

第16回新しい資本主義実現会議議事録要旨

(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」を開催する。

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く。

論点案は事前に御説明しているため、早速御意見をいただきたい。

○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ると、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いる。

リスク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年以内をめぐり過半に拡大することに賛同する。在職者のリスクリング強化のため、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。

また、次に職務給だが、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いる。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。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である。

成長分野への労働移動の円滑化だが、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いては、緩和が必要である。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る。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。

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である。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る。

最後だが、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るが、300人以下の企業にも広がることを期待したい。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。

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だが、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。

○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。そして、4の(4)、キャリア教育の充実、この辺りの点は、リスク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。

一方、資料全体を見ると、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と思う。

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という場合は、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である。

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り、これは赤字のプロジェクトをやめた結果、転職機会につながっているということである。「解雇」というと強烈な印象を与えるが、これによってダイナミックな労働移動が行われて、給与の増減もダイナミックに起きているため、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ある。

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では、なかなか変わりようもないので、大企業における雇用規制の緩和も同時に行っていないと、企業側の労働移動のモチベーションに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、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をお伝えしたい。その辺りの発想の転換と規制の転換をして、本格的なリスク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っていただきたい。

○澤田委員

全体としての方向性については賛同する。

弊社の取組も踏まえて、主に3点、お話しさせていただきたく。

まず、リスクリング支援である。

我が国は、企業内での育成を想定した新卒採用をしているが、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である。特に、中小企業における企業内のリスク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いる。

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、在職者のリスク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クリングを考える人が増えている。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、教育訓練給付についても、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。

次に、職務給の導入についてである。

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る。

一方、例えば弊社では、既に管理職に職務給を導入しているが、柔軟に配置転換をしている。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ある。

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、最適な形で拡大していこう。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る。

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、国内もそうだが、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いる。指針の策定と併せて、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きたい。

3番目は、円滑な労働移動についてである。

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ネットの再構築など、環境整備に取り組んでいただきたい。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。

一方、働き手自身にもキャリア形成の自立が求められる。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である。

追加だが、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いては、国が率先してぜひ実行していただきたい。

○渋澤委員

労働移動の円滑化、能力向上の支援についてだが、日本企業で人員が最も多いのはバブル入社だろう。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る。ある大企業の経営者と話したところ、粘土層と表現されていた。上から水を注いでも下に染みこまず、下からも水が上がってこないという層である。

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、この中間層が会社に職を与えてもらうようにしがみつくことよりも、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。

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、これに賛同する。

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なく、労使関係でしっかりと議論をすべきである。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。

次はジョブ型であるが、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である。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が工夫できないかと考えている。

多様性の尊重とその格差の是正であるが、中小企業の賃上げの実現について、先月、ニューヨークでインタビューを受けた海外メディアも関心を持っており、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答えた。これを受け入れる社会常識を、メディアのキャンペーン等を含めて、促すべきではないか。

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である。企業が主導して解決すべき課題ではあるが、学歴・資格など、コンテンツ型の採用だけではなく、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。

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る。

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。同一労働同一賃金の施行は外国人を含むべきである。

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、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。

以上です。

○諏訪委員

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ある。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る。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ある。

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)だが、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。

論点の「3. 成長分野への労働移動の円滑化」についてだが、(1)の「失業給付制度の見直し」について、やはり失業給付金目当てで転職を繰り返す人もいる。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く。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。

(2)の「退職所得課税制度の見直し」についてだが、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う。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である。

(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」についてだが、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である。

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

前回も申し上げたが、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、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。

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。

(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。

私の父が生存していたとき、やはりものづくりの未来を懸念して、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いた。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いる。

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いる。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る。このような取組は学生にとっても非常に有益である。

○十倉委員

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る。

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思う。

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で、リカレント教育に通じるもの。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。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。

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。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る。

第2に、能力向上支援についてである。

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る。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る。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。

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る。

第3に、職務給の導入については、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る。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である。

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、検討を進めるべきである。

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る。

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あるが、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もある。当然、雇用保険財政への影響も考慮すべきである。

○富山委員

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る。

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の選択について、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ある。

その脈絡で、今回の一連の論点、方針に対しては賛同するが、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する。

1つは、リ・スキリングの企業経由から個人経由のシフトだが、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で、はっきり言って能力に限界がある。それから、転職率が高くなってしまったため、動機づけに限界がある。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のを考えると、これはどう考えても個人経由にシフトしないと不合理である。そのため、ちゅうちょなく進めるべきである。

次に、リ・スキリングの対象についてだが、「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ることを考えると、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ある。比率が大きいので、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。

それから、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ある。

その意味で言うと、失業給付制度の自己都合か会社都合かというのは、これは笑ってしまうような話である。適当に交渉して決めているので、一緒にするのは当たり前である。同一期間は当然である。これは本当に不合理な差別だと思う。

