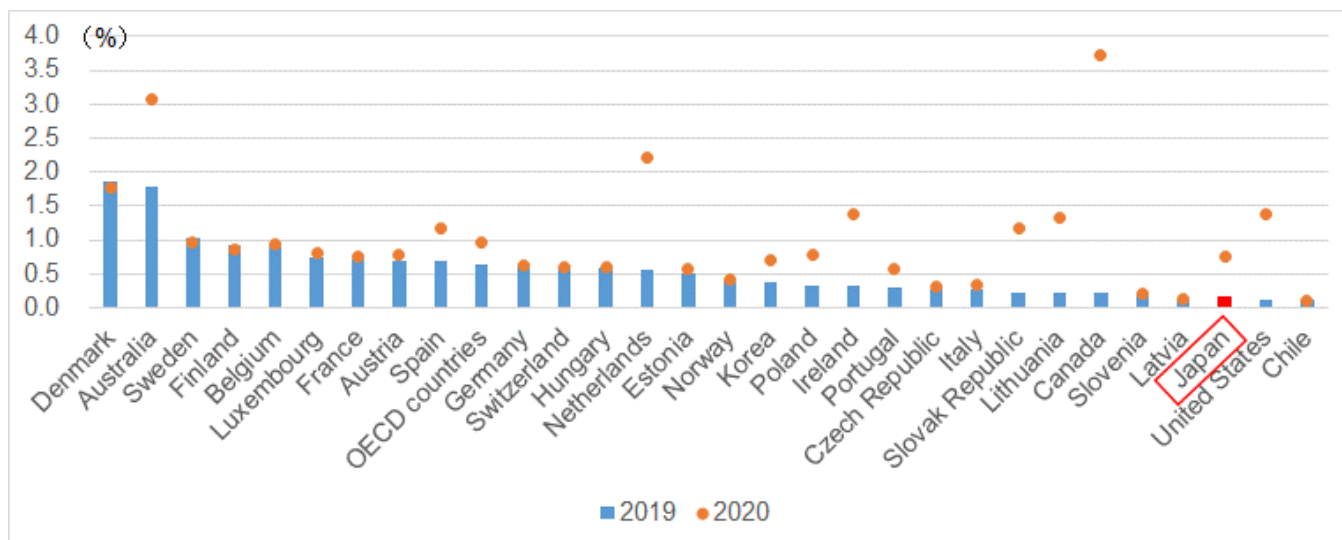
⁹ Harvard Business Review 「Make Sure Your Company's Reskilling Efforts Pay Off」(2021 年 7 月) (visited Jul. 27 2023) <<https://hbr.org/2021/07/make-sure-your-companys-reskilling-efforts-pay-off>>

業構造転換に対応するため、労働者に求められるスキルの変化に対応する学び」と定義し、「個人の生涯」に焦点を当てていた従来の「リカレント教育」とは異なるものであるという前提で議論を進める。

(2) 日本の現状（国による支援の状況）と対策

まず、リ・スキリングに対する政策の現状を確認する。労働政策は、失業者に失業手当等を提供する「消極的労働市場政策」と、就職相談や職業訓練等を実施する「積極的労働市場政策」に分けられる。政府がどの程度リ・スキリングに注力しているかは、積極的労働市場政策への支出の多寡によって一定程度、推定できるだろう。日本は、諸外国と比べて失業率が低いという背景はあるものの、積極的労働市場政策への支出は見劣りしていると言わざるを得ない（〈図表3〉参照）。なお、2020年のデータが最新だが、コロナ対応の支出規模や、支出に至るスピードの影響によって、一種の外れ値のようにになっているため、構造的な比較のためには、2019年のデータをベースにする方が適切であろう。

〈図表3〉諸外国の積極的労働市場政策への公的支出（対GDP比）



（出典）OECD. Stat より SOMPO インスティテュート・プラス作成

今般の「人への投資・5年間で1兆円」を単純平均すると年間で2,000億円、対GDP比では0.04%に満たないため、諸外国対比が大幅に改善するとは思えないものの、国がリ・スキリングに向けて舵を切っているというメッセージにはなるだろう。

(3) 今後の課題

「5年間で1兆円」のうち、4,500億円については予算措置済みとなっている¹⁰。主な施策内容は〈図表4〉のとおりであるが、これまでにない金額規模で施策を立てるため、「1兆円」を消化することに焦点を当てた施策にならないように、具体的には、リ・スキリングや人への投資とは程遠い施策や、既存の施策が含まれないようにする必要がある。また、施策によって得られる効果をKPIとして定め、政策目的（労働者の能力・労働生産性の向上、構造的な賃上げ）に寄与したかどうかを振り返り、仮に政策目的が達成できなけれ

