

第1回 成長力底上げ戦略推進円卓会議議事概要

日 時：平成19年3月22日（木）18：20～19：00

場 所：官邸4階大会議室

出席者：清成法政大学名誉教授・学事顧問、小出JAM会長、小島日本経済研究センター会長、佐伯全国中小企業団体中央会会長、桜田日本サービス・流通労働組合連合会長、高木日本労働組合総連合会会長、竹中社会福祉法人プロップステーション理事長、丹羽伊藤忠商事会長、樋口慶應義塾大学教授、山口日本商工会議所会頭、塩崎内閣官房長官、下村内閣官房副長官、大田内閣府特命担当大臣（経済財政政策）、山本再チャレンジ担当大臣、大村内閣府副大臣、田村内閣府大臣政務官、大野総務副大臣、尾身財務大臣、伊吹文部科学大臣、柳澤厚生労働大臣、松岡農林水産大臣、甘利経済産業大臣、冬柴国土交通大臣、根本内閣総理大臣補佐官、世耕内閣総理大臣補佐官

（内閣官房長官） ただいまから、成長力底上げ戦略推進円卓会議の第1回会合を開催いたします。

本日は大変お忙しい中、ご参集を賜りまして、誠にありがとうございます。

まず初めに、今回の会合の開催に当たりまして、私から一言、挨拶申し上げます。

「成長力底上げ戦略」につきましては、経済成長を下支えする基盤の向上を図り、働く人全体の所得・生活水準を引き上げつつ、格差の固定化を防ぐことを目指して、去る2月15日に構想チームにおいて取りまとめ、経済財政諮問会議に報告して了承を得たところでございます。

本日の円卓会議は、この「成長力底上げ戦略」の推進のため、政労使が一体となった推進体制を構築し、国民各層の理解を得て適切な効果を上げることを目指すものでございます。

ご参集いただいた皆様方におかれましては、率直なご意見を賜り、戦略が効果的なものになるようにご協力を賜れば大変ありがたいと思っております。

それでは、議事に移ります。

まずは、円卓会議のメンバーの皆様方を紹介させていただきます。

学識経験者といたしまして、慶應義塾大学教授の樋口美雄先生です。

それから、日本経済研究センター会長の小島明さんです。

法政大学名誉教授・学事顧問の清成忠男先生です。

社会福祉法人プロップステーション理事長の竹中ナミさんです。

それから、伊藤忠商事会長で経済財政諮問会議の民間議員でもある丹羽宇一郎さんです。

経済界から、江頭邦雄日本経団連副会長ですが、本日は海外出張のためご欠席です。

それから、本日は遅れてご出席のご予定ですけれども、日本商工会議所会頭の山口信夫さんです。

それから、全国中小企業団体中央会会長の佐伯昭雄さんです。

労働界に移りますと、まず日本労働組合総連合会会長の高木剛さんです。

JAM会長の小出幸男さんです。

日本サービス・流通労働組合連合会長の桜田高明さんです。

その他、政府側のメンバーの紹介については、省略いたします。

また、この円卓会議の議長は樋口委員、議長代理は小島委員にお願いいたします。

それでは、樋口議長から一言ご挨拶をいただき、会の進行をお任せしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

(樋口議長) 円卓会議を始めるに際しまして、一言、挨拶申し上げます。

私もこれまで、中央最低賃金審議会等におきまして、働く人全体の所得や生活水準向上の問題に関わってまいりましたが、その際いつも感じておりましたのが、最低賃金を引き上げる際に、企業の生産性の向上なしには、これを実現することは難しいということでございます。もしも、企業の生産性の向上がないまま最低賃金だけが引き上げられた場合、結果的には企業経営が行き詰まったり、雇用が失われ失業者が発生することも懸念されるからでございます。今回取り上げますいずれのテーマにつきましても、一部の政策だけを取り出しまして部分均衡的に解決策を見出そうと思っても、なかなかうまくいかないということを経験してまいりました。一本の単一方程式を解くことによって解を見出すことが非常に難しく、むしろ複数の連立方程式を同時に解くことによって、成果は上げることができると考えております。

このため、厚生労働政策のみならず、経済産業政策、財政、文部科学政策、そして地域政策、農林政策などが一体になって運用されて、初めて問題解決の糸口を得ることができると考えております。このような円卓会議を通じまして、各省庁の連携が図られ、政策が一つのパッケージとして運用されていくことが、今、求められていると考えております。

また、今回取り上げます課題につきましても、政府からの政策の押しつけでは効果を上げることはできず、どうしても国民的合意や人々の意識改革が必要であると考えております。おそらくこの会議のように、財界及び労働界のリーダーの方々、さらには多数の大臣や有識者の方々一堂に会し、政労使・公益が協力し、合意し、問題の解決を見つけようとする試みは、

これまでなかったのではないかと考えております。今回の円卓会議が、この点におきましても誠に意義深いものであると考えております。

ぜひ皆様のご協力を得まして、この円卓会議が実り多いものになりますこと、ご協力のほど、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、議事を進めてまいります。

円卓会議の初めに当たり、まずは基礎となる「成長力底上げ戦略」についての説明と、戦略の「実現のためのスキーム」、「今後のスケジュール」、「直ちに取り組む施策」についての説明を聞くことにします。どうぞよろしく願いいたします。

