

第14回新しい資本主義実現会議議事録

(開催要領)

1. 開催日時：令和5年2月15日（水）17:15～18:04

2. 場 所：総理大臣官邸2階大ホール

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	財務大臣兼金融担当大臣
	加藤 勝信	厚生労働大臣
	西村 康稔	経済産業大臣
	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
	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
	渋澤 健	シブサワ・アンド・カンパニー株式会社代表取締役
	諏訪 貴子	ダイヤ精機株式会社代表取締役社長
	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ＣＯ－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

リ・スキリング・労働移動・構造的な賃上げの方向性

3. 閉 会

(資料)

資料1 基礎資料

資料2 論点

資料 3	翁委員提出資料
資料 4	小林委員提出資料
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	十倉委員提出資料
資料 8	富山委員提出資料
資料 9	松尾委員提出資料
資料 10	柳川委員提出資料
資料 11	芳野委員提出資料

○後藤新しい資本主義担当大臣

ただいまから「新しい資本主義実現会議」を開催いたします。

本日は、三位一体の労働市場改革の方向性について御議論いただきたいと思います。

事務局資料は事前に御説明しておりますので、早速御意見をいただきたいと思います。

本日御欠席の日本商工会議所会頭、小林委員からも御意見をいただいておりますので、資料 4 としてお配りしてございます。

それでは、順に御発言いただきます。

米良委員は時間の制限がありますので、最初にお願いいたします。

それでは、米良委員、お願いいたします。

○米良委員

今年初めての新しい資本主義実現会議の開催を非常に楽しみにしておりました。新しい資本主義のサブタイトルである「課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現」を目指し、有識者としてまた尽力していきたいと思っています。

本日のテーマは、人材の流動化とリ・スキリングですが、まさに社会課題解決を実施する人を増やしていくためにも非常に大切なテーマであると考えています。社会課題の解決策を国や自治体に求めるだけではなく、より主体的に取り組む人を一人でも増やす必要があると思います。そのためには、時代に合わせたスキルアップも当然必要ですが、根本には人の成長があると考えていて、人の成長には多様な人との出会いが大切だと思っています。特に意見の違う人との出会いは重要で、意見を排除するのではなく、議論を交わすことで止揚していくことが民主主義の原則であると思っています。人材の流動化を進めていくためには、人と人との出会いを高めることが非常に重要なトピックであると思っています。

また、ケネディの所信演説でもある、「あなたの国があなたのために何ができるかを問うのではなく、あなたがあなたの国のために何ができるかを問うてほしい。」このような精神の在り方で、積極的に主体的に社会課題を解決していく、個人を応援していく社会で

あってほしいと思っています。主体性を尊重する思想の下で、個人が何度でも学び直し、アップデートをし続けるためには、会社を通してではなく、個人へ直接的にスキルアップの機会を与えていくことが重要だと思います。

そして、資料にあったデンマークの事例のように、リ・スキリングの補助金を直接個人に出していく策も非常に有用だと思います。私の友人のスタートアップでは、企業サイドからではなく、就職を希望する個人の側からお金を頂いてキャリアコンサルティング支援をしているという事例が増えていると聞きます。若い人たちが、給与が高くない中でもそういったサービスを利用するということは、それだけ自分の人生を設計し直すことに熱心になっているということだと思いますので、民間のそういったサービスと連動してキャリアコンサルティングの枠を広げて、個人に補助していくということを考えていただきたいと思います。

人生には様々な予想できないことが起こりますが、どんなときでも変えられる、変えようと思う心に寄り添った政策を実行し、国民が、自分が社会を変えられる存在であると信じられる強いメッセージを総理から発信いただきたいと思います。

以上です。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございます。

それでは、あいうえお順で、いつもどおり、翁委員からお願いいたします。

○翁委員

資料3を御覧ください。

現在はGX、DXなど日本の産業構造が変わる大変革期であり、従業員の能力を向上させ、労働移動を円滑化し、生産性向上に見合って実質賃金を持続的に上昇させることはとても重要な政策課題だと思います。このため、リ・スキリングの重要性につきまして、企業や国民の理解を広げていくことは非常に重要だと思います。

特に企業の人事制度改革が必要不可欠だと思います。日本の終身雇用制、年功序列の賃金体系は、人材獲得の面で国際競争力を劣位にした弊害も否定できないと思います。企業経営者は、環境変化に即応したり・スキリング教育の機会を提供し続け、スキルのある人がより報われる人事制度に変革すべきだと思います。各社に最適なやり方で従業員のリ・スキリングとキャリア形成・賃金向上がリンクする職務型（ジョブ型）の雇用を組み合わせ、従業員のエンゲージメントの向上と競争力強化を実現する必要があると思います。

