

今回と次回の実現会議で「今後の経済の大きな方向性」についての議論を行っていただく。

今回は、物価上昇を上回る持続的な構造的賃上げの実現に向けた課題と方向性について議論をお願いしたい。

具体的には、①企業の付加価値(マークアップ率)向上と価格への転嫁のあり方、②人手不足対応、③デジタル化に伴う非ホワイトカラー職種への労働移動と当該分野における賃上げ実現の方向性、④労働不足の中で仕事をしたいシニア層への労働機会の提供、⑤三位一体の労働市場改革の実行など。

次回は、需要制約経済から供給制約経済への移行に伴う課題と方向性、加えて、デフレからの脱却後・金融環境変化に伴う、新たな成長型経済の課題と方向性について議論をお願いしたい。

具体的には、①中小企業・小規模企業等の自動化・省人化・省力化投資の在り方、②労働代替のためのデジタル/ロボットの実装の在り方、③企業の新陳代謝、中小企業・小規模企業等の事業譲渡・事業再編・M&Aの環境整備の在り方、④地方におけるローカル産業の維持の在り方など。

今回の討議ポイントは以下のあたり。

- 今年の春季労使交渉や来年の春季労使交渉という短中期の課題を超えて、我が国に物価上昇を上回る持続的な賃上げを根付かせるために適切な方策は何か。
- この対応の在り方に、我が国の人手不足の状況がどのように影響するか。また、人手不足対応への在り方はどうすべきか。
- 非正規雇用労働者の就労意欲を高めるため、106万円・130万円の年収の壁に対して昨年取りまとめた支援策の活用拡大を図るべきではないか。
- 中小企業団体からも、経済の好循環の実現のためには、「中小企業が自己変革による付加価値拡大とともに、価格転嫁を通じて持続的な賃上げの原資を確保できるかが鍵となる」と意見書が公表されているが、この付加価値拡大(マークアップ率向上)の官民を挙げた方策についてどう考えるか。
- 安定的で高賃金の雇用を確保するための、労働市場改革の、雇用の移動円滑化の在り方はどうか。具体的には、第一に、若手の能力ある労働者のために適切なポストを提供するため、加えて、労働意欲のあるシニア層のために労働機会を提供するため、ポスティング制度やジョブ型人事の導入等の、企業内での労働移動の円滑化の在り方はどうあるべきか。
- 第二に、賃金の高い仕事を労働者に提供するため、同一産業内の移動でも、いかに、経営力のある企業に、より多くの労働者を雇用してもらうように支援するか。
- 第三に、デジタル化に伴い、一般のホワイトカラーへの労働需要が少なくなるおそれがあることに伴い、いかに、高賃金の非ホワイトカラー職を確保し、産業間労働移動を円滑化し、リ・スキリングが可能な体制を確保するか。非ホワイトカラー職の労働生産性を上げて賃金を上げていくこと、および、非ホワイトカラー職についてもスキルの標準を民間の各業界団体で整備いただき、労働者がこれを身につけることを官が支援していく、官民連携をどう考えるか。

- 物流分野や医療・介護・障害福祉分野などの分野の賃上げのためには、待機時間の削減などその分野での取引慣行自体の見直しも必要ではないか。
- 仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するため、個々の企業の実態に応じて、役職定年・定年制の見直しなどを検討すべきではないか。この際、能力のある若手が不満に感じることはないよう、いかにシニア層のスキルの評価に応じたポストの処遇を進めるか。
- ジョブ型人事については、企業の実態が千差万別であることに鑑み、自社のスタイルに合った導入方法を各社が検討できるよう、既に導入している多様な企業にご協力をいただき、導入のプロセスや内容について可能な限り多様な情報提供を進めるべきではないか(指針の具体性の確保)。
- 中小企業・小規模企業以外にも、今後、スモールビジネス、個人、フリーランスなどの発展が想定される中で、取引関係上弱い立場にあるこれらの人たちと企業との取引関係をいかに適正化していくか。
- 昨年の物価上昇率は3.1%と、2%を超える水準にある中で、一人4万円の所得税・住民税減税を含め、可処分所得が物価上昇率を超える状況を作り出すべきではないか。
- 新しい資本主義の実現の中で、NISAの拡充・恒久化、資本コストを意識した証券取引所の経営改革を実施したところであるが、この資産所得倍増の流れを強化していくべきではないか。