

甘利大臣経済の好循環実現に向けた政労使会議後記者会見要旨
(平成26年9月29日(月) 17:45~18:20 於) 合同庁舎8号館1階S101・103会見室)

1. 発言要旨

第1回経済の好循環実現に向けた政労使会議につきまして概要を申し上げます。

まず、会議冒頭に私から、政労使会議の再開について、お手元の資料1を紹介するとともに、次のとおり申し上げました。「本会議は、昨年12月に経済の好循環実現に向けた政労使の取組をまとめていただき、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、まず第1に、昨年の政労使会議でまとめていただいた取組の状況についてフォローアップをすること。第2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するため、政労使会議を再開することとした。」ということを上げました。

次に、安倍総理から以下のような御発言がありました。「昨年の政労使会議を踏まえ、多くの経営者に御協力いただき、賃金は過去15年間で最高水準となり、その動きは力強く広がっている。感謝を申し上げます。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って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ということが重要である。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いただき、共通認識を醸成したいと考えている。

具体的には、まず第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て、労働生産性に見合った賃金体系に移行することが大切である。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である。そして第3に、諸外国の取組も参考にしつつ、職業訓練、労働移動の円滑化を図りたいということ。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。労働側の皆さんにも、胸襟を開いて議論に参加していただきたい。今は実行実現の時。慣習にとらわれることなく、政・労・使のそれぞれが自ら何ができるのか、建設的かつ前向きな姿勢で議論に臨んでいただきたい。」ということでありました。

続いて、今年の政労使会議の主な議論点について出席者の皆様の御意見をいただきました。

まず、日本総研の高橋理事長に、議論のための基礎データと会議の方向性について資料にまとめていただきましたので、その御説明をいただきました。基礎データにつきましては配付してある資料を御覧いただければと思います。

高橋理事長からは、会議の方向性につきまして、「第1に、賃金上昇については、好循環の持続のために、引き続き、給与支給総額の増額が期待される。ただし、ベアにはこだわらずに、賞与・手当での対応でもいい。それから第2に、賃金体系については、戦後に形成された年功序列型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ある。これによって子育て世代の処遇が改善され、また非正規労働者の正規労働者への転換にもつながっていく。更に、賃上げを考える場合も、子育て世代に

手厚くするということにつながる。第3に、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必要である。第4に、労働移動円滑化については、職業訓練や学び直しを政・労・使で図るべきである。そして第5に、サービス業や飲食業、製造業の労働生産性の向上のために、IT投資やロボット導入を推進すべきである。そして第6に、女性の活躍については、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である。具体的には、扶養者手当を見直すべきだ。」という御発言がありました。

次に、経団連の榊原会長からであります。「今年の春季労使交渉の結果、大手企業の賃金支払率は15年ぶりの高い水準になった。夏のボーナスも1990年以降で最も高くなるなど、経済の好循環が回り始めたと感じる。他方で、足元の経済は、夏の天候不順などの特殊要因によって変調の兆しがあり注意が必要だ。当面の課題は、企業収益の拡大を図り、来春、ボーナスや手当を含めた賃上げを行うことができる環境づくりをすることである。政労使会議で経済の好循環をいかに実現させるか、認識を共有することの意義は大きい。経営者が率先して積極的な設備投資、研究開発や多様な人材の能力発揮に向けた取組を強化し、収益向上に努めるよう呼びかけていく。政府においても、規制改革や法人税改革をお願いしたい。一部人手不足が深刻化し、好循環の阻害要因になりつつある。政労使でしっかりと議論していきたい。」という発言であります。

次に、連合の古賀会長からであります。「昨年の政労使会議の効果もあり、今年の春闘では1999年以来となる賃上げとなった。デフレ脱却に向け、今後につながる成果という認識だ。昨年12月に取りまとめた4項目は、チェック・フォローしていくことが重要である。デフレ脱却には個人消費の喚起が不可欠。中小企業で働く方々や非正規労働者の底上げ、底支え、格差是正が進むかが鍵となる。優先すべき検討課題は、物価上昇に国民所得が追いついていないという点、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランス社会の実現の3点である。」という発言です。

