

| 質問事項 | | 記述式回答 |
|--------------------------|--|--|
| 賃金の上昇及び設備投資の促進に必要な取組について | | |
| 1 | <p>好調な企業収益や雇用環境の改善に比べ、賃金の上昇が緩やかとなっている要因、また、今後、賃金がさらに上昇していくために、政府はどのような取組を行うべきか、お考えをご教示ください。</p> | <p>従来の画一的な働き方が変化してきている一方で、非正規雇用・短時間勤務の増加(パートの所定内給与は人手不足により上がっているが金額は安い)、残業代の減少(サービス残業の潜在的な増加を含む)、業務のIT化などが賃金上昇の抑制に影響している。また、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るため総じて安いことも一因と考えられる。終身雇用が崩れてきた一方で、転職の市場及び企業の受け皿づくりはまだまだ課題が多く、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。転職がマイナスとならずに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が必要である。また、非正規雇用者も含めた研修等人材育成の機会の充実に向けた支援策が望ましい。研鑽することで個々の能力も上がり、企業の生産性向上にもつながる。</p> |
| 2 | <p>好調な企業収益に比べ設備投資に力強さが欠けている要因、また、今後、設備投資(機械設備、構築物、研究開発等)を一層促すために、政府はどのような取組を行うべきか、お考えをご教示ください。</p> | <p>株価重視、配当増額など短期利益を追求するような外を意識した流れが強いと、資本コストの膨らみから、結果として内なる賃金抑制や設備投資の抑制につながる。また海外の不安定な社会情勢、人口減による将来的な消費抑制や人材不足による企業存立への不安等も長期を見据えた設備投資に踏み切りにくい側面がある。一方で、人口減少、成熟社会の中では、国内での設備投資をただ進めることは逆に企業体力を削ぐことにもなりかねず手控え感がある。たとえば、研究開発の分野も中長期の投資が必要だが、成長企業でなければ大規模なものを単独で実施するのは人員の能力も含めて困難といえる。社外との連携強化、産学連携の機会を促進する枠組みやルールづくりなど行い、小規模な企業も体力に合った形での共同研究ができるような支援、さらにそうした研究成果が生かせるマーケットづくり支援などがより求められると考える。</p> |