

第27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5月9日(木) 17:25～18:35
2. 場所：総理大臣官邸2階大ホール
3. 出席構成員：

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
	武見 敬三	厚生労働大臣
	齋藤 健	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	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
	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) 三位一体の労働市場改革の実行
 - (2) 企業内・同一産業内・異なる産業間の労働移動円滑化
 - (3) 資産運用立国
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 - 1	富山委員提出資料
資料 7 - 2	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
資料 12	厚生労働大臣提出資料

○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、労働市場改革、労働移動円滑化、資産運用立国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、説明は省略し、順次御発言をいただく。

○翁委員

労働市場改革についてだが、基礎資料データは、全体として日本の労働市場が急速に変化していることを示している。特に、若年層の転職志向が大きく増加し、副業・兼業を認める企業の割合も既に5割を超えている。終身雇用型雇用慣行は見直しを迫られ、労働市場のダイナミズムが生まれてきていることを確認できる。

労働移動の円滑化は労働生産性上昇にプラスの影響がある。これは労働者の労働生産性が高い企業や産業への転職だけでなく、企業による従業員のエンゲージメント向上を考えた人事制度、人への投資、そして、従業員の能力向上への意識が高まるといったチャンネルが重要である。実際に労働移動が円滑な国ほど生涯賃金が上昇し、その主要因が同一企業内の賃金上昇という基礎資料の分析結果は、転職以外のチャンネルの重要性を示唆している。

労働市場のダイナミズムを労働生産性向上に結びつけるためにも、各企業が自社に合ったジョブ型人事を導入し、ジョブマッチングが適切に行われる必要がある。多様な先進企業によるジョブ型人事の導入方法の具体的事例集の作成は、多くの企業が人事制度改革を検討する上で、参考になる。

そのほか、労働市場改革に関して特に急がれる施策は、以下のとおりである。少子化の加速を防ぐための若い世代の賃金引上げ、非正規雇用社員に対する同一労働同一賃金の徹底した施行、労働生産性向上の遅れが見られる中小企業への省力化投資やAIツール導入支援、そして、高齢層の就業機会拡大の支援である。

次に、資産運用立国に関して申し上げる。企業価値向上の果実が、従業員の賃金とともに金融資産投資を通じて長期的に家計に還元されるためには、まず、インベストメントチェーンの要であるアセットオーナーが受託者責任を果たし、運用力向上とリスク管理・ガバナンスを適切に行うことなどが必要である。その上で、これから策定されるアセットオーナー・プリンシプルを小規模先も含めて幅広く浸透させることが求められる。

加えて、資産所得倍増プランに掲げられているiDeCo制度の改革や、金融経済教育推進機構による職域での金融経済教育推進も並行して進める必要がある。また、労働市場の変化を踏まえて、確定拠出型企業年金の広がりや、これら各年金のポータビリティの向上も一層重要になる。

○川邊委員

総理、ゴールデンウィークの外遊から帰ってきたら、TBSの世論調査だと7ポイントも支持率がアップしていて、外国から帰ってくるたびに支持率が上がって行ってすばらしいと思うが、本筋は経済であり、ここから賃上げや減税がなされたりして経済での効果が出て、より支持率が上がっていったらいいと思っている。今日の論点について、労働市場改革を通じて日本経済をより成長させていくということにおいては、これから挙げる3点がやはり重要である。1つ目は、リスクリングを前提としたジョブ型雇用のさらなる促進と企業内での定着。2つ目は、AIを中心とした省力化技術の、ある特定分野ではなくて全面、全産業導入。そして、3つ目が中小企業と大企業との人材交流を促進するために副業・兼業制度の100%の導入である。

今回の基礎資料を読むと、それらの3つの点が、実は十分に日本の大企業、中小企業には浸透し切っていないことがあらわになっていると思う。それには複合的な理由があると思うが、その理由の一つには日本の経営者あるいは経営陣が老いていっていることがあると思っている。それで、興味を持って調べたところ、実は1990年から32年連続で日本の経営者の平均年齢は上がっていている。今、平均年齢が60歳を超えているということだが、年齢が全てではないが、やはり年齢によってはこういった新しい働き方を取り入れづらい状況にあるのではないか。

したがって、ここは新しい資本主義実現会議の金看板であるスタートアップ育成をより促進して行って、こういった新しい労働市場改革の考え方を取り入れやすい、あるいは既に前提として取り入れている会社を育てて、企業の新陳代謝を図ることが、結局この3つのポイントが全ての企業に導入される最も本質的な解決方法になるのではないか。

結果的にそのような動きが加速すると、既存の中小企業や大企業もその変化をキャッチアップすることになるため、日本経済全体に効果が波及していくと思っており、スタートアップ育成をより強化していただきたい。

最後に、資産運用の強化についてだが、新NISA制度における拠出限度額の大幅増が、国民の資産運用機運につながったということは間違いはないが、それを踏まえて、企業型確定拠出年金やiDeCoにおいても同様に限度額拡充を実現して、さらなる国民の加入の促進を

