

第15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5年3月29日（水）17:10～18:10
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
	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
	小林 健	日本商工会議所会頭
	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
	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
	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
「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」フォローアップ
3. 閉 会

(資料)

- 資料1 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」フォローアップ
資料2 翁委提出資料
資料3 川邊委員提出資料
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 澤田委員提出資料
 - 資料 7 洪澤委員提出資料
 - 資料 8 富山委員提出資料
 - 資料 9 平野委員提出資料
 - 資料 10 松尾委員提出資料
 - 資料 11 米良委員提出資料
 - 資料 12 柳川委員提出資料
 - 資料 13 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」を開催する。

本日は、6月に改訂する新しい資本主義のグランドデザイン・実行計画について、その方向性と、今後の新しい資本主義において重点的に取り組むべきテーマについて、御議論いただく。

参考のため、事務局資料を取りまとめたが、事前に御説明しているため、早速議事に入らせていただきたい。

○翁委員

現在の環境の大きな変化を踏まえれば、今後さらに取り組むべき課題として3点申し上げたい。

1つはセーフティーネットの就労支援機能を抜本的に強化すること。これにより、早期事業再生やビジネスモデル転換など、経営者の再チャレンジのハードルを下げる必要がある。特にこれからコロナ禍で事業継続のために膨らんだ融資の返済が本格化する。また、現在、人手不足が深刻化しており、企業のビジネスモデル展開も迫られている。さらに、GXの本格化は今後の産業構造転換と労働移動を迫るものである。リスクリング教育などを併せた就労支援機能を持つセーフティーネット整備は、退出コストのみならず、人々のスタートアップへの参入コストも小さくし、その担い手を増やすと思っている。産業構造変化の中で、人がより生かせる場への再配置を円滑化する方向にセーフティーネットも重点をシフトさせ、経済の新陳代謝、活性化を進める必要がある。

2点目は、グローバル・エコシステムの形成が急務だという点である。地政学リスクの拡大により、資源への海外依存度の高い我が国はレジリエントを高めることが喫緊の課題であり、一方で、経済安全保障上、日本への投資の魅力が高まっている面もある。半導体や蓄電池などの分野では、既に民間の取組への政府支援が始まっているが、今後、広範な戦略分野で、国内投資のみならず対外投資を引きつける政策が不可欠である。特にイノベーションの必要な分野では、スタートアップと大企業、投資家、大学とのグローバルな連携促進が不可欠で、グローバル・エコシステム形成には、特に集中的かつ機動的にサポー

トする組織を政府が支援するなどの工夫が必要ではないか。

3点目は、超高齢化に伴い生じる社会課題に官民で解決を図るべきだという点である。超高齢化に伴う認知症の方の増加などで介護需要が拡大し、ビジネスケアラーの増加が予想され、労働参加率や生産性の低下など、その影響が大きくなることが懸念される。日本の企業がグローバルな先進企業との連携を通じて、新薬などの最先端の開発分野の加速を実現できるよう支援する必要がある。グローバルな競争や連携を考えれば、我が国の医療分野の規制や薬価などの体系についても成長戦略の視点からのさらなる見直しが必要である。超高齢社会の課題解決には、予防医療、高齢者の生活や就業支援、働き方改革など、政府、自治体のみならず、医療従事者、企業などが社会課題の認識を共有し、連携しながら多面的に取り組む必要がある。

○川邊委員

グランドデザイン及び実行計画のフォローアップ資料に関しては、大枠においてそれほど異論はない。細かな点に関して3点ほど挙げているが、そちらは資料を御一読いただきたい。

今日は、実行計画の6月の改訂以降に議論すべき大きなテーマについて御提案したい。

このグランドデザイン及び実行計画は大変すばらしい内容のため、これがどんどん実行されていき、その先を見据えたときにテーマとして扱うべきは、人と企業の新陳代謝をもっと行っていくことではないか。しかもそれは大企業、中小企業問わず、人と企業の新陳代謝が行われるべきなのではないか。

まず、人については、ジョブ型雇用への移行を前提としつつ、リスクリングと労働移動がより活発になされるべきである。これはグランドデザインにも書いてある。さらに、雇用規制の緩和が人と企業の新陳代謝につながっていくのではないか。

