

2024.2.27

持続的な賃上げ実現に向けて

日本総合研究所 翁百合

○人手不足深刻化は、企業経営の転換を迫っており、日本経済の変革をさらに進める好機。既往ピークの株高という日本企業変革への内外投資家の期待に応え、人への投資等による潜在成長率向上につなげる必要。

○賃上げ原資を確保できる**経営力のある企業**に、人材が集まる流れを作る。従来商品の単純な価格転嫁だけでなく、ビジネスモデルを変革しつつ商品 **MIX 改善**（高付加価値の商品、サービスの構成比率向上）で**マークアップ率を引上げ：付加価値向上につなげる無形資産投資、知財戦略の練上げ・実行などこそが経営力**（※）。

大手企業の事業再生時に、その一部事業が経営力がありビジネスモデルの異なる中堅企業に譲渡され、そこで安定的で高賃金の雇用を確保できたケースも存在。

（※）製造業であれば、商品 MIX 改善の裏側には、例えば新事業探索や既存事業深化のための戦略的な知財投資、緊密な関連を持った知財の組み合わせといった地道な取組みがある。

⇒支援の在り方：企業経営者に対し、**高付加価値のビジネスモデルへの変革**や、それを実現できる事業スポンサー（同一産業内であるかは問わず）との **M&A や事業譲渡等の円滑な実現などを支援**。取締役会での議論、投資家、銀行（特に中小企業）の働きかけに加えて、政府は、ビジネスモデル変革や M&A 等のディスインセンティブとなっている制度や慣習を洗い出し、見直す必要。

○今後**労働意欲のあるシニア層の労働機会拡大**はきわめて重要。ジョブ型に近い非ホワイトカラーの専門的技術的職業従事者の人手不足は深刻で今後賃金も上昇する可能性。一般ホワイトカラー層がシニアになっても働ける希望を適えるには、**異なる職種への労働移動も可能となるリスクリングも支援**すべき。

⇒支援の在り方：スキル標準が不明確な職種があれば、それを民間業界団体に整備、政府もリスクリング体制を支援。企業に対しては、シニア層ホワイトカラーへのジョブ型人事導入・定年制見直しに加えて、企業外のスキル習得をキャリア・アップの選択肢として考慮できるよう、40代頃から「キャリア・ガイダンス」提供を促す。

以上