(山崎内閣府官房審議官) まず、お手元の資料でございます。

資料1が、戦略の基本構想の部分でございます。

時間の関係上、簡単に紹介します。この横5枚紙に沿って説明します。

まず、1枚目でございますが、この「成長力底上げ戦略」の基本的な姿勢が書いてございます。

3点ございます。

1つは、「働く人全体」の底上げを目指すというものでございます。本戦略は、成長戦略の一環でございます。経済成長を下支えする基盤の向上を図りまして、働く人全体の所得・生活水準を引き上げつつ、格差の固定化を防ぐというものでございます。

2番目でございますが、「機会の最大化」により成長の底上げを図るというものでございます。単に「結果平等」を目指すような格差是正策とは異なり、意欲のある人や企業が自らの向上に取り組める「機会(チャンス)」を最大限拡大するというものでございまして、人材の労働市場への参加や生産性の向上を図ることで、経済成長を高めていくことを目指すものでございます。

3つ目でございますが、具体的には「3本の矢」と呼んでございます3つの戦略が柱でございます。1つは、「人材能力戦略」と呼んでございます。いわゆるフリーター、子育て終了後の女性、母子家庭の母等の方でございますが、「職業能力を向上させようとしても、能力形成の機会に恵まれない人」に対する支援。2つ目が、「就労支援戦略」。「公的扶助(福祉)を受けている人などで、経済的自立(就労)を目指していながら、その機会に恵まれない人」への支援。それから、「中小企業底上げ戦略」でございます。「生産性向上を図るとともに、賃金の底上げをしようとしているが、その機会に恵まれない中小企業等」への支援でございます。

次の2ページ目が、まず最初の「人材能力戦略」でございます。「“能力発揮社会”の実

現」と書いてございますが、誰でもどこでも職業能力形成に参加でき、自らの能力を發揮できる社会、この実現を目指しているわけでございます。

具体的には、まず1つは「職業能力形成システム」と呼んでございますが、それぞれ職業能力の形成を図る方に対しまして、実践的な職業訓練の機会を提供していくというものでございます。そして、その成果を「ジョブ・カード」という形で交付するというものでございます。

(2)は、さらに大学・専門学校等におきましても「実践型教育システム」を構築いたしまして、それを受けた方に関しまして、履修証明書の交付、これは「ジョブ・カード」に記載する形で行っていくものでございます。

この仕組みに関しましては、具体的には19年度に官民から成る構想委員会を置きまして、先行的なプロジェクトを実施し、具体的内容を詰めていくことと考えている次第でございます。そして、本格的には20年度、21年度に実施していくというものでございます。

次の3ページ目でございますが、第2の柱の「就労支援戦略」でございます。これは、『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』という形で、公的扶助を受けている方に関しまして、セーフティネットを確保しつつ、可能な限り就労による自立・生活の向上を図るというものでございます。新たに5か年計画を策定し、実施するというところでございます。

(1)に書いてございますように、具体的な目標設定を行い、この実現のために各施策を計画的に実施していくというものでございます。19年度から21年度を集中戦略期間として施策を展開する予定でございます。

(2)はそのうちの一部でございますが、いわゆる授産施設等に勤めていらっしゃる障害者の方々に対する工賃をもっと底上げしようということで、「工賃倍増5か年計画」というものでございます。

次が、4ページ目でございます。3つ目でございますが、「中小企業底上げ戦略」でございます。働く人の賃金の底上げを図る観点から、中小企業等における生産性の向上とともに、最低賃金を引き上げるために、産業政策と雇用政策の一体的運用を行うというものでございます。

具体的には、まさにこの会議でございますが、円卓会議におきまして、生産性の向上を踏まえた最低賃金の中長期的な引上げの方針について、政労使の合意形成を図る。

その上で、まず生産性の面でございますが、「生産性向上プロジェクト」をまず進める次第でございます。具体的には下請取引の適正化、IT化・機械化・経営改善、中小サービス業等への取組、そして中小企業の人材能力の向上でございます。

そして、それを踏まえながら、さらに最低賃金制度の充実を図るわけでございますが、具体

的には最低賃金の周知徹底、それから最低賃金法の改正でございますが、生活保護との整合性の考慮や罰則強化等の内容の法律改正を図っていく、そして最低賃金引上げに向けた産業政策と雇用政策の一体的運用を図るというものでございます。

最後に、5ページ目でございますが、今回のこの戦略の推進体制でございます。

(1)にございますように、まず本日でございますが、成長力底上げ戦略推進円卓会議(仮称)の設置。これを、国及び地方のレベルで設置していくというものでございます。

さらに、その進め方でございますが、この戦略は原則として3年間に集中的な取組を行うというものでございます。そして、政策面でいきますと、雇用政策、社会保障政策、産業政策、文教政策の一体運用を目指すというものでございます。

次に、資料2をごらんになっていただきたいと思います。

「成長力底上げ戦略」実現のためのスキーム」と書いてございます。今申し上げました全体像を、もう一度、図にしたものでございます。

まず、上にございますが、政労使が参加する成長力底上げ戦略推進円卓会議におきまして、この3戦略に関します合意形成を図るというものでございます。人材能力、就労支援、中小企業・最低賃金、それぞれ3戦略でございます。

その上で、地方版の成長力底上げ戦略推進円卓会議を、都道府県ごとに設置してまいりたいと思っている次第でございます。具体的には、都道府県の労働局に事務局をお願いしたいと考えている次第でございます。

さらに、このうち、特に人材能力の面でございますが、これに関しましては具体的な内容の検討が必要になってまいりますので、平成19年度中に、先ほど申し上げました構想委員会を官民で置きまして、具体的構想等の検討、先行的プロジェクトの実施を行います。その上で、本格実施の20年度段階におきましては、この構想委員会を推進協議会に改組いたしまして、この推進を図っていくというものでございます。

