

第23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10月25日(水) 17:15～18:15

2. 場所：総理大臣官邸4階大会議室

3. 出席委員：

議長	岸田 文雄	内閣総理大臣
副議長	松野 博一	内閣官房長官
副議長	新藤 義孝	新しい資本主義担当大臣
	鈴木 俊一	財務大臣
	武見 敬三	厚生労働大臣
	盛山 正仁	文部科学大臣
	翁 百合	株式会社日本総合研究所理事長
	川邊健太郎	LINEヤフー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

(1) 供給サイドの強化の在り方(省人化投資、高齢者就労の活性化、リ・スキリングを含む)

(2) コンテンツ産業の活性化(アニメ・ゲーム・漫画・映画・音楽・放送番組等)

3. 閉 会

(資料)

資料 1	基礎資料
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 - 1	富山委員提出資料
資料 6 - 2	富山委員提出資料
資料 7	新浪委員提出資料
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
資料 12	文部科学大臣提出資料

○新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。

本日は、省人化投資、高齢者就労を含む供給サイドの強化の在り方、そして、コンテンツ産業の活性化について御議論いただきたい。

事務局資料は事前に説明しているため、説明は省略させていただき、順に御発言いただきたい。

○翁委員

日本では中小企業の従業者数が約7割と多いが、資本装備率やソフトウェアの装備率などの違いがあり、労働生産性の企業規模間格差が大きい状況である。人手不足の中で日本全体の潜在成長率を引き上げるには、特に中小企業の生産性向上が鍵である。

企業に必要な対応は、省人化投資を強化しつつ、環境変化に応じたビジネスモデルの改革、事業戦略などの事業構造改革や、人事評価制度も含めた組織構造改革を実現していくことである。ビジネスモデル改革を目指したデジタル化などの省人化投資と、リスクリングなどの人への投資によって、人材を創造力、判断力、スキルを必要とする仕事に振り向ける。そして、営業キャッシュフローや生産性の向上、賃金上昇を実現して、さらなる投資を実現するといった好循環をつくり出す支援をすべきである。

次に、高齢者が不安なく豊かに暮らせる環境をつくることは、超高齢社会である日本が持続的に成長するための重要な課題である。人手不足の中、70代以上の年齢までの就労継続希望が60代で約4割と高いことを生かし、企業は定年制を見直し、スキルに合ったジョブ型雇用を、高齢者も含めて年齢を問わず導入すべきである。高齢者の就業に対する考え

方や健康状態は多様であり、企業がリモートワークも含めて柔軟な働き方を提供できれば、優秀な人材を引きつけることも可能である。高齢者がスキルに合った賃金・処遇で就労継続できる人事制度への変革は、企業のビジネスモデル改革でもある。リスキリング教育は、高齢期就労の重要性を考えても、今後、社会として提供されるべきである。

日本のコンテンツ産業について、観光など様々な産業への波及効果も大きいですが、競争力の面で課題が多い。人材育成、海外展開、デジタル化対応、クリエイティブなコンテンツを生み出せる人的ネットワーク形成などへの支援強化や、取引環境整備などの施策の実現により、コンテンツ産業への投資の持続的拡大を目指していく必要がある。

○川邊委員

論点1について、日本の全産業のDX、AI化を推進しながら、モノ、空間、スキル、移動、資金のアセットにおいて、シェアリングエコノミー化を徹底すべきである。

総理の所信表明演説で言及されたライドシェアについて、そのジャンルを確立したUber社が自家用車の平均稼働率を調べたところ、わずか5%だったそうだ。Uber社はそれを理由に、残り95%の駐車状態にある自家用車をシェアリングエコノミー化するビジネスを立ち上げ、全世界において移動手段の供給を増大させた。このような変革を先に挙げた5ジャンル全てにおいて行えば、供給増につなげることができる。

また、高齢就労者やり・スキリング実施者に対する給与の問題については、メンバーシップ型の雇用のままでは解決が難しいため、一刻も早いジョブ型雇用への転換が求められる。加えて、「ジョブ型雇用者のガイドライン」を策定する際には、リ・スキリングをした人材やスタートアップに勤める人材の「もっと働きたい」という思いに対して、柔軟に応えられるようにすることも重要である。

論点2についてだが、基礎資料P29にあったように、日本の産業の輸出額において、コンテンツ産業が半導体産業に近い金額であるということは改めて注目すべきことである。そして、さらなるコンテンツ産業の活性化のためには、大企業への支援から、個々のクリエイターへの支援に大きく舵を切る必要がある。クリエイターへの資金援助や権利強化、クリエイターという個人事業主に不利な契約形態の見直しを行いながら、「クリエイター版JETRO」のようなものを創設して、クリエイターの海外市場への進出を国が支援すべきである。

