

政策コメンテーター報告(平成29年第2回) の概要

(意見照会期間:平成29年9月28日~10月10日)

平成29年10月26日

伊藤議員提出資料

政策コメンテーター報告（平成 29 年第 2 回）の概要

（意見照会期間：平成 29 年 9 月 28 日～10 月 10 日）

ポイント

1. 概要

「賃金の上昇及び設備投資の促進に必要な取組」について意見照会を実施したところ、概要は以下の通り（回答者数：42 名、回答率：86%）。

回答を概観すると、賃金及び設備投資の伸びが緩やかな要因として、経営者が日本経済の先行きや自社の長期的な経営に十分な自信が持てず、中長期のコスト増となりうる正社員の賃上げや設備投資に踏み切れない、との見立てが多かった。

この背景には、長く続いたデフレや厳しい競争などの経済環境とともに、技術革新の加速や少子高齢化の急速な進展による構造変化を指摘する声が多くみられた。また、過去の景気後退の経験から、経営行動がリスク回避的になり、内部留保を厚めに確保する志向が強まったとの指摘もみられた。

賃上げ及び設備投資促進に必要な取組に係る提言については、双方に共通するものも多く、労働市場改革、労働生産性の上昇、人材育成や投資環境の整備などについて提案があった。

2. 賃金の上昇が緩やかとなっている要因と、賃金がさらに上昇していくために政府が行うべき取組

① 要因

(1) 期待成長率の伸び悩みとその影響

- ・経済の先行き不透明感、少子高齢化で市場規模が縮小
- ・非正規・短時間労働者の増加
- ・コスト増と収益性低下（社会保障負担の増加、労働生産性上昇率の低下）

(2) 構造的な要因

- ・イノベーションの進展（新技術により資本が一部の労働に代替）
- ・中小企業の課題（事業承継）
- ・日本型雇用慣行（新卒一括採用、終身雇用、年功賃金）

② 取組

(1) 労働市場を流動化・柔軟化させ、資源配分を効率化

- ・労働市場改革・働き方改革（裁量労働制の適用業務拡大、正社員解雇規制緩和、転職を後押しする手当拡充、同一労働同一賃金の推進、待機児童解消による女性の就労機会拡大）

(2) 労働生産性上昇

- ・人的資本形成等による生産性向上（非正規雇用者も含め人材投資を行う企業への税制優遇措置などの支援、人材に関する企業ニーズの把握とそれに対応した能力開発の強化、就職氷河期に O J T の機会を得られなかった世代向けの職業訓練の強化）

- (3) 賃上げへの働きかけ
 - ・労使交渉などを通じた賃上げ努力
 - ・最低賃金引上げ、介護報酬改定
- (4) 収益改善に向けた環境整備
 - ・中小企業の取引条件の改善

3. 設備投資に力強さが欠けている要因と、設備投資を一層促すために政府が行うべき取組

① 要因

- (1) 期待成長率、収益性の低下
 - ・投資環境の不透明感（国内外経済の情勢）
 - ・高度で高額なプロジェクトの増大
 - ・人口減少を背景とした市場縮小に対する懸念（国内需要の減退予測）
 - ・海外投資へのシフト（M&A案件の増加、製造業の現地生産化）
- (2) 構造的な要因
 - ・企業の経営マインド、ガバナンスの変容
（リスク回避的な企業行動、過剰な財務健全志向、過度な短期利益の重視）
 - ・人手不足や後継者の不在（中小企業等で中長期的な経営見通しが困難）
 - ・I o T導入やサイバーセキュリティに係る知識や専門人材の不足

② 取組

- (1) 企業の取組の後押し
 - ・研究開発や無形資産に対する投資の促進（税制の活用）
 - ・AIやI o T関連投資の促進（企業間連携の奨励、I T導入の好事例の共有）
 - ・内部留保活用に向けたインセンティブ設計
- (2) 投資を促す環境整備
 - ・規制緩和の推進、経済特区の活用（対日直接投資の促進）
 - ・産学官の連携推進による研究開発の活性化（地域の大学と中小企業との共同研究開発の連携推進）
 - ・政府による将来ビジョンの提示（「未来投資戦略」の着実な実行）
 - ・事業承継の支援（後継者マッチング支援制度の強化、円滑な事業承継への環境整備）
- (3) 投資を支える人づくり
 - ・高度人材の育成、労働市場改革
 - ・外国人高度人材が活躍できる環境の整備

