

第18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5月16日（火）16:55～17:55
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
	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
	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
	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
	新浪 剛史	経済同友会代表幹事
	平野 未来	株式会社シナモン代表取締役COO
	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
三位一体の労働市場改革の指針（案）
3. 閉 会

(資料)

- 資料1 三位一体の労働市場改革の指針（案）

資料 2	翁委員提出資料
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	洪澤委員提出資料
資料 6	富山委員提出資料
資料 7	平野委員提出資料
資料 8	柳川委員提出資料
資料 9	芳野委員提出資料
資料 10	厚生労働大臣提出資料

○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。

今回会合より、経済同友会の櫻田謙悟構成員が、新浪剛史構成員に交代する。

本日は、三位一体の労働市場改革の指針案について御議論いただく。

指針案は、構成員の皆様に事前にお配りして、調整させていただいている。

それでは、順に御発言をいただく。

○翁委員

労働力不足が顕在化している今こそ、長年変化できなかった男性正社員中心の終身雇用・年功序列の人事・教育システムの変革が迫られており、内部及び外部労働市場双方の改革を民間部門、政府それぞれが危機感を持って取り組むことが求められる。三位一体労働市場改革の重要な視座は、個人が主役となっておのこのライフステージで自己の成長と希望するキャリアアップの選択という自己実現に挑戦することが、イノベーションと生産性向上を通じて経済全体の成長につながることである。

目標と指針の方向性については賛同している。積極的労働市場政策の転換により、非正規社員やフリーランスなど誰にでも教育機会が提供され、希望する職種に就き、賃金の安定的上昇が実現できるようにすべきということを付言したい。

各論は議論してきた方向のためよいが、実効性のある制度設計にすることが重要であり、その点からコメントしたい。

リスキリング教育支援については、個人経由の給付を重点的に進める方向に賛同するが、重要なのは本人の意向、社会のニーズに合って、より高い賃金が得られる仕事につながる教育プログラムが受講できることである。教育訓練給付に関するコンサルティング、またリスキリングの内容の妥当性確認をハローワーク等で実施することのだが、理念に沿った運用がなされるよう、職員やキャリアコンサルタントなど対応能力向上のために必要な工夫も含めた制度設計とフォローアップが大事である。

職務給の導入については、個々の企業の実態に合った導入を進めるために、今後、中堅・

中小企業などの導入が進んでいけば、その事例も政府が幅広く企業に紹介していったらどうか。また、企業による金融市場と労働市場への情報開示によって改革が競われる方向になり、有能な人材が優れた人事制度を導入する企業に集まる好循環が起きることが期待される。

成長分野への労働移動の円滑化については、自己都合退職が不利な失業給付制度や退職所得課税制度の見直しなど、いずれも重要である。加えて、労働者がキャリアアップを検討する際に活用しやすい制度にすべきである。例えば相談できる社外の民間キャリアコンサルタントの見える化などは課題であるし、日本版0-NETも職業別賃金分布等の情報を充実させるなど、機能の向上を図っていくべきである。

具体的な制度設計をしっかりと詰めていただいて、本格的な労働市場改革を実現していただきたい。

○川邊委員

岸田総理が就任以来訴え続けている「構造的賃上げ」、及び三位一体労働市場改革にとって重要目標と位置づけている「同じ職務での日本企業と外国企業との間に存在する賃金格差の縮小」について、最も効果的な方法は、高付加価値産業への労働移動を推進し、その産業をさらにグローバルに発展させていくことに尽きる。

今回の指針案については、高付加価値産業への労働移動を推進するに当たり土台となる考え方及び総合的な施策が盛り込まれており、異論はない。

この方針の中でも特に「副業・兼業の奨励」について今日は言及をしたい。長くメンバーシップ型雇用に慣れた日本の労働者は、転職による労働移動に一足飛びには行きづらく、リスクリングを通じて新たなスキルを得たとしても、主たる所属企業で特段のニーズがない場合は、宝の持ち腐れとなることが多い。この点については以前、この会議でも申し上げた。

他方、副業・兼業の機会を持つことにより、労働者は転職を前提としたジョブ型雇用に慣れることができるし、副業人材を受け入れる企業は社内にはないスキルを持った労働者を取り入れることができ、付加価値を向上させることにもつながる。特に中小企業では、付加価値向上と労働移動の円滑化において高い効果を上げると私は確信をしている。

現在の副業労働市場は、恐らくは皆さんの直感に反して、圧倒的に「買い手市場」となっている。コロナ禍以降のリモートワークの拡大と副業の進展により、副業してみたいと思う労働者は激増している一方、多くの日本企業がいまだにメンバーシップ型雇用でフルタイム勤務の社員をベースに業務分担をしていることから、実際に副業人材を受け入れている企業は限定的である。よって、現在は副業を前向きに受け入れている一部の企業が、殺到する応募者を厳選採用できている状況にある。また、中小の副業マッチングサービスが乱立しており、最適に効率よく副業人材を配置できていないようにも見受けられる。