ジョブ型雇用には、職務と従業員の能力や学位、スキル証明の見える化が不可欠だと思います。これにより、ポスティング制度を活用した適材適所の配置も可能になると思います。スキルの情報は社外に通用するものである必要があり、企業は、リ・スキリングの機会提供がむしろリテンションに寄与するとの発想の転換が必要で、新卒通年採用拡大、経験者採用への取組なども期待したいと思います。リ・スキリング教育に関しては、OECD諸国比スコアの低い教育の内容、受講しやすさなど、企業側の働き方改革も含めて課題を解

決する必要があると思います。

また、今後は在職者のみならず、休職中の人にも適切な教育機会・ジョブマッチングを提供する視点が重要で、必要な助言によりリ・スキリングとジョブマッチングを支援する機能が必要だと思います。官民・地域における中間組織などで、そうした役割を担う人の質と量の向上が求められると思います。

非正規社員の賃金引上げには、やはり同一労働同一賃金の徹底、そして、リ・スキリングなどの教育機会の提供が不可欠だと思います。賃金が高く安定した雇用を求める人たちを支援するには、セーフティーネットを、リ・スキリング期間の生活支援をするなど労働移動推進型の制度に転換していく必要があると思います。

以上でございます。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございます。

川邊委員、よろしくお願いいたします。

○川邊委員

今回提示された資料に関して、私は特に異論はなく、政府のリーダーシップによって、迅速に日本の社会にリ・スキリングと労働移動にまつわる各種制度を取り入れるべきだと思います。

企業経営をしている立場から申し上げますと、賃金の上昇というのは、個々人のリ・スキリングのみならず、企業の付加価値向上と粗利の増加が訪れないと起きないと考えています。既存の企業がそのようなサイクルを実現するには多少時間がかかりますので、個々人にとっては、既に賃金上昇のフェーズに突入している企業に転職し、自己の賃金を大幅に上昇させることのほうが合理的な選択だろうと考えております。

よって、この施策は、この会議でも別途議論しておりますスタートアップ支援や、スタートアップ企業がニッチ市場において付加価値のあるサービスを提供できる機会を持てるような規制緩和とセットで考えるべきであって、それらの施策に関する議論と実行もより一層スピーディーに行っていたけるとよいと思っています。

1点、補足として、ヤフー社の人事部が提供しているプログラミング教育「Yahoo! テックアカデミー」について紹介させていただきます。昨年、ヤフー社内のウェブエンジニア、要するに、デジタル人材の育成コースを外部開放して募集をかけたところ、応募3日間で応募の上限に達して、追加応募をかけるほどの人気コースと今なっております。学習期間は4か月と長めで、受講料50万円もかかり、かつ、残念ながら補助金の制度の適用がないのですが、ほぼ全ての受講者が自己負担で受講しております。それぐらい熱心な状況でして、応募者は20代から30代が60%、そして、最高齢で60代の方も応募があります。

実際に受講した人の受験動機を見ると、転職・就職のためと言っている方が42%、そして、スキルアップ・教養を身につけるためとおっしゃっている方が29%ということで、この結果は、私が前段申し上げたよりも転職の意向は思ったより低いなと思っています。で

すので、転職という労働移動のみならず、やはり企業内での職種変更等による労働移動も促す必要が一方で十分にあるのではないかなと思いましたので、実態面のところで補足をさせていただきました。

以上となります。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

次に、櫻田委員、お願いします。

○櫻田委員

ありがとうございます。

詳細は資料5に書いてあるとおりです。御覧ください。

今回の論点については、いずれも全体としては当然賛同いたしますけれども、指針の取りまとめに当たりまして、特に検討いただきたい点を3つ申し上げたいと思います。

最初は、リ・スキリングの対象となる人材・産業・スキルを明確にしてほしいということであります。成長力に富んだ産業への労働移動を通じて分厚い中間層を形成するという観点から、デジタル領域はもちろん必要だと思いますけれども、さらに、成長分野でもある観光産業や、社会課題解決に不可欠な医療・介護・保育など、政府として人材移動を促したいという産業を明示していただきたいと思っています。同時に、労働移動と実質賃金の関係をしっかりモニタリングして、施策の効果を検証し、場合によってはその見直しを図る体制もぜひつくっていただきたいと思います。

2つ目は、ジョブ型の普及に向けて、何より現場の課題を把握していただきたいということであります。危機感を持った先進企業は既に導入を進めておりまして、必要性を議論する段階はとうに過ぎていていると思います。普及と定着が現在の課題でありまして、社員に期待し、求めるスキルの明文化、雇用契約や評価制度など、企業側の課題だけではなく、社員の側にも、自分は専門性を持っていないのでジョブ型に対応できないのではないかと、ジョブの枠に制約されてキャリアの選択肢が狭まるのではないかという誤解や不安もあります。ぜひこれを解く必要があると思っています。そして、何より申し上げたいのは、海外ではなく日本企業の取組こそヒアリングしていただきたい。取り組みを進める日本企業が直面している課題は何なのかをむしろ熟知していただきたいと思います。

