

第12回新しい資本主義実現会議議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：令和4年11月10日（木）18:45～19:15
2. 場所：総理大臣官邸4階大会議室
3. 出席委員：

議長	岸田 文雄	内閣総理大臣
副議長	後藤 茂之	新しい資本主義担当大臣
副議長	松野 博一	内閣官房長官
	鈴木 俊一	財務大臣
	翁 百合	株式会社日本総合研究所理事長
	川邊健太郎	Zホールディングス株式会社代表取締役社長
	小林 健	日本商工会議所特別顧問
	櫻田 謙悟	経済同友会代表幹事
	澤田 拓子	塩野義製薬株式会社取締役副会長
	洪澤 健	シブサワ・アンド・カンパニー株式会社代表取締役
	十倉 雅和	日本経済団体連合会会長
	富山 和彦	株式会社経営共創基盤グループ会長
	平野 未来	株式会社シナモン代表取締役CEO
	松尾 豊	東京大学大学院工学系研究科教授
	村上由美子	MPower Partners GP, Limited. ゼネラル・パートナー
	米良はるか	READYFOR株式会社代表取締役CEO
	柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授
	芳野 友子	日本労働組合総連合会会長

(議事次第)

1. 開 会
2. 議 事
企業間の労働移動の円滑化・リスクリング・構造的賃金引上げ
3. 閉 会

(資料)

- | | |
|-----|--------------------------------------|
| 資料1 | 企業間の労働移動の円滑化・リスクリング・構造的賃金引上げに関する基礎資料 |
| 資料2 | 論点 |
| 資料3 | 翁委員提出資料 |
| 資料4 | 川邊委員提出資料 |

- 資料 5 櫻田委員提出資料
 - 資料 6 洪澤委員提出資料
 - 資料 7 平野委員提出資料
 - 資料 8 松尾委員提出資料
 - 資料 9 柳川委員提出資料
 - 資料 10 芳野委員提出資料
 - 資料 11 厚生労働大臣提出資料
-

(概要)

○後藤新しい資本主義担当大臣

新しい資本主義実現会議を開催する。

本日は、企業間の労働移動の円滑化などの議論をキックオフしたい。

事務局資料は事前に説明しているため、早速、皆様から御意見をいただきたい。

○翁委員

持続的な賃金引上げは日本経済にとって最も重要な政策課題であり、労働移動を円滑化させ、生産性向上につなげることを通じて、力強い賃金上昇を実現する必要がある。労働移動が円滑になれば、労働市場が競争的になり、企業が従業員のエンゲージメントを重視すること、人々のスキルへの投資が増加すること、生産性の高い産業に労働が移動することなどにより、賃金の上昇が期待できる。

また、積極的労働政策により、リスキリングと就労支援、その間の生活支援等が充実すれば人々の将来不安が軽減され、国全体としても環境変化に合わせた産業構造変化が進みやすくなる。

こうした環境を作るには、政策的にも在職者や休職、失業者を問わずリスキリングを推進する必要がある。その教育内容は、労使、産官学の連携で、社会のニーズに合った実践的な教育が提供される必要があり、その対象者は正規社員のみならず、非正規の方の正社員化を促す視点が重要である。

北欧の労働市場も参考にしつつ、柔軟性のある労働市場、労働者のリスクの軽減、そして賃金上昇を可能にする積極的労働市場政策を検討、実現していく必要がある。

○川邊委員

今日のテーマとなっているリスキリングと労働移動による所得の向上は、IT・ネット業界ではごく当たり前の習慣となっている。その意味において、岸田政権が全ての産業においてもそれを当たり前にしていこうという政策を推進することには大いに賛成する。

その上で、実際に各種リスキリングの施策を既に行っている当グループのヤフー社の事例を資料4で紹介している。具体的には、データ活用・DX系が左側、ビジネス・一般系が右側に書かれていることをリスキリングプログラムとして推進している。