三位一体労働市場改革を成立させるため、「副業・兼業の奨励」においては、①副業受入れの法定化等の工夫を通じて、副業を促進しながら、日本企業全体をジョブ型雇用へ転

換させるべきである。②副業求人情報の整理と副業人材のマッチング精度の向上を進めるべきである。

○小林委員

指針案が示す労働市場改革の考え方に大きく異論はない。詳しくは資料4で書面を提出しているが、各項目について地方・中小企業の視点から幾つか申し上げたい。

まず、基本的な考え方についてだが、改革が目指す構造的な賃上げは、企業がビジネスの付加価値を高めて、持続的な賃上げの原資の拡大につなげていくことが基本である。企業の挑戦を後押しする成長戦略の実行なくして、労働市場改革のみを推し進めても、構造的な賃上げにはつながらないのではないかという点は申し上げておきたい。

次に、リ・スキリングについてだが、個人への直接支援に重点を置くということだと、都市部・大企業で働く人に支援が偏ることも懸念される。地方を含め雇用の7割を支える中小企業で働く人にも行き届くよう、企業経由の支援、地方を含む公的職業訓練についても併せて拡充を図るべきである。

次に、職務給の導入に関しては、中小の場合には1人の従業員が複数の役割を兼ねているという実態がある。この実態を十分に踏まえて、幅広い業種の導入事例の紹介を期待したい。

次に、労働移動の円滑化についてだが、中小企業の経営者からは、従業員の流出につながるという懸念の声が根強い。転職による賃金上昇を促す政策と同時に、地方・中小企業が転職先に選ばれるような賃上げと従業員の能力開発に対する支援も必要ではないか。全国のハローワークについて、体制あるいは予算の抜本的な拡充を図るとともに、我々各地の商工会議所の採用支援事業との連携強化も図っていただきたい。

最後に、「多様性の尊重と格差の是正」として、適切な価格転嫁対策あるいは中小・小規模企業の生産性向上に言及されているところは評価したい。労務費の転嫁の在り方についての指針の取りまとめと指針に沿った具体的な取組の推進をぜひお願いしたい。

○澤田委員

まず、指針案の作成に当たり、中高からのキャリア教育の充実や労働条件の変更と現行法制、判例との関係の明確化など、これまで申し上げてきました意見を反映いただき、感謝する。本指針案の取りまとめに関して、内容、方向性については賛同する。

改めて今回の労働市場改革の根本にある目的は何かと考えてみると、それは労働移動を容易にする個々人の能力の向上とともに、日本市場における人材の価値を向上させ、企業の観点から見ると、グローバルな人材獲得競争に日本が打ち勝って企業価値を高め、ひいては日本全体の価値競争力を高めることになるということである。

今後、本指針を基に進められる施策の具体化に関しては、これを推進するために企業の積極的な取組を後押しする支援施策の展開をお願いしたいと考え、3点申し上げたい。

1点目は、リ・スキリング支援についてである。企業内の人材育成は引き続き重要である。施策の具体化に当たっては、記載されているように、中小企業に対する支援メニュー

の拡充とともに、企業が独自に取り組む人材育成施策の税制面への支援を検討いただきたい。また、個人のリ・スキリングに対する支援策として、例えば税制面の支援として、失業中、休業中に学び直しをする場合に、転職後の収入から複数年にわたって費用控除できる仕組みの検討なども考慮いただきたい。

2点目は、職務給の導入についてである。年内にまとめられる事例集について、業種や業態、企業規模などの違いに応じた事例を幅広く示していただくとともに、解雇や不利益変更に関する現行法制、判例との関係を含め、企業の実務上の課題と対応策を整理するなど具体的な内容としていただければ、導入を考える企業の参考になるため、ぜひよろしくお願いしたい。

加えて、我が国の労働市場の魅力を高めるためにも、競争力の高い一定の職務以上の方々、こういう方々は特に細かく管理されることを嫌う方が多いため、煩雑な労働時間管理の対象から外していただきたい。

3つ目は、技術分野を特定した戦略的な人材教育についてである。コンピューターサイエンス、データサイエンス、データエンジニアリング等のデジタル分野は専門家の養成も必要だが、今後は一般的にも基礎的な能力として必要になっていくと考えられ、その教育の重要性は言うまでもない。

加えて、今後さらにAIやDXを使いこなして、ビジネスを構築する能力の醸成並びに我が国の安全保障上重要な領域、例えば原子力などを特定し、その領域の技術者などの人材が枯渇しないよう努めていただくことも留意していただきたい。

○渋澤委員

ここに示してある労働市場改革の指針の基本的な考え方は、「従来の当たり前」の資本主義であり、「新しい」側面はない。ただ、これからの日本の「新しい」時代の資本主義には極めて重要なことが表現されており、内容に強く賛同する。

また、労働市場の新陳代謝を高める構造改革を政府の基本的な方針としてここまで踏み込んで明記したのは岸田政権が初めてではないかと思ひ、これについても高く評価する。

日本の労働市場の「当たり前」であった年功序列・終身雇用・新卒一括採用は、団塊の世代を主役とする人口ボーナスから生じる経済成長の産物である。以下の人口動態から明らかのように、丸いポツが団塊の世代だが、今までの「当たり前」がこれからの「当たり前」にはなり得ない現実に日本は直視すべきである。今まで日本社会が体験したことがなかった規模、そしてスピード感で世代交代、構造変化になるが、これは既にもう始まっている。