していくべきである。同時に、制度や手続のより一層の簡素化や、せつくなのでマイナンバーにひもづいた資産管理、手数料の引下げ等、国民が利用しやすい制度設計をさらに加速していただきたい。

○小林委員

まず、労働市場改革と構造的な賃上げについては、労働市場改革を進めていくということに異論はない。ただし、構造的な賃上げには、ビジネスの付加価値を高め、生産性向上に取り組むということが基本である。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という点は留意すべきである。

次に、ジョブ型人事と労働移動の円滑化について、企業の人事制度は規模や業種等により千差万別である。各企業の事情を十分踏まえて、何を残し、何を变えるかということを確認にすべきである。企業間の労働移動については、既に転職あっせんの分野で民間企業が非常に活発に活動している。これで多くの中小企業経営者が自社で育成した人材の流出に極めて強い懸念と危機感を持っているという点には御留意をいただきたい。

次に、中小企業の実質生産性向上と人手不足対策についてだが、ここで皆様の認識をぜひ改めていただきたい。それは中小企業白書にも明記されているが、一般に中小企業の実質生産性は低いと言われているが、実際は中小企業の実質生産性、これは新型コロナの影響を受けた時期の数字が出ているが、それでもなお中小企業はプラス2.3%の上昇である。大企業もプラス2.4%、遜色ない水準にあるわけである。実質生産性がこれだけ上がりながら名目付加価値の向上につながっていないという部分は、生産性向上によって中小企業が創出した付加価値を、取引価格に適正に反映できないという商習慣、バリアがあるということである。パートナーシップ構築宣言の推進をはじめ、労務費を含む価格転嫁の一層の推進が不可欠である。つまり、価格転嫁力がないがゆえに、その分大手に吸い取られ、結果的に名目付加価値がゼロに近いということが皆さんの目に入っているということで、実際の実質生産性は上がっているということをぜひ認識いただきたい。

中小企業の人手不足対策として、省力化支援は不可欠である。特にデジタル活用の推進とデジタルを使いこなす人材の育成に向けた公的職業訓練の抜本的な強化が必要である。政府を挙げた支援の加速を期待したい。

兼業・副業を認める企業の増加を歓迎する。都市部の大企業人材を人手不足に悩む地方・中小企業での兼業・副業につなげるマッチング支援が重要である。

最後に資産運用立国の推進に対して一言、現役世代の適切な資産形成を支援する観点から、官民が連携して中小企業で働く従業員がリスク面を含めた金融リテラシーを高められるように努力をすべきである。

○澤田委員

まずは、ジョブ型人事指針について述べる。現在、分科会において指針の策定に向けた導入企業へのヒアリング等を進めていただいていると思う。ジョブ型人事の導入においては、個人のキャリア自律を促すよう多様な成長機会を与えることが重要となり、そのため

にも、企業は必要なスキル要件を示した上でこれを適切に評価し、スキルアップが実際に自身の価値向上につながっているということを説明していくことが求められる。

一方、労働移動の円滑化あるいはスキルを身につけ、よりよい就労環境を求めるのは自然のことわりだが、それはあくまで自身のキャリアプランに基づいていることが原則と考える。漫然と短期間で転職を繰り返しては、海外においても実は採用機会を失うということになる。企業内だけではなく、キャリアコンサルティング環境の整備はぜひお願いしたい。

また、最高裁が先月末、特定の職種や業務内容に限定する合意のある労働者に対しては、個別的同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しないとの判断を初めて示した。ジョブ型雇用の広まりの中で、今後、労使間のトラブルが増加していくことが想定される。こうしたトラブルを未然に防ぐためには、企業においても従業員の意思を丁寧に確認し、説明していくことがこれまで以上に重要となる。政府におかれても、ジョブ型人事制度の導入を検討・推進する企業の指針となるよう、業種や業態、規模などの違いに応じた事例を幅広く示すとともに、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、実務上の課題と対応策を整理いただきたい。

次に、資産運用立国について申し上げる。資産運用立国の実現に向けては、アセットオーナーを含めた投資家の運用力の強化に加え、車の両輪として企業が中長期的に成長していくことが絶対条件となる。企業の中長期的な成長に向けては、アセットオーナーを含めた投資家と企業の建設的な対話が重要だが、現状ではチェックボックスを埋めるような機械的な株主総会議決権判断にとどまることが多く、説明内容に踏み込んだ評価を実施する人的余力に欠けるきらいがある。アセットオーナーを含めた投資家の建設的な対応を促すには、事業とファイナンスの深い知見を持ったエンゲージメントの担い手を増やしていくことが最優先課題である。そのような趣旨を踏まえたアセットオーナー・プリンシプルの在り方を整備することが重要である。

また、スチュワードシップ活動の実質化を図る手段として、積極的活用が検討されている、協働エンゲージメントについては好ましい方向性と考えているが、同時に複数の投資家が一斉に企業と対話するため、例えば一部の短期目線のアクティビスト等の投資家集団が企業に過度なプレッシャーを与え、意見を押しつけるような状況に陥るとすることも懸念されている。中長期的な企業成長に資する協働エンゲージメントの在り方をぜひ前面に押し出して検討いただきたい。

