

平成26年第1回経済の好循環実現に向けた政労使会議議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：2014年9月29日(月) 16:10～16:55
2. 場 所：官邸4階大会議室
3. 出席者：

安倍 晋三	内閣総理大臣
麻生 太郎	副総理 兼 財務大臣
菅 義偉	内閣官房長官
甘利 明	内閣府特命担当大臣(経済財政政策) 兼 経済再生担当大臣
塩崎 恭久	厚生労働大臣
小淵 優子	経済産業大臣
榊原 定征	日本経済団体連合会会長
三村 明夫	日本商工会議所会頭
鶴田 欣也	全国中小企業団体中央会会長
古賀 伸明	日本労働組合総連合会会長
相原 康伸	全日本自動車産業労働組合総連合会会長
高橋 進	日本総合研究所理事長
樋口 美雄	慶應義塾大学教授
吉川 洋	東京大学大学院教授

(議事次第)

1. 開 会
2. 議 事
経済の好循環の維持・拡大に向けた諸課題について
3. 閉 会

(配布資料)

- 資料1：経済の好循環実現に向けた政労使会議の再開について
(内閣府提出資料)
- 資料2：出席者一覧
- 資料3-1：政労使会議の方向性(高橋委員提出資料)
- 資料3-2：基礎資料集(高橋委員提出資料)
- 資料4：樋口委員提出資料
- 資料5：中小企業の現状について(三村会頭提出資料)

(参考資料)

経済の好循環実現に向けた政労使の取組について

(概要)

○甘利大臣より冒頭発言

(甘利大臣)

本日はお忙しい中、御参集いただき感謝。本会議では、昨年12月に経済の好循環実現に向けた政労使の取り組みをおまとめいただき、それが好循環を拡大させる最初の一押しの役割を担ったと考えている。

動き始めた経済の好循環を確固たるものにするために、昨年の政労使会議でおまとめいただいた取り組みの状況についてフォローアップするとともに、労働生産性の向上を通じた経済の好循環の維持・拡大に向けた諸課題について議論をするため、政労使会議を再開することとした。

それではまず、安倍総理から御挨拶をいただきたい。

○安倍総理より挨拶

(安倍総理)

本日は、お忙しい中お集まりいただき感謝。昨年の政労使会議を踏まえ、多くの経営者の皆様に御協力をいただき、賃上げは過去15年で最高水準となり、その動きは力強く広がっている。改めて感謝申し上げる。

動き始めた経済の好循環を拡大するためには、労働生産性の向上を図り、企業収益を拡大させ、それを賃金上昇や雇用拡大につなげていくことが重要。今回は、賃金のみならず雇用をめぐる構造問題についても政労使三者に大所高所から議論をいただき、共通認識を醸成したい。

具体的には、第1に、子育て世代の処遇を改善するためにも、年功序列の賃金体系を見直し、労働生産性に見合った賃金体系に移行することが大切。第2に、ワーク・ライフ・バランスを見直していくことが女性、高齢者の労働参加のためにも必要。第3に、諸外国の取り組みも参考にしつつ、職業訓練、労働移動の円滑化を図りたい。

働き方の見直しについては昨年も俎上に上がったが、十分な議論は尽くされていない。労働側の皆様にも胸襟を開いて、議論に参加いただきたい。

今は、実行、実現の時。慣習にとられることなく、政労使のそれぞれみずから何をできるのか、建設的かつ前向きな姿勢で議論に望んでいただきたい。

(報道関係者退室)

(甘利大臣)

昨年の政労使会議でおまとめをいただいた取り組みのフォローアップは、各団体から次回の会議で報告をいただきたい。本日は初回であるため、資料1に示した主な議論点について、問題意識がある点につき御意見をいただきたい。

最初に、有識者として出席されている高橋委員が資料をまとめられているので、議論の出発点として説明をいただきたい。

○高橋委員から、資料について説明

(高橋日本総合研究所理事長)