また、日本には、クリエイターを支援し、コンテンツビジネスへと変換していく人材が不足しており、アメリカや韓国と比べると実力も層も劣っている。コンテンツビジネスを担う人材の教育機関、例えばコンテンツ産業に特化したビジネススクールなどの創設も有効である。

最後に、生成AI時代において、クリエイターの権利に関してもアップデートされるべきである。例えば平成30年に改正された著作権法第30条4項における「コンテンツ使用の柔軟性」という考え方があるが、当時、これは人間同士のクリエイターズエコノミーを活性化させるための規制緩和を目的として改正された。しかし、現在この項目は、生成AIの学

習において「既存のコンテンツを使い放題にできる」という解釈が可能になってしまっていることから、日本のAI戦略としてこのような法律の解釈をどう活用するのか、またどのように国際ルールに対応していくかなど、戦略的な議論が必要である。

○小林委員

我が国の潜在成長率を高めるためにも、中小企業は自己変革にチャレンジをしつつ、研究開発、設備投資、人への投資を活性化させることが求められている。

そのために、次の取組の実施を期待する。

1点目はパートナーシップ構築宣言の一層の普及。特に労務費の価格転嫁の促進・商習慣としての定着による取引価格の適正化が賃上げや投資に必要な原資の確保に不可欠である。

2点目は人手・人材不足への対応。未曾有の人手不足の中でも採用強化で対応しようとしている中小企業が多いというのが現状である。中小企業による省人化投資を促進するための思い切った税財政支援が必要である。また、従業員のリ・スキリングを支える公的職業訓練の抜本的な機能強化に加え、働く能力のある高齢者あるいは女性等の勤労意欲の抑制要因となっている社会保険制度の解消、各地の産業雇用安定センター等が行っている高齢者の就業マッチングの強化を図ることも必要である。

3点目は研究開発、設備投資の促進である。事業再構築・ものづくり・IT導入補助金や業務改善助成金を呼び水にした中小企業の稼ぐ力の強化に向けた支援拡充とともに、イノベーションボックス税制の創設により、無形資産の有効活用、収益化を後押ししてもらいたい。

最後に、コンテンツ産業については日本が得意とする分野であり、地域の活性化の観点からも、官民一体となって育成、推進すべきである。

○澤田委員

3点申し上げる。

省人化投資にはDXを進める視点が不可欠である。関西では、官民連携で企業、地域のDX推進の底上げに努めており、例えば毎年10月を関西デジタル・マンスと位置づけ、DX先進事例の共有などの気運醸成に取り組んでいる。中堅・中小企業からは、DX投資に対する関心、ニーズの高まりを感じており、飲食サービス業等の課題をDXで解決した先進事例が相当数出てきている。人手不足に苦しむ中堅・中小企業の省力化投資に対する補助制度や、応用が容易である生成AIの活要支援等に加え、こうした取組事例を広く共有することが大切である。

次に、高齢者就労活性化についてである。現状、例えば医療・介護などでは、米国においてすらフィリピンなどアジア諸国からの医師、看護師などにより辛うじて現状を維持している状況であり、グローバルな人材獲得競争が起きている中で、現状の為替を考慮すると、海外からの人材を呼び込むのは非常に不利な状況になっており、若年者の社会保障費等の負荷を軽減する上でも高齢者の活躍は必須である。高齢者雇用安定法と年金制度の改

正は、70歳まで働き続けられる環境を実現するため、職業生活からの引退と老後生活への移行過程を再設計する方向で改正された。企業としてもこの改正に対応するよう取り組んでいるが、今後、60代後半以降も多くの活用が見込まれる継続雇用制度の賃金設定を進める上で、同一業務同一賃金やスキルマップの整備、さらに高い生産性を確保するために必要なスキル獲得のためのリ・スキリングや、高齢者固有の身体的課題に対する安全な就労環境の整備は重要な要素である。このような対応を進める企業に対して、投資等の支援をぜひお願いしたい。

最後に、コンテンツ産業の活性化について、海外で話をしていると、アニメやゲームで日本を好きになったという若者に、時に壮年の方もいらっしゃるが、出会います。コンテンツの質もさることながら、キャラクターデザインなど、顧客との接点となる部分のデザインに魅力を感じる。ゲームやアニメと関わる方々を中心に、音楽、映像にとどまらず、種々のアプリ、システムなどのインターフェース開発に関わる方々との連携を深めることにより、さらに異分野でも顧客を取り込むことで、文化による産業振興を果たし、経済成長を果たせればと思う。

○渋澤委員

供給力の強化について3点申し上げる

高年齢者の働きだが、これは経済社会の活性にとっても重要である。ただ、例えば大企業の定年延長は、特に年功序列が維持されている企業の場合、新陳代謝の弊害になる可能性がある。長期投資家の立場として、これは反対する。むしろ定年年齢を引き下げるなど、令和時代の「良い会社」の新しい定義は有能な人材を社会に輩出するというロールモデルづくりを推すべきである。