次のページ以降は、円卓会議もしくは幹事会のメンバーでございますので、省略させていただきます。

次に、資料3でございます。

今後のスケジュールということで、1枚紙を用意してございます。

まず、国でございますが、本日でございます、円卓会議の第1回ということで、この基本構想に関しましてご意見をいただき、これについての合意形成を図っていくというものでございます。

それを踏まえまして、地方で、4月から6月にかけて、地方版の円卓会議を開催する。

一方、国でございますが、第1回の後、6月から7月にかけて第2回、さらに第3回と円卓会議を開催いたしまして、具体的な戦略の実施方針及び生産性向上と最低賃金引上げに関する意見交換、合意形成をテーマにしたいと考えている次第でございます。

それを踏まえまして、地方でも、8月から9月にかけて地方版の円卓会議、第2回目を開催するというものでございます。

そして、今年でございますが、4回ぐらいを考えている次第でございます。年末に、20年度以降の戦略の実施方針についてご意見を賜り、20年4月に、さらにその実施状況について検証を行っていくという形でございます。

それから、資料4でございます。

この戦略によりまして、いろいろな検討が進むわけでございますが、特に直ちに組み立てる施策がございますので、それに関しまして概要をまとめたものでございます。

まず、「人材能力戦略」に関しましては、「職業能力形成システム」の構築に着手するというものでございます。さらに、「実践型教育システム」の構築に着手する。それらのために、4月中を目指しておりますが、「構想委員会」を設置し、具体的構想の検討を開始したいと考えている次第でございます。

それから、「就労支援戦略」に関しましては、先ほど申し上げました『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』の策定を行いまして、平成19年度から具体的に実施していくというものでございます。具体的内容につきましては、ここに書いている点でございます。

次の2ページ目でございますが、「福祉から雇用へ」という戦略の中で、特に「工賃倍増計画」に関しましては直ちに組み立てていくというものでございます。

それから、「中小企業底上げ戦略」でございますが、まず下請取引の適正化という部分でございます。ここにございますような各項目に関しまして、直ちに施策として組み立てたいと考えている次第でございます。

次の3ページ目でございますが、中小企業の底上げという観点から、IT化・機械化・経営改善に関しましては、それぞれ施策について組み立てたいと考えている次第でございますし、最低賃金に関しましては、まず現行制度の周知徹底を図るということで、最低賃金遵守のための事業所に対する指導の強化でありますとか、最低賃金の国民への広報の推進といった点について組み立てたいと考えている次第でございます。

説明の資料は以上でございますが、なお、もう一つ、資料番号がない資料がございます。こ

れは、竹中ナミ委員からの配付資料でございます。

以上でございます。

(樋口議長) ありがとうございました。

それでは、これまでの説明を踏まえまして、「成長力底上げ戦略」の推進について、各委員からご意見をいただきたいと思っております。どなたからでも結構ですので、どうぞ。

(佐伯委員) 一番先に発言させてもらって、すみません。ありがとうございます。

全国中小企業団体中央会の会長という立場からいまして、この構想の「3本の矢」の中の一つに中小企業を取り上げてくれた成長戦略ということで、非常にこれについては評価もし、あるいは感謝しているところでございます。今まで、中小企業はなかなか恵まれていないという中で、中小企業の成長を底上げするということでは、非常に感心しているというところでございます。

ただ、現実にはまだまだ中小企業は、いろいろな意味で格差がありますし、その中で生産性を上げることによって、その成果をもって賃金を引き上げるということは、非常に我々中小企業も理解しているし、そうしたいと思っているところでございます。生産性の向上を図って、中小企業全体の底上げを図ることが不可欠だろう、これが日本経済の活力にもなるし振興にもなると思っています。中小企業の生産性の向上については、非常に期待しているというか、我々もまた頑張らなければならないのですけれども、そう思っているところでございます。

そのために、ただ、現実問題として、取引環境の整備、例えば大企業の中小企業に対する取引の実態にメスを入れていただきたいと思っております。例えば、下請取引の適正化、あるいは優越的地位の乱用等の不公正取引に対する取締りの強化とか、適正な収益確保は中小企業にとっても極めて重大なことでありますので、根本的な改善がなされないまま、今までずっと長年そのまま来ているのが現状でございますので、そこにメスを入れていただきたいと思っております。

また、企業間、産学官の連携支援をやる、経産省が音頭をとっています地域資源の活用プロジェクトの推進とか、企業活動の活性化を促す金融や財政支援など、経営基盤の強化のために総合的な中小企業の底上げ対策、これは本格的な財政スキーム投入という下で、大きなプロジェクトとして実施していただく必要があると思っております。我々中小企業の団体としても、経営改善のための指導・助言・相談等に応じまして、一層の努力をするつもりでございます。今後とも、よろしくご支援のほどお願い申し上げます。

最後に、1つだけ。中小企業の底上げ戦略は、まず最低賃金を引き上げることではな

くて、生産性向上の結果として、それを反映して最低賃金を引き上げることが非常に私は重要であると思うし、そうしたいと思っていますので、よろしく願い申し上げます。

一番先に勝手なことをいろいろ述べましたけれども、よろしく願い申し上げます。

(丹羽委員) 先ほどの議長と今の説明につきましては基本的に私は賛成でありますし、それでぜひ進めていただきたいと思うんですが、1つだけ、再チャレンジ支援総合プランが昨年から今年にかけて決定されていると思うんですが、237の具体策と1,720億円の予算をつけて始まっておりまして、これとの整合性をぜひ考えてやっていただきたい。あちらでこれを出し、こちらでこれを出すということのないように、ひとつぜひお願いしたい。