私からは、皆様の議論の参考として、基礎となる資料とこの会議の方向性についてまとめた。基礎資料(資料3-2)から説明する。

我が国の給与支払い総額の推移だが、この1年余り、給与の支払い総額が着実に増加している。

賃金カーブの推移は、男性の賃金は年功序列型となっているが、そのピークが徐々に高齢にシフトしている。一方で、子育て層の賃金は相対的に低い状況にある。

生産性本部が企業の人事担当者を実施したアンケートでは、貢献度に比べて賃金水準が高い、高過ぎる、そういう社員がこの中で多いのが50歳代であるという結果が出ている。

分野別の非正規比率の推移は、サービス業の非正規割合が約45%と高く、製造業は景気回復に伴い足元で期間工が増加し、非正規比率が増加していることがみてとれる。

労働分配率の推移は、景気回復、拡大に伴い、大企業で労働分配率の減少が大きくなっている。

有給休暇取得率は、直近では景気拡大に伴い減少傾向にある。

生産性、従業員一人当たりの付加価値額の推移については、製造業はリーマンショックで下落し、その後は上昇傾向。これに対してサービス業については、90年代は横ばい、2000年代に入り低下しており、労働生産性の改善が望まれる。

業種別、産業別の労働力の流出入については、流出超過になっている産業が卸売・小売、製造業などで、一方で流入超過の産業は、医療・福祉、事務サービス業などのサービス業。農業・林業が流入超過になっている。

続いて議論の方向性について（資料3-1）。

賃金上昇については、好循環の持続のため、引き続き給与支払い総額の増額が期待される。ただし、必ずしもベアにこだわらず、賞与、手当等での対応でもよいのではないか。

賃金体系については、戦後に形成された年功序列型の賃金体系を見直して、職務内容、役割、成果に応じた賃金体系に移行することが必要ではないか。これにより結果的に、子育て世代の処遇が改善され、また、非正規労働者への転換にもつながると考えられる。さらに、賃上げを考える場合も子育て世代に手厚くすることにつながるのではないか。

ワーク・ライフ・バランスの推進については、創造性の確保のためにも長時間労働の是正が不可欠。仕事の評価を働いた時間だけでなく成果も勘案して決めること、それにより生産性を上げるとともに、柔軟な働き方を実現することが必要。

労働移動の円滑化については、職業訓練や学び直し、職業紹介の充実、こういったことについて政労使で議論してやるべきではないか、実行していくべきではないか。

その他の取り組みとして幾つかあるが、サービス業や飲食業、製造業などの労働の付加価値生産性の向上のため、IT投資、ロボット導入などを推進すべきではないか。女性の活躍推進については、その活躍を阻害する雇用慣習を是正していくことが必要。具体的には、例えば、官と民の扶養者手当、このことを見直すべきではないか。

○主要な論点について各者からの発言

(榊原日本経済団体連合会会長)

今春の大手企業の月例賃金引き上げ率は2.28%、夏のボーナスも7.19%と1990年以来15年ぶりの高い水準になっており、経済の好循環が回り始めた。ただ、足元の経済、夏の天候不順などの特殊要因もあって、経済の好循環の回り方にやや弱含み感が出始めていることに注意が必要。

この経済の好循環をしっかりと回すためには、企業収益の持続的な拡大を図り、来年春には賞与や手当を含めた賃金の引き上げを行うことができるような環境づくりをしていくことが重要。

こうした中、政労使会議が再開され、改めて我が国経済の好循環をいかに実現していくかについて、政労使が認識を共有化することの意義は大きい。経団連としては、経営者が積極的な設備投資、研究開発投資やグローバルな事業展開、さらには多様な人材の能力発揮に向けた取り組みを強化して、一層の収益向上に努めていくよう呼びかけていく。

政府においても、企業収益向上に向けた環境整備として、企業活動の活性化に資するような大胆な規制改革や法人税改革などを含めた必要な施策を着実に実施していただきたい。

また、主な議論点にも書いてあるが、一部の業種で人手不足が深刻化していることが、経済の好循環の阻害要因になりつつあると認識をしている。この対応についても政労使の場でしっかりと議論して共通認識を深めていきたい。

今、まさに我が国がデフレからの脱却を確実に果たし、経済の持続的な成長を本当に実現できるかどうかの正念場であると考えている。こういったときこそ政労使が一体となって、この目標実現のために、先ほど総理から御提起いただいた課題への対応も含めた積極的な取り組みを進めるべき。政労使会議がそれを先導する役割を果たすことを期待したい。

(古賀日本労働組合総連合会会長)

先ほど総理の御挨拶、あるいは榊原会長の提起にもあったように、昨年の政労使会議でお互いの認識を深めたこともあり、この春の春季生活闘争は先ほどのような結果となった。デフレ脱却に向けて月例賃金が有額回答ということが示されたことは今後につながるものと認識。引き続き取り組んでいく必要がある。

