

## 第24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6年2月27日(水) 16:00~17:00
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	林 芳正	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	財務大臣兼金融担当大臣
	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
	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
	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  
物価上昇を上回る持続的な構造的賃上げの実現に向けた課題と方向性
3. 閉 会

### (資料)

- |     |          |
|-----|----------|
| 資料1 | 基礎資料     |
| 資料2 | 論点案      |
| 資料3 | 翁委員提出資料  |
| 資料4 | 川邊委員提出資料 |

資料 5	小林委員提出資料
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	新浪委員提出資料
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	金融担当大臣提出資料

---

#### ○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、物価上昇を上回る持続的な構造的賃上げの実現に向けた課題と方向性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、説明は省略する。

それでは、順に御発言いただきたい。

#### ○翁委員

人手不足の深刻化は企業経営の転換を迫っており、日本経済の変革をさらに進める好機である。既往ピークの株高という日本企業変革への内外投資家の期待に応え、人への投資等による潜在成長率向上につなげる必要がある。

まず、論点にも示されているが、賃上げ原資を確保できる経営力のある企業に人材が集まる流れをつくることは重要である。従来商品の単純な価格転嫁だけでなく、ビジネスモデルを変革しつつ、商品MIX改善（高付加価値の商品、サービスの構成比率の向上）でマークアップ率を引き上げているのが経営力のある企業である。付加価値向上につなげる無形資産投資、知財戦略の練り上げ・実行などこそが経営力である。

また、大手企業の事業再生時に、その一部事業が経営力がありビジネスモデルの異なる中堅企業に譲渡され、そこで安定的で高賃金の雇用を確保できたケースも存在している。

このように、支援の在り方としては、企業経営者に対し、高付加価値のビジネスモデルへの変革や、それを実現できる事業スポンサーが、これは同一産業内であるかは問わず、M&Aや事業譲渡などの円滑な実現を支援することは有効と思われる。具体的には、企業の取締役会での議論、投資家、そして中小企業については銀行の働きかけを促すことに加えて、政府はビジネスモデル変革やM&A等のディスインセンティブとなっている制度や慣習を洗い出し、見直していく必要がある。

また、今後、労働意欲のあるシニア層の労働機会拡大は極めて重要である。ジョブ型に近い非ホワイトカラーの専門的技術的職業従事者の人手不足は極めて深刻で、今後、賃金も上昇する可能性がある。一般ホワイトカラー層がシニアになっても働ける希望をかなえるには、異なる職種への労働移動も可能となるリスクリングを支援すべきである。

そのためには、スキル標準が不明確な職種があれば、それを民間業界団体に整備、政府もリスクリング体制を支援すること。企業に対しては、シニア層ホワイトカラーへのジョブ型人事の導入や定年制の見直しに加えて、企業外のスキル習得をキャリア・アップの選択肢として考慮できるよう、40代ぐらいから「キャリア・ガイダンス」の提供を促すことなどが考えられる。

#### ○川邊委員

総理がいろいろと大変なのは察しているが、大丈夫だと思う。なぜならば、日本経済は極めて好調だからである。日経平均株価も史上最高値を更新し、賃上げは今年も上昇基調、インフレはガソリン補助金などの結果、欧米ほどにはならずとも、企業のマークアップ率は上昇し続けている。

これらの大半は、この2年半の間に新しい資本主義実現会議で議論、実行されてきたことばかりである。そのため、総理にはこの真実を国民にもっともっと説明していただきたい。ほかのことで説明しなくてはいけないことがあるかもしれないが、経済のことをもっと説明していただきたい。もちろん我々委員からも、これはこの会議から出てきていることだということは説明をしたい。

好調な日本経済を絶好調にする策として、私が仮に何か1つ選べと言われるならば、それは間違いなく全産業のさらなるデジタル化とAI化、それによる付加価値向上である。

私がいるネットサービス業は、デジタル化、AI化の塊のような産業だが、今般の賃上げのトレンドが起きる前から恒常的に賃上げをしていた。それは、GAFAを代表とする世界的な会社との競争の中で、企業間における熾烈な人材獲得を繰り広げながらも、デジタル化によるイノベーションと、それによってサービスの付加価値を高めつつ、賃上げ余地を稼ぎ続けてきたことにより、継続的な賃上げが可能だった。

