

### 第3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
	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

第3回新しい資本主義実現会議を開催する。

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

本日は、賃金・人的資本について御議論いただきたい。

#### ○櫻田委員

私からは、第2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、お話しさせていただく。

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、そこにしっかりと根差していなければならない。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付いていかないと、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る。

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る。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共に上がってきていないということ、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ければ、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、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、具体的に説明することが求められている。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」への投資は必ず必要になる。労働力をコストと捉え、人件費の抑制によって僅かな収益を確保するといった経営は、新しい資本主義における企業のあるべき姿ではない。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。こういった環境にしなければ、経済における新陳代謝は加速せず、賃金も上がっていかない。

私たちの会社の子会社では介護事業を行っているが、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る。当面の収益は圧迫されるが、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、生産性は高まっていくと確信している。

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る。こういった「人」への投資を加速する際に重要になるのが雇用の流動性。企業が社員を困り込むのではなく、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と進めていただきたい。

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す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と思う。

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。そうした企業が溢れ、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う。この政策の実現に向けて、微力を尽くしていきたい。

#### ○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。

第一に、上場企業の中間決算は総じて好調であったが、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下にある。

第二に、最近、特に交易条件の悪化が問題になっている。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いる。その結果、総じて交易条件が悪化し続けているが、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る。

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。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ない。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る。本来であれば、諸外国のように、消費者物価の上昇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。

第三に、コロナ禍にあっても賃上げ圧力は潜在的に高まっている。広範な業種で再び人手不足傾向が高まりつつある。日本商工会議所の6月の調査でも、調査対象企業の41%が値上げを行い、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行う、いわゆる「防衛的賃上げ」を行う事業者が30%に上っている。これは労働分配率を高める方向に作用している。

第四に、中小企業の収益構造問題である。事務局資料の5ページにあるが、大企業の労働分配率は50%から60%であるのに対し、中小企業は75%から80%に上る。残り20%から25%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る。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いるが、それには原資が必要。中小企業の場合、この原資となる付加価値が、コロナ禍以前でも約8%、足下では4%程度しか残っていない。中小企業が将来に向けた投資を行い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と思う。

第五に、中小企業のもう一つの構造的な課題として「価格転嫁力の課題」がある。配付資料5をご覧ください。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、私たちにとって非常に重要な、中小企業庁作成のデータである。左の中小企業の製造業では、ずっと以前から実質労働生産性の伸びは年率4%から5%あったが、取引価格の引下げにより、名目では1%程度の伸びにとどまっている。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。

以上、中小企業を取り巻く5つの事業環境を踏まえて、中小企業における賃上げの基本的考え方を述べる。

まず、K字回復の中、中小企業でも付加価値を増加させている事業者には、是非とも積極的な賃上げを期待する。

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ことは不適切。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、先程の「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が多く出てくる。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ない。

したがって、真に必要なこと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できることではない。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。

特に申し上げたいことは、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であるということ。

## ○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。詳細は資料で示しているため、そのポイントを述べる。

まず、現状認識について。日本の実質賃金は、20年以上にわたり長期低落傾向。マクロ的に見ると、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かかわらず、労働者への配分が過少。そのため、働く者の多くは生活が良くなったとは実感できず、将来の生活が良くなるという見通しも持てずにいる。

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ない。

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。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。

次に、連合の取組について。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する。

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、賃金の底支えに取り組む。

次に、政府への要望について。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あるため、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。

介護・看護・保育などで働く労働者の処遇改善には賛成だが、働きの価値に見合った賃金水準の実現には不十分。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の構築を、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、それぞれ求めたい。

男女間賃金格差の解消に向けて、勤続年数や管理職比率が格差の要因とされているが、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る。

最後に、賃上げは、労働組合があるからこそ要求を出し、労使の話し合いで決まるが、日本の企業のほとんどで労働組合がない。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。

## ○十倉委員

来年の賃金引上げに関して申し上げる。

経団連は昨年11月に公表した「新成長戦略」において、「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きた。

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いる。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。そのことが「サステイナブルな資本主義」の実現に寄与し、我が国経済の持続的発展につながっていく。