また、企業の新陳代謝に特化して述べると、退出のしやすさとそれを許容する社会のコンセンサスの醸成はとても重要なのではないか。倒産であるとか、清算であるとか、そういった言葉が踊るのではなくて、倒産や清算が新陳代謝の一環、リソースの社会全体への再配分の一環であるというような認識に変わっていくべきなのではないか。

また、参入については、スタートアップ支援策が一丁目一番地と思っているが、その対の概念として規制改革、規制緩和がより一層推進されることを期待する。新しいスタートアップ企業の芽が出る場所はそういったところにあるため、規制改革、規制緩和が重要と思っている。

これらを6月以降、新たに着手して、人と企業の新陳代謝が進んでいくことを提案したい。

○小林委員

大きく2点のみ申し上げる。

1点目は賃上げについて。中小企業が自発的に、また持続的に賃上げできるようになるということが、成長と分配の好循環実現の鍵である。取引適正化に向けた業界自主行動計

画の徹底、あるいは労務費の転嫁に関するガイドライン策定等を通じて、円滑な価格転嫁の継続実施を我が国の取引慣行、商習慣として定着させるという構造改革が不可欠である。また、パートナーシップ構築宣言の実効性向上の取組の継続強化も引き続き重要である。

最低賃金に関しては、1,000円への引上げが所与のものとされており、さらにその後の方針の議論を行うということになっているようだが、あくまで法に定める3要素のデータに基づいて公労使で議論を尽くすという大原則を忘れてはならない。

2点目は人手不足、人材不足について。人手不足が中小企業の成長抑制となる懸念が高まっており、この対応が必要である。就労制約要因としての年収の壁、これが手取り所得の減少問題として顕在化している。当面の緊急対策とともに、人々の働き方や暮らし方の変化を踏まえた抜本的対策についても腰を据えた議論が求められる。いずれにしても、国民と事業者に新たな負担が生じる場合には、丁寧な説明により理解を得つつ、誰にも納得感のある政策実施を共に討議していく必要がある。

人材育成としてのリスキリングを進めることには賛成だが、スキルアップと労働移動の円滑化が賃金上昇をもたらすという、言わば直線的な図式だけではなく、現実の職場の中で生産性向上や新規事業に取り組む従業員のスキルアップを促す仕組みの充実・強化も必要である。あわせて、今後の成長分野に求められる能力・スキル習得に重点を置いた公的職業訓練の抜本的拡充も求めたい。

○澤田委員

私の意見について資料6に記載しているが、3点申し上げたい。

1点目は、新しい資本主義に関する考え方についてお話しする。現在の実行計画において、官民も社会的な役割を担うよう打ち出されており、官民が連携して社会的課題に着目して個別の取組を進めることは重要と考えている。その前提として、中長期的視野を持って計画を実行していくことが重要であるため、フォローアップに向けた課題としては、マルチステークホルダー主義に基づく中長期的経営という考え方を、戦略全体の底流に据えることと考えている。機関投資家からの短期的利益還元要請の高まりなども存在する中で、ぜひ正面から支援策を含め取り上げていただきたい。

その観点からいくと、四半期開示制度の見直しは大きな一歩を踏み出していただいたと感じている。今後、企業が創出する付加価値の地域社会、従業員、顧客等への分配に当たり、バランスの取れた目配りを企業に促していくためにも、コーポレートガバナンス・コードの在り方を含めた見直しをお願いしたい。

次が、経済安全保障における成長とレジリエンスの両立についてである。我が国ではコスト面から日本における消費を前提としている事例も多く、投資並びに製造のスケールが小さくなり、結果として高コスト化につながっている。友好国間でカバーすべき分野の分担について協議し、互いに融通することができれば、スケールアップにより競争力も増大する。最終的には我が国の原価構造の改善や安定供給などにもつながり、我が国の成長にも寄与するものと考えられるため、国として考えていただきたい。

最後が、スタートアップについてである。私自身、スタートアップと関わる機会が多いが、一般的に5年程度での黒字化は非常に困難であり、一部ではIPOが目的化しているということが課題であると感じている。海外のキャピタルやファンドと話していると、日本に研究技術の種はある、ただ、ビジネス化の人材が圧倒的に不足しているという話になる。このような経営人材の育成と中長期的視野でスタートアップの育成を図ること、スタートアップの数、IPO以外に市場価値評価などもぜひ指標にしていきたい。