一番重要なのは、給料が上がるのか、昇給するのかというところであるため、ヤフー社に確認した数字をお伝えする。まずビジネス・一般系のリスクリングを受けている人と受けていない人で比較すると、全世代の社員では、約1.4倍の昇給率の差で、リスクリングを受けている人が昇給している。若い世代、非管理職系では約1.7倍の昇給率の差がある。そのため、リスクリングは少なくとも当社においては有効だと考えており、また、恐らく全産業においても有効ではないかと考えている。

○小林委員

成長と分配の好循環を達成するために、3つの課題を同時解決していくという方向には賛同する。ただし、雇用の7割を占める中小企業労働者の実態あるいはマインドを十分に踏まえた取組にすべきである。その観点から3つ申し上げる。

先ず、構造的な賃上げだが、中小企業の賃上げについては原資の確保が何よりも重要である。そのためには取引価格の適正化、その実効性の確保、またGX人材の育成等による生産性向上などへの支援の強化が必要である。また、来春の賃金交渉においては、物価上昇への配慮は当然であるが、企業の支払い能力などを十分考慮して、労使間でしっかり協議して決めることが必要である。

次に、人への投資について、地方企業には地域に根差した経験を積み重ねて、それを地域社会や企業に還元することを志向する多くの経営者、労働者がおり、リスクリングだけではなく、こうした地域経済を支える労働者にも投資の便益を実践できるようにしていくことが重要ではないか。

最後に、労働移動は求職者のリスクリングから企業へのマッチングまでを一気通貫で支援することで、労働者の不安を減らして、チャレンジを促す仕組みをぜひお願いしたい。

○櫻田委員

結果を出すということにこだわるのであれば、3点ほど足りていない取組があると考えている。

1点目は支援策の具体性であり、分厚い中間層の形成には、中小企業を一律に支援するのではなく、リスクリングで習得すべきスキルが分からないに対して具体的にどのような支援策を設計するかが、重要である。

2つ目は労働法制の改革である。論点の多くは、既に多くの企業が取り組んでいるが、さらなる前進に向けた制約となっている労働法制がある。これをぜひ改革するべきである。

最後は公務員である。新しい資本主義の実現には、企業だけではなく、あらゆるステークホルダーを意味する生活者の共創、共に価値を創る意識と制度が必要である。そのためには、公務員に対する人への投資を推進するべきである。

○澤田委員

御提案には賛成させていただく。

その上で、まず賃上げについては、原則として、業績などの実情に応じて個別協議されるものだが、消費の腰折れを防ぎ、社会を安定化させるためにも、物価上昇に応じた賃上

げが必要である。賃上げの流れを、継続的な「成長と分配の好循環」につなげ、分厚い中間層の形成による社会の安定化を図っていくためにも、企業の生産性を高め、構造的な賃上げを実現する環境整備が必要である。

労働移動に関しては、ニーズに合致したスキルを有する方々の転職は今後必然的に増大する。ただ、ニーズと人材のミスマッチが発生しており、リスキリングは非常に重要な課題になっている。弊社でも、会社の研修と自ら選択して履修した研修の経費を会社が負担するという2本立てで進めているが、決してリスキリングのレベルが十分とはいえない。スキル要件を明確にするとともに、新たなスキルを獲得することによる評価の向上を透明化するなど、スキルアップへの働き手のモチベーションを高めることが必要である。

特に主体的に自分の能力や社会的価値を上げるようにすることが重要であり、大学に行く前の段階から自分のキャリアを考える機会を持てるようにすべきであり、企業側も協力する。国としても、中高からのキャリア教育の充実支援にぜひ取り組んでいただきたい。特に、どのような能力がどのような場面で要求されるのか見えないことも課題になっており、企業価値評価の観点から、企業内に求められる技術や能力等の開示に加えて、その充足度、教育内容など人的資本の開示要件にし、開示させることで、このような投資を促すとともに、リスキリングにつながるような環境整備を行うことができると考えている。

○渋澤委員

昭和時代の成功体験である年功序列、終身雇用の在り方を、今の時代、令和時代に合わせた労働習慣に合わせることで、この労働移動円滑化は大変すばらしく、この進化について歓迎する。

