

# 令和6年第14回経済財政諮問会議

## 議事要旨

### (開催要領)

- 開催日時：令和6年11月26日(火) 17:40～18:45
- 場 所：総理大臣官邸4階大会議室
- 出席議員：

議長	石 破 茂	内閣総理大臣
議員	林 芳 正	内閣官房長官
同	赤 澤 亮 正	内閣府特命担当大臣（経済財政政策） 兼 経済再生担当大臣
同	加 藤 勝 信	財務大臣
同	村 上 誠一郎	総務大臣
同	武 藤 容 治	経済産業大臣
同	植 田 和 男	日本銀行総裁
同	十 倉 雅 和	住友化学株式会社 代表取締役会長
同	中 空 麻 奈	BNPパリバ証券株式会社 グローバルマーケット統括本部副会長
同	新 浪 剛 史	サントリーホールディングス株式会社 代表取締役社長
同	柳 川 範 之	東京大学大学院経済学研究科教授
臨時議員	福 岡 資 麿	厚生労働大臣
- 有識者：

	富 山 和 彦	株式会社IGPIグループ会長
	山 田 久	法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科教授

### (議事次第)

- 開 会
- 議 事
  - 令和7年度予算編成の基本方針（原案）
  - 賃金向上に関する特別セッション①
- 閉 会

(資料)

- 資料1 財政制度等審議会の建議の方向(加藤議員提出資料)  
資料2 令和7年度予算編成の基本方針(案)  
資料3 賃金向上特別セッションの主な論点(柳川議員提出資料)  
資料4 賃金向上特別セッション 基礎資料集(内閣府)  
資料5 労働供給制約経済と賃金  
～賃金上昇圧力を持続的賃金上昇に結実させるために～  
(富山和彦氏提出資料)  
資料6 賃上げと人手不足解消の好循環に向けた政策対応(山田久氏提出資料)
- 配付資料1 国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策(概要)  
配付資料2 国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策  
(令和6年11月22日閣議決定)  
配付資料3 「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」の経済効果  
配付資料4 国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策 全体像  
(経済財政政策担当大臣提出資料)  
配付資料5 国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策 政策ファイル  
(経済財政政策担当大臣提出資料)
- 

(概要)

(赤澤議員) ただ今から、「経済財政諮問会議」を開催する。

本日の議題は、お手元の議事次第のとおりである。

議題に入る前に、一点ご報告する。先週金曜日、総理から策定のご指示があり、諮問会議でもご議論をいただいた経済対策を取りまとめ、閣議決定した。お手元に、経済対策の概要、本文、経済効果試算、全体像、「政策ファイル」をお配りしているので、後ほどご覧いただきたい。

○「令和7年度予算編成の基本方針(原案)」

(赤澤議員) 議題1「令和7年度予算編成の基本方針」について、まず加藤財務大臣から、財政制度等審議会の建議についてご説明をいただく。

(加藤議員) 財政制度等審議会においては、「令和7年度予算の編成等に関する建議」に向けた審議が進められている。

資料1をご覧いただきたい。

1ページ、「総論」の1の2ポツだが、デフレ脱却を確実にするためにも、潜在成長率を高め、持続的な経済成長を実現していくことが不可欠であることを書いている。

2の3ポツ、金利が上昇していく中では、政府の資金調達コストが上昇することもあり、より一層投資効果を見据えた政策運営が必要。3の2ポツ、EBPMによる予算の重点化や施策の優先順位付けを徹底することで、予算の質を高めていくことが重要などの指摘がなされる方向である。

2ページの「各論」、1の「社会保障」の関係では、1ポツで、現役世代の負担抑制や

能力に応じた負担への見直しなど、全世代型社会保障に向けた医療・介護の改革を推進すること、2ポツで、年金制度改革について、働き方に中立的な制度の構築を目指すとともに、高齢期の経済基盤の安定などを図るべきなどの指摘がなされる方向である。

4の「文教・科学技術」の部分では、教育の現場にとっては、学校業務の縮減等の「働き方改革」をしっかりと進めることが重要であり、教職調整額を「働き方改革」の進捗と財源確保を前提に、段階的に引き上げることが必要などの指摘がなされる方向である。

今後、こうしたご指摘も踏まえ、予算編成作業を進めていきたいと考えている。

(赤澤議員) 予算編成の基本方針の原案について、内閣府から資料2に沿って説明をお願いします。

(木村統括官) 資料2をご覧ください。

本日も議論いただき予算編成の基本方針は、経済財政諮問会議における諮問・答申の手続きを経て、12月上旬に閣議決定することを予定している。

1ページ、「1. 基本的考え方」の「(1) 経済の現状及び課題」では、我が国経済が、現在、コストカット型経済から脱却し、「賃上げと投資が牽引する成長型経済」に移行できるかどうかの分岐点にあるという現状認識を示している。

その上で、最も重要な課題は、全ての世代の現在・将来の賃金・所得の増加であり、賃金上昇が物価上昇を安定的に上回る経済を実現し、そして、成長型経済への移行を確実なものとしていくこととしている。

2ページ、「(2) 経済財政運営の基本的考え方」では、経済対策及びその裏づけとなる令和6年度補正予算と、令和7年度当初予算によって、切れ目のない経済財政運営を行うこと、そして、「経済あつての財政」との考え方に立ち、危機に強靱な経済・財政を作っていくこととしている。

2ページ後段、「(3) 施策の方向性」としては、①から4ページの⑧まで、主要な施策分野を列挙している。

最後に4ページ、「2. 予算編成についての考え方」として、来年度の予算は今年度の補正予算と一体的に、骨太方針2024に沿ってメリハリの効いた予算編成を行う。その際には、経済・物価動向等に配慮しながら、中期的な経済財政の枠組みに沿った予算編成を行う。ただし、重要な政策の選択肢を狭めることがあってはならないとしている。

(赤澤議員) 民間議員からご意見をいただく。

(柳川議員) 予算編成の基本方針について、大事な点が多く書かれているが、ポイントだけお話をさせていただく。

まず一番のポイントは、先ほどからお話があるが、骨太方針2024を踏まえた予算編成にしていくことだと思っている。骨太方針2024をしっかりと今まで作ってきたわけで、これを継続的に実現させていくことが何よりも大事。