また、2025年万博に関し、政府の万博アクションプランVer. 3では「Global Startup EXPO」が明記されている。日本のエコシステムをさらにグレードアップし、国際化を進めていく上でも、万博のレガシーとしてその後につなげていくためにも、この御支援をお願いしたい。

○ 渋澤委員

グランドデザイン及び実行計画で掲載されているインパクト測定、インパクト投資を実践することで、環境・社会課題解決のために適切な利益を確保することで、民間から新しい資金の流れを世の中に促進する取組、これは本会議のアジェンダの中核としてしっかりとフォローアップしていきたい。

岸田総理が明確に示されている外部不経済を資本主義に取り込む意義、これがまさにインパクトである。これは共通言語となり、官民連携を促す。そして、これからの新しい時代における資本主義を通じて、世界の課題の解決策となる。これらのポイントを特に内外のマスコミにアピールすべきではないか。

世界平和を象徴する広島で開催されるG7サミットを契機に、人的資本のインパクト促進を重要課題として世界に宣言していただきたい。また、次回、再びG7議長国になるのは、日本は2030年である。これはSDGsの目標が達成すべき誰一人取り残さない年限であり、現在の世界情勢において特にグローバルサウスへのコミットメントのビジョンを表明していただきたい。

150年前、日本は途上国であった。それが人的資本の向上により先進国の仲間入りをした。その実績を鑑み、特にESGのSにおける人的資本のインパクトの促進は日本がリードすべきであり、以下を提案いたします。

①は、内閣官房の下で設置されているインパクト投資とグローバルヘルスの研究会が最終報告をまとめており、G7のグローバルヘルスのアジェンダに人的資本向上のインパクトを支持することを宣言していただきたい。

また、グローバルサウスに向かう新たな資金やその他リソースを促す民の新興運用会社、これは金融のスタートアップになるが、それによるインパクト投資を支持する呼び水として、官からLP出資する新たな仕組みを設置していただきたい。現在、G7のメンバーでもない、規模も異なるシンガポールのTemasekがアジアからのインパクト投資として最も存在感がある。

最後に、資産所得倍増計画のところでも一言お話ししたいのが、2月13日のNISAの日

司会として務めさせていただいたパネルで、一般個人の方からの評価をお伺いしたところ、点数はこのような形である。なぜかという、生涯の非課税限度があるということ。これはよしとしても、子供に解禁すべきではないかという意見が圧倒的に多かったので、ぜひ子供世代の活躍を応援するという実行計画を鑑み、改定NISAが施行される2024年には、未成年にもつみたてNISAを解禁すべきである。

○諏訪委員

今後残された課題にどのように対応していくかが重要だと考えている。私からは、中小企業の製造業の観点から3点申し述べる。

まずは、労務費の価格転嫁についてである。パートナーシップ構築宣言の普及や公正取引委員会や中小企業との間で取引交渉、転嫁に応じない企業の公表などにより、以前に比べ原材料といった目に見えやすいものは価格転嫁しやすくなってきている。しかし、光熱費や労務費はそう簡単に転嫁できない。特に中小企業において付加価値に占める労務費の割合は非常に高く、コストが増加した分の価格転嫁に加え、さらに値上げできないと賃上げ原資を確保できない。については、早急に賃上げ原資の確保に役立つ仕組みやガイドラインの策定などをお願いする。

次に、円滑な廃業支援についてである。廃業したくてもできないという中小企業の経営者の声を多く聞いている。債務超過や経営者保証の関係で廃業できないというケースである。2009年、リーマンショックのときに製造業は大打撃を受けたが、そのときに経営者仲間の間では廃業と聞くと、廃業できてラッキーだよねと。したくても保証しているからできないよねと。廃業出来ておめでとうという言葉が合い言葉になった。廃業イコール身ぐるみを剥がされると思う経営者が多いのである。については、円滑に廃業できるような支援をお願いしたい。

最後に、労働移動についてである。今までは履歴書を汚すということはよしとされていなかった。しかし、転職が増える中、キャリアとして捉えていかなければならない時代になっている。弊社でも大企業からの引き抜きがある。しかし、これは敵対的な労働移動であり、中小企業にとっては痛手としかなっていない。今後、大企業と中小企業との間で円滑な友好的な労働移動が実現できれば、知見や情報の交換などにより、お互いにウィン・ウィンで成長できる。中小企業に入り、能力を高めて大企業で働くチャンスがあるとなれば、中小企業への就職希望者も増加する。逆に、大企業から中小企業に来て能力を発揮していただくことも大事である。については、その実現に向けて力添えをいただきたい。

