

【提言】

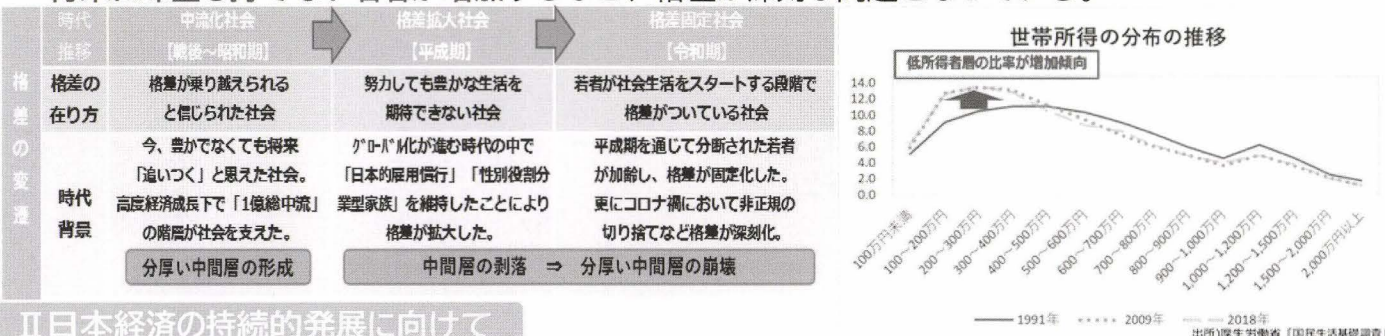
「所得・賃金格差」の是正により
分厚い中間層の復活を
～すべての人が活躍できる社会へ～

2024 年（令和 6 年）4 月
一般社団法人 関西経済同友会
格差問題委員会

1. 我が国が抱える格差問題について

Ⅰ 我が国が抱える格差問題の変遷

- 日本ではかつて「一億総中流」という名の下、多くの国民が希望を持ち豊かさを実感できた。そして、「中間層」が日本の経済成長のドライバーとして戦後の復興から発展を遂げた。
- しかし平成期以降、失われた30年の中でデフレが進行し、派遣労働の原則自由化等により非正規雇用が増大するなど多くの中間層が低所得者層へと剥落し、分厚い中間層の崩壊が始まった。
- 令和期ではコロナ禍を経て、社会生活をスタートさせる時点で各人にあらゆる格差がついており、将来に希望も持てない若者が増加するなど、格差が深刻な問題となっている。



Ⅱ 日本経済の持続的発展に向けて

- OECDの調査では格差固定化により国のGDP成長率を押し下げるとの分析もある。足元では日本の名目GDPは2023年にドイツに抜かれ、世界経済における地位低下が懸念される。また、少子高齢化の中で人口減少なども見込まれ、中長期的に存在感のない国に低下する恐れがある。
- 将来の地位低下を避けるためには、今こそ格差の拡大と固定化による社会の分断を回避し、経済の主要な担い手である中間層が潤うことで日本経済の持続的発展に繋げていく必要がある。そのため、格差という負の連鎖を断ち切り「分厚い中間層の復活」を目指していく必要がある。
- 明日を生きる子どもたちをはじめ、あらゆる世代に「希望するすべての人が活躍できる未来」をどのように示すことができるか。この格差問題の解決は今を生きる大人達に課せられた責務である。

2. 分厚い中間層復活に向けて

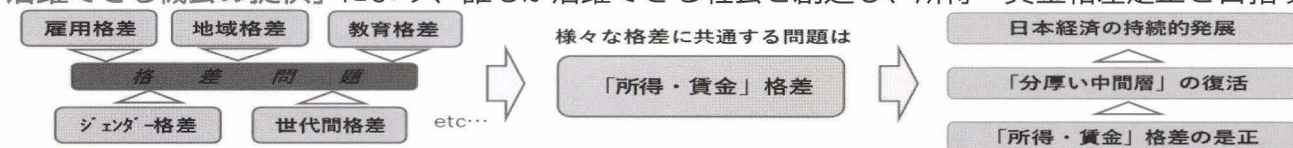
Ⅰ 分厚い中間層復活に向けた課題

分厚い中間層復活に向けては下記3点の課題が挙げられる。

- ① 正規・非正規等の雇用問題
永らく不況が続く中で、「非正規雇用労働者（非正規労働者）」の割合は増加傾向にあり、雇用形態により賃金カーブに大きな差が生じており、収入面が低く抑えられている。
- ② 雇用のミスマッチ
過去より存在する比較的賃金の低い一定業種や業態に人材が偏り、高賃金が望めるデジタルなど先端分野での人材不足が生じるなど雇用のミスマッチが問題となっている。
- ③ 国のセーフティーネット策の整備
働く意欲を持っていてもあらゆる雇用環境や法整備等の要因により、非正規雇用を強いられている人が多く存在し、それらを救済する国の制度や支援策が整っていない。

Ⅱ 所得・賃金格差へのアプローチ

では上記課題を克服し分厚い中間層を復活するために、どのような格差問題にアプローチをしていく必要があるか。一概に「格差」と言っても様々なテーマがあるが、本会で今取り上げるべきテーマは「所得・賃金」格差であり、このテーマは様々な格差に共通する問題である。「希望するすべての人が活躍できる機会の提供」により、誰もが活躍できる社会を創造し、所得・賃金格差是正を目指す。



本会での「中間層」の定義

昭和時代の中間層	高度経済成長やバブル期等の経済的好循環の中で、普通に努力すれば、誰もが家族をつくり、安定した生活を送ることができた人々
令和時代の中間層	失われた30年やパンデミック等を経て、経済環境の厳しい中でも、皆が収入面の豊かさを実感しつつウェルビーイングを実現し、それぞれの希望を叶えるために活躍している人々

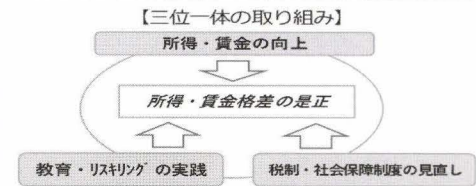
3. 所得・賃金格差是正に向けた課題

分厚い中間層の復活に向け、所得・賃金格差を是正するためには下記3点に着目していく必要がある。

所得・賃金格差是正のための3つの主な課題

給与・所得	・非正規職を強いられる人達が正規職となるための機会提供に向けた企業・行政の支援が不十分。 ・実は「時間当たり労働生産性」は諸外国と同様に上昇しているにもかかわらず賃金上昇せず、むしろ企業は賃上げしなかった余剰資金により不採算事業を存置させてしまっている。 ・労働時間や就労形態の差による処遇の不平等等、望まない低所得の非正規労働者が多く存在。
教育・リスキング	・リスキングは組織が実施責任を持つ「業務」であるが、収益性の高い業務への転換が図られていない。 ・学習⇒スキル習得⇒職種・職業転換までが『真のリスキング』だが、日本では「学習」のみに留まっている。働き手が学習に取り組んでも、学びっぱなしで実践機会がない。 ・国・自治体も働き手へのリスキング支援策を実施しているが、世間的な認知度が低すぎる。
税制・社会保障制度等	・勤労意欲はあっても「年収の壁」により「働き損」とならないよう就業調整を実施している。 ・失業からの出口を広げる「失業給付・就労支援」等よりも、失業の入口を塞ぐ「雇用調整助成金」等の施策の比重が大きく、健全な労働移動の機会が減少している。 ・非正規労働者は雇用保険が適用されないことが多く、雇用形態によりセーフティネット格差が生じている。

所得・賃金格差を是正していくためには、
Ⅰ「給与・所得の向上」Ⅱ「教育・リスキングの実践」
Ⅲ「税制・社会保障制度等の見直し」
の3点どれが欠けてもダメであり、
三位一体での取り組みがカギとなる。



4. 提言

提言Ⅰ 分厚い中間層の復活に向けた給与・所得向上策の実施を！

企業	✓ 働き手が安心して働くことができるよう「充実した働き方支援」の実施を ・「女性」「就職氷河期世代」「シニア」等、企業はあらゆる働き手の足枷を取り除き、多様な人材が安心して活躍できるよう、切れ目のない社内制度、福利厚生等を充実させるべき
国	✓ 政労使会議等の活用により、政府のバックアップで生産性向上と賃金上昇の好循環の実現を ・「賃上げ誘導政策」や「事業の新陳代謝を進める政策」等により正規労働者は勿論、非正規労働者の同一労働・同一賃金や正社員化策も実現させ、国民全体の給与・所得向上を実現すべき ✓ 求職者・就労支援団体・企業等が伴走しながら安心して社会復帰できる支援態勢の構築を ・非正規労働を強いられている求職者の不安を払拭し、社会復帰させる支援態勢を構築するべき

提言Ⅱ 今こそ、学習⇒スキル習得⇒職種・職業転換の『真のリスキング』の実践を！

企業	✓ 働き手へのリスキング項目の明示と実践支援を通じて、成長に繋がる事業構造の改革を ・自社に必要なリスキングの項目を明示し、その内容に応じた知識習得の機会を提供すると共に働き手が学びっぱなしにならぬよう、企業責任で就業機会を提供し自社の成長に繋げるべき
働き手	✓ リスキング支援策を積極的に活用し、活躍機会の獲得・キャリアアップ実現を ・リスキングは官民連携で支援を行っているケースも多く、働き手も自ら積極的に取り組むべき
国	✓ 中小企業、非正規社員や無職の人に対する支援でリスキング格差防止を ・自社のみでリスキング実施が難しい中小企業、社内リスキングの対象となりにくい非正規社員や無職の人に対して助成金やプログラム提供などで支援するべき

提言Ⅲ 分厚い中間層を復活させるための税制・社会保障等の実現を！

国	✓ 「年収の壁」問題等の抜本的解決により、全労働者の構造的な賃上げの実現を ・パート主婦の賃上げを契機とする賃上げトリクルアップ実現を目指していくべき （パート主婦の賃上げ⇒非正規労働者全体の賃上げ⇒正規労働者を含む全労働者の賃上げ実現） ✓ 経済成長を支える雇用のセーフティーネットの構築を ・コロナ禍で「雇調金」依存は産業の新陳代謝（必要な労働移動）を阻害。労働者に必要なセーフティネットを届けることが大事であり「雇調金」と「失業給付」の柔軟な切り替え戦略を断行すべき ✓ 非正規労働者にもしっかりと届く支援の構築を ・雇用の流動化を前提として、「求職者支援制度」や「公共職業訓練」などの位置付けを明確にし、非正規労働者へも「切れ目のないセーフティーネット」を構築するべき
---	--

目次

はじめに	1
第一章 わが国が抱える格差問題について	2
(1) わが国が抱える格差問題の変遷	2
(2) 日本経済の持続的発展に向けて	3
第二章 分厚い中間層復活に向けて	7
(1) 分厚い中間層復活に向けた課題	7
(2) 所得・賃金格差へのアプローチ	8
(3) 本会での「中間層」の定義	9
第三章 所得・賃金格差是正に向けた課題	10
(1) 所得・賃金格差是正のための 3 つの主な課題	10
(2) 所得・賃金格差を是正していくための取り組み	16
第四章 提言	18
提言Ⅰ. 分厚い中間層の復活に向けた給与・所得向上策の実施を！	18
(1) 企業への提言	18
(2) 国への提言	21
提言Ⅱ. 今こそ、学習⇒スキル習得⇒職種・職業転換の『真のリスキリング』の実践を！	22
(1) 企業への提言	22
(2) 働き手への提言	23
(3) 国への提言	23
提言Ⅲ. 分厚い中間層を復活させるための税制・社会保障等の実現を！	24
(1) 国への提言	24
第五章 おわりに	27
格差問題委員会 活動実績	28
2023 年度(令和 5 年度) 格差問題委員会 名簿	30

はじめに

日本は近代以降、資本主義経済のもと経済発展が進み、戦後の混乱から経済復興を遂げた。そして日本の人口が1億人を超えた高度経済成長末期である 1970 年代には、国民の大多数が「自身は中流階級に属している」と考える「一億総中流」という言葉が定着した。

しかし、1990 年代以降バブルが崩壊すると、非正規雇用が増加する一方で、年功序列、終身雇用のような日本的な雇用形態においても能力主義や成果主義などが導入される等、所得・賃金を中心に格差の拡大が進んだ。また、小泉政権以降に代表される新自由主義的な政策のもと、「格差は社会の問題ではなく自己責任である」という論調もあり、過去からの様々な格差への対策が先送りとなっている現実がある。

さらに、足元では今般の新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、完全失業者数が大幅に増加するなど、様々な格差がより一層顕在化した。

2021 年 10 月に発足した岸田内閣は、「新しい資本主義」というコンセプトのもと、「成長と分配の好循環」の実現を目指している。官民が連携して、成長の果実が適切に分配されることで分厚い中間層を形成し、格差の拡大を回避するとともに、持続可能な経済社会を実現することを目指している。

日本は資本主義経済である以上、格差の完全な解消は現実的ではない。しかし、格差の拡大や固定化によって多くの国民が能力の獲得・開発・発揮が妨げられていることは、個人はもちろん、社会・経済全体にとっても大きな損失とも言える。今後、人口減少が加速する中、一定程度の格差は許容しながらも、日本が持続的に発展するためには、国民一人ひとりがそれぞれの能力を発揮できる活力ある社会を構築することが不可欠である。

一般的に、格差といっても雇用、地域、教育、ジェンダー等々、様々な格差があるが、今回はすべての格差に通ずる「所得・賃金格差」にテーマを絞った。経済界として今取り組むべき最優先事項は、「希望するすべての人が活躍できる機会の提供」を行うことであり、誰もが活躍できる社会を創造することである。そして所得・賃金面においても改善していくことが格差の解消・緩和に繋がるものと考ええる。