最後は、国家公務員の改革です。国と地方を合わせて300万人を超える国民が公務員でありまして、公務員のジョブ型雇用への切り換えやリ・スキリング制度のインパクトは非常に大きいと思っています。この会議でも何度も述べられている新たな官民連携には、官民の垣根を越えて人材を移動し、日本のために活躍できる環境を整えることが必要であり、国家公務員のジョブ型雇用導入、リ・スキリング、そして、何よりも給与水準の上げを期待したいと思っています。

私の意見は以上です。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

次に、澤田委員、お願いいたします。

○澤田委員

ありがとうございます。

企業の成長のためには、人材能力の向上あるいは組織能力の向上が必須であり、非常に重要なテーマと考えております。

まず、職務型（ジョブ型）雇用については、捉え方が国ごと、企業ごとに異なっており、メンバーシップ型とジョブ型をどのようなバランスで取り入れていくのか、各社は悩んでいるところであり、国内においても、各社の特性や状況に応じて成功事例、推奨事例などを類型化して示していただけると参考になるのではないかと感じております。

欧米のジョブ型は、全てではありませんが、社内で教育するよりは必要な人材を採用するという傾向が強く、ジョブと経験レベルに応じた市場価値データが入手可能であるために、報酬も決めやすく見えやすいという環境があります。日本は会社での育成を想定しているために新卒採用を行っており、社内での人材育成の重要性は維持されるべきと思っています。

一方、弊社では20年以上前から管理職には職務給の一本化というのを進めておりますが、欧米と異なる点としては、特定の専門性を備えたマネージャーであっても柔軟に配置替えをしているというところがございます。これは組織の硬直化を防ぎ、専門性にさらに経営的視野の拡大を付与する上では非常に重要だと考えております。その専門性がジョブ型にもつながっていくわけですが、弊社では会社の研修のほかに自ら選択、履修した研修の費用を会社が負担するという2本立てでリ・スキリングを推進しようとしていますが、十分に広がらないのが実情でございます。現在、職務定義やスキル要件を見直しております、高度専門職が部長以上の給与になってもよいと考えておりますが、このように、リ・スキリングや専門性の深化により給与の上昇につながるという関係が明らかになることは非常にモチベーションに有用であると考えております。

また、あまり言及されませんが、やはりプロジェクトとして多くの多様な関係者をまとめて動かしていくことが今後必要となりますので、その際にはプロジェクトマネジメントに加え人間力も重要な要素であることは付記しておきたいと考えます。

国としても、ぜひ中高からのキャリア教育の充実を検討いただければと思いますが、その際、企業人も協力しながらうまく仕組みをつくっていけるとよいと考えております。

次に、労働移動でございますが、企業におきましては、現在の経営環境、社会情勢の加速度的な変化に対応するために、特定のスキルを持つ人材を外部から獲得する対応が非常に進んでいます。在職中のリ・スキリングを推進したいとは思いますが、離職後にリ・スキリングを考慮する人も増えておりまして、従来の雇用保険制度の枠組みに加えて、個人に対する政策的支援をぜひお願いしたいと思っております。

以上でございます。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございます。

渋澤委員、お願いいたします。

○渋澤委員

ありがとうございます。

構造的な賃上げにつながるために必要なことは、構造的に労働力の新陳代謝を高めるといふことと着眼していただいたことに深く賛同いたします。それがリ・スキリング、労働移動だと私は思っております。新卒一括、終身雇用という従来のやり方を全て否定するわけではないですが、それに明らかに合っていない業種もあると思っております。ぜひこの辺の新陳代謝を高めることに努めていただきたいと思います。

従来のメンバーシップ型雇用ですが、これは場所と時間で管理するというやり方だと思います。新しい時代の事業環境、競争に見合うジョブ型は、成果を管理しているということだと思いますが、これを促進することも重要だと思っております。

櫻田委員と事前に打合せをしたわけではないですが、私も霞ヶ関の国家公務員からメンバーシップ型からジョブ型を進めるべきではないかと思っています。そこに政府のコミットメントを感じるのであれば、当然ながら企業もそこにアライメントするのではないのかなと私は思います。

ちょっと言いにくい表現ですが、デンマークのフレキシキュリティーは私も注目しています。ただ、フレキシビリティ（柔軟性）とセキュリティー（安全性）と合わせたこの表現ですが、実はデンマークでは企業の雇用調整のフレキシビリティも入っていて、そのために労働者のセキュリティー（安全）を担保しようという意味であるあるということを指摘させていただきます。

