

1. 人への投資

- 産業界で教育訓練を受けた従業員の割合が増えると、労働者一人当たりの労働生産性や一人当たり平均賃金が上昇する効果がある。人への投資の強化は、新しい資本主義及び成長戦略の鍵ではないか。
- 時代や社会環境の変化に応じて、急速に職種は入れ替わっている。個々の企業内だけでなく、国全体の規模で官民が連携して働き手のスキルアップや人材育成策の拡充を図っていくべきではないか。
- IT人材が「量」「質」ともに不足しているとの声が多い。スキルアップに当たっては、特にIT人材の強化にウェイトを置くべきではないか。
- 人への投資について、総理から一般の方にアイデアを募ったところ、財政的な支援策以外に、一般の方が転職やキャリアアップをする時に相談する場所がないという意見が多くあった。転職やキャリアアップについて、一般の方がキャリアコンサルティングを受けることができる場所を政策的に整備していくべきではないか。
- 従業員1千人以上の大企業では、特に兼業・副業の解禁が遅れている。他方で、副業を通じた起業は失敗する確率が低くなる、副業をすると失業の確率が低くなる、副業を受け入れた企業からは人材不足を解消できた、といった肯定的な声大きい。成長分野・産業への円滑な労働移動を進めるため、さらに兼業・副業を推し進めるべきではないか。
- 賃金引上げは、新しい資本主義の核となるものである。引き続き、産業界に対し、賃金引上げを求めるとともに、最低賃金についても、環境整備とともに、その引上げを検討すべきではないか。他方で、最低賃金については、ILO条約でも、使用者及び労働者が同数で、かつ、平等の条件で参加しなければならないとされていることに留意した決定プロセスを経るべきではないか。
- 正規・非正規雇用の日本の労働者の男女間賃金格差は、他の先進国と比較して大きい。また、日本の女性のパートタイム労働者比率は高い。この問題の解決のため、同一労働同一賃金制度の徹底とともに、短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度といった多様な正社員制度の導入拡大を、産業界に働きかけていくべきではないか。
- 男女の賃金の差異の解消を図っていくため、少なくとも大企業については、男性の賃金に対する女性の賃金の割合の開示を早急に義務化するべきではないか。
- 広く高等教育を受ける機会を確保するため、時代の変化に応じた学部の再編とともに、出世払い型奨学金制度などの制度整備を図るべきではないか。
- 少子高齢化をむかえて、全世代型社会保障構築会議の中間整理を踏まえ、社会保障改革を計画的に進めていくべきではないか。

2. 取引適正化、競争当局の唱導機能

- 中小企業の賃金引上げを図るに当たり、コスト転嫁が可能となることが重要である。総理指示による転嫁円滑化施策パッケージをさらに推進するとともに、公正取引委員会が取引慣行の改善や規制改革を提言するアドボカシー（唱導）機能の抜本的強化を図っていくべきではないか。