それからもう一つ、よく私はわかりませんが、労基法、労働契約法、パート労働法、最賃法、雇用保険、雇用対策、厚生年金保険の7つの法案の改正の話が出ていたと思うんですが、これが今どのようになっているのかお聞きしたいと思います。

(柳澤厚生労働大臣) それでは、私から労働法関係、労働法制関係の状況について説明申し上げますと、現在、最初の日切れ法案として出しております雇用保険法につきまして、衆議院は上がりましたけれども、参議院の方に行っているという状況でございます。要すれば、一々細々言うのは略しますと、雇用保険法を含む3つの日切れ法案ということですが、これも今、3月末のこの時期を目指して、衆参両院で日に日に、日切れの時期までにそれが成立するかどうかということで、国会対策委員会を初めとして野党側とつばぜり合いの仕事をしている。あとの残りの法案については、年度が変わりましてから、これは最賃法にしても何にしても、かなり重量級の法案でございます。そういうことで、徐々にこれを着々と会期末までに上げるべく、今、努力しているというとりあえずの状況報告でございます。

(清成委員) 事実認識の問題ですが、今、中小企業の圧倒的部分はサービス産業です。現に、企業ベースで見れば、現時点で製造業は10%ぐらいです。これはどういうことかということ、製造業と建設業と小売業において、中小企業が猛烈な勢いで減少しているわけです。減少しているということは、ベースライン層が淘汰されているんです。ですから、このまま放置すれば、自然に底上げというのは一定部分、回っていくといった意味があるんです。

しかし、やはり現在の技術水準の上昇にどう対応するかという問題がありますので、製造業においてももちろん底上げは重要ですが、問題はサービス産業で、これは増えているんです。増えていて、かつ、サービス産業というのは低生産性部門と言われているわけです。ですから、その底上げが極めて重要であるということです。しかも、このサービス産業が、きちんと産業化されていないというのでしょうか、つまり生業的にやっているものが非常にまだまだ多い

ということです。ですから、新規にスタートアップするものが増えていきますので、そこを最初から底上げを図っていくということですね。

例えば、これはある団体ですけれども、3つの3といひまして、創業3年未満、年商3億円未満、それから経営者が30歳未満という、そこを絞って集中的に経営指導をやるんです。結局、労働力の質を上げただけではだめですね。やはり経営革新をやらないことには、中小企業の底上げは非常にやりにくい。だから、労働力の質の向上と経営能力の質の向上、これを両方一緒にやらないと、なかなか底上げはいかないだろうということです。

それからもう一つは、地域間の差が非常に大きいんです。例えば、沖縄の場合には、失業率が12%ぐらいでしょうか、非常に高いわけです。ミスマッチがあるんですね。結局、サービス産業が大きいわけですが、なかなか若い人がそこに入っていく。というのは、サービス産業の水準が低いものですから、賃金が低いから入っていくというわけです。では、その人材の底上げをどうするかといっても、多分、沖縄にある教育機関では対応しきれないだろうと思うんです。そうしますと、やはりほかの地域からサポートしなければならないだろう。これは、恐らく沖縄だけではなくて、全国各地にある話ではないか。やはり、教育機関は東京にもものすごく集中していますので、その指導の平準化をどうするか、私は、これは非常に大きな問題ではないかと思えます。

以上です。

(高木委員) 議論、論点は、それぞれのテーマについていろいろあるんでしょうし、それからお互いに意見調整しなければならないテーマも非常に多岐にわたるんだろうと思いますが、先ほどのスケジュールを拝見しますと、今日が1回目で、6、7月に2回、3回などという日程が書いてあって、この間、どう多岐にわたる論点を詰めていくのか、その辺の進め方についてまずお教えいただきたい。

それから、特に私どもの立場でいえば、今回提起されております最低賃金の問題について、非常に強い期待の声が寄せられておりまして、もちろん中小企業団体中央会、あるいはほかの皆さんからございましたように、単に最賃だけ上げてくださるというだけでは、この話は進まないだろう。そういう意味では、生産性をどうやって上げるのかという生産性という言葉がよいのかどうかはよくわかりませんが、とにかく中小企業は呻吟されている。ちょうど私も、今、春の交渉をやらせていただいております、中小企業の交渉は非常に難渋しております。特に、最近、都市と地方の格差など、いろいろ言われておりますが、有効求人倍率が低い地域、1人当たり県民所得が低い地域では、当然のごとく中小企業の交渉は非常に難渋して

いる。そういう実態も含めまして、先ほど官房長官から、格差の固定化の指摘もございましたが、やはり中小企業のサポート政策みたいなものとセットでこの問題は議論していかなければいかぬという認識は私どもも強く感じておりますので、そういうことも含めまして、どんな進め方をするのか。6月か7月に2回目の会議で、もう一遍、みんな集まれとお声をかけていただいて、こんな案が机に乗っていますという、その案のつくり方みたいなところをどうするのか、その点を1つお教えいただきたい。

それから、地方円卓会議というものもお考えで、労働局で主催していただいてということのようですが、これはどんな会議をイメージされているのか。

それから、これは言葉のあやみみたいなことかもしれませんが、「中長期」という表現があり、あるいは「原則として3年間」という言葉があったり、その辺のタイムスパンといいますが、どれぐらいのレンジで考えて議論していくのかということ。その辺は、進め方等を含めて、何かお考えのことがあったらお教えいただきたいと思います。