○渋澤委員

資産運用立国について2点コメントがある。

1つ目は年金制度改正だが、個人の資産形成を所得税後、そして、税前のセットで支援すべきと考えている。新しい資本主義により改正されたNISA、これは税後が原資になるが、これが社会現象を起こしたことと同様に、DC（確定拠出型企業年金）やiDeCo（個人型確定拠出年金）という税前の制度を改正すべきである。

5年に1度の年金の財政検証が行われる今年、そして、資産運用立国の柱の一つである金融経済教育推進機構が設立される今年、この好タイミングを逃してはならない。

現状の主な課題は、年金に拠出できる金額、これは月額5万5000円だが、これが小さ過ぎて個人の資産経営者の貢献も少ない。また、マイナンバーなどを通じ、転職しても継続できるポータビリティの簡素化も重要である。

資産運用立国の2点目は、地域社会とつなげる役割を促すということである。アセットオーナー・プリンシプルを小規模も含めて多様なアセットオーナーに浸透させるための取組、そして、資産運用の能力の向上や共同運用の選択肢の拡大などの年金基金の改革に私は賛同する。

一方、資産運用立国と地域社会とのかけ橋の存在である地域金融機関の役割にも焦点を当てるべきではないか。日本全国の地域金融機関の市場運用の総額はおよそ100兆円という推測もある。

地域金融機関はもちろんアセットオーナーではない。ただ、預金という流動性・安定性が求められる財源であるという立場を踏まえながらも、地域社会への還元というオーナーシップという意識を自負しながら市場運用をしている現状である。運用能力の向上や共同運用の選択肢の拡大は、年金基金と同様に極めて重要である。

もちろん、個々の地域金融機関の能力を高めることも必要だが、能力向上のためには個々の、特に小規模の地域金融機関の資産運用の共同運用を促すことが大事である。そういう意味では、まずは金融当局が個々の金融機関のオペレーション・システムなどを統一化する、これを促進するインセンティブを検討し、そのインセンティブを設けるべきではないか。

○諏訪委員

初めに、私を含む中小企業経営者は、時代に適応し自己変革をしながら、働きやすさと働きがいがある経営を実践し、従業員の待遇を持続的によりよくしたいと思っている。深刻な人手不足の中、せつかく育てた従業員が成長して他社に異動されると経営に打撃を受けるため、賃上げを含む待遇改善が必須である。ただ、中小企業の自助努力が及ばない課題解決は政府の出番である。特に価格転嫁の推進や知財侵害の抑止強化など、取引の適正化に向けた環境整備を強力に進めていただき、中小企業の自助努力が報われる社会にさせていただくように切に願っている。

まず、取引価格の適正化についてだが、あえて私も発言させていただく。資料19ページの企業規模別の労働生産性の企業間格差について、大企業が急速に伸びている理由や中小企業の伸びが停滞している理由をどのように分析されているのか。中小企業の見かけの生産性の伸びが低い理由として、中小企業は頑張っているのににもかかわらず、取引先に価格転嫁を認めてもらえないというのが中小企業の肌感覚だと思っている。

現在、政府は、取引価格の適正化に向け力強く取り組んでいただき、とても心強く感じている。賃上げ原資の確保に向け、中小企業が労務費を含め価格転嫁できるよう、パート

ナーシップ構築宣言の宣言数の増加や実効性確保を含め、より踏み込んだ政府の対応をお願いしたい。

次に、労働生産性についてだが、労働生産性を高めるためには付加価値向上と業務効率化が必要である。その両方に効くのがAIを含むデジタル化であり、中小企業のデジタル化を伴走型で支援することが必要である。また、省人化投資も重要である。

あわせて、中小企業の自己変革に向けた調整へのサポートが必要である。技術開発や設備投資、新製品開発、知的財産の活用、国内外への販路開拓などについて、より一層力強い財政支援が必要である。

また、中小企業の努力で必死に生み出した稼ぐ力の種である知的財産を保護する必要がある。前回は申し上げたが、知財侵害の抑止に関する指針の作成・公表やそもそも知財侵害が起こらないような制度の導入など、知財侵害の抑止強化策が必要である。

なお、生産性向上には中小企業経営者の世代交代も有効であり、以前も申し上げたが、事業承継税制の特例の恒久化が必要である。

○十倉委員

資料2の論点について、経団連も同様の認識の下、各企業に対応を呼びかけており、制度見直しが進んでいる。

今後の取組の加速に向けて2点申し上げる。

1点目は、社内外における労働移動の円滑化についてである。政府には引き続き雇用のマッチング機能の強化とともに、働き手が安心してスキルアップに取り組める環境の整備・拡充など、労働移動推進型のセーフティーネットへの移行を進めていただきたい。