政策コメンテーター名簿

代表	井伊 雅子	一橋大学国際・公共政策大学院教授
	石田 徹	日本商工会議所専務理事
	石塚 邦雄	株式会社三越伊勢丹ホールディングス 特別顧問
	伊藤 元重	学習院大学国際社会科学部教授
	稲葉 延雄	株式会社リコー取締役 リコー経済社会研究所常任参与
	乾 敏一	全国商工会連合会専務理事
	牛窪 恵	有限会社インフィニティ代表取締役
	逢見 直人	日本労働組合総連合会会長代理
	大石 英生	株式会社日本政策投資銀行設備投資研究所長
	岡田 羊祐	一橋大学大学院経済学研究科教授
	落合 寛司	西武信用金庫理事長
	加藤 久和	明治大学政治経済学部教授
	川出 真清	日本大学経済学部教授
	川本 裕子	早稲田大学大学院経営管理研究科教授
	キャシー松井	ゴールドマン・サックス証券株式会社副会長
	清滝 信宏	プリンストン大学経済学部教授
	金城 棟啓	株式会社琉球銀行代表取締役会長
	國部 毅	株式会社三井住友フィナンシャルグループ取締役 執行役社長 グループCEO
	久保田 政一	一般社団法人日本経済団体連合会事務総長
	佐々木かをり	株式会社イー・ウーマン代表取締役社長 株式会社ユニカルインターナショナル代表取締役社長
	佐藤 寛	公益財団法人東北活性化研究センターアドバイザー
	嶋中 雄二	三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社参与 景気循環研究所長
	清水 肇子	公益財団法人さわやか福祉財団理事長
	鈴木 準	株式会社大和総研政策調査部長
	清家 篤	慶應義塾大学商学部教授
	高木 直人	公益財団法人九州経済調査協会理事長
	高田 創	みずほ総合研究所株式会社専務執行役員 チーフエコノミスト
	高橋 はるみ	北海道知事
	滝 久雄	株式会社ぐるなび総研代表取締役社長
	武山 政直	慶應義塾大学経済学部教授
	武輪 俊彦	武輪水産株式会社代表取締役社長
	田澤 由利	株式会社テレワークマネジメント代表取締役

鶴田 欣也	鶴田石材株式会社代表取締役社長
寺田 千代乃	アートコーポレーション株式会社代表取締役社長
中尾 潤	公益財団法人オリンピック・パラリンピック競技大会 組織委員会 マーケティング局次長
中空 麻奈	BNPパリバ証券株式会社投資調査本部長
永濱 利廣	株式会社第一生命経済研究所首席エコノミスト
坂東 眞理子	昭和女子大学理事長・総長
樋口 美雄	慶應義塾大学商学部教授
深尾 昌峰	公益財団法人京都地域創造基金理事長
藤原 忠彦	長野県川上村長
松川 昌義	公益財団法人日本生産性本部特別顧問
松崎 暁	株式会社良品計画代表取締役社長
丸谷 智保	株式会社セコマ代表取締役社長
諸富 徹	京都大学大学院経済学研究科教授
柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授
横尾 敬介	公益社団法人経済同友会副代表幹事・専務理事
ロバート・ フェルドマン	モルガン・スタンレーMUF G証券株式会社 シニアアドバイザー
渡辺 努	東京大学大学院経済学研究科教授

(五十音順、敬称略)

平成 29 年 10 月 10 日時点

賃金の上昇及び設備投資の促進に必要な取組について

別紙

1. 賃金の上昇が緩やかとなっている要因、今後、賃金がさらに上昇していくために政府が行うべき取組

①賃金の上昇が緩やかとなっている要因

分類	主な意見
A. 生産性の伸びの低下	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 正規雇用者の賃金が増えない理由の一つとして、<u>労働生産性の低下</u>。 ✓ 第3次産業活動指数を見ると、消費税引上げのあった14年度を除き、12年度、13年度、15年度は年率1%台前半の増加だったが、16年になり伸び率が傾向として鈍化。<u>広義サービス業の生産と需要が拡大せず</u>。 ✓ 単位労働コストの推移をみると、2016年度以降はかなり高い水準を維持。<u>実質労働生産性の上昇幅を超える形で名目賃金が増える（＝単位労働コストがさらに増える）余地がなくなりつつある</u>。
B. 労働から資本への代替	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>イノベーションの進展で資本が相対的に割安となり労働に代替されている</u>。ロボットやソフトウェアの実用性が増したことにより先進国では賃金が増えにくい。 ✓ 深刻な人手不足に直面する企業が<u>省力化投資やIT投資を積極化し、人員増加につながらず</u>。 ✓ 企業は人手不足に対し、<u>賃金引上げは生産性上昇の範囲内とし、省力化投資の増強で乗り切ろうとしている</u>。さらに労働需給がタイトになれば賃金増も加速していくだろうが、当面、大きな変化はなさそう。
C. 労働需給	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 賃金の上昇が緩やかであることは、<u>マクロ統計でみるほどには労働需給が逼迫していない実態を強く示唆</u>。完全失業者は減っているが、依然として非自発的離職者が50万人、不本意非正規労働者は完全失業者の2倍以上となる285万人。<u>労働供給意欲の高い女性、高齢者や、外国人などの労働供給余地は大きい</u>。
D. 低賃金労働者の増加による平均賃金押し下げ	<p>(非正規労働者の増加等)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>女性や高齢者のパートといった短時間労働者が増加</u>。 ✓ 従来の画一的な働き方が変化し、<u>非正規雇用・短時間勤務が増加</u>。<u>未経験者の就労も</u>。 ✓ 企業は業況の好転を<u>一時的と判断し、定年引上げもあり、正規雇用と比べ賃金の安い非正規雇用に労働需要が集中</u>。 ✓ 現金給与総額の変化は労働力構成の変化（平均年齢や勤続年数低下、非正規労働者比率の上昇等）を補正していないため、賃金水準の推移についてより詳細な分析が必要。