そのため、今こそデジタル化、AI化によって日本の全産業の付加価値を増加させ、構造的かつ継続的な賃上げ余地を生み出すべきである。そのためにも、企業のジョブ型雇用を推進し、労働移動が当たり前の労働環境にしていくべきである。また、中小企業においてもデジタル化、AI化を進めることはマストである。どうやって進めるかということ、やはり大企業デジタル人材の副業制度をより充実させ、大企業デジタル人材が中小企業で副業してデジタル化を進めるというような策を取られるといいと思う。

ジョブ型雇用に移行しきれない人材もどうしても出てきてしまう。そういう方々については、政府によるリスクリング補助をより活性化すべきである。小耳に挟んだところによると、この補助金の未消化率が高いそうだ。これは、ジョブ型に移行できていない企業では、「リスクリングしても報われぬ」と考える人が多いことに起因していると思う。そのため、政府はこのような環境を変化させながら、リスクリング人材が中小企業も含む日本企業全体のデジタル化、AI化に貢献していくような状況に一刻も早く変えていってほしい。

加えて、プログラミングの基礎知識さえあれば、実際のプログラミングを生成AIに任せ

ることができる世界がすぐそこまで来ている。そのため、そのような状況に合わせたリスティングプログラムと受講者の増大を一刻も早く行っていただきたい。

頑張ってください。

#### ○小林委員

我々の調査では、61.3%の中小企業が2024年度の賃上げを実施するとしている。昨年と比べて3.1ポイント増えている。モメンタムが広がりつつあると言える。また、所得減税も相まって、個人消費の回復につながることを期待する。

一方では、春闘の集計結果3.58%とあるが、毎月の勤労統計調査の結果は1.2%である。賃上げ率に開きがある。春闘の対象ではない地方や小規模の事業者は約290万社、全産業340万社のうち290万社は小規模零細企業である。これらの賃上げの実態をしっかりと把握して、こうした企業まで賃上げの動きが広がるように、付加価値の向上あるいは価格転嫁を粘り強く進めていくべきである。

建設、運輸、介護・看護等の企業活動、暮らしを支える業種の人手不足の解消も重要である。公的価格あるいは公共工事の労務費単価、標準運賃の見直しの普及で賃上げの環境の整備を図ることが急務である。

また、労働移動の円滑化、これはもちろん異論はないが、中小企業は必要に迫られる形で、既にタスクシェアあるいはシニアの継続雇用に取り組んでいる。

また、転職あっせんの動きが活発化する中で、多くの中小企業が人材の流出に極めて強い懸念を持っているという点は十分御理解をいただきたい。

また、労働供給が制約される社会で、地方も含めて中小企業が成長していくためには、省力化、人材育成、多様な人材の活躍等の自己変革に取り組まねばならない。特に省力化に関しては、いわゆるブルーカラー、ホワイトカラーという区分けではなくて、リスティングによってデジタルツールを最大限活用して、現場業務から企画や営業までこなす、中小企業の中では、ブルーでもホワイトでもない、いわゆる「ライトブルー」と言うべき働き方を広めていく必要がある。労働移動の円滑化はもちろん重要だが、同時に中小企業の自己変革に向けた取組、すなわちデジタル化・ロボット活用等の支援、また、公共職業訓練の抜本強化、シニア人材のマッチングなどの取組を進めていただきたい。

#### ○澤田委員

それでは、論点案を中心に3点申し上げる。

1点目は本年の賃上げについてである。成長と分配の好循環の定着に向けて、今年は極めて重要である。関経連においても、会員に対し前年を上回る賃上げの実施を強く呼びかけており、4%以上の賃上げの意向を示す回答企業の比率が昨年比20%以上上回っている。本年の賃上げに対する各社の力強い姿勢が感じられるので、政府においても、引き続き賃上げしやすい環境の整備に向けて御支援をお願いする。

2点目は企業のマークアップ率向上と価格転嫁についてである。持続的な構造的賃上げを果たすためには、企業が付加価値を高め、成長していくことが必要だが、人への投資に

加えて、1つ目としてDX、AI、ロボティクスなどによる生産性の改善・向上やイノベーションの創出を図るとともに、2つ目として、特に中小企業において労務費、人件費の増加分の価格転嫁に向けた環境づくりが欠かせない。