また、上記の人口動態は日本社会全体を示しているものであり、大企業の人員の年齢分布は異なる。最も多いのは「バブル入社」である。社会的に人口が多い「団塊ジュニア」は就職氷河期世代であり、比較的そこまで多くない。これから10年の大企業では人員の多い人件費が高い層が定年退職を迎える。この傾向において、人員の量を現状維持しようとする大企業と、一方、人的資本の向上、人への投資を通じて質を高める大企業の10年後の

価値創造には雲泥の差が生じると長期投資家の立場から明らかである。

外国人労働者についても一言述べさせていただく。以上の人口動態を踏まえ、日本の社会は外国人労働者との共生・包摂は不可欠であり、それを単なる低賃金の労働力として人権が損なわれることがないように、「同一労働同一賃金は、外国人を含めて適用されていることに改めて留意」、また、労働移動の円滑化は外国人労働者も含むことを「技能実習制度の見直しについて、技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議の議論等を踏まえ、具体化に向けて検討」を労働市場環境の指針として明記したことを高く評価する。

○諏訪委員

初めに、今般、中小企業の現状を踏まえた私の発言を盛り込んでいただき、よく整理された指針案を取りまとめいただき、敬意を表する。

「3. 指針の方向性」についてだが、経営資源に限りがある中小企業は、各種制度の整備が行き届いていない場合があるため、専門家による伴走支援の体制構築が必要である。

資料3ページに記載の大企業と中小・小規模企業間の人材交流の活性化については大いに期待するとともに、実効性の確保に向けた伴走支援体制の構築もお願いしたい。また、中小・小規模企業労働者のリ・スキリングの環境整備にも期待している。

「4. リ・スキリングによる能力向上支援」についてだが、資料3ページの「(1) 個人への直接支援の拡充」について、全国津々浦々の中小企業の従業員も円滑に参加できるよう、各地でのプログラムの充実やきめ細やかな情報提供をお願いしたい。

資料4ページの企業経由の支援策について、中小企業の実態に即した中身の見直し、充実化をお願いしたい。

「(4) 雇用調整助成金の見直し」についてだが、中小企業でも円滑に申請できるよう、申請手続の簡素化をお願いしたい。

「(6) 給与所得控除におけるリ・スキリング費用の控除の仕組みの柔軟化」についてだが、資料5ページの給与所得控除に関し、岸田政権としてリ・スキリングを思い切って強化したいのであれば、職務に関連する旨の証明や適用判定の基準、給与所得控除の2分の1をこの際思い切って廃止したらいかがか。

次に、「5. 個々の企業の実態に応じた職務給」の導入について、中小・小規模企業の様々な業種の導入事例を期待している。

「6. 成長分野への労働移動の円滑化」の「(2) 退職所得課税制度の見直しについて」、中小企業の退職金制度の充実化に向け、資料9ページのiDeCoの拡充に期待している。

「(4) 求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の共有化」、中小企業の採用強化に向け、資料10ページの個々の中小・小規模企業の強みや魅力について定性的情報の効率的な提供について期待している。

また、「7. 多様性の尊重と格差の是正」の「(2) 中小・小規模企業の賃上げに向けた環境整備等」について、資料11ページの労務費の転嫁の在り方についての指針や、その

指針の実効性確保に大いに期待したい。その一環で、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における取引適正化のさらなる取組をお願いしたい。

また、資料11ページの生産性向上支援策の推進に加え、中小企業の技術開発からマーケティング・製品化・販売まで一貫して伴走型でサポートできる体制の構築をぜひお願いしたい。

終わりに、中小企業が求職者から選ばれる存在になるためには、従業員の能力向上や待遇向上、生産性向上が必要であり、より一層の支援をお願いしたい。

○十倉委員

我が国が持続的成長を実現するためには、デジタルトランスフォーメーション、グリーントランスフォーメーションの推進による産業構造の転換と、それに伴う成長産業等への円滑な労働移動による日本全体の生産性向上が不可欠である。今回の指針は、硬直的な我が国の労働市場を円滑な労働移動に適したものと改革すべく、働き手、企業、政府の各主体が取り組み、その役割を果たすためにまとめられたものと理解している。経済界、経団連としても、自らの役割を着実に果たしてまいる。その上で、私からは2点、リ・スキリングと職務給の導入について申し上げる。

まず、リ・スキリングについては、働き手が自身の希望するキャリア形成や能力向上のために行うもの、企業が社員のスキルアップを図るために行うもの、そして政府が成長産業等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に政策的に行うものがある。政府におかれては、求人・求職に関する基礎的情報を官民で共有し、雇用のマッチング機能強化を図るとともに、セーフティーネットを雇用維持型から労働移動推進型へと移行させるなどの環境整備にしっかりと取り組んでいただきたい。

加えて、雇用保険財政が危機的状況にある中、リ・スキリングによる能力向上支援に向けて、個人への直接支援を拡充するに当たっては、労使の保険料のみで負担している雇用保険の教育訓練給付に対し、一般財源による国庫負担を行うなど、制度設計、拡充の検討を改めてお願いする。