フレキシキュリティについて、ポイントはリスキリングと手厚い失業給付だが、もう一つのポイントは、デンマークでは解雇規制が緩やか、すなわち同じ企業内の雇用保障ではないということである。そのため、新しい資本主義では、仮に会社から解雇されても、社会からは絶対に解雇されないというような包摂性があることを実現させるべきである。

2つ目のポイントだが、現在、企業の非財務価値の情報開示が進んでいる。その中で、新しい資本主義の柱である人的資本の向上を、既に存在しているTCFD、TNFDと同じように、日本からTPFD、つまりPeople、人的関連財務の情報開示のタスクフォースを、例えばISSBの協力を得てG7で提案することを我々は検討すべきだと考えている。

最後に、未来世代への投資のコミットメントであり、ここはなかなか声が上がらないところだが、新しいお金の流れをつくることが重要である。

○十倉委員

まずは労働移動の円滑化についてだが、日本経済の持続的成長には、GXとDXの推進による産業構造の転換と、それに伴う成長企業、産業、分野への円滑な労働移動が欠かせない。円滑な労働移動に適した労働市場を新たに作り上げるべく、社会全体で取り組む必要がある。政府には、雇用のマッチング機能の強化と、雇用維持型から労働移動推進型への移行によるセーフティネットの再整備が求められる。

また、雇用のセーフティーネットとリスクリングを組み合わせた、いわゆる「フレキシキュリティ」により、働き手が安心してスキルアップを図り、自身に適した労働移動を可能とすることが望まれる。

こうした政府の取組を基盤に、働き手には主体的なキャリア形成やスキルアップ、企業にはその支援が求められる。経団連としても、その制度整備を呼びかけてまいりたい。

2つ目は、構造的賃金引上げである。経団連は、来年の春季労使交渉において、「賃金決定の大原則」にのっとり検討を行う際には、様々な考慮要素のうち物価動向を特に重視し、ベースアップなど多様な方法による対応を呼びかけていく。

また、働き手の7割近くを雇用する中小企業の賃金引上げとその環境整備に向けて、経団連は一段とギアを上げて、「パートナーシップ構築宣言」への参画を呼びかける。こうしたメッセージを来年1月公表の「2023年版経労委報告」に盛り込み、その周知を図るなど、社会的な期待に応えるべく努力してまいる。

○富山委員

税制、社会保険など、現在のいろいろな制度や政策に雇用の非流動化バイアス、終身雇用促進バイアスが強く働いている。労働政策も同様であり、今回の基礎資料の12ページがその典型で、学び直し支援予算の8割が企業経由である。リスクリング支援を、企業を通じて行えば、会社は、企業、産業を超えた転職や起業に向けた学び直しをやらせるわけがない。幾ら私が音楽好きだといっても、弊社で社員がプロ音楽家になる学び直しの支援はしない。この比率を逆転させて、個人向けを8割にすべきである。こうしたバイアス点検が、今後、この政策を進めていくために全般的に必要である。

もう1点、雇用の流動化全般について、まずは成長産業をつくってから、そこに働き手を流動化する順番であるべきだという議論はよくあるが、これは産業の発展段階が先読みできた昭和の発想であり、現代の成長はイノベーション主導である。また、人的資本が勝負を分ける時代には、人的資本が流動化した先に新しい成長産業、高生産性、高賃作産業が生まれる。つまり、鶏と卵の順番が今は逆なのである。まずは人が動くところから全てが始まることを前提に、全体の政策を立てるべきである。

○平野委員

本日提示された社会の世界観を私なりに表現すると、企業はそれ自体がジグソーパズルのような存在であり、パズルのピースとしての個々の労働者が輝く社会と例えている。企業側はジョブディスクリプション、労働者側としてはキャリアプランが鍵となるが、キャリアプランづくり、労働力最適化、リスクリングの設計などにAIが積極的に使われ始めている。AIにより、組織とその才能が解き放たれ、ジョブマーケットの創造につながり、労働移動円滑化が進展する。