今こそ分厚い中間層の復活を目指し、経済社会の主要な担い手である中間層が潤うことで、格差の拡大と固定化による社会の分断を回避し、持続可能な経済社会を実現するために本提言を策定した。

第一章 わが国が抱える格差問題について

本章では、日本が抱える格差問題の変遷を時系列で整理し、日本経済の持続的発展に向けて何をすべきかを言及する(図1)。

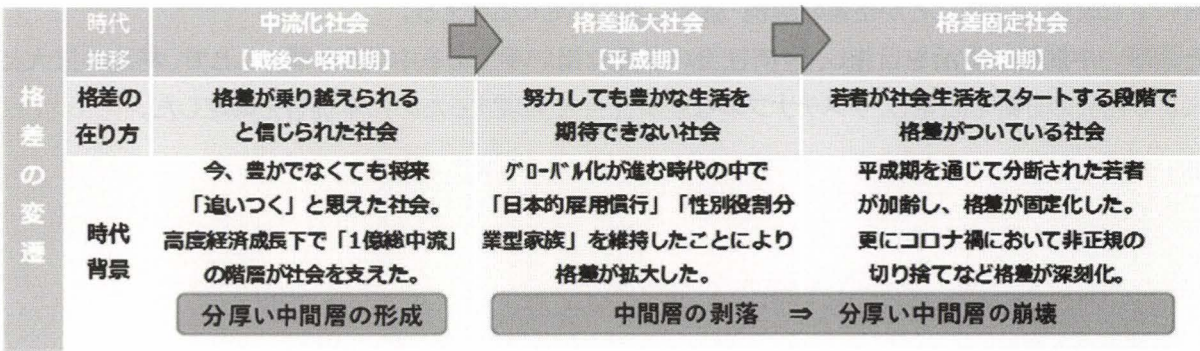
(1) わが国が抱える格差問題の変遷

日本ではかつて「一億総中流」という言葉が生まれたように、多くの国民が希望を持ち豊かさを実感できた。昭和時代には多くの男性はサラリーマンになり、給料が上昇するという期待を持ち、結婚をして子どもを授かるといった核家族が主流であった。またカラーテレビ、クーラー、自動車といった新・三種の神器など、少し手を伸ばしてでも贅沢品を購入するなど、皆が明るい未来を見通せた時代でもあった。

しかし平成期以降、「失われた30年」の中でデフレが進行した。また、1986年に労働者派遣法が施行され、1999年の同法改正(派遣対象業種の拡大など)により派遣労働が原則自由化となった。そして人件費抑制等により収益力を確保しようとした企業行動も相まって、非正規労働者が増加した(図2)。このことが多くの中間層を低所得者層へと剥落させ、分厚い中間層の崩壊が始まったと言える(図3)。

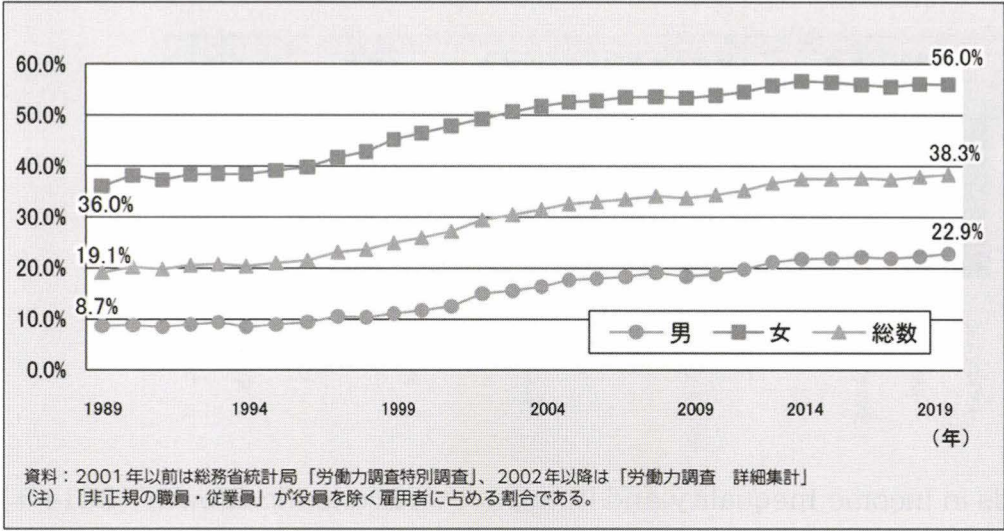
令和期ではコロナ禍もあってさらに格差が顕在化、深刻化した。雇用格差が拡大する中において、コロナの影響を大きく受けた飲食業、観光業などは非正規労働者が多く、雇用調整の対象となった。また教育面においては、リモート授業や自宅学習が増加し、親のエコノミックパワーによって学習機会が多い子とそうでない子の差が拡大した。家庭環境による教育格差は、社会生活をスタートさせる時点で各人にあらゆる格差を生んでいる。自身の努力では格差が縮まらない格差固定社会に突入し、将来に希望も持てない若者が増加するなど、格差が深刻な問題となっている。

(図1) 格差の変遷



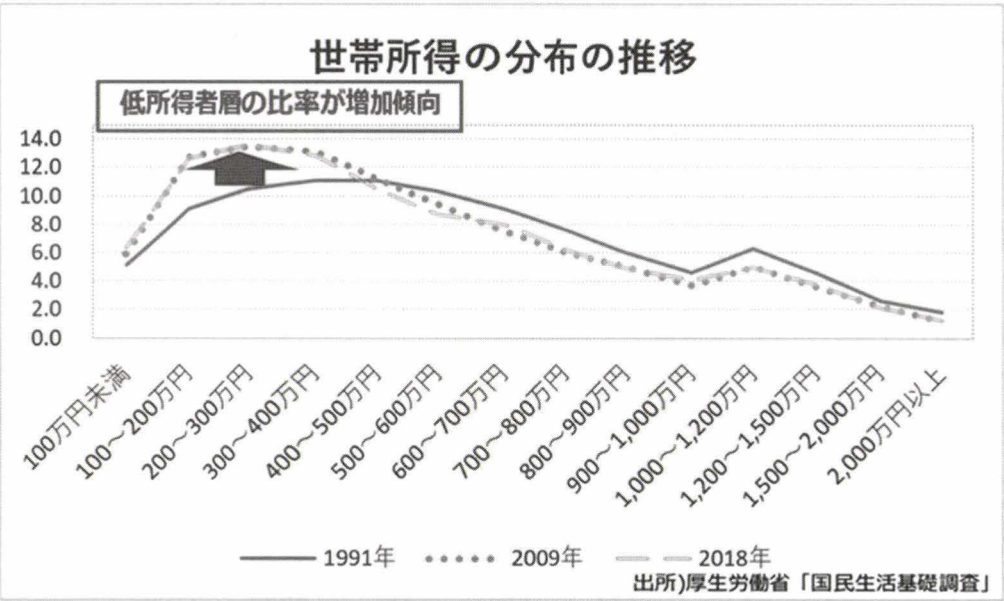
(出展)山田 昌弘 格差問題委員会講演資料「格差の現在、過去、未来 ―バーチャルで格差を埋める時代に」より本会にて作成

(図2)非正規雇用労働者の割合の推移



(出典)令和 2 年版 厚生労働省「厚生労働白書」

(図3) 世帯所得の分布の推移



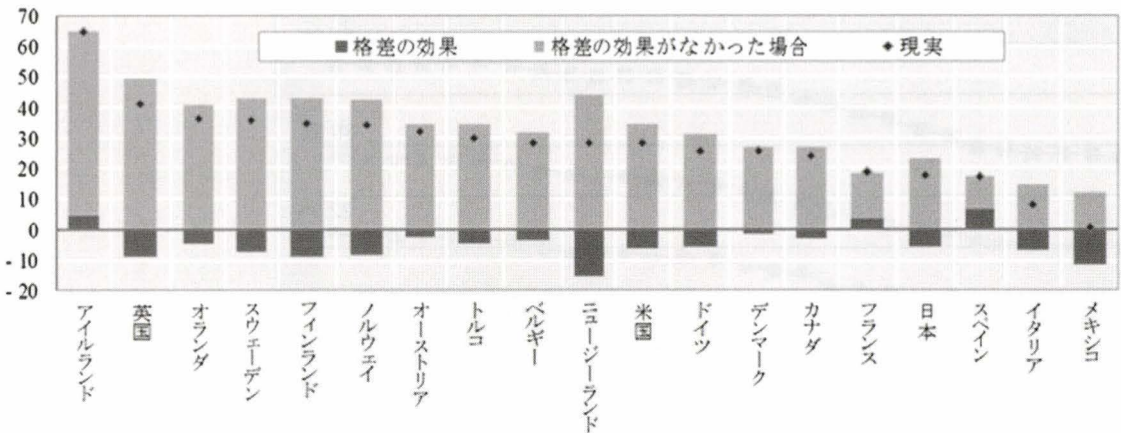
(出展)厚生労働省「国民生活基礎調査」より本会で作成

(2) 日本経済の持続的発展に向けて

1. 格差固定化・拡大による経済への影響

経済協力開発機構(OECD)の研究によれば、格差固定化は国の GDP 成長率を押し下げるとの分析がある(図4)。この研究は、格差の変動が1990～2010年の25歳～64歳の人口1人当たりGDP成長率に与えた影響を推計したもので、格差の拡大や縮小がなかった場合と比べGDP成長率に負の影響を与えていることを示している。足元では日本の名目GDPは2023年にドイツに抜かれ、世界経済における地位低下が懸念される。また、少子高齢化が進む日本は人口減少を避けることができず、短期的だけではなく中長期的にも存在感を低下させる恐れがある。以下で格差が社会に与える弊害について整理する。

(図4)格差の固定化による経済損失について



(出展)OECD ‘Trends in Income Inequality and its impact on Economic Growth’ (2014 年)

① 社会的コストの増加

総合研究開発機構のシミュレーション¹によると、貧困層が増加すると医療費や生活保護などの社会保障支出が増大する。就職氷河期に初職の就職活動を行った人の中には、当時の経済状況下においてやむなく非正規雇用や、家事や通学も行っていない無業者になることを迫られた人々が多数存在する。このような人々は、所得も少なく、また老後生活資金の準備も十分でないため、老後生活困窮者となる可能性が高い。就職氷河期の人々のあいだで非正規労働者や無業者が増加することによって生じる潜在的な生活保護受給者は 77.4 万人、それが顕在化した場合に必要な追加予算額累計額は 17.7～19.3 兆円とされており、社会的にも深刻な影響を与える規模となる(図5)。

(図5)潜在的な老後被保護者数及び累計の生活保護費

	25～29歳		30～34歳		合計
	男	女	男	女	
H14年ベース人口(万人)	475.6	464.3	477.5	469.8	1,887.3
30-65歳の生残率(H17)	0.8685	0.8685	0.9385	0.9385	-
潜在的な老後被保護者数(万人)	28.6	15.3	21.1	12.3	77.4
潜在的な老後被保護者数:正規以外(万人)	16.7	11.4	11.4	8.8	48.4
潜在的な老後被保護者数:無業(万人)	11.9	3.9	9.7	3.5	29.0
H18年余命ベース総額(兆円)	5.9	3.1	5.5	3.2	17.7
H37年余命ベース総額(兆円)	6.4	3.5	6.0	3.5	19.3

(出展)辻 明子 総合研究開発機構「就職氷河期世代の老後に関するシミュレーション」(2008 年)

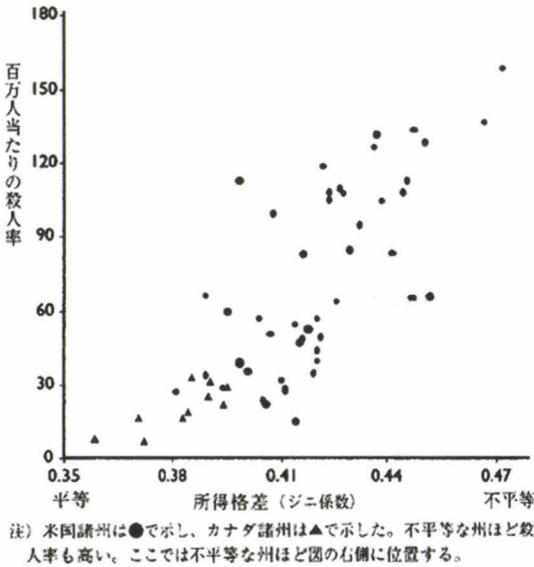
② 富裕層・中間層を含むすべての人々の生活の質の低下

格差拡大は、人々の間に敵意を生み、公共心や連帯感を奪うとされている。このため人々の間に協力関係が形成されにくくなり、結果として治安が悪化したり、孤独・孤立の問題を通じて心身の健康に支障を来す事態に繋がる²。また、所得格差と殺人率との関係を示す調査もあり、米国およびカナダにおいて所得格差(ジニ係数)が大きいほど殺人率が上昇するという結果となっている(図6)。