また、各企業においては、政府による各種施策を有効に活用しながら様々な検討が望まれる。例えば経験者採用や通年採用など採用方法の多様化と、エンプロイアビリティ向上に資するリ・スキリングなどに加えて、その成果を実践する機会を提供すべく、社内公募制など制度面での整備が重要となる。また、仕事や役割・貢献度に応じて、働き手の処遇に適切に反映する人事・賃金制度への見直しも必要である。あわせて、自社の制度が働き方や職業選択に中立なものになっているかとの視点も有益と考える。同時に、政府にはこうした働き方に適した税制や社会保障制度の検討・見直しをお願いしたい。

さらに、論点案の1ページ目にあるジョブ型人事指針については、各企業が自社の経営戦略やスタイルに合った導入方法を検討する上で大いに参考になるものと期待している。政府の旗振りの下、導入企業の御協力により多様な事例を収録予定と承っている。関係者の皆様の御尽力に心より感謝申し上げます。

2点目は、論点案の2ページ目に記されている中小・小規模企業の労働生産性の向上についてである。これは構造的な賃金引上げの実現の前提となるものであり、経団連としても、適切な価格転嫁と併せて、労働生産性向上の必要性を強く呼びかけている。政府におかれても、引き続きカタログ式補助金を各産業分野や各省庁で展開するなど、省力化投資の支援のさらなる加速をお願いする。

○富山委員

皆さんがおっしゃったことは全く私も同意する。ちょっと違った観点から労働市場について申し上げたいが、労働市場の状況は本当に変わった。コペルニクス的に、今、変わっていて、とにかく人手不足は恒常的で、これはもう戻らない。そうすると、いろいろなことで一斉に大転換が始まる。皆さんがおっしゃったことは既に起きていることであって、中途採用は当たり前になってしまっているし、それから、今、人材流出圧力こそが最大の賃上げ圧力になってしまっている。本当に状況は変わっている。

ただ、私は労働政策基本部会の委員をやっているが、現場がやはりなかなかついていけない。あまりにも転換が早くてすごいため、実際に政労使、学者、法曹、いろいろな方が具体的な政策形成に関わっているが、どうしても今までのいろいろな常識とか考え方に引っ張られる状況が現実にある。

多分背景は、1960年代から30年間、高度成長期は終身雇用と年功制で雇用も増えて、賃金も上がった。これは絶対的にうまくいった時代である。これが、90年代以降は終身年功制を守ることで何とか雇用を守ってきたという歴史がある。ところが、今後は労働移動圧力が雇用と賃金を押し上げるという全く逆の方向に回転が始まってしまっているわけで、これを切り替えることは結構大変である。要するに、一生懸命やってきた人ほど大変である。

そのため、この大転換の事実を先入観なしに認識して、過去の思考的経路依存性から脱却すれば、非常にスマートで、専門性を持っている皆さんなので、恐らくそんなにおかしいことにはならないと思う。ただ、現状はまだ啓蒙が大事なような気がしていて、4月にその基本部会でプレゼンテーションする機会をいただいたのだが、その資料を提出している。このかなりの部分がアンラーンの話である。要するに、これだけ状況が変わったということを書いている。

今、たまさかに日経新聞がプラットフォームをつくって、リスキリングのコンソーシアムをつくっているが、これは物すごく多くの会社が参加して、皆さん本当に本気である。今、柳川委員が座長で提言をつくっていて、本当に本気なのだが、やはりこのアンラーンの部分というのは結構いろいろな障害になる。場合によっては、裁判などもひょっとするところについていないところがあるかもしれない。そのため、これは啓蒙を頑張らなくては行けないと私も思っており、私も頑張るが、ぜひとも政権の場でも、いろいろなレベルで啓蒙いただきたい。

それから、最後に資産運用立国、これも私はすごく関わっているところのため、1つ申し上げておくと、インベストメントチェーンの中で上場企業はいろいろな意味で改革をすごく頑張っている。これは会社法の機関設計の問題が残っているが、かなり進んだ。投資家の側もスチュワードシップコードはかなり進んできた。ところが、一番起点で最終受益者のアセットオーナーが遅れている。スチュワードシップコードのサインをしているところもまだすごく少ない。私が取締役をやっているところは全部サインさせたが、まだ少な

い。これが本当は最終受益者のため、ここに焦点を当てたプリンシプル、それから、できれば公務員共済みたいな公的性の強いアセットオーナーが範を示してもらえると他もついていくと思っているため、政策マターではないかもしれないが、その辺もよろしく願います。

○新浪委員

1点目として申し上げたいのは、経済同友会の会員から聞かれるのは、若い世代も当然のことながら重要なのだが、今後、50歳前後である団塊ジュニアの世代から60代にかけてのいわゆる中高年層の方々に、もっと意欲を持って活躍いただけるようにならないといけないということ。また、若い世代を始めとして一部の人材はもう自然と動いているが、もっとこの方々にも焦点を当てていかななくてはいけないという指摘を多く受けている。

なかなか大変ではあるが、日本経済のダイナミズムを考えても、こういう方々が、働きたい方は例えば70、75歳といった長い間働けること、人材の流動化の中にきちんと組み込むことが必要なのではないか。絶対に政策から抜けてはいけない世代である。相当な人数がおり、だいたいバブルの頃に採用された方々。中高年層のキャリアデザインとリスキリングというものも決して忘れてはいけない。ただ、なかなか私どもも好事例を研究し切れていないため、官民を挙げて少し事例研究をしなくてはいけないと考えている。