もう一つのポイントとしては、EBPMをしっかり使って、ワイズスペンディングを徹底して、本当に大事なところにお金をつけていくところがまず一つの柱で、もう一つの柱は、総理が常々おっしゃっていることだが、日本国内で稼ぐ力を作り出していくところにあると思う。地方創生ということで、それぞれの地域も含めて、稼ぐ力を作り出していく。そのために大事なことは、国内の民間投資をしっかり引き出していくこと。

民間投資には幾つかのポイントがあると思っており、一つは、後のセッションで取り上げる賃金にもつながる人材への投資。そして、人が少なくても生産性を上げていけるような省人化投資。三番目に、イノベーションやスタートアップなどがしっかり伸びていくこ

と。もう一つは、DXやGXなど、成長分野と言われるところに民間投資が入っていくこと。さらには、地域、地方にとって大事なところだと思うが、農林水産業の高度化、地域の文化や自然などを生産性の向上に使えるような投資をしていく。これらが民間投資の大きな柱だと思っている。

それに加えて、これはこの後のセッションで議論する話だが、やはり賃上げが継続的に起きていくような労働市場環境を作っていくことが大事だと思う。

いずれにしても、危機が様々あって経済環境は変動するのだが、大事なことは中長期的に経済基盤をしっかり作っていくことだと思う。経済対策は大事なのだが、様々な環境変化があり、危機と言っていると、毎年いつも危機なので、我々は経済の基盤を作っていくことが大事であり、財政健全化のしっかりとした道筋を作っていくこともこの予算編成においては大事だと思っている。

(新浪議員) 予算編成全体の枠組みに関して、デフレからインフレへと前提が変わった中で、財政運営における収入と支出の計算方法にズレが生じてきているのではないか。経済が大きく変化したことを踏まえ、収入と支出の考え方を変えなければ財政運営に大きく支障を来すのではないか。

まず、予算編成の前提となる税収予測が大きくずれている状況は改善が必要。予測がきちんとできるよう、税収の弾性値も見直さないといけない。また、予算の使い方についても不用が積み上がっている。

こうしたことを考えると、国家予算運営の仕組みをもう一度考え直さなければいけないタイミングに来ているのではないか。今までのやり方が悪いということではなく、デフレとインフレでは経済の見える姿が違うので、在り方をもう一度しっかり考え直さなければ、適切な国家財政運営、予算運営を行うことが難しくなるのではないか。

その上で、国民に「手取りが増える」と安心していただくことが非常に重要だが、とりわけ中心として考えていかなければいけないのは、7割の雇用を支えている中小企業の生産性をより上げるということ。

第一に、最低賃金の目標をしっかり決めるとともに、生産性が上がらなければ給料を上げられないという考え方を考えるべき。生産性向上投資を進めるため、例えば最低賃金1,500円を早期に実現するという目標設定をし、「予見性」を示すべき。給料を上げないと人も集まらなくなっており、生産性が上がってから賃金を上げていくという悠長なことを言っている状況ではなくなっている。

また、そうした中堅・中小企業、特に中小企業を延命させるだけの補助金はもう一度見直し、その代わりに労務費の価格転嫁の取組強化とともに、意欲のある中小企業に対してITやデジタル活用の助言も含めたマネジメント面でのサポートを行うべき。

デジタル活用と言うが、ITの実践を行うだけでも一気に生産性が上がる。7割の雇用を抱えている中小企業の生産性がしっかり上がると、潜在成長率も非常に上がる。大企業は言わずとも生産性向上に取り組むと思われるため、意欲のある中小企業に集中して、助言をしっかり進めていただきたい。

そして、生産性の高い企業へ人材が動いていくことが大変重要。とりわけ地方においては、地方銀行等の優秀な人材の活用も考えていくべきではないか。

なお、大企業については、分かりやすい形で労働分配率の「見える化」を推進し、賃上げへの圧力としていくことが大変重要だと思う。

第二に、社会保障制度の抜本的な改革が不可欠。後期高齢者支援金は、2008年度は4兆

円強であったが、2022年度には6兆7000億円まで拡大している。これを放置しては、賃金が上がっても手取りは増えない。歳出改革と応能負担を徹底的に進め、後期高齢者支援金の負担をいかに減らすかということも是非とも考えていただきたい。その上で、早期に財源に関する議論もやらなければいけない。

最後に、住宅にかかる費用低減について。空き家を若い人たちに活用いただくという話は随分前から申し上げているが、なかなか実現できていない。これから遺贈なども大変増加すると思われるところ、いかに空き家等の遊休資産を有効に使うかが重要であり、若い労働世代を中心とした対策を是非お願いしたい。

(中空議員) 金融市場において、トランプ大統領になった場合の米国経済に関するシミュレーションやその影響の分析を様々行っているのだから、その話を少ししたい。

関税を世界に対して10~20%かける、対中国には60%かけることを前提にすると、我が国GDPにも0.3%程度の押し下げ要因になり、物価の上昇圧力にもさらされるという試算をしている。米国経済の行方は正直よく分からないところがあるが、世界経済全体に蔓延した不透明感も無視はできない。

翻って、石破総理には、こうした状況に対応して上手く柔軟に動いていただくとともに、周りに流される必要はないとの矜持も発揮していただきたいと切に願う。

そうした中での予算だが、2025年度のプライマリーバランス黒字化達成がかなわない可能性が大きくなっているのは極めて問題だと申し上げたい。巷間言われているような、働き控えという観点では実際にはそのような壁はないのだが、年収103万円の壁の見直しやガソリン減税の検討などによって財政が膨張してしまいかねない。補正や基金は、本来ないもの、特例でできたものであり、そうしたものに依存して財政弛緩を許してしまうべきではないと考える。

この観点では、やはりプライマリーバランスの黒字化目標は重要。仮に現行の目標を果たせないとすれば、この次はどのような目標を持つべきか、政府としての態度をきちんと示していく必要もあろうかと思う。

