

## 第24回 新しい資本主義実現会議への意見

日本商工会議所  
会頭 小林 健

## [持続的な賃上げと人手不足について]

- 日商調査では、2024年度に賃上げ実施予定とする中小企業が61.3%と前年から3.1ポイント増加。賃上げの動きは中小企業にも広がりつつある。所得税減税も相まって可処分所得が増え、個人消費の回復につながることを期待する。
- 他方、春闘集計結果（R5 連合調査 3.58%）と毎月勤労統計調査（R5 年分速報現金給与総額 1.2%増）では賃上げ率に開きがある。物価上昇を上回る持続的な賃上げの実現には、春闘の対象ではない地方の中小企業や小規模事業者の賃上げも含めて議論すべき。これらの企業も含め、自己変革による付加価値向上、労務費を含む価格転嫁の商習慣化を粘り強く進めていく必要がある。
- 同じく日商調査では、建設業、運輸業、介護・看護業で8割近くの企業が「人手不足」と回答している。社会インフラとして企業活動や働く人の暮らしを支えるこれらの業種で人手不足がさらに進めば、他の産業・企業への影響も懸念される。介護サービスにかかる公定価格の引上げ、公共工事の労務費単価や運送業の標準的な運賃の普及等により、賃上げできる環境の整備が急務である。

## [労働移動の円滑化について（企業内・企業間）]

- 企業内の労働移動や定年制度の見直しは、個々の企業がその実態を踏まえ、労使のコミュニケーションを通じ検討、実施すべきもの。中小企業は従前より必要に迫られる形で、タスクシェアやシニアの継続雇用に取り組んでいる。
- 企業間の労働移動については、既に転職希望者は1千万人を超え、転職斡旋の分野で民間企業が活発に活動している。多くの中小企業経営者が自社で育成した人材の流出に極めて強い懸念と危機感を持っている点は十分理解されたい。

## [労働供給制約社会において地方・中小企業が成長を実現するために]

- 労働供給不足が避けられない中、中小企業には賃上げとともに、徹底した省力化、従業員教育の強化、シニア・女性・外国人など多様な人材の活躍を進め、少数でも事業を継続し成長できる体制の構築に向け、自己変革に取り組むことが求められる。

- 省力化については、リスクリングによってデジタルツールを活用できるようにし、現場業務から企画や営業、マネジメントまでもこなせるマルチタスク型の「ライトブルー」とでも言うべき働き方を広めていく必要があるのではないか。
- 政府には引き続き、中小企業の自己変革を力強く後押しするべく、デジタル化・ロボット活用等の支援や公的職業訓練の抜本的な強化・拡充、ハローワークや産業雇用安定センター等によるシニア人材のマッチングなどの取組を進めていただきたい。

以 上