経済財政諮問会議においても、シンガポールの事例を紹介しているが、シンガポールにおいては、生涯を通じて個々の潜在能力を伸ばすような企業・個人向けの支援を10年前から行っている。日本も学んでいくべきではないか。

そして、人材流動化が進んでいる国は、いわゆる雇用条件に関係する情報を集約し、開示するプラットフォームや、競争的労働市場が構築されているのではないか。以前この会議で提言をし、実行することになっているはずだが、現状はどこまで進んでいるのか。人材の流動化自身は進み始めているため、早急にこの仕組みを実現させるべきである。

また、大企業から有為な中堅・中小企業に移動するということも加速的にサポートすべきではないか。

そして、2点目としては、労働力の量を確保するためには健康長寿、そして、いわゆるビジネスケアラーの解消、年収の壁への対応、これらをきちんと行い、また、在職老齢年金といった制度もきちんと見直すべきではないか。

3点目は、御案内の通り、エッセンシャルワーカーが大変重要。この方々をしっかりとより支え、かつ増やしていくというなかなか難しいことをしていかななくてはならない。そのためにも、3年以内など、最低賃金1,500円を早期に実現する。そのめどをつけていくべきではないか。

○松尾委員

まずは、これまでの新しい資本主義実現会議の議論、取組が成果に結びついていることについて、大変すばらしいことである。基礎資料にもあるように、人材の流動性が目に見える形で数字として向上しており、さらに昨今、賃金上昇の傾向もはっきり見られ、労働

市場に非常によい影響を及ぼしている。

キャリア形成、人材流動の意向が高まりつつも、それを実現するリ・スキリングはまだ十分に浸透していないというのが課題である。5年間で1兆円という予算を確保し、マナビDXなどの様々な整備がされているものの、大きく2つ課題がある。

一つは、以前の会議でも述べたが、リ・スキリングの予算の中でデジタル、AI等の新しい技術の習得に使われている割合が少な過ぎるということである。給与が伸びるのはこうした新しい技術、あるいは新しい技術と従来からの産業の組合せのため、そこに予算がきちんと向かうようにすることは大変重要である。

2つ目は、リ・スキリングの移行はあっても、何を学ぶべきか、どうやって学ぶべきか分からないという個人が多いということである。出口から逆算して何を学べばよいか、シミュレーションに分かりやすい形で道を提示する。学びのパスを整備する。そして、それを周知していくということが必要である。

また、基礎資料の中には、生成AIはスキルが低い人を助け、格差を縮めるという調査も紹介されている。中小企業にAIツールの導入をしていく、加速していくということは大変重要である。これも以前述べたが、IT導入補助金、省人化補助金などがスタートアップのサービス製品に使われること、そのためにスタートアップがきちんと登録するように促していくということは重要である。

最後に、ジョブ型の雇用についてである。最近あった大学での話を少し紹介したい。東京大学としては、世界のトップ大学に負けないように大学の研究力を高めたいわけだが、教員や研究員が研究で成果を出すにはどうしたらいいかというと、時間が必要である。そのために、研究や教育と関係ない業務の時間をいかに減らすかということが重要である。これは間違いないことである。

ところが、大学教員にとって最も頭が痛いのが試験業務である。大学、大学院の入試は、当日の監督業務だけではなく、問題を作る作業、問題にミスがないかを何段階にもわたって確認する作業、印刷、当日までの保管、試験の実施、採点、結果の取りまとめ、判定、研究科や大学本部への報告ということで、当日の業務だけではなくて、その前後半年ぐらいの間、様々な業務がある。

つまり、この入試の担当になると、1年の半分ぐらいこの業務に関わらないといけないということである。しかも、これは機密性の問題から外部に委託ができない。そして、何か問題があると試験の訂正というのが行われるが、これが大問題になる。大きな訂正、つまり、結果に影響を与えるような問題の不備があると、大学はそのことを発表するし、そうした問題を起こした専攻とか研究科はつるし上げられる。そのため、これに教員は相当な時間と心的な労力を割くということになる。

それで、最近あった話が、定年を迎えて既に退職した教員を試験監督業務の担当として短時間雇用することができないかということである。これができると、現役の教員がより研究、教育活動に専念することができるし、しかも、退職した教員というのは試験のこと

がとてもよく分かっているため、きっちり間違いなくやってくれるということで、非常に向いている。

これは一例なのだが、こういうふうに専門的な人材であってもジョブ型雇用によって分業を進めるということで、シニアの活躍の場の提供にもなるし、現役世代の生産性が高まることになるということで、労働市場にいい影響があるのではないかと考えている。プロフェッショナルな人材のジョブ型雇用についても、ぜひ進めていただきたい。

○村上委員

今回まとめていただいた労働市場改革に関する論点については、おおむね同意する。内容的には、この3年間本会議で何度か議論しているとおり、労働環境の抜本的な構造改革が必要であるという点に関して異論はない。