それから最後に、いろいろな議論をこれからやっていかなければいかぬと思うのですが、こういう議論に関わって、若干、私どもから「こういうデータがあったら欲しいな」と感じられるところもございますので、これはまた事務局を通じて、「こんなことをお調べいただきたい」、あるいは「こういうデータがあったら提示していただきたい」というお願いをさせていただこうと思いますので、どうぞよろしくお願いします。

(樋口議長) ありがとうございます。

進め方につきましては、どのようにすれば効果的に成果を上げることができるか、この場で議論していくことになるかと思いますが、今のところで何かございますか。

(山崎内閣府官房審議官) 具体的な進め方は、またここでご相談したいと思いますが、当然、我々、事務局でございますので、論点の整理等はちゃんとしっかりやっていきたいと思います。もちろん、円卓会議で最終的に決めていくわけですが、もう何回も開催できませんので、当然その間において、いろいろな論点の整理でありますとか、さまざまな方々のご意見をお聞きし、わかりやすい形で、かつ、効率的な形で議事を進めるように努力したいと思っている次第でございます。

(高木委員) 先ほど言いましたように、非常に私どもも強い期待を受けている部分もございますから、できたらいろいろな論点について、経営側の皆さんとも十分にキャッチボールして、ともかく一歩でもよい方向に進めるように、まじめにきちんとこの議論に参加していきたいと思っておりますので、ぜひいろいろなことを申し上げさせていただく場もつくっていただきたい

い、そんな要望でございます。

(山崎内閣府官房審議官) わかりました。

(樋口議長) ほかにいかがでしょうか。

(小島委員) 樋口議長が最初に言われた複数の方程式の関連ですが、非常にこの議論は個別の問題それぞれにロジックがあるのですが、全体的にやるのは非常に非常に難しいテーマだと思います。これから我々は苦しむと思うんですね。

しかし、その苦しみは、日本の社会が今置かれている状況そのものを投影している面があって、最近、皆さんも読まれたかもしれませんが、トーマス・フリードマンが書いた「フラット化する世界」ということで、彼は我々が眠っている間に世の中が変わってしまったと。それは、新しく元気に台頭している中国とかインドという国々のこと、それからまた、91年以降、アメリカはすごく高度成長しましたけれども、実はジョブレス・リカバリーの時期が長くあって、最初はブルーカラーだけだったんですが、最近はインドが台頭したこともかくあり、ホワイトカラーのかなり中レベルの職場までどんどんアウトソースされているという状況で、やはり時代感を持たなくては行けないと。彼は、一つのキャッチフレーズとして、IQ、PQ、CQと言っています。IQというのはご存じのように知能指数ですが、CQというのはCuriosity、好奇心、今何がこれまでと変わっているという時代認識、社会認識を持たないと、幾らIQで議論してもだめだと。それから、PQのPはPassionです。やるからには、何か必要な改革はやらなくては行けないというPassionが必要であるということを書いていたんですが、そうしたことで日本の置かれている状況を見ますと、2つ、グローバル化と、それから日本自体の少子・高齢化という問題です。

グローバル化については、世界中が本当に悩んでいます。樋口さんは、ヨーロッパにいらっしゃって議論されてきたばかりだと伺っていますが、私も先週、ブラッセルの会合に出て、ヨーロッパも悩みながら、百点満点の解答がない、ベターな解答も出だしただけだと。しかし、何か新しいやり方をしない限りは、国・社会全体がどんどん地盤沈下してしまう、底が割れてしまうという議論です。同じ仕事には同じ賃金というのは当然ですが、それも国個々の中だけでなく、グローバルに考えないと行けない。同じ仕事で同じ賃金、同じ仕事を中国でやっている人が、賃金は日本の10分の1、20分の1、場合によってはもっと低いわけですね。ですから、違う仕事をやる。仕事の仕方を違えなくては行けない。それは、生産性ということだけでなく、もっとクオリティー、いろいろな面でこれを展開しなくては行けない。国レベルの競争力とか生産性というものもあるでしょうし、それは成長率、あるいは企業レベルの生産性、競争

力の底上げ、これは企業の経営力でありまして、それから最近、トーマス・フリードマンが言っている中で、初めてグローバル化に個人その一人一人がさらされていると。個人のエンパワーメント、それはいろいろな企業のジョブ・トレーニングもありますし、国としての、あるいは社会としての公共的な教育というシステムもありますし、もう一つ、個人一人一人が自分をエンパワーする努力が、初めてグローバルに問われていると。数年前から「エンプロイアビリティ」という言葉が出始めて、「おや」と思ったんですが、つまり、それは一人一人が「この人を使ってみよう」という能力をそれぞれ持ち合わせているかどうか、いかに自分自身の能力をバージョンアップしていくか、これは生涯教育ということとも関連するのですが、そういう議論に世界的になっているということです。

それから、日本自身の少子・高齢化、働く人口、生産年齢人口は、既に数年前から急速に減り始めているわけですから、いかにして、少なくともある生産年齢人口、その人たちのエンパワーメント、それから生産性を上げるかということです。それは、企業が人を大事にするということもそうです。どうも「失われた10年」と言われ、あるいは「3つの過剰」で苦しんでいるとき、企業自身も経営力を回復するために、あまりに労働コストの面に力が入り過ぎてしまったということがある時期まであって、それが最近、やはり人材をちゃんとしっかり確保しないといけないというところに、また少しずつ関心が戻っていると思います。コストだけ、ただ単純に低コストを求めるのでしたら、中国の後はベトナムに行って、その後はアフリカまで企業が行かなくてはならないということですから、何か日本において企業活動していると言える母国のアイデンティティを維持するのであれば、やはりいろいろな形の工夫が必要であると。