また、テクノロジーは急速に進化しており、従業員のスキルセットが短期間で時代遅れになる。仕事の未来やキャリアプランづくりもテクノロジーにより劇的に変化している。

弊社は、ベトナムにおいては、優秀な人材の登竜門として評価されているが、メンバー

は数年で次のチャレンジを求め転職している。我々はその出来事を、組織の新陳代謝と労働者の成長を両立させるための必然と考えている。

大企業の経営者が、ある程度の労働移動は企業に新陳代謝をもたらすものと理解し、終身雇用や企業への従属を前提とした考え方を变えることも、労働移動を加速する重要なドライバーだと考えている。

また、デジタル人材、AI人材の圧倒的不足を日々感じている。デジタル、AI関連のリスクリングを強力に後押ししていただきたい。

○松尾委員

1つ目に、労働移動の円滑化を進めるためにリスクリングを行うことは大変重要だが、日本の将来の競争力向上につながるスキル、すなわちデジタル関連のスキルに重点的に投資すべきである。基礎資料16ページでは、デンマークの職業訓練はスキルレベルが低いないしは中程度の受講者に、現状の職業の延長線上にあるプログラムを受けるというデータが出ている。例えば組立工は組立てのスキルをレベルアップするためのプログラムを受けるということである。しかし、グローバル化とテクノロジーの進化に対応したスキル開発ができていない点が課題であると指摘されている。

デンマークでは2019年頃から、職業訓練プログラムにおいて、AIを含むICT技術を教育するためのサポートが行われている。日本でリスクリングを推進する上でも、現状の職業の延長線上にあるスキルではなく、グローバル化、デジタル化する社会で活躍する人材育成を行うことが必要であり、AIやデジタルスキルに重点を置いたリスクリングプログラムを構築することが重要である。

2つ目に、リスクリングプログラムに教育効果を測定できる指標を設定することが望ましい。さきに述べたデンマークの職業訓練では、プログラムを提供するスクールごとに学生数、修了数、雇用率、満足度を計測している。このような数値目標を計測し、インセンティブをひもづけることで、教育効果のあるプログラムに投資がなされる仕組みを構築すべきである。

○村上委員

日本において、労働市場の流動性あるいはリスクリングという議論をする際に重要な視点は、我々が世界で一番進んでいる高齢化社会ということである。例えば会社の定年を迎えた時点で、一律に定年退職扱いを受けるという現状をどう考えるか、こういった視点が重要である。個人の付加価値は当然のことながら、年齢にかかわらずスキルや能力には大きく個人差がある。

現行の日本のシステムでは、仮に定年までは能力に基づく評価制度が機能していたとしても、定年を迎えた時点で全社員同様にリセットが行われるということである。これは高齢化社会の日本にとっては大変もったいない。生産性が高く優秀な65歳の社員を年齢という属性により区分けすることで、御本人の労働意欲の低下につながったり、会社にとっては人材プールの最適化がしにくいという結果が生まれているのではないかと。定年を引き上

げるといふ議論は起こっており、それは制度上シンプルであるかもしれないが、年齢という属性以外の個人の職務能力を反映させた形のシステムではないため、タレントプールの最適化という観点からは、設計上、問題がある。この点も検討して、この議論を進めるべきではないかと考えている。

○米良委員

ここ数年で、スタートアップへの転職が給与アップへの道として当たり前になっていると実感している。ただ、もう一步背中を押すとすると、大企業からの出向という機会がよい。弊社にも大企業から出向していただいた方が5名いたが、4名は戻った後、1年以内にスタートアップへ転職された。残りの1名は、戻った会社で活躍している。これには、大企業がもっと取り組みやすいようにインセンティブを提供することがよい。

成長産業に人材を動かすためには、リカレント教育も非常に重要である。会社に依存した形での再教育が多いと聞いているが、MBA取得や学び直しにはコストがかかるため、自費でトライできないという背景があると考えている。会社に依存せず、補助を通して個人で望むリカレント教育を受けられる機会があれば、成長産業への転職につながるのではないか。