変化を起こすための具体的なアクションというのは、究極、各企業に委ねられるということのため、政府として注力すべきは民間企業の自助努力を促す環境づくりである。そういった観点から、近年何度か議論されている退職金課税制度の中立化などは、本当に政府の責任として不可欠、不可避である。多様な働き方を促進し、労働市場の流動性を高める。そして、それが中長期的には生涯の賃金を高めるということに大きく寄与することは、皆様も同意なさると思う。

しかし、このような税制変更の導入は、終身雇用前提の労働環境に順応してきた多くの日本人の労働者の方々、特に中高年齢層のサラリーマンの方々が困惑するという現実があるため、このような現実に対して政府として丁寧な対応をするということも必要である。

こういったところを鑑みて、特に今回提案されているジョブ型の人事指針を政府主導で展開していくという案に関しては賛同する。前向きな転職が当たり前の日本になっていくためには、その土台づくり、つまり、個々の労働者のマインドセットや社会全体の風土の変化を促進するということで、こういった手段は有効である。

ジョブ型の浸透には、シニア層の就業という意味合いにおいても大きな意義があると考えられる。定年時に個人の能力に関係なく一律に退職するという画一的な制度から、年齢に関係なく個人のスキルあるいは能力に基づいた評価に移行することにより、個人のリ・スキリングあるいはアップスキリングに対する意欲を高めるだけでなく、雇用者にとって、会社にとっても必要な労働力を確保できるというような大きな施策になる。

そして、このようなマインドセットの変化は、できるだけ早い段階から醸成することが有効である。社会人になる前に、教育の現場においても、自身のキャリア形成に対して能動的にオーナーシップを持てるような人材育成を始めることが重要である。

最後に、資産運用立国に関してだが、近年の日本株ブームに支えられたモメンタムを一過性に終わらせないためにも、アセットオーナーの運用力の強化が必要だということに関して同意する。

先ほどコメントがあったが、ここにはプロフェッショナルリズム、プロフェッショナル化が必要である。この分野こそ実は一番ジョブ型雇用が向いている、あるいは不可欠である。

日本の多くのアセットオーナーの担当の方々、運用担当者の方々が、人事のローテーションの一環として異なる分野から配属された方々がかなりまだいらっしやるという現状を打破する必要がある。私がゴールドマン・サックスという会社でアセットオーナーの方々、これはアメリカだが、お話をさせていただいたときには、大変シャープな方々がいらっしやった。そういった方々はこの道何十年、かなり深く専門的な知識を積まれた方々である。そういった方々が日本のアセットオーナーの中にも今後出てくるところを我々としては考えるような制度をぜひこちらでも議論していきたい。

○米良委員

日本の最も重要な社会課題の一つ、少子高齢化からの人手不足、ただし、視点を変えれば、人手不足は企業変革のチャンスであると思ひ、変革を推進する企業を政府として応援していくことが雇用の流動性、生産性向上を飛躍的に起こしていく契機になる。

本日のお題である労働市場の円滑化、ジョブ型人事指針について賛同する。

まず、論点案の一つにあった、日本は勤続年数15年以降より年収が上がっていくということに大変課題を感じた。東京財団の調査でも、年収が高いほど子供を持つ割合が多く、特に東京では1000万円以上の世帯年収がないと子供を持つことができない肌感覚を持っているという話もある。若い人たちは年収を上げるのに15年も待つことができない。若い層が賃金をより上げて、能力を向上するためにも、ジョブ型の導入を推し進める必要がある。

例えばデジタル人材、AI人材は明らかに若手の活躍が大きいし、それはエンジニアのようなスペシャリストだけではなく、営業人材においても、いかにデジタルを活用し、生産性を上げるかが強みになると思っている。そういった人材を能力評価し、人材の流動性を上げていくためにも、ジョブ型人事指針の策定を進め、有能な人材に対して魅力的な働く環境を提供する会社こそが成長し続ける国の環境というものをつくるべきである。

また、副業・兼業の普及と同時に、大企業における中小企業やスタートアップへの出向プログラムを推進いただきたい。弊社にも大手金融機関から出向いただいているが、大企業からいきなりスタートアップに飛び込むのには勇気が要るだとか、中小企業環境がフィットするか分からない、そういう方は多いと思う。私も正直、スタートアップの環境が全ての人に合っているとは思わない。それぞれの人たちが自分に合った環境をより見つけやすくするためにも、気軽にチャレンジでき、流動性を高める施策をより多く進めていただきたい。

最後に、資産運用立国について意見を述べる。私も大学の寄附集めのお手伝いをしていると、運用型基金であるエンダウメントへの関心が非常に高まっていると感じる。米国を中心に、エンダウメントの活用は大学の自立性を高めるし、卒業生の母校に対するエンゲージメント向上につながっていると聞く。

大学もそうだが、今回の論点案にもあるとおり、広く公的な側面を持つアセットオーナーが受益者等の利益を追求するための備えがあることを自ら点検し、関係者に示すことがますます重要になっていると考えるため、アセットオーナー・プリンシプル等の取組を進