分類	主な意見
	<p>(低賃金産業への雇用の集中)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 人手不足感の強いサービス業や商品販売員などの賃金は製造業に比べ低水準。 ✓ 相対的に賃金の低い産業分野へ労働力がシフト。また、賃金水準が高い分野へのダイナミズムがうまく機能せず。 <p>(介護分野)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 多くの人手が必要とされている介護分野の賃金は介護報酬が公的制度下にあり、総じて安く抑えられている。
E. 日本型雇用慣行	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 終身雇用の維持のため、経営者のみならず労働組合や労働者自身もベアの引き上げに積極的になれず、正社員の賃金があがらない。こうした動きは大企業ほど顕著。 ✓ 日本型企业に見られる終身雇用や年功賃金制度、職能的専門性を重視しない雇用契約が要因。 ✓ 賃金をそこまで上げなくても従業員が辞めないことも理由の一つ。背景には、新卒一括採用、年功序列賃金、定年制等により、従業員が同じ会社で長く働くほど恩恵を受ける日本的雇用慣行がある。 ✓ 正社員の解雇規制が厳しい。 ✓ 終身雇用が崩れてきた一方、転職市場及び企業の受け皿づくりはまだ課題が多く、一部のスペシャリストを除けば転職により賃金が安くなるケースは多い。
F. コストの上昇・収益性低下	<p>(硬直的な賃金への警戒)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 足下の人件費増に対する慎重さには、「賃金の下方硬直性(金融危機後の不況期に賃下げせず)」の裏返しとしての「賃金の上方硬直性(安易に賃上げできず)」の面も。 ✓ 賃上げによって固定費が増加することに対する企業側の懸念が強い。 <p>(社会保険料等のコスト増加の影響)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 賃金引上げに伴う社会保険料負担の増加が大きな負担に。 ✓ パート賃金等の雑給費、物流コスト、食品原材料、光熱費などが軒並み大幅に上昇。また、今後予想される更なる定年延長を視野に入れると、益々困難に。最低賃金もこの10年で150円以上上昇。 ✓ 企業が生み出す付加価値から十分な配分が労働者に回っていない背景に、企業が労働(人件費)を、「付加価値創出の源泉」というよりも「利益を圧迫するコスト」と捉えてきた側面もある。 ✓ 同一労働同一賃金を進めるなら、非正規(正規)の賃金上昇がもう一方にも影響し大きな負担となり得る。

分類	主な意見
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ マイナス金利環境下で金融機関はそれどころではない。 ✓ 北海道および三陸の水産加工業界は、主力魚種が軒並み不漁、賃金上昇率を上げる余裕はない。
<p>G. 経済の不透明感、デフレ</p>	<p>(先行き不安・現状)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>少子高齢化でマーケットも縮小するなか、将来への見通しが不透明であるため、長期的経営に自信が持てず、企業は正社員の賃金を上げにくい。上げるとしても小幅に留まり、株主配当や内部留保に回している。</u> ✓ 自らの商品の販売価格は上昇していかないという予想、つまり<u>健全な価格支配力を企業が有していないことが元凶。</u> ✓ <u>地政学上のリスクや世界経済の先行き等、不透明感が払拭できていない状況。</u> ✓ <u>海外とのコスト競争は厳しく、将来不安も払拭されていない。</u> ✓ 現在の好景気は、東日本大震災後の建て替えや東京オリンピックによる不可避的な更新投資によるもので、<u>その後の経済成長の展望が見えず、企業は長期的にも経費となる賃金引上げや設備投資に躊躇。更新投資や人手不足などの一時的要因とその後の反動という懸念が払拭できていない。</u> ✓ 現在の緩やかな景気拡大には、厳しい経営環境における企業の継続的な取り組みが現れており、一部に最高益を記録する企業もあるが、<u>全体として見た場合の企業の体力、競争力は必ずしも十分な状態にない。</u> ✓ 日本商工会議所の調査¹によると、足下で多くの中小企業が賃上げに取り組んでいるが、賃金を引き上げない理由としては、<u>「今後の経営環境・経済環境が不透明なため」</u>が前年比でも増え最も多い。 <p>(物価)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>デフレからの脱却が不完全なことによる物価水準の低迷。</u> ✓ 賃金の上昇が緩やかとなっている最大の要因は、物価の低迷。春闘賃上げ率の三大決定要因は、①企業収益②労働需給③消費者物価上昇率。①②が好調である中で、③の消費者物価上昇率が低迷。
<p>H. 企業規模間格差</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 法人企業統計によれば、企業全体の経常利益率は上昇しているが、<u>大企業と中小企業の利益率の差は拡大しており、中小企業の賃上げ余力は、大企業に比べると大きくない。</u> ✓ 昨年<small>の</small>中小企業の賃上げの詳細をみると、<u>「業績低迷や景気の先行き不透明」</u>が理由で賃金は小幅上昇または賃上げを実施しなかった。そういった企業に徒らに賃上げを煽ると「賃金倒産」が連鎖的に増える懸念。