一方、企業においては、働き手の主体的なキャリア形成に資する能力開発プログラムの提供や、リ・スキリングのための支援制度の導入・拡充など、様々な面から働き手をサポートする必要がある。経団連としても、引き続き働き手へのリ・スキリングの支援への強化を呼びかけるとともに、働き手や学生の主体的なキャリア形成を支援する観点から、政府・自治体や大学等と連携・協働して、キャリア教育やリ・スキリングの推進などに取り組んでまいる。

第2に、職務給の導入について申し上げる。指針案で示されている導入事例からも明らかのように、導入の目的や方法などは各社の実情に応じて異なる。年内に取りまとめる事例集は、あくまで各企業が自社の実情に応じて主体的に導入を検討する際に参考とするものにしていただきたい。

○富山委員

まず、基本論だが、今後も破壊的イノベーションは続く。それから、日本はとんでもない人手不足に入る。その中で賃金上昇を持続的にやろうと思ったら、2つはつきりしていることがあり、産業と企業の新陳代謝を進めなければいけない。それから、産業の壁、企業の壁を超えた高成長、高付加価値産業への労働移動が進むということが第一になる。

前々から申し上げているように、最も破壊の危機に瀕しているのはメンバーシップ型ホワイトカラー中間層という職種である。正直言ってジョブ型、外部労働市場は本当に急いでやらないと、悠長なことは言っていられない。自動車が発明されたら、あっという間に馬飼いや馬車メーカーもどちらも要らなくなるのだ。これが今、起きようとしている。ここはぜひとも共有してほしい。ということは、ここに書かれている三位一体改革は、本当に急がなければ駄目だということである。

私自身、100社を超える物すごく多くの大中小の企業の再生に関わった。ここで見てきた現実というのは、従来の仕組みは明らかにずれている。例えば日本型ホワイトカラーという職種は本当に市場価値がない。

それから、経営者保証問題等で、早期に退出、再生モードに日本は移れない。だから経営者は不当解雇やブラックな労働者搾取を行ってでも会社の延命に走る。こういうことが起きていることはぜひとも認識してほしい。

それから、もう一つ、私は労政審の基本部会の委員を長い間やっている。そこで見てきた政策形成の現実には、労政審では遅過ぎる。ほぼ時代の変化についてきていない。やっている議論が大体5～10年遅れている。今の日本の現実には、労政審へ持っていくといたら5～10年大きな変革はないと思ったほうがいい。なぜこうなってしまうかという、3者構成の中味の問題。例えば今、大企業の正社員は全勤労働者の20%しかいない。議論が包摂性に欠ける。厚生労働省ももちろんいろいろな委員の構成に工夫している。しかし、やはり他人ごとなのである。今、変化はその外で起きているので、いかがかと思う。

それと、支配的世界観、労使ともにこういう傾向があるが、上記の今言った確実に起きている変化と真逆の世界観である。雇用の流動化、すなわち失業増が非正規への転落を意味して、労働者は不幸になるに違いないという世界観である。こういうことが起きる領域があることは、否定はしない。しかし、外を見てほしい。違うことが起きている。それから、企業の新陳代謝、これも失業増かつ非正規への転落、労働者は不幸になるに違いないという世界観である。この世界観でやっていると、沈みゆくタイタニックの中で、数が減り続けるパーティーの席順について延々と議論しているように見える。外の世界では人手不足と技術革新でどんどん新しいチャンスが生まれている。ここはぜひとも考えてほしい。

この後、実際、多くの政策は厚生労働省で進められるのだと思うが、この状況を直視しないと、実際に政策が動かない危険性があると思っているので、よろしく願います。

あと、失業保険の給付開始の問題や退職金、いろいろな議論がある。とにかく終身年功型キャリア形成か転職型キャリア形成かは徹底的に中立化すべきで、中途半端な妥協はあ

り得ないし、時間的先送りもない。特に時間がないのだから、よろしく願います。

○新浪委員

指針案に関しては大賛成であり、3つお話を申し上げたい。

1つ目が官民情報の共有化であり、円滑な労働移動の起点は何といたっても個々人のキャリアデザイン。これは大変重要なことであり、その意識を高める上で、個人やキャリアコンサルタントへの情報提供は大変効果がある。

ただ、重要なのはスピード。今から何かシステムをつくるということよりも、すでに人材サービス産業協議会が転職賃金相場をまとめている。このデータをハローワークに紐づけ、公的サイトを閲覧可能にするだけでも意義はあるのではないかと。事業者の負担もないので、まずはクイックウィンですぐに始めたらいいのではないかと。目標となる賃金水準を意識しながら、キャリアコンサルティングを受けると、リ・スキリングの意欲が高まり、キャリアデザインも考えやすくなる。大変効果があると思うため、早速進めていただきたい。