2点目は、人手不足対策として外国人労働者の受入れである。人権侵害の課題がある技能実習制度は廃止を決定すべきであり、長期就業が可能で家族を呼び寄せる特定技能2号の浸透の推移を検証し、推進すべきである。

また、文部科学省の国費外国人留学生や国際協力機構のABEイニシアチブなどで日本へ留学している高度人材の外国人から、修士課程修了後に何も無いという声も聞こえてくる。彼らのように日本と関わりを持ちたい高度人材へ日本社会・企業で活躍する場の提供も併せて制度化すべきではないか。

また、難民は「難しい民」だけではなくて、高度人材も含む。難民認定の申請中など、外国人の採用における障壁を検証し、改善すべきである。

また、円安リスクが放置されると、外国人から見る日本の労働市場の魅力が低下する。

3点目、日本企業と大学の研究の連携の強化だが、例えば創薬の分野などにおいて、日本企業の研究開発投資先が日本の大学研究に向かわない原因は何か。これを検証し、改善すべきである。

そして、2番目の検討事項のコンテンツ産業であるが、これは国外目線を育成すべきである。日本国内にとどまらない日本発コンテンツの国外戦略も含め、例えばソニーグルー

プが設立したアフリカの音楽・映画・ゲームなどに手がけるスタートアップ投資ファンドの事例のように、先行投資から生まれる競争を促すことも重要ではないか。

○諏訪委員

岸田総理の一昨日の所信表明演説における、先送りせず必ず答えを出すという力強いフレーズにとっても感銘を受けた。昨日もテレビを拝見させていただいた。経済を強くし、明日は今日よりもよくなると思えるよう、微力ながら私も取り組んでまいりたい。

中小企業は現在、材料費や光熱費、人件費などのコスト上昇に加え、人手不足にとっても悩まされている。知り合いの様々な業種の経営者から、「人が足りないので売上機会を失っている。人を集めたいし、物価が上がっているので賃上げしたいが、原資が足りない。」など、悲痛な声を聞いている。取引先に価格転嫁をお願いしても、価格転嫁できたりできなかったりといった状況にある。まずは川の上流から水が潤沢に流れてくるように、サプライチェーンにおいて川上から迅速に価格転嫁を認めてもらえるよう、政府においてより一層注視していただきたい。

もちろん、企業の自己変革は不可欠である。政府におかれては、中小企業の自己変革への力強いサポートを経済対策や税制改正、来年度予算等においてよろしく願います。

また、人手不足は構造的な課題である。中小企業の稼ぐ力の強化、人材確保・定着に向けた継続的な賃上げ、研修、リ・スキリング等による人材の質の向上、デジタル化、省人化・省力化、さらには業務フローの改革、ビジネスモデルの転換は避けて通れない。賃上げ促進税制の強化や、省人化・省力化投資への簡易で即効性がある支援などの支援策にとっても期待をしている。その際、中小企業にとって使いやすい制度、運用になるようお願いする。

あわせて、労働をどう増やすかという視点も大事である。弊社では、経験豊かな高齢者の力を借りるため、定年制はなく、現在77歳と78歳の職人が意欲を持って元気に働いている。企業のOB人材も含め、高齢者の活用が大事である。

最後に、我が国の成長力を強化するためには国内投資が不可欠である。国内投資促進に向けた大胆な税財政措置は、開発や製造においてメイドインジャパンブランドの復活が期待できるし、熊本県での経済効果によると、立地地域を中心に中小・中堅企業の受注増も期待されているので、実現していただきたい。あわせて、中小企業による設備投資、省エネ化への支援もよろしく願います。

○十倉委員

所信表明演説におかれて、岸田総理から変化の流れをつかみ取る一丁目一番地は経済という力強い覚悟をお示しいただいた。経団連は、新しいステージに向けた総理の経済最優先の姿勢を歓迎する。

供給力強化と新しい成長分野の育成に関して3点申し上げたい。

第1に税制である。令和6年度税制改正では、需給ギャップが解消されつつある中、供給力の強化に向けて設備、無形資産などへの投資を後押しする税制措置を果敢に講じるべ

きである。設備投資については、戦略物資の国内生産に対する大胆な投資促進税制を創設すべきである。事業投資全体を通じた支援が必要である。無形資産については、既存の研究開発税制を堅持しつつ、知的財産に由来する所得の税負担を軽減するイノベーションボックスを創設すべきである。

第2に、高齢者雇用についてである。我が国の65歳以上の高齢者の就業率は25.2%とアメリカの18.6%やイギリス10.9%を大きく上回っている。引き続き、高齢者雇用を各企業が自社の実情に適した形で進められるようにすることが肝要である。