めていただきたい。

○柳川委員

やはり労働市場改革と言うと、かつては政府が主導して何かを変えていくという意図があったと思うが、今は、実態のほうが変わってしまった。

大きく変わってしまって、例えば、大学では松尾研究室というのはかなりスタートアップがどんどん出てくるというイメージで、特殊なのではないかと思われるかもしれない。しかし、経済学部の学生も、既に終身雇用の勤め先を探しながら就職活動をしている人は誰もいない。そんなことは考えていない。これは10年前の経済学部の学生とも5年前の学生ともやはり相当違って、働くということあるいは会社に就職するということのマインドが随分変わってしまった。

私の周りにいる学生は日本全体からすると特殊かもしれないが、やはり若い人を中心に雇用に関する働き方に関する考え方が相当変わった。これはやはり人手不足の部分が大きかったと思うが、労働市場はこれだけある種流動化が進んできた。仲介企業も含めていろいろな制度が進んできたということが変わった。

ただ、やはり人事制度であるとか、人々のマインドであるとか、あるいは様々な広い意味でのソフトも含めた制度整備がまだ十分でない。そういう意味で、労働市場改革というのは、やはり変わってきた時代に合わせた制度をしっかりとつくっていくところなのだと思う。

制度という意味では、狭い意味の制度だけではなくて、人事の中でどうやってスキルを評価して、どうやってそれにマッチしたようなジョブを組み立てて、それで契約をするか。そういう意味でのジョブ型というものがまだまだ制度としてきちんと定着していないという意味では、ここに書かれているようなジョブ型人事指針みたいなものをつくって、実態としてほかの会社が何をやっているのか、どういうふうにやればいいのかということをしつかり進めていく意義はある。

一人一人のマインドは、若い人は変わってきたと言ったが、50代、60代の人たちはかつてのイメージで働いているし、そこからなかなか抜け出せない。そういう意味ではアンラウンがやはり重要であり、あるいはリスクリングがかなり重要で、日経でリスクリングのコンソーシアムをつくって、報告書がまとまるが、かなりの人事の方、かなりの企業の方が参画しているというのも大きな変化の流れである。

ただ、その中でやはり制度的に必要だと思われるもの、政府に期待するものが随分大きくて、一つはワンストップ的にいろいろなリスクリングの情報が分かるように、使いやすくしてほしいというようなところもあり、その辺りはぜひ政策的に考えていただきたい。また、全世代型のリスクリングということで、いろいろな中高年の方々こそがリスクリングによって非常にメリットを受けられるはずのため、そういうための制度整備であるとか、前から言っていることだが、やはり重要である。

中小企業の話に関して言えば、省人化、省力化投資が圧倒的に重要なことは間違いない

ことで、ここをもってどうやって労働生産性を上げていくかというのが重要である。そういう意味では、兼業・副業というのも大企業、中小企業双方にウィン・ウィンの関係がつかれるため、ここの制度整備というのはまだまだやる余地があると考えている。

それから、資産運用立国の話は、やはりアセットオーナーの高度化、あるいはそのこのプリンシプルをしっかりとつくっていくことはかなり肝だと思う。今、一番と言いませんけれども、そこが遅れている部分があるため、ここはしっかりと進めていくべきである。

○芳野委員

意見書も提出しているが、本日は大きく4点について申し述べたい。

1点目は賃上げの環境整備についてである。2024春季生活闘争では5%台の賃上げが実現し、四半世紀にわたり凍りついていた経済社会が動き出した。この流れを着実に強めていくためには、物価を上回り生活向上を実感できる賃上げを継続・定着させていくことが重要である。政府には適切なマクロ経済運営と中小企業が持続的に賃上げできる環境整備をお願いする。

また、日本は、諸外国と比べ、教育、子育て、住宅などのコスト負担が重く、加えて、物価高の下で家計収支は悪化し、中高年層ほど赤字世帯の割合が高い状況にある。全ての働く人が生活向上を実感し、未来に希望を持てるよう、総合的な政策推進をお願いする。

2点目は三位一体の労働市場改革についてである。技術革新等に伴い、スキルの変化が想定される中、今、必要とされるのは環境変化に対応するための能力開発に向けた環境整備であり、労働移動の推進や雇用慣行の一律的な見直し、ジョブ型人事の導入ではない。

また、労働者が適切なキャリア形成を行うには、企業の責任において雇用形態にかかわらず等しく能力開発機会を提供すべきである。その際、意識啓発やキャリアカウンセリング、能力開発時間の確保、スキルの適切な評価・処遇がセットで実施されるべきである。

さらに、労働移動が常態化すれば、企業が責任を持って労働者の能力開発に取り組まなくなることが危惧され、高い専門性を持つ人とそうでない人との格差が広がることが懸念される。

3点目はジョブ型人事についてである。ジョブ型人事に限らず、人事制度は、論点案が指摘するように自社のスタイルに合った導入方法を各社が検討することが重要である。政府は一律的な雇用システムの見直しを推進するのではなく、ジョブ型人事指針を通じて個別企業の支援に努めるべきである。