2つ目は、最低賃金について。全国加重平均1,000円は、大変大きな一歩だが、国際的に見てもまだまだであり、ただのマイルストーンに過ぎない。人手不足はこれから激しくなる。これを好機として考え、企業を守るのではなく、何といたっても働く人が十分な所得を得られるという視点を前提として重視すべきではないかと。例えば、5年後には1,500円、そして10年後には2,000円といった水準を念頭にぜひ夏以降に議論していただきたい。これらは法定の労働時間の上限である週40時間で計算しても、月収24万円、30万円ということで、海外企業に比べれば大したものではない。ぜひともこういう議論をできるようにお願いしたい。そうすれば、経営者は予見性が高まることによって投資もできる。場合によっては事業を撤退する判断も早めにでき、結果的に生産性向上にもつながる議論である。1,000円に続く目標を掲げていただきたい。

3つ目は、「国家公務員の育成・評価に関する仕組みの改革」について。私は大変すばらしいと思う。まずは隗より始めよ。これは非常にいい言葉。ぜひともこれを実行していただきたい。優れた人材の獲得、そしてリテイン、これは公務員も例外ではなく、何といたっても国家のために重要であるため、公務員もキャリアデザイン、リ・スキリングに取り組めるようにしていくべき。

この指針案の項目に加えて、現在、官民交流を超えた本格的な官民人材の移動、流動化に着手すべき。まず、各省庁がキャリア採用を積極的に活用する、数値目標を掲げる、キャリア採用は定員管理の適用除外とする、採用責任者に民間人を登用するなど、ぜひ取組を進めていただきたい。

○平野委員

本日提示された三位一体の労働市場改革の指針案は、戦後確立され、日本の高度経済成長を支えた労働システムを大幅にアップデートするもので、本会議の具体的成果として新しい資本主義実行計画方針における柱になり得る。

既に十分かつ大胆に調整が行われている指針の内容自体よりも、現実的に運用する際の視点や戦略について、追加でコメントさせていただく。

1つ目は、OODAループの活用である。OODAループは、状況認識や意思決定を迅速かつ効果的に行うためのプロセスであり、不確実な時代における急激な環境変化に適している。

三位一体の労働市場改革の指針案においても、改革には時間を要するものも含まれることから、一定期間ごとに官民でその進捗を確認し、時間軸を共有しながら、計画的に見直しを行っていくとの記述がある。既に何人かの委員が、時間がないとおっしゃっていたが、よりスピーディーに進めていくためにも、見直しの際にOODAループの思想を活用することを提案する。

OODAループの視点では、MTP (Massive Transformative Purpose) と呼ばれる「最低30年以上先に実現する現状とは全く異なる世界観」が重要だが、賃上げや賃金格差、転職時の給与上昇など、日本の労働の在り方を根本的に変革するという目標はMTP的で、OODAループを駆動するのにふさわしい。

今後、リセッションがいつ起きるか分からず、また地政学的リスクも高まり、生成AIによる働き方の変化など不確実性が高い中、日本全体でOODAループを回していくことにより、環境変化に強い強靱な、レジリエントな社会創造に寄与するのではないかと。

また、2点目として、広報についてである。本会議も設置後1年半が経とうとしているが、毎回大変充実した議論がなされ、スタートアップ5か年計画や資産所得倍増プラン、本指針などの具体的政策のみならず、生成系AIへの取組の方向性の議論など、スピーディーに重要な議論ができていていると感じている。ぜひ、大きく内外において喧伝されるべきものであるのではないかと。三位一体の労働市場改革の指針が合意されたタイミングでの対応省庁を巻き込んだ広報も一案である。

今週、G7サミットが広島で開催されることもあり、日本が新しい資本主義の実現に向けて着実に歩んでいることを内外に再確認できることを希望し、本日のコメントとさせていただく。

○松尾委員

三位一体の労働市場改革の指針案に関して、これまでの議論が踏襲されており、かつ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。

「4. リ・スキリングによる能力向上支援」のうち、「(5) デジタル分野などの認定講座の拡充」についてコメントさせていただく。

まず、デジタル分野へのリ・スキリングを強化するため、専門実践教育訓練について、デジタル関係講座数を2025年度末までに300講座以上に拡大するという方針について賛同する。以前の会議で発言させていただいたとおりだが、デジタルスキルを身につけることにより給与が向上した事例も多数ある。現在、デジタル人材は労働者全体の10%にも満たず、今後デジタル人材の需要も年々増えていくことが予想されている。リ・スキリングに

よる給与向上への期待値は高い。

また、厚労省の人材開発支援助成金の事業展開等、リ・スキリング支援コースを整備した取組もすばらしい。デジタルなどの新しい能力を向上させるための取組であり、かつ訓練時間数が10時間から対象になるということで、ハードルが低く取り組める内容となっており、専門実践教育訓練の補助と補完関係になっていると理解している。

一方で、各資格、スキル標準が複数存在し、どの標準を参照すればよいか分かりづらい状況であること、また最新の技術に関してはスキルに助成が行われていないことは課題だと感じる。現在、スキル標準ユーザー協会が、高度な専門知識と技術を持つITプロフェッショナル人材の育成のためにつくられたITSSに合わせて、民間資格試験をマッピングしたISVマップというものを作成している。厚労省の助成金も、このマップを参照して支給条件が決められている。

