

第7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4年5月20日（金）17:00～17:58
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・全世代型社会保障改革担当大臣
副議長	松野 博一	内閣官房長官
	後藤 茂之	厚生労働大臣
	末松 信介	教育再生担当大臣・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	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
	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
	(岡本 三成	財務副大臣)
	(石井 正弘	経済産業副大臣)
	(古谷 一之	公正取引委員会委員長)

(議事次第)

1. 開 会
 2. 議 事
 - (1) 「人への投資」（賃金、人材育成、兼業・副業、男女間格差等）
 - (2) 取引適正化、競争当局の唱導機能
 3. 閉 会
- (資料)
- 資料1 基礎資料

資料 2	論点案
資料 3	十倉委員提出資料
資料 4	末松教育再生担当大臣提出資料
資料 5	翁委員提出資料
資料 6	川邊委員提出資料
資料 7	櫻田委員提出資料
資料 8	澤田委員提出資料
資料 9	富山委員提出資料
資料 10	松尾委員提出資料
資料 11	三村委員提出資料
資料 12	村上委員提出資料
資料 13	柳川委員提出資料
資料 14	芳野委員提出資料
資料 15	洪澤委員提出資料
資料 16	後藤厚生労働大臣提出資料
資料 17	萩生田経済産業大臣提出資料
資料 18	古谷公正取引委員会委員長提出資料
参考資料 1	全世代型社会保障構築会議 議論の中間整理
参考資料 2	全世代型社会保障構築会議 議論の中間整理（概要）

○山際新しい資本主義担当大臣

ただいまから、第7回「新しい資本主義実現会議」を開催いたします。

本日の議題は、賃金、人材育成、兼業・副業、男女間格差など、人への投資についてと取引適正化、競争当局の提言機能の問題です。

事務局資料については、事前にお送りしていますので、説明は省略します。

また、17日に、全世代型社会保障構築会議において取りまとめた「議論の中間整理」をお手元に配付しています。

最初に、岸田総理からも、この会議の場で、今年の春闘について期待感が表明されましたので、十倉委員から現在の春闘の状況について報告をいただきたいと思います。

○十倉委員

資料3をご覧ください。

経団連が、本日公表した今年の月例賃金引上げの第1回集計結果です。

大手企業81社、約54万人の平均で引上げ額は7,430円、アップ率は2.27%で、昨年と比べまして、額・率ともに大きく上昇し、ここ3年間続いていました低下傾向から一気に反転しました。

さらに、業績がコロナ前の水準を回復した26社、約15万人について集計したところ、引

上げ額9,748円、アップ率3.02%で3%を超えるアップ率となりました。

このように、昨年11月の第3回新しい資本主義実現会議におきまして、岸田総理から御発言のありました、新しい資本主義の起動にふさわしい賃上げ実現への期待に応えられたのではないかと考えております。

最も大事なことは、働き手との価値共創によって生み出されました収益や成果を適切に分配して、賃金引上げのモメンタムを維持することにあります。経団連は、岸田総理が掲げておられます政策の大きな柱である成長と分配の好循環の実現に向けて、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。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

次に、末松教育再生担当大臣から、10日に教育未来創造会議において取りまとめた第一次提言について要旨を御説明いただきます。

○末松教育再生担当大臣

資料4、総理を議長といたします教育未来創造会議におきまして、5月10日に取りまとめた第一次提言について御説明します。

2ページ、人材育成の課題や、今後重視すべき視点を整理しています。また、現在35%にとどまる自然科学分野の学生割合を、OECD最高水準の5割程度を目指すなど、具体的目標設定の上、今後5年から10年間で集中的に、意欲ある大学の主体的な取組を推進します。

3ページ、大学等の機能強化につきまして、デジタル・グリーン等の成長分野への大学・学部再編の促進に向けまして、大胆な規制緩和や初期投資等への複数年度にわたる支援等に取り組めます。

4ページ、学びの支援の充実に向けまして、給付型奨学金・授業料減免の中間層への拡大や、「出世払い」の仕組みの創設に取り組めます。

また、学び直しの促進に向け、学ぶ意欲のある人への支援を充実し、学びの成果を企業での処遇改善等の評価や、自らの意思による労働移動を含むキャリアアップにつなげるための支援や仕組みの創設に取り組めます。

今後、本提言を踏まえまして、我が国の未来を担う教育や人材育成に全力を挙げて取り組んでまいります。

○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、順に御発言をいただきます。

まず、翁委員。

○翁委員

資料5をご覧ください。

人への投資は、新しい資本主義を考える際の鍵であると思います。まず、第一に、積極

的労働政策の推進が重要だと思います。環境変化により、産業構造も常に変化いたします。失業または起業に失敗したり、転職・キャリアアップを希望する人に、職業訓練や学び直しを支援し、次の仕事に橋渡しする教育と就労支援を組み合わせた積極的労働政策を是非推進していただきたいと思います。この政策を前提に労働市場が流動化すれば、産業構造変化を柔軟に進められ、生産性向上に見合った賃金の上昇も期待されると思います。

次に、企業は人件費をコストではなく人への投資と捉え、価値創造と生産性向上に結びつける必要があると思います。現在、無形資産投資の優劣が長期的な競争力にとって重要になっております。多様な人材によるイノベーションで差別化された価値の高い商品やサービスを創出し、デジタル化によるビジネスモデル変革で生産性を引き上げる必要があります。

