

第14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5年2月15日（水）17:15～18:04
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	後藤 茂之	新しい資本主義担当大臣
副議長	松野 博一	内閣官房長官
	鈴木 俊一	財務大臣兼金融担当大臣
	加藤 勝信	厚生労働大臣
	西村 康稔	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
	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
	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
リ・スキリング・労働移動・構造的な賃上げの方向性
3. 閉 会

(資料)

- 資料1 基礎資料
資料2 論点

- 資料 3 翁委員提出資料
 - 資料 4 小林委員提出資料
 - 資料 5 櫻田委員提出資料
 - 資料 6 洪澤委員提出資料
 - 資料 7 十倉委員提出資料
 - 資料 8 富山委員提出資料
 - 資料 9 松尾委員提出資料
 - 資料 10 柳川委員提出資料
 - 資料 11 芳野委員提出資料
-

○後藤新しい資本主義担当大臣

ただいまから「新しい資本主義実現会議」を開催する。

本日は、三位一体の労働市場改革の方向性について御議論いただく。

事務局資料は事前に御説明しているため、早速御意見をいただきたい。

○米良委員

今年初めての新しい資本主義実現会議の開催を非常に楽しみにしていた。新しい資本主義のサブタイトルである「課題解決を成長のエンジンに変え、持続可能な経済を実現」を目指し、有識者としてまた尽力していきたい。

本日のテーマは、人材の流動化とリスクリングだが、まさに社会課題解決を実施する人を増やしていくためにも非常に大切なテーマである。社会課題の解決策を国や自治体に求めるだけではなく、より主体的に取り組む人を一人でも増やす必要がある。そのためには、時代に合わせたスキルアップも当然必要だが、根本には人の成長があると考えており、人の成長には多様な人との出会いが大切である。特に意見の違う人との出会いは重要で、意見を排除するのではなく、議論を交わすことで止揚していくことが民主主義の原則である。人材の流動化を進めていくためには、人と人との出会いを高めることが非常に重要なトピックである。

また、ケネディの所信演説でもある、「あなたの国があなたのために何ができるかを問うのではなく、あなたがあなたの国のために何ができるかを問うてほしい。」このような精神の在り方で、積極的に主体的に社会課題を解決していく、個人を応援していく社会であってほしい。主体性を尊重する思想の下で、個人が何度でも学び直し、アップデートをし続けるためには、会社を通してではなく、個人へ直接的にスキルアップの機会を与えていくことが重要である。

そして、資料にあったデンマークの事例のように、リスクリングの補助金を直接個人に出していく策も非常に有用である。私の友人のスタートアップでは、企業サイドからではなく、就職を希望する個人の側からお金を頂いてキャリアコンサルティング支援をしてい

るという事例が増えていると聞く。若い人たちが、給与が高くない中でもそういったサービスを利用するという事は、それだけ自分の人生を設計し直すことに熱心になっているということだと思われ、民間のそういったサービスと連動してキャリアコンサルティングの枠を広げて、個人に補助していくということを考えていただきたい。

人生には様々な予想できないことが起こるが、どんなときでも変えられる、変えようと思う心に寄り添った政策を実行し、国民が、自分が社会を変えられる存在であると信じられる強いメッセージを総理から発信いただきたい。

○翁委員

現在はGX、DXなど日本の産業構造が変わる大変革期であり、従業員の能力を向上させ、労働移動を円滑化し、生産性向上に見合って実質賃金を持続的に上昇させることはとても重要な政策課題である。このため、リスクリングの重要性について、企業や国民の理解を広げていくことは非常に重要である。

特に企業の人事制度改革が必要不可欠である。日本の終身雇用制、年功序列の賃金体系は、人材獲得の面で国際競争力を劣位にした弊害も否定できない。企業経営者は、環境変化に即応したリスクリング教育の機会を提供し続け、スキルのある人がより報われる人事制度に変革すべきである。各社に最適なやり方で従業員のリスクリングとキャリア形成・賃金向上がリンクする職務型（ジョブ型）の雇用を組み合わせ、従業員のエンゲージメントの向上と競争力強化を実現する必要がある。

ジョブ型雇用には、職務や従業員の能力や学位、スキル証明の見える化が不可欠である。これにより、ポスティング制度を活用した適材適所の配置も可能になる。スキルの情報は社外に通用するものである必要があり、企業は、リスクリングの機会提供がむしろリテンションに寄与するとの発想の転換が必要で、新卒通年採用拡大、経験者採用への取組なども期待したい。リスクリング教育に関しては、OECD諸国比スコアの低い教育の内容、受講しやすさなど、企業側の働き方改革も含めて課題を解決する必要がある。