¹ 辻 明子 総合研究開発機構 就職氷河期世代の老後に関するシミュレーション

² 橋本 健二 格差問題委員会講演資料「格差拡大と新しい階級社会」

(図6)米国およびカナダの各州における所得格差と殺人率との関係



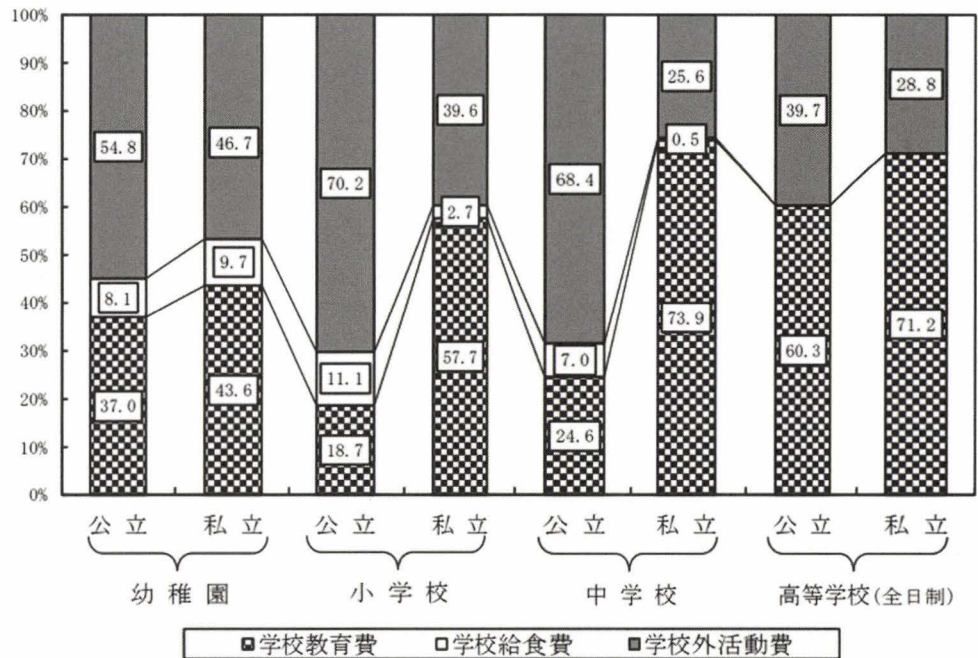
(出典)リチャード・G・ウィルキンソン 格差社会の衝撃(2009 年)

③ 教育格差による経済的損失

文部科学省「令和 3 年度子供の学習費調査」によると、公立の小中学校に通う子どもがいる家庭において、自己負担する教育支出の約7割は「学校外活動費」となっている(図7)。「学校外活動」とは塾や習い事などの放課後活動であり、貧困家庭の子どもたちはこうした様々な学習機会・体験機会に触れることができない。また、能力獲得・開発における機会損失はその後の教育課程にも影響を及ぼし、父親の所属階級が下がるほど、子どもたちの大学進学率は低下しており、質の高い教育を受ける機会を格差によって逸しているというデータもある(図8)。経済成長の源泉は人的資本であるが、格差拡大により所得リスクが拡大することで、教育・スキル向上といった人的資本への投資は減少してしまい、結果として GDP の減少につながる³。上述の図4において、1990 年から 2010 年における日本の GDP 成長率は 17.5%であったが、格差拡大がなければ23.1%であったと推測される。これは格差により教育機会を逸している子どもたちに起因する経済的損失も一因となっているものと推測される。

³ 小林 慶一郎 格差問題委員会講演資料「格差是正と経済成長の好循環は実現できるか」(2023 年)

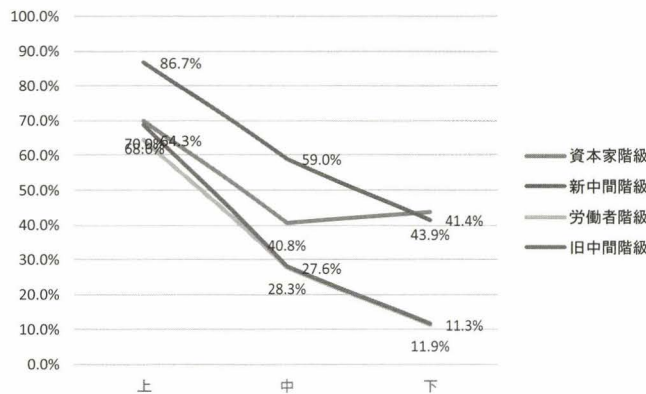
(図7)学校種別にみた学習費総額の構成比



(出典)文部科学省 令和3年度子供の学習費調査

(図8)父親の所属階級・中3時の成績別にみた大学進学率

	上	中	下
資本家階級	70.0%	40.8%	43.9%
新中間階級	86.7%	59.0%	41.4%
労働者階級	64.3%	27.6%	11.3%
旧中間階級	68.6%	28.3%	11.9%



*・資本家階級：経営者・役員および自営業者（従業員規模5人以上）
・新中間階級：管理職・専門職・上級事務職（正規雇用の男性事務職）
・労働者階級：単純事務職（女性事務職・男性の非正規雇用事務職）、販売・サービス業、ブルーカラー労働者
・旧中間階級：自営業者、家族従業者（従業員5人未満の経営者・役員を含む）

(出典)橋本 健二 格差問題委員会講演資料「格差拡大と新しい階級社会」(2022年)

2. 希望するすべての人が活躍できる未来に向けて

以上の通り、格差が社会に与える弊害については明らかである。日本の持続的発展のために、また、世界経済における将来の地位低下を避けるためには、今こそ格差の拡大と固定化による社会の分断を回避し、経済の主要な担い手である中間層が潤うことで日本経済の持続的発展に繋げていく必要がある。そのため、格差という負の連鎖を断ち切り分厚い中間層の復活を目指していく必要がある。

明日を生きる子どもたちをはじめ、あらゆる世代に「希望するすべての人が活躍できる未来」をどのように示すことができるか。この格差問題の解決は今を生きる大人達に課せられた責務であると言える。

第二章 分厚い中間層復活に向けて

本章では経済成長のドライバーとなる分厚い中間層の復活に向けた課題を整理するとともに、様々な格差のテーマの中でどの格差にアプローチしていく必要があるかについて示すこととする。

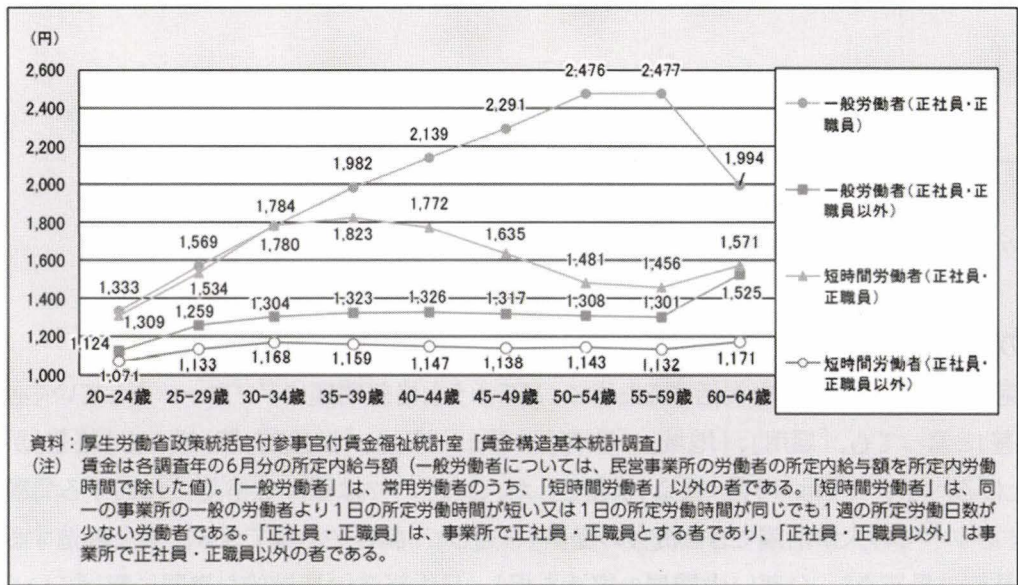
(1) 分厚い中間層復活に向けた課題

分厚い中間層の復活に向けては下記 3 点の課題が挙げられる。

1. 正規・非正規等の雇用問題

第 1 章で述べた通り、失われた 30 年の中で永らく不況が続き、派遣労働の原則自由化を契機に非正規労働者の割合は急増してきた。正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金カーブのデータにおいて、一般労働者(正社員・正職員)、いわゆる正規労働者は年齢と共に大きく賃金を伸ばしていくが、一般労働者(正社員・正職員以外)、いわゆる非正規労働者はほぼ横ばいで推移するため、正社員の賃金カーブとの間に大きな差が生じており、非正規労働者は収入面が低く抑えられているといった問題が生じている(図9)。

(図9) 正規雇用労働者・非正規雇用労働者の賃金カーブ(年齢階級別・時給ベース・2019 年)



(出典)令和 2 年版 厚生労働省「厚生労働白書」

2. 雇用のミスマッチ

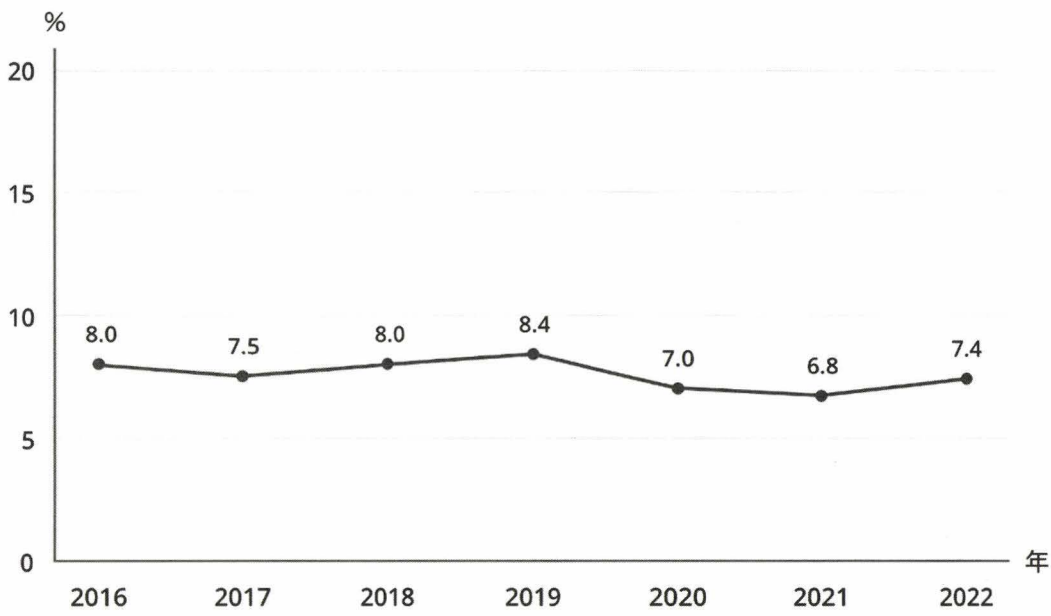
現在、日本では旧態依然として比較的賃金の低い一定業種や業態に人材が偏る一方で、高賃金が望めるデジタルなど先端分野では人材不足が生じるなど雇用のミスマッチが問題となっている。これには、①構造的賃上げができない不採算企業への労働力の滞留、②DX 人材など、特定(高度)スキル人材と求職者の実態とのギャップ、③正規労働者を募集する企業と求職者とのアンマッチといった要因が挙げられる。旧態依然とした産業では他の業種と比較して生産性が劣るため、結果として賃金が上昇しない点に問題がある。

3. 国のセーフティーネット策の整備

働き手それぞれの家庭状況やライフイベント等、あるいは世の中の経済事情により現在は非正規雇用となっているが、本人の希望により一定の機会の提供があれば正規雇用に移りたい人も相応以上にいるものと思わ

れる。リクルートワークス研究所の調査によると、不本意非正規雇用者（非正規雇用者、かつ現職に就いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した人）の正規転換比率は 7%程と低位となっており、正規雇用に移りたくても移る事のできない非正規雇用者が多く存在している（図10）。本人が望まない雇用形態による格差が固定化しないために、この方々を救済する国の制度や支援策が必要であるが、現時点では十分に整っていない。

（図10）不本意非正規雇用者の正規転換比率

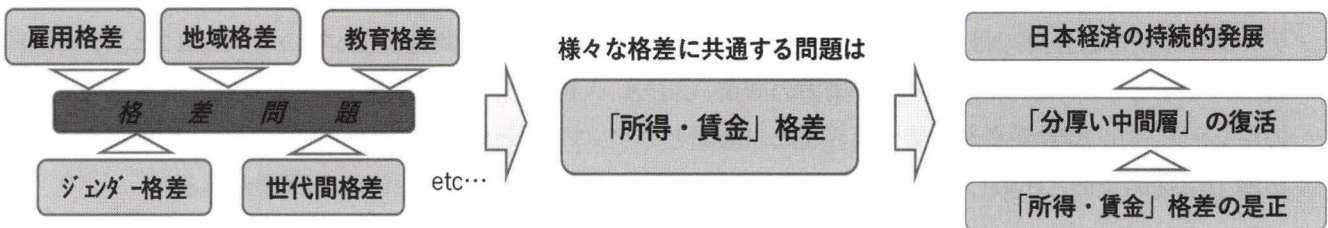


（出典）リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」

（2）所得・賃金格差へのアプローチ

上記 3 点の課題を克服し分厚い中間層を復活するために、どのような格差問題にアプローチをしていく必要があるか。一概に「格差」と言っても、「雇用」、「地域」、「教育」、「ジェンダー」、「世代間」等、様々な「格差」があるが、本会で今取り上げるべきテーマは「所得・賃金」格差とした。このテーマは様々な格差に共通する問題であるとする。「希望するすべての人が活躍できる機会の提供」を通じて、誰もが活躍できる社会を創造することで、所得・賃金格差是正の是正をし、分厚い中間層の復活を促し、日本経済の持続的な発展に繋げていく必要がある（図11）。