また、簡単に財政弛緩をする動きについては、米国や欧州など多くの国で起こっている事態。日本も金利ある世界に移行する中、緊張感の高い財政運営が求められると考える。そのためにも、政策には財源が必要であること、信用力を維持することの重要性などについても、政権担当者だけでなく、全ての国会議員に肝に銘じていただきたいと思う。

国債の格下げリスクがあると言っても全然格下げされないではないかと、よく言われるのだが、格付は遅行指標である。耳障りの良い政策であっても、財源が伴わなければいずれは格下げになり得、格下げになったときには本当に速い。また、そうなったときには、政府の債務返済能力にも企業の資金調達コストにも大きな影響が出てしまう。こうした格下げリスクについて、与野党で認識を共有していただきたいと思う。

さらに、限られた予算の使い方だが、やはり石破総理と言えどという色を大きく出すことについて、地方創生を本気で進めていくことを提案したい。これまでの地方創生は、あくまでもそこに住まない人が打ち立てたような、たとえば利便性を上げるとか、インバウンド関連の政策が多かったように思う。私見では、本当に重要な地方創生はそこに仕事があること、お金が稼げることから始まると思う。

その意味で、先日新たに打ち出された10兆円のAI・半導体投資を地方創生に結び付けることや、自然エネルギーやGXを駆使した技術と地方創生を結ぶことなど、既存の技術や政策を複合して効果を出すことを提案したい。

また、私がこうした発言を様々としているからか、こんな案はどうかと言ってくれる持ち込み案件も大変多くある。是非その一つ一つを総理、赤澤大臣にも併せて聞いていただき、活用できるものは活用して、地方創生と新技術を結びつけた日本の経済成長の実現を果たしていただければと思う。

(十倉議員) 日本経済は2年続けて歴史的な賃金引上げが実現する中、需給ギャップがほぼ解消し、2%程度のモデレートな物価上昇の実現も近づいている。今まさにデフレマインドを払拭し、成長と分配の好循環を確かなものとする正念場を迎えている。

予算編成の基本方針について、私からは三点申し上げたい。一に賃金引上げ、二に供給サイドの強化、三に財政規律の維持についてである。

一点目の賃金引上げについて、この後の特別セッションでも議論があるかと思う。経団連は、適度な物価上昇を前提に、来年1月に公表する経労委報告で、2025年を賃金引上げの力強いモメンタムを定着させる年とすべく、呼びかけを行っていく。

二点目、供給サイドの強化についてである。需給ギャップがほぼ解消しつつある中において、令和7年度の予算は「経済あつての財政」の考えを基本に、GX・DX等を通じた供給サイドの強化、中小企業の生産性向上に資する施策の優先度を高め、メリハリを効かせるべきであると思う。特に、社会課題の解決を通じた持続的な成長を目指して、GX経済移行債のように民間投資の呼び水として、政府が複数年度で計画的な支出を行うことが重要かと考える。

三点目は、財政規律の維持についてである。先ほど中空議員も強調されたが、金融政策が正常化に向かい、金利のある世界では、骨太方針2024に掲げた2025年度のプライマリーバランス黒字化を実現し、その後も複数年度の平均で黒字基調を維持していくことが極めて重要と考える。社会保障をはじめ歳出改革に着実に取り組み、財政規律を維持することが今まで以上に求められる。

さらに、社会保障制度の問題は財政の問題に直結する。公正・公平で持続可能な全世代型社会保障制度の構築に向けて、個々の制度の検討だけではなく、社会保障全体の給付と負担の見通しも示して、税と社会保障の一体改革の議論に速やかに着手すべきと考える。

## ○「賃金向上に関する特別セッション①」

(赤澤議員) 議題2「賃金向上に関する特別セッション」からは、福岡厚生労働大臣にご参加いただく。また、有識者として富山和彦会長、山田久先生にもご参加いただく。

まず、柳川議員から、本セッションにおける主な論点をご説明いただく。

(柳川議員) 資料3「賃上げとマクロ経済に関する主な論点」について、成長と分配の好循環をどう作るか、高付加価値創出型経済によって賃上げを定着していくこと、また、賃上げの普及・拡大のためにどのような取り組みを進めるべきかというところを論点として書いている。

そもそも賃上げというのは政策変数ではなく、賃金はマーケットで決まっていく。賃金は上がっていくときは上がっていくはずである。しかしなぜこれだけ賃上げという話になっているかというところ、資料に「1.賃上げを起点とした成長と分配の好循環」と書いているが、逆に言うと、今まで賃金と物価の悪循環に陥っていたのではないかと。賃金が上げられないから物価も上がらない、物価も上がらないから賃金が上がらない。マクロ全体として悪循環に陥っているとすれば、賃金を何とか押し上げて、悪循環から好循環に変えていかなければいけない。ここがポイントにしている一つである。

もう一つは、この後、富山会長からお話があるが、今、人手不足である。人手不足であれば本当は供給が足りないのだから、価格が上がり、賃金も上がっていくはずである。賃金が上がっている産業、業種も一部にはあるのだが、全体で見ると、人手不足と言いながら賃金がそれほど上がっていない。これは、経済学者が考えているようなマーケットのメカニズムが上手く働いていないということ。大企業の正社員であれば、賃金は比較的安定的に推移する、景気が良くても悪くても賃金は上がったり下がったりしない。それは良いことなのだが、こうした状況の中ではなかなか賃金が上がりにくい。もう少し人手不足の状況を反映して賃金が上がっていく環境を作っていかなければいけないのではないかと。

三番目は、何といたっても労働生産性、付加価値生産性が上がる必要があるということ。どれだけ供給不足になっても賃金は高くはつかないので、先ほどからお話があったが、いかに生産性を高めていくか、付加価値の高い労働ができるようにするか。そのためには、この後、山田先生のほうからエッセンシャルワーカーの高度化という話が出てくるが、こうした話をしっかり考えていかないと持続的な賃上げに繋がっていかないだろうということ、しっかり議論をしていきたいと考えている。