一方で、非正規の方々の場合、例えば私が関わっているシングルマザーの収入を上げるための学び直しという意味では、高度なものではなく、エクセルやパワーポイントが使えるように教育しただけで受講生30人全員の賃金が上昇したという結果がある。また、中高年の方々がスタートアップの環境に来る場合、社内のクラウド型のイントラツールについていけないというケースも多く、こういった点を一括で学び直す機会などがあれば、受入れも進むのではないか。人々の暮らしの価値観が多様化しているように、リカレント教育もその方々に合った形へ多様化して、労働人口が増え、人の移動を促していくことが必要だと考えている。

○柳川委員

物価が動き始めた今だからこそ、賃金がしっかり上がっていくような仕組みを作っていくことは日本経済にとって重要であり、それをこの企業間の労働移動の円滑化と学び直し、リスキリング、この3点セットで動かしていくのは非常にいい方向性である。

ただ、そのときには、企業を通じた学び直し支援では、企業間の移動は促進されない。促進するためには、富山委員も8割に増やすとおっしゃっていたように、個人向けの支援を増やしていく必要があると考えている。その支援を企業のお金でやるというのは無理があるため、財源を確保して個人向けの支援を実施していく、ここをどのように進めるかが大きなポイントである。

もう一つ、学び直しを考えるとときには、それに適切なプログラムがないと何を学んでどうステップアップしていくのか分からないため、実践的な能力、必要な能力を身につけて、賃金が上がっていくプログラムを社会全体で構築する、これを官民協調して作っていくことが重要である。

その中で、座学だけではなく、実践的な能力開発という意味では、兼業や副業など、そういったトライアルをして、そこで能力を身につけていくという点も重要であるため、学び直し支援のためにも、兼業・副業の促進、あるいは兼業・副業を通じた労働移動の円滑化も重要なポイントになると考えている。

○芳野委員

より質の高い安定した雇用や処遇を実現していく観点から、意見を述べさせていただく。

まずは労働移動について、雇用政策においては能力開発や人材育成、処遇改善に軸足を置いた上で、失業を防ぎ、雇用不安を緩和する施策が基本であり、労働移動が主たる政策目的にならないようにしなければいけない。これまで以上に重層的な雇用対策やセーフティネットの整備、労働者自らが移動を希望するような処遇や安定した雇用環境の整備が不可欠である。労働移動の促進という観点から、解雇規制や労働法制の緩和につながるような議論がなされることがあってはならないことを改めて申し上げる。

リスキリングは、企業内で新たな業務の知識やスキルを習得するために行うものであり、労働移動に向けた手段のみを意味するものであってはならない。労働者個人への直接支援策の拡充はスキルアップやキャリア形成のために不可欠だが、企業を通じた学び直し支援策も、企業の成長に資する人材育成支援として、引き続き維持、拡充が必要である。いかなる施策であれ、働く者が不利を被るような雇用政策であってはならない。

最後は賃上げについてである。これまでも述べてきたように、持続的な成長と分配の好循環を達成するためには、短期、中長期にわたる賃上げが不可欠である。連合は先日、来年度の賃上げ目標を定昇込み5%程度とする基本構想を確認した。賃金が物価に追いついていかない状況が長く続けば、個人消費が落ち込み、世界経済の減速と相まって、深刻な不況を招くおそれがある。全ての働く者の賃金をしっかりと引き上げていかなければならない。

とりわけ、労働者の7割が働く中小企業で5%程度の賃上げが実現できるかが重要なポイントである。最大の構造問題は、適正な価格転嫁が進まないことである。賃金交渉に間に合うよう、速やかに、かつ各種施策の実効性を上げる思い切った取組を検討していただきたい。