生産性向上に関しては、個々の企業努力に加え、社会全体の構造改革も必要になる。その一つが労働移動の円滑化であり、特に働き手のキャリア自立を促すための取組が欠かせない。企業においても、DX、AI等、求めるスキル要件の明確化や能力開発やキャリア形成を支援する人材育成施策、ポスティング制度など、魅力的な成長機会を提供するとともに、それらを社内外に見える化するということで、働き手のやる気に火をつけることが必要である。また、求められるスキルを獲得すると、引く手あまたとなり、必然的に産業内外での労働移動も進むと考えられるし、有能な方を惹きつけることができない企業は必然的に統廃合の対象になっていくということが考えられる。

一方、価格転嫁に関する中小企業庁の調査結果では、価格転嫁の意識の高まりが徐々に広がるとともに、価格交渉の状況が発注側企業の社名で公表されたことも大きなインパクトを与えている。関経連でも特に発注者としての役割への理解と協力を会員企業に発信しているが、政府におかれても引き続きの御対応をお願いする。

3点目は年収の壁についてである。人手不足への対応やパートタイム労働者への賃上げ効果の波及の観点からは、年収の壁の是正が重要であり、現状の短期的な対応にとどまらない税や社会保障など総合的な検討が必要である。中立的かつ不公平感の少ない負担に向けて、社会保険の適用範囲の段階的な適用拡大とともに、働き方の選択などにおいて中立的な税制にするなど、抜本的な見直しをお願いする。

#### ○諏訪委員

本日は3点申し上げたい。

まず、中小企業の賃上げ、価格転嫁についてだが、多くの中小企業は防衛的な賃上げをしてきた。今年の賃上げは、労務費の価格転嫁などにより賃上げ原資を持続的に確保できるかが大きな鍵を握る。官民の取組により、価格協議や価格転嫁をしやすい環境になってきたとは思いますが、まだ大企業の購買部門に十分に行き届いていない状態である。いまだに10年前と同じ価格で作ってくれと言われる企業もあるようだ。

一方で、政府が価格転嫁を協議しなかった企業名を公表したのはかなり効果があった。ただ、商社を介して値下げの交渉を迂回するケースも増えてきていると聞く。政府におかれては、労務費の転嫁指針の実効性の向上が必要である。また、価格転嫁を認めた企業の購買担当者が不利益を被らない評価の仕組みの導入が必要である。

次に、企業の付加価値、マークアップ率向上についてだが、賃上げ原資を確保するには付加価値向上が不可欠である。BtoBではパートナーシップ構築宣言の趣旨にのっとり、サプライチェーン全体で付加価値を向上させる取組が求められる。以前と比べ、大企業と中小企業の間には大きな壁ができ、技術・生産情報が共有されず、中小企業の技術が高度化しにくくなっている。中小企業の技術力が弱まれば、メイドインジャパンの信頼が揺らぐ。

また、中小企業の設備投資の強化に向けた税制支援措置が必要である。BtoCでは、よりよい商品やサービスをより安くではなく、より適正な価格で提供することが重要である。税制上、4月から飲食費の上限額が1万円に倍額となるようだが、飲食店の付加価値向上に大きく寄与していると思っている。

最後に、中小企業の人材確保についてだが、人材確保は人材不足の中、極めて重要な経営課題である。女性やシニア、外国人材などに加え、品質管理やデジタル化など、専門スキルを持った大企業の中高年層にも中小企業で活躍をしていただきたい。また、中小企業への就職を考える若手人材は、経営者の年齢を判断材料にしていると聞く。事業承継税制の活用などによる経営者の世代交代が極めて重要である。

#### ○十倉委員

私からは、物価上昇を上回る構造的な賃金引上げに関して2点申し上げる。

1点目は、中小企業に関してである。我が国全体の賃金引上げの機運を醸成し、構造的な賃金引上げを実現するには、働き手の約7割を雇用する中小企業の賃金引上げが不可欠である。現在、経団連では、今年の春季労使交渉における経営側の基本スタンスを示した「2024年版経労委報告」の周知活動を全国で約50か所にわたり展開している。

そうした中、地方の中小企業の方々から、物価動向への対応に加え、人材の確保・定着の観点から、ベースアップを含む賃金引上げを前向きに検討しているとの非常に心強い意向が多く示されていると伺っている。こうした中小企業をサプライチェーン全体、社会全体で後押しすることが極めて重要となる。経団連としては、引き続きパートナーシップ構築宣言への参画企業の増加とその実効性の確保とともに、内閣官房と公正取引委員会が昨年11月に公表された指針を踏まえ、発注者、受注者双方に行動変容を呼びかけ、ソーシャル・ノルム、社会的規範として、これを浸透させたい。

