

第3回新しい資本主義実現会議 議事録

(開催要領)

1. 開催日時：令和3年11月26日（金）13:00～14:06

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 山際大志郎 新しい資本主義担当大臣

副議長 松野 博一 内閣官房長官

後藤 茂之 厚生労働大臣

萩生田光一 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社長

櫻田 謙悟 経済同友会代表幹事代表取締役社長

澤田 拓子 塩野義製薬株式会社取締役副社長兼ヘルスケア戦略本部長

渋澤 健 シブサワ・アンド・カンパニー株式会社代表取締役

諫訪 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社長CEO

松尾 豊 東京大学大学院工学系研究科教授

三村 明夫 日本商工会議所会頭

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

賃金・人的資本について

3. 閉会

(資料)

資料1 賃金・人的資本に関するデータ集

資料2 翁委員提出資料

- 資料3 渋澤委員提出資料
資料4 富山委員提出資料
資料5 三村委員提出資料
資料6 柳川委員提出資料
資料7 芳野委員提出資料
資料8 後藤厚生労働大臣提出資料
資料9 萩生田経済産業大臣提出資料
-

○山際新しい資本主義担当大臣

ただいまから、第3回「新しい資本主義実現会議」を開催いたします。

今回、鈴木財務大臣は、公務のため、欠席となります。また、松野官房長官は、公務のため、途中からの出席となります。

本日は、賃金・人的資本について御議論いただきたいと存じます。

データ集については事前にお送りしておりますので、これも参考にしていただいて、早速議論に入りたいと思います。

まずは、労使の団体の関係の委員から御発言をいただきたいと思います。

櫻田委員、お願ひいたします。

○櫻田委員

私からは、第二回会議を踏まえて作成された緊急提言の序文の言葉をもう一度振り返りながら、お話をさせていただきたいと思っています。

本日の議論も、この新しい資本主義の起動に向けた考え方が原点でありまして、やはりそこにしっかりと根差していかなければならないということだろうと思っています。つまり、賃金や労働分配率に関しても、製品に限らない様々なイノベーションによる生産性の向上、「人」への投資の強化、ダイバーシティーとインクルージョンを促す働き方改革といったものに結びついていかないと、一過性の賃上げに終わってしまう。こうした問題意識に基づいて意見を申し上げたいと思います。

御案内のとおり、世界的に労働分配率が低下して、格差拡大が問題となっている中で、各国で新しい資本主義が必要だということで、既に様々な議論が行われています。この序文に掲げられた言葉で、世界を先導する決意といった表現がある部分について、30年間にわたって賃金が官民ともに上がってきていませんということを、やはり正面を見据えて自問自答しなければならない。そして、世界が納得し、共感する所得向上の具体策と共に提示しないと一過性で終わってしまう。

日本全体として見れば、所得の向上を実現するイノベーションを創出できなかったことに原因がありまして、私たち民間企業は、自分たちが目指すイノベーションとは何なのかということを具体的に説明できるかどうかが求められていると思っています。その際には、質の高い人材の獲得やスキル向上のための「人」への先行投資は必ず必要になります。き

れいごとを申し上げるつもりはありませんが、労働力をコストと捉え、人件費の抑制によってわずかな収益を確保するという経営は、新しい資本主義における企業のあるべき姿ではないと思っています。優れた人材が生み出すイノベーションによって社会の課題を解決し、人への投資に見合った利益を実現する。一方、労働の価値に応じた対価である賃金を払えない企業からは社員が去ってしまう。こうした環境にしなければ、経済における新陳代謝は加速せず、賃金も上がっていないかと思います。

私たちの会社の子会社では介護事業を行っていますが、今回の政府の決定に先駆けて介護職の給与を引き上げています。当面の収益はもちろん圧迫されますが、より良い人材の獲得やデータ管理による効率的な労働の追求によって、必ず生産性は高まっていくと確信しています。

報道では、同様の考え方で賃金水準を引き上げる企業も見られています。こうした人への投資を加速する際に重要なのが雇用の流動性です。企業が社員を囲い込むのではなく、社員がより良い企業に移動していくために、是非政府には労働法制・税制・社会保障制度の見直しをしっかり進めていただきたいと思います。

また、市場競争の枠組みの中で、財務諸表に表れない投資や社会課題への貢献をしていることの価値をどのように評価するのか。この会議で、時価総額よりも適切に企業全体の総合的な価値を評価する仕組みはこれだという例示を是非つくり上げていきたい。それによって、企業は人への投資を一層拡大しやすくなるはずです。

企業による人への投資が起点となって、イノベーションで成長する。労働の価値が十分に報われて、全ての社員に内外で飛躍するチャンスがある。そして、スタートアップだけではなく大企業も、様々な経営資源を使い、自らの強みを生かしたビジネスによって社会課題の解決に取り組み、そのミッションや志に共感する人材が国内外から集まり、ダイバーシティーの下でイノベーションがさらに加速していく。こうした企業があふれ、正しく評価される経済こそが、世界を魅了する、日本発の新しい資本主義の姿ではないでしょうか。実現した際には、是非1人当たりのGDPといった経済指標でも、少なくともベスト10やベスト5に入っていく存在になりたいと思っています。この政策の実現に向けて、微力を尽くしていきたいと思っています。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

続きまして、三村委員、お願いします。

○三村委員

中小企業を取り巻く5つの事業環境を踏まえた、賃上げの基本的な考え方についてお話ししたいと思います。

第一に、上場企業の中間決算は総じて好調でしたが、規模や業種による業績回復の跛行性が著しい、いわゆるK字型回復状況の中、好業績を上げる中小企業もあるものの、多くの中小企業の業況感はまだ水面の下にあると思っております。

第二に、最近、特に交易条件の悪化が問題になっております。年初来、原燃料や資機材の高騰が続き、「国内企業物価指数」が上昇し続ける一方、「消費物価指数」は全く横ばいの状況が続いております。その結果、総じて交易条件が悪化し続けていますが、中小企業の悪化が特に顕著で、収益に悪影響を及ぼすことになります。