（図11）格差是正による日本経済の持続的発展のフロー図



（出典）本会にて作成

(3) 本会での「中間層」の定義

分厚い中間層の復活を目指すに際し、本会では「中間層」の定義を定めた。時代の変化につれて中間層の姿も変わってきているため、昭和時代及び令和時代の双方を定義した(図12)。

「昭和時代の中間層」は「高度経済成長やバブル期等の経済的好循環の中で、普通に努力すれば、誰もが家族をつくり、安定した生活を送ることができた人々」とした。昭和時代においては、多くの男性はサラリーマンになり、給料が上昇するという期待を持ち、結婚をして子どもを授かるといった核家族が主流であり、新・3種の神器などの少し手を伸ばすことで購入のできる贅沢品に皆憧れを持った。このように幸せの形がある程度統一化、均一化されており、多くの国民が希望を持って過ごしていた時代であった。

「令和時代の中間層」は「失われた30年やパンデミック等を経て、経済環境の厳しい中でも、皆が収入面の豊かさを実感しつつウェルビーイングを実現し、それぞれの希望を叶えるために活躍している人々」とした。上述の通り、昭和時代は幸せの形がある程度統一化、均一化されていたのに対し、現在においては、例えば結婚願望の無い人の増加や、ライフワークバランスがより重視されるといったように、多様な幸せの形が存在する。ただし、自身の収入の大小によって自身の希望する未来の選択肢が狭められることは残念なことである。結果的に同じ形に行きついたとしても、本人がそれを望んでいたのか、収入面によって選択肢が制限されたなかでの選択であったかによって、大きな違いがある。安定した収入を背景に多様な選択肢から自身の希望を叶えるべく活躍している人々を「中間層」と定義した。

(図12)本会での「中間層」の定義

本会での「中間層」の定義	
昭和時代の中間層	高度経済成長やバブル期等の経済的好循環の中で、普通に努力すれば、誰もが家族をつくり、安定した生活を送ることができた人々
令和時代の中間層	失われた30年やパンデミック等を経て、経済環境の厳しい中でも、皆が収入面の豊かさを実感しつつウェルビーイングを実現し、それぞれの希望を叶えるために活躍している

(出展)本会にて作成

第三章 所得・賃金格差是正に向けた課題

では、分厚い中間層の復活に向けて、所得・賃金格差を是正するためにはどのような点に着目していく必要があるか。本章ではこの点の解決すべき課題について整理していく。

(1) 所得・賃金格差是正のための3つの主な課題

所得・賃金格差是正のためには、「給与・所得」、「教育・リスクリング」、「税制・社会保障制度等」の3つの大きな課題が存在する。以下にそれぞれ整理をする。

1. 給与・所得

① 正規雇用職となるための機会提供に向けた企業・行政の支援不足

求職者（低所得者層）が給与・所得向上につながる就労機会を得るために必要な施策を調査するため、本委員会では2023年7月に大阪府下で就労支援事業を行っている2社に対してヒアリングを実施し、国や企業に求めることを調査した。そして、このヒアリングを通じて就労支援には様々な課題があることが分かった（図13）。例えば一度社会に出て厳しい環境下で離脱してしまうと自尊感情が欠落してしまう人が多い。そういった人達が再び前職に近い環境に飛び込むことを躊躇してしまい、収入面が低くても責任や負荷が小さい仕事を選ぶケースが多く存在する。就労に様々な不安を抱えた非正規労働者に対して、正規労働者となる機会を有効な形で提供する取り組みが、企業・行政双方に不足している。

（図13）就労支援団体へのヒアリングの際の気づき

（求職者側の実態）
✓ 一度社会に出て厳しい環境下で離脱してしまうと自尊感情が欠落してしまう人が多い ・新たに前職に近い環境に飛び込むことを躊躇してしまう ・収入よりも責任があまりなく、負荷が少ない仕事を選んでしまう
✓ 非正規で職場を転々としている人はスキルも乏しく、単純作業が多い ・仕事の達成感や責任感がなく、結果として新たに挑戦する意欲や勇気がない
（企業・社会側に不足している事）
✓ インターンなどで職場体験を充実させることで、求職者の心の準備の時間の確保 ・求職者は「いきなり正社員は不安である」と二の足を踏むことがある
✓ 非正規雇用から正規雇用になるための「繋ぎの支援」 ・元々非正規雇用の求職者はまた簡単な仕事や職種を選んでしまう
✓ やり直しがきくという風潮の形成 ・昔は夢を諦めても次の人生があったが、今は諦めたら人生終わりという風潮がある

（出典）NPO 法人 HELLOlife と株式会社東京リーガルマインドへのヒアリングより本会にて作成

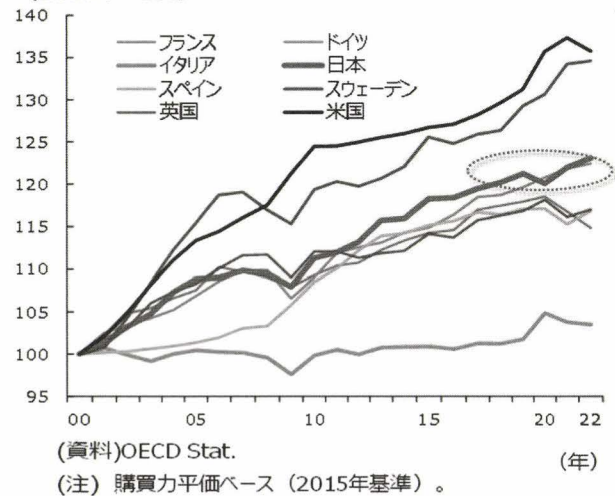
② 人件費削減などの余剰資金による不採算事業の存置

「労働生産性の低迷が賃上げのハードルとなっている」と言われることがあるが、実際は日本の時間当たり実質労働生産性は上昇しており、また現場力や品質力は世界最高レベルであると言える（図14、15）。しかし、

労働生産性の上昇や品質の高さは価格転嫁の材料であるにもかかわらず、日本の企業の多くは低価格競争に走ってしまい、賃金の上昇につなげていないという問題がある。

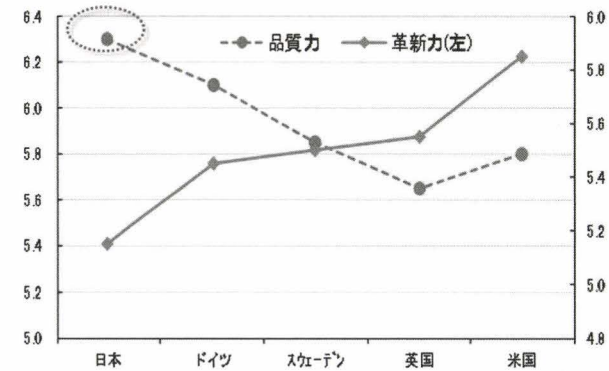
また安易な人件費削減によって余剰資金を確保し、不採算事業を存置することが可能な状況となっている。不採算事業の存置は適正な雇用移動の妨げに繋がり、労働生産性を高める事の阻害に繋がっている。

(図14) 時間当たり実質労働生産の国際比較
(2000年 = 100)



(出典) 山田先生確認要

(図15) 主要先進国の品質力・革新力比較



(資料)World Economic Fofum“The Global Competitiveness Report 2015-2016”(注)「品質力」は「サプライヤーの質」「製造過程洗練度」の各国経営者による評価スコアの平均。「革新力」は「イノベーション能力」「産学R&D連携」の平均。

③ 望まない非正規労働者が多く存在

日本の正規労働者は長時間勤務や週 5 日勤務、オフィスへの通勤が求められる等々、労働時間や働き方などの様々な制約により働き方が固定化されている。正規労働者として勤務したくても、制約の多い働き方が障壁となって、やむを得ず非正規雇用で働いている人も多く存在している。日本の企業では多くの場合、正規雇用と非正規雇用といった雇用形態によって処遇に差が付けられており、低所得に陥りやすい問題が存在する。

2. 教育・リスキリング

① リスキリングは組織が実施責任を持つ「業務」であるが、収益性の高い事業への転換が図られていない

リスキリングとは「新しいスキルを(再)習得させる」という意味の他動詞 Reskill が由来であり、実施主体は国や企業といった組織である。これは、個人が自らの意思で学習する「学び直し(リカレント)」とは大きく異なる。リスキリングは組織を変革させるために国や企業などが実施責任を持つ「業務」であるが、現状、リスキリングを通じて収益性の高い事業構造への転換が図られているとは言えない状況である。⁴

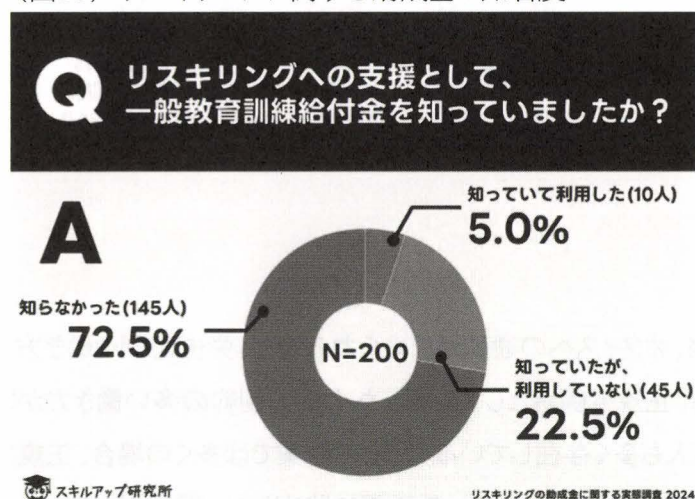
⁴ 後藤 宗明 格差問題委員会講演資料「所得・賃金格差は正に繋がるリスキリングの在り方とは」～失業なき成長産業への労働移動の実現～ より引用

② 学習⇒スキル習得⇒職種・職業転換までが「真のリスキリング」であるが、学びっぱなしで実践機会がない
学習してスキルを取得し、職種・職業転換において習得したスキルを実践させることまでが本来のリスキリン
グの意味であるが、日本では「学習」の段階で留まっているところに課題がある。働き手が学習に取り組んでも
学びっぱなしになっており、実践の機会にすら繋がっていないケースが多い。

③ リスキング支援策の世間的な認知度が低い

リスキリング支援策は拡充しつつあるが、世間的な認知度が低いという課題がある。リスキリングに活用で
きる「一般教育訓練給付金」を知っているかという質問に対し、約 72.5%が「知らなかった」と回答し、「一般教
育訓練給付金」の認知度が非常に低いといった調査がある(図16)。これは一例ではあるが、リスキリングにお
ける官民連携組織の組成が開始されており、実際にリスキリング支援策も実施されている。しかし、働き手や企
業の認知度が低く有効活用されていないという実態がある。

(図16) リスキングに関する助成金の知名度



(出典)スキルアップ研究所 リスキングの助成金に関する実態調査 2024

3. 税制・社会保障制度等

① 「年収の壁」による働き損の問題

「年収の壁」とは、勤務先の企業の規模により 106 万円や 130 万円を超えると配偶者の扶養対象から外れ、社会保険料を自ら負担しなければならないことを指す(図17)。そこで働き手は、手取りが減って「働き損」とならないよう、働く時間を意図的に抑える就業調整を行い、収入を低く抑えざるをえない。就業調整を行うのは主に主婦層であり、男性は仕事、女性は育児家事といった性別分業意識にもとづく旧来の常識、制度、体制から脱却できずにいる事がこれまで「年収の壁」といった問題に真剣に向き合ってこなかった主要因と言える。

「年収の壁」は、企業にとっては人手不足を深刻化させる一因である。少子高齢化の進行により、日本の生産年齢人口(15～64 歳)は 1995 年をピークに減少しており 2050 年には 5,275 万人(2021 年から

29.2%減)まで落ち込むと見込まれている。労働力が減っていく状況においてはなおのこと、働ける時間を制限する制度上の問題は早急に解消していかなければならない。

(図17)パートタイム労働者の所得を阻む「年収の壁」

	パートタイム女性の年収	パートタイム女性本人への影響	(就労する妻を持つ) 夫もしくは世帯への影響
税金にかかわる壁	100万円の壁	• これを超えると 住民税 納付が必要	
	103万円の壁	• これを超えると 所得税 納付が必要	• これを超えると 配偶者控除 (38万円) が受けられなくなる
	150万円の壁		• これを超えると 配偶者特別控除 が満額 (38万円) 受けられなくなる。以降段階的に控除額が減少
	201万円の壁		• これを超えると 配偶者特別控除 が受けられなくなる
社会保険にかかわる壁	106万円の壁	• これを超えると勤務先によっては 社会保険加入 が必要	
	130万円の壁	• これを超えると 社会保険加入 が必要に	
「家族手当」にかかわる壁	103万円や130万円等の壁 (企業による)		• 妻の年収が103万円や130万円等を超えると、多くの企業で「 家族手当 」の支給対象外となる