¹⁰ 財務省「財政制度等審議会歳出改革部会（2023年4月）」資料2（visited Jul. 28 2023）

<https://www.mof.go.jp/about_mof/councils/fiscal_system_council/sub-of_fiscal_system/proceedings_sk/material/zaiseik20230424/02.pdf>

2023/08/15

ば、施策の方向が誤っていたのか、施策の方向は正しいが量が不足していたのか、そもそも KPI の設定が誤っていたのか、あるいは想定外の環境変化があったのかを確認できるようにしなければならない。

《図表 4》「人への投資」の施策例

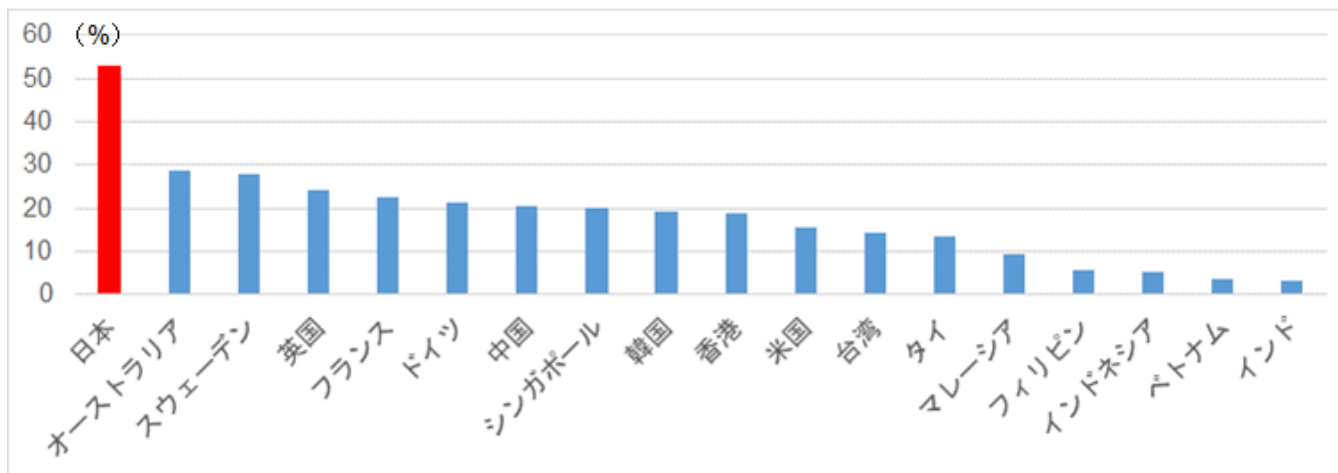
事業名称	施策内容	金額 (億円)
リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業	◇個人が民間の専門家に相談し、リスクリング・転職までを一気通貫で支援する仕組みを整備すべく、これらに要する費用を民間事業者等に対して支援する	753
賃上げを伴う企業間・産業間の労働移動円滑化等	◇非正規の方について、特定の訓練を修了後に正社員化した企業を支援 ◇離職を余儀なくされた方をより高い賃金で新たに雇い入れる企業を支援 等	700
労働者のリスクリングへの企業を通じた支援等	◇労働者がスキルアップのため自発的に受講する訓練等を支援する企業に高率助成 ◇公的職業訓練のデジタル分野への重点化によるデジタル推進人材の育成強化 等	600
その他、既存予算の枠組を活用	◇人材開発支援助成金（注）について、「人への投資促進コース」を新設し、デジタル人材を育成するための訓練を高率助成して支援 等	1,019

（注）人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度

（出典）財務省・厚生労働省・経済産業省資料より SOMPO インスティテュート・プラス作成

ただし、いくら公的支援を充実させても、それを労働者が活用しなければ意味がない。《図表 5》はパーソル総合研究所が 2022 年 11 月に発表した「グローバル就業実態・成長意識調査（2022 年）」¹¹の一部である。日本は、勤務先以外での自己研鑽を「とくに何も行っていない」と答えた割合が諸外国と比べて高く、労働者側の意識・自己研鑽意欲の低さも課題である。この意識の低さの要因は、いわゆる日本型雇用システムと呼ばれる日本固有の雇用形態、具体的には終身雇用と年功序列賃金にあると考えられる。すなわち、企業が長期安定雇用の下、さまざまな職務を社員に経験させるジョブローテーション制を取ることで、労働者