なお、この状況の中で、日本の潜在成長率低迷の根幹に関わる「デフレマインドの桎梏」という課題を見いだすことができると思います。消費者物価が上がらず、生産者物価が上がり続ける状況はサステナブルではありません。それでも、消費者の反応を恐れて、事業者は値上げに踏み切れずにいます。本来であれば、諸外国のように、消費者物価が上がり、それによって企業が付加価値を向上させて生産性を高め、それが賃金に回り、消費者もある程度物価が上がっても耐えられるという循環が形成されることが必要だと思っております。

第三に申し上げたいのは、コロナ禍にあっても賃上げ圧力は潜在的に高まっております。広範な業種で再び人手不足傾向が高まりつつあり、日商の6月の調査でも、調査対象企業の41%が賃上げを行い、そのうち、業績が改善しない中で人手確保のためやむなく賃上げをする企業、いわゆる「防衛的賃上げ」と申しておりますが、これが30%に上ります。これは、労働分配率を高める方向に作用しております。

第四に、中小企業の収益構造問題です。事務局資料の5ページにありますが、大企業の労働分配率は50~60%であるのに対し、中小企業は75~80%になります。そうすると、残りは20~25%しかありませんが、その中から金利や租税公課に約15%、配当に2%が費やされ、残りが将来への投資などの原資になります。コロナ禍にあっても、ポストコロナを見据えて、多くの事業者が既に能力増強や事業革新に向けた設備投資や研究開発、イノベーションに取り組んでおりますが、そのためには原資が必要です。中小企業の場合、コロナ禍以前でも付加価値の約8%、足元では4%程度しかこの原資はありません。中小企業が将来に向けた投資を行なながら賃上げを実施するためには、これらの原資となる付加価値を増やすことが不可欠だと思っております。

第五に、配付資料5を御覧いただきたいと思います。

中小企業のもう一つの構造的な課題として価格転嫁力があります。この資料はパートナーシップ構築宣言の取組の大きな原動力となった、私どもにとって非常に重要な中小企業庁のデータです。詳細な説明は省きますけれども、左の中小企業の製造業では、ずっと前から実質的な労働生産性の伸びは4~5%あったものが、取引価格の引下げにより、結果として名目1%程度の付加価値の伸びにとどまっているデータです。これが、中小企業が付加価値を引き上げられない大きな要因であり、是正する必要があると考えております。

以上が中小企業を取り巻く5つの事業環境ですけれども、これらを踏まえて、中小企業における賃上げの基本的考え方を述べたいと思います。

まず、K字回復の中で中小企業でも付加価値を増加させている事業者には、ぜひとも積極的な賃上げを期待します。

次に、業種によっては厳しい事業環境が続き、交易条件が悪化している中で、賃上げ原資となる付加価値余力に乏しい中小企業に対して、一律に賃上げを求めるることは不適切と考えております。人手不足が顕在化し、賃上げ圧力が潜在的に高まる中で、市場に委ねても、先ほど申し上げましたように防衛的賃上げのように賃金を上げざるを得なくなる場合もたくさん出てまいります。さらに、ポストコロナを見据えた将来への投資等の動きを無理な賃上げによって妨げるべきではありません。

したがって、真に必要なのは持続的な賃上げのモメンタムであり、それは一時的な支援対策だけで実現することはできません。賃上げに関して本来取り組むべき課題とは、付加価値が伸びない中小企業について、官民連携の下、デジタル化などによる生産性向上の取組や「パートナーシップ構築宣言」の推進による取引価格の是正に粘り強く取り組むことで、付加価値を増加させ、賃上げできる環境をつくり出す以外にはないと思います。

そして、特に申し上げたいのは、雇用の7割を占める中小企業の生産性を引き上げることが、日本全体の生産性を高め、経済を成長させることに直結する極めて重要な課題と考えます。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

続きまして、芳野委員、お願ひいたします。

○芳野委員

賃上げについて考え方を述べさせていただきたいと思います。詳細はお手元の資料でお示ししておりますので、そのポイントを発言させていただきます。

まず、現状認識についてです。日本の実質賃金は、20年以上にわたり長期低落傾向にあります。マクロ的に見ますと、就業者1人当たりGDPの中期トレンドは緩やかに上昇しているにも関わらず、労働者への配分が過少なため、働く者の多くは生活が良くなったりは実感できず、将来の生活が良くなるという見通しも持てずにいる状況です。

日本の賃金水準は1997年がピークで、依然としてその水準には戻っていません。

また、諸外国と比べ、企業規模間・雇用形態間・男女間の格差が大きい状況です。全体的な賃金水準の引上げとともに、賃金格差をより強力に是正していくべきと考えております。

次に、連合の取組について触れたいと思います。2022春季生活闘争において、産業の底支えや格差是正に寄与する賃金水準追求の取組を強化しつつ、これまで以上に賃上げを社会全体に波及させるため、それぞれの産業における最大限の底上げに取組むことや、定期昇給相当分を含め4%程度の賃上げを目安とすることなどを、12月の中央委員会に提起いたします。

また、全ての労働者を対象とする企業内最低賃金協定を締結し、その締結額を時給1,150円以上とすることを目指し、賃金の底支えに取組むことにしています。

そして、政府への要望について触れたいと思います。企業規模間格差是正には、中小企

業が賃上げしやすい環境を整えることが必要不可欠ですので、政府が9月に設定した価格交渉促進月間の成果と課題を早急に総括し、サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配を促すべきと考えています。

介護・看護・保育などで働く労働者の待遇改善には賛成ですが、働きの価値に見合った賃金水準の実現には不十分です。政府には水準到達を後押しするより一層の取組強化と、確実に労働者の手元に行き渡る仕組みをつくり、企業には助成金等を労働者の賃上げに確実に分配することを求めたいと思います。

男女間賃金格差の解消に向けては、勤続年数や管理職比率が格差の要因とされていますけれども、女性の担う仕事、職務や職域はどうなのか、といった男女雇用機会均等法の履行確保や女性活躍推進法に基づく行動計画の策定などの取組を徹底するとともに、男女が共に働きやすい環境を整備することを求めます。

最後に、賃上げは、労働組合があるからこそ要求を出し、労使の話合いで決めていきますが、労働組合のない企業が日本ではほとんどであり、健全な労使関係の構築のためには、やはり労働組合が必要であると考えております。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