(赤澤議員) 有識者の皆様からご発言をいただく。

(富山氏) 私は学者ではなくて経営実務家で、様々な会社の経営をしている者なので、その実務感覚を積分した話をしたいと思う。

資料5をご覧ください。

柳川議員からお話があったが、今は完全に労働供給制約の時代である。こうなると、結局、付加価値労働生産性が賃金やGDPなど様々なものを決めてしまう。

裏返して言うと、伝統的なマクロ政策は、ケインズ政策が典型的だが、不完全雇用を前提としている政策なので、逆にあまり効かなくなる。景気の平準化などの効果はあるが、本質的な効果はない。

そうすると、基本的な議論は、まさに賃金もそのもので、付加価値労働生産性に分配率を掛ければ賃金なので、後の議論でエッセンシャルワーカーのところで特に問題になる、格差縮小につながる議論なので、実はほとんど問題は付加価値労働生産性に収斂する。

2ページに書いてあるように、人手不足問題は一過性ではなく、完全に構造的である。多分、5年後、10年後、15年後はますます人手が足りなくなるので、これはもう腹をくくらなければいけない。

3ページ、日本の付加価値労働生産性は大変低い。2022年時点では、時間当たりで日本が稼ぐ力は世界の30番目で、振り返るとスロバキア、ハンガリー、韓国、ギリシャであり、アイルランドの3分の1である。なので、我々がアイルランドと同じ給料を稼ごうと思ったら、24時間働かないと駄目ということになる。そうした状況まで落ち込んでいる。日本人は、教育水準は高く、勤勉で、規律正しいので、冷静に考えてみたらこれはあり得ない数字である。裏返して言うと、これは上げられるはずである。低いということは上げ代がいっぱいあるということだと私は思う。

4ページ、これは基礎資料集にもあったが、産業の中で付加価値労働生産性が特に低いのは非製造業セクターである。今議論されている価格転嫁の議論は中小企業の価格転嫁の議論で、どちらかというと製造業の議論なのだが、製造業はもともと付加価値労働生産性が高い。そうした意味で言うと、製造業の価格転嫁の議論は、どちらかというと産業内における労働分配の修正の議論に近く、非製造業セクターに関する議論は、そもそもこの産業自体の生産性が低いという問題をどうするかということになるわけである。

5 ページ、今のAI革命だが、私が現場でやっている感覚で言うと、2つの働き方をする。1つは、ホワイトカラー層は恐らく両極分解していき、ローワーホワイトカラーに関してはAIによる代替がどんどん進んでいく。実際にやっていると思うが、本当に代替が進む。なので、アッパーホワイトとローワーホワイトに分かれていく。ここはなかなか難しい問題がある。

一方で、今問題になっている生産性向上、どちらかという賃金も低い非ホワイトカラー職種は明らかにこれを引き上げる力がある。もともと人手不足で引き上がるころに加えて、大体ここではAIは補完財になるので、現場労働にジョブシフトが起こる。これから非ホワイトカラーにジョブシフトが起きるので、日本のように人手が足りない国においては、AI革命は生産性向上に追い風になる。違うタイプの国は結構厳しい問題があるかもしれないが、明らかに我々にとっては追い風である。

6 ページ、ただし、難しいのは、これも柳川議員からあったように、付加価値労働生産性は基本的に経営要因である。経営要因なので、結局は、経営が頑張らなければいけないということになる。そこに対してどうやって政府として支援できるかということになる。

経営的に言ってしまうと、付加価値労働生産性は割と分かりやすい数字で、粗利を労働時間で割ったものであり、極めてシンプルな数字である。なので、人手不足産業、特にエッセンシャルワーカー産業において実はこの数字は最も大事な経営指標である。付加価値労働生産性が下がっていく会社は高い賃金を払えないので、今後間違いなく淘汰されていくことになる。

なので、この点が大変なのだが、我々が実際、付加価値労働生産性の低い地方のバス会社を買収したり、病院を買収したり、あるいはホテルを買収すると上がる。ちゃんと進めれば確実に上がる。これは現状が低いから上がるのである。マラソンで言ったら2時間で走るペースを1時間にはできないが、4時間で走っていれば3時間にはできる。これが日本の現状である。

7 ページ、結局、これはイノベーション、マネジメント・イノベーション、テクノロジー・イノベーションと的確な投資（有形・無形）をちゃんと進めるかどうかということ。これがしっかりとできるかどうかを決めるのは圧倒的に人材である。経営レベルと現場レベル、両方の人材の問題。経営人材については、中堅・中小企業ゾーン、アドバンスト・エッセンシャルワーカーゾーンにとにかく数が多く、経営者が300万人以上いて、かつ、高齢化している。また、昭和な感じの経営者が多くて、なかなか状況を変えられないというのが現実。そうすると、やはり新陳代謝で高生産性企業へ事業を集約化していかないと難しい。

今、事業承継の時期になって、すごく増えているちょうど世代交代のときなので、好機到来である。なので、破産してしまうよりは、事業再編、M&Aという形で事業承継していくことで、一番スムーズに事業の集約化が進むすごく良いタイミングである。加えて、「若者、よそ者、ばか者」にもっと中堅・中小企業に入ってもらうムーブメントを支援することが大事だと思う。

そして、山田先生から話があるが、現場人材は学校教育とリ・スキリングと労働移動の問題である。

1つは、高等教育において、大学の人たちはみんな技能教育・職業教育を蔑視していると私は考えている。もっと技能教育・職業教育を大事にしないといけないと思う。例えば、なぜ一流の観光MBAが日本にないのか。8ページの表に観光MBAの学校を記載してい



るが、スイスが上位を占めていて、日本はない。なので、技能教育・職業教育にしっかり取り組むという話と、リ・スキリングの話と、外部労働市場の脆弱性の問題をどうするか。

また、もしお金を使うのであれば、恐らく人的乗数効果が一番高い、人材への投資的分配を最優先すべきだと思っている。

最後に、9ページ、最低賃金について話をさせていただく。最低賃金は憲法25条の要請ということで、健康で文化的な生活をどうやって賃金で保障するかなのであるが、これは一般には①労働者の生計費、②労働者の賃金相場、③通常の事業の支払い能力を考慮して決定することになる。

では、なぜ③という条件があるのか。本来的には支払い能力は関係ない。なぜあるかというと、最低賃金があまり高過ぎると会社がばたばた潰れてしまうので、失業が増えてそもそも元も子もなくなるという話である。この脈絡で言うと、日本は労働供給制約の国で失業問題は起きないため、今これはあまり重要ではない。