ですから、国レベル、企業レベル、個人個人のレベル、それぞれの底上げをどうやったらできるのかという視点が恐らく大事ではないかということ、最近つくづく思い知らされている次第です。ぜひとも、幅広い議論をしていただきたいと思います。

（高木委員） 小島さんのお話としてはよくわかるのだが、最賃610円の世界というのはどういう世界かということを考えていただきたい。だから、今また働き方のルール、例えば東京都内を走り回っている速配便、どういう状態になっているかという実態を知っておられるのか。今、小島さんの言われたことも論理としてはよくわかるけれども、今の日本の社会が迎えている610円の世界、あるいは働き方のルールの乱れなど、私はその小島論の前に考えるべきことがいっぱいあると思っています。そのことだけちょっと申し上げておきます。

（樋口議長） それぞれの言いたいことはあるかと思いますが、大きな流れとして、やはり雇

用条件を改善するためには、国としても、あるいは個人の能力にしても、それがいかにフルに発揮できるのか、それは量と質、両面において、人材の活用あるいは能力発揮が必要であるということは、多分、合意できるのではないかと思いますので、順番のやり方はまた議論していただくにしても、そういった方向での議論をして。

(小出委員) 基本的な考え方というのは、私は非常にすばらしいということで、ここでのいろいろな議論をすることは、過去の歴史になかったことだという意味で評価したいと思いますが、ただ、中小企業の場合は、生産性を上げなければ賃金は上げられないという話が主流になるんですけども、私は「中小企業が生産性が上がっても個人の賃金が本当に上がるのか」ということを問題提起したいと思うんです。というのは、ものづくり産業においては、基本的に、生産性が向上しないようなものづくり産業は、リタイアするしかないんです。利益を生むというのは、生産性を向上させることです。今、何が起きているかというのは、中小企業の賃金が一方的に下げられている。下げられているというのは、これが全部メーカーに吸い上げられているということです。もう一つは、言ってみればメーカーが、ものすごい圧力をかけるんです。現実には、今、春闘が行われています。明日、中堅企業のものづくりの数字を発表します。プラスアルファとしか表現できないんです。メーカーが圧力をかけるからです。こういうことも改めていかないと、現実の問題としては、私は無理だと思います。

だから、中小企業の経営者にお願いしたいんですが、例えばトヨタが1,000円上げたときに、中小企業は「俺は2,000円上げた」と言われるんです。違うんですよ、トヨタは7,900円です。定昇という制度を無視して、そこでそういうことをやられるから、中小企業の賃金はどんどん下がっていく。それがどこに吸い上げられているかといったら、市場価格に持っていかれる、あるいはメーカーに吸い上げられる。

一番代表的な例を挙げますと、タクシー業界です。本当にひどいものです。昔は固定制で、ある程度の保証はあったんです。今は全部、歩合制です。基本的に、タクシー業界というのは、経費とかガソリン代というのは恐らく30%程度で、70%が人件費です。歩合制だから、結果的にタクシーの運転手の賃金が下がり続けて、最賃まで割っているということです。こういうことになっているということは、中小の人件費を抑制し、それをほかにばらまいていることによって、今、問題が起きているんだと。私は、要するに生産性が先にありきということではなくて、産業の二重構造をきちっとまず指導してほしい。そのことをやっていかなければ、幾ら生産性を上げたって個人には回ってきませんよ、現実には。日本には定昇制度があるということ、を、きちんとやはり理解してもらいたい。

ドイツを調べました。ドイツの組合というのは、言ってみれば社会横断的な組合ですから、例えば連合と地域の商工会議所が交渉しているようなものです。そんなときに、定昇があるにもかかわらず、それをマイナスしようということでは交渉が成り立ちませんよ、現実には。日本の場合は、企業別に労働組合が発達してきたから、結果的に中小の労働組合は弱いのです。経営者からはいちやもんをつけられて、すべてメーカーに吸い上げられる。人件費まで下げてメーカーに出さないでくれと、これだけは申し上げたいと思います。

(冬柴国土交通大臣) 私ども国土交通省は、不動産業、建設業、運輸業をやっていますけれども、建設業の99.9%が中小企業です。それから、運輸業の99.7%が中小企業です。中小企業に働く人たちは7割だそうです。ですから、そこに利益が配分されない限り、日本の消費支出はないわけです。私はそういうところから、中小企業一般で経済産業省はおっしゃると思いますが、今の話は、私はまったくそのとおりだと思いますよ。だから、経済政策といいますが、そこをきちっとしていれば、日本の史上空前の利益を上げているということと、ここではまだずっと景況感はゼロ以下ですから、私はそこがゼロ以上に上がってくる政策をとらなければだめだと思います。

以上です。

(甘利経済産業大臣) 中小企業の最賃の話と生産性の話と取引の適正化、この3つが合わさっているんだと思います。最賃の引上げについても、正面で取り組まなければならない。その一方で、それを吸収するためにも生産性は引き上げていく。しかし、生産性の引き上げは今日やって明日すぐ成果が出ましたというものではない、時間がかかります。その間にも、取引の適正化、本来、法律や、あるいは法律のガイドラインで示しているとおりにやってくださいという要請が必要でありますから、私は3月1日に経団連、それから15日に日本商工会議所に伺いまして、下請取引の適正化を要請いたしました。「そんなもの、公取に任せておけばいいんだ」と言う人もいますが、なかなかそれだけでは効果が上がらない。「元請・下請ともちゃんと合意の上です」と言われたら、もうどうにもならないですから、ある種のガイドラインをつくって、きちんとそれを業界ごとに守ってくださいという要請をするのが一番だと思います。それで、具体的に要請してきました。

