

第16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4月12日（水）17:20～18:20
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
	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会長
	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
	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
	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
三位一体の労働市場改革の方向性
3. 閉 会

(資料)

- | | |
|-----|----------------|
| 資料1 | 三位一体労働市場改革の論点案 |
| 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	洪澤委員提出資料
資料 7	富山委員提出資料
資料 8	平野委員提出資料
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

○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。

論点案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。それでは、順に御発言をいただきます。翁委員、よろしくお願いいたします。

○翁委員

多様化する働き方、産業構造の大変革、そして、生産年齢人口がこれから大幅に減少することを考えますと、一人一人が自らキャリアを選択でき、能力を向上させながら労働移動が円滑にできる労働市場への改革は、日本経済の成長にとって極めて重要と考えております。

論点に沿ってお話しさせていただきます。

リ・スキリング教育に関しては、在職者への学び直し支援策として、個人経由の給付を、職務給普及に合わせて5年以内をめどに過半に拡大することに賛同いたします。在職者のリ・スキリング強化のため、雇用調整助成金に関し、教育訓練による雇用調整の選択が有利になる支給率の設定は、インセンティブ設計として効果的と考えられ、進めていただきたいと思います。

また、次に職務給ですが、職務給などの給与・雇用制度の現状や、企業としての考え方の開示拡大は極めて重要と考えております。資本市場・労働市場に対する経営の透明度が高まれば、資金や優秀な人材が集まり、企業の競争力向上に結びつくという好循環を期待したいと思っております。そのためには、単なる開示にとどまらず、取締役会でしっかり課題認識をして、さらなる人事制度改革につなげることが大事だと思います。

成長分野への労働移動の円滑化ですが、自らのキャリア選択による退職が不利となるような失業給付の要件につきましては、緩和が必要だと思っております。また、勤続年数が長期化するほど有利な退職所得課税制度の見直しは、今回の政策と軌を一にして進めるべきだと考えます。また、民間の退職金制度も、退職給付という賃金の後払いによって勤続年数の長期化を促す傾向が見受けられ、見直しが求められると思います。

求職者に関しては、寄り添ったキャリアの助言が必要なケースが多く、その機能を抜本的に強化すべきだと思います。これらのコンサルティング機能を担う人たちに対して、官

民の求人・求職情報を集約して提供可能にすれば、労働移動を効果的・効率的に支援する基盤になると考えます。

最後ですが、最低賃金の低さは女性の低賃金の問題とも直結しており、男女賃金の差異の開示が始まりますが、300人以下の企業にも広がることを期待したいと思います。また、キャリアアップ教育については、起業という選択肢の重要性も伝わるよう内容の充実も御検討いただきたいと思います。

なお、政府内で技能実習生制度の廃止の検討が進んでいるようですが、外国人の労働者も同じように待遇の格差がなく、子弟の教育機会が得られるような環境整備もしていただきたいと考えております。

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。

次に、川邊委員、お願いいたします。

○川邊委員

論点案の1の(1)、個人への直接支援を拡充させるという点、特に高い賃金が獲得できる分野への補助率のアップ、そして、3の(4)、キャリアアップに関する官民情報の共有化、キャリアコンサルタントによるコンサル、特に背中押しといったところは大変重要かなと。そして、4の(4)、キャリア教育の充実、この辺りの点は、リ・スキリングと労働移動の主体を個人に求めるというところに力点が置かれていて、ジョブ型雇用に変えていこうとする今後の日本の労働環境の方向感に非常にマッチしているので、充実させていっていただきたいと思います。

ただ、一方、資料全体を見ると、企業経営の観点からいうと、全般的にコスト増につながる話が非常に多いなという印象で、バランスは経営的観点で見ると悪いかなと思っています。

ジョブ型雇用になっていくと、社内において、あるプロジェクトが失敗に終わった、あるいは赤字が続いてもうやめなければいけないみたいな場合は、人員を社内の別の部署に異動させるのではなくて、社外に転職していくというのが一般的な考えだと思います。

実際にアメリカのIT業界では、今年の上期だけで去年の1年分の解雇人数を超えつつあるということで、これはほとんどが、赤字のプロジェクトをやめた結果、転職につながるということです。「解雇」というと強烈な印象を与えますけれども、これによってダイナミックな労働移動が行われて、給与の上がり下がりもダイナミックに起きているということですから、日本でもジョブ型雇用環境に移行するという場合は、やはり1つのプロジェクトの終わりを転職の機会と捉えるというように価値観を変えていく必要がかなりあるかなと。

価値観の転換だけでこれが進むかというと、メンバーシップ型を長く続けてきた日本という、なかなか変わりようもありませんので、大企業における雇用規制の緩和というも

のも同時に行っていただかないと、企業側の労働移動のモチベーションにもなかなかつながらない。単にそういう解雇規制を緩和してほしいということではなくて、結果、それが背中押しになって、労働移動につながるということは間違いないので、その辺りの発想の転換と規制の転換をして、本格的なリ・スキリングと労働移動時代、すなわちジョブ型雇用環境に変えていただければなと、そのように思います。