こうした考え方は、岸田総理が目指す新しい資本主義と軌を一にしている。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いる。

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いては、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」に則った検討が重要。

経団連としては、「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掛けていく。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る。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、自社の実情に適った対応をお願いしたい。

こういったメッセージを、経団連が来年1月に公表する「2022年版経労委報告」の周知等を通じて、広く発信していく。

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付けていく、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ない。政府においては、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の制度改革の断行と、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したい。

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、リスクリング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。この点、政府においては、人的資本への投資をキーワードとして掲げていることを大変心強く感じている。この点に関する取組も是非お願いしたい。

#### ○翁委員

日本の賃金のデータは主要先進国の中で顕著であり、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」の大前提だと思う。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、データに基づくエビデンスベースでの労使交渉が行われるよう、サポートや環境整備ができないかと考えている。

労働生産性に見合った賃金の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いる。

資料2の1について、日本においても、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（デジタル・トランスフォーメーション）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であり、特に、非製造業や中小企業などはその必要性が高いと思う。

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構築が鍵である。先ほど紹介したスウェーデンにおいても、労働生産性が上昇し続けた背景には、こういった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う。特に、日本は非正規雇用の方への支援が重要だと思う。

次に資料2の2について、労働生産性上昇に見合った賃金の実現していない業種や企業などの場合は、労働分配率の引上げが必要。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構築し、生産性上昇に見合った賃金引上げの流れを作っていくことが必要ではないか。

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ることが重要だと思う。

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事も求めたい。

また、年功序列型報酬を見直すということも重要。特に、男女賃金格差、若者の低賃金の是正は重要な課題であり、その実現が期待される。

#### ○ 洪澤委員

事務局が用意した資料1のデータ資料を拝見したところ、様々な課題が見えた。特に衝撃的に思ったことは、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。いかに過去数十年間、日本は「人」に投資してこなかったのか。そして、その20年間を見ると、競争力を失ったということは、当たり前ではないか。

今日は投資家の立場から発言させていただく。私は2008年に一般投資家向けに投資信託会社を立ち上げた。世代を超える長期投資で大事なことは、財務的な可視化できる、見える形のものはもちろんだが、長期投資の要は、可視化できていない、見えない価値、非財務的な価値。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る。長期投資の視点として、賃金アップには賛成する。

櫻田委員も発言されたが、賃金はやはり単年度で見ると費用であるが、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あるということは、企業の持続的な価値創造をつくることになり、これは明らかに投

資である。

ちなみに、2014年に経済産業省が始めた健康経営銘柄に基準検討委員会のメンバーとして当初から関わってきた中で感じたことは、このような企業の人的資本への投資の現状の知見が実は日本の政府の健康経営銘柄の取組の中にあるということ企業側からの具体的な実証もある。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では、資料3のとおり、因果関係ではなく相関関係だが、人件費投入を1割増やすと5年後にはPBR（株価純資産倍率）が向上するといったことを示している。あとは、研究開発投資を1割増やすと、10年後にはPBRが上昇するという検証も行っている。これは、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た。きちんと人件費のインパクトはポジティブに出ており、その中で賃金が一番高かった。

そういう意味では、「人」への投資の可視化という検証は、様々な試行錯誤が繰り返されている。是非、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ワーキンググループを作って、どのようなマネジメントを行え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と思っている。

最後に、消費者の立場から発言する。コロナ禍において量から質へという動きがある。こだわりのためにはもっと値段を支払っても良いという消費者が出てきている。あとは、労働市場の活性化、櫻田委員が発言されたと思うが、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。

○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行うことは、新しい資本主義の始動において重要。

個別企業ごとの話になるが、おそらく実際の業績に幅が出ているため、賃上げの場合には差が出ると思う。これは良いことだと思っている。櫻田委員の介護事業の話と同様、我々もバス会社の従業員5,000人を東北地方で抱えているが、従来から高賃金政策をとっており、戦略的に賃金を上げて人材確保を行っている。