(出典)野村総合研究所 「『年収の壁』による働き損」の解消を一有配偶パート女性における就労の実態と意向に関する調査よりー

② 施策の比重の偏りによる健全な労働移動の機会の減少

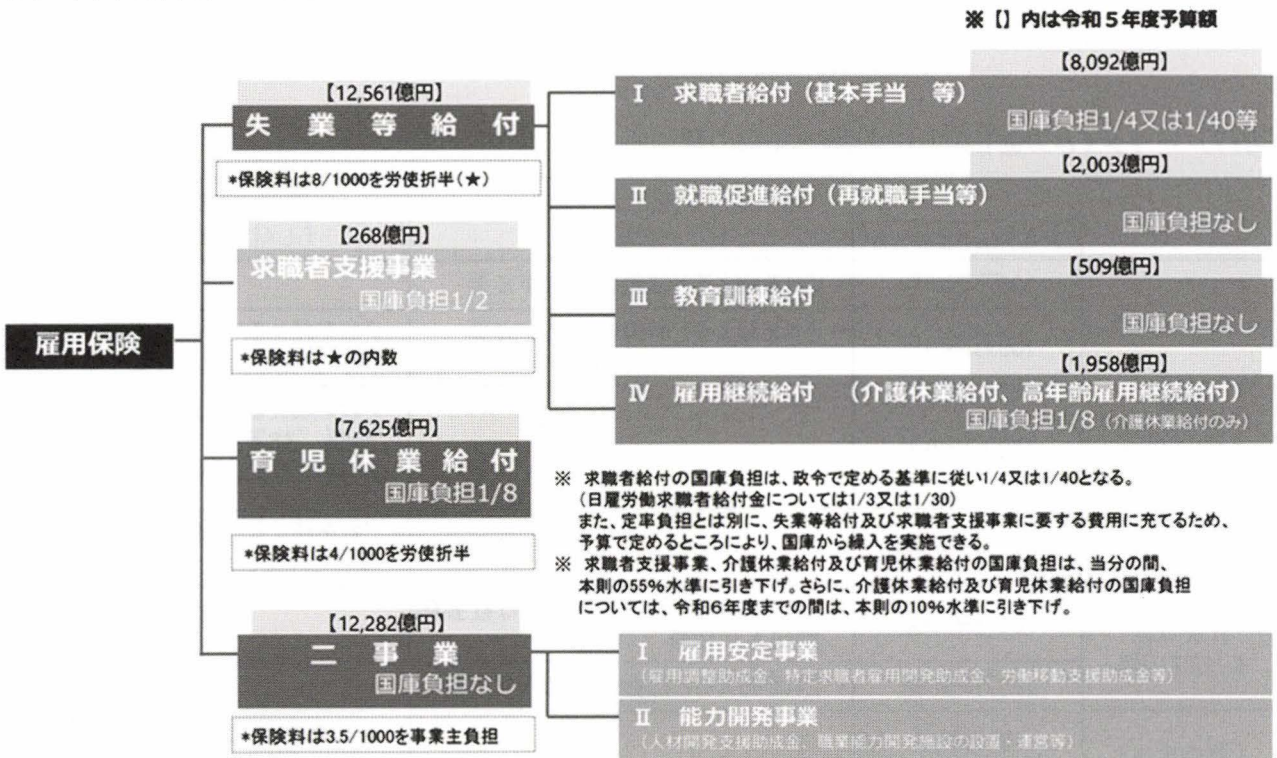
雇用に関する代表的なセーフティーネット策である雇用保険制度は、①失業等給付、②求職者支援事業、③育児休業給付、④二事業(雇用安定事業、能力開発事業)に大きく分けられる(図18)。また、セーフティーネット策の役割としては、①労働者が失業者とならないように雇用調整助成金等により「失業への入口」を塞ぐ役割と、②仮に失業しても新たな職に就くことができるよう失業給付や職業訓練なども含む就労支援により「失業からの出口」を拡げる役割の大きく2つに分けることができる(図19)。

コロナ禍においては、雇用調整助成金が失業者の増加自体を抑えることに繋がった。雇用調整助成金は不景気等によって事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整(休業、教育訓練または出向)を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合にその休業手当に要した費用を助成するものである。日本では失業率の変動には失業からのアウトフロー(流出)よりも、失業へのインフロー(流入)の方が寄与していると言われている。労働需要が収縮してしまった状況では、求職者(労働供給側)に働きかけるより、労働需要側を直接支える方が効果的だと言える。

しかし、経済全体で鑑みると、雇用調整助成金などにより同一企業による雇用維持が高まることは、産業の新陳代謝(必要な労働移動)を阻害しているとも言える。労働者の離転職が多い(雇用の流動性が高い)国ほど労働生産性や賃金の上昇が大きいとする研究結果もある。⁵

⁵ 酒井 正 格差問題委員会講演資料「経済成長を支えるセーフティーネットのあり方 ～中間層に支援を届けるために」

(図18)雇用保険制度の概要



(出典)厚生労働省 第196回労働政策審議会職業安定分科会資料

(図19)失業のバスタブ・モデル



(出典)酒井正「2023年8月7日連合総研シンポジウム」講演資料より抜粋

③ 雇用形態によるセーフティーネット格差

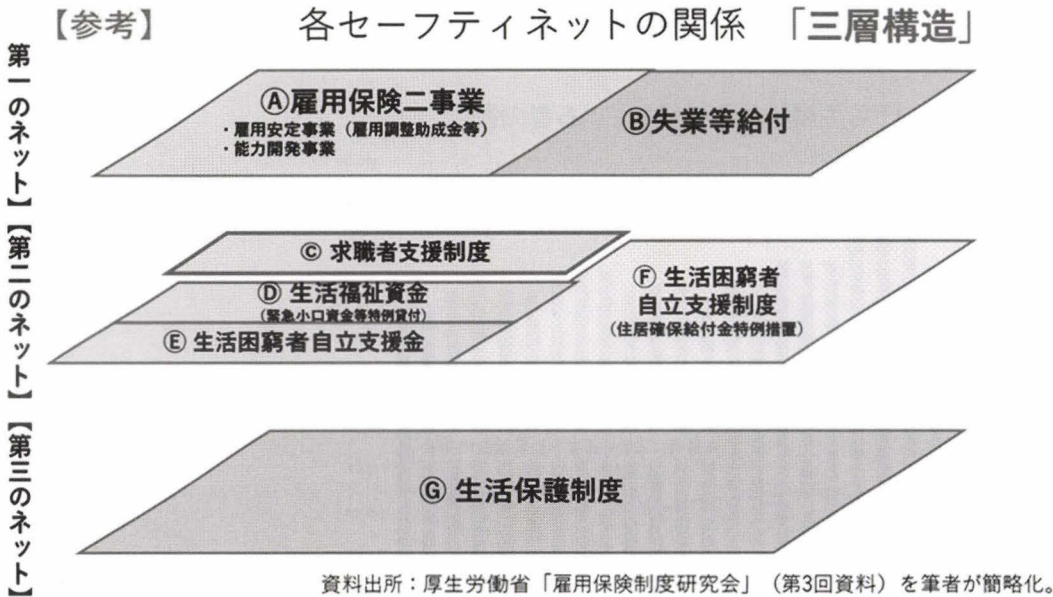
雇用のセーフティーネットは三層構造になっていると言われており、「雇用保険二事業」や「失業等給付」が第一のセーフティーネット(第一のネット)であり、第二のセーフティーネット(第二のネット)として「求職者支

援制度」⁶等が存在しており、仮に第一のネットから漏れ落ちた場合でも、第二のネットで失業した働き手を救うことが可能となる(図20)。

労働者にとっては、雇用保険制度が必要となった時に、支援を受けることができないといった状況に陥らないこと、つまり、セーフティーネットに抜け穴がないことが重要である。しかし、人々が職を失った際の第一のネットとして想定している雇用保険の失業給付を受給している者の割合は低い水準で推移している(図21、22)。これは、給付期間が終了しても就職できない人々の存在と、そもそも受給できていない人々の存在がある。後者においては典型的には非正規雇用者が該当するが、これは非正規雇用には雇用保険が適用されていない、または雇用保険が適用されていても、被保険者期間を満たせずに受給できていない事などが要因と言える。

上記のように正規雇用・非正規雇用といった雇用形態の差によってセーフティーネット格差が生じている。

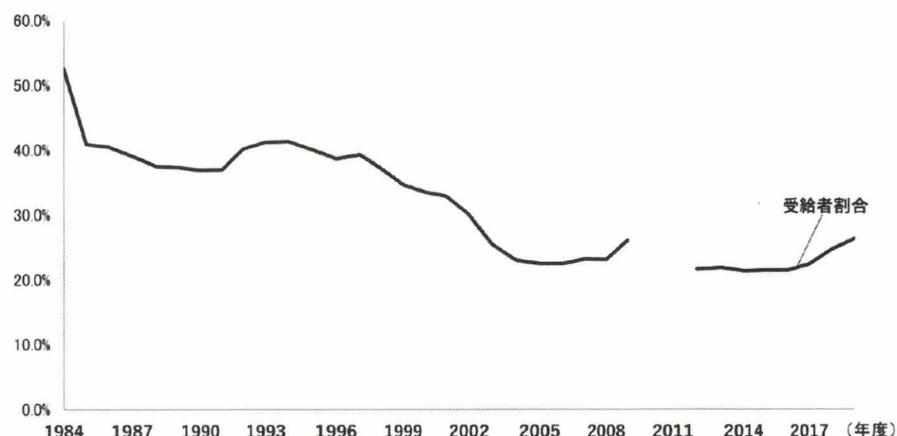
(図20)各セーフティーネットの三層構造



(出典)酒井正「2023 年8月7日連合総研シンポジウム」講演資料より抜粋

⁶ 雇用保険の適用がなかった離職者の方やフリーランス・自営業を廃業した方、雇用保険の受給が終了した方などにも生活支援の給付金を受給しながら、無料の職業訓練を受講することができる制度。
厚生労働省「求職者支援制度のご案内」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyushokusha_shien/index.html

(図21)(コロナ禍以前)失業者のうち失業給付を受給している者の割合



注: 受給者割合 = 基本手当受給者実人員 / 失業者数(15-64歳)。

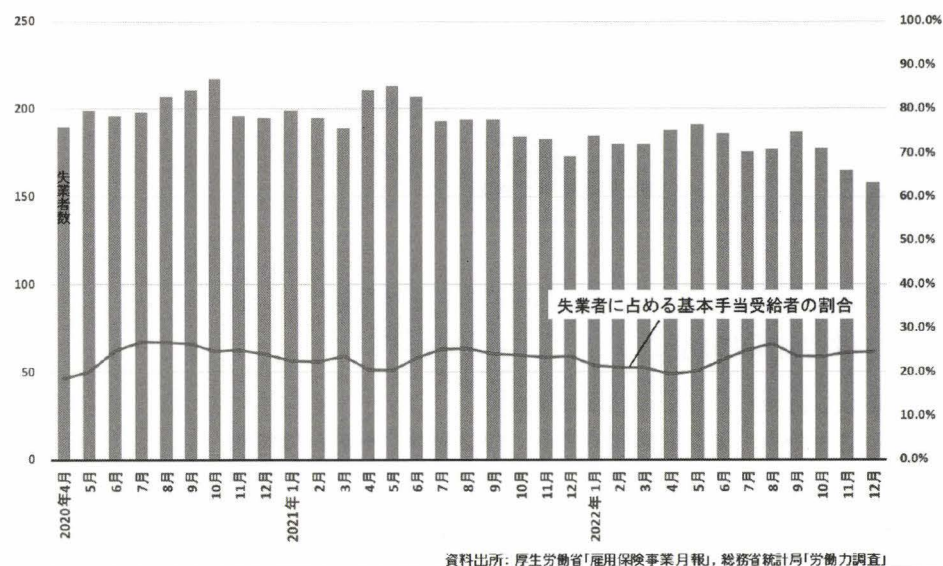
東日本大震災の影響で2010年度及び2011年度の「労働力調査」の値が変則的なため、両年度については除いた。

受給者実人員には、データ取得の都合、延長給付の受給者は含まれていない。

資料出所: 厚生労働省「雇用保険事業年報」、総務省「労働力調査」。

(出典)厚生労働省「雇用保険事業月報」、総務省「労働力調査」

(図22)(コロナ禍以降)失業者のうち失業給付を受給している者の割合



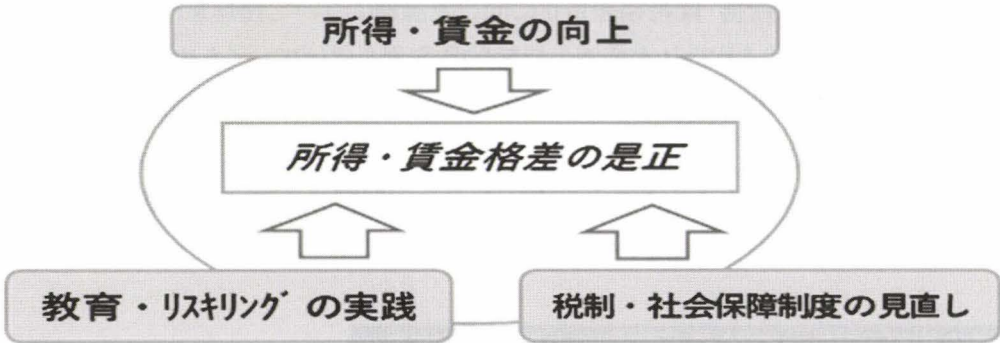
資料出所: 厚生労働省「雇用保険事業月報」、総務省統計局「労働力調査」

(出典)厚生労働省「雇用保険事業月報」、総務省「労働力調査」

(2) 所得・賃金格差を是正していくための取り組み

以上、「給与・所得」、「教育・リスクリング」、「税制・社会保障制度等」の3つの課題について明らかにしてきた。その上で、所得・賃金格差を是正するためには、①給与・所得の向上、②教育・リスクリングの実践、③税制・社会保障制度等の見直し、の3点にアプローチしていくことが必要であり、どれも欠かすことはできず三位一体での取り組みが重要となる。

