

## 企業と労働市場の関係性の変化を踏まえた 雇用・労働政策に関する意見

公益社団法人 関西経済連合会

### 1. はじめに

わが国は急速な人口減少と少子高齢化という構造的課題に直面しており、労働力人口の減少に加え、今後、労働市場の人材構成にも大きな変化が見込まれている<sup>1</sup>。こうした状況のもと、働き方改革やコロナ禍を経て、企業と労働市場の関係性は、労働法制や税・社会保障、教育・職業訓練などの社会制度とも密接に関わりながら、大きく変容しつつある。

企業においては、個人の意欲を高め、能力向上につなげていくために、様々な「人への投資」<sup>2</sup>に取り組む動きが広がっているほか、テレワークなど柔軟な働き方への対応が進められている。また、人手不足への対応として、採用手法の多様化、ジョブ型人事や副業・兼業など、新しい人事制度の導入も広がっている。

一方、現行の労働基準法制は、「同じ時間」「同じ場所」で働く工場労働を前提に整備されている側面があるため、必ずしも実態にそぐわない状況が生じている。また、人手不足が恒常的な課題となるなか、社会全体での適材適所の実現が求められるが、セーフティネットをはじめとした社会制度の現行の枠組みが、円滑な労働移動に必ずしもつながっていない可能性がある。

こうした環境変化と企業の実態を踏まえ、当会として、働き方と労働移動の二つの観点から、雇用・労働政策の今後の方向性に関する基本的な考え方を提示するとともに、政策的対応が求められる事項について提言を行う。

<sup>1</sup> 労働政策研究・研修機構の推計では、今後、一定の労働参画が進んでも、2040年までに400万人程度、労働参画が進まなかった場合は、900万人程度、労働力人口が減少する見込み。また、国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、2050年の日本の高齢化率は約38%に達し、75歳以上の後期高齢者は約2,200万人にまで増加。さらに、経済産業省の調査では、2040年ごろに人口の1割程度の約1,000万人が要介護認定者になるとの推計もある。

<sup>2</sup> 当会では、2025年5月に「人への投資」に関する報告書を策定。本報告書では、企業と個人が互いの成長にコミットするため、“見える化”を進める重要性に着目し、企業の取り組みの方向性を体系的に整理。ジョブ型への移行のみを選択肢とせず、多様な対応策を示しており、附属の企業事例集では業種・規模の異なる18社の取り組みの詳細（背景、工夫点、効果など）を掲載している。

## 2. 基本的な考え方

### (1) 健康確保と両立した自律的で付加価値の高い働き方の拡大

働き方改革の進展により、長時間労働の是正が進み、過労防止や生産性向上に一定の効果が見られた。労働基準法制の見直しにあたっては、こうした流れに逆行することがあってはならない。引き続き、現行の時間外労働規制の枠組みのもとで、医学的知見に基づく健康確保と効率的に付加価値を高める働き方の双方をバランスよく追求していく必要がある。

同時に、限られた労働力のもとでわが国が国際競争力を維持し、力強い経済成長を実現するためには、個人のパフォーマンスを最大限に発揮できる環境整備が不可欠である。個人が自らの能力やスキルを向上させていくために、企業において、「人への投資」の取り組みに一層注力するとともに、政府においては、一定の条件のもとで個人がパフォーマンスを高めるための柔軟性のある働き方の選択肢を広げるという発想が求められる。

とりわけ、スタートアップ企業や研究開発の現場では、革新的なアイデアの創出や技術の実証など、一定の時期に集中的な時間投入が必要となる局面がある。こうした際、制度の硬直性により、意欲ある個人の付加価値を高める働き方が阻害されるようなことになれば、わが国の成長のエンジンに影を落とすことになりかねない。そのため、心身の健康確保を大前提として、適切な労使合意があった場合には柔軟に働き方の選択肢を増やしていくことが重要となる。また、こうした選択肢を整備していくことは、介護や育児などによって、労働時間に制約を抱える個人の活躍を支援することにもつながっていく。なお、付加価値を高めようとするあまり、意欲ある個人が主体的に能力やスキルを高めようとすることで、結果として、過重労働につながるリスクも懸念される。生産性や働きがい、健康状態などへの効果をモニタリング、見える化をすることで、企業としてより透明度の高い健康確保措置を実施するとともに、個人による健康維持増進やセルフケアへの支援も重要となる。