それでは、最後に十倉委員、お願いいたします。

○十倉委員

来年の賃金引上げに関して申し上げます。

経団連は昨年11月に公表いたしました「新成長戦略」におきまして、サステイナブルな資本主義を提唱し、持続可能な成長の実現に向けた多様なステークホルダーとの価値共創の重要性を強く訴えてまいりました。

こうして生み出された成長の果実を、働き手や株主、社会などのマルチステークホルダーに対してバランスの取れた分配を行うことが、企業には求められております。特に、重要なステークホルダーである働き手との価値共創によって生み出された収益や成果を適切に分配することによって、賃金引上げのモメンタムを維持していくことが重要です。そして、このことがサステイナブルな資本主義の実現に寄与し、我が国の経済の持続的発展につながっていきます。

こうした考え方とは、まさに岸田総理が目指す新しい資本主義と軌を一にしております。企業は、デジタルトランスフォーメーションやグリーントランスフォーメーションを視野に入れながら、成長分野に経営資源を重点的に投入し、働き方改革を深化させて生産性を高め、分配の原資となる付加価値の最大化にまずは注力した上で、岸田総理が掲げている「成長と分配の好循環」の実現に寄与していきたいと考えております。

こうした社会性の視座に立ちながら、来年の春季労使交渉におきましては、業種や企業ごとによる業績のばらつきが拡大する、いわゆるK字回復の中で、一律的な賃上げの検討ではなく、各企業が自社の実情に適した賃金決定を行うという「賃金決定の大原則」にの

つとった検討が重要となります。

経団連といたしましては、「成長と分配の好循環」の実現への社会的な期待も考慮しながら、引き続き、賃金引上げのモメンタム維持を呼びかけてまいります。特に、収益が高い水準で推移している、あるいは増大した企業に対しては、賃金引上げに向けた積極的な検討を求めていきます。また、収益が十分に回復していない、あるいは減少した企業には、労使で徹底的な議論を行い、自社の実情にかなった対応をお願いしたいと思います。

こういったメッセージを、経団連が来年1月に公表します「2022年版経労委報告」の周知等を通じまして、広く発信してまいります。

他方、賃金引上げの成果を個人消費の喚起へと着実に結びつけていく、すなわち「成長と分配の好循環」を実現していくためには、国民における将来不安の払拭と安心感の醸成が欠かせません。政府におかれましては、社会保障制度の持続可能性を高め、国民の将来不安を払拭すべく、給付の適正化や効率化など、制度改革の断行をお願いいたします。また、各企業が努力で高めた生産性を適正に価格転嫁できる環境整備をお願いいたします。

あわせて、働き手の安心感とエンゲージメントの向上に向けて、産官学が連携して、リスクリソースやリカレント教育など、「人への投資」といった観点からの検討も重要と考えております。この点、政府におかれましては、人的資本への投資をキーワードとして掲げられておられることを大変心強く感じております。この点に関する取組もぜひよろしくお願ひいたします。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

本日はあらかじめ発言希望を伺いましたので、発言希望の登録をされた方について、席の左側から順に御発言をいただきます。

まず翁委員、お願ひいたします。

○翁委員

資料2を用意しておりますので、そちらを御覧ください。

日本の賃金のデータは主要先進国の中で顕著でございまして、やはり労働生産性上昇に見合った賃金引上げは、「成長と分配の好循環」の大前提だと思っております。労働生産性の上昇に見合った賃上げができるように、賃金上昇停滞の原因を分析し、データに基づいた、できるだけエビデンスベースでの労使交渉が行われるよう、サポート、環境整備ができないかと考えております。

ちなみに、労働生産性に見合った賃金が実現しているスウェーデンの賃上げ交渉は、輸出産業の組合が中心になって、労働生産性上昇率に今後見通せる物価上昇率を加えて平均賃金引上げ率を考え、さらに国際競争力を勘案して賃上げ交渉をし、労使が合意してそれをベンチマークとして各産業が賃上げを実現しております。

日本でも、まず資料2の1でございますが、労働生産性が低迷し、実質賃金が上がっていない業種、企業については、まず労働生産性の引上げ、すなわち技術革新、DXで資本

装備率を上げ、人的資本に投資をしていくということが必要だと思います。特に非製造業、中小企業などはその必要性が高いと思います。

社会全体のレベルでも人材の高生産性分野への持続的なシフトが重要で、職業訓練、教育などの人材投資とマッチング機能の強化されたシステムづくりが鍵だと思っております。先ほど御紹介したスウェーデンでも、労働生産性が上昇し続けたのは、このようなシステム構築によって、成熟分野から成長分野への労働移動が持続的に実現してきたことが大きいと思います。特に、日本は非正規雇用の方への支援が重要だと思っております。

次に2でございますが、労働生産性上昇に見合った賃金が実現していない業種、企業などの場合は、労働分配率の引上げが必要となると思います。我が国でも労働生産性などのデータに基づく労働側の提案や労使交渉をサポートできる仕組みをつくり、生産性上昇に見合った賃金引上げの流れをつくっていくことが必要ではないかと思います。

また、政府においては、労働生産性と賃金の乖離要因である企業の社会保険料負担の増加抑制のために、医療提供対策改革などを進めていただくことが大事だと思っております。

企業には、取締役会で労働生産性に照らして賃金の水準がどうなのかということを検証し、人的資本投資により付加価値を上げてどのような成長につなげていくかということを含めて議論を深め、その考え方を開示するということも求めたいと思います。

また、年功序列型報酬を見直すということも大事で、特に男女賃金格差、若者の低賃金の状況を是正することは重要な課題で、実現していくことが期待されると思っております。

以上でございます。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

続きまして、渋澤委員、お願ひいたします。

○渋澤委員

ありがとうございます。

事務局が用意されたデータ資料を拝見したところ、色々な課題がすごく見えたと思います。特に私が衝撃的に思ったのは、9ページの人材投資の推移の日本のポジションと、22ページの研究開発投資の推移です。いかに過去数十年間、日本は人に投資してこなかったのだなと。そして、その20年間を見ますと、競争力を失ったというのは当たり前ではないかなと思います。