私からは以上となります。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

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。

全体としての方向性については賛同いたします。

弊社の取組も踏まえまして、主に３点、お話しさせていただきたいと思います。

まず、リ・スキリング支援でございます。

我が国は、企業内での育成を想定した新卒採用をしていますけれども、今後とも社内人材の人材育成の重要性は維持されるべきと思います。特に、中小企業における企業内のリ・スキリングへの国からの利用しやすい支援、これが非常に重要だと考えております。

一方で、経営環境や社会情勢の加速度的な変化に対応するために、在職者のリ・スキリングを進めつつも、特定のスキルを有する外部人材を獲得するための対応も各社で進められつつあり、働き手側も、自身の価値を高めるために、離職後あるいは在職中にリ・スキリングを考える人が増えています。従来の雇用保険制度の枠組みに加え、個人に対する政策的支援を検討することは重要であり、教育訓練給付につきましても、個人への直接支援であることから、国にぜひ負担していただきたいと考えております。

次に、職務給の導入についてです。

一般的に欧米のジョブ型というのは、社内で教育するというよりは必要な人材を市場から採用するが、報酬は市場価値で決まり、社命による異動は少ないとされています。

一方、例えば弊社では、既に管理職に職務給を導入していますが、柔軟に配置転換をしております。これは組織の硬直化を防ぐとともに経営的な視野を広げる育成の観点からも必要なことだと考えているからです。

このように職務給や社内公募制度など、いわゆるジョブ型とされる多様な人事制度を導入する動きには、日本企業においても取組の進度に差はあるものの、これは最適な形で拡大していくと思います。ただ、その導入に際しては、労働条件の不利益変更のような、労働法制に反したものとならないかといった悩みや運用上の課題があり、調整給を充てるなどの対応が必要なケースもあります。

また、特に高度な研究人材、IT人材等を海外から獲得した場合など、国内もそうなのですが、労働時間管理の煩雑さが日本の労働市場の魅力を押し下げる懸念も感じております。

指針の策定と併せまして、個社の実情に合った職務給の導入方法の類型化を進めていただく際にも、こうした現行法制や判例との関係性も含め、企業の実務上の課題感を踏まえた整理を行い、ぜひ、積極的な取組を進めようとする企業の後押しをいただければと考えます。

3番目は、円滑な労働移動についてです。

円滑な労働移動を支える観点からは、政府にはマッチング機能の強化やセーフティーネットの再構築など、環境整備に取り組んでいただければと思います。特に、退職所得課税制度の見直しについては、控除制度を勤続年数に関連づけることのないものに改めていただきたいと思います。

一方、働き手自身にもキャリア形成の自立が求められます。特に、主体的に自分の価値を上げ続けなければキャリアアップできないという健全な危機意識を持つことが大切であり、この観点からも中高からのキャリア教育の充実が重要だと思っています。

追加ですが、既に記載されているとおり、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化につきましては、国が率先してぜひ実行していただきたいと思います。

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した。

次に、渋澤委員、お願いします。

○渋澤委員

ありがとうございます。資料6を御覧ください。

労働移動の円滑化、能力向上の支援についてですが、日本企業で人員が最も多いのはバブル入社だと思っています。この中間層は社内の意思決定の弊害になっている指摘もあります。ある大企業の経営者とお話ししたところ、粘土層と表現されていました。上から水を注いでも下に染みこまなくて、下からも水が上がってこないという層でございます。

これから10年かけて活性化した日本企業とできていない企業の分かれ目は、この粘土層が会社に職を与えてもらうようにしがみつくとともに、リ・スキリングなどによって円滑に労働移動して、社会で新たな職を求められること、これが大事なのではないかなと思っています。

ただ、会社都合だけではなく、自己都合の選択肢を広めるという意味での学び直しの支援策として、個人経由の給付が主になっていること、及び失業給付の要件の緩和、これに賛同いたします。

一方、会社都合による解雇制度の緩和をタブー化すべきではないと私も思っています。労使関係でしっかりと議論をすべきだと思います。解雇ができないから窓際や左遷に追い込むことは不幸な状態しか生まなく、人的資本の無駄であると考えます。

次はジョブ型ですが、これが機能するためには、パフォーマンスや適格性の適正な評価が不可欠だと思います。その評価制度を企業で促進するために、人的資本関連の情報

開示の制度設計など、これが工夫できないかと考えております。

多様性の尊重とその格差の是正であります。中小企業の賃上げの実現について、先月、ニューヨークで海外メディアからインタビューを受けたところでは関心を持っておりまして、私は価格転嫁を受け入れる土壌が出てきているのではないかなという話をさせていただきました。これを受け入れる社会常識を促すべきではないか、メディアのキャンペーン等を含めて、と思っています。

キャリア教育を含む教育改革には、教育の出口である企業の入り口、すなわち、一括新卒の採用の慣習の変革が不可欠だと思います。企業が主導して解決すべき課題ではありませんが、学歴・資格など、コンテンツ型の採用だけでなく、経験値や素質など、コンピテンシー型の若手採用も、人的資本関連の情報開示で制度設計できないかなと。

最後に、日本の新しい資本主義において、外国人労働者と共生は不可欠だと考えます。

グローバルサウスから生活向上のために来日する外国人労働者の人権の尊厳は、特に本年、G7議長会であるからこそ、日本は意識を高めることが重要であると考えます。同一労働同一賃金の施行は外国人を含むべきであります。