業種ごとの取引適正化のガイドラインの策定というのは、6月を目途に行ってまいります。もちろん、今国会には地域資源を活用した中小企業の振興策とか、あるいは経営革新の支援という法案を出しているわけであります。また、20年度からは、本格的に生産性の向上を図っていくための指導員、生産性向上特別指導員の全国配置をする、あるいは、よく言われることで

すけれども、中小企業はITの活用・導入が大企業に比べて弱いんですね。これは、ITのソフトを一揃い全部自分で揃えるのでは大変だから、そういう会社にデータだけ送って回答だけもらうというやり方もあるのでありますね。アプリケーション・サービス・プロバイダ、その種の業も育っているようでありますから、いろいろなことを活用しながらITによる経営改善がうまくいくようにする。あるいは、金融環境の整備も、動産担保、あるいは新しい保証制度を導入していきますから、個人保証とか不動産担保に過度に依存しないという仕組みにしていきたいと思います。人材育成も行います。

それとあわせて、先般も中小企業の団体の方に集まっていたいて私が申し上げたのは、改善提案を元請下請で共有するという文化をつくっていかうではないかと。つまり、下請企業から元請企業に改善提案する。そうしたら、それを両方で共有してもらって、それによって得たプロフィットのシェアを両者ですということであれば、競争力にも資するし、下請の振興にも資するということで、とにかくこの競争力強化、構造改善をどんどん進めていかなければならない。ただ元請から下請への代金をどんどん引き上げろというだけでは、元請は、「それでは競争に勝てない」という話もするでしょうから、改善提案も共有してプロフィットもシェアするという元請・下請の関係を構築していくのも大事ではないですかということも、先般、申し上げたところでございます。

(柳澤厚生労働大臣) 2つか3つ、申し上げたいんです。

1つは、この会ですけれども、やはり今、日本経済の中で一番問題になっている、この「底上げ」という言葉にしみじみあらわれている本当の基盤、それを引き上げることがテーマだということをやはり共通認識にしておかないと、問題が拡散し過ぎるおそれがあると私は思います。特に、これを地方の労働局に持って行って話をするというときに、そのスタンスをしっかりピンどめしておかないと、話が拡散してしまって、何を議論しているのか、もう日本経済全体を議論しているような話になりかねないということで、私はそれを非常に心配しています。

第2番目には、最低賃金の問題ですけれども、本当にこの労働の形態が多様化していくことを認めるのであれば、私はその世の中では、最賃の機能は随分変わってくるのではないかと思います。今、小出委員は定昇のことをおっしゃいましたけれども、流動化していったら多様化していったら、定昇などはないと考えてもいいくらいですね。何が支えになるかといったら、本当に最賃ですね。ですから、最賃の機能がはっきり変わってきているぞということを、やはり今までの経営の皆さんが今までの延長線上で最賃のことを考えるとしたら、それは他方で流動化だとか多様化だと要求しながら最賃は今までどおりだというのは、私は成り立たない議論で

はないかと思っております、ぜひ最賃に対する考え方について整理してもらうことが非常に重要だと私は思っています。

(樋口議長) ありがとうございます。

最賃の話ですが、生産性といっても、最賃の議論はやはり付加価値生産性ですね。経営上、どう利益を上げていくかということも含めて、提起されたお話、全般的に取り上げていきたいと思っています。

まだご意見もあると思うんですが、申しわけございません、ちょっと時間がまいっております、そろそろ終わりたいと思っております。竹中委員、簡単に、よろしいですか。

(竹中委員) せっかく来て、もう終わりかっていう感じですが、障害がある人の就労についてしゃべるのは、多分、私だけだと思うので、一言だけ述べさせていただきます。

私自身は、34歳になる娘が重症心身障害者で、いまだに私のことを母ちゃんとはわかっていないんですが、日本の高齢化を考えると、そのような家族を残しても安心して死ぬる日本にするには、1人でもたくさんの方が支える意思を持っていただき、なおかつ、それが実現するような日本でないといけない。そういうことで、私自身、16年前にプロップステーションというグループをつくって、最重度の障害のある人が、そのころからちょうど日本に登場したITの技術を活用することで、実際の働ける人になっていくことを目指して今日までやってきました。

実は、アメリカで、障害者のマイナスのところではなく、可能性に着目した「Challenged」という言葉があるのですが、ですから、私たちは障害者ではなくて、彼らは挑戦する使命やチャンスを与えられたChallengedだという観点から、障害が重くても働く意欲のある方々を中心にしたチームをつくって今日までやってきたわけです。アメリカでは、ペンタゴンのCAP (Department of Defense Computer/Electric Accommodations Program (電子調整プログラム)) が私たちのカウンターパートですが、そこは最重度の障害のある人たちを、最高の科学技術によって政府官僚にしたり、企業のリーダーに育てるという組織です。私たちは、そこからも学びつつ、なおかつ、アメリカのさまざまな法整備からも学びつつやっておりますけれども、おかげさまでこの16年間、家族の介護を受けながら、あるいは家族の介護も無理になって、施設のベッドの上におりながら、このITの活用によって働いたり講師をしたり、あるいはその人たちを取りまとめて先生になっていくという方々がどんどん生まれてきてまして、最重度の難病の方が、お母さんの介護を受けながらタックスペイヤーになっていったという例が幾つもございます。