2点目は、モデレートな物価上昇に関してである。基礎資料の3ページ目にあるように、実質賃金がプラス化した諸外国のいずれも、高い水準であった消費者物価上昇率の低下が先行する形で実現している。我が国においても、政府、日銀が目標とされる2%程度の物価上昇率の実現を前提に、ベースアップの実施と生産性の向上を通じて、物価上昇を上回る賃金引上げを中期的に継続的に実施することが望ましいと考えている。

民間企業による賃金引上げの取組と、政府、日銀による適度な物価上昇に向けた諸政策の実施により、物価上昇を上回る構造的な賃金引上げを根づかせ、デフレからの完全脱却に向けて、官民による連携が非常に重要となるため、引き続きよろしくお願い申し上げます。

#### ○富山委員

資料7を御覧いただきたい。

皆さんの議論のまとめ的な話になるが、今、明らかに結構よいところまで来ている。賃上げは確実にムーブメントになっているし、大企業から中小企業までいろいろな会社を経営しているが、とにかく人手が足りなくて、賃上げプレッシャーがすごい。これは明らかにそうってきていて、統計数字にも正直違和感があるくらいである。

事業再編・企業再編、ジョブ型シフトもみんなかなり頑張っている。それから、積極的労働移動、要するに賃金が上がるための労働移動、若手層は明らかにそういう動き方を始めているので、そういった意味で機運は盛り上がっている。ただ、やはりジョブ型に関しては、今までと違うのでみんな結構苦労していることも事実である。私の理解では、仕組みの問題と同時に、ジョブ型を経営する人材というのは、従来と違うため、特に人事関係は結構大変である。時間はかかると思うが、ただ、確実に進んでいる。

それから、株価で分かるように、資本市場の活性化、資産所得向上はうまくいっているため、何とかもう一越えて、デフレモードから転換することは間違いない。

その一方で、人手不足の問題は実はまだまだ序の口である。これからが本番である。これは少子高齢化が原因である。提出資料にあるように、2040年で1100万人足りなくなるという結果となっている。まだまだどの分野もこれからが人手不足の本番なのだが、ただ、逆にここになると、要するに人手が足りないため、給料を払えないところは退出してもらって、あるいは事業再編でどこかに移ってもらうということをやっていると思う。今、社会的問題は起きないため、すごいチャンスが来ている。

それから、AIと労働供給制約ということをも2つ考えたときに、明らかにジョブシフトが起きている。今までは左側の、ホワイトカラーが上にいて、非ホワイトカラーが下にいるという構図だが、多分右の構図へ行く。恐らくホワイトカラーは上下に分かれていく。要は、ローホワイトは確実にAIに置き換わるため、アッパーホワイトと、今まさに人手不足の非ホワイトカラーは上に引っ張られる。かつ、ここはAIはほぼ補助的であり、代替されない。むしろ生産性を上げる方向に働く。そのため、リスクリング、労働移動はこの二軸で考えたほうがいい。

最後に、これはまともなのだが、要は、皆さんの議論は、マークアップの議論にしても何にしても、結局付加価値労働生産性を上げましょうという話をしているのだ。そのため、ここに多分収れんするのだろうと思うし、これに分配率を掛けたら賃金だし、総労働時間を掛けたらGDPである。

最後のページだが、今まで岸田政権でやってきたことを私なりに一覧表にした。私の関わっているところが主なのだが、結局、労働供給制約の時代にどうやって持続的に賃金を上げるかということに実はちゃんと全部布石が打ってある。例の異次元の少子化対策も含めて全部布石が打ってあるため、ここは自信を持って、この布石をより明確に深くしていくということをやっていけば、必ず状況は転換すると思っている。

#### ○平野委員

我が国が直面している労働力の絶対的不足についてだが、海外人材も価格上昇しており、問題に対処するためには、徹底的な自動化と効率化を追求する必要がある。

AIの導入による業務の効率化が鍵を握るが、私からは4点お伝えする。

1点目、ノーコード・ローコードツールやAIを活用した自動化施策は、業務プロセスの効率化を圧倒的に加速させる。例えば、私たちの事例でも事務オペレーションや開発作業

の生産性を3倍から5倍向上させることが可能となっている。

なお、開発の生産性を数倍程度上げられるということは、システム開発費を下げられるということであり、また、簡易的なプロダクトも多数出ているため、中小企業も恩恵を受ける土壌がそろってきている。