第3に、コンテンツ産業の活性化である。直近では井上雄彦さんの『SLUM DUNK』、新海誠さんの『すずめの戸締まり』等のアニメ映画が韓国、中国で大ヒットするなど、日本のコンテンツ産業は我が国が世界に誇るソフトパワーであり、高いポテンシャルを有する成長産業である。

しかしながら、日本のコンテンツ産業は、今、世界市場の急速な成長というチャンスと日本市場の縮小というピンチの境界線上にある。今こそ世界における日本発コンテンツのプレゼンスの持続的拡大に向けて、コンテンツに関する国家戦略を見直し、クリエイターの支援や育成に関する施策を積極的に展開すべきである。グローバル市場を意識し、クリエイターが挑戦できる機会の提供、展示会の戦略的な海外展開、我が国における映画のロケの誘致、象徴的な拠点整備などが必要であり、また、海賊版対策の強化も求められる。政府と産業界で認識のずれが生じないよう、まずは具体的な議論から進めさせていただきたい。

○富山委員

構造的、恒常的な労働供給制約の時代である。したがって、恐らく需給ギャップを埋める伝統的なマクロ経済政策はやや重要性が下がっていて、やはり供給力の拡大を生産性向上によって実現、すなわち潜在成長率を上げるということだが、同時にそれによって賃金上昇につなげて、経済成長の好循環を生むというのが経済政策の中核であり、今回の所信表明はまさにそういった的を射ているお話をいただいている。

人手不足に関してだが、最近NHKの人手不足キャンペーンのメイン解説者をやっており、この前のNHKスペシャルと11月5日に日曜討論があつて、閣僚の方たちもいらっしゃる。そこで伝えたいことは伝えているので、ここでは詳しく申し延べない。人手不足が一番深刻なのはエッセンシャルワーカーの世界である。かつ、そこは中堅・中小企業が雇用主のため、ここの経営レベルを上げていくこと、それから、それを応援することと、業界再編的なことも進めていかないと、現実にはなかなか解消しないという問題があるため、そこは引き続きお願いしたい。

生産性向上とイノベーションは大事であり、それを妨げているような規制のリデザイン、あるいは老若男女がその希望と能力に応じて働けるようなジョブ型の雇用体系への移行は急務である。

コンテンツ産業、エンターテインメント産業だが、日本で一番大きなチケット会社の

株主を10年ほどやっており、経営もやっていたため、内情を知っている。ストレートに言うと、この業界は産業構造、業界慣習がいまだドメスティックで前近代的である。多重搾取構造であったり、あるいは搾取的な労働慣行であったり、性的搾取さえ伴う問題がある。これを克服しないと、グローバルに出ていくのは難しい。

某芸能事務所の問題はそれが典型的に噴き出したものである。価値の根源を生んでいるのはクリエイターであり、俳優であり、アーティストである。彼らがフェアに報われるような産業構造、業界慣習に転換することは、優れた才能が、グローバルビジネス空間がかなり近代化、産業化が進んでしまっている中で、そこに出ていく上では前提条件である。

今回の未成年性加害事件については、残念ながら私自身も含めてこの問題の重犯罪性に対する認識が浅かったと思っており、私も日本取締役協会の会長として、国連の標準行動を参考に標準ガバナンスコードを作成した。関係官庁にお配りしており、これを活用、実践していくことが、こういった近代化に役に立つと思っている。

最後に、政策的にはこの領域は競争政策も大事で、競争法の活用と、それから、コンテンツ産業の支援に際して多重搾取構造から転換あるいはかかるガバナンスコードの遵守を条件とすることで、業界慣習の転換をぜひとも促してほしい。

○新浪委員

供給サイドの強化という意味で、人手不足についてお話しされているが、OECDの定義している15歳から64歳という労働生産年齢に対して、日本として70歳、75歳まで健康寿命を延ばし、生き生きと健康に活躍できる社会を目指すべき。そうすることで、労働供給源としても考えることができるのではないか。

そのためにも、未病や予防医療の分野が大変重要であり、データの活用が非常に肝要なため、ヘルスケアトランスフォーメーションを徹底的に進めていただきたい。

また、これは高齢者のみならず、若い人たちの健康にとっても大変重要であり、普段の運動や食事など、様々な分野に波及し、民間の投資が広がっていくところであるという点も申し上げておきたい。

また、資料1の14ページの通り、社会との関係が長くなればなるほど認知症の発症が遅れるため、そういった意味でも、ウェルビーイングの向上にもつながる。ヘルスケアトランスフォーメーションを是非推進していくことが必要ではないか。