(図23)所得・賃金格差を是正していくための三位一体の取り組み



(出典)本会にて作成

第四章 提言

これまで、分厚い中間層の復活に向けて所得・賃金格差是正に向けた課題について整理を行ってきた。今こそ経済の主要な担い手である中間層が潤うことで日本経済の持続的な発展を遂げていくためにも、「給与・所得の向上」、「教育・リスクリングの実践」、「税制・社会保障制度等の見直し」の三位一体の取り組みを進めていくことが重要となる。

長く格差問題を放置してきたことに対して、今を生きる大人達一人一人が問題の重要性を認識し、この問題を解決するため、以下に示す提言の実行を推し進めていくことが求められる。

提言Ⅰ. 分厚い中間層の復活に向けた給与・所得向上策の実施を！

(1) 企業への提言

「働き手が安心して働くことができるよう『充実した働き方支援』の実施を」

現在の日本全体の社会的風潮として、多様な働き手に対して、働くことを後押しする柔軟な人事制度等が不十分であると言える。例えば、ひとり親世帯では、子育てをしながら働くこととなるが、日本の多くの企業では、週5日勤務でかつ長時間労働、加えて職場まで通勤することが求められるなど課せられる制約が多く、正規雇用で活躍したいと思っても条件に合わないケースが多く存在する。そのため、正規労働者として活躍したくても非正規労働者として働くことを余儀なくされている方が多く存在する。

また、就職氷河期において新卒時に正規雇用の職に就けなかったようなケースも挙げられる。この人達は、バブル崩壊に伴った企業の人件費削減の影響を受けて、正規雇用での就職ができず、やむを得ずに派遣社員やフリーターといった非正規労働者として社会に出るようになっていく。人は自分が生まれてくるタイミングを自身の意思で選択することはできないため、就職氷河期世代でも働く意欲があり、優秀な能力を持ち合わせてはいるが非正規雇用となってしまう人に対して、企業は安心して働くことができるよう支援を行っていく必要がある。

働き手はそれぞれの性別やライフステージ、置かれている家庭環境等に起因する様々な足枷をはめられている。企業は働き手が何一つ悩むことなく活躍できるよう、社内制度や福利厚生等を世代間や性別等により切れ目を生じさせず、さらにフレキシブルに働くことができるよう充実させていくことが求められる。

なお、働き方支援の充実と併せて、わが国全体として持続的な賃上げに向けたモメンタムが醸成されつつある中、賃上げはこれまで以上に企業の重要な責務であると言える。分厚い中間層の復活に貢献するとともに、優秀な人材を惹きつけ続けるためにも、企業は更なる賃上げの原資を確保するべく生産性の向上に取り組み、従業員というステークホルダーにも持続的に分配していくべきである。

【事例1】パソナグループ ひとり親 働く支援プロジェクト 支援内容

- ✓ ひとり親世帯に対して、「ひとり親 働くプロジェクト」を2008年8月に開始。
- ✓ 雇用と生活の両面で困難な状況に直面するひとり親家庭の方々に向けて、仕事・住居・教育をトータルで支援するプロジェクトであり、淡路島で安心して仕事に従事できる環境と共に、自然の中で伸び伸びと子育てをしながら、充実した教育を受けられる環境を提供している。



オフィス

ひとりひとりのご希望に合わせた働き方をご案内します。

- 正社員登用制度
- 柔軟な働き方
- フルタイム、短時間勤務など
- 主婦、子育て経験を活かした業務
- 未経験者歓迎



暮らし

働きやすい環境整備を整えております。

- 社宅（一部家具付き社宅もあり）
- 島内シャトルバス
- 社食利用
- シングルマザーコミュニティ



子育て

地域の保育園や小学校、学童を始め、パソナグループ独自の教育施設もご用意しております。

- Awaji Island International School
（※一定の利用基準あり）
- アフタースクールプログラム
（※一定の利用基準あり）
- インターナショナルまりのようちえん社員割引あり
Awaji Kids Garden

（出典）パソナグループ「ひとり親 働く支援プロジェクト」ウェブサイト

【事例2】パソナグループ Middles Be Ambitious(MBA)制度

- ✓ 就職氷河期世代に向けて『Middles Be Ambitious(MBA)制度』を実施
- ✓ 雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った方々へ、「就職氷河期世代支援プログラム」を提供し、「淡路島地方創生コース(200名)」「UIJ ターン地方創生コース(100名)」の2つのコースを準備することで、地方創生事業を通じた街づくりに挑戦する人財を募集している。

目的	主に就職氷河期世代等、希望する就職ができなかったり、思うようなキャリアが築けていない方を正社員として雇用し、将来のキャリア形成を支援すると共に、次世代を担う人材に更なる自信と誇りを醸成する
入社	2020年4月1日以降
対象	地方創生を通じた様々なキャリア構築を望む方 ※年齢不問 （主に希望する就職ができなかったり、思うようなキャリアが築けていない就職氷河期世代の方歓迎）
雇用形態	正社員（株式会社パソナふるさとインキュベーションでの雇用）
募集人数	以下2つのコースに分けて正社員300名を採用。 研修終了後は、能力・適性を鑑みてコースに合わせて各地域・職種に配属 <u>「淡路島地方創生コース」(200名募集)</u> 研修終了後、主にパソナグループが取り組む淡路島での事業に参画し、“人材誘致”による地方創生事業にチャレンジするコース <u>「UIJターン地方創生コース」(100名募集)</u> 研修終了後、UIJターンを実施することで全国各地域にて地方創生事業にチャレンジするコース（※パソナグループ全国拠点やプロジェクトでの就労）

（出典）パソナグループ「就職氷河期世代 “Middles Be Ambitious(MBA)制度”ニュースリリースより抜粋

【事例3】クレディセゾン 多様な働き方を実現する人事制度

✓ 多様な働き方を実現する人事制度

制度	内容
テレワーク勤務	在宅勤務やモバイルワークを活用することで、通勤や移動時間を有効活用し、生産性向上と活躍推進につなげています。
フレックスタイム勤務	1ヵ月の総労働時間の範囲で、出勤日の労働時間を自分の裁量で決めることができます。部門特性に応じた、最適な働き方を実現します。
1時間単位有休	有給休暇を、一日単位、半日単位に加え、1時間単位で取得可能とすることで、多様な目的のための活用が可能です。（年間5日間分を上限）
短日・短時間勤務	育児・介護に限らず、就業時間後の自己啓発などのための短日・短時間勤務が可能です。（年間休日数最大168日、短縮時間最大2時間、30分単位で取得可）
副業	条件を満たせば副業が可能です。社外での経験を本業に還元すること、社員のキャリアアップにつながる働き方を応援しています。
チャレンジ休職	就労しながらでは難しい就学（国内外問わず）や資格取得、ボランティア等の自己啓発にチャレンジする目的での休職が可能です。（1ヵ月～最長2年間）

✓ 仕事と家庭の両立を実現する人事制度

制度	内容
育児休業	子どもが満3歳になる年度の3月31日までの育休取得が可能です。育休期間を1年に限定しないことで、仕事と育児の両立体制をしっかりと整えることができます。
配偶者出産休暇	配偶者の出産当日前後30日以内において、5日の有給休暇を取得できます。
短時間勤務	育児中の社員は、子どもが小学校4年生になる4月15日まで、介護が必要な社員については介護の事由がなくなるまで、短時間勤務の取得が可能です。 一日の所定労働時間から30分～2時間、短縮時間を選択することができ、さらに通常勤務に戻った後に、再び短時間勤務を取得することもできます。
つわり休暇・通院休暇	妊娠中の女性社員が、つわりのためもしくは産後就業が困難であることを申し出た場合あるいは妊娠中もしくは出産後1年以内の女性社員が、健診のため通院を申し出た場合には、必要な日数の休暇の取得が可能です。
子の看護休暇	小学校就学前の子どもを養育する社員は、病気・怪我をした子どもの看護、子どもの予防接種及び健康診断の受診の為に、子どもが1人の場合は年間5日間（有給）、子どもが2人以上の場合は年間10日間（6日目以降は無給）、1日、半日単位、時間単位で休暇の取得が可能です。
介護休業	介護事由を抱える期間中、勤務時間を短縮して働くことができるほか、1年間を上限とした介護休業の取得が可能です。
介護休暇	介護事由を抱える期間中、対象家族が1人の場合は年間5日間、2人以上の場合は年間10日間、1日、半日単位、時間単位での取得が可能です。
グッドライフ休暇・グッドライフ休職	不妊治療による通院等の事情について、休暇取得や最長1年間の休職取得が可能です。

（出典）クレディセゾン 格差問題委員会講演資料より本会にて作成

(2) 国への提言

1. 「政労使会議等の活用により、政府のバックアップで生産性向上と賃金上昇の好循環の実現を」

2023年3月におよそ8年ぶりとなる「政労使会議」⁷が開催された。直近では2024年1月にも開催され、その中で岸田首相は去年を上回る賃上げの実現に向けて協力を要請した。また、中小企業の賃上げも不可欠だとして、人件費の価格転嫁対策に全力で取り組む考えを強調した。2023年の春闘では、急激な物価高への対応や人材確保の観点から、例年になく早期決着や高水準の回答を示す企業が多くみられ、賃上げ率は25年ぶりの高水準となった。この流れは2024年にも続いており、多くの企業では昨年を上回るベアの実施を予定している。賃上げのムーブメントが継続している環境下において、企業の大小問わず、経営者は改めてDXの活用などにより自社の生産性向上に努め、恒久的な賃金上昇の好循環を企業主導で行っていく必要がある。

賃金引き上げの主体はあくまでも企業であるが、政労使会議等の活用により、一時的なムーブメントとならないよう、国のバックアップが必要不可欠となる。国としても、最低賃金の引き上げや、それに伴う中小企業・小規模事業者への生産性向上等の支援等、「賃上げ誘導政策」や「事業の新陳代謝を進める政策」を実施している。さらにそれに加え、「同一労働・同一賃金」や「非正規社員の正社員化実現」により国民全体の給与・所得向上を実現していく必要がある。特に、「同一労働・同一賃金」については過去より導入されてきたが未だに広く浸透したとは言えない状況にある。2023年11月の政労使会議では、「非正規雇用労働者の処遇改善を進めるため、同一労働・同一賃金制について、労働基準監督署による調査結果を踏まえ、文書で指導を実施するとともに、正社員化に向けての支援措置を強化」していくとしている。このような取り組み等、国の強力なバックアップにより生産性向上と賃金上昇の好循環の実現を目指していく必要がある。

2. 「求職者・就労支援団体・企業等が伴走しながら安心して社会復帰できる支援体制の構築を」

第三章に記載したヒアリングより、①求職者と伴走支援で社会復帰できる仕組みづくりが必要、②求職者が職場で活躍できるよう企業はこれまで以上の支援が必要、の2点が明らかとなった。

①に関しては、求職者にも頑張れば明るい未来があることを示す必要があり、あきらめず、何度でもやり直すことができる社会の風潮作りが求められることがわかった。また、人と職場をただマッチングするだけではなく、求職者がやる気を取り戻し、不安を払拭しながらも新しいことにチャレンジができる態勢が必要であることも認識することできた。一度正規雇用職を退いてしまった人は、自尊感情が欠落していることも多く、すぐには新たな職へ飛び込むことが難しい。そのような場合にいきなり職業紹介を行っても就労・定着につながりにくい。そこで、就職支援機関である高知県就職支援相談センター「ジョブカフェこうち」では二段階の就職支援を実施している。第一段階の「ジョブチャレンジ」では最長3日間のインターンを実施し、仕事を通じて自身の適正を考える機会を提供する(図24)。そして第二段階では、第一段階を踏まえた上で、求職者が求める職業紹介や採用に向けた全般の支援を実施している。「ジョブカフェこうち」の事例のように、就労支援団体・企業等が求職者に伴走しながら社会復帰を支援し、何度もやり直せる社会をつくり、示していかなければならない。

また②に関しては、就労支援は行政やNPO法人等だけでは限界があり、伴走支援を外部団体だけに任せるとはならず、企業も自らハローワーク等の就労支援活動に参加していくべきである。加えて、足元の人手不足を補うための採用活動ではなく、求職者へのリスキリング等によりそれぞれ個々人の伸びしろも含めた上でのマッチングを行うべきである。そのためには、就労支援団体が広く認知され、もっと活動を活発にするための政府・自治体の取り組みが重要となる。

⁷ 政労使会議とは、総理大臣や関係閣僚(政府)、労働組合の中心組織(労働者)、経済団体(使用者＝企業)のそれぞれトップが総理官邸に集まり、雇用や賃金等について意見交換する会議。政府、労働界、経済界が連携することで、経済政策を着実に進めていく狙いがある。

(図24)「ジョブカフェこうち」 ジョブチャレンジ概要



適職発見 **52歳までの就職を応援** **最長3日間の仕事体験**

ジョブチャレンジ 受講者募集!