また、生産性の観点では、コミュニケーションコストの削減も重要な課題である。大きな企業になればなるほど、コミュニケーションコストが肥大化していくと感じている。こちらは今後AIの活用により、かなり削減できるようになるだろうという見立てを持っている。

2点目、このような技術変革を最大限に活用するためには、技術部隊の内部化が不可欠である。アメリカでは、内部化するという目的の下、スタートアップの買収が盛んに行われている。買収についてはスタートアップ5か年計画でも施策の一つになっているが、より一層の後押しが必要だと感じている。

3点目は経営層についてである。アメリカではAIツールの戦略的導入を意識し、具体的なツールに精通したチーフAIオフィサーを経営陣に迎え入れることで、デジタルトランスフォーメーションを加速している。しかし、残念ながら、日本ではこのようなデジタルツールを活用する文化や体制が十分に根づいていないように見える。このギャップを埋めるためには、国内企業でも経営層にデジタルツールの活用を促進する専門家を迎え、組織文化の変革を図る必要がある。

4点目、AIだけでなくロボット技術も進化しており、医療、福祉、建設、運輸業などの人手不足が著しい業界でも活用が期待される。これらの施策を通じて、日本での物価上昇を上回る、持続的な構造的賃上げを実現できるのではないかと。労働市場の構造的改革を進め、人手不足に対応しつつ、マークアップ率の向上、経済全体の生産性向上を目指すべきである。今こそ、デジタル化と自動化の促進により、新たな労働機会を創出し、持続可能な成長を実現するための行動を起こすべきだと感じている。

#### ○松尾委員

これまで岸田政権では成長と分配の好循環ということで、人への投資、イノベーションやスタートアップへの投資、DX、リ・スキリング等の議論と具体的な政策を進めてこられた。これらは非常に正しい方向であったと思うし、その結果として現在の賃金の上昇、株価の上昇につながっていると思う。

また、AIの戦略においても、昨年からはAI戦略会議の座長をやらせていただいているが、生成AIのイノベーションに対してのスピード感、打ち手など、ここまでほぼノーミスで来ていると思う。世界はすごいスピードで動いているが、それに対して日本もすごいスピードで対応している、しっかりついていけているという状況で、こういったことは過去になかったことだと思う。

今日も総理がマーク・ザッカーバーグ氏と面会されるということをお聞きした。昨年はG7の議長国として広島プロセスをしっかりと進めていただいたし、米国や欧州



にも影響を与えることができた。今月にはAIセーフティ・インスティテュートができて、グローバルにも全く引けを取らないスピード感で進んでこられている。関係各位の御尽力に感謝する。

本日の論点に関してだが、まずマークアップ率の上昇に関して、コストを下げる上でも、また、トップラインを上げる上でも、AI、デジタルの活用が必須だと思う。生成AIを活用した様々な自動化や効率化が可能で、需要予測やマーケティングなど、様々な活用できる。

人の能力を引き出す上でも、AIとの補完的な関係は重要と思う。先日の芥川賞では、九段理江さんという方が『東京都同情塔』という作品で受賞されたが、その作品では5%で生成AIの文章をそのまま使っているということをお話しされた。人とAIが協働することで付加価値を出していくということがこれから増えていくのだと思う。

一方、建築や物流などの人手が足りない業界に労働移動を促すことも重要である。ただ、そうした場合でも、一人一人がデジタル、AIを使いこなし、できるだけ生産性を上げていくことは重要である。例えば介護の現場でも、デジタル、AIを活用することで作業者の効率を上げ、質の高いサービスを提供し、従来は成り立たなかった経営を成り立たせるような事例も広がっている。こうした新しい時代のリ・スキリングによって、付加価値の向上、賃金の向上につながっていくの。引き続きこれまでの施策を継続し、さらなる成果につなげていただきたい。

○村上委員

持続的な賃上げの実現を進めるためには、最低限の必要な条件として、日本経済全体の生産性の向上に注力するという点に関しては異論はないかと思う。その具体的な案の一つとして、スキルあるいは能力に基づいた労働力需給の最適化を促すために、労働市場の流動性を高める必要性が長年指摘されている。今回も会社の中、外における労働者の流動性の向上の策というのが課題となっている。昨年のも会議で同様の議論が行われた際、退職金の優遇措置を見直して、税制上の中立性を確保するという点を提案させていただいた。これに関しては、なかなか議論が進捗しない部分もあるが、今回こそはこのような制度の変更というものが日本企業、そして、日本経済の競争力につながるという点を丁寧に国民に説明して、かつ制度の移行に適切な時間をかけて導入していくという点、こういったところを強調することで、こういった制度の変更というところに関しても一歩力強い踏み込みができればと考えている。