しかし、ITSSは、最近のデジタル技術に関するスキルは含まれておらず、またベンダー、つくる側に重きを置いたスキル標準となっている。新たにアジャイル、IoT、ソリューション、セキュリティー、データサイエンス領域について、ITSS+というものが整備されているが、こちらは支援対象になっていない。また、経済産業省も新たにデジタルスキル標準を整備するなど、多くの人にとって何を参照すればよいか分かりにくい状況になっている。

現在、生成AIが急速に進展しているが、今後デジタルやAI関連の仕事はますます重要になる。個々人にとって何を学ばよいか分かりやすく、また最新のスキルに対してもきちんと助成が行われる仕組みが重要である。

○村上委員

今回の三位一体の労働市場改革の方向性に関しては、大変理にかなったアプローチである。リ・スキリング、職務給の導入、労働移動の円滑化の3つの分野のうち、特に最初の2つ、リ・スキリングと職務給の導入に関しては、実は民間企業の中では、既に個々の企業の努力により一定浸透しているというのが現状だと思う。

そして、資本市場の観点から見ても、人的資本に経済価値を見いだす、そしてそれを評価する動きが着実に進んでいる。従業員のリ・スキリングを行い、そして硬直的な人事制度にとらわれない形で人材活用をしている会社が人的資本投資を会社の収益性の向上に結びつけているケースに関しては、大変肯定的に、大変ポジティブに投資家は評価をしているというのが今の日本の姿である。

このような企業の自主的な努力を今後も政策面から後押しをすることは大変歓迎するが、1つ気をつけなければいけないのは、市場の原理をゆがめないという点である。3つ目の成長分野への労働移動の円滑化だが、制度上の中立性を確立するということ、確保するという、ここに政府は徹底すべく注力すべきである。経済合理性に基づいた企業や個々の労働者の意思決定はもう既に行われている、あるいは行われようとしている、これをなるべくゆがめないということ、ゆがめない環境をいかに促進していくかということである。こういった意味では、今回議論されている、提案されている退職金の所得課税、税制の見

直しを着実に進めていくことを期待している。

そして、今回の議論には入っていないが、6月の最終実行計画に向けて、106万円、130万円問題と言われている社会保障及び税制上の壁の撤廃を盛り込めるような協議が今後私としてはぜひ期待したい。

最後になるが、iDeCo、ペンションの年金のポータビリティを改善することと同時に、働き手が投資家として金融市場を通して企業改革を後押しする流れもぜひ考えていくタイミングではないか。

昨今、バフェット氏など海外の著名な投資家が日本市場への投資を進めていると報道されており、インベスト・イン・キシダが盛り上がっていると思うが、今、議論している労働市場改革を着実に進めないと、この動きが一過性のものに終わってしまう、そうするとジャパンパッシングからジャパンパッシングでジャパンナッシングにまた戻ってしまう可能性が大変高い。

先ほど多くの委員がスピード感という話をされたが、今、日本に投資をしている機関投資家は10年は待ちません。この1年が、私たち日本にとっては大変大きなタイミングになる。

そして重要なのは、外国人投資家だけでなく、先ほど申し上げたような日本人が貯蓄しているものを投資に回すこと。なぜ投資に回すかということ、この改革が企業の収益性に結びつく、日本のGDP、成長に結びつくというところに自信を持つ。そういった自信を持っている日本の働き手が、自分たちももしかしたら年金かもしれませんけれどもいろいろな形で貯蓄から投資にお金を回すというような環境をぜひこの1年、もうあまり時間がないという感触を持ちながら進めていければと思う。

○米良委員

三位一体の労働市場改革の指針案について取りまとめいただき、感謝する。方針について異論はない。

強調したい点を2点、簡単に申し上げたい。

1つ目は、ジョブ型雇用についてである。NPOの世界にはプロボノという文化がある。社会的・公共的な目的のために職業上のスキルや経験を生かして取り組む社会貢献活動という意味だが、日本ではなかなかプロボノが広がらないという話がある。NPO側の話を聞いてみると、参画したいと言ってくる人は多いが、結局期待するパフォーマンスが発揮されないという話だった。

今回の三位一体の労働市場改革の中でジョブ型雇用の推進が挙げられているが、非常に大切と考える。まさにジョブディスクリプションを利用して、期待する役割の定義を受け入れる側が適切に定義し、参画する側がその内容を自分ができるかどうかを判断して、受け入れることで人材の流動性が上がるためである。

NPOのプロボノ普及の話も、川邊委員が副業の話がされていたが、JOB型が浸透していくことで普及すると考える。ジョブディスクリプションを定義する力、またそれをベースに

人材育成方針、内部登用、採用活動が実施されていることによって、雇用される側も自分のスキルや志向性とのギャップを把握して、学び直すことが可能になる。

指針案にもあったが、ジョブ型雇用を取り入れている会社の成功事例を公開し、また、そのジョブディスクリプションを公開することが是とされる環境、文化を率先して政府がつくることが流動性を上げていく大事な一歩になる。