そして、長年、人権が問題視されている技能実習生制度を廃止すべきと考えておりまして、転職可能な特定技能制度の改善を検討し、同制度を普及すべきと同時に、外国人労働者の日本社会への共生プログラムにも予算づけをするべきではないかなと考えます。

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。

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。

中小企業のさらなる成長のためには、従業員の能力向上は極めて重要です。労働移動が単に中小企業から大企業への一方通行ではなく、大企業から中小企業にも移動するという双方向の労働移動になるような工夫が必要と考えます。中小企業が求職者から選ばれる存在になるために、中小企業が取り組む従業員の待遇向上や働き方改革、生産性向上への支援が必要です。

これを踏まえて、論点として、「１．リ・スキリングによる能力向上支援」の（１）なのですけれども、個人への直接支援の拡充について、中小企業においては、それぞれの会社特有のスキル等が多いため、中小企業が採用した従業員、必要なスキルの未修得者に対して、リ・スキリング、資格取得を含む、そういった場合も含めていただきたいと存じます。

論点の「３．成長分野への労働移動の円滑化」についてなのですが、（１）の「失業給付制度の見直し」についてですが、やはり失業給付金目当てで転職を繰り返す人もいます。また、自身のパワハラ等の理由で解雇となったとしても、転職で不利にならないようにす

るため、自己都合退職にしてほしいと言われることも多いと聞きます。このような実態があることを考慮し、制度設計をしていただきたいと考えます。

(2)の「退職所得課税制度の見直し」についてですが、中小企業は退職金制度が充実していない場合が多いと思います。よって、iDeCoやiDeCo+の拠出限度額の引上げ、企業型確定拠出年金における拠出限度額の引上げやマッチング拠出の自由化などが必要だと思えます。

(4)の「求人・求職キャリアアップに関する官民情報の共有化」についてですが、求人・求職情報の集約・提供に当たっては、個々の企業の強みや魅力等の定性的な情報も提供していただき、求職者が大企業と同様に中小企業を選択肢の一つとして検討できるような方策が必要だと思っております。

論点の「4. 多様性の尊重と格差の是正」の(2)ですが、労務費の適切な転嫁を通じた取引適正化が必要です。

前回も申し上げたのですが、中小企業における投資や賃上げ等の原資の確保には、仕入価格の高騰分の価格転嫁のみならず、資料に記載のとおり、労務費の転嫁が不可欠であり、労務費の転嫁の在り方についての発信や、その指針の実効性の向上に大いに期待したいと思っております。

なお、パートナーシップ構築宣言の普及、実効性向上を含め、公正取引委員会や中小企業庁などにおける取引適正化、取引価格の適正化等の取組については、引き続き対応の強化をお願いしたいと思っております。

(4)の「キャリア教育の充実」においては、ぜひ、中小企業の経営者が講師となるプログラムを充実していただきたいと思います。

私の父が生存していたときに、やはりものづくりの未来を懸念いたしまして、ものづくりの楽しさを若者たちに教えたいと中学校でものづくり教室をしておりました。興味を持ってくれた生徒が、その後、ものづくりの中小企業に就職したというエピソードがあり、キャリア教育はとても重要だと感じております。

現在、私自身も母校で10年以上非常勤講師をしており、年に1度、中小企業の魅力について講義をしております。その講義はOG・OB講座と呼ばれ、多種多様な企業の経営者や幹部が週1度講義を行い、自身のキャリア形成について講義をしています。このような取組は学生にとっても非常に有益であると考えます。

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、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。

私からは、求人・求職に関する官民連携、能力向上支援、職務給の導入、失業給付制度

の見直し、この４点について申し上げます。

第１に、求人・求職に関する官民連携についてであります。

リ・スキリングは３つのカテゴリーに大別されるのではないかと考えております。

１つ目は、企業が従業員のスキルアップを図るもの。２つ目は、人生100年時代において、一個人がよりよく生きるために行うもの、リカレント教育に通じるものです。３つ目は、成長産業への円滑な労働移動を通じて、我が国全体の生産性を向上させるためのもの。大方、この３つに分類されると思います。特に、この３つ目のリ・スキリングは政府の役割が重要になると思います。

円滑な労働移動の推進に向けて、リ・スキリング支援に加えて、求人・求職に関する基礎的情報を官民で共有し、マッチング機能の強化をすることが不可欠であると思います。官民連携での求人・求職情報の集約・活用を通じて、働き手のキャリアアップにつながることを期待しています。

第２に、能力向上支援についてであります。

今回の論点案では、雇用保険制度における給付の拡充策が大きな柱となっています。一方で、コロナ禍における雇調金の大幅活用により、雇用保険財政は危機的な状況にあります。こうした中で、労働市場改革の大きな柱として、リ・スキリングによる能力向上支援を推進するのであれば、現在、労使の保険料だけで負担している教育訓練給付に対して、一般財源による国庫負担を行うなど、制度設計・拡充の検討も不可欠になると思います。

加えて、例えば、企業によるリ・スキリングのための休職制度等を利用している働き手に対し、教育訓練費用やその間の生活費をサポートする個人向け給付金や奨学金を一般財源により創設することも一案と考えます。