2点目だが、労働市場が資産の形成に関する個人の意識に大きな影響を及ぼすという点にも注目したい。日本政府は資産運用立国実現の政策プランを去年取りまとめ、貯蓄から投資という動きが今、大変強い盛り上がりを見せている。これを一過性のブームに終わらせないためには、国民のファイナンシャルリテラシーというものを高めて、そして、個人が自助努力で資産を形成する動きを後押しする必要がある。

年功序列あるいは終身雇用というのが主流になっている会社だと、どうしても退職金であったり、あるいは年金を含む労働者の資産の形成を雇用側がほぼ丸抱えするという構造

になりがちです。アメリカでは1970年代に401kという確定拠出年金制度が導入され、転職で会社が変わっても積み立てた年金の原資を持ち運べるというポータビリティが担保されたことを背景に、労働市場の流動性も高まった。このような例を見ても、NISAというものが普及することによって、個人の主体的な資産形成を促すだけでなく、転職の意欲も高めるということにつながる。

最初のポイントに戻るが、退職金の税制の問題、あるいはNISA、こういった制度を着実に整えていくことが、中長期的な労働市場の流動性を高めて、そして、経済全体の活性化、構造的な賃上げにつながる。

#### ○米良委員

岸田政権下での株価最高値に日本経済の復興が見えてきたようだと感じている。

本日の本題である構造的賃上げの実現こそが本丸であり、価格競争を脱却し、付加価値で勝負すること、労働市場改革など、いずれも賛成である。

恒常的な賃上げを実現するためには生産性向上が不可欠であり、そのためにはイノベーションが重要である。特にスタートアップ企業への支援が必要で、優秀な人材をスタートアップに送り込み、新たな雇用を生むことができる。異業種からの転職を促進するために、より御支援いただきたい。

一方で、弱肉強食の経済社会において、機会の平等を追求することこそが民主主義の重要な根幹である。実感なき好景気と言われるように、景気が好転しても、その恩恵を享受できると感じられているのはまだ一部と思う。公的な支援金は短期的には非常に重要だが、やはり長期的には個々人のスキルの向上というのが必要である。

生成AIのようなテクノロジーの進化によって、中途半端なスキルでは人のスキルが置き換えられてしまうリスクがある。地方の観光業など、人手が不足しているような部分を見て、求められる人材と業界のニーズを考慮して支援策を行っていただきたい。

また、資産所得倍増プランで、NISAの拡充など、市場に滞留している資金を活性化して、株式市場の恩恵を広く受けやすい状況にしたということは非常に効果があったと感じている。しかし、資本市場というのは、その仕組み上、富裕層がさらに富を増やすという傾向があり、格差が拡大するものである。相対的貧困が進む中で、公的支援に加えて、NPOや社会起業家、インパクトスタートアップなどの機能を強化し、共助を促進する仕組みを構築することが重要ではないか。

2022年のイギリスのNPOであるチャリティ・エイド財団の調査では、この1か月の間に慈善団体に寄附をしたかという問いに対して日本人は12%、これは調査対象の114か国中107位という結果だった。個人寄附額というのはアメリカの30分の1と言われている。インドでは、産業が成長するとともに企業の利益の2%が寄附に充てられるという法律ができていて、富める人のお金の一部が循環するという構造になっている。新しい資本主義では、社会課題の解決を国だけではなく官民連携して解決していくというコンセプトがあると思うため、より金融市場を使って資金の好循環をつくり出す政策も同時に検討いただきたい。

## ○柳川委員

皆さん御指摘になったように、構造的・持続的な賃上げを実現するためには、まず労働者の付加価値生産性を上げること、企業の側の付加価値生産性を上げること、それから、より適切なマッチングが行われるようにすること。適切なマッチングというのは結局労働移動の円滑化ということだが、この点でまず一つ、データの点は皆さん御指摘になったように、やはり今、例えばこちら側で人手不足が大きく起きているが、片方で大企業で人手が余っているという話もある。あるいは賃金も実はすごく上がっている業種や人材もある。一方でなかなか賃金が上がらない人材もあるということで、マクロの平均的な数字を見るだけでは実は必ずしも全体が見えてこない。この辺りはより正確な細かいデータを取る必要があるだろう。