《図表 5》社外の学習・自己啓発の活動状況（「とくに何も行っていない」と答えた割合）



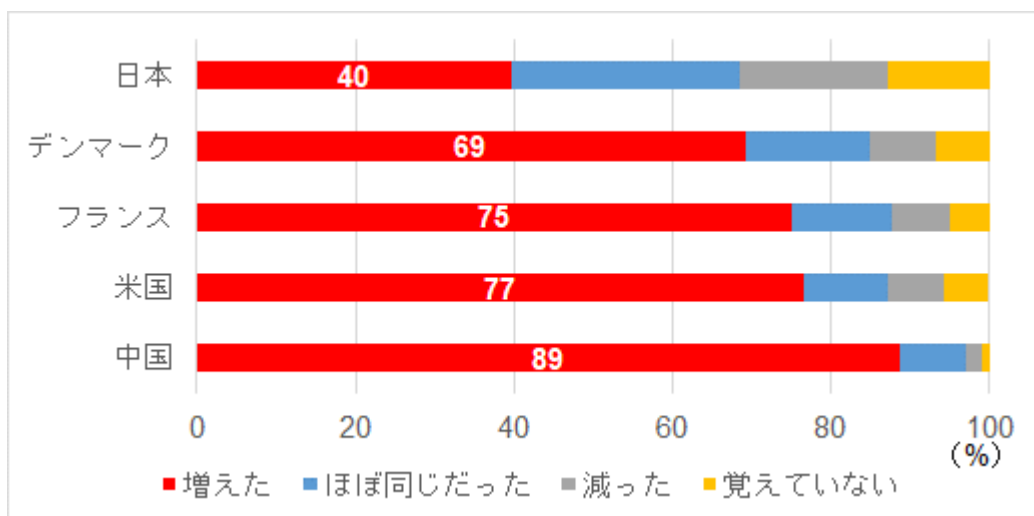
（出典）パーソル総合研究所「グローバル就業実態・成長意識調査（2022 年 11 月）」より SOMPO インスティテュート・プラス作成

¹¹ (visited Jul. 28 2023) <<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/global-2022.html>>
2023/08/15

は自らのキャリアを能動的・戦略的に積み上げるよりも、前任者の手法を学び、堅実に職責を果たすことで処遇向上を得られる可能性が高まる。賃金の相場観は、企業ごと（内部労働市場）に形成され、OJT という企業内部の学習が尊重された。逆に外部労働市場（職種とその技能レベルに合わせた賃金の相場観）がわが国では形成され

ず、言い換えれば「どのくらい学べば、どのくらい処遇が上がるか」という感覚が形成されず、自己研鑽に対する動機・意欲が高まらなかったと考えられる。実際、諸外国と比較して、転職によって年収が増えた割合は見劣りし（《図表6》参照）、外部労働市場の成熟度が相対的に低いと言えよう。

《図表6》 転職による年収の変化



(出典) リクルートワークス研究所「5 개국 리레이션 조사 (2020 年 3 月)」
より SOMPO インスティテュート・プラス作成

4. 個々の企業の実態に応じた職務給の導入

(1) 職務給（ジョブ型雇用）とは

職務給とは、従事する業務の内容に応じて賃金を決める仕組みであるが、政府は賃金体系だけではなく、「ジョブ型雇用」という雇用システムを議論している。ジョブ型雇用と対比して使われる「メンバーシップ型雇用」との違いについては、《図表7》のように整理できる。諸外国では「ジョブ型雇用」が一般的であ

《図表7》 ジョブ型雇用とメンバーシップ型雇用との違い

	ジョブ型雇用	メンバーシップ型雇用
採用	配置する職務と勤務場所を限定・特定して募集する。	担当職務や勤務場所を限定・特定せずに雇用する。
担当職務	職務記述書などで具体的に限定・特定されている。会社は、従業員が担当する職務や職場を変更することができず、社内公募など本人の希望を前提に決定する。	職務記述書などによって事前に限定・特定されておらず、会社の人事権を背景として、必要に応じて柔軟に割り当て、変更する。
求める人材	職務を限定・特定して従業員を雇用することから、当該職務を遂行できるスキルをすでに獲得している者を採用（経験者採用・キャリア採用）することが主になる。	担当職務を限定・特定せずに従業員を採用し、採用後に様々な職務を担当させながら育成するため、訓練可能性が高い新卒採用が主になる。
賃金	従事している職務に基づいた職務給や仕事給で、スキルが向上しても同じ職務を担当する限り賃率に変更はない。	従業員が保有する職務遂行能力（スキル）に基づいた職能給となり、担当する職務の変更がなくとも職務遂行能力が向上すれば賃率が高くなる。