第３に、職務給の導入につきましては、各企業が人事戦略や事業特性、人材ポートフォリオなどを踏まえ、労使が真摯な議論を重ねて取り組んでいる、自社の雇用システムに関わる事項であります。この論点案にも書かれているとおり、個々の企業が制度の導入を行うための参考として示すにとどめるべきと考えます。

指針取りまとめに当たっては、人材育成策や評価制度、賃金制度、退職金制度など、雇用システムに関する各企業の主体的な取組を阻害することのないよう、検討を進めるべきと考えます。

最後に、第４として、失業給付制度の見直しについて申し上げます。

労働移動円滑化の観点から、自己都合離職の受給要件の緩和を検討すべきではありますが、一方で、給付を受けるために、安易に離職する者が出ないように留意する必要があります。当然、雇用保険財政への影響も考慮すべきと考えます。

私からは以上でございます。

○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、お願いいたします。

○富山委員

ありがとうございます。資料7に沿ってお話しいたします。

まず、今回の一連の政策の基本理念として、以下の2点が重要と考えています。

1つは、働く人々から見て、同じ会社で長年キャリアを積み上げるか、転職しながらキャリアを形成するかを選択について、国の制度や諸政策が中立的であること。

2つ目、様々な支援策が「大企業の男性ホワイトカラー正社員」の外側、勤労者の8割を占める中小企業の従業員や非正規、フリーターなど「残り8割の人々」をちゃんと包摂していることです。

その脈絡で、今回の一連の論点、方針に対しては賛同いたしますが、その中で特に議論が分かれる可能性があることについてコメントします。

1つは、リ・スキリングの企業経由から個人経由のシフトですが、かかる破壊的イノベーションのゲームチェンジの時代に、古いゲームをやっている既存企業の新しいゲームに関するリ・スキリングの能力の問題、はっきり言って限界があります。それから、もう一つは動機づけ。要するに転職率が高くなってしまいますから。もう一つ、組織基盤の弱い中小企業の従業員や非正規雇用の人々のリ・スキリング機会を担保するということを考えると、これはどう考えたって個人経由にシフトしないと不合理です。ですから、私はちゅうちょなく進めるべきだと考えます。

次に、リ・スキリングの対象なのですが、これは同じく「残り8割の人々」に対する包摂性と、中途半端なホワイトカラー業務がAIでいよいよこれから破壊されます。これは間違いなく破壊されます。それを考えると、今後、ますます人手不足が深刻化する観光業や、あるいは物流運輸業のローカル産業の従事者、現業的なエッセンシャルワーカーが求められるスキルの強化、資格取得への支援を強化すべきです。恐らく国民全体に与える所得上昇効果はこちらのほうがインパクトが大きいのです。なにせ比率が大きいので。

それから、次のページへ行っていただいて、先ほどの中立化、同一企業キャリアと転職キャリアの中立化という観点からは、自発的な転職の前提となる自発的退職を自主的に罰している仕組みは、私は憲法違反ではないかと思っていて、要は、これは絶対的に中立的にすべきです。

その意味で言ってしまうと、失業給付制度の自己都合か会社都合かは、これは笑ってしまうような話なのです。どちらにするかはみんな適当に交渉で決めていますから。こんなものは一緒にするのは当たり前です。同一期間は当然です。私はこれは本当に不合理な差別だと思います。

それから、退職所得課税制度については、これは絶対一律です。勤続年数関係なく一定額にすべきです。

それから、厚労省の「モデル就業規則」で、退職金の勤続年数制限だの自己都合退職者に対して退職金を減らすみたいな扱いが入っているというのは、これもはっきり言って噴飯物です。完全中立的なモデルに改訂すべきです。

それから、不当解雇について、現状の裁判救済は解雇無効・職場復帰のみしか認めていません。これも非中立的で、中立化するのであれば転職を前提とした金銭救済を労働者側の選択肢に絶対認めるべきです。

それから、ちょっと飛ばしてもらって、次回以降の課題として、構造的な人手不足、これは少子高齢化に比するので構造的なのですけれども、恐らく労働市場で賃金上昇が始まります。それから、インフレモードに転換する中で金利上昇もきっと始まります。名目金利が上がってきます。そうすると、2つの市場からの規律がほぼ四半世紀ぶりに本格復活するのです。これは、低生産性企業の退出あるいは高生産性企業への再編圧力をすごく高めることになるので、かかる大転換によって政策意義を失い、むしろ持続的な所得上昇に向けて障害となり得る政策や制度の点検はやったほうがいいです。25年間違う環境だったのでいろいろなものがあるはずなのです。恐らく最低賃金制度も、私はそのうちの一つだと思っています。

これは、例えばなのですけれども、これだけ構造的不足の時代に、事業者の支払い能力がどこまで重要かという問題です。要するに会社がなくなっていくことが起きてしまうので、むしろ円滑な労働移動が大事だとすると、もちろん支払い能力は大事なのです。大事なのですけれども、どの程度重視すべきかという問題。これはもともと憲法の生存権保障の25条から来ている仕組みなので、その脈絡で見てどうですかということ。