受講手当 支給あり

- ☒ 未経験の職種や業種にチャレンジしてみたい方
- ☒ 働くことへのイメージを持ちづらい方
- ☒ 継続的に就業していない方
- ☒ ブランク期間があり、就職することに不安がある方

高知県就職支援情報センター ジョブカフェこうち 高知家

令和5年度高知県就職支援情報センター事業 / 高知県就職支援世代サポート事業

ジョブチャレンジの流れ

- 登録&相談**
キャリアコンサルタントとの面談を経て、ジョブチャレンジに申し込み、過去の経歴や興味分野などをもとにジョブチャレンジに向けたアドバイスがもらえます。
- セミナー受講**
ジョブチャレンジに向けた2日間の「ジョブチャレンジセミナー」や「グループワーク」などを受講し、ジョブチャレンジの心構えやコミュニケーションの基本を学びます。
- 事業所との面談**
チャレンジ先が決まったら、事業所と面談を行います。
(ジョブカフェのスタッフも同行します。)
- ジョブチャレンジ**
期間は最長3日間、1日6時間以内。期間中、仕事を通して自身の適性を考えていきます。お互いの条件が合えば採用につながることも。
- 受講手当の支給・アフターフォロー**
後日、受講手当(最低賃金×チャレンジ時間)が支給されます。
また、ジョブチャレンジ後も継続してジョブカフェこうちの支援が受けられるので安心です。

■受講にあたって ※本案内より要項が変更されます。

対象者

- ・15歳以上52歳以下の方(令和5年4月1日時点)
- ・未経験の方(全日制の学生と就職内定者を除く)または非正規雇用の方
- ・キャリアカウンセリング及び2日間のチャレンジ前セミナーを事前に受けられる方

受講手当 **最低賃金 × チャレンジ時間**

※1時間未満の受講時間は四捨五入
※受講手当は毎月支給。口座へは毎月振り込まれます。

お申込み・お問い合わせ
info@jobcafe-kochi.jp https://www.jobcafe-kochi.jp

ジョブカフェこうち(本部) 高知市中央2-1-1 高知家1F
Tel. 088-802-1533 Fax 088-802-1534

ジョブカフェこうち(サテライト(高知)) 高知市中央2-1-1 高知家1F
Tel. 0880-34-7730 Fax 0880-34-7731

高知市中央2-1-1 高知家1F
Tel. 088-802-1533 Fax 088-802-1534

ジョブカフェこうちとは、株式会社 高知市中央2-1-1 高知家1Fに設置されています。

(出典)ジョブカフェこうち HP ジョブチャレンジ

提言Ⅱ. 今こそ、学習⇒スキル習得⇒職種・職業転換の『真のリスクリング』の実践を！

(1) 企業への提言

「働き手へのリスクリング項目の明示と実践支援を通じて、成長に繋がる事業構造の改革を」

企業は自社の新たな事業の柱の構築や分野拡大を目的として「真のリスクリング」の実践をしていく必要がある。しかし、現状は働き手が自らの意思と目的で知識を習得するケースが多く、「真のリスクリング」の実践に至らず、成長に繋がる事業構造の改革が行われていない。リスクリングの実践は、企業が自社の事業戦略を今一度見直し、改めて成長分野への転換を図る大きなチャンスであると捉えるべきである。

このチャンスを活かすためには、企業は働き手に対して、どのような知識習得が必要であるか、リスクリング項目を明示する必要がある。加えて、働き手が企業の求めるリスクリング項目に対して知識習得を行った後には、それが学びっぱなしとならぬよう、処遇改善にもつなげるべく実際の業務で実践させ、スキル定着を図る機会を提供していく必要がある。また、後述(3)でスキルアップを図った非正規労働者を、過去の職歴だけでなく現在の能力を重視した採用を行うことも重要である。そして働き手の能力を最大限に生かし、自社の成長に繋がる事業構造の改革を実践するべきである。

(2) 働き手への提言

「リスクリング支援策を積極的に活用し、活躍機会の獲得・キャリアアップ実現を」

リスクリングについては個人に助成される支援策が既に沢山存在している。代表的なものとしては、経済産業省の「リスクリングを通じたキャリアアップ支援事業」がある。この制度を利用すると、一定の条件のもとで無料のキャリア相談と転職支援、リスクリング費用の補助を一体として受けることが可能となり、キャリアアップの実現を目指すことができる。

上記は一例に過ぎないが、国や自治体も官民連携で支援を充実させつつある。働き手は自身の活躍・キャリアアップ実現の機会獲得のために、このようなリスクリング支援策を自ら積極的に活用していくべきである。ただし、日本でリスクリングという言葉が報道され始めたのは岸田首相が2022年10月の第210回臨時国会の所信表明演説の際に、リスクリングについての具体的な支援額（個人のリスクリング支援に5年で1兆円）を示して本格的に取り組む姿勢を表明して以降であり、定着するには歴史が浅い。国や企業が働き手に対して情報提供を行っていくことも重要だが、働き手自らが積極的にリスクリング支援策の情報収集をしていく必要がある。

(3) 国への提言

「中小企業、非正規社員や無職の人に対する支援でリスクリング格差防止を」

厚生労働省は、令和6年度の予算概算要求の中で2024年4月以降において中小企業に手厚いリスクリング支援を行うことを検討している。既存の「人材開発支援助成金」は学び直しのため30日以上連続して有給休暇を取得する場合の企業側の人件費を補助する制度であり、1人あたり6,000円で、150日を上限としている。しかし、2024年度においては、1時間単位での支給とし、中小企業には1人あたり960円/時間、大企業には760円/時間とし、年間上限を中小企業は1,600時間、大企業は1,200時間として中小企業への支援をより拡充させている（単価と上限時間を3割程高く設定）。

中小企業は大企業と比較すると資本余力に乏しく会社独自でリスクリング支援策を実施することが難しいケースが非常に多い。そのために上記の通り、省庁が中小企業に向けて支援を手厚くすることについては歓迎したい。DX推進に関しても中小企業は大企業と比較して遅れを取ることが多く、生産性向上や自社の重点分野の強化のためにもこれに留まらず更なる資金面での支援拡充を求めたい。

また、2023年9月5日、厚生労働省の「公的職業訓練の在り方に関する研究会」（座長：今野浩一郎学習院大学名誉教授）が報告書を取りまとめた。その中において、特に非正規労働者は、正規労働者に比して、企業を通じた能力開発機会が乏しいだけでなく、自己啓発の実施割合も少ないため、非正規労働者の主体的な学び直しを進めるには、時間的制約、経済的制約、情報等に関する制約の解消が必要としている。そして、こうした制約を解消し、将来にわたるキャリアアップがより効果的に実現されるため、新たな支援の枠組みの実現が適当であると指摘している。加えて、非正規労働者等が働きながらも学びやすい職業訓練について、時間的制約、経済的制約、情報等に関する制約があることに配慮しながら、①働きながらも学びやすい職業訓練の内容、②対象となる者への周知方法、受講勧奨、受講申込方法、③職業訓練を実施する訓練機関（訓練コース）の選定方法、④成果指標、の4つの視点から制度設計を行うことを検討すべきであるとしている。

本会は上記報告書の内容について一定の評価を行っており、雇用形態の違いでリスクリング支援によるキャリアアップの機会に差が生じることが無いよう、国・省庁は速やかに実行に移すべきである。

大企業、正規労働者においても、まだ十分な支援が整っているとは言えないが、中小企業、非正規労働者や無職の方はどうしてもリスクリングの観点からみると弱者になりがちである。加えて、有期雇用派遣社員が同

一の職場や部署での労働期間を原則として最長3年までとする、いわゆる「派遣3年ルール」⁸についても非正規労働者がリスキリングに取り組む弊害となっている。「希望するすべての人が活躍」するためには、このような企業や個人にも国・省庁として格差が生じないように更なる支援拡充を行っていく必要があるものとする。

提言Ⅲ. 分厚い中間層を復活させるための税制・社会保障等の実現を！

(1) 国への提言

1. 「『年収の壁』問題等の抜本的解決により、全労働者の構造的な賃上げの実現を」

野村総合研究所の調査によると、「就業調整」をしている有配偶パート女性の約8割が「年収の壁」を超えても働き損にならないのであれば今より年収が高くなるように働きたいと回答している(図25)。政府は「106万円の壁」と「130万円の壁」に対しては、「年収の壁・支援強化パッケージ」⁹として年収の壁を意識することなく働くことができる環境作りに着手した。永らく問題を残置してきたことから考えると一定の評価を行うことができるが、問題の抜本的な解決にはもう一步踏み込んだ改革が求められる。そもそも「106万円の壁」の根本的な問題は、保険料を払わなくても国民年金を貰うことができる第3号被保険者制度にある。1986年の年金制度改革において、サラリーマン世帯の専業主婦も国民年金の強制加入対象とし、健康保険の被扶養配偶者が保険料を負担せずに医療給付を受けているのと同様に、独自の保険料負担を求めないこととしたことから始まっている。

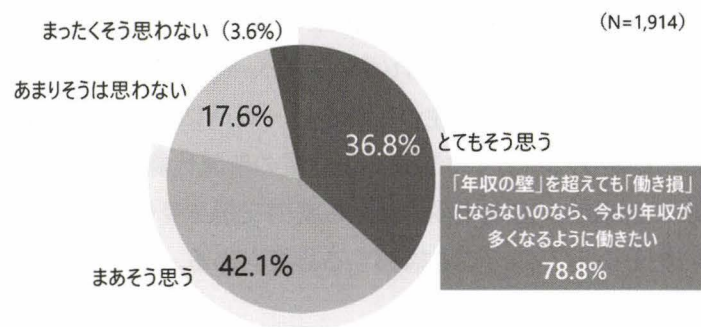
しかし、共働き世帯が増加傾向にあり、労働力不足が叫ばれる現在の日本においてはもはや時代遅れの制度ではないだろうか。このようなもっと年収が高くなるように働きたい人を阻害しているような制度は可及的速やかに見直しを行うべきである。2023年9月21日に開催された厚生労働省の諮問機関である社会保障審議会年金部会では、配偶者に扶養されるパート従業員が社会保険料負担を避けるために働く時間を抑える「年収の壁」の解消に向け、年金制度改革の議論を始め2025年3月末までに議論を取り纏めることとしている。是非とも今の時代に即した内容とするべく負担なき給付を認めた第3号被保険者制度の廃止を含めた改革を求めたい。

第3号被保険者制度の廃止は出発点に過ぎない。年収の壁を取り払うことで就労意欲が旺盛なパート社員がより時給の高い職に就き、時間等の制約なく勤めることで賃上げを実現する必要がある。また、パート主婦の賃上げは、非正規労働者全体の賃上げと流動化を促進させ、その結果、正規労働者を含む全労働者の賃上げ実現にも寄与する(図26)。また全労働者の構造的な賃上げは、日本の企業全体がより優秀な人材を確保することにも繋がる。そのために、第3号被保険者制度についても、改悪とにならない様に抜本的な改革を行う必要がある。

⁸ 2015年9月の労働者派遣法改正により導入され、「派遣先事業所単位」と「派遣労働者個人単位」の期間制限がある。「派遣先事業所単位」では、派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間は、原則3年が限度となっている。また、「派遣労働者個人単位」では同一の派遣労働者を派遣先の事業所における同一の組織単位に対し派遣できる期間について3年が限度となっている。(厚生労働省「派遣社員を受け入れるときの主なポイント」より)

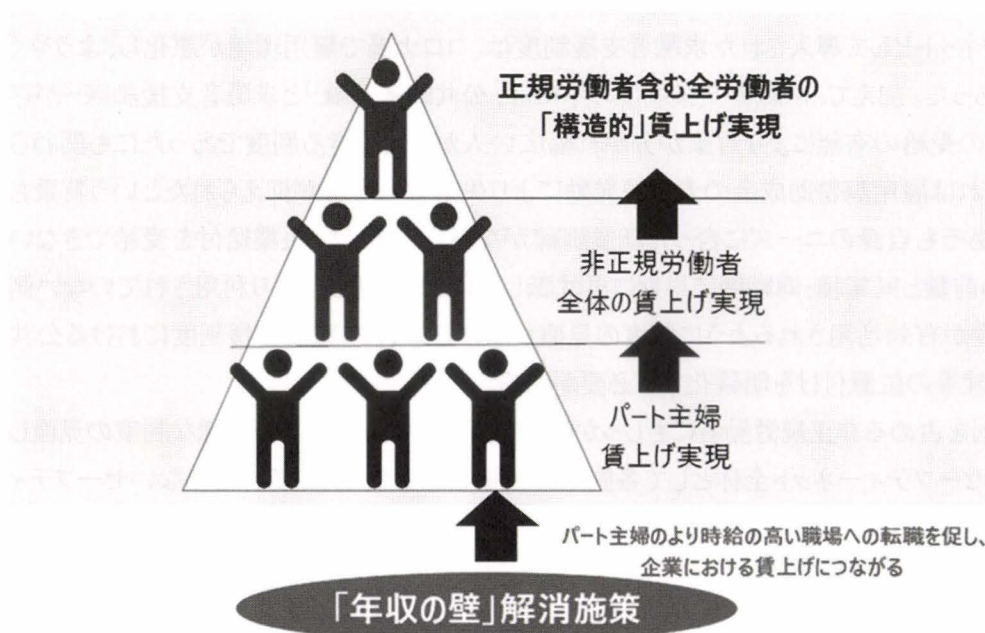
⁹ 厚生労働省「年収の壁・支援強化パッケージ」
https://www.mhlw.go.jp/stf/taiou.001_00002.html

(図25) アンケート結果 ～「働き損」がなければ今よりも年収が多くなるように働きたいか～



(出典)野村総合研究所 「『年収の壁』による働き損」の解消を一有配偶パート女性における就労の実態と意向に関する調査よりー

(図26)パート主婦の賃上げ実現を契機とした賃上げのトリクルアップ



(出典)野村総合研究所 講演資料

2. 「経済成長を支える雇用のセーフティーネットの構築を」

労働者の離職率が高い(＝雇用の流動性が高い)国ほど労働生産性や賃金の上昇が大きいとされる。そして、雇用の安全網を整備することは、不況時の消費の落ち込みを緩和し、さらに雇用の流動性を高めることで経済成長に寄与することができるとされている¹⁰。特に、経済成長の中核を担う中間層にとってのセーフティーネットは、不況時には重要となるが、一方でセーフティーネットの設計次第では経済成長の阻害要因となるとしている。不況時のセーフティーネットとしては上述の通り、①失業の入り口を塞ぐ「雇用調整助成金」、②失業からの出口を拓ける「失業給付・就労支援」が主に挙げられる。コロナ禍を経て企業が厳しい経済環境下でも存続しているのは、日本では金融機関からのゼロゼロ融資等の効果もあったと思われるが、政府主導で雇用調整助成金を大規模に発動したことも要因の一つとして挙げられる。