現在、政府においては、働き方改革関連法施行後の総点検を踏まえた制度見直しの議論が行われているところ、現行の制度については、過度に画一的・硬直的で、職場・現場の実態にそぐわないとの声も聞かれている。制度の見直しにあたっては、各社における適切な労使合意や職場での話し合い、心身の健康確保に向けた措置の状況、さらには業種・職種ごとの働き方の実態をできる限り取り込めるような方向での検討が重要であると考えられる。

## （２）円滑な労働移動の推進～官民連携による需給ミスマッチの解消～

今後、労働力需給のミスマッチが一層、顕在化する懸念がある<sup>3</sup>。事務職などでは、A I が一部の業務を代替し、人余りが生じるケースも想定される一方で、物流や建設、介護をはじめとした分野においては、人材不足がより深刻化する可能性もある。

こうした課題を乗り越えるためには、企業において、女性、外国人、高齢者など多様な人材の活躍機会を一層拡充するとともに、人手不足の分野における処遇改善やキャリアの魅力向上、自動化・省人化を含めた対策を進めていくことが重要となり、政府においては、こうした企業努力を後押しする支援を進めていくことが求められる。

省力化投資では補いきれない労働力不足に直面する業種・職種などにおいては、労働市場を通じた人材確保が重要な課題となる。かかるニーズに応えるための労働移動の円滑化に向けては、官民が相互補完的に連携を強化し、雇用のマッチング機能を高めていくことが必要となる。成長分野への労働移動を促すことや、個人の働き方のニーズに合わせた職業紹介などにおいては、今後とも、民間主導の取り組みの広がりが期待される。一方、マッチングが難しい分野や中小企業における雇用維持・再就職支援など、民主導の動きだけではカバーしきれない分野においては、公的な職業紹介が引き続き、重要な役割を果たしていく<sup>4</sup>。

さらに、企業の枠を超えて、副業・兼業、在籍出向、転籍など、様々な形により人材のリソースを柔軟にシェアリングしていく仕組みを整備・検討していくことも必要となる。その際、労働条件の変更や労働契約の終了が生じる場合もある一方、労働条件の変更や契約終了の適法性判断<sup>5</sup>については、判例法理によって個別に解釈されるため、円滑な労働移動の阻害要

<sup>3</sup> アジア太平洋研究所（APIR）の調査では、2030年に開業予定の統合型リゾート（IR）により、関西の宿泊・飲食サービス業で深刻な人手不足が見込まれている。2030年には同業種の人材需要が約96万3千人に達する一方、供給は62万9千人にとどまり、約33万3千人（需要の34.6%）が不足する。人手不足は宿泊・飲食業に限らず、他業種でも顕著である。建設業では2030年に需要74万2千人に対し供給60万7千人、医療・福祉分野では需要189万7千人に対し供給148万7千人と、大きなギャップが予測されている。

<sup>4</sup> 職業紹介については、民間のサービスが広がるなか、ハローワークなどを経由した公的な労働移動は減少傾向にある。一方、民間のサービスは都市部での求人が圧倒的に多く、ハローワークについては、地域に根ざした取り組みを通じて、民間サービスの恩恵を受けにくい中小企業や、就職に制約を抱える個人に対して、セーフティネットとしての機能を果たしており、引き続き、こうした機能を担っていく必要がある。また、失業なき労働移動の実現に向けては、官民の連携により設立された産業雇用安定センターが、リーマンショックやコロナ禍などの有事の際に、多様な形で在籍出向や転籍による労働移動を実現するなど大きな役割を果たしてきた。現在は、銀行や自治体などと連携して取り組む様々な事業も出てきており、地域でのさらなる普及が期待される。

<sup>5</sup> 労働条件の変更について、わが国の判例では、配転・異動における使用者の広範な人事権が認められてきた一方、それと賃金は別個のものとして考えられ、配転・異動に伴う減給や降級・降格などの不利益変更に対しては、客観的な合理性が厳しく求められてきた。また、契約終了のうち、解雇については、労働契約法第16条において、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」とされており、また、整理解雇については、①人員削減の必要性、②解雇回避の努力、③人員の合理性、④解雇手続きの妥当性の4要件が必要とされるが、個別事案についてはこれまでの様々な判例法理によって解釈がなされるため、労使紛争などが生じた際の予見可能性が低いという指摘もある。