それから、多数決私的整理の未整備とか経営者保証の問題も同じ問題を惹起するので、ほかにもいっぱいあると思うので、ぜひとも再点検をお願いしたいと思います。

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。

次に、平野委員、お願いいたします。

○平野委員

では、資料8を御覧ください。

まず「レジリエンス観点での労働移動」についてです。

レジリエンスとは、様々な問題に対処し、適応する能力を持つという考え方で、不確実性の時代の今、重要です。

労働移動においては、Individual Resilience（個人のレジリエンス）とBusiness Resilience（企業のレジリエンス）について考えるべきです。

まず、個人のレジリエンスは、急速な社会の変化を背景に、従来の産業や職業が消滅し、新たな産業が成長する中でリ・スキリングし、職を突然失うリスクに対応でき、そして、賃金を上げながら新たな成長産業への移行を円滑に進めるということができる概念です。

また、次のページ、企業のレジリエンスは、OODAループを迅速に回しながら人への投資をし、急速な社会や技術の変化に対応し、新たなビジネスモデルやサービスを創出しながら非常に柔軟に対応していくということです。

企業も個人もレジリエンスを持つことが理想的ですが、現在、残念ながら発展途上です。現状では、個人の「転職するのが不安、でも転職しながら給与を上げたい」というインセンティブと、企業の「非効率なので既存の人材にやめてほしくない」などのインセンティブが相反しており、このベクトルを可能な範囲で合わせることが重要です。

個人に対しては、成長産業へのリ・スキリング、転職先のマッチングなど、転職するインセンティブを高め、給与を向上させることが望ましいと考えます。

企業に対しては、労働移動に対する逆インセンティブを減少させることが望ましいと考えます。

採用コストであるレジュメや面接関連、そして、教育コストであるナレッジマネジメントの辺りは、今話題になっているChatGPTをはじめ、かなりテクノロジーが活用できる場だと考えます。人間関係の構築については、テクノロジーができることは限られているので、費用としては順当に心理的安全性を高める施策を実施していく必要があると考えます。

次に、大規模自然言語モデル観点での労働移動についてお話ししたいと思います。

ChatGPTにより教育やリ・スキリングの在り方も根本的に変わるでしょうし、総理がアルトマンCEOと面談されたこともあり、LLMについてもお話しします。

まず、このスピード感を持って、特にデジタル系の海外企業と面談をしたということはこれまでになく、とても期待しています。さらに日本関連の学習データのウエートが引き上げられるなどの提案があったとのことで、これから新しいサービスやスタートアップが続々と生まれてくると思われます。また、LLMは多言語展開も容易で、グローバルな日本初スタートアップが誕生する可能性もあります。ぜひ、スタートアップ5か年計画とも連携し、労働移動先の高付加価値産業としてのLLMの観点を取り入れていただければと思います。

なお、産業育成の視点から注意すべき点があります。

まず、海外LLMへの依存を軽減するようなアーキテクチャーの構築の検討を行っていく必要があります。

2点目として、セキュリティの観点。

私たちの研究からもプライベートデータを使う方法やオンプレ、ファインチューニングなど、機微情報を対象としていてもある程度の精度が出せるということが分かってきます。その点に配慮し、政府内や国会答弁でもぜひ積極的に活用してほしいと思います。

LLMの普及は避けられない事実です。万物に生命や精神が宿る、また、ドラえもんや鉄腕アトムなど、ロボットが友人であるという日本の文化的背景から、汎用AIに対する受容度が高く、積極的に国家戦略に組み入れていくことで高付加価値産業を創造し、世界に追いついていくチャンスとしていければと思います。

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す。

次に、松尾委員、お願いいたします。

○松尾委員

三位一体労働市場改革に関して全体として非常に踏み込んで、政府の本気度が伝わる内容であると感じます。内容について賛成します。

1の「リ・スキリングによる能力向上支援」、素晴らしい内容だと思います。特に、1の（1）、個人経由の給付を過半にすること、Off-JTに重点を置き、民間企業や大学のプログラムを利用すること、AIやデータサイエンス等を含め成長産業におけるスキルを学ぶ際の補助率や補助上限を上げること、大変重要だと思います。

また、1の（3）、リ・スキリングを強化するための教育訓練による雇用調整を有利にすることも賛成です。

それから、3の「成長分野への労働移動の円滑化」も全て賛成です。特に、退職金に関しての見直しは、労働移動を円滑にする上では大変重要だと考えます。

4の（4）、「キャリア教育の充実」に関して、企業が大学と共同して講座を設置するということを促進する、これも賛成です。全国の大学が地域のリ・スキリングに果たす役割も大変大きいと考えておりますので、全国の大学でリ・スキリングにつながる企業との共同講座が促進されるよう、ぜひ施策を進めていただければと思います。

少し東京大学での活動を紹介させていただきますと、東京大学工学部では、メタバース工学部というものを昨年9月に設立して、企業と連携したり・スキリングに取り組んでいます。私自身も企業と連携した講座を運営しており、AI経営寄附講座、世界モデル寄附講座、GCI寄附講座などをやっております。