また、4月の経済財政諮問会議のヒアリングのときに、私から政労使会議の再開をお願いしていたが、今回再開いただいたことに感謝を申し上げたい。この政労使会議は、言うまでもなく、文字どおり経済の好循環のために政労使が共通認識を醸成する場であると位置づけるべき。昨年12月に取りまとめた4項目の経済の好循環を継続的に回していくため必要不可欠なもの。

2014年の1サイクルで終わるものではなくて、チェック、フォローをしっかりとしていくことが重要。また、デフレの脱却のためには、個人消費の喚起が不可欠。その鍵は、雇用労働者の7割を占める中小企業で働く仲間。そして、約2,000万人の非正規労働者の底上げ、底支え、格差是正が進むかどうかにかかっている。加えて、今、優先的に検討すべき課題として、物価が上昇する一方で国民所得が追いついていないという実態、また、一向に減少しない長時間労働を是正し、全員参加型のワーク・ライフ・バランス社会を目指すという課題がある。好循環を逆回転させないよう、国民生活の暮らしの実態を直視し、優先的に取り組む課題に

的を絞って議論を行うべきと考える。

最後に、昨年同様、この会議では個別の制度設計は直接の議論の対象とはせず、さまざまな角度から議論を行い、共通の認識を深めることが重要であることを申し上げたい。

(樋口慶應義塾大学教授)

私からは2点ほど申し上げたい。

資料1の主な議論点2)の労働の付加価値生産性に見合った賃金体系のあり方についてだが、少子化問題、消費の拡大あるいはシニア層の雇用機会の拡大、非正規労働の正規化などの諸課題を解決するため、やはりもっと年功的要素を排除した形で賃金体系が組み立てていく必要があるのではないかと考える。

配付した資料4の1ページ目の(1)(3)のグラフは年齢別の男女別平均賃金カーブ、そして(2)(4)が勤続年数別の平均給与カーブを描いているが、散らばりが最近大きくなってきていると言われているが、依然として年功的要素が色濃く残っているということは間違いないのではないかと考える。

近年、30代～40代の子育て世代の賃金が大きく低下しているということ、その経済的負担が大きく、消費性向の高いこの世代の所得上昇を実現することも好循環実現に向けた課題であると考えている。

賃金体系の見直しを考える際は、企業の給与全体における子育て世帯、若年層への配分のあり方についても検討いただきたい。また、配偶者の働き方に中立な給与体系にするため、税制、社会保障制度、さらには企業における配偶者手当についても見直しをし、配偶者の就業の有無にかかわらず支給される家族手当などに切りかえていくということも検討に値するのではないかと考える。

他方、職務内容や公平な評価制度に基づいた賃金体系とすることが不可欠であり、異なる産業、企業間で比較可能な職業能力の評価基準を構築するということが重要になってくるのではないかと考える。これにより、人材の余っている企業から必要とする企業に移動しやすい労働市場が形成されていくと考える。

次に、3の休み方、働き方改革を通じたワーク・ライフ・バランスの推進について。労働力人口の減少を考えると、人材が能力を発揮し、意欲を十分発揮できるような社会をつくっていかねばならず、現在のような画一的な長時間労働の雇用慣行は見直していかねばならない。

資料4の2ページ目のグラフは企業規模別の一般労働者の平均労働時間の推移を示している。所定内労働時間は短縮したものの、逆に所定外、残業の労働時間が延びており、特に大企業では両者を合わせた総実労働時間が延びる傾向にあるように見える。若手男性社員も含めた現在の働き方が企業にとっても果たして付加価値を高めることにつながっているのかどうか、疑問が提示される場所。

また、男女を問わず、子育てや介護をしながら仕事も続けられる状況をつくっていくためには、ワーク・ライフ・バランスの推進が不可欠。ワーク・ライフ・バランスの推進は、必ずしも即時的な効果が現れるわけではないが、取り組みを続けることによって生産性が上昇するというような分析結果も多く、また投じた費用以上の見返りが期待できるという結果もある。労使さらには政府ももっとワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいくことを希望する。

(三村日本商工会議所会頭)

中小企業の現状と政労使会議への期待について発言する。

まず、アベノミクスは需給ギャップを解消するなど、日本経済全体に極めて良い効果を与えていると高く評価している。しかしながら、地方及び中小企業はまだその成果を十分に享受できていない。我々の調査では、中小企業の業況DIは横ばいの状況、景況感の回復は力強さに欠ける。