そして、75歳まで定年を引き上げるということでは全くなく、何度でも転職できる環境も併せてつくっていく必要がある。そういった意味では、キャリアデザインやリスキリングが重要であり、例えば、NPOやNGOで活躍することで、社会との接点を持ち続けるということにもつながる。

これらの取組みについては、団塊ジュニア世代が60代を迎える2030年までに、ぜひとも人生100年時代に合ったウェルビーイングの高い社会をつくっていくべき。

最後に、コンテンツ産業について。クールジャパンファンドの累積赤字は350億円にも上る。今までの日本の取組み自身をもう一度検証した上で、海外事例等から学びながら、再

度政策全体を根本的に見直すべきではないか。

○平野委員

まず、論点1について2点発言する。

1点目、省人化投資についてである。生成AIの活用は全業界平均で毎年1.7倍の成長が見込まれ、4年で6倍になると言われており、テクノロジーの活用は必然と言える。

本会議でも以前発言させていただいたが、中でも自動化の自動化により、一部の業務の自動化にとどまらず、包括的に自動化を進めることができる。

しかしながら、生成AIではプロンプトを書くのが非常に難しいという課題がある。私自身もあまりプロンプトを書くのが上手ではないが、良質なプロンプトをAIが書くことにより、自動化の自動化を促進し、人間に代わって供給サイドの強化が実現されるため、テクノロジーへの投資を強化していただきたい。

提出資料の4ページに保険の支払いの例を示しており、詳細は御参照ください。

そして、2点目だが、定年制、ジョブ型雇用、リ・スキリングの関係についてである。資料で60歳定年を取っている企業が69.8%を占めると指摘されているが、弊社ではシニアマネジメント層、実務者双方において60歳前後の社員も雇用している。スタートアップである我々とはとにかく即戦力の人材が必要で、年齢などは気にせず採用する。気がつけば定年制、終身雇用、年功序列のような仕組みが存在しない、ネイティブジョブ型雇用企業だったと言える。スタートアップでもそのような雇用方針を取っている企業は多く、それが広がることにより、ジョブ型が標準化すると考えられる。ジョブ型雇用の広がり、ミドル・シニア就業者のリ・スキリング意欲の増加にも貢献するはずである。基礎資料において年収が高まることも指摘されているが、人口が多いミドル・シニア層を覚醒させることは、人手不足解消の切り札といえるのではないか。

次に、論点2のコンテンツ産業についてである。圧倒的な強さを持つアニメとゲームについては、生成AIとデジタル化の活用促進によりさらなる高みを目指していくことが重要である。画像制作はもとより、シナリオ制作などにも生成AIを広く活用することが可能で、デジタル化されていない豊富なコンテンツのデジタル化も必要である。

また、伸びしろの大きい実写映画と音楽については、韓国がアジア通貨危機後に中長期的に底上げを図り、世界に受け入れられるコンテンツづくりに挑戦するという政策をとったわけだが、そのような気概を持てるかどうかはまず出発点になるのではないか。

○松尾委員

AIの観点より幾つかコメントをさせていただく。

まず、供給サイドの強化についてである。基礎資料の1ページに各国の潜在成長率の推移と目標の記載があり、1%程度の潜在成長率を目指すべきではないかとある。数字としては妥当なものだと理解するが、私の分野の感覚からすると少し物足りない。成長分野では年に何割も伸びて当たり前で、1%を目標にすること自体が違和感を覚える。もちろん成長分野とそうでない分野で異なるのは分かるが、そもそも国全体をもっと成長分野へシ

フトしていこうということだと思ふし、人は普通にやっても届かない目標を提示されると、根本的にやり方を変えようとするものなので、もっと高いわくわくするような目標にしてほしい。

リ・スキリングについて非常に重要である。基礎資料の26ページには、学び直しをした場合に給与が30万円上がるということが示されている。一方で、何を勉強すると給与が上がりやすいのか。その関係性をもう少し解像度を上げて捉えたほうがいい。デジタル、AIなどのスキルが重要になってくる中で、実際にこういったことをリ・スキリングとして勉強している人は、全体の中ではまだまだ少ない。

次に、コンテンツ産業についてコメントさせていただく。コンテンツ産業はAIによって今後大きく変わっていく。生成AIを活用して漫画やアニメを制作することが当たり前になるかもしれない。ドラマや映像でもコンテンツの作成の仕方が変わる。そして、より多くの人の創造性が発揮できるようになる。

日本は漫画で先行していながら、スマホのいわゆる縦スクロール、ウェブトゥーンの市場で、韓国、中国に大きく水をあけられている。時代の変化に対応できないと、強い産業でもあつという間に後塵を拝するというのは、日本が過去の例でも明らかである。ぜひこの観点でも積極的な技術の活用、そして、グローバル市場を見据えた展開を後押ししていただきたい。