特に、GCI寄附講座、これはAI、データサイエンスの講義なのですが、2014年に開始して年々受講者が増えています。この4月にまた新しく講義が始まりましたが、受講者が2,500人でした。オンラインでやっているからこそ可能なのですが、大学の1つの講義で2,500人も受講者がいるというのは、今までですと考えるににくいことだと思います。これは、AI、データサイエンスを学びたい学生の数が非常に多いということ、社会からのニーズが極めて高いことを示していると思います。

先日、総理はOpenAIのサム・アルトマン氏とお会いされたと思います。大変よい提案をアルトマン氏から引き出していただいたと思っております。このChatGPTを使って様々なタスクが効率化・自動化できるはずで、そういったアイデアを、AI、データサイエンスを学んだ学生は、APIという仕組みを使ってあっという間に形にしてアプリをつくってしまいます。早い学生ですと1週間ぐらいでアプリをつくってしまいます。そういった、今の時代に即した能力をぜひ多くの人に身につけてほしいと思っています。

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、米良委員、お願いいたします。

○米良委員

三位一体労働市場改革で起こしたい成果というのは、まさにスタートアップの世界では当たり前になっている姿なのではないかなと思っています。スタートアップで当たり前になっている背景としては、イノベーションを起こすことができる人材というのは極めて貴重であり、そういった人材を獲得するためには、企業が魅力的であることが必須です。企業の目的であるパーパスを打ち出して、個人の成長を支えるための等級制度、働き方の多様化を促進すること、ダイバーシティーを大切にすること、そういったことは貴重な人材を獲得するためには必須であります。

スタートアップの世界だけではなく、今後、日本では、生産労働人口の減少に伴い、人材不足で企業側は変革を強いられることになっていくと思いますが、その流れをスムーズに行い、誰もが取り残されないように支えることが政府の役割だと思いますので、本取組に対して賛同いたします。

その上で、コンセプトに書かれているとおり、一人一人が自らのキャリアを選択するという考え方に、個人がマインドセットを行えるように国民に広く訴えかける必要があると考えています。そのためには、キャリアを継続的に向上させるためのリ・スキリングを個人に手厚く実施することが重要であり、また、安心してキャリアを変更できる土台をつくるために失業給付制度の見直しも必要であると思います。転職をすることが不利益に感じないように、退職所得課税の見直しということも必要であると考えます。

それ以外にも、副業制度をより推し進めることや、NPOへのプロボノ参加、起業まで自信がない人がクラウドファンディングなどを通じて、創業せずとも自分のやりたいことをトライしてみるといった、ハードルの低いキャリアのトライアルなどがあっていいかなと思います。

ともかく、安心してキャリアの移行ができるように、まずはいろいろ試してみる。そして、自分に合ったキャリアを選択していけるような、失敗への恐怖を払拭し、安心して挑戦ができる状況をつくること、これが大事なのかなと思っています。

弊社は創業9期目の200名規模のスタートアップですが、多様なバックグラウンドで複数の転職経験を持つ人もいます。放送局のディレクターで同時に非営利法人をやっている人、外資系メーカーのマーケティング担当でマーケティングの会社を独立して立ち上げた人、広告代理店からスタートアップで新規事業立ち上げの経験を持つ人、彼ら彼女らは、社会貢献、副業、転職を通じて自分の強みを尖らせ、かつ、ネットワークを広げてきたので、まさに即戦力人材です。

AIが人間の相棒として当たり前になっていく時代、人間が自らの幸せを選択できる自由度の高い社会になるかもしれません。そのためにも、1つの企業への帰属ではなく、様々なコミュニティに貢献できる人材になるべく、個人が学び続け、成長を実感できる環境を整えていくことが必要かと思っています。

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。

次に、柳川委員、お願いいたします。

○柳川委員

資料9を御覧いただけますでしょうか。

今日も多くの方からお話がありました、以前から申し上げているとおり、日本経済の活性化のためには、どんな年代、どんな立場の人も、本人にとって成長の機会になるような、より適材適所で働き場所を見つけられる体制づくりというのが重要だと思います。その点では、この三位一体労働市場改革というのは非常に重要な意味を持っていると考えます。

その具体的な実行に当たっては、今までの慣行を改めて総点検をして、同じ会社で働き続けるほうにバイアスのかかった、メリットがそちらに偏っているような制度や慣行を全て労働移動に中立的な制度に見直していくべきだろうと考えます。

それから、2番目のポイントは、今までの日本社会というのは、会社が何をするかということにウエートが置かれていたのですけれども、会社を主語ではなくて、やはり個人が主役となる社会に転換する必要があるとあって、そのために、やはり個人を対象とした能力向上支援をしっかりと拡充すべきだと思います。

ここでの「個人」というのは、特別な能力を持った、高い能力を持った人だけではなくて、全ての方がそういう力を発揮できると。そういう意味での包摂性というのはやはり重要なポイントになってくると思います。

それから、黒字で書きましたけれども、今日の話のポイントは、こういう話はずっと言われてきたので、これをいかに早期に実現するかということだと思っています。ですから、明確な数値目標や、しっかりとした期限をできるだけ設定して、早期に実現すべく後押しする必要があると考えております。