今日、私は投資家の立場から発言させていただきます。私は2008年に一般投資家向けに投資信託会社を立ち上げました。世代を超える長期投資の中で大事なこととは、もちろん財務的な可視化できる、見える形のものでありますが、長期投資の要というのは、可視化できていない、見えない価値、非財務的な価値だと思います。その見えない価値を一言で表すと、人だとずっと思っています。ですから、長期投資の視点として私は賃金アップには賛成します。

櫻田委員も発言されましたか、賃金はやはり単年度で見ると費用です。けれども、長期

投資家から見ると、きちんと人材に投資しているということ、ちゃんと賃金を払う、ちゃんと福利厚生がそこにあるということは、企業の持続的な価値創造をつくるということになり、これは明らかに投資だと思います。

ちなみに、経済産業省が2014年に始めた健康経営銘柄に私は基準検討委員会のメンバーとして当初から関わっているのですが、その時からすごく感じたことがあります。このような企業の人的資本へ投資の現状の知見が実は日本の政府の健康経営の取組の中にあるのです。企業側からの具体的な実証もあります。我々が投資先として2019年からお付き合いしているエーザイという会社があります。資料3に示してありますが、彼らは人件費投入を1割増やすと5年後にはPBRが向上するというような、これは因果関係ではなくて相関関係ですが、そうしたことを見ています。あとは研究開発投資を1割増やすと、10年後にはPBRが上昇するというような検証も行っています。ハーバードビジネススクールで研究を進めているインパクト会計の手法でも確認できています。きちんと人件費のインパクトはポジティブに出ていまして、その中で賃金が一番高かったのです。

そういう意味では、人への投資の可視化という検証はいろいろな試行錯誤が繰り返されています。ですから、ぜひここへ着眼していただき、できればこの実現会議の中でもこのようなワーキンググループをつくって、どのようなマネジメントをすれば見えない価値が可視化できるかということを検討していきたいなと思っています。

最後ですが、消費者の立場から言うと、コロナ禍において量から質へという動きがあると思います。こだわりのためにはもっと値段を支払っても良いのではないかという消費者だと思います。あとは労働市場の活性化、これも櫻田委員が発言されたと思うのですが、例えば退職金を廃止して、そのお金をちゃんと前から支払うといったことも考えても良いのではないかなと思っています。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

続きまして、富山委員、お願いいいたします。

○富山委員

当面の賃上げにおいて、マクロ経済動向を反映して全体として十分な賃上げをすることは、新しい資本主義の始動において重要だと考えています。

これはもちろん個別企業ごとの話にはなると思いますが、おそらく実際の業績に幅が出ていますので、賃上げの場合には差が出ると思うのです。私は、これは良いことだと思っていて、櫻田委員のところの介護事業の話と同様、我々も今バス会社の従業員5,000人を東北地方で抱えていますが、従来から高賃金政策をとっています。我々は戦略的に賃金を上げて人材確保を行っています。

何が起きるかというと、日本はこの後非常に人手不足になるのです。おそらく、コロナ明けは猛烈な人手不足です。これは人の取り合いになります。競争で言ってしまうと、人を取った人の勝ちです。むしろ、それも良いことだと思っていて、要は高賃金の会社に人

が次々と移動していくわけですから、そういうことが起きることは望ましいと思っているので、まさに三村委員も同じことを言われていますが、要するに差がつくのです。差がつくことは必ずしも悪いことではないので、そこはむしろ進めていったほうが良いと思っています。

その上で、賃金を持続的に上昇させるために人材について取り組むべきことを申し上げます。

資料4を御覧ください。

これは何人かの方が発言されていますが、知識集約産業とESGの時代ですから、成長と分配の大きさを決めるエンジンは圧倒的に人材です。要するに、人的資本への投資と人的付加価値生産性の向上に尽きると思います。要するに、新しい資本主義というのは人的資本主義の時代になるわけです。渋澤委員の御先祖の言葉を借りると、これは労使合本の時代なのです。ここでは多様性・個別性・流動性を前提に、潤沢、的確な人材投資によって成長と公正な成果分配を実現することが決定的に重要になります。

このグラフを見ていただきたいのですが、過去から30年間、今日頂いたデータにおいても、日本経済は物的資本主義から人的資本事業の転換に大きく後れを取ったという現実があります。これはやはり素直に認めるべきで、図表にあるように、米国企業は93年を境に圧倒的に無形資産投資の時代に変わっているのです。現状の日本の企業の大体の平均は、この図表で言うとまだ1980年代ぐらいの感じです。まだ有形資産中心です。ここはやはり、少し厳しいです。

要は、デジタルイノベーションの時代に入って、約30年前から先進国企業の付加価値の源泉は有形資産からソフトウェアや知財、のれん等の無形資産に移っています。さらにその源泉はやはり人材力ですから、この劇的なシフトに対して、やはり人的資本力が付加価値率と成長率と賃金上昇率を決定づけてきているわけですから、ここで現在の開示とか投資基準も、非財務情報重視にシフトしているわけです。したがって、この人的資本と人材投資において現在日本企業がいかに厳しい状況にあるかということを認識すべきで、昨年の秋に経産省から出ていました人材版「伊藤レポート」はかなり重要なレポートだと思うのです。かなり克明にこういうことを分析しておりますので、もう一度これを刮目してみて、何をしていくべきかということをみんなが考えるべきかなと思っております。

新しい資本主義の時代は、要するに費用としての人事費から、明らかに資産としての人材投資の時代に変わるわけであります。したがって、私たちはかなりこの意味で劣位にあるということを整理し、みんなで自覚した上で、相当な覚悟を持って人材投資と人的資本力で、現代的な意味で再び世界のトップに立つべきで、そこは野心的に目指していくべきだろうと思っています。

この展開につきましても様々な課題があります。今日は御説明しませんが、資本市場あるいは労働市場、製品・サービス市場の改革課題があるので、これは参考資料でつけましたので、後で御参照いただければ幸いです。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

続きまして、村上委員、お願ひいたします。

○村上委員

私の意見は他の委員と重なるところがかなりあるため、今回議題に上っている介護・看護・保育の分野での公的価格を上げることに関して幾つかの意見を申し上げたいと思います。