日本は今後、非常に人手不足となる。おそらく、コロナ明けは猛烈な人手不足となり、人の取り合いになる。競争で言ってしまうと、人を取った者の勝ちとなる。要は、高賃金の会社に人が次々と移動していくこととなるが、私は望ましいことだと思っている。三村委員から同様の発言があったが、要するに差が付く。差が付くことは必ずしも悪いことではないため、そこはむしろ進めていった方が良いと思う。

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る。

資料4をご覧ください。

何人かの方が発言しているが、知識集約産業とESGの時代であるため、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、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う。要するに、新しい資本主義とは、人的資本主義の時代になる。これは、

渋澤委員の御先祖の言葉を借りると、労使合本の時代で、多様性・個別性・流動性を前提に、潤沢で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。

資料4のグラフをご覧いただきたい。

過去から30年間、事務局から示され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、これは素直に認めるべき。図表にあるように、米国企業は1993年を境に圧倒的に無形資産投資の時代が変わっている。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年代ぐらいの値。まだ有形資産中心で、ここはやはり少し厳しい。

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的財産、のれん等の無形資産に移っている。さらに、その源泉はやはり人材力であり、この劇的なシフトに対して、人的資本力が付加価値率・成長率・賃金上昇率を決定付けてきており、現在の開示や投資基準も非財務情報重視にシフトしている。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認識すべきで、昨年秋に経済産業省から出た人材版「伊藤レポート」は、克明にこういったことを分析しているため、かなり重要なレポートであると思う。もう一度これを刮目し、何をしていくべきかということみんなが考えるべき。

新しい資本主義の時代は、要するに、費用としての人件費から、明らかに資産としての人材投資の時代が変わる。したがって、私たちはこの意味でかなり劣位にあるということ整理し、みんなで自覚する。その上で、相当な覚悟を持って、高度成長期では日本はトップだったであろう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すべき。

この展開についても、資本市場あるいは労働市場、製品・サービス市場の改革などの様々な課題がある。参考資料として示しているため、後で御参照いただきたい。

#### ○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、介護・看護・保育の分野での公的価格を上げることに關していくつかの意見を申し上げたい。

基本的にこの分野での公的価格を上げる話には賛同する。

その上で3点確認する必要がある。

一点目は財源の確保。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。

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、どういった環境が必要か考える必要がある。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だが、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るが、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う。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。

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出ているかを確認する必要がある。最も分かりやすい例は、日本の場合は男女の賃金格差がOECD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る。保育士の給料が上がる時に、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、今、私たちには何が欠けているのか、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を一度しっかり考える必要がある。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。

また、最低賃金については基本的に上げていく方針に賛成だが、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、後付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。他の委員もこの点に関しては強調されたように、ここが一番重要なポイント。

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ったように、企業年金のポータビリティ制度を改善する、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ットにして、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。

#### ○柳川委員

世界に誇れる日本的経営とは何だったのか。いくつかのポイントがあるが、その一つは「人」を大事にする経営であり、「人」にしっかりと投資をする経営だと思う。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、改めてしっかりと強調し、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。

昔とは違うことは、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ことではなく、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付けられるようにするということである。その面では、何人かの方が強調されているが、資料1の9ページのOFF-JTのGDP比とその低下はかなり深刻であり、ここに大きく着目すべきポイントがある。それは企業経営を引っ張っていただけではなく、しっかりとした分厚い中間層を作り、その人たちがしっかりと消費をしていく。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であり、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にも記載している

ように、能力開発や技能習得、学び直し、リスクリング等が必要。ある種多面的な「人」への投資が必要であることを示している。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上で非常に大事。

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であり、ある種、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る。こういった構造が賃金にあると、賃金は上がっていかないためしっかり是正していくことが大事。

それから、付加価値を高めていく経営が何より大事。そのためには稼ぐ力を付けていくことが大事だが、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。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ことが大事。

また、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、非財務情報としてでも、しっかり見える化していくことが非常に大事。それによって、ここにお金を付けていれば投資家は納得し、あるいは従業員もしっかりそういうところにお金を掛けてくれているのだなということによって安心感も得られる。これらはあまりお金を掛けずにできることであるため、しっかり実践していきたい。