問題は、貧困の定義があって、世界的には相対的貧困が基本的な考え方である。それを踏まえると、最低賃金の水準が賃金中央値から何%かというのが一つの指標になる。主要国は52~60%だが、日本は46~50%ぐらい。これは低過ぎる。くどいようだが、日本は人手不足の社会で失業問題は起きないので、絶対60%を目指すべき国なのである。

そう考えると、今の日本の最賃の問題は2つあって、まず対賃金中央値の比率を今の46~50%から60%に引き上げることを考えなければいけない。これは基本水準の問題である。そして、この問題と並行して、今までやってきたように物価上昇、賃金上昇スライドを反映するという組合せで進めていかないと、今のギャップは解消しない。なので、ここは二元的に上げるということ絶対考えるべき。

ちなみに、最低賃金を上げ過ぎると、地方で例えばインフラサービスがなくなってしまうという議論をしている人がいるが、やっている側からすると、それは全く逆で、現場を知らない人の議論である。今の賃金水準を引っ張ったら、担い手がなくなってしまうと、バスなどのインフラサービスはなくなっていく。地方こそ、賃金を上げないとインフラ提供を維持できないそう思っているのだから、ぜひとも二元型の最低賃金上昇を目指していただきたいと思っている。

(山田氏) 私は長く日本総合研究所におり、純粋な学者ではないのだが、労働関係を中心に長らく見てきており、本日はマクロの観点からご説明をさせていただく。

資料6の1ページ、全体感について、賃金を上げることだが、最終的には実質賃金をどのように持続的に上げていくかという話だと思う。

2行目に、実質賃金はどのような要素で決まるのかということで、実は要因が三つある。一つは実質労働生産性。これは説明するまでもない。次に労働分配率。要は、経済として利益が上がったのをどれだけ労働に分配するかということ。もう一つ重要なのは、交易条件である。交易条件というのは、基本的には輸入物価と輸出物価の比率のことを言っている。

要は、企業が利益を上げて労働者に分配しても、今の状況はどういうことかということ、円安で輸入物価がどんどん上がって、その分が海外に出ていってしまっているということ。一方で、日本はデフレにずっと慣れてきたので、良い物を作っても高く売らない。そうすると、輸出価格があまり上がらない。なので、ネットで見ると海外に出ていっている。この辺りは資料4にも載っているのだから、後ほどご覧になっていただくと様々なことが分かると思う。

なので、後ほど生産性をどう上げていくかという話もするが、同時に、分配率を適正にしていく。そして、交易条件を改善していくことも大事である。

分配率が下がり、交易条件が悪化している背景には、実はデフレが結構影響している。分配率がなぜ下がっているかというと、デフレになると現金で持つということに対してコストがかからないので、企業は内部留保をため込む。なので、デフレから脱却すると、おのずと、ある程度投資に資金が回っていく側面がある。そういう意味では、デフレ脱却を確実にすることが重要かと思う。

2 ページ、これが交易条件である。交易条件というのは直感的に分かりづらいが、先ほど申し上げたとおりである。背景には、日本の企業がデフレに慣れて、コスト削減が中心になってしまっていることがある。これは、まさに今、政府でおっしゃっているように、付加価値型の経済に転換していかないと駄目である。適正にプライシングをしていくことをデフレ脱却の中で進めていくことが重要と言うことだと思う。

その下では、物価上昇が生産性を向上させるという理屈を書いているが、時間の関係で割愛させていただく。

3 ページ、具体的な賃上げへの課題ということで、今年、大企業の春闘賃上げ率は5%を超えた。私は、これは理屈から見て結構良い水準に来ていると思う。なぜかということ、3 ページの2 行目に書いているが、大体マクロの賃金というのは生産性上昇のトレンドと、望ましいインフレ率と、いわゆる定期昇給が入っているので、これを足したものが5%程度である。大事なことはこれを持続的にしていくこと。高ければ高いほど良いかということ、今度はコストプッシュの賃上げがコストを上げることになって、また物価を上げるということになる。これはかつてのスタグフレーションということで、1970年代、ヨーロッパあるいはアメリカが苦しんだことになるので、大事なことはこの5%を安定的にやっていくことだと思う。

ただ、大企業は良くなっているが、言われているとおり、やはり中小企業が問題である。3 ページの右側の図表は、中小企業庁で取った統計を加工したものである。これは直感的に分かるところだが、やはり価格転嫁をしっかりと行ったところが、賃上げができています。これはもう既に政府が取り組まれているところだが、やはり価格転嫁をしっかりとやっていくことが大事だと思う。

1 ページに戻って、中ほどに企業規模別の労働分配率がある。これを見ると、大企業が大きく下がって、中小企業があまり落ちていない。これは、大企業は支払う余裕があるということで、例えば、中高年、特にシニアが活躍しないと駄目なのにまだ十分賃金が支払われていないとか、一方でもちろんシニアの能力育成は大事だから、そういう面もあるのだが、もう一つは企業の中の分配である。この分配率が下がった分だけ中小企業に価格転嫁ということで持っていけば、中小企業の賃金が上がる。そうした理屈があるので、価格転嫁はマクロ的に見ても重要な側面である。

4 ページ、分野別に見たときに、どの分野の賃金が上がっていないかというと、公共サービスの分野である。エネルギーや医療・福祉、教育の分野である。賃金と価格との関係を見ると、4 ページの右端にあるように、財の物価とかサービスの物価は上がっているが、公共料金が上がっていない。もちろん、公共サービスは効率的にやるのが大事だが、これだけ様々な物価が上がってきたときに、公共サービスの価値が上がっているのであれば、ある程度上げていくという発想転換も重要ではないかと考えている。