また、今後は在職者のみならず、休職中の人にも適切な教育機会・ジョブマッチングを提供する視点が重要で、必要な助言によりリスクリングとジョブマッチングを支援する機能が必要である。官民・地域における中間組織などで、そうした役割を担う人の質と量の向上が求められる。

非正規社員の賃金引上げには、やはり同一労働同一賃金の徹底、そして、リスクリングなどの教育機会の提供が不可欠である。賃金が高く安定した雇用を求める人たちを支援するには、セーフティネットを、リスクリング期間の生活支援をするなど労働移動推進型の制度に転換していく必要がある。

○川邊委員

今回提示された資料に関して、私は特に異論はなく、政府のリーダーシップによって、迅速に日本の社会にリスクリングと労働移動にまつわる各種制度を取り入れるべきである。

企業経営をしている立場から申し上げますと、賃金の上昇というのは、個々人のリスクリ

ングのみならず、企業の付加価値向上と粗利の増加が訪れないと起きない。既存の企業がそのようなサイクルを実現するには多少時間がかかるため、個人にとっては、既に賃金上昇のフェーズに突入している企業に転職し、自己の賃金を大幅に上昇させることのほうが合理的な選択だろう。

よって、この施策は、この会議でも別途議論しているスタートアップ支援や、スタートアップ企業がニッチ市場において付加価値のあるサービスを提供できる機会を持てるような規制緩和とセットで考えるべきであって、それらの施策に関する議論と実行もより一層スピーディーに行っていただけるとよい。

1点、補足として、ヤフー社の人事部が提供しているプログラミング教育「Yahoo! テックアカデミー」について紹介させていただく。昨年、ヤフー社内のウェブエンジニア、要するに、デジタル人材の育成コースを外部開放して募集をかけたところ、応募3日間で応募の上限に達して、追加応募をかけるほどの人気コースとなっている。学習期間は4か月と長めで、受講料50万円もかかり、かつ、補助金の制度の適用がないが、ほぼ全ての受講者が自己負担で受講している。それぐらい熱心な状況であり、応募者は20代から30代が60%、そして、最高齢で60代の方も応募がある。

実際に受講した人の受験動機を見ると、転職・就職のためと言っている方が42%、そして、スキルアップ・教養を身につけるためとおっしゃっている方が29%ということで、この結果は、私が前段申し上げたよりも転職の意向は思ったより低いと思っている。そのため、転職という労働移動のみならず、やはり企業内での職種変更等による労働移動も促す必要が一方で十分にあるのではないかと思ひ、実態面のところで補足させていただいた。

○櫻田委員

今回の論点については、いずれも全体としては当然賛同するが、指針の取りまとめに当たって、特に検討いただきたい点を3つ申し上げる。

最初は、リスキングの対象となる人材・産業・スキルを明確にしてほしいということである。成長力に富んだ産業への移動を通じて分厚い中間層を形成するという観点から、デジタル領域はもちろん重要だが、成長分野でもある観光産業や、社会課題解決に不可欠な医療・介護・保育など、政府として人材移動を促したいという産業を明示していただきたい。同時に、労働移動と実質賃金の関係をしっかりモニタリングして、施策の効果を検証し、場合によってはその見直しを図る体制もぜひつくっていただきたい。

2つ目は、ジョブ型の普及に向けて、何より現場の課題を把握していただきたいということである。危機感を持った先進企業は既に導入を進めており、必要性を議論する段階はとうに過ぎている。普及と定着が現在の課題であり、社員に期待し、求めるスキルの明文化、雇用契約や評価制度など、企業側の課題だけではなく、社員の側にも、自分は専門性を持っていないのでジョブ型に対応できないではないかとか、ジョブの枠に制約されてキャリアの選択肢が狭まるのではないかという誤解や不安もある。ぜひこれを解く必要がある。そして、何より申し上げたいのは、海外ではなく日本企業の取組こそヒアリングして