因となっている可能性もあり、企業の判断基準の予見可能性を高める施策を推進していくことが重要である。

加えて、円滑な労働移動を促進するためには、失業時の早期の再就職につながる環境整備やセカンドキャリア形成、リスクを含むセーフティネットの充実が不可欠である。また、税・社会保障制度については、働き方やライフコースの選択に中立的な制度へと見直すことが求められ、その際、個人の選択や挑戦を後押しする観点を取り入れていくことも重要である。

### 3. 要望項目

#### (1) 自律性・柔軟性・職場実態を重視した働き方法制

##### ①裁量労働制<sup>6</sup>・高度プロフェッショナル制度<sup>7</sup>の活用拡大による働き方の複線化

働き方が多様化し、労働時間と成果・処遇が必ずしも結びつかない業務や仕事が増えていくなか、弾力的な労働時間制度である裁量労働制や高度プロフェッショナル制度が整備されてきた。しかし、対象業務の限定性や手続きの煩雑さなどのため、ほとんど活用されておらず<sup>8</sup>、企業実態に即した形で働き方を柔軟に選択できるように制度設計や運用の見直しを進めていくべきである。

裁量労働制については、仕事の進め方や時間配分を労働者の裁量に委ねることを条件に、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定めた時間を働いたものとみなす制度である。専門業務型は研究開発やS E、デザイナーなど 20 業務に限定され、企画業務型は「事業の運営に関する事項の企画・立案・調査および分析業務」に対象が限定されている。裁量ある働き方の効果が見込まれる業務すべてをリスト化することは合理的ではない。とりわけ、中小企業やスタートアップ企業などにおいては、複数の業務を兼務することも多いが、非対象業務との兼務が一部でもあると労働基準監督署が認めないこともあり、企業として、適用可否の判断が難しいとの声がある。そのため、職場の実情を熟知する労使双方の合意がある場合は、十分な健康確保措置を講ずることを条件に、対象業務を各社が柔軟に決定できるようにするべきである。これにより、例えば、これまで認められなかったプロジェクト型の業務やグループ会社の事業運営に関わる企画・分析業務なども適用の対象とすることが可能となる。また、わが国の強みである幅広いコンテンツ産業に従事するクリエイターなどがより自律的に働ける環境の整備につながっていくことも期待される。

また、いつでもどこでも働ける時代となり事業場の捉え方も多様化するなか、労使協定の届出や適用対象者がいる事業場ごとに労使委員会の設置や決議を必要とする手続きの煩雑さが指摘されている。事業場ごとの設置

<sup>6</sup> 業務遂行の手段や時間配分などを大幅に労働者に委ねることができる業務に従事する労働者について、労使協定で定めた時間や労使委員会の決議で定めた時間を労働したものとみなす制度。第38条の3で定める専門業務型裁量労働制と第38条の4で定める企画業務型裁量労働制の2種類がある。

<sup>7</sup> 高度の専門的知識を有し、対象業務（①金融商品の開発の業務、②ファンドマネージャー、トレーダー、ディーラーの業務、③証券アナリストの業務、④コンサルタントの業務、⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務）における職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者について、労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度。

<sup>8</sup> 裁量労働制は、専門業務型、企画業務型を合わせて、期間の定めのない常用労働者の1%強しか適用されていないほか、高度プロフェッショナル制度については、1,000人程度しか適用対象労働者がいない状況にある。

ではなく、本社や事業部門単位で委員会を設置し、決議することを認めることなどが考えられる。

なお、運用に関しては、業務の繁閑や個人の意欲などにより、みなし労働時間と実労働時間に差が生じるのは当然であるにもかかわらず、労働基準監督署などによる行政指導において、この乖離が厳しく指摘されるとの意見も聞かれるため、柔軟な対応が求められる。

一方、高度プロフェッショナル制度は、時間ではなく成果で評価される働き方のもと、意欲や能力を十分に発揮できるようにするため創設された制度であり、労働時間・休憩・休日および深夜の割増賃金に関する規定が適用されず、労働時間管理の対象とならない。業務と年収が明確にされていることから、ジョブ型雇用とは比較的相性のよい制度であると考えられる一方で、対象業務の範囲が狭いことや年収要件の妥当性などが指摘されている。今後のジョブ型雇用の普及にあわせて、例えば、AI・データサイエンス分野、あるいはスタートアップ企業をはじめとした革新的アイデアや技術の実証、事業立ち上げの業務などへも対象業務を拡大しながら、業務特性に応じた要件の見直しを進めていくことが望ましい。