¹ 日本商工会議所「L O B O 調査（早期景気観測調査）（2017年9月調査）」。

分類	主な意見
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 小規模事業者を主な対象先とする全国商工会連合会の調査²によると、収支トントンおよび赤字と回答した割合は78.8%。来期、採算が好転すると回答した企業は7.9%。先行きが不透明であり、<u>賃上げする原資がない企業も多い</u>。 ✓ <u>事業の低迷や将来の経営環境の不透明感</u>から、賃上げに踏み切ることができない中小企業も見られる。 ✓ 中小企業においてはデフレ脱却しておらず給与への反映が見られない。<u>経営者の高齢化が進み、事業継続に混迷</u>。
I. その他	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>高額給与の団塊世代の大量退職</u>により、低所得の若年労働者との交代比率が多い結果。 ✓ <u>産業構造の変化に対応した高度人材の育成や労働者の能力開発に向けた投資の不足</u>。 ✓ <u>残業代の減少</u>（サービス残業の潜在的な上昇）。 ✓ 企業としても世界的に<u>高い企業収益率</u>（例えばROE 8%以上）を求める内外資本市場の期待を無視しえない。 ✓ 為替変動リスクへの備え等<u>グローバル化</u>がより進展した中、大手企業で<u>収益の分配原理が変容</u>している。

②賃金がさらに上昇していくために政府が行うべき取組

分類	主な意見
A. 規制緩和	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 時間はかかるが、<u>生産性をあげるために規制改革に努める</u>。 ✓ <u>労働生産性の改善が期待できる分野への設備投資を刺激する積極的な規制緩和</u>。 ✓ <u>公共サービスを民営化して企業の事業・投資機会を拡大</u>。
B. 生産性上昇に向けたその他取組	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 近年生産性と賃金のリンクが失われたとされているが、中期的には実質賃金上昇は労働生産性の上昇なくしてはあり得ず、<u>引き続き労働生産性上昇の努力は重要</u>。特にサービス業における生産性をいかに引き上げるかが重要な課題。 ✓ 製品・サービス価格や生産性の上昇が実現できれば、経済の好循環が実現し、更なる賃金上昇も可能。<u>成長力強化に資する新たな成長分野の創出や海外マーケットの開拓支援、生産性向上に繋がるICTの活用推進等</u>が求められる。 ✓ その他、<u>ものづくり支援の継続など生産性向上に向けた投資インセンティブ創出</u>や<u>外国の対日直接投資の促進</u>、経営の次世代への代替わりの促進（従来とは異なる考え方の経営、例えば退職金に代わり、子育て開始時に大幅増加する賃金体系の導入等を促す）、税制改革による技術革新の促進も挙げられる。

² 全国商工会連合会「中小企業景況調査（平成29年度7月－9月期）」。

分類	主な意見
C. 人的資本形成等	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>従事者の能力を高める教育環境整備や再教育事業への減税等、人的資本形成を支援し、イノベーションの創出へ。</u> ✓ <u>企業が継続安定的に人材育成を行うことが出来るよう正規雇用促進を図ると共に、非正規雇用者を含めた雇用者の研修等人材育成の機会の充実、キャリアアップ機会の拡大策を支援すべき。</u>例えば、在職中に大学、専門学校への入学や、得られた資格の評価・反映を行う企業への支援や、公的機関（大学校等）でのサービス産業雇用者の人材育成。 ✓ <u>企業が情報化投資や従業員の教育投資、経営ノウハウの組織的な蓄積・ブランド形成やマーケティングのための投資を拡大させていく必要。</u>働き方改革に加えて、そうした<u>企業の知識資本投資を強力に後押し。</u> ✓ <u>働く人の能力と企業が求める能力のミスマッチ解消のための訓練プログラムが必要。</u>ミスマッチの実態を把握するための全国的な調査を。<u>未経験採用者のスキルアップに繋がる安価な教育訓練機会を提供すべき。</u> ✓ <u>就職氷河期にOJTの機会を得られなかったロスジェネレーション向けの職業訓練の強化。</u>
D. 働き方改革関連	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>働き方改革の実現、特に、同一労働同一賃金により正規・非正規間の格差をなくし、年功賃金からの脱却を図る。</u> ✓ <u>企業規模間・雇用形態間・男女間の格差を是正していく必要。</u> ✓ <u>非正規社員から正規社員への転換を促す。</u>また、<u>正規と非正規の間の不合理な賃金格差をなくす。</u> ✓ <u>賃上げよりも「賃金は同一か少ない上げ幅だが、所定労働時間を20分減らす」といった「同一賃金・軽減労働」を推進する方が、その後のワークシェア社会を鑑みても現実的。</u> ✓ <u>高齢者の雇用形態を技能や意欲に応じた柔軟な形とし、健康維持のためのウェアラブル端末を支給。</u> ✓ <u>働き方改革の議論と合わせて賃金上昇に対する予測や対策を検討すべき。</u>
E. 雇用の多様化・流動化・適正化	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>人々が欲しがると新サービスを次々と生み出す新陳代謝を高め、サービス業や製造業の中のサービス部門の生産性を引き上げるために、雇用の多様化を進める。</u> ✓ <u>待機児童の解消を実現し女性の就労機会を拡大、役員・管理職への登用を促す。</u>外国人の活用も促進。 ✓ <u>裁量労働制を適用する業務を拡充し、成果に応じて頭脳労働、知識集約的労働、非定型業務の賃金をアップ。</u> ✓ <u>柔軟な雇用契約が可能となるように雇用法制の改革を一層進め、今後増えると見込まれるフリーランス等の非正規雇用が契約上不利とならないように制度整備を進める。</u> ✓ <u>生産労働人口の減少やAIなどの本格稼働により産業構造が大幅に変化し、既存の産業の雇用状況が変化することから、雇用の弾力化を強化し、非正規比率を減少させる。</u>年齢による定年等、年齢中心の雇用体制の見直しも重要。 ✓ <u>正社員の解雇規制緩和が不可欠。</u>労働市場の流動化を促すため、<u>収入が減る人のみに出している転職手当を、収入の増減に関係なく出すことも一案。</u>

