

**「新しい資本主義」の実現のために
25年ぶりの本格的な賃金増時代を創る**

—賃上げ環境の抜本強化に向けた緊急提言—

令和4年5月17日

自由民主党政務調査会

国民一人ひとりが、成長の果実を実感できる経済社会へ

世界各国において、持続可能性や人を重視する、資本主義の新しい形を目指す動きが進んでいる。我が国においても、岸田総理が「新しい資本主義」を掲げ、持続可能な経済社会の実現に向けた、歴史的スケールでの経済社会変革に挑戦する姿勢を明らかにした。

持続可能な経済社会とは、競争力のある財やサービスを創り出し、働く人に賃金の形で分配することで、広く国民の所得水準を伸ばし、次の成長を実現していく、「成長と分配の好循環」の実現にほかならない。政府は、新しい資本主義実現会議等において、官と民が共に役割を果たしながら、あらゆる政策を総動員していくためのグランドデザインを着実に具体化しつつある。

成長と分配の好循環の起爆剤として、世界的な市場拡大が続くデジタル・グリーン投資等と呼ばれ込むイノベーション力を抜本的に強化する必要があることは言うまでもないが、下請の中小・零細企業で働く方々やエッセンシャルワーカー等の公的部門で働く方々の賃金が増えていく、すなわち、国民一人ひとりが成長の果実を実感できるような仕組みこそ、「新しい資本主義」の中心に据えられなければならない。

また、コロナ禍の中、雇用調整助成金等により雇用が維持されたこともあり、完全失業率は3.1%までの上昇に抑えられ、足下では2.6%に留まっている。現下のウクライナ情勢を受けたエネルギー価格や輸入物価の高騰、そして急速な円安の進行が、国民生活や経済活動に与えている深刻な影響に留意し、国民生活や企業活動への影響を最小限とするための機動的な対応が必要であることは言うまでもない。しかしながら、これに留まらず、その先に、実質賃金を引き上げ、誰もが手取りの増加を実感できる社会を実現するための強力な政策が求められる。

自由民主党は、中小・零細企業で働く方々の賃上げに本気で取り組んできた

自由民主党は、令和元年5月に「「雇用は改善、次は賃金！！」～「国民の手取り」増加に向けた緊急提言～」を取りまとめ、特に中小・零細企業で働く方々や非正規雇用で働く方々の賃金を引き上げるための政策提言を行った。この提言は、岸田総理が目指す経済社会変革と方向性を同じくするものであり、「新しい資本主義」のグランドデザインが具体化されつつある今こそ、改めて光を当てるべきである。

こうした認識に立ち、雇用問題調査会では、当時の提言に盛り込んだ施策の進捗状況を確認し、また、現下の賃金の状況等について、経営者団体や労働組合のほか、個別企業からもヒアリングを行った。雇用の現場の声に耳を傾け、足下のニーズから、我が国が進むべき道に至るまで、政治主導での議論を集中的に重ねてきた。

問題意識 — 賃上げに必要な3つの「原資」

議論の成果を取りまとめるに当たり、我々は、「原資」という言葉を強調したい。国民の手取りを増加させるために必要なものは何か。それは、「原資」である。

① 成長の「原資」の創出

我が国の経済再生のためには、政府が、中長期的視点から成長分野を明らかにし、自ら率先して重点的な投資を行うことで民需を牽引する、国富の「原資」の創出が必要である。増加を続ける企業の内部留保についても、好循環の起点とし、賃金の引上げや投資に活用を促していく。

② 適正な商取引・商慣行による「原資」の確保

中小・零細企業が、労働者の賃金を持続的に上げていくためには、生産性向上のための支援の拡充はもとより、原材料価格の確実な転嫁を含む取引適正化の取組（適正な値上げ）により、「原資」を確保することが必要である。生産性向上の果実は、取引価格の値下げではなく、自社の労働者の賃上げ（賃上げを通じた労働分配率の向上）に活用されるべきである。そのため、サプライチェーンにおける過度なコストダウンの要求や、消費の場面における適正な対価の支払を伴わない財やサービスの要求を是としない機運を醸成し、また、人手不足分野における過当競争や安易な新規参入が雇用に与える影響にも留意していく。

③ 人こそ「原資」

最後に、人こそ「原資」である。人への分配は、コストではない。創意工夫や、デジタルリテラシーの向上による付加価値の源泉は、人的資本にある。リカレント教育やリスキリングの充実は、人的資本と企業の価値を高め、互いに貢献し合える関係を強くする投資である。賃上げや教育訓練等、人的資本への投資の見える化等を通じ、人に投資する企業が評価されるよう促していく。重要な「原資」たる人的資本が最大限活かされる社会的仕組みも欠かせない。自らの価値を高め、より良い処遇を求める労働者の労働移動は、成長分野の活性化と労働市場全体の付加価値を高める原動力である。テレワークや在籍型出向を含む多様な働き方は、人口減少の中で担い手不足の地方や産業に活力を与える機能の社会実装である。