また、賃上げの動きが中小企業にも広がっていることは好ましいことだが、人手不足を背景に、人材定着、確保のためのいわゆる防衛的賃上げが賃上げの62%と多いのが実情。人件費、エネルギーコスト、仕入れ価格が上昇する一方、そのコスト増を十分に価格転嫁できていないために中小企業の負担が増していることも事実。

さらに、円安の進行は、そのメリットを受けにくい内需依存型の中小企業から先行きに確信を持たないとの声も聞かれている。加えて、依然として中小企業では、労働分配率が8割と高く、生産性は残念ながら大企業に比して2分の1程度と低い状況が続いている。賃上げを初めとする積極投資に向けた経営環境はまだ十分とは言えない状況。

中小企業にとっては、いかにして持続的に収益拡大を図るか、労働生産性を向上させるかが賃金増にとっては非常に大事な項目となる。

こうした中小企業の課題の解決のためには、いわゆるイノベーションの高付加価値の創造、能力増強投資、さらには企業間取引における価格の適正化などを進める環境づくりが大事。同時に、働き方改革あるいは従業員の意欲喚起や能力発揮のための環境づくりも不可欠。その意味では、昨年この政労使会議で取りまとめた内容は極めて適切であったと思うし、今、申し上げたこともその中に記述されている。

収益増により賃金増をもたらす環境づくりについては、政労使会議で議論を含め、経済の好循環の維持拡大に向けつなげることを強く期待している。

(吉川東京大学大学院教授)

私から3点意見を述べる。

まず第1、成長の成果が適切に賃金に反映されることは、マクロ経済の持続的な成長にとって必要だが、こうした認識は我が国だけではなくグローバルにも高まっている。例えば9月19日付の英国の経済誌、フィナンシャル・タイムズは、1面全体をこの問題に割いて大きく取り上げている。ただし、賃金が上がるためには生産性が上昇することが不可欠。そのためには、イノベーションが必要だが、とりわけ介護の分野で政府が果たす役割が大きいと考えている。

第2点、ワーク・ライフ・バランスの改善、女性の活躍の場の提供といった観点から、長時間労働の解消が重要であることは言うまでもない。ここではそれに加えて、長時間労働は先進国の成長の源泉であるイノベーションと対立する命題であるということを指摘したい。いずれにしても、この課題は大変喫緊の課題。長時間労働、男女ともに問題だが、まずはレディーファーストということがあるかもしれない。政府が真剣にこの問題に取り組んでいただきたい。

最後に、3点目だが、政府が推進しようとしている大都市から地方への人の移動、これに必ずしも反対ではないが、考えておくべき問題がある。戦後60年を振り返ると、地域間の経済格差、個人間の経済格差が大きく縮小した。この縮小の

プロセスでは人が地方から都市へ移動したことが大きな理由、原因になっている。言い換えれば、地方から都市へという人の移動が経済格差の縮小をもたらしたという面も戦後の日本の成長のプロセスであった。今後はどうなるか。都市から地方へという人の移動に反対ではないが、今、指摘した点も考えて、やはりそこには合理性がなければならない。

(相原全日本自動車産業労働組合連合会会長)

幾つかの委員からそれぞれ話が出ているが、現下の情勢を判断すれば、デフレ脱却に向けて、その波及効果を社会全体にいかんなく広げていくか、大変重要な局面にあらうかと認識している。言うなれば、日本の総合力をいかに発揮するために、中小企業と非正規労働者の生産性向上、それに伴う処遇改善の好循環をいかに作り上げていくのか、大変重要な局面にあらうかと認識しているところ。

あわせて、労使が果たす役割も大変重要。社会の安定体として労使が徹底的に話し合う。その結果を主体的にそれぞれが対応する。その後押しとして政府が適切な対応を施していただく。この政労使共通の認識と実践が豊かな競争力と質の高い労働市場を育てていく。

高橋委員等々からも少し話があった点からすれば、子育て世代に手厚くという、キャッチフレーズ、もしくは考えは労使でしっかりと対応していく重要テーマだと認識をしている。一方で、賃金の構造や賃金のカーブそのものというのは、生計費や習熟度、それらを総合判断しながら長い期間をかけて作り込んできた結果とも言え、労使双方が話し合った重要な決定の結果、導き出されたものだと承知している。