基本的に、この分野での公的価格を上げる話には賛同します。

その上で3点確認する必要があると考えます。

一点目は財源の確保です。最終的には社会保険料の引上げにつながる可能性があり、今後、仮に労働賃金が上がっても、社会保険料の引上げにより手取りが減少する、この循環をどのように考えるべきか。これは他のセクターでも言えることですが、一過性の賃金のディスカッションは成長につながらないという点です。

二点目は、公的価格を上げると同時に、介護あるいは保育産業の経営の効率を改善すること。そのためにはどのような環境が必要かといったことを考える必要があります。この分野は、テクノロジーの活用やイノベーションを一番必要としている産業ですが、イノベーションをどのような形で促進していくのか。やはり競争規律を担保する必要がありますが、その意味では、認可とそれ以外の扱いの違いには留意する必要があると思います。これも賃金の値上げの効果を一過性のものにしないという意味で重要な点だと考えます。

三点目は、政府からのインプット、つまり賃上げ、あるいは保育園などの増設のようなインプットに対して、アウトプットがしっかりと出ているかを確認する必要があると考えます。最も分かりやすい例は、日本の場合は男女の賃金格差がO E C Dの加盟国の中で最悪のレベルで、26%でほとんど改善されていない。しかし、出生率や保育園の数は増えています。保育士さんのお給料が上がりますというときに、それが出生率の改善につながっているか。10年間ずっとつながっていないとすると、アウトプットは何かと考える。今、何が私たちには欠けていて、インプットに対して思ったようなアウトプットが出ていない原因は何かを一度しっかりと考へる必要があると考えます。それがないと、報酬が一時的に多少上昇しても、アウトプットにつながらない。つまり、成長の好循環がなかなか実現しないと考えます。

それから、最低賃金については基本的に上げていく方針に賛成しますが、賃上げが中長期的に雇用調整につながる可能性を鑑みて、その雇用調整が経済の新陳代謝を促進するという形で行われるような政策が、後づけではなくて同時にしっかりと考慮されることが重要ではないかと思います。他の委員の方々もこの点に関しては強調されたように、私もここが一番重要なポイントであると考えます。

具体的には、セーフティーネットをしっかりと厚くしていく。プッシュ型の給付金等によるセーフティーネットの拡充、あるいは人材市場の流動性を高めるために、渋澤委員の

資料にもありましたように、企業年金のポータビリティー制度を改善する、あるいは退職金の課税制度の見直しなど、転職が不利にならない環境を行政側が整えていくことをセツトにして、そして賃上げもやっていくことが最終的に労働生産性を上げていく。その雇用調整が経済の新陳代謝をしっかり促進していく形につながっていくと考えます。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

続きまして、柳川委員、お願いいいたします。

○柳川委員

資料6を提出しておりますので、それを見ながら聞いていただければと思います。

世界に誇れる日本の経営とは何だったのか。幾つかポイントがありますが、その一つは、「人」を大事にする経営であり、「人」にしっかり投資をする経営だったのだと思います。これは、人的資本、無形資産が大事になっている今だからこそ、改めてしっかり強調して、もう一度その力を取り戻すということが、日本にとって非常に重要なポイントかと思います。

ただ、昔と違うのは、長期雇用でオン・ザ・ジョブ・トレーニングだけでスキルをアップさせていくのではなく、もう少しジェネラルスキルを高めていき、人が動けるようにする、フリーランスの方々も力をつけられるようにするというところです。その面では、何人かの方が強調されていますが、資料1の9ページのOFF-JTのGDP比とその低下というのはかなり深刻なものでありますし、ここに大きく着目すべきポイントがあるのだろうと思います。それは企業経営を引っ張っていくだけではなく、しっかりと分厚い中間層を作り、その人たちがしっかり消費をしていく。経済を底支えしていくためにも、それぞれの人がしっかり付加価値生産性を上昇させることができるような人への投資を、官民を挙げて行っていくということが大事だと思いますし、そのためには、特定の能力だけを伸ばすのではなく、資料6にも書きましたが、能力開発、技能習得、学び直し、リスクリミングなどが必要です。ある種多面的な「人」への投資が必要になっているということを示しているのだと思います。その面では、非正規雇用の方々あるいはフリーランスの方々へのしっかりとした対処は、分厚い中間層を作るうえで非常に大事だと思っております。

その上で、ある種の取引慣行的なところで、適切な価格転嫁を促すような取引慣行をしっかり構築していくところは大事だと思いますし、ある種の買い手独占的な構造があると、価格が下げ止まりされて、あまり動かなくなります。こういう構造が賃金にあると賃金は上がっていないので、しっかり是正していくことが大事だと思います。

それから、付加価値を高めていく経営が何より大事です。そのためには稼ぐ力をつけていくことが大事ですが、もう一つは稼ぐ力のある、そういう知恵のある新しい企業が入ってくること。そういう意味の新規参入や、ベンチャーの促進をしていくということが大事かと思います。

あとは、何かの方がお話しになりましたが、人材投資は、コストではなく将来の投資、

人的資産は大事な資産だということを、しっかり非財務情報としてでもいいから見える化していくことが非常に大事なところ。それによって、そこにお金をつけていれば投資家は納得し、あるいは従業員もしっかりとそういうところにお金をかけてくれているのだなということで安心感も得られる。これらはあまりお金をかけずにできることですので、しっかり実践していきたいと思います。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

そのほか、民間の委員の皆さんの中で御発言したいという方はいらっしゃいますか。

諒訪委員、どうぞ。

○諒訪委員

三村委員も発言されていたのですが、やはり中小企業が賃上げを行うためには原資が必要です。現在、賃上げ余力のある企業とない企業がはっきりしています。コロナ禍の影響を強く受けた中小企業は回復までにまだまだ時間がかかると思います。

また、多くの中小企業は、エネルギー、原材料等の価格高騰の影響をかなり受けており、利益が減少しております。価格転嫁を含む取引価格の適正化や付加価値の創出に向けた成長支援が必要です。政府には、一律の賃上げ要請を行うのではなく、余力のない中小企業に対する賃上げ原資の確保に向けた支援に注力していただきたいと思います。