○鈴木財務大臣

成長と分配の好循環を回していくためには、物価上昇に負けない継続的な賃上げが必要不可欠であり、まずは、来春の賃金交渉で、ベースアップを中心とした、物価上昇率をカバーする賃上げという結果を出していくことが何よりも重要である。このため、今般の経済対策で講じた施策を着実に実施するとともに、社会全体で構造的な賃上げを実現するための実効性ある仕組みを構築していく必要がある。

今後、人口減少が進み、人手不足が深刻化していくこともあり、労働市場の流動性を高めるとともに、個々の労働者が主体的に成長分野に移動できる環境整備も必要である。

関係施策については、資料にもあるとおり、財源負担のあり方にも十分に留意しつつ、

関係省庁と議論を深めてまいりたい。

○川邊委員

先ほど発言したとおり、社内におけるリスクリング教育は昇給につながっているが、ヤフー社へヒアリングしたところ問題点もあった。

1点目は、働きながらのため学習時間がなく、また、社内だけだと学習仲間が少ないということである。

2点目は、獲得したスキルを生かし切れないということである。この点については、現在の業務において生かす機会がないという問題と、例えば新たなデジタルのスキルを手に入れて、デジタルの部門に異動しようとしたときに、そこには本職の方々がいるので、その方々にはかなわないという問題の2つの問題が生じている。

この解決方法としては、企業内労働移転については、社内のそういった宝の持ち腐れ問題がない異動の制度をつくるということである。企業間労働移動については、それでも社内で宝の持ち腐れ問題が生じる場合は、政府が転職を促進したらいいのではないかと考えている。そして、転職の際にも、企業間の労働移動に副業制度を取り入れて、激変緩和措置やお試し期間を作って、よりフレキシブルな企業間労働移動が起きるような促進ないしは制度設計を政府がするとよいと考えている。

最後に、自分でお金を出したほうが身につくという人たちが多かった。そのため、政府が個人を支援するが、自分でもお金を出すというやり方をするとより身につく、あるいは転職にすることにつながるのではないか。

○後藤新しい資本主義担当大臣

総理から締めくくりの発言を頂くが、その前にプレスが入室する。

(報道関係者入室)

○後藤新しい資本主義担当大臣

それでは、総理から締めくくりの御発言をお願いしたい。

○岸田内閣総理大臣

本日は、企業間の労働移動の円滑化、リスクリング、構造的賃金引上げの議論をキックオフした。

来年6月までに労働移動円滑化のための指針を取りまとめる。

まず、来春の賃金交渉に向けた賃金引上げについては、その成果に、成長と分配の好循環の実現が懸かっている。物価上昇を特に重視すべき要素として掲げ、これに負けない対応を労使の皆さんには強くお願いする。

6月の指針に向けては、労働者に成長性のある産業への転職の機会を与える労働移動の円滑化、そのための学び直しであるリスクリング、これらを背景とした構造的賃金引上げの3つの課題に同時に取り組む。

構造的賃金引き上げを行うため、労働者の立場に立って、企業間・産業間で労働移動したい方は円滑に移動できる労働市場を作り上げます。これは同一企業内にとどまる労働者についても、メリットが及ぶ。

そして、労働者本人の意思を尊重する市場となるよう、労働者が転職・キャリアアップについて相談し、正確な情報を得て転職するという一連のプロセスを一気通貫で支援する仕組みを官民協力して作り上げる。

また、労働者自身が主体的にリスキリングの在り方に関与できるよう、企業が支援する体制を整え、政府が支援を行うに当たっても、個人への直接支援を強化する。

さらに、労働政策として、失業者に対する支援とともに、在職者に対する支援や兼業・副業の促進を強化する。

企業側には、経験者採用を進めていくためにも、個々の企業の実情に応じて、日本型の職務給への移行等の賃金の在り方を検討いただきたい。

関係大臣及び委員の皆様方の御協力をお願い申し上げます。

○後藤新しい資本主義担当大臣

それでは、プレスの皆様方は、御退室をお願いしたい。

(報道関係者退室)

○後藤新しい資本主義担当大臣

以上で、本日の会議を終了する。