その観点からすれば、付加価値生産性は大変大事だが、それだけをもって目指すカーブにたどりつけるのか、この点は十分な判断と検討が必要ではないか。いずれにせよ、正社員、非正規社員にかかわらず、結婚して子供を育てることができる、こういう労働環境や賃金を実現していくことが大変重要。昨年の政労使の取りまとめにもあるステップの仕組みや人材育成、こういうことを具体的に進め、非正規社員の生産性と処遇アップ、その底上げの重要性を大変痛感している。

一方、中小企業では、話があったとおり、取引関係や人材不足の問題など大変重要課題が山積している。自動車産業にとっても、まさしくそのとおり。休み方、有給休暇の課題についても課題提起があったが、同じ産業内においても業種や業態、さらには企業規模に応じて実態はそれぞれ差異がある。したがって、中小企業労使が直面する現実課題や認識を深めて解決につながる真摯な討議の場になればと考えている。

大変幅広いテーマ課題が列挙をされているが、古賀会長からもあったとおり、大変短い期間の中での深い議論なので、的の絞り方というのも大変重要。

(鶴田全国中小企業団体中央会会長)

主な議論点にある賃金上昇に向けた取組など昨年のフォローアップについては、全国中央会は7月1日時点で3万8,000の事業所を対象に調査を行い、半数にあたる1万9,000件の事業所からの回答を得た。そのうち43.2%が賃上げを実施しているという結果があった。中小企業は人材確保のための賃上げを行った面はあるが、今年も中小企業は賃金引上げに向けて相当頑張ったと評価してよいのではないかと考えている。

中小企業の賃上げが来年以降も持続可能にしていくことが大変大切。4月の消

費税の転嫁は、何とか対応しているところだが、原材料、特にガソリンや電気料金などの高騰分の転嫁が容易ではない。今後の賃上げの実現には、下請代金の引き上げや人手不足解消、能力アップのための省力化投資、またIT投資等のさらなる推進を通じて、中小企業の生産性を向上させ、収益性を改善できるよう環境整備を図っていくのが必要と考えている。

また、中小企業の能力発揮を最大化するためには、大学や専門学校などと連携をして若手人材の確保、育成を図っているところだが、加えて女性が活躍できる職場環境を整備して人材の定着を図るような施策が重要。

政府においては、地方を含めた中小企業が景気回復を実感できるよう、ローカルアベノミクスを一日も早く具体的に実行していただきたい。

○主要な論点について各省大臣から発言

(塩崎厚生労働大臣)

経済の好循環の実現は、政労使が一丸となって取り組むべき課題。その実現に向けてトップがこうして集まって大局的見地から議論を行うことは大変意義が大きい。人口減少社会に入ってもプラス成長を達成する、そのためには政労使が認識を共有した上で、それぞれが必要なことに取り組むべきではないか。

経済の好循環を確固たるものとするためには、女性、若者、高齢者等の一層の活躍促進や非正規労働者のキャリアアップ、正社員転換等を図るなど、労働生産性を高めつつ雇用機会を増やし、労働への参加を増やしていく必要がある。我が国の労働生産性を高めるためには、民間投資の拡大やイノベーションの促進による効率性の向上等のほか、人的投資を高めることや、能力を発揮できるメリハリの効いた働き方、仕事と育児や介護等との両立がしやすい柔軟な働き方ができるような職場環境にしていくことが重要。

特に、長時間労働を改めることは労働者の健康保持や能率の向上などを通じて労働生産性の向上に資するだけでなく、仕事と育児や介護等との両立を通じた女性の活躍を促すことにより、働き手の増加につながることも期待できることから、厚生労働省としては、女性、若者、高齢者等の一層の活躍促進と労働生産性向上のための取り組みを通じ、好循環の維持拡大に貢献してまいりたい。

(麻生副総理兼財務大臣)

少なくともデフレ不況からの脱却を確実にしていく必要がある。足元の企業収益は確実に上昇しつつあるが、上昇して得た利益を企業が賃金、配当、設備投資の3つに回さない限り、間違いなく経済成長はしない。

企業の内部留保は昨年304兆円、1年経って今年の9月に328兆円となり、24兆円増えている。内部留保が増えてもGDPは増えない。したがって、これを確実に賃金等にとということをお願いすることからこの政労使会議はスタートしたが、正直に申し上げると、少なくとも去年から企業の労使との交渉に政府が介入することはやめたほうが良いと申し上げてきた。だが、今は非常時であるとの指摘もあり、私もそう思った。事実、効果はそれなりにあったと思うし、三者がよく話し合い、いい結果が生まれつつある。