本日、私の提出した資料ですが、これは先月2月13、14日に、厚生労働省のご協力をいただきまして、厚生労働省のセミナールームに、官僚あるいは企業の人事担当者に受講生としてお集まりいただいて、今言ったような形で介護を受けながらもプロになっていった方々が、テレビ会議のシステムで介護を受けている自宅からIT講師を務めるという非常にユニークな取組をさせていただきました。そのためには、最先端のこのテレビ会議のシステムも新たに開発するという形でやらせていただきましたので、ぜひこの資料にお目通しいただければと思います。

時代は、もうここまで来ておりまして、日本の中だけで「かわいそうな人、気の毒な人」と言っている、世界では彼らの能力に着目して、その人たちを実際にタックスペイヤーにしていくという国が幾つも生まれているわけです。ほとんどの先進諸国は、福祉というのは弱者という人たちに手当てをするのではなくて、弱者から1人でも弱者ではない人を生み出すプロセスを福祉と位置づけ、法律も全部切りかえてきております。そして、本当に必要な人たちのセーフティネットを、みんなの総合力で生み出すということになっておりまして、私はこれこそが底上げ戦略だと思っているんですね。本当に無理だと思われた人が働ける日本というのは、それ以外の働くことが困難と言われるたくさんの人たちがきちっと乗ってこられるシステムにつながりますので、いろいろなご議論はあるかと思いますが、最重度の方々のところまで着目した、ITという道具も使った働き方にも、ぜひ言及、あるいはお考えを及ぼしていただければと思います。プロップ・ステーションの活動の詳細はホームページ(http://www.prop.or.jp/kouho/namis_room/)でご確認いただければ幸いです。ありがとうございました。

(樋口議長) ありがとうございます。

時間も来ておりますので、そろそろ閉会としたいと思います。

本日の会議としまして、次のような取りまとめをしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。読み上げさせていただきます。

第1回成長力底上げ戦略推進円卓会議について。

本日の第1回会合では、参加した有識者、産業界、労働界の代表者及び政府関係者は、「成長力底上げ戦略」の意義を確認するとともに、次の点について密接に協力しつつ、積極的に取り組んでいくことを合意した。

1、平成19年度においては、20年度からの本戦略の本格実施に向けた準備を進めるとともに、実施可能なものについて直ちに取り組む。また、各地域においても、都道府県版円卓会議を設け、地域社会全体で本戦略に取り組んでいくこと。

2、人材能力戦略

「職業能力形成システム」や「実践型教育システム」を構築するとともに、「ジョブ・カード（仮称）」を導入するため構想委員会を設置し、具体的構想の検討を開始すること。

3、就労支援戦略

『「福祉から雇用へ」推進5か年計画』を新たに策定し、実施すること。

4、中小企業底上げ戦略

中小企業等における生産性の向上と最低賃金の引上げの基本方針について検討を進めていくこと。

以上でございます。

このように取りまとめたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

[異議なし]

(高木委員) 今の読まれたもので構わないかと思いますが、さっき柳澤厚生労働大臣がおっしゃったように、この会議はそもそも何のために持たれているのか、やはり格差社会云々の中で、底上げ論だけを言っておったら、中小企業の方々も、佐伯委員がおっしゃったように、「そんなもの、いい顔してつき合えるか」という話にもなるんでしょうから、その辺は一緒に議論すればいいのですが、そもそもこの会議の本来の目的というのは、冒頭、官房長官がおっしゃった趣旨だということを皆さんが了解することを前提に、今のまとめでいいのではないかと思います。

(樋口議長) ありがとうございます。

それでは、時間も参っておりますので、本日の会合はこのあたりにします。

なお、会合後の記者会見については、大田大臣にご対応をお願いします。

それでは最後に、官房長官から一言お願いいたします。

[プレス入室]

(内閣官房長官) それでは、最後に挨拶を申し上げます。

今日は、成長力底上げ戦略推進円卓会議、第1回目の会合であります。大変お忙しい中お集まりいただき、また大変実りの多いご意見をたくさんいただきました。「成長力底上げ戦略」は、冒頭申し上げましたように、働く方々の観点から成長を考えるものであり、働く人全体の所得・生活水準を引き上げつつ、先ほど来、議論が出ております格差の固定化を防ぐことを目指す。そして、成長の成果をできるだけ広く行き渡らせるようにしようというものだと思っております。

本日は、政府のみならず、経済界、そして労働界からもご参加いただき、また障害者の立場からのお話もいただいたわけでありますが、政労使一体となって底上げに取り組む体制を整えられたことは、大変重要なことだと思っております。

今後、各戦略の19年度における先行的な取組の具体化と、20年度の基本的な推進方針について議論を深め、戦略として実効性のある取組を着実に進めて、先ほど申し上げた目的を達成してまいりたい、このように考えているところでございます。

次回の会合につきましても、いろいろ先ほどお話がありましたが、必要に応じて、この予定より少し早目に開いてもいいのかなという感じを私も持っておりますので、またよく検討させていただいて、次回会合をご案内させていただきたいと思っております。

いずれにいたしましても、これからまた皆様方には、よりよい政策となるようにご尽力を賜りますようお願い申し上げて、最後の挨拶にさせていただきます。

ありがとうございました。

(樋口議長) ありがとうございました。

本日の会合は、これで終了いたします。

- 了 -