企業経営者は硬直的な年功序列の仕組みや雇用慣行を見直すべきで、若者や女性など多様な人材の活用、デジタル人材、経営人材の育成のための投資が特に不可欠となっております。多様な人材の活用には、柔軟な働き方、健康経営、そして、副業・兼業が可能になる環境が必要だと思います。これらが従業員のワークエンゲージメント、つまり働きがいに結びつき、企業価値の向上につながっていく必要があると思っております。

三番目に、男女の賃金格差の是正でございますが、これは待ったなしの課題だと思っております。最低賃金の引上げ、女性の非正規雇用の処遇改善や正規社員化、積極的な管理職登用などを是非実現していくべきだと思っております。

2 ページ目のグラフをご覧くださいと思います。

これは高等教育の経済的リターンの国際比較でございます。OECD 諸国で、日本は一番左、男女の格差が最も大きい状況となっております。これは女性の能力が残念ながら生かされていないことを示すものだと思っております。

戻っていただきまして、男女がともにワーク・ライフ・バランスを実現しながら、潜在能力を発揮し、活躍できる日本社会に変えていく必要があると思っております。

最後に、競争促進について申し上げます。

デジタル社会において、イノベーションと競争促進は成長の原動力だと思っております。金融の分野でも、オープンAPIの促進や決済の相互運用性確保など、競争政策の視点の重要性が明らかになっております。デジタル社会では様々な観点から競争を促進する取組がますます重要になります。今後、公正取引委員会などの役割に期待したいと思っております。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

川邊委員、お願いいたします。

○川邊委員

今回の論点である人への投資は、岸田首相が掲げられる新しい資本主義の中心であり、極めて重要なポイントであると思います。事前に論点に挙げられた内容について異論はあ

りませんので、私が特に強調したい点のみに触れます。

現在、そして、今後も継続的に不足するのはIT人材、とりわけAI人材ですので、この分野を中心に人材育成を行うことに賛同します。企業内教育やリカレント教育もさることながら、初等、中等教育時代から「ITリテラシー」「金融リテラシー」を養成する授業体制を戦略的に構築していくことが特に重要であると考えます。

ただし、ITは速いスピードで進化・変化していきますので、現役の教師のみでそれらのカリキュラムに対応することは現実的でも効果的でもありません。ゆえに、ITや金融サービスを提供する企業の社員を講師として学校へ派遣するシステムを制度化し、教員の質を確保していく必要があると考えております。

また、多くのIT人材を育成する目的で、4年制大学により多くのコンピューターサイエンス学科を創設することも重要ではないかと考えています。また、先ほどの末松大臣の資料を見てはっとしたのですけれども、高専の充実も大変重要なのではないかなと思います。

次に、副業の推進についてですが、経済産業省による日本の従業員エンゲージメント調査結果、これはなかなかすごい結果でしたけれども、これに鑑みますと、大企業での副業推進は、大きなイノベーションや実質的な雇用の流動化を生み出す可能性に満ちていると考えます。副業を推進することで、副業が転職のきっかけとなったり、副業先で得た知見やネットワークを活用した起業が増えたりすることが見込まれるでしょう。しかしながら、副業を禁止し、優秀な人材をある意味で死蔵する大企業は少なくありません。よって国を挙げた新しい資本主義実現のため、副業制度のさらなる簡便化、制度利用率を法定化することなどを推進していただきたく思います。

最後に、取引適正化、アドボカシー機能の抜本強化についてですが、競争の定義については、範囲を国内市場のみに限定せず、広くグローバル視点での検討が重要であると考えております。とりわけ今後は、経済安全保障に影響を及ぼす地政学的な要素も考慮し、新しい競争環境における関係省庁の機能強化をお願いいたします。

昨年夏、GAF Aの合計株式時価総額が、日本企業全体の合計額を超過したというショッキングな報道がありましたように、日本のマーケットは世界的に見てかなり縮小しています。日本がデジタル植民地にならないよう、国内の競争を促進することと並行して、世界的に通用するデジタルプラットフォーマーやAI企業の育成を、国の産業政策として同時に推進していくことも重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。

続きまして、櫻田委員、お願いします。

○櫻田委員

人の投資には、組織ではなく「働く個人」を支え、挑戦を後押しするという視点が重要です。そのためには、イノベーションによって社会課題解決と収益を両立させ、しっかり

賃金を払う。そうした企業に人材が移動していくというように、企業と人材のダイナミズムを高めていく改革をしなければいけないと思っています。こうした観点から、実現にこだわりたいことを3点申し上げたいと思います。

1つ目は、企業活動のダイナミズムです。

日本が、残念ながら30年間にわたって相対的には成長できていないという事実と、国際的に低い開業・廃業率、また、平均賃金に対する最低賃金の割合、その水準を見ると、中堅中小を含めて、ダイナミズムあるいは新陳代謝が不足していたと理解せざるを得ません。雇用の安定と既存の企業の存続を重視して、働く個人が自らの意欲と能力で、より活躍できる企業に移動する流動化が足りなかったということだと思っています。他の企業や職業に活躍を求めたいけれども、踏ん切りがつかない人が多いでしょう。安定に傾きがちな我々のマインドを変えていかないと、日本は変わらないと思っています。