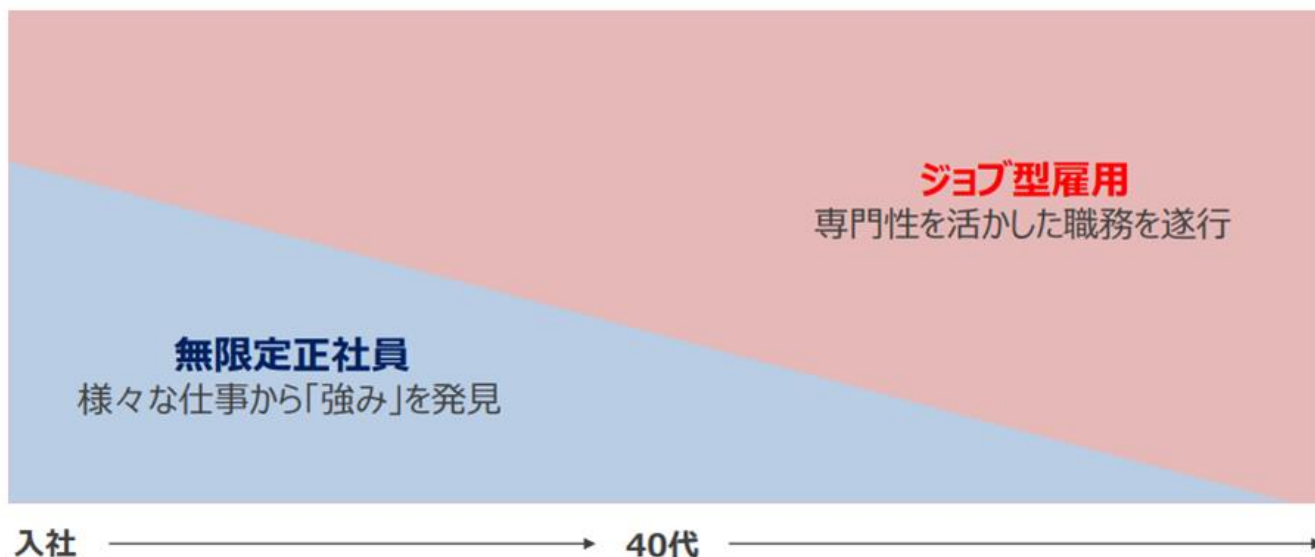
(出典) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「日本労働研究雑誌 2022 年特別号 (No. 739)」(2022 年 1 月)
より SOMPO インスティテュート・プラス作成

るのに対し、日本では高度成長期に「メンバーシップ型雇用」が確立した。その背景として、当時は、長期的に安定した労働力を必要としていた企業からの需要と、団塊の世代を中心とする豊富な労働供給がマッチしていたと考えられる。

(2) ジョブ型雇用に係る現状と施策

「メンバーシップ型雇用」は、労働市場の安定（例えば、若年層の失業率が低いなど）に寄与するなどのメリットが挙げられる一方で、昨今では、弊害が目立つようになってきた。例えば、「DX・GXといった産業構造転換が迫られているにも関わらず、専門人材が育っていない」「グローバル展開が進展する中、海外の雇用システムとマッチしない、または海外人材が獲得できない」「女性や高齢者の労働力が重要になってきている中、長時間労働や転勤を前提にしたシステムが合わない」、等が挙げられる。そこで経団連は、「ジョブ型雇用」「メンバーシップ型雇用」それぞれのメリデメを踏まえ、「2020年版経労委報告」（2021年1月）において、「メンバーシップ型のメリットを活かしながら、適切な形でジョブ型を組み合わせた『自社型』雇用システムを確立することが求められている」と提起した。同報告の注目点は、「メンバーシップ型」か「ジョブ型」という二元論ではなく、「組み合わせ」としていることにある。実際、経団連が実施したアンケート調査（2021年8～10月に実施）によると、ジョブ型採用実施企業は、新卒者向けで現在の4%から5年程度先には19%、既卒者向けで現在の27%から5年程度先には44%と、ジョブ型雇用が徐々に浸透する見込みである¹²が、すべての雇用を「ジョブ型雇用」に切り替えた企業は見当たらない。また、経済産業省は「最初は無限定正社員で働き、キャリアを積んだ後、ジョブ型雇用に転換していく」という「キャリアの二毛作モデル」という考え方も紹介している（《図表8》参照）。

《図表8》キャリアの二毛作モデルのイメージ



（出典）経済産業省「未来人材ビジョン」（2022年5月）より抜粋

前章で、リ・スキリングに取り組む労働者が諸外国と比べて少ない点を指摘した。「ジョブ型雇用」の導入によって、企業はスキルを持った経験者（キャリア）採用を重視するため、労働者のリ・スキリングに対するモチベーション向上が期待される。なお、「ジョブ型雇用」の導入促進にあたって政策対応の出番はそれほ