続いて、慶應義塾大学の樋口教授からであります。4点の御指摘です。「まず第1に、労働生産性に見合った賃金体系については、年功的要素を排除することが必要だ。特に経済的負担が大きく、消費性向の高い子育て世代、若年層の配分のあり方について検討が必要である。第2に、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る。異なる産業、企業間での比較を可能とする職業能力の評価基準の構築を進めることが重要だ。第3に、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、配偶者手当について見直し、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替えていく必要がある。第4に、画一的な長時間労働の雇用慣行を見直し、ワーク・ライフ・バランスを進めることが重要。大企業では、総実労働時間が伸びる傾向にあり、現在の働き方が企業にとって付加価値を高めることにつながっているかどうか疑問である。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あらわれるわけではないが、投じた費用以上の見返りが期待をできる。」という発言であります。

次に、日商の三村会頭からであります。「アベノミクスの成果は高く評価をしている。

一方、地方や中小企業は、まだその成果を十分に享受できてはいない。中小企業では、いかに労働生産性を向上させるかが課題である。中小企業の課題の解決のための環境づくりについて政労使会議で議論を深め、経済の好循環の維持・拡大につなげることを強く期待する。」という発言であります。

次に、東京大学吉川教授からであります。「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不可欠である。生産性上昇ではイノベーションが必要で、とりわけ介護分野が重要である。長時間労働の解消は、ワーク・ライフ・バランスの改善や女性の活躍の場の提供といった観点から重要である。長時間労働は成長の源泉であるイノベーションと対立をする。戦後60年は、地方から都市へ人が移動することで格差が大きく縮小した。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に反対ではないが、それが合理的であることが大前提である。」という御意見です。

次に、自動車総連相原会長からであります。「中小企業と非正規労働者において、生産性向上と処遇改善の好循環をつくっていくことが必要である。「いわゆる子育て世代に賃金を手厚く」という点は、労使でしっかりと考えていかなければならない重要な課題である。賃金構造、賃金カーブは労使で作りに込んできたもの。付加価値生産性の視点だけでいいのか、この点も検討が必要である。正規・非正規にかかわらず結婚し、子供が持てる賃金を実現することが重要である。非正規社員の生産性と処遇底上げを図るべきだ。」という御意見であります。

続きまして、全国中小企業団体中央会の鶴田会長からであります。「中小企業は人材確保のためという側面はあるが、今年の賃上げは相当頑張ったと評価している。来年以降も持続可能にしていくことが大切だ。消費税転嫁は何とか対応したが、原材料費などの転嫁は容易ではない。中小企業の実産性を向上させる環境整備が必要である。中小企業の能力を最大限に発揮するためには、人材の確保・育成に加え、定着を図る施策が重要である。」という発言です。

続いて、政府側各大臣からの発言であります。

まず、塩崎厚生労働大臣から、「人口減少社会でもプラス成長は達成できるはず。そのために、政労使で認識を共有し、それぞれが必要なことに取り組むべきだ。経済の好循環を確固たるものとするためには、女性、若者など一層の活躍促進、非正規労働者のキャリアアップ、正規転換などを図り、労働生産性を高めることが必要である。メリハリのきいた働き方や仕事と育児・介護との両立がしやすい柔軟な働き方ができる職場環境が重要である。長時間労働を改めることが、労働者の能力発揮、生産性向上、女性の活躍促進につながると期待している。」という発言です。

続きまして、麻生副総理からです。「足元の企業収益は上昇している。企業の内部留保は、去年の304兆円から328兆円へと24兆円増えている。デフレの脱却のためには、賃金、設備投資、配当のいずれかに回さなければならない。本来、賃上げは労使で議論すべきものであるが、非常時ということで政労使会議が開かれたと思うが、私はそもそも開催に反対ではあったが、今日の議論を見ると、お互い話ができ始めており、効果が上がっている

と感じた。今回は賃上げだけでなく、生産性を上げるために何をすることが重要である。賃金カーブはすぐには変わらなくても、変える方向で政労使三者が議論することが重要だ。」との御発言です。

続いて、小渕経済産業大臣からです。「まず賃金について、どのような形でも従業員に報酬という形で還元いただきたい。特に子育て世代に配慮した体系とすることが重要である。中小企業に対してしっかり支援をしていきたい。「隗より始めよ」の精神で、経済産業省内の働き方を改革する。テレワークの導入など2カ月間集中実験として取り組んでいく。」という発言です。