あと、今後の本会議の討議について。今年はG7があります。やはりこの新しい資本主義を議長国としてぜひ明確に世界に示していただきたいと思います。環境社会課題の解決のために民間から新しい流れが促す、このインパクトという概念は2020年の骨太にもきちんと明記していただいております。これこそが外部不経済を資本主義に取り込む、包摂性を示す新しい資本主義の肝心要のところだと私は思っております。

企業の社会的インパクトを一番はかりやすいのは、実は雇用をつくっているということであります。ですから、今日のテーマともつながるのではないかなと思います。ぜひ今後の議論をよろしくお願いします。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございます。

次に、諏訪委員、お願いいたします。

○諏訪委員

ありがとうございます。

正直に申し上げまして、基礎資料を拝見して、これは大企業向けかなと思いました。ただ、今回の議題は中小企業にも非常に重要だと思いますので、中小企業の日線でお話をさせていただきたいと思います。

中小企業が成長するためには、魅力ある製品、サービスを付加価値に見合った適正価格で売ることが必要です。その獲得した原資で賃上げや投資を行い、次の成長につなげることとなります。中小企業が成長するためには、人手不足の中、ますます従業員の確保、育成やレベルアップ、リ・スキリングが重要になってきています。

資料の16ページに在職者の学び直しに対する支援策が記載されておりますが、中小企業の経営者や従業員がこのコロナ禍からの再起に向けた自己変革への挑戦に加え、政府が進めるデジタル化、グローバル化、グリーン化に対応するためには、様々な専門知識の習得が必要であり、中小企業のリ・スキリングへの政府の強力な支援が必要です。

ただ、リ・スキリングについては、中小企業経営者からは、自社の従業員がレベルアップをして転職してしまうのではないかと不安の声もあります。しかし、労働力人口が減少し、人の価値が高まっている中、中小企業においても待遇向上や働きがいの創出、働き方改革により、スキルを持った従業員に働き続けてもらえるような魅力ある企業を目指す必要があると思っています。今後、中小企業から大企業へ、また、大企業から中小企業へとといった垣根のない労働移動が増えるかもしれませんが、待遇向上や働き方改革等に対する中小企業への助言、支援が必要であると考えます。

なお、昨今、企業の付加価値を生み出している従業員に対する投資、いわゆる人への投資が重要だと言われておりますが、企業の付加価値を生み出す貢献をしているのは取引先の中小企業も同様であり、取引先への投資とも言える取引適正化、取引価格の適正化も極めて重要であると考えます。中小企業の協力があってこそ、パートナーシップ構築宣言を目指すサプライチェーン全体の競争力強化がされることとなります。これによって構造的な賃上げ可能になると考えます。

政府におかれましては、3月に第4回目となる価格交渉促進月間の周知やフォローアップ調査、結果公表を含め、中小企業の投資と賃上げの原資の確保に向けた取引価格適正化への対応の強化をお願いしたいと思っております。

以上です。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございます。

次に、十倉委員、お願いいたします。

○十倉委員

ありがとうございます。

資料7をお配りしていますが、参考資料でございます。後で御覧いただけたらと思います。

我が国経済の持続的な成長に向けて、GX、DXの推進による産業構造の転換と、それに伴

う成長産業への円滑な労働移動が不可欠であります。働く人の立場に立って労働市場の改革を進めることが必要という方向性に大きな違和感はありません。

ただし、我々企業にとりまして、人材の活躍推進は経営の最重要課題であり、その巧拙が企業の競争力を左右いたします。したがって、従来から賃金決定の大原則で申し上げておりますように、賃金をはじめとする処遇は、各企業の実情に即して労使が真摯な議論を重ねて決めていくという労使自治の根幹を成すものであります。

例えばジョブ型雇用や職務給は、大企業を中心に既に検討、導入が随分進んでおりますが、ジョブ型雇用の導入、活用に当たっては、それに適した賃金制度、具体的には職務給や役割給への移行も含めた様々な観点からの検討が必要となります。そこで、経団連では、メンバーシップ型雇用のメリットも生かしながら、各企業にとって最適な自社型雇用システムの確立を呼びかけているところでございます。こうした企業の主体的な取組を阻害することのないよう、今後の議論を進めていくべきと考えます。

一方、政府におかれましては、雇用のマッチング機能の強化とセーフティーネットの再整備といった環境整備にしっかりと取り組んでいただきたいと思います。特に雇用維持型から、柔軟性、フレキシビリティと安全性、セキュリティを両立した日本版フレキシキュリティとも言うべき労働移動推進型への移行の早期検討をお願いしたいと思います。

労働移動の円滑化に向けた各種の取組は、我が国の文化、風土に即した形で、社会や国民意識の変化に伴って初めて企業や働き手に受け入れられるものであります。一朝一夕に成し得るものではないと考えます。我々企業として主体的に労働移動の円滑化に向けた取組を一步一步着実に粘り強く進めてまいりたいと存じます。