あと一点、生成AIによってコミュニケーションの方法も大きく変わってくる。翻訳をはじめとする技術が本格的に導入され、海外とのコミュニケーションももっとやりやすくなる。インバウンドにおいても大きなチャンスになる。コンテンツが言語の壁をやすやすと越え、日本の魅力も発信しやすくなる。このような未来を見据えて、日本の戦略を考える必要がある。

○村上委員

供給サイドの強化の在り方を議論するに当たって、人的資本への投資の強化、そして、労働市場の構造改革という視点は大変重要である。この会議でも何度もリ・スキリングを促進するための施策は議論して、立案、そして、それをしっかり実行し始めているということは高く評価に値するものである。しかし、リ・スキリングをした人たちがしっかり十分活躍できて、そして、そのスキルレベルに応じた報酬を得ることができる労働市場の仕組み、ここにはまだまだやるべきことが残っている。それがなければ賃金が上がらないという現実がある。テクノロジー産業というのは当然だが、実は今は全産業がデータファーストの環境を整えなければ、グローバルの市場にいつか淘汰される可能性が高まっている。日本の労働生産性がOECDの加盟国の中で最下位のレベルまで低下しているという現状を鑑み、労働市場の構造的な改革を迅速に進めるということが大変重要である。

具体的には、労働者の転職意欲を阻害するような可能性のある社会構造の見直し、例えばこの場でも何度も議論した長期勤続の税優遇の是正、そして、年金のポータビリティ、こういったところは近年かなり改善はしているが、このような施策のさらなる拡大を図り、

そして、使いやすい制度にスピーディーに移行していくという必要がある。個人個人の能力やスキルを勘案しない年齢によるいわゆる退職の制度は、労働者のスキルの向上のインセンティブを削ぐことになるため、人的資本を有効に活用するという視点からも改善の余地がある。

OECDの調査によると、55歳以上の日本人は、実は世界で一番高い基礎学力を持っている。つまり、リ・スキリングに必要な基礎的な能力を持ち合わせているということである。このような人たちがそれぞれの自分の能力を伸ばすためのインセンティブを感じる環境、競争市場原理に基づいた適材適所が経済全体で進む環境を推し進めていくことが労働生産性、そして、賃金の上昇にもつながる。

最後、コンテンツ産業だが、2週間ほど前に某ベンチャーキャピタルファンドがアメリカから来日した。総理にも御挨拶いただき、感謝する。彼らが連れてきたSATAPの創業者は十数名いたが、何と半分がコンテンツビジネスだった。何で日本に来たか聞いてみたが、日本のクリエイティビティーが素晴らしいということで、彼らは自分で手を挙げてきた。彼らは日本のクリエイティビティーの潜在力を大変評価している。中には日本に住みたいと言う人もいた。産業の構造の改革を進めれば、チャンスは目の前にある。

○米良委員

今、サンフランシスコで開かれているSACAPというイベントに来ている。世界中から社会課題解決を志すインパクト投資家やスタートアップが数千人規模で集まり、3日間議論を繰り広げている。アジアの国ではシンガポールの団体がインパクトファンドをつくと発表したり、韓国が政府の支援の下、インパクトスタートアップ育成に力を入れていることが話題になっているが、日本の新しい資本主義について話すと、大変興味深く感心をされている。まさに新資本で検討が始まったインパクトスタートアップ支援がいよいよ具体化してきたと感じている。

今回、私も実は経産省のJ-StarXのプログラムを利用して渡米しており、また、先週はロールモデル企業を選定するJ-Startup Impactの選定式が行われ、西村大臣と企業18社が集まった。何とこのプログラムには500社の応募があったと聞いている。政策を起爆剤に社会課題解決と経済成長の二兎を追う動きのモメンタムが生まれつつあると感じている。インパクトコンソーシアムの組成も含めて、この動きを始動されている総理のリーダーシップに改めて深く御礼申し上げたい。

本日の本題にいきたい。

構造的な変化を行うためにも、供給サイドの強化にポイントを移す政策に賛同する。特に高齢者の就労は大切である。私の父は現在75歳だが、毎日銀座の会社に電車で通いつけている。父はコピーライターだったので手に職がある、働き続けることは、社会とのつながりや、自分が必要とされていると実感しているようだ。ここアメリカでも高齢化は議論されているが、本日参加したセッションではその対策として、いかに55歳以上の人が起業しやすい環境をつくるかが主に議論されていた。シニアや高齢者を支えられる存在から、

ともに社会を支える存在へと再定義することが求められている。

課題として感じるのは、日本のメンバーシップ型雇用の維持をどこまでするかということである。年齢だけではない専門性に応じた評価を基に、ジョブ型雇用への移行が必要である。また、変化するデジタル社会の中でリ・スキリングの重要性は増しているが、支援方法は会社の雇用にとらわれず、個人への直接的なやり方が必要である。