企業の生産性上昇は、結局、マークアップ率を高めて稼ぐ力を上げるということだが、このときに必要なのはAI、デジタル化活用、それから、中小企業などでは、再編であるとかM&Aだとか、こういうことを通じた競争力の向上というのも重要である。

労働者の側の付加価値、生産性向上に関しては、リスクリングが重要だが、幾つか私が大事だと思うポイントを資料に書いた。

一つは、やはり非正規の方々あるいは若いの方々、こういう人たちの能力アップをしっかりとやっていくということが経済にとってはとても重要である。これはやはり少子化対策にもなる。それから、目に見えるスキルアップ機会がないと将来の安心感も出てこないため、ここはやはり重点に置くべきである。

それから、シニアの方々でまだまだ元気な方々にどれだけ活躍していただくかというのもやはり大きなポイントになってくる。この点では、シニアの起業であるとか、シニアの兼業を通じた地域への貢献であるとか、こういうことが重要で、そのためのリスクリングというのも、すごく大きなデジタル人材になるということではなく、やはり現実的なリスクリングが重要である。

それから、小林委員からライトブルーというお話があったが、やはり物理的に人が必要な分野というのはある。いわゆるエッセンシャルワーカーと言われている人たち、この部分の人たちが圧倒的人手不足で今困っている。これは人を増やすのと、それぞれの人が2人分、3人分の仕事ができるだけのデジタルを使いつつ、能力を高めていく。ここが今とても重要なところである。そのためのリスクリングが不可欠である。

最後に、個人が大きなイノベーションを起こしていくのもとても重要で、ただ、個人のビジネス、スモールビジネス、あるいはソーシャルビジネスは活性化しようとする、大企業との連携をどうやっていくかということが重要で、連携というだけではなくて、価格転嫁をしっかりとできるとか、優越的地位の乱用が起きないような競争政策を通じた取引のしっかりとしたガイドラインというのも必要である。

## ○芳野委員

資料10で意見書を提出させていただいているが、労働者の視点から特に御検討いただき

たい点について5点申し上げたい。

まず1点目は、賃上げについて、今年の労使交渉の結果を踏まえ、6月の実行計画改訂に向けた課題整理を今後の会議の中で行っていただきたい。とりわけ、大企業のみならず、労働組合のない中小企業や非正規雇用で働く人の持続的な賃上げに向けた課題整理が重要である。

2点目は、物価を上回る持続的な構造的賃上げについてである。マクロ経済と国民生活の向上に資する賃上げについて、国民が明るい未来をイメージできるよう、大きな視点から分かりやすくメッセージを発信していくべきである。

3点目は、労働移動についてである。これまで述べてきたように、ジョブ型人事などの各種人事制度は、産業や職場の実態に即して労使が主体的に決定するものであり、政府は指針の事例集等を通じて企業支援に努めるべきである。

4点目は、スキル標準についてである。技術・技能や経験を業界横断的に評価できる仕組みの導入により、非ホワイトカラー職を含めた全ての働く者の処遇改善に結びつけていくことが重要であり、政府の積極的な支援が求められる。

5点目は、役職定年や定年制などの見直しについてである。高齢者が年齢に関わりなくやりがいを持って働くには、働きにふさわしい処遇や健康と安全の確保が重要であり、早急に環境整備を進めるべきである。その際、制度の見直しによって解雇規制が緩和されることがあってはならない。

#### ○渋澤委員

新しい資本主義とは、取り残さない包摂性がある資本主義と考えているため、中小企業に勤める方々の構造的な賃金アップは同グランドデザインの一丁目一番地になる。

また、中小企業イコール下請業者を脱却する意識改革が大事だと思っている。下ではなく、付加価値を提供する価値創造のパートナーという意識づくりを新しい資本主義で位置づけることが重要である。

価格転嫁を受け入れる消費者マインドは好転している。ただ、それには価格が価値に見合うことが前提である。BtoBの中小企業であっても、自己変革によって高品質・納期厳守など、競争力を高めることが構造的な賃上げにつながる。

人手不足は中小企業にとって死活問題である。ただ、多くの従業員の構造的な賃金アップにもつながる。大企業だけではなく、中小企業の労働移動の円滑化も推進すべきである。そういう意味で、中小企業の全ての賃上げが目標設定されると、中小企業の新陳代謝による競争力の向上の足かせになるおそれが生じるかもしれない。スタートアップだけではなく、自発的廃業も促進する制度も必要ではないか。