○十倉委員

我が国、そして世界が今、取り組まなければならない喫緊の課題は、気候変動問題等の「生態系の崩壊」と「格差の拡大・固定化・再生産」の問題である。これらの課題に官民連携で取り組み、社会課題の解決と持続的な経済成長を両立させる、これが岸田内閣の「新しい資本主義」であり、我々経団連の「サステナブルな資本主義」である。

生態系の崩壊については、GXの推進により取組が進められているが、格差の是正につい

ては、経団連は「分厚い中間層の形成」を掲げている。この「分厚い中間層の形成」には3つの分野、すなわち1にマクロ経済政策、2に社会保障税制、3に労働政策、これら3つの分野の全体的な取組が肝要となる。本日は資料の順に、第1に労働政策、第2に社会保障、第3に今後の成長分野の3点について述べたい。

第1に、労働分野における官民の役割分担である。今般の春季労使交渉を1つの契機として成長と分配の好循環を実現し、日本経済にダイナミズムを取り戻す、そのポイントは構造的な賃金の引上げである。構造的な賃金の引上げには、単に賃金の引上げにとどまらず、成長産業への円滑な労働移動、そのためのセーフティーネットの再整備やリスクリング等、政府の取組、環境整備が不可欠である。官民が連携し、人への投資と円滑な労働移動を実現することは、産業の新陳代謝につながるものと考えている。各企業の雇用システムは人材の活躍推進に関わる経営の最重要課題であり、業種や職種の特性に依拠して、各企業自らが実情に即して主体的に取り組むべきものである。

2つ目は、全世代型社会保障の構築である。ポイントは2つ。1つは「分厚い中間層の形成」に向けた賃金の引上げが現役世代の可処分所得の増大につながるよう、現役世代の社会保険料負担の増加を抑制することである。もう一つは「年収の壁」を取り払い、負担能力に依拠してより多くの人々が保険料を負担することで、社会全体で安心を高めていくこと、この2点が特に重要と考える。

3つ目は、持続的な経済成長に向けた新しい成長分野の競争力強化である。経団連は我が国のソフトパワーを重視し、世界に羽ばたく成長産業として、漫画、アニメ、ゲームをはじめとするコンテンツ産業の振興について現在、鋭意議論を進めております。今後、経団連から種々提案するので、官民で連携した施策の展開の御検討をお願い申し上げます。

○平野委員

1年前を振り返ると、ウクライナ侵攻があり、地政学的リスクが一気に高まったが、直近に起きているのはChatGPTをはじめとするAIなど、目覚ましい技術の進化です。この会議室にいる私たち全員の働き方にも大きな変化が訪れるのだと思うが、1つ言えるのは、私たちがいるのは不確実な時代であるということである。カナダのトルドー首相はダボス会議で、今ほど変化のペースが速い時代は過去になかった。だが、今後、今ほど変化が遅い時代も二度と来ないだろうと発言している。この不確実な時代に対して私たちができることは、レジリエントな社会にしていくということである。

個人、家族、企業、コミュニティ、インフラ、地政学、人類、自然と、全てのレイヤーでレジリエントな社会にする必要がある。

例えば企業では、ChatGPTのような大規模言語モデルなどのAIを活用し、平時の業務負担を下げることで、緊急時に人が対応できるようになる。

一方で、今後、労働の基盤となってくる大規模言語モデルを他国の企業に任せることに関しては懸念がある。既に中国は自国の大規模言語モデルを発表、イギリスでも政府が1500億円を投資、また、政府内にタスクフォースを設立している。日本も自国で開発していく

べきであるし、今ならまだ間に合う。まずはその検討をするタスクフォースを設定しては
いかがか。

また、企業の退出は不確実な時代に対応していくためにも必要である。

また、地球環境の変化により、災害はこれから大規模化、頻発化していく。関東大震災
から100年という節目で、自然との調和を前提に、レジリエンスについて産業視点から本会
議でも注目することに意義があるのではないか。日本ASEAN友好協力50周年というタイミン
グも自然災害に苦しむ友好諸国に対する貢献の機会でもある。災害大国として、ポスト仙
台防災枠組みを日本がリードすべきである。