そして、企業に絞って意見を申し上げますと、大企業の変革はもちろんですが、企業数の99.7%を占め、従業員の7割を雇用している中堅中小企業が強くならなければ、新しい資本主義が実現しないという強い覚悟が必要だと思っています。仮称ですが、中小企業の強化を徹底的に議論する「中小企業競争力強化会議」の設置を提案申し上げます。

第2は、阻害要因の見える化です。

本日の論点も、様々な会議でこれまでに論議した項目も少なくありません。そのため、議論が実行に至らない原因は何なのか、実現できない理由をこの場で明らかにして、この会議を、突破口を開く場にしていただきたいと思います。

そして、最後は、働く人たちの行動変容です。

仕組みを変えても、制度を作っても、一人一人が転職や兼業・副業に、そして起業に挑戦して行動に移さなければ何も実現しません。企業経営の現場では、社員の士気、すなわちやる気、ガッツ、ワクワク感なしに社員の行動変容はできません。そして、それがなくては、業績向上は成し得ません。国家も同じであり、国民の士気こそ成長の鍵だと思っています。士気を高めるのはリーダーの役割です。イノベーションへの挑戦を国民運動につなげていくため、是非とも岸田総理による国民を鼓舞する力強いメッセージを引き続き出して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。

続きまして、澤田委員、お願いいたします。

○澤田委員

私も人への投資を中心にコメントさせていただきます。

人への投資という観点からは、最低賃金の在り方というのが、当然ながら非常に重要です。特にコロナ禍、物価上昇を経て、パートタイム労働者の方々の処遇改善がまだまだ必要な状況が続いている中では、非常に有効な手段と考えています。

ただし、地域間の格差是正については、資料8に記載したとおりですが、前回の議論にありましたように、地方部におけるデジタル人材の育成など、賃金格差の基となる能力、経験の格差を是正する取組も非常に重要です。是非、つながりを持った政策を実行していただきたいと思います。

次に、人材育成についてです。

企業の人材育成の取組は、当然ながら中長期的な視点で企業が成長、存続を図る上で必要不可欠です。また、この会議でも各委員が述べられてきましたとおり、新しい資本主義において、人材育成といった企業の中長期的な活動を評価して、人材の価値を評価する仕組みを作っていくことは非常に重要と考えています。

ただし、人材育成における企業の課題を申し上げますと、例えば弊社においては、自律的学びがより成長につながるということで、自己キャリアプランの作成及び自己投資支援制度を設けて、自ら選んだ学びの費用について、年間最大25万円を補助するという制度を作成していますが、その制度をフルに活用しているのは、極めて限定的なメンバーになっています。

そういう意味では、自分の能力を向上させる緊急性、必要性、そして、アウトカムへの理解がまだ浸透し切っていないということがあり、踏み出せていない人が多いというのが課題の一つとなっています。

そこで、企業としても、当然ながら尽力し続けますが、やはり、国としても今後成長を目指していく上で、重点的にサポートする分野、必要な能力などを明示していただけると、早期からキャリア設計を行い、自己実現に向けた学習を積極的に行う人が増えるものと思いますので、是非そうした取組をお願いしたいと思います。

特に、先ほど理系人材の課題についてのコメントもありましたが、理系を先行した女性達と話をすると、彼女達は「キャリア設計を考慮すると理系を選択することになるので、全然迷わなかった」と話してくれました。ということは、中学、高校のときにキャリア設計をきちんと考えるような機会を作ることが非常に重要であると考えています。

また、非常に能力の高い方でも、コロナ禍においては、家族の認知症、あるいはメンタル障害などにより、離職せざるを得ないような事例がかなり出てきていますので、このような方々を社会的にサポートするための仕組みも併せて重要だと考えています。

最後に、日本は組織設計あるいはプロジェクト運用などについてもやや苦手領域になっていると感じています。欧米と比べてHR（Human Resources）領域の専門教育を受ける機会がないということは、やはり問題と考えていますので、HRマネジメントなどのカリキュラムの提供の拡充などの取組も重要と考えています。

○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、諏訪委員、お願いします。

○諏訪委員

取引価格の適正化と人への投資について発言させていただきたいと思います。

中小企業の経営者は賃上げを行いつつ、社員とともに明るい未来に夢を抱き、社員が生き生きと働ける企業になることを目指していると思います。しかし、現実には、中小企業は価格転嫁力が弱く、付加価値が上がらず賃上げ余力はありません。賃上げ現象を生み出すためには、付加価値の増加が必要であり、付加価値に見合った適正な売値で取引することや、イノベーションにより魅力的な製品・サービスを生み出し、ブランド化することが必要不可欠だと思っています。政府におかれては、現在実施している様々な価格転嫁に資する対策をさらにパワーアップしていただければ幸いです。

特に、9月と3月に実施された価格交渉促進月間や知財取引の適正化など、5つの取組は中小企業を後押しするものでしたので、とても心強く感じており、さらなる取組の強化をお願いします。

また、人への投資ですが、人手不足が構造的な課題である中、中小企業こそ人材が重要であり、限られた資源の中でも、優秀な人材の確保や研修、スキルアップに努める必要があります。

また、経営の外部環境の不確実性が増す中、中小企業が自己変革し、生き残るためには、イノベーションに果敢に挑戦する必要があります。また、従業員に加え、経営者のスキルアップも必要です。これは経営学だけではなく幅広い専門知識の習得が必要だと思っています。