締め括りでありますが、安倍総理から、「今年の政労使会議では、賃上げという果実を得ることができた。市場経済は大切であるが、社会を進歩させていくという意味で政労使が協力し、豊かな生活や幸せを目指すことが重要である。このような仕組みは我が国だけの新しい仕組みである。政労使会議の議論を通じて、デフレ脱却のみならず働き方を変えていく。これにより我が国の競争力を高め、我が国に住む人々の人生が豊かなものできるように、しっかり政労使三者で議論して成果を出していきたい。」ということです。

最後に私から、「次回第2回の会議では、まず第1に、今年の政労使会議でまとめたいただいた取組について、フォローアップしたい。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いただきたい。第2として、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。」と申し上げました。

以上です。

2. 質疑応答

(問) 一応スケジュール的には年内、12月に共通認識の文書を取りまとめるということですが、これから毎回、月1回ずつ、こういったスケジュールで、こういった内容のことをしていきたいのか、わかる範囲でお願いします。

(答) 今申し上げましたように、今年の政労使会議で共有された認識についてのフォローアップがございしますが、それと同時に、今年は好循環を回していくために、賃上げだけではなくて働き方の改革やワーク・ライフ・バランスなど、政労使全体でそれぞれが課題として取り組むべきものについて議論を深めて認識を共有していきたいと思っております。労働生産性を引き上げるということは、長時間労働をするということではなく、むしろ長時間労働を改めることを通じて労働生産性を引き上げていく。そのためには社会の変化、事態の変化に応じた柔軟な働き方が選択できるようにしていくということ。それから、いろいろな社会制度について、今までは従来からそれがあからという形で見えてきたけれども、そういういろいろな税や社会保障、あるいは企業の手当の在り方についても、それに見合った新しいバージョンにしていくということも含めて議論し、共通認識を構築していきましょうということでもあります。

(問) このメンバーだけで議論していくのか、それともここに有識者や企業経営者など、そういった方も呼んできていろいろな事例を検討していくということになるのでしょうか。

(答) 議題ごとに、それを既に実践している企業や関係者をお呼びする、申し上げたテーマに向けて政策提言をされているような方がいれば、そういう人をお呼びしたいと思っております。

以前に少し触れましたけれども、国東半島では、ある企業が、しっかり働き、しっかり休むということで週休3日制を打ち出しました。これは、それまで8時間掛ける5日で行っていたものを、10時間掛ける4日で効率よく済ませてしまって、あと3日間しっかり休むということをはじめたわけです。そうしたら、むしろ生産性が上がったということで、国東半島地域ではこれに倣えということで、それが国東半島流という働き方になってきたわけでありまして、そのように、総労働時間を増やして付加価値を上げるということではなく、働き方を変える、あるいはむしろ残業を抑えることを通じて生産性を上げるという方向につなげていくことにチャレンジしていく。また、チャレンジしている企業を先行事例としてお話を伺うということも考えております。

(問) 今回、政労使で働き方についても集中的に議論されるということですが、なかなかこの部分は法律や政策で落とし込むのが非常に難しいと思うのですが、政府としてどのように取り組めると考えていらっしゃいますでしょうか。

(答) 政府が無理無理に制度を作り、あるいは法律を作って、明日からこれでいくということではないと思います。まずは、そうすることが関係者全てにとってハッピーになるという認識を持ってもらわないといけません。これは誰かに強いられて、誰かが我慢してやるというような認識になってしまいますから、そうではなくてしっかり働き、しっかり休み、しっかり自己実現をしていく。それに向けてのキャリアアップの環境も作り、制度も作っていく。つまり労使双方にとってプラスになることを実現するために、政府が制度設計していくということです。つまり、まず制度設計があって、政府がそれを押しつけるというよりも、政労使で、共通の成果に向かって使用者側が何をする、労働側はどうする、そのために環境整備は政府がどう取り組むかということで行っていきたい。押しつける改革ではなくて、みんなで創造していくという形で生産性向上を図ることができれば一番いいと思っています。

(問) 今日、総理の具体的な指示というか提案の中に、職業訓練、労働移動の円滑化を図るというのがあったと思いますが、これに関しての必要性の認識と特に労働界側にどういったことができるのかというのを少しお考えを教えてくださいませんか。

