

2024年3月26日

供給制約経済移行への課題と方向性

日本総合研究所 翁百合

○本年の春季労使交渉は、予想より高い賃上げが実現する見込み。人への投資や労働移動の円滑化など、労働市場改革を主軸とする今まで進めてきた成長戦略実行計画を今後も着実に実行し、持続的な賃金と物価の好循環、成長と分配の好循環を実現する必要。

○人手不足は今後益々深刻化。女性や中高年齢層が活躍できる環境整備が重要。国民年金第3号被保険者制度見直しによる年収の壁問題の抜本的解決による女性の活躍に加え、企業によるジョブ型導入や柔軟な働き方の確保、また仕事の経験を生かせる起業の支援も含めて、健康状態も就業ニーズも多様な中高年齢者が活躍できる総合的な対策が必要。

○日本ではICTの基本的使用ができない労働者が多いというOECD国際比較データは、全産業・中小企業の従業員がICTの基本的な活用ができるよう、全体的底上げを図るリスクリング（⇒生産性向上⇒賃金上昇）の必要性を示唆。

○今後重要なのは、事業再構築の取組の加速。

✓生活基盤的サービス維持のためには、同業ビジネスの持ち株会社化や別の事業会社とのM&Aなどにより、優れた経営陣のもとで、経営管理の水準を全体として引上げ、効果的なDXと人への投資、ビジネスモデル改革を進める必要。

✓M&Aの相手先企業探しは、日頃経営について対話しているメインバンクの地銀等がもっとその役割を果たすべき。それを阻んでいる制度、慣行などを洗い出し、見直す必要。M&Aや事業譲渡の際にかかる様々な手数料の軽減などのインセンティブ措置を講じて、中小企業の事業再構築を支援する必要。メインバンク等がM&A、事業再構築を仲介する際の既存融資の経営者保証を見直す枠組み構築が必要。

✓事業承継の経営人材確保については広範なマッチングを進めるべきであり、これも地銀等がより積極的に役割を果たすべきではないか。

✓私的整理の更なる環境整備が重要。特に多数決により金融負債の整理を認める、恒久的な私的整理法制を早期に立法化すべき。

以上