さらに、近年、STEAM教育の重要性が増しており、学校による文理融合教育をはじめ、企業における文理融合教育の人材育成が必要だと思っています。国にはこれらの人材教育に関する強力な支援をお願いします。なお、中小企業が専門的な知識を有する大企業などの人材サポートを受けやすくするためには、大企業の兼業・副業の解禁や労働の流動化が必要だと思っています。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

続いて、十倉委員、お願いいたします。

○十倉委員

私からは、議題1に関連いたしまして4点申し上げます。

まず1点目は、人材育成についてです。

ポストコロナを見据え、DXやGXの進展による産業構造の転換と人口減少の進行に対応しながら、日本全体の生産性を高めていくためには、成長分野・産業への円滑な労働移動が重要な課題となります。その実現には、雇用のマッチング機能の強化やセーフティネットの整備と併せて、働き手のスキルアップと企業の人材育成策の拡充が不可欠と認識しております。働き手が自身のキャリア形成とスキルアップに主体的に取り組めるよう、企業による積極的な支援と職場環境の整備の重要性について、経団連としても引き続き発信していきたいと思っています。

2点目は、兼業・副業の推進についてです。

経団連では、昨年10月、兼業・副業を推進するため、報告書を発表いたしました。導入企業は、社員のキャリア開発にプラスとなっているなどの効果を実感しています。また、兼業・副業は専門人材の有力な確保策となるため、スタートアップ振興の観点からも重要であります。経団連は引き続き、セミナー開催など積極的な啓発を通じ、兼業・副業を促進してまいります。

3点目は、男女の賃金差の是正です。

企業が男女賃金差を開示することは、女性活躍支援に積極的な企業にとってよいアピール機会となり、全企業の取組の底上げにもつながると思っています。男女の賃金差は、女性活躍推進の結果指標と言われていています。企業は、管理職・役員への積極登用や、男性の育児休業取得の促進等を通じた就労継続の取組を加速する必要があります。また、アンコンシャス・バイアスや理工系女学生、リケジョの少なさは社会全体の課題です。経済界、政府が共同して男女間の賃金差を縮め、女性がより生き生きと働ける社会を実現していきたいと思えます。

最後、4点目は、多様な正社員制度についてです。

自律的なキャリア形成やワーク・ライフ・バランスに資するため、自社の実態に応じて導入し、採用ルートを多様化していくことが大切と考えます。

○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、富山委員、お願いいたします。

○富山委員

最初に、今日のテーマと外れるのですが、先日のロンドンでの首相のスピーチは素晴らしかったと思います。あれは一定レベル以上のインテリのインフルエンサーに相当良いメッセージを出していたと思うので、引き続きああいった発信をよろしくお願いいたします。

まず、人材投資関連、これは既に皆さんが発言されているように、職業需要上の変化はおそらく今後更に激しくなります。個別企業の内部労働市場で解決できる問題がますます狭くなります。そうなると、今回の人材投資の問題も、結局、外部労働市場が機能して、かなり人が行ったり来たりするという前提で、どうすれば人材投資を増やせるのかという問題がすごく大事だと思っています。それに取り組んでいかないと、何人かの方が発言されたように、持続的な賃金上昇やwell-beingは実現できません。

現状、残念ながら、この国は外部労働市場が弱いです。弱いせいもあって、結果的に内部労働市場から放り出されると、私は企業再生の現場でいっぱい見てきましたが、しわ寄せが弱い人に行ってしまうのです。この状況は何としても脱却すべきだと思っています。

今掲げられているテーマ、課題は私も全部賛成でありますので、この先において、そういった外部労働市場が主役、すなわち転職当たり前を前提にしたときに、大中小の個別企業がどうすれば人材投資を真剣に行えるような環境が整備できるか、多分ここが課題だと思います。

現状、アメリカの企業が、何であれだけ人材投資をするかという、ダイナミックな労働市場があるので、やらないと人がいなくなってしまうのです。採れないし出ていってしまうので、一生懸命投資をするわけです。

ということは、次の、来年以降のテーマなのですけれども、やはり本丸の人材市場改革です。外部労働市場の機能を多様で柔軟でフェアで包摂的なものにどう強化していくか、ここはぜひ今後のテーマとして取り組んでいただきたいと思います。

次に、競争政策ですが、これは私の本職に近いところですが、競争政策の本義は、言うまでもなく、経済政策であり成長政策です。最近、一部地政学的な国家間の競争に使われていますが、これが本義です。

水平的結合に関わる生産者余剰の消費者への移転といった、いわゆる、独占の均衡点をより効率的にするという話は、確かに20世紀型の規模型の大量生産の時代には重要だったのですが、はっきり言ってこの重要性はだんだん減ってしまっています。現状、世界みんなそうですが、特に日本の場合、公取の機能は、まだここに中心があります。ただ、現在の政策ミッションは、明確に水平・垂直を問わず、公正でダイナミックな競争環境・取引環境を維持することで、供給サイド、需要サイドの両方でイノベーションを促すことになっています。

この先、公取の組織能力は、思いっきり競争政策の創造的な企画立案とアドボカシー機能に移していく必要があって、公取さんが努力していることは百も承知なのですが、もっと加速しなくては駄目です。これはかなり加速しなくては駄目で、私はこれは後ろを切ったほうがいいとっていて、今後、数年の時間軸で抜本改革できないときは、第3条の独立領域も含めて、ある種、抜本的な見直しに着手するようなことも考えるようなプレッシャーをかけながら、改革を加速してもらい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、平野委員、お願いいたします。