#### ＜関連する企業の声＞

- ・裁量労働制を導入しているが、労使委員会の設置にかかる委員の選出のほか、運営規程や決議の届出なども事業場単位で求められるため、複数拠点を有する企業の実務の負担は大きい。
- ・繁閑の関係や個人の業務意欲などによって、対象者の労働時間に差がつく制度であると認識しているが、労基署の調査が入った際に、個別のみなし労働時間との乖離ばかり注目されてしまう。
- ・裁量労働制の導入を検討していたが、対象業務の範囲が狭く、もっぱらそういった業務に専念できるかの判断が難しいため、制度導入を見送った。

## ②新たな労働時間規制には慎重であるべき

現在、政府では、終業から翌日の始業までに一定の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」の強化や、13日を超える連続勤務を禁止する新たな規制の導入などについて議論が行われている。

勤務間インターバル制度については、現行では努力義務とされているが、制度の見直しに向けては、11時間の休息を一律的に義務化することが争点となっている。運輸をはじめとした社会インフラを支える業種・職種、あるいは、繁忙期や突発的なトラブル時、大規模イベントへの対応時などの際に、一律の規制強化が進めば、円滑な事業運営に支障をきたす可能性が

あり、安易な義務化には反対である。

連続勤務規制については、現行の4週4休制を認める特例では、最大48日間の連続勤務が可能とされ、労働者の健康確保の観点からも、一定の見直しの必要性については理解できる。一方で、災害時や業務上のトラブルといったやむを得ない対応が求められる場合や、ごく短時間の業務で休日労働となる場合がありうることを踏まえると、法制化にあたっては、企業の実態を踏まえた慎重な議論が求められる。

#### ＜関連する企業の声＞

- ・季節性商品を扱うため、夏場の業務が圧倒的に多い。導入が検討されているインターバル規制が適用されると、繁忙期の現場が成り立たない恐れがある。
- ・公共交通機関は早朝から深夜まで運行しているため、日中から深夜帯まで働き、翌朝、再び早朝から勤務を行い、午前中に退社するといった二つの勤務が連続する働き方も存在する。このため、勤務間インターバル規制が仮に適用される場合には、運行に必要な人員体制の大幅な見直しが必要となることが見込まれる。
- ・24時間体制で保守・メンテナンスなどにあたる業務については、休日・夜間を含めて、短時間ではあるが、遠隔でのチェック作業などが発生することもあり、そういった際の勤務についても、同じように規制がなされると、業務に大きな影響が出る。

### ③副業・兼業時の割増賃金の通算除外

働き方の多様化により、副業・兼業を認める企業が増えるなか、現行法では、複数の雇用先がある場合、労働時間を通算し、それにかかる割増賃金の支払いを企業に求めている。一方、異なる雇用先の労働時間を正確に把握し、時間外手当を割増賃金として支払うことは実務上、極めて難しく、雇用型<sup>9</sup>の副業・兼業は、実態として広がっていないのが現状である。このような状況下では、人材のリソースシェアリングとして有効である副業・兼業の普及が進まないと考えられるため、割増賃金支払い時の労働時間の通算については、廃止すべきである。

#### ＜関連する企業の声＞

- ・本業とは違う仕事や体験をすることで、新しい視点や知見を取り入れてもらうために、副業・兼業を認めているが、労働時間の通算が困難であるため、業務委託のような形でのみ副業・兼業を認めている。

<sup>9</sup> 副業・兼業には、企業に雇用される形で行ういわゆる雇用型（正社員、パート・アルバイトなど）のほか、自ら起業して事業主として行うものやコンサルタントとして請負や委任といった形で行うものなど、様々な形態がある。

## (2) 円滑な労働移動を促す環境の整備

### ①人手不足分野の生産性向上や魅力向上に資する多様な支援の強化

生産性向上を図る上で、A I やロボティクスなどの利活用が不可欠であり、人手不足対策として有効である。政府においても、飲食や宿泊、運輸、建設、介護などの分野において、省力化投資促進プラン<sup>10</sup>が策定され、中小企業向けの補助金なども設けられている。引き続き、現場の実態を踏まえた制度の拡充を進めていくことが求められるほか、A I やロボティクスを開発する企業側への支援、さらにはこうした機器の普及に向けた支援が重要となる。なお、生産性向上に向けては、A I などの導入に加え、企業においては業務プロセスの見直し、政府においては企業からの各種申請や届出における書式の統一や煩雑な手続きの簡素化などに不断に取り組むことが必要であるのは言うまでもない。