具体的なポイントは、既に多くの方がお話しになったことと重なる部分があるのですけれども、在職者への学び直しの支援策については、過半を個人経由の給付とするというのはとても重要で、事務局資料には5年以内にと書いてありますけれども、もっと早く、できればそちらにシフトしていただきたいと思いますし、雇用調整助成金の見直しに関しては、どちらかというところ、いわゆる北欧型のフレキシキュリティの話は、しっかりと教育・訓練を受けてもらうことに対して失業給付が出るという形ですので、休暇による雇用調整ではなくて、教育訓練による雇用調整を助成対象とすることがとても大事なポイントかと思っています。

1枚おめくりいただいて、失業給付制度の見直しです。

当然、制度逃れのなもの、安易な自己都合による離職というのは防がなくてはいけないのですけれども、そういうものが起きるから制度を変えないのだというのは本末転倒の話でございまして、しっかりと、要件を自己都合の場合と会社都合の場合とで同じにして、脱法的な行為に関しては、それにしっかりと手当をするということが大事なのだろうと思

ます。

退職所得課税制度のほうは、これも当然、勤続年数が長いほうが有利になるという制度は、先ほど申し上げたように、会社のほうにずっといるというバイアスがかかかりますので、これは早期に見直す必要があるのだろうと思います。

モデル就業規則の見直しも同じことございまして、退職給付金の勤続年数の制限とか、自己都合退職者に対しては、会社都合とは異なる取扱いが例示されていること。これは少し前だと当たり前の話だったと思うので、当たり前だから残っていたという話に近いのだと思うのですけれども、そういうものを、この時点ではしっかり直していくということが大事だと思いますし、職務給の導入に関しては、しっかり導入するためには、ジョブの整理やくくり方の整備とか、それに基づいた人材の配置・育成・評価の再検討、いわゆるDXは本当はこういうことを目指していたのだと思いますので、こういうことをしっかり進めていただくということが大事かと思っております。

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。

次に、芳野委員、お願いいたします。

○芳野委員

ありがとうございます。

意見書を提出しておりますので、特に御検討いただきたい点について4点申し上げたいと思います。

まず、1点目は、リ・スキリングについてです。

労働者個人への支援策は、雇用形態などにかかわらず、支援を必要とする全ての労働者が利用可能な制度とすべきであり、訓練給付とキャリア形成支援策を一体的に取り組むことで政策効果を高めることが重要です。

他方、経済・社会環境がいかに変化しようとも、企業による人材育成の重要性やその役割は何ら変わるものではありません。環境変化に対応した技術・技能の習得は労働者の雇用の安定に不可欠であり、労働者個人への直接支援の拡充のみならず、企業への支援についても一層拡充すべきです。

また、労働者個人への給付に転換する方向性が示されていますが、支援の在り方が企業か個人かよりも、まずは訓練・研修の内容やその効果の検証が重要であり、その在り方について、労働政策審議会などで議論されるべきです。

2点目は、雇調金の見直しについてです。

雇調金が雇用維持に果たす役割は極めて大きく、今後、現場の状況に応じて、雇用維持策を選択できることが重要です。教育訓練を通じた雇用維持への支援を強化する見直しについては、対象とする教育訓練の要件や一般会計から繰入規定などの検討が必要と考えます。

3点目は、職務給についてです。

繰り返し述べてきたとおり、職務給の導入は、雇用の区分の複雑化、多様化の懸念もあることから、個別企業において、産業を取り巻く情勢、労使慣行や職場実態に即して労使が主体的に検討すべきです。指針・事例集などは労使の検討をフォローする位置づけにとどめるべきです。

なお、政府の役割は、今年の賃上げを一過性のものとせず、継続できる経済環境の整備や支援策を講ずることです。そのためには、雇用労働者の7割を占める中小企業が継続的に賃上げできることが肝要です。多くの中小企業が人材の確保、定着や計画的な人材育成などの課題に直面している一方、賃金制度や人事処遇制度が未整備なところも少なくありません。中小企業の課題と実態を踏まえて考えるべきです。

4点目は、最低賃金です。

最低賃金額は、公労使三者構成の最低賃金審議会で、客観的なデータに基づき真摯に議論して決定すべきです。その上で、最低賃金の地域間格差が隣県や都市部への労働力流出の一因となっていることに鑑み、最高額と最低額の「額差」改善を図るべきです。

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、閣僚から御発言をお願いします。まずは厚生労働大臣、お願いいたします。

○加藤厚生労働大臣

お手元に資料11がございます。これに沿って御説明をさせていただきたいと思います。

構造的な賃金の引上げが求められている中で、個々人の意識の変化や構造変化が加速をしていること、労働供給制約からくる人手不足の問題が顕在化していることを踏まえると、内部労働市場・外部労働市場ともに改革を行うことで、労働者が自律的に安心して挑戦できる労働市場を整備しつつ、円滑な労働移動を速やかに進めていくことが求められています。

このような認識の下、労働者個人の多様な選択を支え、賃金上昇を伴う労働移動を効果的に支援していきます。とりわけ、在職者への支援を強化する観点から、まず、1、教育訓練給付の活用や在職者個人に対する学び直し支援策の利用促進など、在職者による主体的なリ・スキリングへの支援の強化を図ってまいります。