地政学的なレジリエンスについても、宇宙、サイバー、電磁波の領域など新時代の防衛
を進め、また、サプライチェーンの可視化、予測、リスク管理など、AIを活用することで
安定化することも必要である。

最後に、和の精神を持つ日本こそが自然との調和についてリードできることを願ってい
る。

○松尾委員

昨年11月30日、米国OpenAIからChatGPTがリリースされ、世界中で話題になっている。僅
か2か月で1億ユーザーを突破し、そのスピードはこれまでの全てのソフトウェア、アプ
リの中で史上最速である。非常に高い会話の能力を持っている。質問に対して、文脈を把
握し、的確に答えることができる。会話ができるだけでなく、文章の生成やプログラムの
生成、ブレインストーミングやロールプレーイングなど、多種多様な処理がChatGPTに入れ
る指示、プロンプトの工夫によって可能である。

基になっているのは、2017年にグーグルの研究者らによって発明されたトランスフォー
マーというディープラーニングの技術である。2020年にOpenAIからリリースされたGPT3と
いうものがあり、これを会話用にチューニングしたのがChatGPTである。

規模を大きくすればするほど性能が上がるという非常に単純な法則があり、これによっ
て大規模言語モデルと呼ばれている。LLMと言う。

新しい資本主義実現会議でも、昨年3月8日に私から御紹介させていただいた。OpenAI
にはマイクロソフトが1兆円出資している。グーグルはコードレッドを出し、検索の業界
はマイクロソフトプラスOpenAIの連合軍対グーグルの構図に急激に変わっている。ビッグ
テックは完全に戦闘モードに入っており、OpenAIからはChatGPTのAPIやプラグイン、GPT4、
グーグルからはBard、マイクロソフトからはCopilotなど、大きな発表が相次いでいる。す
さまじいスピード感である。

今後2～3年以内に全てのホワイトカラーの仕事に何らかの影響がある可能性が高い。
調査によると米国の80%の労働者の少なくとも10%のタスクに、また19%の労働者の50%
のタスクに影響があるという試算もある。

各国も対策を急いでいる。中国は、ChatGPTの使用を禁止するとともに、中国版ChatGPT
を発表した。英国もBritGPTの開発を進めている。

日本の戦略としては3つある。

自国で大規模言語モデルをつくるということである。数百億円あれば類似したものをつくることは可能と思う。ただ、その間に当然先行者はさらに先に行くが、この戦いに参入するチケットとしては、私は安いと思っている。

2つ目に、APIを使いサービスをつくることを奨励することである。ChatGPT等のAPIを使って、国内のローカルなサービスを多く開発する、ここは最低限やるべきである。

3つ目に、ユーザーとして活用を促進するということで、DXが進んでいない日本においては決め手になる可能性もある。これもぜひ進めるべきである。

AIに関しては今、大変重要な局面にある。こういった対話型のAIに対して、国としても何らかの動きをすべきである。

○村上委員

昨年夏に閣議決定された新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画は大変包括的な内容となっており、多岐にわたる政策を提言する形となっている。その内容を一つ一つ見ていくと、実は多くの項目が長年問題提起されてきた議論であったといえると思っている。もうすぐ1年たつこの段階で重視すべきは、政策の実効性と、そして即効性である。全ての分野における政策を満遍なく同等に実施するのではなく、明確な優先順位に基づき、強力な政治指導力の下、直ちに遂行されるべき政策を今、進めるべきである。

その中核となるのが、私の意見では、労働市場の流動性を高めるための政策である。労働市場の流動性が高まれば産業の新陳代謝にもつながり、新しいビジネスの創出、そして国全体で付加価値の総額を増やす流れをつくることができるからである。民間企業の多くは年功序列的な賃金体制が労働生産性向上の阻害要因であるということ深く認識しており、ジョブ型の雇用を導入するケースは増えている。しかし、一部の企業だけがジョブ型雇用を導入してもうまく機能しない。ジョブ型は、労働者が同じ企業にとどまらず、ほかの企業に転職するということを大前提としているため、多くの日本の企業が同様の体制を導入しなければ労働市場の有用性は高まらない。政府の役割は、変化を阻害する条件を是正することである。