ほかにも、中小企業の省エネ化支援は大事であると思うが、デジタルの領域は変化が非常に大きいため、幅広のデジタル活用支援ではなく、例えばAIを使った省力化など、具体的な支援方法まで検討を進める必要があるのではないか。

○柳川委員

供給力強化のためには、投資が増えないと経済は活性化しないため、国内投資を圧倒的に増やすことが重要である。ただ、省人化投資は中小企業を中心にとっても重要であるが、これは何となく誤解されがちで、こうすると人は要らなくなって給料が減らされるのではないかと。そうではなくて、一人の人が実は数人分の仕事ができるようになるという投資なのだ。だから、数人分の仕事ができ数人分の給料がもらえる。そういう意味で給料が上がっていくような省人化投資というところをぜひ強調すべきである。

そのためには、国のDXを通じて、そういう投資がしっかりできるようにすれば、一人が数人分の仕事ができ、数人分の給料を得られますという方向に持って行って、賃金を引き上げていくのが大事である。

もう一つは、雇用を生み出していく。あるいは圧倒的に高い給料、賃金を出すような新しい企業であるとか新しい投資、こういうものが重要である。春闘を通じてベースアップを上げていくことも大事だが、圧倒的な高い給料を出すような企業が出てくると、全体給与は引っ張られる。今までそういう会社が出てこないかということ、実は海外はいっぱいあるわけである。海外はそういう給料を出していて、人がそこに出ていったり、あるいは国内企業であっても海外ではそういう給料を出しているので、高い賃金を一部でいいから出せるような投資というのを促していくことが大事である。

シニア層の高齢者が働く場所をつくっていくのは重要で、定年延長・定年制廃止も大事だが、新しい活躍場所をつくっていく。例えばシニア層の人たちが地方の企業で新たな働き方を見つける。あるいは先ほどお話があったシニア起業ももっとあっていいと思う。ただ、こういうことをいきなりやるのは難しいため、こういうことができるようになるためのリスキリングを通じて、シニアが新しい活躍場所を見つけていくことが重要である。

コンテンツ産業は、非常に大きな可能性のある分野だが、ここは非常に大きな変化が起きていて、グローバル化が進んでいるし、いわゆる映画だとか音楽という縦割りの構造ではない構造がどんどん起きている。そういう意味で、産業構造の変革についていくための仕組みづくりがしっかり必要である。そのため、ここはしっかりとした競争政策が重要である。それから、知財戦略の見直しなども重要であるし、大きな産業構造を変えるための規制改革、こういうものを総合的にやって、本当にクリエイターの力を伸ばしていく、ク

リエイターが主役になる。本当を言うと、コンテンツを作っている、映画を作っている人たちだけではなくて、今の時代は1億総コンテンツクリエイターであるため、一人一人がコンテンツクリエイターになって主役になれるようなコンテンツ産業づくりというものを目指すべきである。

○芳野委員

意見書を提出しているため、2点に絞って意見を申し上げる。

まず1点目は、高年齢者雇用制度についてである。働くことを希望する高年齢労働者が年齢に関わりなくやりがいを持ち、健康で安心して働くことができる環境整備に取り組むことが何より重要である。

また、義務となっている65歳までの雇用確保は、雇用と年金の接続を確実に行う観点からも定年引上げを基軸とし、65歳以降についても希望する誰もが安定した雇用として働き続けられることが重要である。

また、再雇用制度の違いにかかわらず、同一労働同一賃金に関する法整備に適切に対応するとともに、賃金を「働きの価値に見合った水準」とすることが必要である。

なお、国際的に見て、日本の高年齢労働者の就業率と就業意識は高く、その理由は、内閣府の調査によれば、生活費を得たいとする回答が最も多くなっている。高齢期の生活不安を払拭するためにも、企業労使を主体とする高年齢者雇用制度の充実のみならず、雇用のセーフティーネットや年金制度の拡充にも取り組む必要がある。

2点目はコンテンツ産業の活性化について触れたい。連合はこれまで文化芸能芸術分野で活躍されているフリーランスの方々と意見交換を重ね、課題の把握に努めてきた。コンテンツ産業に限らず、多くのフリーランスは発注者に対し弱い立場にあり、長時間にわたる就業時間の削減をはじめとする環境整備や報酬の引上げが重要課題となっている。来年施行予定のフリーランス新法は、フリーランスの契約適正化には一定程度の効果が見込まれるが、フリーランス保護策についてはさらなる施策の強化が求められる。

特に1985年以降改正がなされていない「労働者性の判断基準」を見直し、労働者の範囲を拡大することは、この業界を含め、請負契約で働く者の保護に必要不可欠である。あわせて、コンテンツ産業だけでなく、日本で就業・就労しているフリーランスや労働者が公正に適正に評価され、安定した就業環境と創造性を発揮しやすくする場をつくる必要があり、政府にはこうした支援策を強化していただきたい。