#### ○諏訪委員

三村委員も発言されていたが、中小企業が賃上げを行うためには原資が必要。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る。コロナ禍の影響を強く受けた中小企業は、回復にまだまだ時間が掛かると思う。

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により、利益が減少。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。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。

委員の方々も発言されていたが、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ない。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。デフレ脱却の契機になるため、政府の環境整備に期待。

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。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に力強く支援していただきたい。

最後に、中小企業の賃金体系については、各社によって様々であるが、昔から変更されていない、どういった賃金体系がベストか分からないといった声を多々聞く。このため、是非、中小企業の賃金体系の策定のための支援もしていただきたい。

#### ○松尾委員

賃上げの話は非常に重要だが、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う。

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。今の時代に必要となる人材ということは明らかだと思っている。一つは、AI以外も含めて、デジタルのスキル・知識と、もう一つは変化をつくり出していけるということ。その2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ではないか。

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作っていくことが大事だと思う。また、そうし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。今、大学もAIの教育をしていこうという動きが広がっているが、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。そうすると、大学側としてもある種の新しい収入元になる。

また、こういった新しい技術は、若い研究者・学生で教えれば良く、新しい技術を若者が若者に教えるということで回していけば、今のポストク問題や若い研究者の雇用問題も解消される。それを通じて大学としてスタートアップを生み出していき、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。そうすると、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。

やることは明確だと思っており、これをいかに日本全体で広げていくかを、しっかりと議論すべきではないか。

○後藤厚生労働大臣

「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いる。

一つ目は、持続的な賃金上昇に向けた、労働生産性と労働分配率の一層の向上。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。

二つ目は、賃金上昇が消費拡大につながらない点。それに対しては、社会保障の機能強化を図っていく必要がある。

特に雇用政策について、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、成長分野などへ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。

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。

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って、新しい資本主義を実現する上で不可欠である。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。

○萩生田経済産業大臣

資料9をご覧いただきたい。

「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。

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、報酬率の大胆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る。

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する必要がある。取引先への価格転嫁の後押しも重要。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る。

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む。先日、経団連の会員企業の皆様には漏れなく宣言していただくように要請した。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きたい。

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たい。

そして、企業の成長と給与の引上げを両立する鍵は、「人」への投資。これを強化するため、大学や高等専門学校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する。

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一人一人に実感いただけるように取り組んでいく。

○富山委員

無形資産の関連で、今、萩生田大臣が前にいらっしゃるため申し上げる。半導体のケースで言うと熊本の本場のプロジェクトが非常に大事。経済安全保障だけではなく、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、無形資産の形成が行われるためである。

最初、TSMCのトップは東京大学の五神教授のところに来ていた。そこからずっと話がつながっているはずなのだが、結局、今、松尾委員が発言された大学と、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。例の10兆円のファンドもそうだが、おそらく、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が、この両方の領域で今次第に差を付けられている。既に、そうした方向で動いているが、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きたい。

○三村委員

厚生労働大臣には、社会保障政策の強化について感謝申し上げる。経済産業大臣には、パートナーシップについてよろしく願います。

今日は敢えて、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。

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はない。だからこそ、最低賃金を決定するプロセスを是非とも正常化していただきたい。最低賃金については、「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。

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、最初から3.1%という結論ありきだったと、私ども中小企業三団体は受け取っている。是非とも本来あるべき審議プロセスに戻していただきたい。関係者がおられるため、嫌味になっては申しわけないが、是非ともお願いしたい。

○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かないと自立的・持続的にやっていけないということは自明である。昨日・一昨日と九州に行って、現場の経営者と様々な話をしてきた。出てきた意見としては、実は九州全域もほとんどそうだが、日本全体の約3分の2はサービス産業であるということ。したがって、サービスのイノベーションとは何かということを実際に民間企業に考えさせて、こういった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。日本全国、それぞれ得意分野が異なるため、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に光を当てていただきたい。

○川邊委員

私自身、経営者として賃金を上げることが大好きであるため、総理が主導して賃金を上げることに大賛成。第1回会議で申し上げたように、私が社長をしているヤフー株式会社は、この10年で平均年収を2百数十万円上げた。私が社長に就任して4年経つが、就任している間にもう百数十万円上げたい。