分類	主な意見
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 「<u>解雇の金銭解決制度</u>」を押し進める。 ✓ <u>転職が本人にも企業にとってもより活力となるような仕組みの整備</u>。 ✓ 適材適所、アウトサイダー（中小企業の正社員及びすべての非正規社員）にもチャンス促す案を。 ✓ 消費税の引上げと社会保障の一体改革を進め、<u>介護報酬抑制などの歪みの大きい雇用政策を減らす</u>。
F. 社会保障・税制	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>企業の社会保険料負担の上昇抑制</u>。 ✓ 「<u>留保利益税</u>」の導入。手元資金を効率的に配分していない企業に、より厳しい目が向く。韓国は数年前に留保利益税を導入し、企業による賃金引き上げと設備投資拡大の奨励に一定の効果。 ✓ 内部留保課税ではなく、<u>内部留保を賃上げの原資とすることを決めた企業に対し、法人税率の優先的な引き下げを行う等、企業に賃上げのインセンティブを与える</u>。 ✓ <u>法人税減税、企業の社会保険費負担の軽減、公共料金の下方コントロール</u>を実施。賃金上昇分や投資分を申告させ、その額により税還付、還付を行った企業名を公表することで余剰資金を賃上げや投資に振り向けさせる。 ✓ 働けなくなった高齢者の支援の原資として働く高齢者から「寄付」してもらう仕組み作り。
G. 将来不安解消・景気回復・デフレ脱却	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>人口減少の歯止め、社会保障政策の安定性等我が国の経済・社会の展望を明確にし、企業や国民の将来不安を解消</u>。 ✓ <u>長期トレンドにおける景気回復、経済環境の安定に向けた取組</u>。 ✓ <u>金融緩和を継続して2%のインフレーションを達成し名目賃金下方硬直性の弊害を取り除く</u>。 ✓ 日銀が、マネーストック（M2）の前年比増加率を、名目GDP成長率3%、あるいは2%のインフレ目標に見合う5%程度に引き上げる等、<u>一層のデフレ脱却の努力</u>。 ✓ 日銀の政策運営の枠組みを現在の物価上昇ターゲティングから<u>賃金上昇ターゲティング</u>に切り替える。 ✓ さらに息の長い景気回復が続くことで、従業員への配分を高め賃上げに踏み切る企業の裾野の広がり期待できる。
H. 賃上げの働きかけ	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 政労使の交渉等を通じた<u>制度的な賃金引き上げ努力</u>は引き続き必要。 ✓ <u>最低賃金の引き上げ</u>。 ✓ 政府が直接コントロールできる<u>公務員賃金を引き上げ、これを梃として民間企業の間でも賃上げムードを醸成</u>する。最終的には官民そろって賃金上がることで消費者の購買力が高まり、デフレ脱却に向かうという道筋を示す。 ✓ 人件費に対する発想転換を促す必要があり、<u>政労使会議の継続は重要</u>。現在、企業収益は史上最高益を更新する勢いであり、働き方改革と賃金上昇・処遇改善（残業減による総賃金下押し影響抑制、ベースアップ継続、最低賃金引き上げ等）の推進両立の取組の真価が問われる局面。 ✓ <u>企業は選択として内部留保をしているため、経団連などと協調して賃上げを過度に働きかけ過ぎるのも控えるべき</u>。

分類	主な意見
I. 中小企業対策	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 賃上げの原資を確保するため、「付加価値を生み出したところに適正に利益を配分する」公正取引の実現が必要であり、<u>企業間の商慣行の見直し等、中小・零細企業の取引条件の適正化支援</u>が必要。 ✓ 中小企業庁のガイドライン³も参考に、<u>人手不足対策や生産性向上に資するIT導入・人材育成に対する助成制度や、専門家派遣などを含む相談機能の拡充等、個々の企業のニーズに合致した支援の充実</u>が有効。 ✓ 中小企業を対象とする<u>雇用関係助成金等の拡充及び活用促進</u>により生産性の向上を図る。 ✓ 倒産の3.1倍の廃業がある現状を踏まえると、<u>中小企業の事業承継策（事業継続なら法人資産分の相続税の支払猶予等）</u>を見直し、<u>安心して事業承継出来る体制の整備</u>が重要。
J. その他	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>家計の収入を増やす方策として、賃金上昇だけでなく、株・債券等の金融資産からの配当・利子収入を増やすべく、家計の投資を促進することも考えるべき。</u>例えば投資信託業界の競争を高め、信託手数料などが下がっていけば、家計のこの面での投資意欲を高めることができる。 ✓ <u>非正規雇用者の安定的雇用や従業員満足度も重要であり、それらにも注目して評価する必要。</u> ✓ 政策効果を地域の隅々まで浸透させるため、<u>地域の実情を良く知る地方自治体を通じたきめ細やかな支援</u>が効果的。 ✓ 沖縄県の県民所得がワーストとなっている複雑な要因を産官学で解明していくことが経済の好循環の一步となる。 ✓ <u>ドイツの「共同決定方式」の導入。</u>労使が半数ずつ「監査役会」に代表を送り、それが取締役会を任命、業務を監視することで、<u>賃上げや労働条件の改善に向けて、被用者側の意見が経営上の意思決定に反映されるよう改革。</u>我が国は株主価値最大化の観点からのみコーポレートガバナンス改革が論じられてきたが、方向転換すべき。 ✓ 「過剰品質」「過剰サービス」という後進国モデルを脱し、<u>「製造業立国モデル」から、「知財立国モデル」「サービス業立国モデル」へと産業構造を切り変え。</u> ✓ 競争の激しい「グローバル大企業」ではなく、<u>競争が激しくない「ニッチ産業モデル」を保護育成。</u> ✓ <u>政府の取組というより個々の企業の経営判断の問題。</u>長期的な景気拡大の中で、従業員への配分を高める企業が増えることを期待。