○平野委員

私からは、副業・兼業と人的投資の2点について、お話をさせていただきます。

まず、副業・兼業についてです。

日本が経済成長と分配の好循環を実現するためには、スタートアップだけではなく、大企業でもイノベーションが次々と生まれ、トランスフォーメーションを実現する必要があります。そのためには、同質性と今までのやり方に依存する経路依存性からの脱却が必要です。改善されたものを作って売るという昭和の時代には、同質性は有効でしたが、時代は変わり、多様な人材同士の知の新結合がイノベーションの鍵になりました。リンダ・グラットン教授も画家との交流がヒントになったと言っています。副業・兼業が大企業にも広がり、多様な人材同士が気軽に知恵を交換する、そんな社会構造転換が進むことを願っています。

スタートアップ業界では、もはや副業を認めていない、すなわち、イノベーションを推進しない組織という雰囲気があります。シナモンAIでは全面的に社員の副業を認めており、モチベーションの向上や、想定していなかったスキルの獲得につながっています。この想定していなかったというのが重要で、このような偶発性を許す環境でなければ、イノベーションは起き得ないということだと考えています。

また、起業というと、一般的には20代の若者が起業して成功というイメージがあるかもしれませんが、実際に成功率が高いのは30代での起業です。起業促進、そして、成功確率向上の視点からも、企業に勤めた人材にまずは兼業でお試し起業をしてもらい、成功の道筋が見えてから実際に起業すれば、成功確度の高いスタートアップの増加にもつながります。

次に、人的投資についてです。

多くの日本企業では、人材育成関連投資が劣後していたため、時代に即したスキルを取得せずに、イノベーションが起きない、時代に取り残されるということが起きています。IT人材の量と質の両面での不足感は危機的状況です。

私たちの組織では、新興国のSTEM人材に対して、AI教育をすることによりAI人材を育成しています。20代、30代前半が中心ですが、グローバルに見れば、年収2000万円から3000万円クラスの人材を育成できています。それらの人材は市場価値が上がり、引き抜きが起きますので、企業としては、優秀な人材が働き続けたいと思える魅力的な組織になる必要があります。

人材と組織の間に緊張感が発生する中で、共感できるパーパス、一緒に働きたいと思える魅力的な仲間、自由で創造的な働き方、報酬などをそろえ、そして、イノベーションを創出する、全てが戦略的に整合した組織を目指す必要があると感じています。新卒で一括採用し、メンバーシップ型で終身雇用するという形からの本質的転換を組織は迫られているのではないのでしょうか。

○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、松尾委員、お願いいたします。

○松尾委員

資料10をご覧ください。

議題1、人への投資について、特に重要な3点についてお話ししたいと思います。

1つ目に、いつの時代も、新しい職種は、それまで定義されていなかったその他のカテゴリーから生まれてくるため、常に新しい職種への人材育成の投資が必要だと思います。

今後、20年で確実にニーズが高まる職種として、DX人材あるいはAI人材が挙げられると思います。DX人材の定義は多様ですが、突き詰めると、仮説思考・デジタルスキル・目的思考の3つがそろった人材ではないかと考えます。今後は、これらの能力を育成できる投資が必要だと思います。

2つ目に、上記のDX・AI人材への投資は、学生はもとより社会人も対象とすべきと思います。求められるスキル的大幅な変化に対応するために、必要なスキルを獲得させるリスキリングの考え方は、国際的にも重要視されています。

中でも、デジタルスキルの教育は、社会人のリスキリングの必要性が高い領域と言えます。私が理事長を務める日本ディープラーニング協会では、AI、特にディープラーニングを主眼としてジェネラリスト検定を実施しておりますが、開始からまだ4年で、累計の合格者数は4.9万人に達しています。受験生の主体は社会人で、まさにリスキリングの社会的ニーズを感じています。また、その際に、川邊委員がおっしゃったように、教える側として、専門性を持つ若い人が教育に携わるような仕組みを作るべきだと思います。

3つ目に、男女の賃金格差是正のためにも、女性にこそデジタル教育のリスキリングの機会を積極的に提供することが重要だと思います。

東京大学でも、ジェンダーや立場にかかわらず、リスキリングを支援するプロジェクトを推進しています。実際に一部の人材派遣会社では、デジタルスキルのリスキリングによって人材の派遣単価が向上したというような事例も聞いておりますし、男女の賃金格差是正にとっても即効性のある政策だと考えます。

まとめますと、デジタル人材やAI人材への投資は喫緊の課題であり、特に社会人に対するデジタルスキルのリスキリングを積極的に進めるべきで、これは賃金格差是正による女性のエンパワーメントにもつながるものと考えます。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

続いて、三村委員、お願いいたします。

○三村委員

2点述べます。資料は後で御覧ください。

1つ目は、最低賃金についてです。

最低賃金は、その性格上、最低賃金法にのっとり、中央及び地方の最低賃金審議会における公労使の真摯な議論によって決定されるべきものであることをまず申し上げたいと思います。

昨年の審議においては、政府方針ありきで、地域経済や中小企業の経営実態を踏まえた実質的な議論が行われず、各地の商工会議所や地方審議会の使用者側委員からは、今もなお、最賃の決定プロセスに対する疑問の声、及び審議会の形骸化を指摘する声が多く寄せられております。是非とも最低賃金決定プロセスの正常化をお願いしたいと思います。