以上でございます。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございます。

次に、富山委員、よろしくお願いいたします。

○富山委員

ありがとうございます。

資料8を用意しておりますが、ざっくり言うと、これだけすごい勢いで物事が変わってしまう時代に、どうすればみんなが愉快地豊かに生きていけるかというのが基本命題だと思うのですが、日本型メンバーシップ雇用はいろいろないい面があるのですが、要するに、これがうまくいく余地がだんだん減っているというのが多分根本問題で、メンバーシップの名のとおり、これは一定の変容幅、速度で同質的なメンバーで長期的にうまくいく産業では今までも有効です。かつ、そこでうまく標準的な人々が大多数であるのがやはりこの仕組みの前提なのです。なので、なかなかこれがマイナーになってしまうというのも今の現実の問題です。

さっき諏訪委員からありましたけれども、私、正直、今いろいろな会社、大、中、小の企業に東京から地方まで経営に関わっていますけれども、日本型メンバーシップ雇用が包

摂できているのは多分実際に働いている人の2割です。やはり8割の人はもうその外側にいるのです。その世界というのは、現実には物すごく流動性が高いし、それはうちのバスの運転手も典型ですけれども、実際にジョブ型的な働き方をしている人がすごく増えています。この流れを考えると、やはりこれはジョブ型の外部労働市場を中心にするという方向に本気でシフトしていかないと、最初に申し上げた命題を僕は実現できないと思っています。

その脈絡で申し上げますと、いろいろ書いてありますけれども、リ・スキリングもジョブ型ではないと難しいのです。だって、何をリ・スキリングしたらいいかわからないから。メンバーシップというのはぼんやり〇〇会社の課長さんということになってしまうので、ですから、一連の今の施策というのは基本的にはジョブ型をメインにするということがないと私はしんどいと思っています。私は多分この中で一番たくさんリストラをやっているのです。つらい仕事ですけれども、それこそ連合さんとも一緒にやってきました。何が一番困るって、アウトプレースを一生懸命やるのです。けれども、私は〇〇会社の課長ができますと言われても、それでは難しいのです。やはりこういうスペックの仕事ができますよと言ってくれないと、だから、こういう時代にこういう労働移動というのはジョブ型が基本になっていないと難しいのです。ですので、結局、ジョブ型がなくて生産性の向上も賃金上昇もないというのが私のかなり信念といえましょうか確信です。

その上で、当然リ・スキリングはやはり個人が選ぶべきです。企業というのはどうしても既存事業バイアスがかかるのです。だから、産業変容に対してはどうしても後手を踏みます。

それから、個人の側の選択として、会社にとどまるか、転職するかというのはやはり中立的であるべきです。現状の制度は、基本的にいろいろな仕組みが会社にとどまるほうに有利にできているのです。だから、さっき、いろいろな意味で、中立化は私はすごく大事だと思っています。

ということで、とにかくジョブ型シフト、プロフェッショナル型シフトを急ぎましょう。ちなみに、今回の日銀総裁人事は、私は大変すばらしいジョブ型、プロフェッショナル型採用だと思っているので、賞賛しております。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

次に平野委員、お願いいたします。

○平野委員

本日の論点の中で、特に労働市場改革をリ・スキリングや成長分野への円滑な労働移動により推進するという方向性は、持続的に賃金が上がる構造をつくり上げることにつながると感じます。

ただ、既にほかの委員からも御指摘がありましたが、とはいえリ・スキリングの対象は決めるべきと考えますし、中でも今後伸びる成長分野で必要なスキルを獲得する必要がある

と考えます。成長分野で実践の中で素早くスキル獲得を実現することができる、そういったスタートアップに大企業からの人材移動を促進させるのも政策の使命ではないでしょうか。

例えば以前からデジタル人材の圧倒的な不足が指摘されていますが、DX系スタートアップで経験を積むことで飛躍的に伸びる実感があります。新しい資本主義では、量子技術、AI、バイオものづくり、再生・細胞医療・遺伝子治療等、4つの分野が重点的投資先として特定されています。こういった成長産業のスタートアップで、かつり・スキリング能力があると判断される企業に転職する際に、例えばサイングボーナスなどの形で経済的支援を提供するというような、転職支援補助金などを設定するような政策を検討できないかと考えます。

大企業を中心に給与水準の向上が徐々に進行している実感がありますが、その動きをスタートアップを含む中小企業にも広げ、全日本的なムーブメントに盛り上げるタイミングだと感じます。我が国においては、大企業からスタートアップに転職することには大きなリスクを伴うという感覚が浸透しているので、キャリア観を変えていくことも必要だと考えます。