³ 中小企業庁「中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン」（平成29年7月）

2. 設備投資に力強さが欠けている要因、今後、設備投資を一層促すために政府が行うべき取組

① 設備投資に力強さが欠けている要因

分類	主な意見
A. 投資環境の不透明感 (投資リスクの増加)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>海外の不安定な社会情勢、人口減少による将来的な消費抑制、人材不足による企業存立への不安等により長期を見据えた設備投資に踏み切りにくい。</u> ✓ <u>海外経済の不確実性や人口減少による国内市場の縮小懸念など、企業は経済の先行きに対して慎重な見方。</u> ✓ <u>テロや北朝鮮情勢等への不安、リーマンショックや東日本大震災等の記憶により、現状の景気回復がまだ一時的と捉えられているが、地政学リスクが薄れてくれば、力強い設備投資の拡大が期待できる。</u> ✓ <u>先行き不透明感による投資に対するリターンの不確実性が高いことに加え、足元の消費動向を見ると、積極的な投資に踏み込めない。</u> ✓ <u>経済や政治、世界情勢の先行きへの不安から、経営者は設備への投資を控える傾向がある</u> ✓ <u>中小企業に対する調査では業況D I⁴は依然として低い水準にある。設備投資を積極化するまでに至っていない。</u> ✓ <u>企業は既存の設備を更新する設備投資を行っているものの、生産能力の拡大を目的とした設備投資には二の足を踏んでいる。一部の製造業では「設備投資は引続き老朽化対策にとどめる」といった声も聞かれる。</u> ✓ <u>イノベーションが進んだために不確実性の大きい投資プロジェクトが増えている。</u> ✓ <u>研究開発分野では中長期投資が必要だが、成長企業でなければ大規模投資を単独で実施するのが困難である。</u> ✓ <u>中小企業では収益規模が小さい一方、投資機械等の高度化により投資額は上昇しており、設備投資に対して消極的にならざるを得ない。</u>
B. 人口減少を背景とした市場縮小に対する懸念	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>少子高齢化による経済の不透明感から、設備投資に慎重になっている。</u> ✓ <u>人口減少で市場規模縮小が見込まれる国内では、投資は控えられる傾向にある。</u> ✓ <u>国内市場は、人口減少・少子高齢化が一層進み、マーケットの拡大が見込まれない中で、企業は積極的に設備投資に踏み込めていない。</u> ✓ <u>高齢化の進展や人口減少、地方の過疎化の進行などを考えると、更なる投資は控えざるを得ない。</u> ✓ <u>人口減少、成熟社会の中で設備投資を進めることは、逆に企業体力を削ぐ結果にもなりかねず手控え感がある。</u> ✓ <u>少子高齢化、人口減少社会にある日本では設備投資も含め、資源の最適化を図ることも必要であり、企業の合理的判断の結果として、設備投資が伸びていない。</u>

⁴全国商工会連合会「中小企業景況調査（平成29年度7月－9月期）」。

分類	主な意見
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>国内の人口減少トレンドの顕現化に伴い、企業経営者が先行き需要の減退を予想して、設備投資に慎重になっている可能性がある。</u>
C. 期待収益率の低迷	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>国内投資の期待収益率が低いため、日本や海外の企業が日本以外の市場を投資先に選ぶことが多い。背景として、海外と比べて国内で実行可能な投資プロジェクトの期待収益率が、規制緩和の不徹底などによって低く抑えられている可能性がある。</u> ✓ <u>アンケート調査⁵によれば企業の期待成長率は依然として低水準にある。</u> ✓ <u>世界的にビジネスの収益率が低位に推移している中、企業側から見て高収益の投資案件が容易に見つからない。</u> ✓ <u>投資の収益性がそれほど高くない現状では、設備投資を無理に増やした場合、過剰設備に悩まされるリスクがある。</u>
D. 海外投資へのシフト	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>企業の投資意欲は極端に低迷しているわけではなく、海外企業などに獲得した利益を投資している。</u> ✓ <u>海外への投資（M&A含む）やR&D以外の無形資産投資などは相応に実績があり、設備投資以外への資金使途が増えている。</u> ✓ <u>特に製造業で新興国市場での現地生産化に伴う設備投資が海外へ漏出している。</u>
E. 企業の経営マインド、ガバナンスの変容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>バブル崩壊後に銀行等から融資を引きあげられた経験から、内部留保を厚めに確保する防衛本能が働いている。</u> ✓ <u>90年代の経験が経営者の過剰な財務健全化志向となって、内部留保蓄積と設備投資低迷に結びついた。企業行動がリスク回避的となっている。</u> ✓ <u>短期利益や株主利益を重視する欧米型の経営スタイルが広がっている。株価重視、配当増額など短期利益を追求するような社外を意識した経営は、賃金抑制や設備投資の抑制につながる可能性がある。</u>
F. 人手不足や後継者の不在	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>当面の人手不足が続くことが予測される中、着実に生産性を向上させるためには設備投資が欠かせないが、中小企業経営者の高齢化や後継者不足により投資回収期間が見込めないため設備投資に踏み込めない。</u> ✓ <u>中小企業では経営者の高齢化や相続税等の問題により廃業している現状から、前向きな設備投資意欲が減退している。</u> ✓ <u>建設要員の不足、建設資材の高騰、及び建設費や不動産価格の上昇などにより、新たな設備投資を見送らざるを得ない。</u>