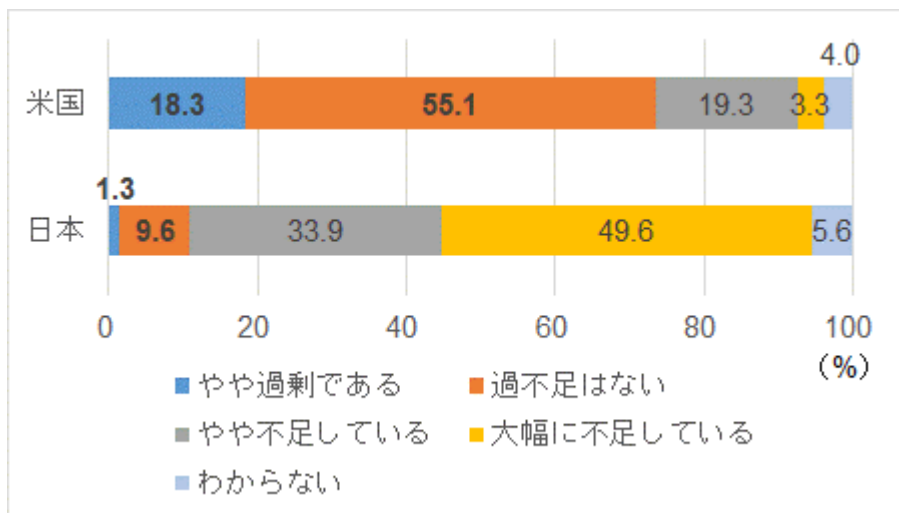
¹² 経団連「採用と大学改革への期待に関するアンケート結果」（2022年1月）（visited Jul. 28 2023）
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/004_kekka.pdf>

どなく、政府が掲げる具体策も、事例整理等に留まる。

(3) ジョブ型雇用導入にあたっての課題

《図表7》で示したとおり、「ジョブ型雇用」は担当する職務を限定・特定したうえで、当該業務遂行のためのスキルを既に保有している人材を、当該ポストに充てるという考え方である。一方、前章で議論したとおり、日本の労働者はリ・スキリングを行っていない（スキル保有者の絶対数が少ない）ことや、外部労働市場が未成熟である（スキル保有者とマッチングする機会が少ない）ことを背景に、「ジョブ型雇用」導入にあたっては、人材の確保が課題になる。例えば、《図表9》はDX推進にあたっての人材確保について、独立行政法人情報処理推進機構が企業にアンケート調査したものである。DX関連のポストのすべてがジョブ型雇用とは限らないものの、日本はDX人材が「大幅に不足している」とする回答が約半分、「やや不足している」も含めると8割を超え、DXの専門性という観点で人材が不足している状況が窺える。

《図表9》DXを推進する人材の量の確保



(注) 日本は543社、米国は386社から回答を得ている。業種・企業規模は分散しているが、アンケート対象企業の母集団は明らかになっていない。

(出典) 独立行政法人情報処理推進機構「DX白書2023(2023年3月)」よりSOMPOインスティテュート・プラス作成

5. 成長分野への労働移動の円滑化

(1) 労働移動の状況

労働移動の状況を測る指標は、勤続年数や転職率等があるが、本稿では厚生労働省が2022年に公表した分析¹³を紹介する。同分析によると、「離職者はいったん失業者として失業プールに流入し、再就職時には失業プールから流出する」としたうえで、「失業プールへの流入出率(失業プールへの流入者と流出者の合計が生産年齢人口に占める割合)」を、労働移動の活発さを表す一つの指標として用いている¹⁴。