しかし、今年はやめたらどうかと申し上げたが、まだ非常事態であるという指摘もあったので、ごもつともということで、賃上げの2年継続、3年継続という流れを作らないといけないと思っている。政労使会議2年目のメンバーはそんな

に変わっていないが、去年に比べれば、雰囲気としては、お互いに共通認識の醸成に向けた話ができ上がりつつあるという感じはするので、それなりの効果が上がるのではないかと思っている。

いずれにせよ、企業からすれば、生産性が上がらずに給料だけ上げられてもとてもどうにもならない。しかし、生産性を上げるための議論をする際、組合から労働強化になるなどという話が出ると途端に話が止まってしまう。生産性を上げるためにはどうするかというところまで含めて、企業側と色々な議論をする必要がある。賃金体系についても、60年間かけてできたカーブを1、2年で急に変えるというより、確実にゆっくり時間をかけて、そちらの方向に行くように、政労使三者、基本的には労使二者でご協力いただきたい。

政府はそのお手伝いをしているだけにすぎない。規則や法律、税制等に関しては、政府としては労使の努力に応じていかないと、この種の話はまとまらないと認識している。日本にとって本当に大事なところだと思うので、よろしく願いしたい。

(小淵経済産業大臣)

引き続き収益の上がっている企業については、どのような形でも構わないので、社員のみなさんに対して報酬という形で還元するようお願いしたい。特に、子育て世代に厚くする配慮をいただければ大変ありがたい。

また、中小企業については、やはりまだまだ大変厳しい状況の中でしっかり支援をしていかなければならない。特にイノベーションの推進、販路開拓の支援、また起業創業支援なども進めていくことで、中小企業・小規模事業者の活力をしっかりと引き出していきたい。

そして、最後に、経済の好循環を実現するためには、男性、女性を問わず働き方の改革に、何としても取り組んでいかなければならない。一律の規制をしていくというよりは、やはり労使が知恵を出して現場に即して多様で柔軟な働き方というものにしっかり対応していくことが大事ではないか。

先ほど樋口委員からも、政府もしっかりやってくれということだったが、隗より始めよということで、経済産業内の働き方をしっかり改革をしていきたい。

霞が関も今では女性を30%採用している中で、霞が関自身がうまく回っていかないというような状況にならないよう、しっかり改革をしていきたい。テレワークなども導入しながら、2カ月間集中的に実験という形で取り組んで課題を出した上で、本格的な取組へとつなげていきたい。経済産業省の前身である通商産業省はかつて通常残業省と呼ばれていたが、そのようなことがないようにしっかり取り組んでまいりたい。

○総理より締めのご挨拶

(安倍内閣総理大臣)

今回も大変有意義な議論ができた。そもそもこの政労使の会議を行うに当たっては麻生大臣の意見もあったが、15年間続いてきたデフレから脱却するというのはそう簡単なことではないわけで、まさに政労使で知恵を集めあって、現状に対しても認識を共有しながら、そして、1つの方向に向かってお互いにそれぞれできることをやっていこうということだった。その中で賃上げという果実を得ることはできた。

日本の市場主義は瑞穂の国の市場主義ということを私はよく申し上げている。市場原理はもちろん大切な原理だが、それに任せて全てが解決するわけではない。社会が持つさまざまな問題、課題、あるいは社会を進歩させるという観点から我々は協力をしなければならない。市場に任せておけばその国に住んでいる人がみんな幸せあるいは豊かな生活を送ることができるわけではないわけで、そこで、やはりこのような仕組みをつくる、まさにある意味においては日本ならではの新たな取り組みでないか。

特に、デフレから脱却をする。そして、同時に働き方を変えていくということは、まさに政労使で話し合いをしなければ変えていくことはできない。これは日本が競争力を持つということ、そして、日本に暮らす人々が、人生がより豊かになるために必要。こういう観点から政労使でしっかりと議論を重ねながら成果を出していきたいので、よろしく願いしたい

(甘利大臣)

本日は、政労使それぞれの立場からさまざまな御意見をいただき、有意義な議論を交わすことができ感謝。初回ということで、論点全般について幅広い意見交換をしていただいた。今後、各論点を絞り込んで議論を深めていきたい。

次回、第2回目は去年の政労使会議でおまとめいただいた取り組みについてのフォローアップをしたい。経済界、労働界の皆様にはフォローアップ結果について御報告をいただきたい。加えて、論点の一部については議論を深めたいが、詳細は事務局から連絡する。今後、議題に応じたゲストもお招きしつつ、活発に議論していきたい。

(以上)