こうした取り組みへの支援とあわせて、自動化や省人化を進めても、どうしても人の手を介することが必要となる分野における技能者の育成支援にも取り組んでいくことが求められる。かかる取り組みは、A I などの導入によって生じる労働力需給への構造的変化に対応する観点からも重要である。また、人手不足分野における仕事の魅力向上も重要であり、例えば、公的な分野においては、医療・介護・保育・福祉などの公定価格の引き上げをはじめ、処遇改善を促す制度への見直しを進めていくことが不可欠となる。

#### <関連する企業の声>

- ・介護ロボットを導入し、現場の負担感を下げるとともに、利用者のリハビリ満足度向上にもつながっているため、こうした先進的な取り組みへの支援をさらに拡充してもらえるとありがたい。

### ②雇用のマッチング機能強化につながる職業紹介の規制緩和

省力化投資では補いきれない労働力不足に直面する業種・職種のニーズに応える雇用のマッチング機能を高めていくためには、官民の役割整理が重要となるが、民間の職業紹介は都市部に集中しており、人手不足に苦しむ地方では、なかなか活用されていない。現状、民間の職業紹介事業につ

<sup>10</sup> 地域社会を支える一方、人手不足が深刻な業種（飲食業 宿泊業 小売業、生活関連サービス業（理容業、美容業、クリーニング業、冠婚葬祭業）、その他サービス業（自動車整備業、ビルメンテナンス業）製造業（中小製造業、食品製造業）、運輸業、建設業、医療、介護・福祉（介護、障害福祉）、保育、農林水産業）において、A I、ロボットなどの導入やDXをはじめとする省力化投資を推進するために、業種ごとの課題を抽出し、これを踏まえて省力化投資を促進するためのプランが2025年6月に策定されている。



いては、苦情処理や個人情報管理、職業安定機関との連絡調整などを担う職業紹介責任者を事業所ごとに専属で配置する義務がある。限られた人員で事業を行う中小事業者では特に、こうした規制が地方への進出や広域での柔軟な人員配置を妨げているとの指摘がある。政府においても、オンライン対応などで適切な管理体制を確保できる場合には、複数事業所での兼任を認める「専属要件の緩和」を検討中であるが、速やかなる措置の実施を求める。

また、AIを活用したマッチングサービスの普及により、職業紹介と募集情報提供の線引き<sup>11</sup>が不明確になりつつあるとの指摘もある。円滑な労働移動の推進に向けて、今後、民間の役割がさらに高まることも見据え、現行規制のあり方を再整理していくことも求められる。

#### <関連する企業の声>

- ・オンライン面談が普及し、求職者や求人者といつでもどこでも対話ができるようになるなかで、職業紹介責任者の専属要件の緩和が進むと、地方への新規進出がしやすくなる。

### ③企業活動の予見可能性を高める雇用に関する判例データベースの作成

副業・兼業のほか、在籍出向や転籍など様々な形で企業間での人材のリソースシェアリングが今後、広まることが想定される。その際、発生する労働条件の変更や契約終了について、どのような条件であれば許容されるのかが不明瞭であるため、企業の人事判断の予見可能性を高めることが求められる。具体的には、過去の判例の結果や変遷を分析・類型化するデータベース化に取り組むことが有効であると考える。

こうしたデータベースの整備は、ジョブ型雇用や限定正社員など多様な人事制度の導入時や事業再編にともなう会社分割や事業譲渡の際にも、参考となるものであり、企業の雇用維持の努力にもつながると思われる。

#### <関連する企業の声>

- ・中途採用が増えるなか、試用期間中にミスマッチが生じた際に、労働条件の変更や契約終了に踏み切りたいが、その判断が妥当か分からず、対応に苦慮している。
- ・スタートアップで事業拡大のため、どんどん人を採用しているが、ミスマッチを防ぐために、やむを得ず、いったんは契約社員として雇用し、適性を評価した上で正社員にしている。