いただきたい。取組を進める日本企業が直面している課題は何なのかを熟知していただきたい。

最後は、国家公務員の改革である。国と地方を合わせて300万人を超える国民が公務員であり、公務員のジョブ型雇用への切り換えやリスクリング制度のインパクトは非常に大きい。この会議でも何度も述べられている新たな官民連携には、官民の垣根を越えて人材を移動し、日本のために活躍できる環境を整えることが必要であり、国家公務員のジョブ型雇用導入、リスクリング、そして、何よりも給与水準の引上げを期待したい。

○澤田委員

企業の成長のためには、人材能力の向上あるいは組織能力の向上が必須であり、非常に重要なテーマである。

まず、職務型（ジョブ型）雇用については、捉え方が国ごと、企業ごとに異なっており、メンバーシップ型とジョブ型をどのようなバランスで取り入れていくのか、各社は悩んでいるところであり、国内においても、各社の特性や状況に応じて成功事例、推奨事例などを類型化して示していただけると参考になるのではないかと感じている。

欧米のジョブ型は、全てではないが、社内で教育するよりは必要な人材を採用するという傾向が強く、ジョブと経験レベルに応じた市場価値データが入手可能であるために、報酬も決めやすく見えやすいという環境がある。日本は会社での育成を想定しているために新卒採用を行っており、社内での人材育成の重要性は維持されるべきである。

一方、弊社では20年以上前から管理職には職務給の一本化というのを進めているが、欧米と異なる点としては、特定の専門性を備えたマネージャーであっても柔軟に配置替えをしているというところがある。これは組織の硬直化を防ぎ、専門性にさらに経営的視野の拡大を付与する上では非常に重要である。その専門性がジョブ型にもつながっていくわけだが、弊社では会社の研修のほかに自ら選択、履修した研修の費用を会社が負担するという2本立てでリスクリングを推進しようとしているが、十分に広がらないのが実情である。現在、職務定義やスキル要件を見直しており、高度専門職が部長以上の給与になってもよいと考えているが、このように、リスクリングや専門性の深化により給与の上昇につながるという関係が明らかになることは非常にモチベーションに有用である。

また、あまり言及されていないが、やはりプロジェクトとして多くの多様な関係者をまとめて動かしていくことが今後必要となるため、その際にはプロジェクトマネジメントに加え人間力も重要な要素であることは付記しておきたい。

国としても、ぜひ中高からのキャリア教育の充実を検討いただければと思うが、その際、企業人も協力しながらうまく仕組みをつくっていけるとよいと考えている。

次に、労働移動であるが、企業においては、現在の経営環境、社会情勢の加速度的な変化に対応するために、特定のスキルを持つ人材を外部から獲得する対応が非常に進んでいる。在職中のリスクリングを推進したいと思うが、離職後にリスクリングを考慮する人も増えており、従来の雇用保険制度の枠組みに加えて、個人に対する政策的支援をぜひお

願いたい。

○渋澤委員

構造的な賃上げにつながるために必要なことは、構造的に労働力の新陳代謝を高めるといふことと着眼したことに深く賛同する。それがリスクリング、労働移動だと私は思っている。新卒一括、終身雇用という従来のやり方を全て否定するわけではないと思うが、それに明らかに合っていない業種もあるのではないかと思っている。ぜひこの辺の新陳代謝を高めることに努めていただきたい。

従来のメンバーシップ型雇用だが、これは場所と時間で管理するというやり方だと思っている。新しい時代の事業環境、競争に見合うジョブ型は、成果を管理しているということだと思うが、これを促進することは私も重要だと思っている。

私は、霞ヶ関の国家公務員からメンバーシップ型からジョブ型を進めるべきではないかと思っており、そこに政府のコミットメントを感じるのであれば、当然ながら企業もそこにアライメントするのではないのかと思っている。

デンマークのフレキシキュリティーは私も注目しているが、ただ、フレキシビリティ（柔軟性）とセキュリティ（安全性）と合わせたこの表現であるが、実はデンマークでは企業の雇用調整のほうのフレキシビリティも入っていて、そのために労働者のセキュリティ（安全）を担保しましょうという意味であるということ指摘させていただきたい。

あと、今後の本会議の討議について。今年はG7があります。やはりこの新しい資本主義を議長国としてぜひ明確に世界に示していただきたい。環境社会課題の解決のために民間から新しい流れが促す、このインパクトという概念は2020年の骨太にもきちんと明記していただいている。これこそが外部不経済を資本主義に取り込む、包摂性を示す新しい資本主義の肝心要のところである。