¹⁰ 酒井 正 格差問題委員会講演資料「経済成長を支えるセーフティーネットのあり方 ～中間層に支援を届けるために」

しかし、本当にこの施策は正しかったと言えるのだろうか。日本では事業モデルとして存続できない企業が国からの援助を受けることで延命し、産業の新陳代謝が促されなかったのではないだろうか。このようなケースが増加することで、雇用調整助成金の受給を受けた企業が後に倒産し、その企業で務めていた働き手が失業給付を受けることで雇用保険財政に二重に負荷がかかることは避けなければならない。平時の今こそコロナ禍での経験について適切に検証を行い、今後経済不況となる事象が発生した場合は一時的には雇用調整助成金の発動は必要であるが、失業の入り口を塞ぐ施策ばかりに注力することなく、産業の新陳代謝を促すために、失業からの出口を拓ける施策にも重点を置くことで失業者が給付を受けながら就労支援を受け、新たな成長が期待できる企業へと転換することで経済発展を遂げていくシステムを構築する必要がある。そのための柔軟な切り替え戦略について明確な基準を設け、断行していく必要がある。

3. 「非正規労働者にもしっかりと届く支援の構築を」

第3章で述べた通り、働き手が失業した際の第一のネットである雇用保険の失業給付では非正規労働者等の不安定就業者を救済しにくい側面がある。過去1年間に離職した失業者の内、前職が非正規労働者であった者の割合は約半数を占めており、非正規労働者にも確実に届く支援の構築が必要である。

また、2011年に第二のネットとして導入された求職者支援制度は、コロナ禍で雇用環境が悪化し、ようやく利用が促進されるはずであった。加えて、求職者支援制度の中には、公共職業訓練¹¹と求職者支援訓練¹²が存在しており、主に雇用保険の受給の有無により対象が分かれ幅広い人が活用できる制度であったにも関わらず利用が低調であった。これは雇用調整助成金の大規模発動により失業者の増加が抑えられたという背景もあるが、失業者としてもそもそも自身のニーズに合った職業訓練がない、あるいは、失業給付を受給できないために、目先の収入を求め前職と同業種・同職種に早期に再就職したいという理由により利用されていない側面がある。求職者支援制度が有効活用されるように制度の見直しだけでなく、求職者支援制度における公共職業訓練や求職者支援訓練等の位置付けを明確化する必要がある。

日本の労働者の約4割を占める非正規労働者にもしっかりと支援が届くように、上記の様な制度の見直しが不可欠である。更には、セーフティーネット全体として各施策の位置付けを整理し、切れ目のないセーフティーネットの構築を行うべきである。

¹¹ 主に雇用保険を受給している求職者の方を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための職業訓練

¹² 主に雇用保険を受給できない求職者の方を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための職業訓練

第五章 おわりに

2023年10月にノーベル経済学賞の発表があり、米ハーバード大学のクラウディア・ゴールドティン教授が受賞した。受賞の功績に挙げられたのは、女性労働の歴史と男女の賃金格差についての包括的な研究であり、今なお続いている賃金格差の要因を分析したことにある。男女の教育水準や職業が同じでも格差が生じており、主な要因は子どもの誕生だとし、先進国で共通してみられる「マザーフッドペナルティー」と呼ばれる問題について警鐘を鳴らした。また国連が掲げる SDGs の17の目標では、「ジェンダー平等の実現」や「人や国の不平等をなくす」など、平等の重要性が謳われており世界は格差解消に向けて着実に歩を進めている。

日本では、「同一労働・同一賃金」の重要性が叫ばれているにも関わらず、正規・非正規などの雇用形態により所得・賃金面において不平等な待遇を受けるケースが根強く存在している。早稲田大学の橋本教授によると、日本の格差は1980年前後から始まっているとされている。世界は今、格差解消に向けて進みつつある中で、日本ではこのテーマを40年以上に渡り放置してきているのではないだろうか。今この格差問題の解消に着手しなければ、経済成長において世界に後れをとり続けるだけである。

一方で、日本はまだまだ経済格差が少ない国である、とも言える。「上位 1%の国民が、その国の富をどれだけ独占しているか」を比較すると、ブラジル 48.4%、インド 41.0%、米国 34.2%、中国 31.1%に対し、日本は 18.8%であり、調査対象 14 カ国中で最も低い数値となっている¹³。日本は国際比較において格差の緩やかな、平等的な社会と言える。しかし、問題は、この程度の水準で、少なからぬ人々が希望しても活躍する機会が十分に与えられていないといったような生きづらさを感じる社会、生きることが困難な社会になっていることである。新型コロナウイルス感染症拡大に際し、日本の感染者数は、海外に比べ多くはなかった。国際的には少ない感染者数にも関わらず医療体制が逼迫したという問題に酷似してはいまいか。「この程度の格差」を放置した場合、将来的に貧困や、少子化による人手不足といった様々な問題がより一層顕在化し、相当深刻な社会状況となることを憂慮する。

我々はこの問題を放置させず、正面より向き合うために2年間に渡りこの格差問題について議論を行ってきた。そして本会ではまず解消すべき格差として、すべての格差問題に通ずる「所得・賃金格差」にテーマを絞り解決策を見出してきた。

今こそ我々の提言事項を実行に移し、「希望するすべての人が活躍できる機会の提供」により、あらゆる格差が解消・緩和され、分厚い中間層の復活により日本の持続的発展に繋がっていくことを切に願っている。

¹³ <https://www.ubs.com/global/en/family-office-uhnw/reports/global-wealth-report-2023.html>
UBS『Global Wealth Report 2023』p33 参照。

格差問題委員会 活動実績

(役職は実施当時のもの)

2022 年度(令和 4 年度)

- 2022 年 6 月 28 日 会合「2022 年度 活動方針案について意見交換」
- 8 月 24 日 講演会「格差拡大と新しい階級社会」
講師:早稲田大学 人間科学学術院 教授 橋本 健二 氏
- 9 月 15 日 講演会「格差の現在、過去、未来 ～バーチャルで格差を埋める時代に～」
講師:中央大学 文学部 教授 山田 昌弘 氏
- 10 月 17 日 会合「これまでの活動の振り返り、今後の活動の方向性について」
- 12 月 7 日 講演会「正規と非正規の枠を超えて ～クレディセゾンが挑んだ『全員正社員化』～」
講師:株式会社クレディセゾン 常務執行役員 安森 一恵 氏
大阪インフォメーションセンター 係長 中山 則子 氏
- 2023 年 2 月 17 日 会合「これまでの活動の振り返り、今後の活動の方向性について」
- 3 月 15 日 講演会「格差是正と経済成長の好循環を実現できるか」
講師:慶應義塾大学 経済学部 教授 小林 慶一郎 氏
- 4 月 20 日 会合「中間報告書(案)について」

2023 年度(令和 5 年度)

- 2023 年 6 月 21 日 会合「2022 年度 活動方針案について意見交換」
- 8 月 1 日 講演会「『年収の壁』による働き損の解消を
～全労働者の構造的な賃上げの実現に向けて～」
講師：株式会社野村総合研究所 未来創発センター 生 DX・データ研究室
エキスパート研究員 武田 佳奈 氏
- 8 月 24 日 講演会「所得・賃金格差是正に繋がるリスキリングの在り方とは
～失業なき成長産業への労働移動の実現～」
講師：
一般社団法人ジャパン・リスキリング・イニシアチブ 代表理事 後藤 宗明 氏
- 9 月 28 日 講演会「経済成長を支える雇用のセーフティーネットのあり方
～中間層に支援を届けるために～」
講師：法政大学 経済学部(比較経済研究所) 教授 酒井 正 氏
- 10 月 26 日 会合「これまでの活動の振り返り、今後の活動について」
- 11 月 27 日 講演会「持続的な賃金引き上げに向けて
～分厚い中間層形成につながる賃金戦略～」
講師：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、
株式会社日本総合研究所 調査部 客員研究員 山田 久 氏
- 12 月 19 日 講演会「パソナグループ 誰もが活躍できる社会の実現にむけて」
講師：株式会社パソナグループ 常務執行役員 HR 本部長 金澤 真理 氏
- 2024 年 2 月 19 日 会合「提言骨子(案)について意見交換」
- 3 月 18 日 会合「提言(案)について意見交換」
- 4 月 8 日 提言記者発表

2023 年度(令和 5 年度) 格差問題委員会 名簿

(2024年3月27日現在・敬称略)

委員長	岡橋 達哉	(株)りそな銀行	副会長
副委員長	生駒 昌夫	(株)きんでん	相談役
副委員長	稲垣 直	鹿島建設(株)	関西支店 専任役
副委員長	宇澤 俊記	(一社)心学明誠舎	理事
副委員長	翁 百合	(株)日本総合研究所	理事長
副委員長	片山 勉	紀伊産業(株)	取締役会長
副委員長	相良 暁	小野薬品工業(株)	代表取締役社長
副委員長	濱名 篤	学校法人濱名山手学院	理事長・学院長、関西国際大学学長
副委員長	益戸 正樹	UiPath(株)	特別顧問
委員	青木 伸文	青木会計事務所	代表
委員	稲治 昂佑	(株)稲治造園工務所	取締役
委員	今仲 章	岡三証券(株)	常務執行役員
委員	大橋 高広	(株)NC コンサルティング	代表取締役社長
委員	梶原 全裕	西日本電信電話(株)	執行役員
委員	岸 貞行	エア・ウォーター(株)	会長付顧問
委員	吉川 栄司	(株)山陰合同銀行	常務執行役員 関西営業本部長
委員	倉地 俊典	アサヒビール(株)	常務執行役員 近畿圏統括本部長
委員	黒田 拓也	日本生命保険(相)	本店企画広報部 部長 兼 大阪・関西万博推進部 部長
委員	篠田 周	(株)日本総合研究所	調査部 理事
委員	高橋 孝一	ダイキン工業(株)	専務執行役員
委員	田中 信行	テレビ大阪(株)	取締役会長
委員	山口 和洋	パナソニック ホールディングス(株)	関西渉外・万博推進室 アドバイザー
委員	若林 厚仁	(株)日本総合研究所	調査部 関西経済研究センター長
委員長スタッフ	石原 徳之	(株)りそな銀行	経営管理部グループリーダー
委員長スタッフ	秋元 渉	(株)りそな銀行	経営管理部担当マネージャー
スタッフ	大石 直	西日本電信電話(株)	秘書室長
スタッフ	大澤 成行	小野薬品工業(株)	秘書室長
スタッフ	大野 香織	西日本電信電話(株)	秘書室 主査
スタッフ	合田 健介	西日本電信電話(株)	秘書室 担当課長
スタッフ	斉藤 健	ダイキン工業(株)	経理財務本部 財務グループ
スタッフ	坂井 明	日本生命保険(相)	本店企画広報部 課長
スタッフ	榊 祐実	日本生命保険(相)	本店企画広報部
スタッフ	坂谷 淳宏	UiPath(株)	執行役員 西日本営業本部長兼関西支社長
スタッフ	清水 敏夫	ダイキン工業(株)	マーケティングリサーチ本部企画グループ副参事
スタッフ	早出 華奈美	UiPath(株)	Executive Assistant
スタッフ	福本 満美子	テレビ大阪(株)	マーケティングプロモーション部長

スタッフ	藤山 光雄	(株)日本総合研究所	調査部 関西経済研究センター 副所長
スタッフ	吉田 研一	エア・ウォーター(株)	秘書室 課長
代表幹事スタッフ	藤川 将一	(株)三井住友銀行	経営企画部 部長
代表幹事スタッフ	植田 孟徳	(株)三井住友銀行	経営企画部 次長
代表幹事スタッフ	栗田 京典	(株)三井住友銀行	経営企画部 部長代理
代表幹事スタッフ	平本 雅祥	パナソニック ホールディングス(株)	関西経済同友会 タスクフォース長
代表幹事スタッフ	村本 衛一	パナソニック ホールディングス(株)	関西経済同友会 タスクフォース 次長
代表幹事スタッフ	井出 三穂	パナソニック ホールディングス(株)	関西渉外・万博推進室 財界担当主務/関西経済同友会タスクフォース 主務
事務局	廣瀬 茂夫	(一社)関西経済同友会	常任幹事 事務局長
事務局	吉竹 良陽	(一社)関西経済同友会	顧問(事務局長補佐)
事務局	與口 修	(一社)関西経済同友会	企画調査部長
事務局	木津 光明	(一社)関西経済同友会	企画調査部課長
事務局	大瀬 友美	(一社)関西経済同友会	企画調査部

**【提言】「所得・賃金格差」の是正により分厚い中間層の復活を
～すべての人が活躍できる社会へ～**

2024 年 4 月発行

発行者 一般社団法人関西経済同友会
常任幹事 事務局長 廣瀬 茂夫
大阪市北区中之島 6 丁目 2 番 27 号
電話 (06) 6441-1031
<https://www.kansaidoyukai.or.jp/>

印刷所 あさひ高速印刷株式会社

【提言】「所得・賃金格差」の是正により分厚い中間層の復活を
～すべての人が活躍できる社会へ～
2024 年（令和 6 年）4 月

関西経済同友会
Kansai Association of Corporate Executives

〒530-6691
大阪市北区中之島 6-2-27（中之島センタービル 28 階）
TEL:06-6441-1031 FAX:06-6441-1030