⁵ 内閣府「平成28年度企業行動に関するアンケート調査結果」（平成29年2月）

分類	主な意見
G. その他	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>レガシーシステムへの対応の遅れや標準化の不徹底により企業や業界を横断するネットワークを構成するための I T 投資の調整コストが大きい。</u> ✓ <u>I o T の長期的な導入による新たな事業モデルについてビジョンやノウハウが欠如しているため、I o T の戦略的な導入への積極的姿勢が遮られている。</u> ✓ <u>保護的規制や企業結合の進行によって一部業界で競争圧力が低下し生産性向上の意欲が損なわれている。</u> ✓ <u>プライベート・エクイティなどリスク・キャピタルを提供する資本市場の機能が十分に働いていない。</u> ✓ <u>企業は生産性を高めており、以前ほど新たな構築物等の設備投資を必要としない可能性がある。</u> ✓ <u>堅調な企業収益には見劣りするが、足下の設備投資計画を見る限り、設備投資が力強さを欠いているわけではない。</u>

② 設備投資を一層促すために、政府が行うべき取組

分類	主な意見
A. 投資インセンティブの付与（税制優遇措置等の活用）	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>製造業の国内生産回帰や、非製造業の人手不足に対する省力化投資といった、企業の内発的な動きをうまく加速できるような税制等のインセンティブ政策を、支援措置の手続きの簡便化と合わせて検討すべき。</u> ✓ <u>内部留保の一部を設備投資に回す企業に対しての優先的な法人税率の引き下げや、投資優遇措置と合わせた内部留保への課税を検討すべき。</u> ✓ <u>研究開発に関わる投資や、自動化、A I、I o T など生産性向上を進めるにあたり必要な設備投資を積極的に実施した企業に対して、減税等のインセンティブを与える取組により、投資を促していくべき。</u> ✓ <u>カーボンプライシングといった政策税制を導入し、省エネ、再エネ、創エネに向けた投資を促すべき。</u> ✓ <u>工場やオフィスの省エネ機器への更新などに固定資産税の一括償却などを適用し低炭素型社会実現を促進する。</u> ✓ <u>従業員の能力開発などの投資について税制によって優遇することを検討すべき。人件費を増やした企業に対する税制優遇策などが効果的な可能性がある。</u> ✓ <u>日本では多くの業種で小企業が乱立しており、企業の価格決定力が弱く利益率が構造的に低い。業界再編を促すための税制優遇措置も検討すべき。</u> ✓ <u>経営強化法の経営力向上計画の一層の推進等による税制優遇の継続、ものづくり補助金の継続などの直接的な支援に加え、海外展開支援や持続化補助金の拡充を行うことを通じて、新事業・新分野展開を図ることによる設備投資の促進が効果的。</u>

分類	主な意見
B. 規制緩和の推進、経済特区の活用	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 諸外国の法人税率を踏まえ、<u>対日直接投資を呼び込む政策（法人減税、特区活用による規制緩和等）を検討するべき。</u> ✓ <u>規制緩和を活用した思い切ったビジネス環境の変化が必要。</u> ✓ 特区の活用などによる投資シーズの提供、継続的な規制緩和などによる新規市場の開放などを進めるべき。 ✓ <u>ドローン配送の認可、特に住宅が密集していない過疎地で定期便化を実現すべき。</u> ✓ 市場フロンティアを拡大させる規制改革として、<u>公共サービスの民営化（PPP推進、公的資産の活用）による投資・事業機会の創出。</u> ✓ 中小企業は収益力の弱さから新たな投資に躊躇しているため、<u>ICT活用などの未来投資を行政手続の簡素化等で後押しする必要がある。</u> ✓ AIやIoT関連の<u>技術促進を規制緩和や経済特区などにより後押しするべき。</u>
C. 産学官の連携推進による研究開発の活性化	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>地方の中小企業と地方の大学の連携をよりアクティブにし研究開発を活性化させることが、地域の人口問題につながる観点としても重要である。</u> ✓ 組織の枠を超えたオープン・イノベーション促進のため、<u>小規模企業も体力に合った形で参加できるような企業間連携や産学官連携の仕組みづくりを進めるべき。</u> ✓ 新たな成長市場を生み出していくためには、<u>産学連携支援や、研究開発投資に対する財政的支援（税制優遇等）の拡充等によるイノベーションの創出が必要である。</u>
D. IT投資の促進	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 大規模な機械や建物への投資ではなく、IoTを活用したシステム（AI、ロボット、クラウドサービス等）が、今後の経済を牽引していくこと想定すると「<u>設備投資</u>」よりも、「<u>人材投資</u>」により施策をシフトすべき。 ✓ <u>企業の生産性向上やAI等の新時代への設備投資を積極化させることが重要である。</u> ✓ AIやIoT関連の技術促進を規制緩和や経済特区などにより後押しする。<u>IoT、ソサエティー5.0に向けた中小企業の設備投資促進に対するサポートを周知し活用を促すべき。</u> ✓ <u>IoTによる製造業の事業モデルの転換を支援するナレッジや方法の導入に対する支援、IoTを活用した既存の業種や業界を横断する企業間パートナーシップの奨励やデータの共有化を促進するべき。</u> ✓ <u>IoT、AIなどの未知の技術については、従来の経験が活用できないため、業務上実用に耐え得るレベルになったという以上の情報を有している企業は多くない。こうした企業に、好事例を積極的に共有していくことで、投資へのモチベーションを高める効果を期待できる。</u>