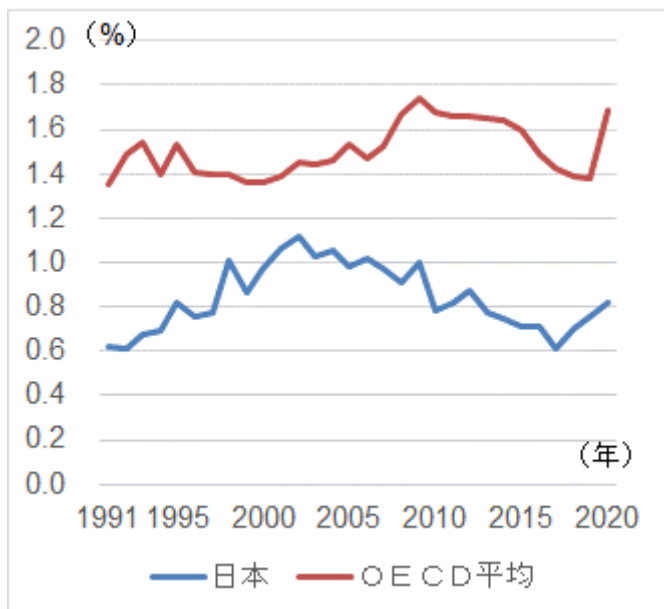
《図表10》のとおり、日本は「失業プールへの流入出率」がOECD平均よりも低い水準で推移し、諸外国と比べて労働移動が低調である状況が窺える。労働移動の活性化は長年、政策課題として掲げられてきたが、なかなか成果となって表れていないと言えよう。労働移動の状況が企業業績や労働生産性に与える影響について、様々な分析があるが、厚生労働省では2001年から2019年にかけて、「失業プールへの流入出率」

¹³ 厚生労働省「令和4年版 労働経済の分析」(2022年9月)

¹⁴ なお、労働移動の状況を測る絶対的な指標を示すことは難しく、厚生労働省も「失業プールへの流入出率」について、「失業を経ず直接新たな仕事に転職する者の動向をみることはできないため、あくまでも労働移動の活発さをみる上での一つの指標として用いていることに留意が必要である。また、景気の後退期など、失業者が増大する局面においては一時的に失業プールの流入が増えるため失業プールへの流入出率も高くなる傾向があるなど、短期的にみる場合は注意が必要であり、中長期的な傾向をみる際の指標として用いることが望ましい」としている。

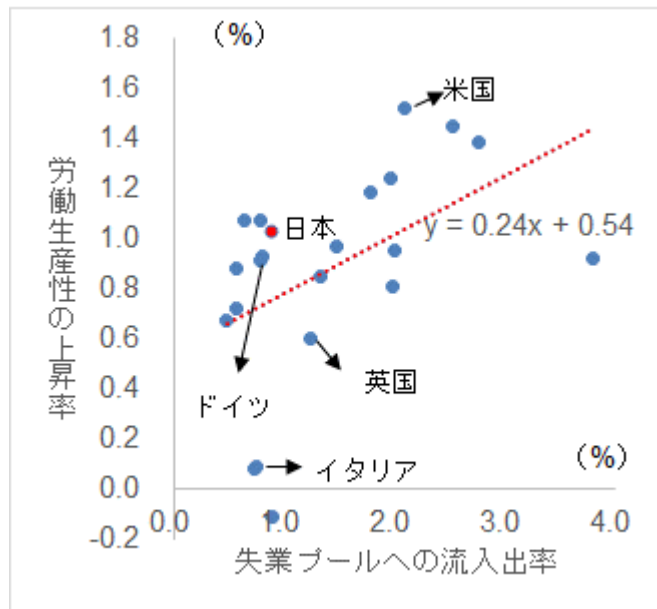
と「労働生産性の上昇率」について、弱いながらも正の相関があるとしている（《図表 1 1》参照）。労働移動と労働生産性について必ずしも因果関係を示したものではないが、労働移動が活発であると、企業から企業への技術移転や会社組織の活性化につながり、生産性の向上にも資する可能性があると考えられる。

《図表 1 0》失業プールへの流入出率



(出典) 厚生労働省「令和 4 年版 労働経済の分析」(2022 年 9 月) より SOMPO インスティテュート・プラス作成

《図表 1 1》失業プールへの流入出率と労働生産性上昇率 (2001~2019 年平均)



(出典) 厚生労働省「令和 4 年版 労働経済の分析」(2022 年 9 月) より SOMPO インスティテュート・プラス作成

(2) 政府が打ち出した施策

労働移動の円滑化のために、政府が打ち出した施策は主に「失業給付金制度の見直し」と、「退職所得課税制度等の見直し」である。

①失業給付金制度の見直し

会社都合の離職と比べ、自己都合の離職は、失業給付の支給までにかかる時間（自己都合の場合は支給まで 2~3 か月の待機期間あり）や、失業給付の期間（年齢や就業期間によって異なるが、会社都合の場合は 90~330 日分、自己都合の場合は 90~150 日分）等で不利な条件となっている。政府は、転職の前提となる自己都合退職を罰しているかのような現行制度は不合理であるとし、自己都合退職の要件を緩和する方向で検討することになっている。ただし、現行制度の元々の趣旨は、働く意欲が低い人が、失業給付の受給を目当てに就職と離職を繰り返すモラルリスクの排除にあったことや、足元の雇用保険財政への影響に留意が必要である。