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

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や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ある。完全中立的なモデルに改訂すべきである。

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ない。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ある。

それから、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だから構造的なのだが、恐らく労働市場で賃金上昇が始まる。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る。名目金利が上がってくる。そうなると、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ある。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。25年間違う環境だったため、いろいろな障害があるはずである。最低賃金制度も、

私はそのうちの一つだと思っている。

これは、例えばだが、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ある。要するに会社がなくなっていくことが起きるため、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だが、どの程度重視するべきかという問題。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のため、その脈絡で見てどうかということ。

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。

○平野委員

まず「レジリエンス観点での労働移動」についてである。

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、重要である。

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ある。

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ある。

また、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ある。

企業も個人もレジリエンスを持つことが理想的だが、現在、残念ながら発展途上である。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ある。

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る。

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る。

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る。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る。

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。

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だろうし、総理がアルトマンCEOと面談されたこともあり、LLMについてもお話しする。

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、とても期待している。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る。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る。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きたい。

なお、産業育成の視点から注意すべき点がある。

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る。

2点目として、セキュリティの観点である。

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ている。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。

LLMの普及は避けられない事実である。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う。

○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る。内容について賛成する。

1の「リ・スキリングによる能力向上支援」、すばらしい内容だと思う。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、大変重要だと思う。

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ある。

それから、3の「成長分野への労働移動の円滑化」も全て賛成である。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る。

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、これも賛成である。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いるため、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きたい。

少し東京大学での活動を紹介させていただくと、東京大学工学部では、メタバース工学部を昨年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る。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いる。

特に、GCI寄附講座、これはAI、データサイエンスの講義だが、2014年に開始して年々受

講者が増えている。この4月にまた新しく講義が始まったが、受講者が2,500人だった。オンラインでやっているからこそ可能なのだが、大学の1つの講義で2,500人も受講者がいるというのは、今までだと考えにくいことだと思う。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ということを示している。

先日、総理はOpenAIのサム・アルトマン氏とお会いされた。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う。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ある。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う。早い学生だと1週間ぐらいでアプリをつくってしまう。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。

○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。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ある。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る。

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うが、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うため、本取組に対して賛同する。

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る。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。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。

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もいいかと思う。

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、これが大事である。

弊社は創業9期目の200名規模のスタートアップだが、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る。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ある。

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ない。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と考える。

○柳川委員

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である。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。

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。

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が、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である。

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。

それから、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る。そのため、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いる。

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が、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年以内にと書いているが、もっと早く、できればそちらにシフトしていただきたいし、雇用調整助成金の見直しに関しては、どちらかという、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のため、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と思っている。

失業給付制度の見直しについてだが、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が、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あり、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、それにしっかり手当をするということが大事である。

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るので、これは早期に見直す必要があるだろう。

モデル就業規則の見直しも同じことであり、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が、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うし、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と思うため、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である。

○芳野委員

意見書を提出しているため、特に御検討いただきたい点について4点申し上げる。

まず、1点目は、リ・スキリングについてである。

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ある。

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ない。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ある。

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るが、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ある。

2点目は、雇調金の見直しについてである。

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ある。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る。

3点目は、職務給についてである。

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ある。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ある。

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ある。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ある。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ない。中小企業の課題と実態を踏まえて考えるべきである。

4点目は、最低賃金である。

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ある。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」改善を図るべきである。

○加藤厚生労働大臣

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る。

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く。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クリングへの支援の強化を図る。

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、安心してリスク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る。

3点目でだが、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。

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あるが、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。

○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いる。そして、本日、議論のあっ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である。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である。

労働の質と量の両面から、御指摘があった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である。

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る。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。

経産省としては、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る。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。

今回議論のあっ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いく。

○川邊委員

ほかの委員の方の御意見を伺っていて、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かなという気がすごくした。

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、変わり得ないし、リスキリングというのは、国家がやったとしても一番実効性が低いと思う。最終的には、個人の問題になっていくので。そのため、国家は実効性が低いことをやるのではなく、厚労省の就業規則ガイドラインを変えるという、意思を持ってやれば確実にできることを推進していただきたい。それで雰囲気を変える、考え方を変えるというのは、細部の話だが、とても重要かなと思った。

(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く。

○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いた。

第1に、リ・スキリングによる能力向上支援である。

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する。

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

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う。

第2に、個々の企業の実態に応じた職務給の導入である。

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る。

第3に、成長分野への労働移動の円滑化である。

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、要件を緩和する。

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う。

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する。

第4に、格差の是正である。

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、取組を強化していく。労務費の転嫁の在り方についての指針を取りまとめる。

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。