重点領域の技術革新を進めるスタートアップや、中小企業の優秀な人材の移動を促進する、大企業のオープンイノベーションを促進する、そして、給与水準を上げながら転職リスクを減少させるなどの様々な課題に対応する解決策として御検討いただければと考えております。スタートアップが大企業やコンサルティング会社と短期的待遇を同レベルにすることもなかなか困難であり、採用競争力を上げたいというスタートアップ経営者としての苦難からも提案させていただきたいと思います。

私からは以上となります。ありがとうございます。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

次に、松尾委員、お願いいたします。

○松尾委員

資料9を御覧ください。

まず、リ・スキリングによる所得向上についてです。デジタルスキルのリ・スキリングにより、給与アップにつながった例は多数あります。

例えば北九州市役所のある職員の方は、子供がプログラミングを学び始めたことをきっかけに、AIの資格試験であるG検定を受験し、合格しました。資格取得後、デジタル市役所推進室に異動、AIサービスの導入を推進、昨年には夏のDigi田甲子園で優勝、結果的に評価が上がり、給与のアップにつながっています。

また、ある旅行会社の社員の方は、AI事業部へ異動するために自分で勉強し、希望であった社内での異動実現、さらにはその後、転職につながり、給与が以前の1.5倍になっています。

技術を磨くと、もっと上の世界が待っています。2の項目ですけれども、世界のビッグテックはほぼ同じぐらいの給与水準でソフトウェアエンジニアを雇用しています。ジュニアのソフトウェアエンジニアでも年収が約2000万円、リーダークラスで4000～5000万円、もっと技術を積むと1億円以上になる場合もあります。もちろん国内の給与水準とは異なりますが、技術を積んだ人の中には、海外に出てこのような給与水準で活躍する人もいます。つまり、経験のない人であっても、リ・スキリングによりデジタル、AIの技術を身につけることで給与アップにつながりますし、さらにスキルを上げていくことで、非常に高い給与レベルまで上がっていくことも可能です。

3点目に、こうしたスキルを身につけるための方法です。どのような人が何を学べばよいか、その整備が進んではおりますが、まだ十分ではありません。これまで経済産業省が取りまとめているデジタルスキル標準、デジタルリテラシー協議会が提唱するDi-Liteなどの活動が行われています。また、私の研究室でも、経験のないビジネスパーソンがデジタルスキルを身につけ、DXを推進していくための講義を設計しています。AIを経営に生かすAI経営、そこから基礎に戻ってプログラミングの基礎を学ぶPython講習、データ分析、AIを一通り身につけるGCI、これを組織に展開して、組織全体のDXを進める方法論を学ぶDXアーキテクトと4つの講座を一連のプログラムとしてまとめ、非デジタル人材からDXリーダーを育成することを目指しています。

このように、単発ではなく学びの道筋をつけ、体系立って効率的に学びを進める環境整備を国全体で進めることが重要だと思います。

以上です。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

次に、村上委員、お願いいたします。

○村上委員

よろしくお願いいたします。

人材の獲得競争というのは世界的な現象で、特にこの数年激化しています。グローバルレベルでの緊迫していく人材需給を背景に、日本の労働市場においても労働生産性の向上に裏付けられた形の賃金の上昇を可能にする環境を構築するためには、さらに踏み込んだ競争原理の導入が必要ではないかと考えております。

具体的な例といたしましては、この議会でも議論しておりました人的資本に関する情報開示の義務化の粒度を上げる。それをするにより、賃金やリ・スキリングなどの人に対する投資、あるいは多様な人材の登用などを積極的に促進している会社、企業を資本市場の参加者が評価しやすい環境を整えるというようなことです。逆に言うと、このような方向に経営のかじを切れない企業というのは、資本コストが上昇したり、あるいは優秀な人材の獲得が難しくなる。そういったことから、中長期的には市場に淘汰される可能性も高まります。人的資本に関する情報開示をグローバルの集中に近づけるといことが、日

本でも経済合理性に基づいた健全な形での賃金上昇につながると考えます。

政策面に関しましては、労働市場の流動性あるいは転職市場の活性化を促すために、企業年金あるいは退職金が不利にならない制度の見直しが必要だと考えます。先ほど富山委員の方からも中立的な制度の拡充という話がありましたが、同じ意味だと思います。例えば退職金の税制優遇処理の見直しですとか、解雇の金銭補償のルールを導入なども、以前より何度か指摘されておりますが、なかなか議論が進んでいないポイントでございますので、こういった制度を整えるということが重要だと思います。

同時に、能力主義的な資本主義という社会の中における保険、つまりセーフティーネットですけれども、これを拡充することが政府の重要な役割と考えます。会社の外でのリ・スキリングの機会、あるいは賃金交渉力の弱い、主に非正規の労働者の方々の最低賃金の値上げといったものもこの部類に入るかと思います。