<sup>11</sup> 求人情報又は求職者情報を提供するのみで求人及び求職の申込みを受けず、雇用関係の成立のあつせんを行わない場合は職業紹介には該当しないが、求職者情報を収集して行う募集情報等提供は、特定募集情報等提供に該当し、届出が必要となる。なお、職業紹介事業の一部として、求人情報や求職者情報の提供を行う場合には、募集情報等提供事業には該当せず、職業紹介事業の許可のみが必要となる。

#### ④速やかな再就職につながる失業給付や手当のあり方見直し

失業給付については、自己都合退職者についても、原則の給付制限期間を2ヶ月から1ヶ月へ短縮するほか、自ら教育訓練を行った場合には、給付制限が解除されるなど一定の拡充が進められてきた。

一方、現行制度は、所定の給付期間を満了する方が経済的な受益が大きく、早期再就職を一部、阻害する仕組みとなっている。こうした制度設計の歪みを是正するために、例えば、失業給付を一括で受け取れる制度を新たに設けることや再就職手当<sup>12</sup>の増額などを通じて、早期再就職に対するインセンティブを強化し、労働移動の促進につなげていくべきである。

#### ⑤円滑な紛争解決につながる解雇無効時の金銭解決制度の創設

セーフティネットの整備においては、不当な解雇に直面した労働者を保護するという観点も重要である。わが国においては、解雇が無効と判断された場合、原則としては、職場復帰となるが、現実的には、金銭による解決がなされていることがほとんどである。現状、解雇に関する紛争解決制度については、あっせんや労働審判、裁判による和解などがあるが、解決に要する期間や解決金の水準にバラつきがあり、労働者にとって、適切な補償のもと次のステップに進む環境整備が十分でないと言える。

こうした課題を解決するためにも、解雇が無効であると裁判で判断された場合に金銭の支払で雇用契約を終了できる解雇無効時の金銭解決制度の創設が強く求められる。こうした制度整備によって、労働者の救済手段の選択肢の拡大や迅速かつ円滑な紛争解決につながることを期待される。

なお、これまでの政府での議論では、労働者側からの申立てのみを認める制度設計が検討されている<sup>13</sup>が、あわせて使用者側からの申立てについても検討が必要である。

#### ⑥働き方を含めライフコースの選択に中立的な税・社会保障制度の構築

セーフティネットの整備とあわせて、働き方を含むライフコースの選択に中立的な税・社会保障制度を構築していくことも重要である。個人の選択による労働移動を促進するため、失業・休業中に学び直しをする場合、

<sup>12</sup> 雇用保険受給資格者が基本手当の受給資格の決定を受けた後に早期に安定した職業に就き、又は事業を開始した場合に支給することにより、早期の再就職を促進するための制度。

<sup>13</sup> 解雇の金銭解決制度については、解雇が無効だと判断された際に、一定の要件のもと、労働者または使用者に対して、金銭解決の選択肢を設ける「事後型」と、使用者が労働者を解雇しようとする場合において、労働者に対し、事前に金銭補償を提供しようとしたことを当該解雇に正当な理由があるか否かの判断にあたり考慮するいわゆる「事前型」などの制度設計が考えられるが、政府での検討案は、事後型で労働者からは特段の理由がなく申し立てることができる制度が検討されている。

転職後の収入から複数年にわたってその費用を控除できる「能力開発控除（仮称）」を新設すること、また、退職所得控除について、勤続年数に関連付けられない制度へと見直すことが考えられる。さらに、パートタイム労働者の就労を阻害しているとの指摘もある第3号被保険者制度の廃止なども検討すべきである。

なお、今後、多様な働き方が広まり、複数の雇用主のもと、働く労働者が増えることが見込まれるなか、社会保険や雇用保険の扱いについても、どのような制度へと見直していくのが望ましいのか検討を進めていく必要がある。

## 4. おわりに

わが国の雇用・労働を取り巻く環境は、人口減少・少子高齢化やAIをはじめとする技術革新の進展、そして、働き方やキャリア観の多様化によって、大きな転換期を迎えている。

今回の提言では、働き方と労働移動の二つの観点から望ましい政策の方向性を示したが、一社での終身雇用やフルタイム勤務を前提とした働き方が当たり前ではなくなるなか、個人のキャリア形成や企業の人材活用においても、変化に即した見直しを進めていくことが求められている。

当会では、今後も引き続き、雇用・労働に関する様々な声に耳を傾けながら、企業に求められる対応や政策的に見直しが必要な事項などについて、適宜、意見発信を進めていく。

以 上