政府として目指す最低賃金の水準等を示す場合には、労使代表参加の下で、中小企業の経営実態を十分に考慮して決定していただく必要があると思います。

今年度の中央・地方の審議においては、当然、物価の高騰など、昨年度と状況が異なることは理解しておりますけれども、法に定める3要素である、生計費・賃金・支払い能力に基づき、各種データによる明確な根拠の下で、納得感のある水準を決定していただきま

すよう強くお願い申し上げます。

2つ目は、取引の適正化についてです。

現在、資源・原材料価格の高騰は、幅広い中小企業の経営を直撃しており、賃上げ原資の確保も含め、コストアップ転嫁のための取引価格の適正化が急務です。

民間同士で取引適正化を目指す「パートナーシップ構築宣言」の登録数は既に9,100社を超えており、宣言の趣旨に沿った価格転嫁が進むことを強く期待しております。

加えて、昨年末に政府が策定された「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」、あるいは中小企業庁の「取引適正化に向けた5つの取組」の着実な実行・強化と、さらに、諸施策の実効性を高めるための、公正取引委員会や中小企業庁による、フォローアップ調査や立入検査の強化といった取組の推進に期待しております。

それらの取組によって明らかにされた不適切事案に対しては、厳正な対応が必要であり、仮に改善が見られない場合には、新たに強力な対応方法を検討する必要があると思います。

さらに、公正取引委員会には、「優越的地位の濫用に関する独占禁止法上の考え方」の改正をはじめ、取引慣行の是正を実効あらしめるための積極的な提言や、厳正な対応を是非ともお願いしたいと思います。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

続きまして、柳川委員、お願いいたします。

○柳川委員

資料13をご覧くださいませでしょうか。

皆さんが異口同音におっしゃったように、人への投資は、新しい資本主義の柱です。一人一人が能力アップ・スキルアップを図って付加価値や生産性を高めていくこと、それから、きちんと適材適所に移れるようにしていくことを通じて、新しい資本主義の発展が期待されます。

ただし、人への投資は、個人または企業が行っても、過小投資になりがちです。そのような意味では、政府がしっかりと支出してサポートすることが重要です。これは、本来の意味での社会保障の重要なポイントだと思います。これが大事なポイントの一つ目。

それから、資料13に書きましたように、これは総論的には良いのですが、それぞれの方が置かれている状況によって、必要な人への投資は随分違います。フリーランスや非正規の方々が必要なスキルアップと、高齢者の方が必要なスキルアップは、随分違います。あるいは、IT人材やAI人材は重要ですが、その人への投資と今のようなスキルアップは随分違います。起業で必要なことも違います。中高年の方々が、次のステップに移るための能力開発も違います。したがって、人への投資に対して、どれだけよりきめ細かい制度設計や政策を打てるかということが大事なポイントになってくると思います。

二番目ですが、兼業・副業は、何人かの方が強く主張されましたように、私も非常に重要なポイントだと思います。ここが1つの学習の機会であり、オン・ザ・ジョブ・トレー

ニング的に能力開発する上でも大事ですし、あるいは転職のステップにもなります。今働いている企業にとっても多面的な知識も得られます。副業を受ける側も大きなメリットがあるということです。

ただし、利益相反になってはいけないということは、大企業などでは非常によく聞く話ですので、ある種どこまでが利益相反にならないのか、問題がないのかというようなガイドラインを作っていくことも重要ではないかと思います。

あるいは、能力開発の手前の段階で、何をスキルアップとして行えばいいのか、どこで何ができるのかよく分からないという声も聞きます。そのような意味では、ワンストップ的に、キャリアコンサルティングというほどではないにしても、ここに行けば様々な情報が手に入る、こういうことを学べば良いのだということが分かるというようなことを、民間の企業を連結させる形で提供できないかというのも、アイデアとしては考えるところです。

更に言えば、働き方に中立的な制度についても、未だ必要な改革が残っているように思います。退職所得の課税等も重要だと思いますので、このような改革も必要かと思います。

取引適正化は、既に皆さんがお話しになりましたが、前回もお話したとおり非常に重要なポイントだと思っております。

競争政策に関しては、新しい技術や、新しい市場、新しい競争に対してより適切に、よりアクティブに対応していくことがこれから非常に重要になりますので、その点では、アドボカシー機能が、対応できる大事なポイントかと思います。

○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、芳野委員、お願いいたします。

○芳野委員

人材育成と兼業・副業について触れたいと思います。

労働者が、我が国の経済、社会環境の変化に対応していくには、安定的に就労し続けられるためのスキル、知識を習得することが重要であり、雇用形態にかかわらず、全ての労働者の能力開発の強化が求められます。特に、DX人材の育成は、企業で求められる人材像やスキルが異なるため、ニーズを適切に踏まえた専門プログラムの開発や中小企業等への支援策が必要です。さらに、求職者に対しては、希望に沿った安定的な就職に向けた職業訓練と就労支援を一体的に強化することが必要です。

次に、「円滑な労働移動のために兼業・副業を推進すべきではないか」とありますが、今後の成長分野を支援し、賃金・労働条件が魅力ある企業を増していくことこそが重要です。なお、兼業・副業については、個別労使の判断に委ねるべきと考えますが、複数の業務を行うことで、これまで以上に長時間労働になる可能性もあることから、労働者の健康面に勘案をし、慎重に検討すべきです。