委員の方々も発言されておりましたが、企業においては、いかに安く売るかではなく、付加価値をどう付けていかに高く売るかを考えていかなければならぬと思います。また、良いものは適正な価格で売る、買うという価値観を国内に広めていく必要があると思います。デフレ脱却の契機になると思いますので、政府の環境整備に期待をしています。

同時に、地方を含め、日本で日本製の完成品を作り、国内のみならず、外需の獲得に向け、海外に販売することが必要だと思います。政府には、世界の消費者が憧れる日本ブランドの確立に向けた戦略を策定、実行していただくとともに、日本の企業が日本製の完成品を生み出すための力強い御支援をしていただきたいと思います。

最後に、これも支援のお願いなのですが、中小企業の賃金体系については、各社によつて様々であるところ、昔から変更されていないですとか、どういう賃金体系がベストなのか分からぬという声を多々聞きます。このため、是非中小企業の賃金体系の策定のための御支援もしていただきたいと思います。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

その他、いかがですか。

では、松尾先生どうぞ。

○松尾委員

賃上げの話は非常に重要なと思いますが、一方、労働の付加価値を労働者の側がきちんと上げていくことも重要だと思います。

東京大学の教員としては、やはり多くの人にもっと勉強をしてほしいと思います。今の時代に必要となる人材というのは明らかだと思っていまして、AI以外も含めて、デジタルのスキル、知識ということと、もう一つは変化をつくり出していけるということ。その二つを兼ね備えた人材が非常に重要で、そういう人が求められているということが明らかなのではないかと思っています。

そうした人を増やしていくためには、企業がきちんと人材投資を行えるような制度をつくっていくことが大事だと思いますし、そういった教育を提供するのは、大学や高等専門学校も含めた高等教育機関が担うべきだと。今、大学もAIの教育をしていくという動きが広がっていますが、これをきちんと地域社会に対して提供し、デジタルを含めた新しい社会で必要とされている知識・スキルを教えていく。そうしますと、大学側としてもある種の新しい収入元になるわけです。

また、こういった新しい技術を教えるのは若い研究者や若い学生で良く、新しい技術を若い人が若い人に教えるということで回していくれば、今のポスドク問題や若い研究者の雇用問題も解消される。そういうことを通じて大学としてスタートアップを生み出していき、それが地域の企業と連携してDXを推進していくことができれば、地域全体の経済の活性化、産業競争力の強化になっていく。そうしますと、付加価値をきちんと上げながら賃金も同時に上げていくことができるのではないかと思います。

私はやることは明確だと思っています。これをいかに日本全体で広げていくかというところをしっかりと議論すべきではないかと考えます。

○山際新しい資本主義担当大臣

大臣のほうからも発言がございますので、まず後藤大臣から。

○後藤厚生労働大臣

厚生労働大臣の後藤です。

「成長と分配の好循環」の実現のために、社会保障・雇用を担当する立場として、2つのボトルネックがあると考えております。

一つ目は、持続的な賃金上昇に向け、労働生産性と労働分配率の一層の向上が必要あります。これに向けて、新しい就業構造を踏まえた人への投資や、賃上げをしやすい環境整備等の雇用政策に注力していく必要があると考えております。

二つ目は、賃金上昇が消費拡大につながらない点であります。それに対して、資料8上段の黄色い枠の中にあるような社会保障の機能強化を図っていく必要があると思っております。

特に、雇用政策について申し上げますと、今般の経済対策において3年間で4,000億円の予算を投入する「人への投資」パッケージとして、デジタルなど成長分野を支える人材育成の強化、非正規雇用労働者のステップアップ、正規雇用への転換の促進、成長分野などの労働移動の円滑化支援などの施策を盛り込み、これについて民間の知恵を頂戴したいと考えております。

また、社会保障政策として、看護、介護、保育など現場で働く方々を対象に、賃上げ効果が継続される取組を行うことを前提として、収入を引き上げるための措置を進めてまいりたいと思っております。

社会保障政策・雇用政策は、「成長と分配の好循環」の創出に貢献するものであります、新しい資本主義を実現する上で不可欠であると考えております。厚生労働省としても、新しい資本主義の実現に向けてしっかりと取り組んでまいりたいと思います。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

続いて、萩生田大臣、お願ひいたします。

○萩生田経済産業大臣

資料9を用意しました。

「成長と分配の好循環」を実現するために、生産性向上を図り、それに応じた賃金を支払うことが重要です。

経済産業省としては、給与を引き上げた企業を支援する賃上げ税制について、1人当たりの平均給与の引上げを評価するとともに、報酬率の大膽な引上げを行うなど、制度の抜本的な強化について検討を進めています。

一方、中小企業において賃上げを実現するためには、その原資を確保できるようになくてはなりません。取引先への価格転嫁の後押しも重要です。このため、公正取引委員会との連携強化や下請Gメンの大幅増員などによって、下請取引の監督体制の強化を進めます。

加えて、取引先との共存共栄を目指す旨を宣言していただくパートナーシップ構築宣言については、大企業の宣言数の大幅な増加や宣言内容の実効性の向上に取り組みます。先日、経団連の会員企業の皆様には漏れなく宣言いただくように要請をさせていただきました。今後は、パートナーシップ構築推進会議において、経団連としての対応状況を御説明いただければ幸いです。

さらに、パートナーシップ構築宣言について、公共調達や補助金においてインセンティブを付与する仕組みや、公正・適正な取引をコーポレートガバナンスに関するガイドラインに位置付けることなどについても検討してまいります。

そして、企業の成長と給与の引上げを両立する鍵は「人」であり、「人」への投資です。これを強化するため、大学や高専における企業の共同講座の設置を助成するとともに、人を資本と捉える人的資本経営の実現に向けた具体的な方策に関する指針を新たに提示します。

これらの措置をしっかりと実行に移し、成長の果実を国民の皆さんお一人お一人に実感いただけるように取り組んでまいります。

○萩生田経済産業大臣

熊本の件を御提示いただきましたので、解説を加えさせていただきます。

台湾の半導体メーカーが熊本に製造拠点の投資を行い、政府がその工場にのみに支援するかのような報道が一部に見られます。そのような政策ではなく、日本国内の半導体基盤をしっかりと幅広に支援して、国内でものづくりを完結できる国に戻ろうということの第一歩を新しい資本主義で生み出していきたいと思います。