具体的には、ほかの委員のコメントにもあったが、制度の中立化、年金の優遇税制の見直しなどを早急に議論すべきである。例えば大学卒業後、60歳まで勤続すると2000万円もらえる年金が、10年勤めて後で転職すると300万円以下に落ちてしまうという日本企業の現状が、労働者の転職コストを押し上げているという現状にメスを入れるべきである。ほかにも、例えば配偶者の控除制度の見直しなど、現在既に議論が始まっている事項も含め、比較的実効性の高い税制の見直しを迅速に進めていくことが重要である。分配の目詰まりを解消し、そしてさらなる成長を実現するというこのグランドデザイン、これが大変重要だと認識している。

賃上げ促進税制であったり、あるいは最低賃金の引上げなどが実現しても、日本経済全体の付加価値が引き上げられなければ、全ては絵に描いた餅である。特に円安になって日

本の賃金の低さというものが際立っている。アジア、中国、日本よりも実は2倍、3倍高い給料の水準が外国にあるという現実が目の前に迫っている。日本経済の低迷が人材流出を生み、日本企業の衰退が進む現状を打破するために、社会経済構造のOSの入替えが必要であり、労働市場の流動性はその鍵になる。

以上、ChatGPTに書いてもらった、というのは冗談だが、実は本当に聞いてみたところ、かなり似た内容を提言していた。私がしっかり書いたが、ChatGPTも意見に賛成してくれている。

○米良委員

整理していただいた資料を拝見し、検討が進んでいることを確認した。

一方で、社会課題を障害物としてではなくエネルギー源と捉え、新たな官民連携によって社会課題の解決を進めるという新しい資本主義の大テーマを実現する策については、政策及び検討がまだ十分ではないのかと考えている。そこで、社会課題解決に向けた新しい官民連携を提案させていただきたい。

新しい官民連携では、5年後、2028年度までに国、自治体が抱え切れな多様かつ複雑な社会課題の解決に民間事業者、インパクトスタートアップ、NPO、公益法人、大企業の社会課題関連部門などが活躍し、社会コストの軽減と公共サービスの向上の両立を実現し、広く国民の利益を高める状態の実現を目指す。新しい官民連携の特徴は、達成を図る指標として、経済規模と同時にインパクトを設定することにある。国民に広く納得が得られる形でインパクトを測定、評価、開示する枠組みの構築が必要である。

こういった指針を出す背景には、社会課題の多様化、複雑化が進む中で、対策を担う自治体の現場は予算や人の減少に直面しており、公助で対応できる範囲が限定されつつある。その対策として、以前より官民連携の重要性が指摘されてきたが、掛け声の大きさに比して実際の動きが広がっている状況とは言いにくいと思う。なぜか。その理由として大きなものは、官民連携に必要な、1、サービスを利用する国や自治体、2、サービスを提供する企業やNPO、3、それを結びつけるマッチング、それぞれに存在する課題に対して包括的な打ち手がなされていないのではないか。

資料にも具体的な課題の例を書いているが、需要と供給のマッチング、それぞれの課題に包括的に対応するためには、省庁を横断した司令塔機能として、政府内に官民連携・共創室を設けるべきではないか。その上で、官民連携・共創室のリーダーシップの下に、社会課題の見本市となるような特区や新たな法人格の検討、インパクト測定の推進、投資資金の確保、また社会課題と担い手のマッピングなどを行っていくことを提案する。

国や自治体が負担している社会コストを軽減しつつ、経済成長を実現する民間事業者を育成し、包摂性の高い資本主義を目指すべく取り組んでいただきたい。

○柳川委員

このフォローアップの資料1ではかなり多様なことが書かれているが、この中で1つ選んで何が一番重要かという、やはり労働市場改革である。

新しい資本主義の特徴は、人に着目したこと、それから社会課題の解決に着目したこと、この2つである。ただ、社会課題の解決も、それを担える人材が育たないと課題解決にはならない。そういう意味では、資料1のまさに1ページのところでもしっかり書かれているように、非常に大きなポイントは人がどれだけこの日本社会の中でより活躍できるようにするかということである。活躍を促進するためには、能力向上支援と企業側の職務給の確立、それから円滑な労働移動、この三位一体の労働市場改革を働く人の立場に立ってしっかり進めること、これが非常に大きな命題である。

ChatGPTが非常に世の中を変えつつある。その猛威に対処するためにも、賃金をしっかり引き上げて分配面を強化する上でも、スタートアップの起業を高めていく上でも、あるいは社会課題を解決していく上でも、やはり円滑な労働移動は不可欠である。