日本の新しい時代に合う労働慣習だが、その中で高齢化少子化社会においてシニア層の労働力は極めて重要である。ただ、同一組織の中に昭和型の年功序列の温存につながらないような人事制度の工夫が重要と考えている。

資産運用立国で全員株主という意識改革が重要だと思っている。今まで日本企業は株主

還元だけを優先し、従業員の賃金は取り残されているという批判もある。ただ、加入している年金制度の株式投資への資産配分、あるいは年金サブリとしてつみたてNISAを活用し、従業員は株主であり、そして、企業の利益の還元の恩恵を受けているという意識改革が重要である。積極的に中小企業の職域NISAの促進する指針を示すべきではないか。

最後に、物価上昇、賃金アップの好循環ができたときの課題だが、新しい資本主義の討議の中に金融財政政策の検討は不可欠と考えている。特に物価上昇は賃金アップにつながる。そして、政府が長年目指していた政策目標であるデフレ脱却が実現された場合、よい金利上昇の環境を促すことが重要で、議論を深化すべきと考えている。

金利上昇の側面で財政とセットで考えたときに、低額所得減税は狙いである実質賃金のアップよりはばらまきにしか見えなくて、評価につながらないと懸念している。

最後に、一方、新聞報道では岸田政権の支持率が低いということが一般的な論調になっているが、昨今の株式市場の動向から判断するに、内外の評価はすこぶるよく、引き続き揺るがない姿勢で政策立案をお願いしたい。

○鈴木財務大臣兼金融担当大臣

資産運用立国実現プランについてお話をさせていただきたい。

昨年10月に本会議の下に私を座長とする資産運用立国分科会を設置し、12月に資産運用立国実現プランを取りまとめた。

我が国において成長と分配の好循環を実現していくためには、家計の安定的な資産形成、金融商品の販売会社における顧客本位の業務運営の確保、企業の持続的な成長と企業価値向上、資産運用業やアセットオーナーの運用力向上など、投資に関与する各主体をターゲットとした取組を行っていくことが重要である。

実現プランには、そのための各種施策を盛り込むことができたと考えている。関係省庁と連携の上、各種施策を着実に実行し、我が国経済の成長と国民の資産所得の増加につなげていきたい。

○新藤新しい資本主義担当大臣

締めくくりの御発言を総理からお願いしたい。先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、総理から締めくくりの御発言をいただく。

○岸田内閣総理大臣

本日は、この春の実行計画の改訂に向けて、短期の課題に加えて、我が国に物価上昇を上回る持続的な賃上げを定着させるための方策について議論を行った。

足元では、経済の重要な指標である株価について、日経平均株価が史上最高値を更新し、4万円台も視野に入ってきた。今こそ、デフレ心理とコストカットの縮み志向経済から完

全に脱却し、物価が適度に上昇する中で、それを越えた賃上げが消費を後押しし、その結果、新たな投資を呼び込む好循環を実現する経済を目指していく。

その際の鍵となるのが、物価高に負けない賃上げである。今年は所得税・住民税減税等も加え、物価高を上回る可処分所得を実現するが、好循環を来年以降も続けていくためには、春季労使交渉の議論に加え、労働生産性やマークアップ率向上を通じた付加価値の拡大が不可欠である。

労働市場改革を進め、我が国企業が能力ある若手や労働意欲のあるシニア層に労働機会を提供できるようにするとともに、非ホワイトカラーの職種についても、スキル標準の整備などを通じ、ノウハウのある労働者が高い賃金を得られる構造を作り上げる。

非正規雇用労働者の就労意欲を高めるため、106万円・130万円の年収の壁に対する支援策の活用拡大を図る。

ジョブ型人事の導入促進については、企業の実態が千差万別であることに鑑み、自社のスタイルに合った導入を各社が検討できるよう、導入している多数の企業に御協力をいただき、導入のプロセスや内容について指針を取りまとめ、多様な情報提供を進める。

企業側には、人手不足の中で、仕事をしたいシニア層に仕事の機会を提供するため、個々の企業の実態に応じて、役職定年・定年制の見直しなどを検討いただきたい。

この春の実行計画の改訂に向けて、委員の皆様方及び関係大臣におかれては、引き続き御協力をいただきますようお願いを申し上げます。

(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。