6 ページ、先ほど富山会長からもお話があったが、生産性を上げるときに、これからA

Iを含めたデジタルを使っていかないと駄目である。そうすると、右側の図表にあるが、ホワイトカラーの人たちが減っていく。この余った人をどうするのか。それをここでは「アドバンスト・エッセンシャルワーカー」と呼んでいるが、現場人材は物すごく不足している。ただ、日本の競争力は現場にある。ここに、AIの利用など、様々なノウハウを蓄積して現場の働き方を高度化していき、いわばアドバンスされたエッセンシャルワーカーを作っていく。そうすることで、人材が回るような形にしていくことが大事ではないかと考えている。

7ページにその辺りの具体論を書いている。例えば、中小企業の賃上げでは、地方版の政労使会議を継続的にやったらどうかということを強調したい。公共料金の話は先ほど申し上げた。最低賃金に関しては、私は特定最賃というものも活用すべきではないかと思っている。もし後ほどご質問があればお答えをさせていただきたい。

(赤澤議員) 民間議員からご意見をいただく。有識者の先生へのご質問があれば、併せてご発言をお願いします。

(十倉議員) 私からは二点、賃金と物価の好循環と最低賃金の引上げについて申し上げます。

一点目の賃金と物価の好循環については、昨年12月の諮問会議の特別セッションで、ロンビア大学の伊藤隆敏先生から、2%の物価上昇と1%の生産性の向上、これに対応したベースアップでの3%の賃金引上げの循環が理想形とのご指摘があった。山田先生の資料にも全く同じことが書かれていた。

経団連としても、近年の物価上昇を受けて、特に物価動向を重視し、ベースアップを有力な選択肢として掲げながら、積極的な賃金引上げを呼びかけてきた。おかげさまで、企業の皆様方のご尽力により、2年続けて歴史的な賃金引上げを実現することができた。

この賃金引上げのモメンタムを維持・強化するには、2%程度の適度な物価上昇の実現と生産性の向上が不可欠である。政府・日本銀行には2%程度の適度な物価上昇に向けた施策の展開を、政府におかれては企業の生産性向上に向けて供給サイドを支援する取組をお願いします。

次に、最低賃金の引上げについて、本日お昼に行われた「政労使の意見交換」でも申し上げたように、最低賃金の中長期的引上げについて、チャレンジングな目標を掲げて引き上げていくことは非常に重要と考える。一方で、最低賃金は経営の状況にかかわらず全ての企業に適用され、違反した場合には罰則が科せられるなど、労使交渉を経て決定する民間企業の賃金とは根本的に異なる。

最低賃金を大幅に引き上げた場合に、その影響を強く受けるのは地域経済を担っている多くの中小企業である。先ほどの「政労使の意見交換」では、賃金引上げが大きかった地域で厳しい対応を迫られている例や、地域のインフラを支える中小企業への影響を懸念する意見などが出された。

是非政府には、我々は自由主義経済で生きているので、頑張る事業者が取り残されない、頑張った者が努力すれば事業を継続していける、そうした環境を速やかに整備していただき、引き続き地方や中小企業からの様々な声を十分に踏まえた丁寧な議論をお願いしたいと思う。

多くの中小企業が適正な価格転嫁はもちろん、自身の取組や政府の支援策の活用等を通じて稼ぐ力を高めた結果として、全国加重平均1,500円が速やかに達成されることが望ましいと考える。

(中空議員) 最初に富山会長と山田先生に質問する。

富山会長には、大変面白く聞かせていただいた最低賃金のところである。①、②、③のクライテリアを示していただいた。これを踏まえて、日本の最低賃金は幾らが正しいと思うか私見を伺いたい。

山田先生には、シニアが大変だという話について。労働生産性を上げることは割と様々なところで答えになりやすいが、一番難しいのはどうやって生産性を上げるかということである。何から手をつけたら良いと思うか私見を伺えればと思う。

その上で、私の意見も申し上げたい。

生産性向上が待たれると思っているが、やり方のフォーマットがあるわけではないことが問題であると思う。提案された最低賃金引上げやり・スキリングをきちんと進めていくことが現実的な解になるのであろうと強く思った。

もちろん、人口減少社会が見えている中では、ロボットを大量に作って、人を介在させないプロセスを作ることや、省力化投資にもまだできることはあるのではないかと。そこは力を入れて取り組んでいただきたいと思います。

賃金を上げること、特に最低賃金を上げることは政府からの重要なメッセージになるとも考える。例えば、米国・ニューヨーク州やカリフォルニア州では最低賃金は3,000円を超えている。これだけを見ても彼我の差は歴然である。GDPの規模で2025年には5位に転落するなど騒いでいるどころではなくて、既に大きな差があることを認識するのであれば、1,500円という最低賃金引上げはある意味必達の条件にも見える。

ただし、そのためには企業収益の向上が絶対条件だと思う。石破総理は、既に中小企業の生産性向上や高付加価値化、価格転嫁への支援を講じると論じられているが、GXに関する投資減税や加速度償却など、メリハリを効かせたサポートも必要ではないかと思う。

企業の内部留保が多過ぎて、これに課税しようという話も事あるたびに出てくるが、それよりも、企業が投資や賃金にポートフォリオをどう振り向けるか、振り向けたくなるような政策が重要ではないかと思う。

また、最低賃金の引上げとともに、私としては、それよりも優先順位を高くして進めていただきたいこととして、働きに見合う報酬を徹底することがある。働きに見合う報酬が制度として本当の意味で定着してこそ、働き控えは大きく減るであろうし、働き手の確保もできるのではないかと考えるからである。

(新浪議員) 昨日、経済同友会の全国大会があった。参加者のほとんどが中小企業の経営者なのだが、多くの中小企業では社員ではなく経営者に課題があり、どのように生産性を上げるかも分からない経営者もいるという状況を、もっと政府には理解してもらいたいという話があった。また、こうした状況の中で、意欲ある中小企業の経営者がしっかりと生産性向上に取り組むことが、中小企業のこれからの底支えとなる一方、新陳代謝は残念ながらあるべき姿ではないかという発言もあった。

その際、辞めていく方々がどういう企業へ移ることができるかという、労働市場の情報が少ないことが課題。地方にどのような仕事があるかという情報を、分かりやすく伝えられる仕組みが必要ではないか。