その根本は、適材適所で人が活躍してこそ人がより輝けると。ただ、残念ながら、その適材適所は必ずしも今の働いている企業、同じ企業にあるとは限らない、そういう環境変化の中では、別のところに行くべきであれば、行ったほうがよければ、別のところでもっと輝けるようにする、こういう体制をもっと支援していくことが大事なのである。そのため、どんな年代、どんな世代、どんな立場の人にとっても、本人の成長につながるような適材適所の働き場所がしっかり見つけられる、こういう社会を実現していくことがポイントである。

そのためには個人を対象とした能力の向上支援、あるいはお試し兼業やお試し副業、こういうものにトライしていかなければいけないし、移動しやすくするための職務内容の明確化、そういう意味ではジョブ型雇用というものをしっかり進めていく、こういう総合的なパッケージをインセンティブ設計も含めてやっていくことが重要であるし、このことは必ずしも転職をどんどんするというだけでなく、社内でもより人材活躍をしていたくためにも重要なことである。

○芳野委員

特に御検討いただきたい点について6点申し上げたい。

まず、1点目は賃上げについてである。連合の最新の回答集計結果では、中堅・中小組合の先頭グループが大手の賃上げの流れをしっかりと引き継ぎ、昨年回答を1.4%上回る3.4%の賃上げ回答を引き出している。構造的な賃上げ実現には、この流れを全ての中小組合や非正規雇用で働く人に波及させていく必要があることを改めて強調しておきたい。その上で、今後も労働生産性の上昇に見合った形で賃金を継続的に伸ばしていくには、物価のみならずマクロの生産性の伸びを一つのメルクマールとしていく必要がある。また、適正取引の実現に向けた労務費の価格転嫁状況の実態調査と、それを踏まえた指針づくりはぜひ進めていただきたい。

2点目は、ジョブ型の人事処遇制度についてである。こうした制度は、企業規模や業種によってなじまない場合があることや、雇用区分の複雑化、多様化の懸念があることを踏まえれば、個別労使が職場実態を踏まえ検討すべきである。指針の取りまとめに向けては、

こうした基本認識の下、労使の意見を聴きながら検討を進めるべきである。

3点目は、人材育成についてである。人材育成は企業の責任で実施すべきであり、リスクリングだけではなく、従来の能力開発やリカレント教育を総合的に推進していく必要がある。労働者個人への直接支援の拡充とともに、企業を通じた支援の維持・拡充が重要なことを再度述べておく。なお、リスクリングは労働移動の手段のみを目的に実施すべきではないことも強調しておきたい。

4点目は、看護、介護、障害福祉職員、保育士等の賃金についてである。賃金を3%程度引き上げる措置が取られているが、全産業平均に達するまで、さらなる処遇改善策を継続的に行うべきである。

5点目は、GXの推進についてである。公正な移行の実現に向けて、政労使の社会対話の設置、省庁横断的推進体制の確立、重層的セーフティネットの構築を求める。

最後に、混合介護についてである。利益の大きいサービスが優先され、介護サービスを必要とする人へのサービス提供が阻害される懸念があり、この点については極めて慎重に検討すべきである。

○十倉委員

新しい成長分野ということで1つ申し上げる。

先ほど申し上げたように、我が国が取り組むべき最も重要課題の1つは生態系の崩壊である。この点、気候変動問題だけではなく、生物多様性・ネイチャーポジティブ、サーキュラーエコノミーへの対応も喫緊の課題である。特にサーキュラーエコノミーは重要である。

去る月曜日に、経産省の下で、成長志向型の資源自律経済デザイン研究会、要するにサーキュラーエコノミーの研究会へ、私も参加した。特にサーキュラーエコノミーは産官学連携で循環型社会の構築という社会課題の解決と持続的な経済成長をイノベーションによって実現していくという意味で、「新しい資本主義」のコンセプトと合致するものである。同時に、希少資源・レアアースの確保という意味で経済安全保障にも関連する課題である。政府としてもしっかり取組を進めていただきたい。

○翁委員

先ほど退職金税制について村上委員が発言されたが、私もこれは大きな課題だと思っている。今、労働移動の円滑化を進めていこうとしており、年功序列、終身雇用制を見直していこうという動きの中で、従来の退職金税制が存置されているというのはやはり問題ではないか。