人の価値を高め、その人が必要とされる場で活躍し、正当な対価を得る。その営みから働きがいと新たな価値が沸き起こる。そのような力漲る社会を目指していく。

以上のような問題意識を踏まえ、下記のとおり提言する。

記

1 成長の「原資」の創出

「新しい資本主義」が目指す持続可能な経済社会を実現するため、成長と分配の好循環の起爆剤が必要である。このため、政府は、世界的な市場拡大が続く5G、量子、AI、自動運転、次世代自動車、ドローン・空飛ぶクルマ、宇宙海洋、バイオ・創薬、再エネ等のデジタル・グリーンを始めとした成長分野への投資を、我が国の成長力として確実に取り込めるよう、有望な成長分野について、中長期的視点から成長戦略を示し、また、そうした分野への民間投資を強力的に牽引すべく、国が率先して重点的な投資を行うべきである。

2 適正な商取引・商慣行による「原資」の確保

2-1 取引関係適正化の徹底

サプライチェーン全体での付加価値向上に向けて、「パートナーシップ構築宣言」の普及・拡大を強力に推し進めること。特に、取引先数の多い大企業の宣言数を倍増することを目指し、経済団体への働きかけや、政策的インセンティブの拡充を図ること。

また、大企業と中小・零細企業との取引関係の更なる適正化に向け、「転嫁円滑化施策パッケージ」を着実に実施すること。その際、価格交渉を経た適正な価格設定が各業界で進められるよう、事業所管省庁から各業界への働きかけを強化すること。

2-2 官の発注における適正な契約の徹底

国、都道府県、市町村等による公共調達には、地域経済や雇用に影響を与えうるものである。これが財政支出面の効率性からのみ議論・評価されるならば、公共調達を受託する事業者の減収や、その事業者に雇用される労働者の賃金の減少につながることに留意すべきである。

国、都道府県、市町村等による公共調達における契約上の原則は、受託事業者自らが業務を行うことにあり、再委託は例外的取扱いである。国等は、賃金原資の抜け落ち要因となる再委託に荷担しないことを率先して明らかにすべきである。公共調達における重層下請構造は、解消されなければならない。

官公需における中小企業・小規模事業者向け契約については、中小企業者に関する国等の契約の基本方針に基づき、契約金額の目標が設定され、実績も公表されているが、こうした取組が形式的にならず、実質的に中小企業・小規模事業者の振興に資するものとなっているかという視点を欠いてはならない。

加えて、予定価格の見積りに当たり、一般競争入札では、通常、人数・工数ベースでの積算が用いられているが、求められる品質をより効率的に担保する企業努力が利益に反映されにくいとの指摘がある。価格決定プロセスの透明性は重要であるが、業務の性質に即したより柔軟な調達方法について検討されるべきである。

2-2-1 労務費率が高い役務等における適正な予定価格の設定等

一般競争入札による調達を行う場合、特に、労務費率が高い役務等については、予定価格の上限拘束性を踏まえ、予定価格の見積時の労務単価が、最低賃金額等の著しく不当な金額とならないことはもとより、地域の実勢価格を上回るようなことができるような仕組みとすること。

また、落札事業者に対しては、予め落札金額における人件費の内訳と積算方法を確認した上で、当該積算に基づく賃金の確実な支払を契約締結の条件とし、その履行状況について発注者が確認すること。

これに加え、年次有給休暇の取得状況等、当該事業者の労働者の労働条件に関する状況を確認することも検討するべきである。

2-2-2 低価格入札や過剰な再委託に対する対応の厳格化

国等が発注した業務を受託した事業者が、最低賃金の引上げ等に伴う賃上げに円滑に対応できることはもとより、適正な賃金支払の原資を確保できる適正価格での応札の推進や、賃金低下の一因となる重層下請構造の防止の観点から、実質的に自ら業務を行わない事業者とは契約を行わない等、対応の厳格化を図ること。また、地方公共団体においても同様の対応が図られるよう、取組を促進すること。

例えば、低入札価格調査の際、標準労務単価が示されている職種については、当該単価を踏まえたものになっているか、これが示されていない職種については、地域の実勢価格を踏まえた単価となっているかの確認を行い、これが踏まえられていないものについては、受託事業者として不適格と判断する等、不適格と判断する基準について明確にすべきである。