新しい資本主義実現会議の中でもそうした議論を行い、企業と労働者の情報の非対称性を解消するプラットフォームを作るべきといった話がなされてきたが、中小企業のそうした方々がプラットフォームを見てもなかなか分からないのではないかと。情報の非対称性が生じているところを、もう少し分かりやすくすることで、この状況を解決していく必要が

ある。既に生産性向上に取り組んでいる、あるいはその可能性がある優秀な経営者もいらっしやるため、そうした企業に人が集まるように、しっかりと政府として応援してもらいたい。

また、最低賃金もしっかりと上げていくべきと考えている経営者は、これから何かをやっていききたいという意欲的な方であるが、意欲はないにも拘らずある程度補助金をもらう経営者が存在することはアンフェアだという話もあった。そうした意味でも、自らの反省とともに、社員が悪いのではなく経営者に課題があるという話をされていたことは、大変素晴らしいと感じた。

こうした話を踏まえれば、政府がサポートしなければ立ち行かないくらい追い詰められているのが地方の中小企業であると考えるのは、我々がそのように危惧しているだけであり、本当はそうではないのではないか。意思を持って考えている経営者も多いため、是非とも労働市場の創出や、それを促す情報の非対称性の解消ができるような仕組みを作っていただきたい。

最後に、エッセンシャルワーカーについては、特別な対応が必要だろう。エッセンシャルワーカーがこのまま減ってしまうと、生活がままならないため、少し違った最低賃金の在り方を考えていかなければいけない。まさに山田先生がおっしゃったように、世の中を支えるエッセンシャルワーカーには別の議論が必要であり、もっと賃金を上げなければいけない。場合によっては業種も考慮して最低賃金を調整していく必要があるだろう。

(柳川議員) 中空議員からも先ほどお話があったが、やはり海外との賃金の差がとても大きくなっていて、これはアメリカだけではなくて、例えばアジア諸国、かつては日本よりも賃金が安いと思われた国でも相当賃金が上がってきているという中では、日本の低賃金はグローバルに見たときに非常に大きな課題がある。海外から人材を受け入れると言っているが、来てくれなくなってしまう。もしかすると、日本の大学生も例えば東南アジアに働きに行くということになりかねない状況だとすると、どうやって賃金を引き上げていくかというのは非常に大きな課題だと思う。

今日お話が色々出てきたが、1つのポイントは、先ほど富山会長からお話があったように、これは労働市場の話ではあるが、経営の課題でもあり、このため、政策は労働市場だけではなくて経営全体、あるいは人材や企業の参入・退出、事業承継、M&A等を促すようなものを作っていかなければいけない。そうした政策の総合パッケージが実は必要ということだと思う。

中小企業も上手く転換していく政策が必要であり、先ほど新浪議員がおっしゃったように、人手不足なのだが、ではどこに行けば良いのかとなるとなかなかすぐには移動できないので、人材がスムーズに移動できるような政策が必要。

そのためには、高度なり・スキリングでなくても、企業によって文化が違うので、別の会社に移るためにもリ・スキリングは必要だと思う。同じ産業でも隣の企業に移るためのリ・スキリングは大事で、そうしたスムーズな労働移動のためのリ・スキリングは必要だと思う。先ほどから話が出た中小企業の省人化投資、省力化投資、DXをどうやって補助していくかということのも大事だと思う。

もう一つお話が出てきたように、公共サービス分野の価格と賃金をどうするかというのは、社会保障支出とも関係するのでなかなか悩ましい問題だが、結構大きいので、この点はしっかり政策的には議論すべきだと思う。

最後に、山田先生からお話があったように、エッセンシャルワーカーの高度化というの

は大変大事なことだと思う。これを上手くやれば、ある意味でシニアのホワイトカラーでも、AI・ロボットを使ってエッセンシャルワーク的なことができるようになる。今、例えば、工事現場でも、女性がオフィスで仕事ができるということを実験的に相当行っているので、中長期的にはホワイトカラーをどうやって高度エッセンシャルワーカーにしていくかという政策も非常に重要なところだと思っている。

(赤澤議員) 続いて閣僚からご発言をいただく。

(武藤議員) 物価高に負けない持続的・構造的な賃上げを実現するための環境を整備することは極めて重要。本日の有識者の議論の中にもあったが、特に中小企業や地方において、生産性を抜本的に高め、それが労働者にしっかりと分配される必要があるということだと思う。

労働生産性の上昇にもかかわらず、賃金は停滞をしており、その乖離を埋めるためにも価格転嫁対策を徹底的に行い、成長型経済の裾野を広げていかなければならない。

現在、価格転嫁に関する最新の調査結果を集計中だが、転嫁率は改善した一方、多段階の取引構造の隅々まで転嫁させていくことが課題である。発注企業ごとの交渉・転嫁状況の公表や、取組が芳しくない発注企業への指導・助言、公正取引委員会と連携した下請法改正など、取引適正化を徹底的に進めていく。

また、中小企業自身の稼ぐ力の強化にも取り組む。経済対策に盛り込まれた、生産性向上のための省力化や成長投資を支援するとともに、大企業も含めた大胆な投資を通じて中小企業の事業機会の拡大にも、しっかり取り組んでいく。

(福岡臨時議員) 今年の春季労使交渉では、33年ぶりに5%を超える賃上げを実現した。賃金上昇が物価上昇を安定的に上回る経済の実現に向けて、賃上げ水準を持続的なものとし、その流れを中小企業にも波及させていくことが重要である。

そのため、来年の春季労使交渉に向けて、「政労使の意見交換」を通じて、労使にしっかりとご議論いただくとともに、厚生労働省としても、昨年度に引き続き「地方版政労使会議」を開催し、地方や中小企業における賃上げに向けた機運醸成を図りながら、関係省庁と連携して労務費転嫁指針などの周知に取り組んでいく。

医療・介護・障害福祉の分野においても、引き続き、現場で働く方々の賃上げ等に取り組み、地域の住民の方々が安心して医療・介護等のサービスを受けられる基盤を守っていく。

また、最低賃金の決定に当たっては、最低賃金法に基づき、公労使三者構成の最低賃金審議会でご議論いただく必要があると考えている。

厚生労働省としても、最低賃金のさらなる引上げに向け、適切な価格転嫁や中小企業等の生産性向上支援が重要と考えており、関係省庁と連携して、賃上げ環境の整備に全力で取り組んでいく。