加えて、「人」が当然必要です。国立熊本大学では4月から半導体の研究センターを設置します。また、熊本高専を初めとする九州の全ての8高専と連携して半導体の人材育成に取り組みます。エンジニアの人材、プログラマーの人材、バグを探したりする特殊な技術の人材といった人材を、高専を使って育て上げます。そして、九州全体をシリコンアイランドとして復活させようという大きな構想の中で、そのスタートの象徴的なものが、工場の新設です。人への投資を行いながら、最終的には日本国内で半導体を作り上げていく。それを国内に流通させていく。そして、国内でものづくりをしっかりと完遂できるような体制を作っていく。

岸田総理の下で新しい資本主義がスタートしましたので、その一つの例が半導体です。是非こういった取組について、皆さんの御意見をいただければと思います。

○山際新しい資本主義担当大臣

お待たせしました。富山さん、どうぞ。

○富山委員

1点だけ、無形資産の関連なのですが、ちょうど萩生田大臣が前にいらっしゃるので、半導体のケースで言うと熊本の工場が非常に大事です。というのは、あれは経済安全保障だけではなくて、あそこに世界トップのファウンドリーが来ることによって、また無形資産の形成が行われるのです。

私、東大の教員で関わっていたので覚えているのですが、最初、TSMCのトップは東大の五神氏のところに来たのです。そこからずっと話がつながっていっているはずなのですが、結局、今、松尾委員が言われた大学と、やはり最先端の企業が技術開発なり無形資産を形成するという拠点をどれだけ持てるかが勝負です。例の10兆円のファンドもそうなのですが、多分これはある種2つのレイヤーがあって、中小企業レベルにおける人的資産を強化するという議論と、トップレイヤーの正に最先端のファウンドリーとかが必要とする超高度人材の議論ですが、この両方の領域で今次第に差をつけられているので、ここで無形資産を作るというところを今後の様々な産業政策の一つの軸にしていただければと思います。既にそういう方向で動かれていますが、ますますそう思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございます。

三村さん、どうぞ。

○三村委員

社会保障政策の強化、ありがとうございます。それから、パートナーシップ、よろしく

お願いいいたします。

今日、恐らくこれが最後の機会になると思いますので、最低賃金について日頃思っていることを少しだけ申し上げたいと思います。

強制力のある最低賃金の引上げを賃金水準の向上など「経済政策の道具」として用いるということは適切でないと私は考えております。だからこそ、最低賃金を決定するプロセスをぜひとも正常化していただきたいと思っております。「生計費、賃金、支払い能力」の3要素に関わる指標やデータに基づいて、公労使による真摯な議論によって、明確な根拠の下で納得感のある水準を決定すべきが最低賃金であります。

ただ、今年あるいは近年の最低賃金審議会の議論は最初から結論ありきということで、特に今年は3.1%という結論ありきで審議されたと思っております。したがって、私ども中小企業三団体はこのように受け取っておりますので、ぜひとも本来あるべき審議プロセスに戻していただきたい。関係者がおられますので、嫌味になっては申しわけありませんが、ぜひともお願いしたいと思っています。よろしくお願いいいたします。

○山際新しい資本主義担当大臣

櫻田さん、どうぞ。

○櫻田委員

もう一点、持続的ということに関して言うと、様々な政策を行っても、それがイノベーションにつながっていないか自立的・持続的にやっていけないということは自明です。昨日、一昨日と九州に行って、九州の現場の経営者と様々な話をできました。出てきた意見としては、実は九州全域もほとんどそうなのですが、圧倒的にサービス産業が多いのです。日本全体の約3分の2がサービス産業です。したがって、サービスのイノベーションとは何なのかということを真剣に民間企業に考えさせて、こういうものがイノベーションなのだというモデルケースをつくることが重要です。日本全国それぞれ得意分野が違いますので、持続的な賃金の上昇・人材の流動化のためにも、是非サービスイノベーションというものに光を当てていただきたいと思っています。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございます。

川邊さん、どうぞ。

○川邊委員

総理が主導して賃金を上げるというのは大賛成です。なぜなら、私自身も経営者として賃金を上げるのが好きであるためです。第1回会議で申し上げたように、私が社長をしておりますヤフー株式会社は、この10年で平均年収を2百数十万円上げました。私が社長に就任して4年たちますが、就任している間にもう百数十万円上げたいと思っております。

なぜそんなに大好きかというと、賃金を上げると社員が喜ぶからです。喜んでいるし、感謝もされるし、それが経営者としての喜びになっています。業績を上げて、株価を上げて、株主に喜んでもらうというのも大好きですが、それ以上に社員の賃金が上がる方が好

きです。

こういった会議で難しい顔をして、どうやって賃上げをするか考えると思考も行き詰つてしまいますが、経営者自身が社員の賃金を上げることが好きという原点に立つことは非常に重要ではないかと思いますし、それを政府から言われなくても、経営者自身が、それが大好きだから業績を上げるようになっていくべきだと心底思っております。

その上で、賃金を上げるには儲けなければいけないので、付加価値をいかに上げるか、付加価値を上げるために人的投資をどうするかというところだと理解していますが、当面、日本の全産業が付加価値を上げるにはデジタル投資になると思いますので、人的投資もデジタル人材をいかにつくるかというところにフォーカスされると良いのではないかと思います。

具体的に、デジタル投資とはどういうことかと言うと、全ての産業の業務をソフトウェア化し、データを吸い上げ、そのデータを分析した上で、各産業の上げられる効率、創造性などを、ソフトウェアを通じて上げていくことによって付加価値が生じていくと思います。よって、そのときに必要な人材は、一つは間違いなくソフトウェアエンジニアです。今そうでない人も教育をしてソフトウェアエンジニアになってもらう必要があると思います。

また、エンジニアだけではいいソフトは作れません。エンジニアとエンジニアの間を取り持って仕様を書き、エンジニア同士でけんかもするため、チームワークを整えるために必要なディレクターがいます。このディレクターが、いわゆるアナログ的な思考であればといいソフトウェアは作れないため、ソフトウェアエンジニアリング思考を持ったディレクターというのを育てる必要があると思っています。