○武見厚生労働大臣

多くの委員から、我が国の高年齢労働者に関する御意見を頂戴した。高年齢者の就業意向は我が国では大変強く、働き方の希望は大変多様だが、女性の就業率は男性に比べて低い、それから、転倒など60歳以上の労働災害は増加傾向にあるということも事実である。

こうした状況を踏まえて、引き続き高年齢者雇用安定法に基づく就業確保等に取り組むとともに、まず定年制の廃止、それから、職務給の導入等の事例の展開をすること、女性を含めた高年齢者がシルバー人材センターを利用しやすくする取組の必要性、高年齢労働

者の労働災害防止に取り組む事業者の支援といった取組をさらに強化していく必要が認められると考えている。

また、先日、離職者や在職者向けに、埼玉県だが、地元の企業と協力して、ものづくりにデジタル化等の技術を取り入れたポリテクセンター埼玉という職業訓練を行っている現場に伺った。リスクリングの重要性について、そこで改めてデジタル化を伴った形でいかに効果的にリスクリングによって技術の提供をするか、その難しさも改めて実感したところである。

あらゆる人々がこれまで以上に活躍できるよう、人への投資をさらに強力に進めてまいりたい。

○盛山文部科学大臣

クリエイターをめぐるっては、挑戦する機会やサポート環境等の不足、国内市場規模が一定程度あり、海外展開のインセンティブが生じにくいというジレンマ、構造的に発注者との関係で弱い立場に置かれやすいことなどが課題であると承知している。

これまでも、文部科学省においては、舞台芸術の制作支援などクリエイター・アーティストの活動支援、トップアーティストの海外展開や文化芸術のデジタルアーカイブ化など、国際展開・国際発信の強化、そして、「文化芸術分野の適正な契約関係構築に向けたガイドライン」の公表や、令和5年著作権法改正による著作物の適法かつ円滑な利用に向けた制度の創設等に取り組んできている。

文部科学省としては、コンテンツ産業の活性化に資する「文化と経済の好循環の実現」に向け、クリエイター・アーティストの挑戦・活躍を関係省庁と連携しつつ、しっかり支援していく。

○新藤新しい資本主義担当大臣

短時間で素晴らしい御意見、ポイントをいただいた。川邊委員に発言いただいたが、社会的課題の解決も含めて、シェアリングエコノミーがどういう分野でつくられるか。地域の足とか、DXの活用も含めて。もう少し詰めていければと思う。

それと、洪澤委員からお話いただいた定年の問題は、ほかの先生方とは少し違う意見だったが、趣旨があると思うため、高齢者就労は非常に重要な問題であり、ここはどう位置づけるか。定年ではなく働き直しだという話もあった。これはとてもいいことだと思う。

そして、コンテンツは徒弟制度がまだ残っているところもあり、ここをてこ入れしながら世界の流れにどう合わせていくか。これは資料の中でもだしているが、ここはぜひ問題意識を持ってまた御議論いただければありがたい。

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)

○新藤新しい資本主義担当大臣

それでは、岸田総理より締めくくり発言をお願いします。

○岸田内閣総理大臣

本日は、第1に、「供給サイドの強化の在り方」について御議論いただいた。国内投資促進や知的財産から生じる所得に関して減税を行う税制の創設などを図るとともに、中小・小規模企業を中心として、足元で最大の課題である人手不足問題への対応が不可欠である。このため、採用強化などに加え、賃上げのためにも、省人化・省力化投資の抜本強化が必要である。官民を挙げて省人化・省力化投資が進むよう支援を図る。

加えて、若い方も、シニアの方も、年齢にかかわらず能力を発揮して働ける環境整備が重要である。「70歳以上まで働きたい」と言われる方は、60代の4割以上に達しているとの調査もある。ジョブ型雇用の導入等により、定年制度を廃止した企業も出てきており、その割合は中小企業のほうが高くなっている。人手不足への対応のためにも、経験あるシニアの就業者のリ・スキリングも含め、就業環境の整備に官民を挙げて努力する。

第2に、「コンテンツ産業の活性化」に向けて議論を行った。日本発のコンテンツの海外売上げは、鉄鋼産業の輸出額よりも大きく、半導体産業の輸出額に迫る規模である。キャラクターの世界ランキング上位の半数は、日本発のものになっている。ゲーム、アニメといった日本の誇る分野や、映画、音楽、放送番組等の分野を含めて、クリエイターが働きやすい環境の整備に向けて、取引関係の是正や支援策の検討など、来春に向けて具体的アクションを取りまとめていく。

引き続き、委員各位及び関係大臣の御協力をお願いします。

(報道関係者退室)

○新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。