2ページ目、雇用保険の適用拡大を図るとともに、来所を前提としないハローワークのサービス充実など、在職中であっても、安心してリ・スキリングや就職活動に取り組めるようにするための環境の整備を図ってまいります。

3点目ではありますが、自身の経験などを把握した上で処遇改善につながる転職が行えるような職業情報の整備など、労働者が主体性を持ってチャレンジできる多様な働き方の実現に資する環境整備に取り組んでいきたいと考えております。

また、自己都合離職者に係る失業給付の給付制限について、安易な離職を防止するとい

う給付制限の趣旨に留意しつつ、転職を試みる労働者が安心して再就職活動を行うことができるよう、令和2年の10月から給付制限の期間を3か月から原則2か月に短縮したところではありますが、今後、総理からいただいた御指示、また、今日の御議論も踏まえ、さらに検討を進め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。

次に、経済産業大臣、お願いします。

○西村経済産業大臣

賃上げや民間投資の機運が高まり、潮目がかなり変わってきたとの印象を持っております。そして、本日、議論のありました三位一体の労働市場改革は、まさに投資とイノベーションと所得向上、この3つの好循環を実現し、経済を成長させていくに当たって最も重要な鍵だと思います。人手不足が顕在化している今だからこそ、まさに実行できる絶好の機会だと思います。

労働の質と量の両面から、御指摘がありましたAIの活用も含めて、人手不足を乗り越える経済構造の構築、経済改革を行っていく、そして、さらにその先の日本経済の持続的な成長の実現につなげていくべきだと考えております。

リ・スキリングをはじめとする人への投資の抜本強化は、一人当たりの生産性を向上させ、質を向上させることにつながります。また、成長分野への労働移動の円滑化は、必要な資金スキルを有した人材が適切な職務に労働移動していくことで、労働の量を確保することにもつながると思います。

経産省といたしましては、令和4年度に第二次補正予算で措置しましたキャリア相談、リ・スキリング、転職までを徹底的に支援する事業に着手したところであります。事業の実施に当たっては、大手の人材会社のみには頼るのではなく、例えばスタートアップ、地方の企業、女性やデジタルに特化した支援を行う企業など、様々な企業と連携することで、個々人のニーズに合ったリ・スキリングの支援を後押ししていきたいと考えております。

今回議論のありました労働市場改革を大きく進める最初の一石を投じるつもりで実行に取り組んでまいります。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございます。

わずかに時間がありますが、どなたか、もし。

川邊委員、どうぞ。

○川邊委員

ほかの委員の方の御意見を伺っていてすごく思ったのは、富山委員とか柳川委員がおっしゃった、厚労省の就業規則のガイドラインの改定というのは、クリティカルに重要な気がすると思いました。

旧来のメンバーシップ型のいろいろなルールの中でジョブ型をやれと言われても、なか

なかみんな変わらない、変わり得ないという点と、リスキリングというのは、国家がやることは一番実効性が低いと思うのです。最後、個人の問題になっていくので。ですから、国家が実効性が低いことをやるよりかは、厚労省の就業規則ガイドラインを変えるというのは、意思を持ってやれば確実にできることですから、ですから、それで雰囲気を変える、考え方を変えるというのは、細部の話ですけれども、とても重要なことだと思います。

○後藤新しい資本主義担当大臣

ありがとうございます。

大体時間になりましたので、それでは、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の発言をいただきます。

○岸田内閣総理大臣

本日は、6月までの指針策定に向けて、労働市場改革の方向性について議論を行っていただきました。

第1に、リ・スキリングによる能力向上支援です。

現状では、企業経由が75パーセントとなっている在職者への学び直し支援策について、効果を検証しつつ、5年以内をめどに、過半が個人経由での給付が可能となるようにします。

その際、企業を問わずスキルの証明が可能なように、Off-JTでの学び直しに重点を置きます。

また、雇用調整助成金について、在職者によるリ・スキリングを強化するため、休暇よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくするよう、支給率等の見直しを行います。

第2に、個々の企業の実態に応じた職務給の導入です。

6月までに取りまとめる指針において、ジョブ型雇用の目的、人材の配置・育成・評価方法、社内公募のポスティング制度などについて整理するとともに、企業の実態に合った改革が行われるよう、多様な事例集を取りまとめます。

第3に、成長分野への労働移動の円滑化です。

失業給付制度について、自己都合による離職者の場合、会社都合の場合と異なり、一定期間、失業給付を受給できないとされていることを踏まえ、要件を緩和いたします。

また、労働移動の円滑化を阻害しているとの指摘のある、退職所得課税制度について見直しを行います。

さらに、海外の事例を参考に、我が国においても、民間人材会社・ハローワークが所有する求人・求職情報等について、加工して集約し、キャリアコンサルタントに向けて提供することで、働く方々のキャリアアップや転職の相談に応じられる体制を整備いたします。

第４に、格差の是正です。

中小・小規模企業の賃上げ実現には、先日の政労使の意見交換の場でも合意があったとおり、労務費の適切な転嫁が不可欠であり、取組を強化してまいります。労務費の転嫁の在り方についての指針を取りまとめます。

６月までの指針の策定に向けて、関係大臣及び委員の皆様の御協力をお願いいたします。
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。

（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。