(答) 前にも少し申し上げたと思いますが、日本の中で少し変わったことが起きているというのは、よく言われるのですけれども、本当に必要な人材だけに絞り込んだら失業率ももっと上るはずだという意味で、特に大手を中心に企業内失業を企業が抱えているという指摘があります。

その一方で、労働力不足が言われています。片方で余っているとと言われて、片方で足りない、これはおかしい現象です。必要なところに人がきちんと行くように、その部署を支えていく必要な人材が行くようにしなければならない。行くようにするためには、そのままではうまくいきません。それに見合ったスキルにスキルアップをしていくという過程

が必要です。そして、移動している間に極力失業期間がないようにすることが大事です。

今まで国の制度というのは、人をとにかく抱えていれば、補助金が出ます、雇用調整助成金が出ますという制度です。それを全面否定はしません。というのは、その企業にとって景気のフラクチュエーションをカバーする、今はきついかれども、景気が改善すればわが社だって今を担っていく企業だから、必要になってくる。その間だけ、支えなければならぬ、という意味では、支えるということ、保持していくということは必要だと思います。

しかし、未来永劫、生命維持装置として保持するというための仕組みだとしたら、かえって必要などころに人が行かないわけでありますから、そこは能力開発とあわせて足りないうところに供給してやらないと、付加価値創造はできないわけです。そこを誤解なきように、きちんと整えていくことが必要だと思います。そういう認識は働く側にとってもきちんと持っていただく。何も仕事がなく、ただ行くだけ、そこで何がしかの給料をもらっているだけといったら、これは自己実現ではありません。やはり就業して自分がしたいこと、それに価値を見出すこと、それを実現すること、そういう手順がなければ生きがいは言えませんから、そういう道をしっかりつけていく。

今までは雇用維持型に圧倒的重点が置かれたわけです。90何%は維持型で、移動型ということは基本的には考え方はなかったわけです。しかし、これからは生産性の高いところにより付加価値を生み出すところに人材供給をしていかなければ日本経済全体の成長はないわけですから、そういう制度論をしっかりと議論していく。そういう制度を作っていく。その際に極力不安を与えないようにどうやってできるかということだと思います。

(問) 2点基本的な点の確認ですが、企業が賃金をなかなか出せないのは生産性が低いから、そういう企業家の認識ということでしょうか。基礎資料の中にも7月は上がったけれども、8月はもしかしたらマイナスかもしれないというところがあったりするのですが、それが1点です。

あともう1点は、資料の方で、中小企業の4割ぐらいが消費税転嫁できていないという資料もあるのですが、これについては消費税の転嫁についても政労使の問題という面もあると、そういう理解でよろしいのでしょうか。

(答) まず、財務大臣が指摘されておりました内部留保が増えている。増えているのが賃金やイノベーション投資や配当に適切に回っていくことが必要である。それはそのとおり御指摘のとおりだと思います。

一方で、ここは私から精査せよということを事務方に命じていますけれども、328兆円の中身がどうなっているのか。これは設備に変わっているもの、あるいはM&Aでどこかの企業を傘下にする、これも経営戦略で大事です。そのために株を取得する。それもカウントされているわけです。その株は売却できないわけです。純粹に、預金しておくよりは運用したほうが良いと思って買っている株については、もちろん現金化はできますけれども、経営戦略としてM&Aをかけたりしている株というのは、売ったらおかしい話になり

ます。

あるいは、設備に変わっているものもあります。現預金が328兆円あるわけではないのです。ですから、現預金と現預金に変えて支障がないもの等々を精査する必要があると思います。その上で、この賃金にどう還元できるのか。反映できるのか。配当にどう反映するのかということも検討の余地があると思います。

あるいは、財務諸表の中で右と左で言えば、左の方に設備があるわけですがけれども、その設備の一方で、ビンテージがどんどん古くなっているということは、設備投資はそこそこあるにしても、実はビンテージが古くなるというのは、従来ほど十分になされていないということになりますから、そちらは設備投資としてしっかり生産性を上げるための投資をしてもらいたいという分析になると思います。

生産性と賃金との関係というのは、まさにダイレクトにリンクしていると思います。生産性を上げれば、同じ売上でも付加価値は多くなるわけであります。つまり企業の利潤は上がってくるわけです。上がってくるものを還元するという先に賃金があるわけですから、生産性の向上というのは、賃金上昇、経済好循環にとってマストだと思います。

(以 上)