退職金制度を企業でも工夫することにより、また税制の改正などにより、資産所得倍増にも結びつけていきやすいものでもある。一気に退職金をもらって、それがそのまま預金に預け入れられるというようなやり方ではなく、退職前の段階から年金という形で少しずつ従業員に渡していくような給与体系を考えていくことによって、もう少し若い段階から資産所得を形成する方向にも資するものである。こうした点についても、ぜひ労働移動の

円滑化を進めていく上では同時に検討していただきたい。

○西村経済産業大臣

足元で投資意欲の高まりや春闘における力強い賃上げの動きなど、変化の兆しが現れてきている。この千載一遇の好機を捉え、日本経済を成長軌道に乗せていくことが重要である。

他方で、多くの委員の皆さんから御指摘があった経済活動の活発化に伴って人手不足、これが顕著になっている。昨年、第4四半期における全産業の雇用人員判断D.I.はマイナス31ポイントということで、このままでは人手不足が投資はじめ経済回復の大きな阻害要因となり得ると認識をしている。そのため、現場の徹底的な省人化、効率化のための投資の支援、それからいわゆる106万、130万などの年収の壁などの課題の克服など、女性のさらなる活躍のための取組を強力に後押しするとともに、リ・スキリングを大胆に拡充・加速して、必要な分野、特に成長分野への円滑な労働移動を進めることが重要である。

特に、約210万人おられるというデータがあるが、不本意非正規、正規になりたいけれども不本意のまま非正規である方、特に女性の正規化、フルタイム化を進めていくことが必要ではないか。

いずれにしても、全国津々浦々で成長のための投資、人への投資を促進し、イノベーションによって生産性を上げ、所得を向上させる好循環を実現するための具体策を進めていきたい。

新しい時代にふさわしい構造に改革していくということで取り組んでいきたいが、今日何人かの方から廃業への支援というお話もあったので、何ができるか考えていきたい。

○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発言をいただく。その前にプレスが入室する。

(報道関係者入室)

○岸田内閣総理大臣

本日は、6月に改訂する新しい資本主義のグランドデザイン・実行計画について、その方向性を確認した。また、今後、新しい資本主義において重点的に取り組むテーマについて、議論を行っていただいた。

新しい資本主義は、第1に、賃上げを含む人への投資、第2に、官民連携を通じた科学技術・イノベーションの推進、そして第3に、民の活力を活用した社会課題の解決が要諦である。この方針に沿って、以下の具体的な取組を重点的に進めてまいらる。

第1に、三位一体の労働市場改革である。リ・スキリングによる能力向上、職務に応じた適正なスキルの評価、自らの選択による労働移動の円滑化、これらについて、6月までに指針を取りまとめる。個々の企業の実情は異なるため、企業の実態に合った改革が行えるよう、指針は、自由度を持ったものとする。そして、構造的賃上げを通じ、同じ職務で

あるにもかかわらず、日本企業と海外企業との間に存在する賃金格差を、国ごとの経済事情の差を勘案しつつ、縮小することを目指してまいります。

第2に、科学技術・イノベーションの推進については、生成AIの実装に向けた開発など、戦略的な重点投資を行う。また、広い意味での日本の誇るべきクリエイターへの支援を検討する。

第3に、民の活力を引き出すとともに、社会課題の解決につなげてまいります。GX・DXなどの産業構造転換を進め、持続的な成長を確保していくため、新たな参入と再チャレンジの際の退出の障壁を低くする。そして昨年末の「スタートアップ育成5か年計画」を深掘りし、ストックオプションの活用に向けた環境整備などを具体化する。また、企業経営者が、経営不振の事業から退出を決断した場合の退出支援について、M&Aを含め、多面的な検討を行う。社会課題の解決に向けては、インパクトスタートアップ、NPO、既存企業の関連部門などの連携強化を図るとともに、インパクトスタートアップに対する総合的な支援策を検討してまいります。

最後に、不確実な国際環境において、成長の水準の向上のみでなく、ショックを危機へと拡大させないような、振れの拡大防止が課題となっている。レジリエンス上の日本の国土の優位性を活かし、観光に加え、高度外国人材の呼び込みや企業立地促進を含めたインバウンド全体の促進を図ってまいります。

実行計画の改訂に向けて、議論を加速してまいります。引き続き委員の皆様の御協力をお願いする。

(報道関係者退室)

○後藤新しい資本主義担当大臣

以上をもって本日の会議を終了する。