②退職所得課税制度等の見直し

現行制度は、勤続 20 年を境に、勤続 1 年あたりの退職所得控除額が 40 万円から 70 万円に増額される。政府は、この仕組みが長期雇用を優遇し労働移動を妨げているとして、見直しを検討している。課税制度の見直し内容は明らかになっていないが、勤続 20 年超に対しても、勤続 1 年あたりの退職所得控除額が 40 万円に推移する方向だと思われる。一種の増税になるため不人気政策ではあるが、退職金を賃金の後払いと解

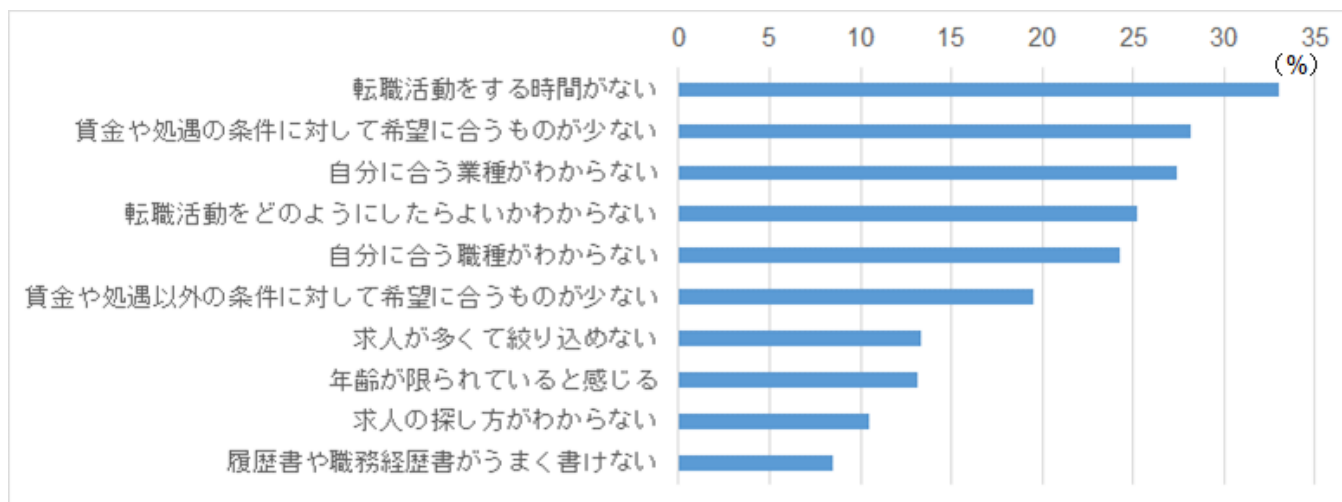
積すると、税制変更によって、退職金を減らし現在の賃金で支払われる可能性がある。

ただし、各企業は退職金を「退職時の基本給」×「勤続年数に応じて上がる支給率」で定めているケースが多い¹⁵。勤続年数に応じて上がる係数（基本給・支給率）同士を掛け算するため、退職金は二次関数的に増える。勤続して一定年数を経ると、退職金増加ペースの加速を享受できないため、「辞めると損」という状態が起き、税制よりもインパクトが大きい。税制変更そのものに労働移動促進の効果はそれほどないと思われるが、退職金を含む企業の賃金体系が変われば効果につながるだろう。

(3) 施策に対する評価と課題

政府が打ち出した施策は、労働移動の円滑化に向けてマイナスにはならないが、効果は限定的であろう。《図表 1 2》にあるとおり、転職にあたっての主な阻害要因は、失業給付や退職金の税制ではなく、そもそも転職活動をする時間や条件のマッチングなど、外部労働市場の薄さや情報の非対称性によるところが大きいと思われる。

《図表 1 2》 転職活動はしたが、転職しなかった理由



(注) リクルートが 2022 年 3 月、13,240 名に対してインターネット調査。複数回答あり。

(出典) リクルート「就業者の転職や価値観等に関する実態調査 2022」（2022 年 10 月）より SOMPO インスティテュート・プラス作成

その他、労働移動円滑化の施策として、解雇規制を緩和すべきとの意見もある。厳格な解雇規制によって、企業が採用に慎重になるため、労働市場の流動性が低くなると考えられている。ただ、OECD 各国の解雇規制を指数化したデータによると（《図表 1 3》参照）、日本の解雇規制は諸外国と比較して緩和的である。また、個別の指標に基づいて、例えば解雇無効時の金銭救済制度について議論されているが、現在でも①都道府県労働局のあっせん②労働審判③労働関係訴訟という方法があり、相応に機能している¹⁶。