さらに、人手不足が課題となる中、女性や高齢者など多様な人材の労働参加を進めるとともに、働き方に中立な制度の構築にも取り組んでいく。

(赤澤議員) 民間議員からいただいたご質問について、有識者の先生からご回答いただく。

(富山氏) まず、最低賃金の水準だが、先ほどの中央値比の今の水準である50%は、先進国として恥ずべきこと。まともな国は60%である。まず、2割上げなければいけない。はっきり言って、この額を払えない企業は存在する意義がない。今の水準は二等国。日本は一等国で先進国なのだから、まず20%、1,200円まで黙って引き上げるべき。そこから

今のペースで5%の引き上げを5年間続けると1,500円になる。これが正しいと確信している。くどいようだが、これで会社が潰れても失業者は増えない。

もう一点、生産性のアップについて。今300万社の中小企業がある。仮に経営者の能力を1番から300万までランクをつけるとして、上位100万の企業に集約されたら、今の倍ぐらいに生産性が上がる。先ほど新浪議員もおっしゃいましたが、現状はそのくらい格差がある。やはり新陳代謝をして集約化しないと、絶対に生産性は上がらない。

もう一点、皆さまが指摘しているように、日本は外部労働市場が弱過ぎるので、しっかり取り組んでいただきたい。

そして、我々もエッセンシャルワーカーの仕事をしているのでつくづく思うが、この分野に関しては放っておくと本当に誰も働かなくなる。そうすると、生活に重要なサービスは崩壊する。これは最低賃金の問題とも全部絡むのだが、先ほど申し上げたペースで最低賃金を上げていくと、今の賃金水準では、今度は最低賃金を下回ってしまうので、これは是非とも引き上げを検討いただきたい。

(山田氏) 中空議員からの生産性に関する質問について、非常に難しい問題だが、先ほどの議論の関係で二点だけ申し上げる。

一つは、エッセンシャルワーカーについては非常に戦略的な部分だと思う。これがないと生活の基盤が崩れてしまうので、生産性云々の大前提になっている。ただ、エッセンシャルワーカーはかなり生産性が上がると思う。というのは、富山会長がまさにやられているようなバスなども、経営が変われば生産性が上がる。なので、そうしたベンチマークをしっかりと見せながら、同じようなやり方を展開するような、完全に民間に任せるというよりは、一定の調整も必要になってくるのではないかと思う。これをやると、余剰の問題はこちらに吸収されるので、実はAIのホワイトカラーの生産性も上がりやすくなる。エッセンシャルワーカーの問題は非常に戦略的な問題だと考えている。

もう一つ、最低賃金に関して、先ほどの議論よりやや慎重な話になるが、十倉議員が重要なことをおっしゃったのではないかと思う。いわゆるゾンビ企業における経営者の場合はどうしようもないと思うが、中には、これまでの経緯で価格転嫁が十分できていない、デフレの中で価値を持っているが上手く利益が上がっていないという企業も現実には一定程度あるのではないか。ここに対しての支援は必要ではないかと思う。

そのときに、特定最賃というのが使えるのではないかと思う。特定最賃というのは、ある地域のある産業で、労使で合意をすれば独自に最低賃金を高く決められる制度のことである。これを行うと、政策支援も行いやすいと思う。例えば、観光産業だったら観光産業のための支援、飲食店であれば飲食店の支援というのは、ターゲットを当てて面で支援ができる。その中で新陳代謝が進んで集約されていく。そうしたこともできるのではないかと思うので、ご提案させていただきたい。

(赤澤議員) プレスに入室いただく。

(報道関係者入室)

(赤澤議員) 総理から締めくくり発言をお願いする。

(石破議長) 本日の会議では、予算編成の基本方針に関する議論、そして、本日開始した政労使の意見交換に引き続き、賃金のあり方に関して有識者に参加いただく特別セッションの第1回を開催した。

当面の経済財政運営については、22日に取りまとめた経済対策の裏づけとなる令和6年度補正予算を編成し、その早期成立を図るとともに、成立後には、政府が一丸となって、できるだけ速やかに施策・支援を国民の皆様にお届けしていく。

令和7年度予算については、骨太方針2024に沿って、物価上昇を上回る賃金上昇の普及・定着、地方創生2.0、官民連携による投資の拡大、防災・減災など重要政策課題に必要な予算措置を講ずるとともに、歳出改革努力を継続することによって、メリハリの効いた予算編成を行う。

赤澤大臣におかれては、与党とも相談しながら、予算編成の基本方針を取りまとめていただきたい。

賃金向上に関する特別セッションでは、デフレの影響で伸び悩んでいた実質賃金を引き上げるため、マクロ経済環境として適度な物価上昇を実現し、企業が価格転嫁を行いやすくしつつ生産性向上を図り、賃上げを起点とした成長と分配の好循環を実現することが重要。地方の非製造業など人手不足が深刻な業種では、リ・スキリング等によって人員に余裕がある業種からの労働移動を促進しつつ、AI等を活用して生産性向上を図るとともに、最低賃金の引上げが重要、そのようなご意見を賜った。

今年、33年ぶりの高い水準となった賃上げの流れを継続・拡大するため、政府として、経済対策を早期に執行するとともに、来年度予算においても、来年の春季労使交渉に向け、企業の賃上げ環境の整備を図っていく。

また、地域に眠る資源をフルに活用し、「地方を成長の主役」としていくためにも、人手不足の緩和に向けた、省力化・デジタル化投資による生産性向上、リ・スキリング等を通じた労働需給のミスマッチ解消といった取組や、最低賃金の引上げも重要である。

こうした生産性向上や労働市場改革の取組については、今後、政労使の意見交換や地方創生の基本構想、さらには、来年の骨太方針に向け、引き続き議論を深めていく。

極めて本質的かつエキサイティングな議論を賜った。またこのような機会を賜りたいと思う。是非よろしくお願い申し上げます。

(赤澤議員) プレスはご退室をお願いします。

(報道関係者退室)

(赤澤議員) 以上をもって、本日の会議を終了する。

(以上)