分類	主な意見
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>企業にとってサイバーセキュリティへの投資が必須だが、具体的なソリューションや、どの程度の投資をすればよいかという点は必ずしも明確ではない。詳細なガイドラインを提示することによって、専門人材が不足しがちな中堅・中小企業だけでなく、大企業においても投資の際の参考になる。</u> ✓ <u>人手不足が深刻な中小企業のIT投資について普及の余地がある。中小企業の人手不足対策に貢献するようなIT投資の支援策も設備投資活性化策として効果的。</u> ✓ <u>人手不足をはじめとする供給制約が大きな経営課題となりつつあるなか、省力化や生産性の向上に繋がるようなデジタル投資等を促進していくことが必要である。</u> ✓ <u>中小企業の働き方改革と労働生産性向上に資する設備投資（例：省力化機器やICT、AI、ロボット等）に対しては、補助や税制面での優遇措置による支援が重要である。</u>
E. 環境投資の促進	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>技術イノベーションによる新事業創出、中でも持続可能な社会実現のための環境技術投資が必要。</u> ✓ <u>企業間や異業種の連携、産学連携による再生可能エネルギー技術、水素利用技術、宇宙開発技術、地球温暖化対応技術等の環境技術への研究開発支援を実施するべき。</u>
F. 人材育成、外国人材の活用	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>投資の期待収益率を上げるには、資本を補完する高度人材の育成や活用、特に女性や外国人が働きやすい環境を整備することが重要である。</u> ✓ <u>労働市場改革と外国人労働力の有効活用が重要（例：労働市場の流動化を促す解雇規制の緩和と転職支援、外国人留学生の受け入れ促進と優秀な留学生に対する永住権の発給要件の緩和、研修生制度のより柔軟な運用など）。</u>
G. 政府による将来ビジョンの提示	<ul style="list-style-type: none"> ✓ <u>Society5.0など新たな社会の方向性を提示することが企業の投資意欲を促す効果を持つ。</u> ✓ <u>具体的かつ実効性ある成長戦略を示し、企業の将来不安を払拭することで、設備投資を促進させる。</u> ✓ <u>「未来投資戦略」をスピード感を持って推進し成長期待を高めていく。</u> ✓ <u>東京オリンピックを一里塚とする長期の経済ビジョンを示す。（国民規模の健康増進、気軽にトレーニングや効果的な成果を達成できる指導が受けられる公的補助）。</u> ✓ <u>政府が近未来の重点政策として成長戦略の方向性を明確に示し、自らそこに投資しながら企業投資を呼び込むべき（例：電気自動車への明確なビジョン提示など）。</u> ✓ <u>欧米の経営手法の真似ではない、新しい日本型経営の再構築を政府が後押しすべき。</u> ✓ <u>少子化対策等の課題解決策を早期に明確にし、経営環境の透明性を向上させる。</u>

分類	主な意見
H. 事業承継の支援	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 設備投資を可能とする<u>長期の経営見通しを確立するには、事業承継を円滑に進めるための支援が不可欠。</u> ✓ 円滑な事業承継への環境整備として、<u>後継者難解消に向けたマッチング支援制度の強化や、事業承継税制の抜本的な見直しなどに取り組む必要。</u>
I. その他	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 訪日外国人の増加を更に加速させることによって、<u>企業のインバウンド関連投資の促進を図る。</u> ✓ 財政再建に十分留意しながら、災害に強い国土づくりなど<u>必要なインフラ投資を積極的に行うことで、企業が国内投資を進めていく上の災害リスク要因を減ずる。</u> ✓ 機械や建物などの耐久性が向上していることを踏まえ、<u>減価償却の期間を弾力化すべき。</u> ✓ シェアリング・エコノミーが日本においても普及してゆくことを前提とし、<u>無形資産のストック形成を含んだ投資統計の改良・普及が必要</u>である。 ✓ <u>成長力のある海外企業の経営実態を調査する</u>べき。 ✓ 細切れなモデルチェンジではなく<u>画期的な機器開発を推進する必要がある。</u> ✓ セーフティネット制度の拡充等で<u>中小企業が経営危機に陥った際の保証をより強固にする。</u>一方、<u>不正企業に対しては厳しいペナルティを課すことも重要</u>である。 ✓ 短期スパンの節目が改革の障害とならないよう、<u>政府の年度会計などを見直す</u>べき。 ✓ <u>マイナンバー制度の一層の推進</u>により、情報セキュリティを向上させビッグデータの活用につなげるべき