2-2-3 技能労働者の技能評価と契約単価の履行確保

建設技能労働者等、標準労務単価が示されている職種について、高技能者に対する適正な処遇と技能取得へのモチベーションを確保する観点から、能力評価を早期に進め、技能レベルごとの単価表示について検討すること。

また、発注者は、受託事業者の労働者に対する適正な賃金支払が確実になされるための取組を強化すること。

2-2-4 契約事務の適正な執行

国等は、①入札公示の際、十分な公示期間を設定し、標準労務単価が示されている役務等については、当該単価を確実に踏まえた予定価格を設定する、②契約変更の際、追加で生じる費用については、変更契約の締結により確実に負担する、③納品等の際の報告や資料提出は、真に必要なものに限る等、付随的業務の負担軽減を図るといった取組を徹底し、契約の開始から終了に至るあらゆる場面において、契約事務の適正な執行に努めること。

③について、特に、国等が発注するシステム開発・保守管理等の業務については、デジタル社会の実現に向けて、その重要性が飛躍的に高まることから、受注事業者に提供を求める情報の中に、最先端技術やアイデア等の知的財産が数多く含まれることに十分留意し、事業者の競争上の利益を損なうことがないように、報告や資料提出については最小限とすること。

2-3 特に受託事業者に過度な負担を強いる商慣行の見直し

令和3年9月の「価格交渉促進月間」の成果について、中小・零細企業4万社にアンケート・聞き取り調査を行った結果によれば、価格交渉と価格転嫁が最も進んでいない業種は、いずれもトラック運送であったことを踏まえ、改正貨物自動車運送事業法により設けられた「標準的な運賃の告示制度」に基づく国土交通大臣告示や燃料サーチャージの普及等により、適正運賃を収受することが可能となるよう取組を進めるとともに、長時間の荷待ちや不当な運賃据置き等の、トラック事業者の違反原因となるおそれのあ

る行為を行う荷主に対し、改正貨物自動車運送事業法に基づく国土交通大臣による荷主等への働きかけ等について、関係行政機関と連携した実効ある取組を推進すること。

こうした事業所管省庁による指導等が可能な分野を含め、あらゆる業種・業界において、独占禁止法上の優越的地位の濫用や、下請代金支払遅延等防止法上の買いたたき等の禁止事項に該当する事案を徹底して排除することが必要不可欠である。

このため、関係行政機関との連携強化等により、これらに該当するおそれのある事案の広範な把握、当該事案に対する迅速な調査、及び再発防止のための実効ある指導の実現に向けて「転嫁円滑化施策パッケージ」を着実に実施するとともに、更なる指導や体制の強化を検討すること。

2-4 中小企業・小規模事業者の生産性向上と受注能力向上に向けた支援

引き続き、生産性向上に意欲をもって取り組む中小企業・小規模事業者を支援するため、業務改善助成金等の支援策について、より効果的な活用が図られるよう、事業者等の声を踏まえた不断の見直しを行うこと。また、経営環境の変化が激しい時代において、経営課題の把握から経営改善・成長に向けて中小企業・小規模事業者の潜在力を引き出していく伴走型の支援を強化すること。

さらに、中小企業・小規模事業者の生産性の向上に向け、事業統合や再編を促すため、事業承継やM&Aの支援を強化するとともに、いわゆる「両利きの経営」強化など、経営資源を引き継いだ事業者への支援策についても具体化すること。

加えて、中小企業・小規模事業者が、官公需適格組合制度の活用を含め、官民の入札案件を直接受注できる機会を増大させることができるよう、契約締結・履行に伴う各種手続の事務処理能力を含む受注能力向上のための振興策を推し進めること。

3 人こそ「原資」

3-1 幅広い層をターゲットにしたデジタル人材育成

働く人が新しい時代のスキルを身につけ、新たな付加価値を創出できるよう、人的投資を抜本的に強化すること。特に、成長分野であるデジタルに対応した人材の育成について、3年間で4,000億円規模の施策パッケージの実施や、公的職業訓練や教育訓練給付のデジタル分野への重点化の推進に当たっては、デジタル・ネイティブ世代のITリテラシーの強化だけでなく、より幅広い世代のデジタル人材を育成する観点から、いわゆる団塊ジュニア世代を始めとするデジタル・イミгранト世代に対するITリスキリングを抜本的に強化すること。

また、IT技術者や、公的職業訓練におけるIT分野の受講者は、いずれも女性の割合が少ないこと等に留意し、女性デジタル人材育成プランを推進し、デジタル分野における女性の活躍を積極的に支援すること。