スタートアップ側でも実はまだあまりこういった運用が定着している事例は少ないと思っている。そういった事例も加えて、ぜひ推進を加速していただきたい。

2つ目が、リ・スキリングについてである。まず、リ・スキリングを推進されることは本当に大事であるし、個人に手厚くやっていくということも大賛成である。ただ、そのスキルを持ってどこで活躍をしていくかというところが、この変化が大きい時代において継続的に議論が必要である。

前々回、富山委員もお話しされていたが、AIにとって代われる可能性が高いと言われていたホワイトカラーを中途半端に増やすぐらいであれば、例えば観光業であったりとか、地方の産業であったり、そういった人の価値が出やすいような領域に対してちゃんと人材を動かしていくことが必要なのではないかという話があった。本当に重要な点である。変化が大きい時代に、国家戦略として、どの分野にどんな人材を流動化させていくか、こういったことについて引き続き議論を続けていきたい。

○柳川委員

有意義な労働市場改革の指針が出てきていると思うが、これをしっかりと実効性のあるものにしていく、それから皆さんから御指摘があったように、スピード感を持って変えていくことが何よりも重要である。

技術環境が相当変わっている、それから労働人口が減っていく、さらに言えば内外の賃金格差が相当大きくなって、やる気があって優秀な人材が海外にどんどん出ていってしまうという状況であるとすれば、日本国内の労働生産が本当に小さなものになってしまうという危機感を持って、やはりこれをスピード感を持って変えていかなければいけないという現状である。

その中では、ここで書かれているような理念がしっかり共有されることがまず重要であり、前から申し上げていることだが、社内に限らずより適材適所で人が働き場所を見つけられるようにしないといけないということ。

それから、会社を主語としてきた社会から、個人が主役となる社会に転換して、個人が働き方をしっかり選べるようにしていかなければいけない。そのためには、誰でもリ・スキリングや学び直しの機会が用意されている、こういう社会に大きく変えていけない時代になっている。そのための指針であると思っており、そのためには、しっかり書かれている部分はあるが、実効性をしっかり確保していくことが大きなポイントである。具体的な詰めがまだ十分でない部分があるので、その詰めにしっかりやっていただくということである。

具体的には、リ・スキリングに関する個人への直接支援の拡充のところでは、5年以内に在職者への学び直し支援は過半を個人経由の給付とする。これはしっかり具体的なところをやっていく必要がある。

それから、雇用調整助成金の見直しに関しては、多くの方が休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなる。そのための助成率の見直しを確実にやっていく。ここも詰めが必要である。

失業給付制度に関しては、自己都合による離職と会社都合による離職とでできるだけ要件を同じにする。これは具体的な制度設計をしっかりと確実にやっていくことが必要であるし、退職所得課税制度の見直し、あるいはモデル就業規則の見直し、これも前回出てきた話だが、ここもしっかりやっていく必要があって、それから、「兼業・副業の奨励」というところは相当大きく労働市場を変えていくための1つのステップになるため、ここも具体策をしっかりとやっていく必要がある。

職務給の導入に関しては、それぞれいろいろな企業で事情があるのだと思うが、何人かの方から御指摘があったように、スピード感をしっかり持つていくためにはここも待たなしの話なので、これを実効性のあるものにしっかりスピード感を持って変えていく必要がある。

最後に、国家公務員の育成、あるいは評価に関する仕組みのアップデートと書いてある部分はとても重要なところであり、国家公務員、隗より始めよという話があるが、ここに関して人材獲得、能力開発をやっていかないといけない。そこはしっかり評価をして、多くのスキルアップがしっかり行われるような体制をつくっていくことがとても重要である。

○芳野委員

三位一体の労働市場改革の指針案の方向性で記載されているとおり、雇用のセーフティネット機能を確保・拡充することは重要である。働く個人にとっての雇用の安定性を考えれば、多様なキャリアや処遇の向上は、労働移動のみによって実現されるものではないことをまず述べた上で、意見を申し上げたい。

まず1点目は、リスキリングについてである。従来から申し上げているとおり、労働者個人への支援策は全ての労働者が利用可能な制度にするとともに、労働者が主体的に能力開発に取り組めるよう、長時間労働の是正や企業による有給の訓練研修休暇などの環境整備が不可欠である。また、受講した研修や訓練の成果を適切に評価し、処遇向上に結びつけていくことが重要である。労働者個人のその後の能力の発揮や学びの機運の醸成にも資すると考える。当然のことながら、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く、企業への支援も一層拡充する必要がある。また、フリーランス等で働く者に対する支援が必要なことは言うまでもないが、雇用保険財源以外の財源による適切な支援を検討することが必要である。

2点目は、雇用調整助成金の見直しについてである。本制度の目的は、助成金を通じて雇用を維持できる水準を確保することであり、コロナ特例が終了して通常制度に移行した

現在においても雇用を維持できる水準を保つ必要がある。指針案には教育訓練を実施しない場合の休業の助成率を一定日数経過後に引き下げるとの記載がある。教育訓練を促進することは重要だが、本制度を通じて前向きに雇用を維持する観点から、まずは訓練に対する上乘せ助成をはじめとする促進策によって、企業による教育訓練を強化すべきである。

3点目は、職務給についてである。企業の人事制度は、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。また、職務給の導入は、企業規模や業種によってなじまない場合があることから、慎重な検討が必要である。