最後に、リ・スキリングに関する可能性なのですが、平均的な日本人は世界でもトップの数的思考力と読解力を有しております。多くのノーベル学者を出すようなアメリカでも、平均的な学力は日本よりも数段低いレベルです。例えばリ・スキリングのために、読み書きやあるいは九九を学び直す必要がある日本人はほぼ皆無です。海外ではそういかないう国もあります。それを考えたときに、確かにとがった人材が少ないと言われる日本ですが、他方、粒のそろった基礎学力を有する多くの日本人をリ・スキリングの機会を通してアップグレードすることによって、社会全体の底上げを実現する。こういった可能性は大変高いと考えております。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございます。

それでは、柳川委員、よろしくお願いいたします。

○柳川委員

資料10を御覧いただけますでしょうか。

一時的な賃金引上げだけではなくて、持続的に生産性を上げて賃金が持続的に上昇していくためには、やはり社会の構造を大きく変えていかなくてはいけない時代になってきていると思います。そこに書きましたように、日本社会の今までの働き方、能力開発の在り方を大きく見直して、企業と従業員、あるいは企業と個人の関係性を新しいものに構築していく必要があるということです。

富山委員からも御指摘がありましたけれども、やはり今までの日本のやり方ってそれなりのメリットがあった、ある時期にはメリットがあったのだと思います。ここに書きましたように平等志向があって、うまくいった人も、成果が上がった人も、上がらなかった人も、あまり賃金が変わらない。これはある種保険的な仕組みで、いい面はあったのですけれども、成果が上がって高い賃金を得られるような人は、海外に出ていってしまう、ほかの企業に出ていってしまうということがあれば、この仕組みは回らなくなってしまいます。あるいは、若いときには低賃金で我慢して、それで将来の雇用が安定するのだと。そうい

うメリットがあるということだったわけですが、そこまでの安定性が企業にあるかというと、そういう時代でもなくなっている。企業任せで全て能力開発をするということであるとすれば、それで本当に自分のセカンドキャリアも含めて正しい能力開発ができるというわけではない時代ということ。ほかにもあるのですけれども、やはり今までの関係性を見直して、ここに書きましたように、環境変化に合わせて、社内だけにはとどまらず、より適材適所に人が動けるような環境、あるいは個人が主体となって将来を見通した能力開発、リ・スキリングができる環境、それから、人材育成プランを明確にして、リ・スキリングをしっかりサポートし、人を引きつける企業、こういうものが求められていると思います。

2 ページ目ですけれども、そのための具体的なポイントとしては、これは米良委員、ほか何人かの方もおっしゃいましたが、やはり国の学び直し支援はもっと個人向けに重点を置くべきです。資料にもありましたように、現状はやはりまだまだ企業向けのところの支援になっている。

それから、ジョブ型ということですが、職務内容の明確化が必要で、この仕事、このポジションにつくにはどんな能力が必要なのか、どんなスキルが必要なのかということを明確にしないと、リ・スキリングと言っても何をやっていいかわからないということになってモチベーションが上がりません。企業側としてももっと人材育成プランをしっかり提示すべきで、どういう形のどういう人材を育てようとしているのかということをしっかり明示していくことがないと、従業員側は不安になったり、あるいはやる気を失ったりするという現状だと思います。もっと個人のプランニングということが大事ですが、ここは個人が全てできるわけではないので、しっかりとしたサポートも必要だと思いますし、ある程度のセーフティーネット的な居場所あるいはコミュニティというのも考えていく必要があると思います。

以上でございます。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございます。

芳野委員、よろしくお願いいたします。

○芳野委員

ありがとうございます。

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きます。

最初に、春季生活闘争についてです。中小企業から厳しいとの声も少なくありません。最大のネックは価格転嫁の課題であり、政府には業界ごとの特徴を踏まえた取組強化、きめ細かな相談活動など、実効性ある対策をさらに推進いただきたいと思います。賃上げの流れが中小企業などに波及するよう、政労使が一致して社会的メッセージを発信することが必要だと考えます。

次に、日本型の職務給の確立について触れたいと思います。現在の職務だけに注目するのではなく、働く人の意欲や仕事の出来栄などもしっかりと見なければ人材の育成や成長につながりません。いわゆるジョブ型の賃金人事制度は、企業規模や業種によってなじまない場合があることや、雇用区分を複雑化、多様化してしまう懸念を踏まえれば、個別労使が職場実態を踏まえ検討すべきと考えます。また、新たな指針の策定に当たっては、当事者である労使や労使紛争防止の観点から、専門家が参画、議論することが重要と考えます。