さらに、企業に在籍しながら学び直すことを促進するため、休暇取得を円滑にする措置を講じること。

3-2 最低賃金の継続的引上げ

2に掲げた取引適正化や生産性向上に向けた取組を全力で進めた上で、「成長と分配の好循環」による新しい資本主義の実現の時代にふさわしい賃上げの一環として、最低賃金について、できるだけ早期に全国加重平均1,000円以上を実現すること。

さらに、1,000円に到達した後も継続的に引上げに取り組み、2020年代のうちに、すべての都道府県における最低賃金1,000円の実現に向けて挑戦すること。

3-3 男女間賃金格差の是正、非正規雇用労働者への支援

3-3-1 男女間賃金格差の是正

男女間賃金格差をみると、2021年は75.2%と依然として大きく、この主な要因として管理職比率や平均勤続年数の大きな男女差があることから、これらの要因に働きかけて改善を図るため、管理職への女性の積極的な登用の促進、子育てと仕事の両立支援の強化、子育てや介護で離職を余儀なくされた女性が積み重ねたキャリアと専門性を活かして活躍できる環境の整備等の施策を強力に展開し、男女間賃金格差の縮小を早急に図ること。

また、企業が、管理職に占める女性労働者の割合を含め、自社の女性の活躍に関する状況や課題を把握し、具体的な数値目標を設定した上で、中長期的な目標達成に向けた取組を盛り込んだ行動計画を策定し、実施するよう取組を促すこと。

3-3-2 非正規雇用労働者への支援

正社員への転換を希望される非正規雇用労働者の方々に対しては、再就職や正社員化に向けた学び直しや職業訓練の支援を強力に進めていくこと。

同一労働同一賃金の履行確保に当たっては、労務管理の専門家による企業への相談支援等を通じて待遇差の内容や理由に関する説明義務の徹底を図ることにより、正社員とパートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者間の不合理な待遇差を解消し、如何なる働き方を選択しても納得が得られる待遇を確保すること。

就職氷河期世代の方々の生活を安定させるため、地方公共団体や関係支援団体、産業界も含めた関係者の協力を幅広く得ながら、就労や社会参加に向けた支援をきめ細かに講じること。

3-4 キャリアが活かされる社会の実現

3-4-1 多様な働き方等の社会実装

働き手のエンゲージメントや、よりよい処遇を求める労働移動を促す観点から、ジョブ型等を含む多様な働き方へのニーズへの対応を進めること。

また、在籍型出向や副業・兼業は、雇用の維持・安定を確保しつつ、個人の能力やモチベーションを高め、企業にとっても外部の知見によるイノベーションの強化や新しい事業分野への進出、また、更に都会の人材による地方への貢献・地方創生等にも資することとなる。「失業なき労働移動」に繋がる可能性もあり、在籍型出向や副業・兼業の活用を促進すること。

さらに、公的な人材マッチング機能の強化により、大企業の技能労働者と、その技能を求める中小・零細企業やスタートアップとのマッチングを促し、ミドル世代・シニア世代の働きがいやチャレンジ意欲を高めつつ、中小・零細企業における必要な人材確保を促進すること。

3-4-2 単身赴任等の企業慣行の見直し

最後に、テレワークの推進により、働く場所が、都市部から地方へ、会社から生活の場へと、構造的・不可逆的な変化を起こしつつある中で、転居を伴う転勤、特に単身赴任を余儀なくさせる転勤については、子育てにも支障が生じかねないものであり、その必要性を見直すべきである。

この点について、男女間賃金格差の主たる要因として役職の違いが指摘されていることに改めて留意し、転勤の可否を管理職登用の要件とするような企業慣行が、ポストコロナ時代における良質なテレワークの定着により、積極的に見直されていくことが望まれる。

以 上

(別紙) 雇用問題調査会開催経緯

○令和4年2月24日(木)

- 議題： 1. 賃金の状況等について
2. 雇用政策等について

○令和4年3月15日(火)

- 議題： 1. 賃金の状況等について
・ 一般社団法人日本経済団体連合会
・ 日本労働組合総連合会
2. 賃金の状況等について

○令和4年3月23日(水)

- 議題： 賃金の状況等についてヒアリング
・ 日本商工会議所
・ 全国商工会連合会
・ 全国中小企業団体中央会

○令和4年4月12日(火)

- 議題： 賃金の状況等についてヒアリング
・ グローブシップ株式会社
・ 正栄工業株式会社
・ 株式会社ミラボ(※オンライン出席)
・ 愛知県警備業協同組合(※オンライン出席)
・ 松浦通運株式会社(※オンライン出席)

○令和4年4月26日(火)

- 議題： 提言骨子案について

○令和4年5月10日(火)

- 議題： 提言案について