続いて、賃上げしやすい環境整備と男女間格差の是正について触れたいと思います。

我が国経済は、国際情勢や急激な物価高による悪影響が懸念されており、経済社会の持続性、安定性を高めるためにも、その活力の原動力となる人への投資が不可欠です。特に、不安を抱えながらも真面目に働いている人に目を向け、来年以降も物価上昇を上回る実質賃金の維持向上と、企業規模間、雇用形態間、男女間の賃金格差是正に向け、適切な経済財政運営と賃上げしやすい環境整備に努めていただきたいと思います。

特に、企業規模間格差の是正には、取引の適正化が不可欠で、取引実態において実効性が担保されることが重要です。労務費の価格転嫁を含む取引適正化には大企業が率先して取り組むことが必要であり、実際の取引に関わる者の声を聞く機会を設けながら、大企業と中小企業が共存共栄できる環境を整えていただきたいと思います。

また、男女間の賃金格差、差異解消に向けては、情報開示はもちろんのこと、女性活躍推進法を活用し、男女別の賃金実態把握と要因分析を行い、格差是正に向けた取組を強化、進めることが重要であると考えます。加えて、多様な正社員制度については、制度の導入のみをもって賃金差異解消につながるものではないことや、雇用管理区分の多様化には課題もあることから、個別労使の判断に委ねるべきと考えます。

最低賃金について最後に触れたいと思います。

現在の地域別最低賃金の水準は、セーフティーネットとして不十分であると言わざるを得ません。地域別最低賃金は、生存権を確保した上で、労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準とすべきです。最低賃金の引上げに向けた着実な歩みを進めるべく、中央最低賃金審議会において、労使が議論を尽くした上で合意形成を図るべきと考えます。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

続いて、オンラインで渋澤委員、お願いいたします。

○渋澤委員

人の投資の情報開示の義務化について、お話しさせていただきます。

現在、企業価値の可視化、非財務的な情報開示は世界的な潮流だと思っています。その中で、温室効果ガス削減の分野などは欧州が中心となり、基準づくりがほぼ固まっていると理解していますが、次のラウンドに期待されるのは、人的資本の情報開示の分野です。この分野はまだ固まっていないというのが私の感触です。なぜなら数値化が難しいからですが、この分野におけるグローバルな基準づくりを、日本がリードすべきだと考えています。

そして、人的資本などの情報開示は、義務という形でよく語られますが、要は、ステークホルダー同士の対話のツールとして考えるべきであり、その基準を作る、そして、情報を開示するということが、この対話の場づくりとして、重要だと思っています。

投資を評価するという意味での情報開示には、インプットが必要だと思います。例えば、男女別の報酬額は不可欠だと思います。ダイバーシティについては、グローバルな基準を考えると、男女のみならず、外国人、人種、あるいは障害者などの情報開示も必要になる

と思っています。

そして、第3回の会議でも話題になりましたが、能力向上についてです。日本企業は欧米と比べると著しく低いですがそれをきちんと開示することが必要だと思っています。

次に、健康についてです。健康経営など日本は非常にリードしている分野だと思imasuので、グローバルな基準づくりの展開に期待したいと思っています。

次に、投資の期待リターンについて情報開示が必要です。投資というのは、期待リターン、成果を目指しますので、シナリオの開示も必要だと思imasu。その意味で、「人のへの投資」と売上・収益・生産性あるいは非財務的な市場価値の尺度になるPBR、株価純資産倍率の関連性の開示も必要だと思imasu。

そして、人の、労働市場における価値創造、これは社内だけの価値ではなくて、労働市場での価値の創造が必要だと思imasu。「人」とは、企業が使用する「材料」ではなく「財産」でもなく、やはり企業と一緒に価値を共創する「資本」、株主資本と同様のステークホルダーであるという考え方が必要だと思imasu。

最後に、ジェンダーギャップの是正についてです。日本はランキングが非常に低いというのですが、この分野の課題も非常に分かりやすく、教育、健康の分野は日本は極めて高いです。経済、そして、特に政治の分野における是正が必要ではないかと考えています。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

オンラインで米良委員、お願いいたします。

○米良委員

骨太の方針の骨子を新聞で拝見しまして、「社会課題解決を成長のエンジンに」という趣旨に大変感動しております。これをどのように実現していくか、有識者の一人として引き続き頑張りたいと思imasuので、よろしくお願imasuします。

私の会社は、テレビ局から来たプロデューサー、弁護士、コンサルタント、銀座でコーヒーを入れていた人など、様々な業種から来ています。その人たちが会社のビジョンである「誰もがやりたいことを実現できる世の中をつくる」に向かって一丸となっています。

「早く行きたければ一人で進め。遠くまで行きたければ、みんなで進め」、この言葉は岸田総理が所信表明演説で使われたアフリカのことわざですけれども、実は弊社も組織のコンセプトにこの言葉を掲げています。一人一人の個人の力量を上げることもとても大切だと思imasuですが、それ以上に、それぞれの違いや強みを理解し、共同体としての力を大切にする人を評価しています。会社も個人も相互依存ではなく、ともに成長していく関係でありたいと願imasuっています。

現代は物の見方が多様化している時代です。その中で私は、時代を捉える普遍的な軸は利他の精神だと考えています。自分の利益だけではなく、未来世代や地域社会に対する関心が大切です。そのために有効な手だては、現在市場においてマイノリティーである女