賃金を上げると社員は喜び、感謝もされ、それが経営者としての喜びになっている。業績を上げて、株価を上げて、株主に喜んでもらうことも大好きだが、それ以上に社員の賃金が上がることを好む。

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っても行き詰ってしまうが、経営者自身が社員の賃金を上げることが好きだという原点に立つことは大変重要ではないか。それを政府から言われなくても、経営者自身が、賃上げが大好きだから業績を上げるようになっていくべき。

その上で、賃金を上げるためには儲けなければならない。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ことだと理解しているが、当面、日本の全産業が付加価値を上げるためにはデジタル投資を行うことになると思う。そのた

め、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すると良いのではないか。

具体的に、デジタル投資とは何かと言うと、全ての産業の業務をソフトウェア化して、データを吸い上げ、そのデータを分析した上で、ソフトウェアを通じて、各産業の上げられる効率、創造性などを上げていくことによって付加価値が生じていくと思う。そのために必要な人材は、一つは間違いなくソフトウェアエンジニア。教育によりソフトウェアエンジニアを増やす必要がある。

また、エンジニアだけでは良いソフトは作れない。エンジニアとエンジニアの間を取り持って仕様を書き、エンジニア同士で喧嘩もするため、チームワークを整えるために必要なディレクターがいる。このディレクターも、いわゆるアナログ的な思考のディレクターだと良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を育てる必要があると思う。

そして、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時に、その分析を行うデータアナリストも育てる必要がある。

ソフトウェアエンジニアやディレクター、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う。そのため、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、そうした講座を政府の予算で無償開放する、あるいは、各企業でもそうし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かと。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うため、是非検討いただきたい。

#### ○萩生田経済産業大臣

熊本の件について解説を加えたい。台湾の半導体メーカーが製造拠点を熊本で行い、政府がその工場にのみ支援するかのよう報道が一部に見られるが、国内の半導体基盤を幅広く支援する政策である。日本国内の半導体メーカーをしっかりと底上げして、国内でものづくりを完結できる国に戻る第一歩を新しい資本主義で生み出していきたい。

加えて、「人」が必要であり、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する。また、熊本高等専門学校をはじめとする九州の8高専と連携して半導体の人材育成に取り組み、エンジニアの人材、プログラマーの人材、バグを探すとといった特殊な技術を有する人材のように様々な人材を高等専門学校において育て上げる。九州全体をシリコンアイランドとして復活させる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への投資である。

「人」への投資を進めながら、最終的には日本国内で半導体を作り上げ、国内に流通させていく。そして、国内でものづくりを完遂できるような体制を作ろうというもの。岸田総理の下で新しい資本主義がスタートしたところ、その一つの例が半導体である。

#### ○山際新しい資本主義担当大臣

最後に総理から締めくくりの御発言を頂くが、その前にプレスに入室していただく。

(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お願いしたい。

○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いた。本日も、委員の皆様方には、大変有意義な、そして、熱心な御議論いただいた。心から御協力に感謝を申し上げる。

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。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る。

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」への投資にある。「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、それが更なる「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る。

他方、コロナの影響を受け、製造業などはコロナ前の水準又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る。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、働き掛けを行っていく。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る。

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する。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る。

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相応しい3%を超える賃上げを期待する。

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む。

第一に、従業員一人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する。

第二に、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る。

第三に、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、良いものに仕上げていく。

第四に、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する。

第五に、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う。

経済界においては、来年の春闘において、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相応しい賃上げが実現することを期待する。

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いく。引き続き、委員の皆様方の御協力をよろしくお願い申し上げます。

○山際新しい資本主義担当大臣

今の総理からの御発言に対して、十倉委員、一言あればお願いしたい。

○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掛けていきたい。

○山際新しい資本主義担当大臣

それでは、プレスの皆様方は退室をお願いしたい。

(報道関係者退室)

○山際新しい資本主義担当大臣

以上で、本日の会議を終了する。

(以 上)