最後に、リ・スキリングについて触れたいと思います。リ・スキリングは新たな業務に必要な知識、スキルを習得するための手段であり、労働移動に向けた手段のみを意味するものではないことは改めて申し述べておきます。また、人材育成は企業の責任で実施すべきものであり、企業は人材ビジョン等を明確にした上で、リ・スキリングのみならず、従来からの能力開発、リカレントなど、人への投資を総合的に推進することが重要と考えます。労働者個人への直接支援策は、希望する誰もが幅広く利用できる制度とするとともに、訓練給付の拡充にとどまらず、キャリア形成に資する支援策とセットで充実させる必要があると考えます。なお、引き続き企業を通じた支援策の維持、拡充が重要なことも強調しておきたいと思います。

以上です。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

それでは、次に閣僚から発言をお願いいたします。

まず、厚生労働大臣、お願いします。

○加藤厚生労働大臣

賃上げが高いスキルの人材を引きつけ、リ・スキリングの強化など、人材への投資が能力向上をもたらすとともに、賃金の上昇を伴う労働移動を効果的に促すことが大事だと考えます。このため、スキルや経験を蓄積しながらキャリアアップを図るための継続的なキャリアコンサルティング支援の拡充、多様な働き方の選択を力強く支える雇用のセーフティーネットの強化、職業情報提供サイト（日本版O-NET）の整備や、ハローワークと民間職業紹介事業者との基礎的情報の共有など、労働市場の見える化の一層の推進など、インフラ整備を通じた労働市場の機能強化に取り組んでまいります。

労働移動円滑化のための指針の策定に向け、厚労省としても、本日の議論も踏まえさせていただき、積極的に検討に参画していきたいと考えております。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございます。

経済産業大臣、お願いいたします。

○西村経済産業大臣

私はかねてから人への投資を未来への投資と捉えるヒューマン・ニューディールが大事

だと言ってまいりました。その中核が本日議論されておりますリ・スキリングであります。これまで労働移動が乏しく、いわば閉じられた世界にいるとも言える正社員について、一本道のキャリアパスしかないのではなく、リ・スキリングによって多様なルートを開き、キャリアアップすることで所得が向上していく。これが今後の労働移動のモデルだと考えております。

経産省では、こうした考えの下、出向企業や出向して起業する、あるいは副業・兼業などへの支援、こうした他流試合の経験を積むことの重要性に着目した事業を行ってまいります。加えて、昨年末の補正予算では、転職といったキャリアアップを見据えてキャリア相談、リ・スキリング、転職まで徹底的に支援する事業を計上いたしました。

引き続き関係省庁と連携しながら、非正規、正規問わず、社内、転職問わずキャリアアップできる環境を整備し、所得を向上させる構造をつくっていきたいと考えております。

以上です。

○後藤新しい資本主義担当大臣

次に、財務大臣、お願いいたします。

○鈴木財務大臣

ありがとうございます。

成長と分配の好循環のカギとなる賃上げを持続可能なものとしていくためには、構造的な賃上げの実現に向けた実効性のある仕組みを社会全体で構築していく必要があります。

こうした観点から、労働市場改革を進めていく中で、意欲ある個人への学び直し支援や同一労働同一賃金の徹底を進めていく必要があると考えております。その際、一時的な対応にとどまらず、持続的かつ効率的に進めていく必要があることから、これまでの取組の効果や財源負担の在り方にも十分留意した上で、関係省庁ともよく議論を進めてまいりたいと思っております。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

それでは、総理から締めくくりの発言をいただきます。

その前にプレスが入室いたします。

(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発言をいただきます。

○岸田内閣総理大臣

本日は、三位一体の労働市場改革の方向性について議論を行いました。

賃上げは新しい資本主義の最重要課題です。足元でのエネルギー高騰対策や低所得者世帯への支援などと併せて、物価上昇を超える賃上げを目指します。さらに、その先に構造

的な賃上げを実現し、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と海外企業間に存在する賃金格差の解消を目指します。

働き方は大きく変わってきています。『キャリアは、会社から与えられるもの』から、『一人一人が自らのキャリアを選択する』時代となってきました。職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要です。

そうすることにより、社外からの経験者採用にも門戸を開き、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動をできるようにしていくことが、日本企業と日本経済のさらなる成長のためにも急務です。

個人の自律的なキャリア形成を促すために、国の学び直し支援策については、個人への直接支援を中心に見直しをします。また、海外と同様に、在職期間中のリ・スキリングの習慣の形成を図ります。

その際の支援については、キャリアコンサルタントが求人、求職に関する幅広い現場情報に基づき助言が行えるよう、官民の持つ情報の共有化を進めます。また、ハローワークについても、コンサルティング機能の強化を図ります。

さらに、労働移動を円滑化するため、自己都合で離職した場合の失業給付の在り方の見直しを行います。非正規労働者の賃金を上げるため、同一労働同一賃金制の徹底した施行を図ります。

6月までにこの会議の場で労働市場改革の指針を取りまとめますので、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

ありがとうございました。

それでは、プレスの皆さん、退場をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○後藤新しい資本主義担当大臣

以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。ありがとうございました。