4点目は資産運用立国についてである。アセットオーナーには企業年金も含まれるが、企業年金は賃金の後払いとしての性質を持ち、労使自治・労使合意の尊重を前提に、長期にわたり確実に給付が保障される運用が必要である。投資促進等の政策的な目的で過度なリスクテイクやそれによるリターンの獲得を目指すなど、特定の方向性に誘導することがないよう留意すべきである。

○鈴木財務大臣 兼 金融担当大臣

個々の労働者が主体的に成長分野に移動できる環境整備を図るための労働市場改革を着

実に進めることや、家計の勤労所得の拡大を促進していくことが必要である。

それに加えて、資金の流れを創出し、家計の金融資産所得を増やしていく資産運用立国の実現も重要である。昨年12月に策定した「資産運用立国実現プラン」を可能な限り迅速かつ有効的に実施していくことが必要だが、この一環として「アセットオーナー・プリンス」についても、お示した骨子案に基づき、また、本日いただいた御意見を踏まえて、関係省庁と連携の上、この夏をめどに成案とすべく、作業を進めていく。

○武見厚生労働大臣

今後、我が国は長期的に労働供給制約が見込まれるが、労働参加の促進とそれを支える労働市場の整備に一体的に取り組むことが重要である。

具体的には女性、そして、高齢者、さらに外国人の方々が活躍するための課題に取り組むとともに、その処遇の改善、多様な働き方を支える就業環境の整備などを進め、労働参加を促進していく。

また、リスキングや労働移動の円滑化等の三位一体の労働市場改革、それから、セーフティネットの整備やマッチングの強化により、労働市場を整備していく。

こうした労働政策を通じて、多様な働き方の実現を通じた労働者の能力発揮を促すとともに、成長分野・エッセンシャル分野への労働供給を進め、社会のダイナミズムを維持・向上させていくことを考えている。

○齋藤経済産業大臣

足元では30年ぶりの賃上げや投資という潮目の変化が生じており、こうした動きを何としても継続させる必要がある。もしここで政府が一步前に出る政策の手を緩めれば、これまでの努力が水の泡になってしまう。デフレ完全脱却に向けて、成長期待を維持し、賃上げと投資の力強い動きを継続させる上でも、現在が正念場である。

企業の投資意欲は引き続き強いものがある。一方で、人手不足が投資の制約になるおそれがある。このため、省力化投資を力強く支援していくとともに、同時に労働者の能力を引き出し、向上させて、生産性を上げていく必要もある。本日の議論にあるジョブ型人事は、そうした観点からも重要である。

これまでは勤続年数が長ければ賃金も必ず上がるという社会だったが、しかし、既に日本社会はスキルが高い人がそれに見合った賃金を得ていくという時代に移りつつあるのではないかと。そうでなければ、若い人のモチベーションも上がらないし、企業の生産性も上がらない。企業や業種にもよるが、ジョブ型人事によって、意欲ある方がスキルを身につけることで年功序列から解放され、社内・社外を問わず成長分野へと労働や移動しやすい仕組みを官民でつくっていくべき時期に来ているのではないかと。

○新藤新しい資本主義担当大臣

総理より締めくくりの御発言をいただく。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の御発言をいただく。

○岸田内閣総理大臣

本日は、労働市場改革及び労働移動の円滑化について議論を行った。これに加えて、資産運用立国についても議論を行った。

これまでの我が国の賃金は、若い世代の賃金が低く、勤続15年目から19年目で急速に上昇する傾向があり、結婚や子育てに影響を与えている。また、若い人の終身雇用に対する考え方が急速に変化している。来年以降、持続的に賃上げを実現するためにも、社内・社外ともに労働移動の円滑化が重要である。日本企業の競争力維持のため、ジョブ型人事の導入を進めていく。

他方で、日本企業といっても、個々の企業の経営戦略・歴史などは千差万別であり、自社のスタイルに合った制度を各社が検討できることが大切である。このため、多数の企業事例を集め、導入目的や雇用管理、導入プロセスについて具体的に明らかにしたジョブ型人事指針をこの夏に公表する。また、シニア層に仕事の機会を提供するため、ジョブ型人事の導入と併せて、役職定年などを見直した企業についても情報を提供いただく。

次に、一人当たりの労働生産性は、近年、大企業が急速な伸びを示しているのに対し、中小企業の伸びが停滞している。特にスキルが不足している従業員に対して効果あるAIの導入やDXをはじめ、省力化投資について、各省庁で具体的なプランを検討し、政府を挙げて支援を加速する。他方で、果実が中小企業に帰属するよう、取引関係について大企業にも協力をお願いする。

加えて、資格職などにおける分業・兼業を推進することで、人手不足緩和を図る。

資産運用立国については、成長の果実を幅広く家計にもたらすために、アセットオーナーの運用力強化が必要である。アセットオーナー・プリンシプルをこの夏に策定するとともに、公的年金・共済組合には運用力強化の取組方針を公表いただく。

新しい資本主義の実行計画の改訂に向けて、議論を加速する。引き続き、委員の皆様の御協力をお願いする。

(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。