そして、無事にソフトウェアができて、各産業のデータが吸い上げられたときに、それを分析するデータアナリストが必要です。このデータアナリストも育てる必要があると思います。

ソフトウェアエンジニア、ディレクター、データアナリストを育てることが全産業のデジタル化につながると思います。既にこういったことを教育している専門学校等が多くあるため、そういった講座を政府の予算で無償開放する、あるいは各企業でもそういった研修はしているため、それを他の会社の人にも開放するといったことを可及的速やかに、できれば年度内に措置を取られれば良いのではないでしょか。そうすると、結局、経営者の原点である賃上げが大好きというところに戻ってくるのではないかと思いますので、是非検討いただければと思います。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

その他、よろしいですか。

萩生田さん、どうぞ。

○萩生田経済産業大臣

熊本の件を御提示いただきましたので、解説を加えさせていただきます。

台湾の半導体メーカーが熊本に製造拠点の投資を行い、政府がその工場にのみに支援するかのような報道が一部に見られます。そのような政策ではなく、日本国内の半導体基盤をしっかりと幅広に支援して、国内でものづくりを完結できる国に戻ろうということの第一歩を新しい資本主義で生み出していきたいと思います。

加えて、「人」が当然必要です。国立熊本大学では4月から半導体の研究センターを設置します。また、熊本高専を初めとする九州の全ての8高専と連携して半導体の人材育成に取り組みます。エンジニアの人材、プログラマーの人材、バグを探したりする特殊な技術の人材といった人材を、高専を使って育て上げます。そして、九州全体をシリコンアイランドとして復活させようという大きな構想の中で、そのスタートの象徴的なものが、工場の新設です。人への投資を行いながら、最終的には日本国内で半導体を作り上げていく。それを国内に流通させていく。そして、国内でものづくりをしっかりと完遂できるような体制を作っていく。

岸田総理の下で新しい資本主義がスタートしましたので、その一つの例が半導体です。是非こういった取組について、皆さんの御意見をいただければと思います。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

それでは、最後に総理から締めくくりの御発言をいただきますので、プレスに御入室をお願いいたします。

(報道関係者入室)

○山際新しい資本主義担当大臣

それでは、総理から締めくくり発言をいただきます。

○岸田内閣総理大臣

第3回目の新しい資本主義実現会議を開催させていただきました。本日も、委員の皆様方には、大変有意義な、そして、熱心な御議論をいただきました。心から御協力に感謝を申し上げます。

国民総所得に対する雇用者報酬の割合を示す労働分配率は、米国等の先進国で趨勢的に低下傾向にあります。この点が背景の一つとなって、各国において資本主義の見直しといった議論が起きています。

成長の果実を国民一人一人が実感できる新しい資本主義を実現する鍵は、人への投資にあります。人への投資が生産性向上や消費の増加をもたらすことで、経済の付加価値を示す国民総所得を引き上げ、それがさらなる人への投資につながる好循環を官と民が協力して実現していく必要があります。

他方で、コロナの影響を受け、製造業などはコロナ前の水準またはそれ以上に回復する

一方、悪影響が続いている業種もあり、業績回復に差が生じています。私も先頭に立って、中小企業が原材料費、エネルギーコスト、労務費の上昇分を適切に転嫁できるよう、働きかけを行っていきます。その上で、来春の労使交渉では、自社の支払い能力を踏まえ、最大限の賃上げが期待されます。

政府としては、民間部門における春闘に向けた賃上げ議論に先にして、保育士等・幼稚園教諭、介護・障害福祉職員を対象に、収入を継続的に3%程度引き上げるための措置を来年2月から前倒しで実施いたします。また、地域でコロナ医療など、一定の役割を担う看護職員を対象に、段階的に収入を3%程度引き上げていくこととし、今年末の予算編成過程において必要な措置を講じます。

民間側においても、来年の春闘において、業績がコロナ前の水準を回復した企業について、新しい資本主義の起動にふさわしい3%を超える賃上げを期待いたします。

政府としては、民間企業の賃上げを支援するための環境の整備に全力で取り組みます。

第1に、従業員お一人お一人の給与を引き上げる企業への支援を強化するため、企業の税額向上率を抜本的に強化することを検討し、今年末の税制改正大綱で決定をいたします。

第2に、税制の効果が出にくい赤字の中小企業の賃上げを支援するため、ものづくり補助金や持続化補助金において、赤字でも賃上げした中小企業への補助率を引き上げる特別枠を設けます。

第3に、人的資本への投資を抜本的に強化するため、3年間で4000億円規模の施策パッケージを新たに創設し、非正規雇用の方を含め、職業訓練、再就職、ステップアップを強力に支援することとし、一般の方からアイデアを募集し、よいものに仕上げてまいります。

第4に、中小企業の賃上げの環境を整理するため、下請Gメンの倍増を図り、取引適正化のための監督を強化いたします。

そして、第5に、政府調達において、賃上げを行う企業に対して加点を行うなど、調達方法の見直しを行います。

経済界におかれましては、来年の春闘においては、2019年2.18%、2020年2%、そして2021年1.86%と低下する賃上げの水準を思い切って一気に反転させ、新しい資本主義の時代にふさわしい賃上げが実現することを期待いたします。

なお、人への投資とともに、経済全体の付加価値を持続的に引き上げるため、今後、スタートアップエコシステムの抜本的強化、競争政策の強化、半導体・蓄電池等の戦略物資における官民連携の強化、地方におけるデジタル技術の実装など、成長戦略の議論を加速してまいります。引き続き、委員の皆さんの御協力をよろしくお願い申し上げます。

本日は誠にありがとうございました。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

今の総理からの御発言に対しまして、十倉委員、一言あればお願ひいたします。

○十倉委員

岸田総理の御発言を踏まえ、会員企業等へしっかりと呼びかけてまいりたいと思います。

○岸田内閣総理大臣

よろしくお願ひします。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

それでは、プレスの皆さんお退室をお願いいたします。

(報道関係者退室)

○山際新しい資本主義担当大臣

以上をもちまして、本日の会議を終了いたします。ありがとうございました。