性の視点が必須です。女性の多様な視点が経営や市場に導入されることで、より成長につながります。男女賃金の格差や管理職率など、大幅な改善をお願いします。この大事な会議に、しっかりと半数女性を入れるという意思決定をされた総理であれば、是非実現できると思っております。

副業・兼業の解禁も大事な要素です。自社しか見ていないと社会の課題を見つけることが困難です。様々な経験を重ねることで、自社のリソースと社会課題を組み合わせることでビジネスを実装することができるのではないのでしょうか。

挑戦し続けるためにも学び直しが大切です。私も、病気や出産でキャリアが一時止まる経験をしましたが、その際に、経済学や哲学など、ビジネス以外の学びを深めたことで、より視座を上げ社会課題に取り組めるようになりました。キャリアの断絶が悲しいことではなく、学び直しのチャンスと捉えられるように政策を検討してください。

最後に、多様な価値観を大切にするためには、自分への思いやりが大切だと思います。結局、自分を大切にしないと、地域や社会も大切にできないはずです。会社経営においても、社員のウェルビーイング指数が高いと業績が高くなるというデータが出てきています。例えばメンタルヘルス分野への投資や、リスクリングを企業がサポートする場合は、会計上のコストではなく資産計上できるような、そんな政策をお願いいたします。

新しい資本主義は、短期の競争だけを追うのではなく、長期的な価値を追うことを認めていく考えだと思います。持続可能な人づくり、そして、その人たちが厳しい社会環境でも課題解決に向き合い続けられるように、政府としての支援をお願いいたします。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

続いて、閣僚から御発言をお願いいたします。

まず、厚生労働大臣、お願いします。

○後藤厚生労働大臣

成長と分配の好循環の実現のための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です。そのためには、労働力や技術力により生み出される付加価値をマークアップに反映した適正な価格付けが不可欠となります。

人への投資を進めるため、最低賃金について、賃上げしやすい環境を整備しつつ、より早期に全国加重平均1,000円となることを目指してきましたが、今年度も公労使三者構成の審議会において、法定の3要素を考慮した真摯な議論を期待いたします。

副業・兼業について、労働者の多様なキャリア形成を促進するための各企業の情報公開を推奨します。

男女間の賃金格差について、女性活躍推進法に基づき、大企業に男女の賃金格差の公表を義務付け、賃金格差の更なる縮小を目指します。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

続きまして、古谷公取委員長、お願いいたします。

○古谷公正取引委員会委員長

公正取引委員会は、昨年取りまとめられた「転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、関係省庁と連携して、独占禁止法及び下請法の執行強化を進めております。サプライチェーン全体の連鎖に注目し、垂直的な取引の適正化を図ることを重視しまして、業種ごとの自主点検要請や重点的な立入調査を行い、中小事業者への不当なしわ寄せを防止し、適正な取引環境の整備に取り組んでいきます。

また、取引慣行の改善や規制の見直しなどを提言するアドボカシー活動によって、自由で公正な競争環境の整備に取り組んでおりますが、引き続き、様々な分野でのアドボカシー活動を積極的に行い、その実効性を高め、競争政策の強化を図ってまいります。また、そのための機能強化を計画的に進めていきたいと考えております。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

時間が大分回ってまいりましたが、どなたかさらにどうしても言いたいということはありませんか。

よろしいですか。

なお、経産大臣の提出資料はお手元に配付しております。

それでは、総理から締めくくりの御発言をいただきます。その前に、プレスの皆様方に入室していただきます。

(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

本日は、人への投資と取引適正化について、議論を行っていただきました。

DX・GXといった大きな変革の中であって、「人への投資」は、新しい資本主義の重要な核となります。

経団連会長から春闘の状況について伺いました。今年は、ここ数年低下してきている賃金引上げの水準を反転させ、新しい資本主義の時代にふさわしい賃金引上げが実現することを期待すると申し上げました。その期待に応えていただいていると思います。物価が上昇する中で、引き続き、官民連携して賃金引上げの社会的雰囲気醸成してまいります。

また、最低賃金について、官民協力して引上げの環境整備を図るとともに、その引上げ額については、公労使三者構成の最低賃金審議会において、しっかりと議論いただきたいと思っております。

中小企業の賃金引上げを図るに当たって、転嫁を円滑化する施策を推進するとともに、

公正取引委員会について、取引慣行の改善や規制改革を提言する機能、すなわち「アドボカシー、唱導」機能の抜本的強化を図ります。

時代や社会環境の変化に応じて、成長分野への円滑な労働移動を進め、更に賃金を引き上げていくためにも、企業内に閉じずに国全体の規模で働き手のスキルアップや人材政策の拡充を図っていきます。IT人材など重要分野に重点を置くとともに、転職やキャリアアップについて、一般の方が相談することのできる体制を整備いたします。

労働者の男女間賃金格差を解消していくため、早急に、女性活躍推進法の制度改正を実施し、労働者300人を超える事業主に対し、男性の賃金に対する女性の賃金の割合を開示することを義務化します。この夏には施行できるよう準備を進めます。

産業界におかれては、多様な正社員の導入拡大、兼業の解禁に向けた努力をお願いいたします。

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画の6月上旬の取りまとめに向けて、山際大臣を中心に、関係大臣協力して作業の加速をお願いいたします。

○山際新しい資本主義担当大臣

ありがとうございました。

それでは、プレスの皆様、御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、会議を終了いたします。ありがとうございました。

(以 上)