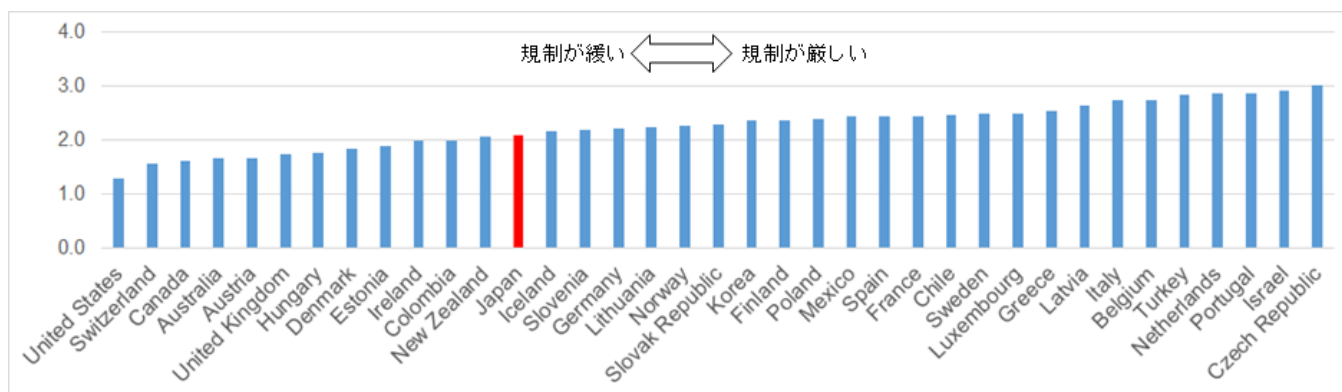
日本の労働移動が低調である主因は、失業給付・退職所得控除・解雇規制といった制度的要因よりもむしろ、メンバーシップ型を中心とする雇用慣行が定着したことにあると考えられる。つまり、企業があるビジネスから撤退を決断した場合や、労働者の能力が不足していた場合、職務を限定して雇用するジョブ型雇用では、解雇が自然な流れであるが、メンバーシップ型では、当該労働者を他の職務へ異動して雇用を維持す

¹⁵ 厚生労働省が示している「モデル就業規則」に、退職金を「退職時の基本給」×「勤続年数に応じた支給率」で算定することとなっている。退職金と労働移動を結びつけるのであれば、「モデル就業規則」も見直しが必要であろう。

¹⁶ 厚生労働省「第 184 回労働政策審議会 労働条件分科会」（2022 年 12 月）の議論に基づく。

る必要がある（整理解雇の要件：解雇を回避する努力をしたかどうか）。

《図表 1 3》解雇規制の比較



(注) 各国の規制内容を OECD が指数化したもの。

(出典) OECD「Employment Outlook 2022」(2022年9月)より SOMPO インスティテュート・プラス作成

6. 最後に（政策への評価と今後の課題）

ここまで議論してきたように、「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」の実現に向けては、いわば相互依存的な関係になっている。すなわち、①労働者が「リ・スキリング」を進める環境を整えるためには、「ジョブ型雇用」が一定程度（職業のすべてがジョブ型雇用で代わる必要はない）浸透し、外部労働市場が成熟する必要がある。②「ジョブ型雇用」が浸透するためには、専門性を持った人材の供給が必要であり、また専門人材と企業のマッチングの機会が必要である。③「労働移動の円滑化」のためには、企業のニーズに応える人材と、「ジョブ型雇用」を導入する企業が増える必要がある。したがって、「三位一体」と称して、同時に進めることは理に適っていると言えよう。

ただし、「三位一体の労働市場改革」だけで構造的な賃上げにつながるかは不透明である。「リ・スキリング」を実行し、「ジョブ型雇用」に向けて「転職」する労働者は、少数派だと思われる。「ジョブ型雇用」や「転職」でなくても、「リ・スキリング」に取り組む人数が増えなければ、国全体で見たとときの労働生産性向上は限定的となる。「リ・スキリング」が社会に浸透するまで、息の長い支援が必要であろう。

加えて、産業構造・事業構造転換の方向性が間違っていない限り、「リ・スキリング」に注力しても生産性の向上につながらない。そのためにも、企業の新陳代謝（収益性の低い企業の退出・スタートアップの叢生）を促進する政策にも同時に取り組む必要がある。

本資料は、情報提供を目的に作成しています。正確な情報を掲載するよう努めていますが、情報の正確性について保証するものではありません。本資料の情報に起因して生じたいかなるトラブル、損失、損害についても、当社および情報提供者は一切の責任を負いません。