最後に、企業内の制度など企業の労使により課題解決を進めるべき案件については、その方向性を含め、現場の労使で検討すべきであることを意見として申し上げておきたい。

○加藤厚生労働大臣

労働市場の目指すべき方向性を踏まえ、労働者個人の多様な選択を支え、賃金上昇を伴う円滑な労働移動を効果的に支援するため、本日示された指針案を踏まえ、次のような取組を進めていきたい。

まず、在職中から安心してリスクリングに取り組むことを可能とするため、継続的なキャリアコンサルティングを行う拠点を全都道府県に整備するとともに、在職者に対してキャリアの棚卸しからマッチングまで一貫して支援するサービスを強化するなど、キャリアコンサルティング機能を充実し、リスクリングを通じた能力向上を支援する。

多様な働き方を選択できるような環境整備のため、労働契約関係の明確化や多様な正社員の導入促進を図っていく。

職業情報提供サイト（job tag）に同一職業内でのスキル水準と賃金の関係等の情報を新たに掲載するなど、労働市場の見える化を促進するとともに、自己都合離職者への失業給付の要件緩和など、労働移動の円滑化に向けた取組を進めていく。

このほか、同一労働同一賃金を徹底するため、非正規雇用労働者の処遇改善に積極的に取り組む企業の人材確保の支援等に取り組んでいく。

○西村経済産業大臣

賃上げ率は30年ぶりの高水準、設備投資も経済界から2027年度に115兆円という目標が示されており、潮目が変わりつつある。

また、ChatGPTをはじめとするAI技術の進歩は、ホワイトカラーの働き方を大きく変える可能性がある。

こうした変化の中であって、女性、高齢者の労働参加が天井近くなっており、日本が第2のルイスの転換点を迎え、賃上げにつながるとの指摘もある。構造的な人手不足の中で、まさに今こそ人手不足を起点に所得向上やイノベーションを起こしていく絶好の機会である。

一方で、経営資源を十分に活用しておらず、企業価値を十分に伸ばし切れていないPBR 1以下の企業が多数存在している。これら企業の人、資金、土地などの経営資源を成長分野に振り向けることで、この状況を打開し、投資イノベーションによって競争力を確保して

いくラストチャンスである。この中で、賃上げや人材育成、登用をしっかりと行うとともに、意欲ある労働者が成長性の高い分野へと円滑に移動していく好循環を実現していきたい。

経産省として、補正予算で手当でしたり・スキリングキャリア相談、そして副業・兼業人材を受け入れる企業や送り出す企業に対する支援を開始している。また、中小企業の賃上げのためにも、発注側の大企業が中小企業も含めたサプライチェーン全体で付加価値を増やすことが重要である。大企業はイノベーションを起こし、収益を上げ、価格転嫁を受け入れることで、中小企業も賃上げイノベーションに取り組むことができる。まさに大企業と中小企業のイノベーションの好循環を生み出していくことが重要である。

以上、スピード感を持って対応していきたい。

○後藤新しい資本主義担当大臣

いただいた御意見については、今後の新しい資本主義実現会議での議論を継続していきたい。

その上で、指針案については、お手元の案で取りまとめさせていただく。

それでは、総理から締めくくりの発言をいただく。

(報道関係者入室)

○岸田内閣総理大臣

本日は、三位一体の労働市場改革の指針の取りまとめを行った。

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た。個人が、雇用形態、年齢、性別、障害の有無を問わず、生涯を通じて自らの働き方を選択できるような社会をつくっていく。

三位一体の労働市場改革では、構造的な賃上げを通じ、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と外国企業の間には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す。

改革の第1の柱は、リ・スキリングによる能力向上支援である。個人への直接支援を拡充し、教育訓練給付については、高い賃金、就業可能性の向上が期待される分野について、補助率や補助上限の拡充を検討する。また、在職者によるリ・スキリングを強化するため、雇用調整助成金については、例えば30日を超える雇用調整となる場合、教育訓練を求めることを原則とする。

第2の柱は、職務給、ジョブ型人事の導入である。人材の配置・評価方法、リ・スキリングの方法、賃金制度などについて、中小・小規模企業の事例も含めて、年内に事例集を作成し、個々の企業の実態に応じた導入の参考となるようにする。

第3の柱は、労働移動の円滑化である。求職・求人に関して官民が有する基礎的情報を集約、共有して、キャリアコンサルタントが、情報に基づき、個人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。また、失業給付制度について、自己都合離職の給付要件を緩和し、例えば1年以内にリ・スキリングに取り組んでいた場合などについて、会社都合離職と同じ扱いとする。

これらの三位一体の改革を進める際、格差の是正も大切である。最低賃金の引上げを図るとともに、中小・小規模企業の賃上げ実現のため、労務費の転嫁の在り方についての指針を年内にまとめるなど、価格転嫁対策を強化する。

最後に、公務員についても、育成や評価に関する仕組みをアップデートすることとし、その在り方について検討を進める。

本日取りまとめたこの指針について、新しい資本主義の実行計画の改訂や骨太方針に反映することとする。後藤大臣をはじめ、関係閣僚の協力をお願いする。

(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。