企業の社会的インパクトを一番はかりやすいのは、実は雇用をつくっているということであるため、今日のテーマともここはつながるのではないかと思っている。ぜひ今後の議論をよろしく願いたい。

○諏訪委員

正直に申し上げますと、基礎資料を拝見して、これは大企業向けかと思った。ただ、今回の議題は中小企業にも非常に重要であるため、中小企業が目線でお話させていただく。

中小企業が成長するためには、魅力ある製品、サービスを付加価値に見合った適正価格で売ることが必要である。その獲得した原資で賃上げや投資を行い、次の成長につなげることとなる。中小企業が成長するためには、人手不足の中、ますます従業員の確保、育成やレベルアップ、リスクリングが重要になってきている。

資料の16ページに在職者の学び直しに対する支援策が記載されているが、中小企業の経営者や従業員がこのコロナ禍からの再起に向けた自己変革への挑戦に加え、政府が進めるデジタル化、グローバル化、グリーン化に対応するためには、様々な専門知識の習得が必

要であり、中小企業のリスキリングへの政府の強力な支援が必要である。

ただ、リスキリングについては、中小企業経営者からは、自社の従業員がレベルアップをして転職してしまうのではないかという不安の声もある。しかし、労働力人口が減少し、人の価値が高まっている中、中小企業においても待遇向上や働きがいの創出、働き方改革により、スキルを持った従業員に働き続けてもらえるような魅力ある企業を目指す必要があると思っている。今後、中小企業から大企業へ、また、大企業から中小企業へとといった垣根のない労働移動が増えるかもしれないが、待遇向上や働き方改革等に対する中小企業への助言、支援が必要である。

なお、昨今、企業の付加価値を生み出している従業員に対する投資、いわゆる人への投資が重要だと言われているが、企業の付加価値を生み出す貢献をしているのは取引先の中小企業も同様であり、取引先への投資とも言える取引適正化、取引価格の適正化も極めて重要である。中小企業の協力があってこそ、パートナーシップ構築宣言が目指すサプライチェーン全体の競争力強化がされることとなる。これによって構造的な賃上げ可能になる。

政府におかれては、3月に第4回目となる価格交渉促進月間の周知やフォローアップ調査、結果公表を含め、中小企業の投資と賃上げの原資の確保に向けた取引価格適正化への対応の強化をお願いしたい。

○十倉委員

我が国経済の持続的な成長に向けて、GX、DXの推進による産業構造の転換と、それに伴う成長産業への円滑な労働移動が不可欠である。働く人の立場に立って労働市場の改革を進めることが必要という方向性に大きな違和感はない。

ただし、我々企業にとって、人材の活躍、推進は経営の最重要課題であり、その巧拙が企業の競争力を左右する。したがって、従来から賃金決定の大原則で申し上げているように、賃金をはじめとする処遇は、各企業の実情に即して労使が真摯な議論を重ねて決めていくという労使自治の根幹を成すものである。

例えばジョブ型雇用や職務給は、大企業を中心に既に検討、導入が随分進んでいるが、ジョブ型雇用の導入、活用に当たっては、それに適した賃金制度、具体的には職務給や役割給への移行も含めた様々な観点からの検討が必要となる。そこで、経団連では、メンバーシップ型雇用のメリットも生かしながら、各企業にとって最適な自社型雇用システムの確立を呼びかけているところである。こうした企業の主体的な取組を阻害することのないよう、今後の議論を進めていくべきである。

一方、政府におかれては、雇用のマッチング機能の強化とセーフティーネットの再整備といった環境整備にしっかりと取り組んでいただきたい。特に雇用維持型から、柔軟性、フレキシビリティと安全性、セキュリティを両立した日本版フレキシキュリティとも言うべき労働移動推進型への移行の早期検討をお願いしたい。

労働移動の円滑化に向けた各種の取組は、我が国の文化、風土に即した形で、社会や国民意識の変化に伴って初めて企業や働き手に受け入れられるものである。一朝一夕に成し

得るものではない。我々、企業として主体的に労働移動の円滑化に向けた取組を一步一步着実に粘り強く進めてまいりたい。

○富山委員

これだけの勢いで物事が変わってしまう時代に、どうすればみんなが愉快地豊かに生きていけるかというのが基本命題だと思う。日本型メンバーシップ雇用はいろいろないい面があるものの、要するに、これがうまくいく余地がだんだん減っているというのが多分根本問題で、メンバーシップの名のとおり、これは一定の変容幅、速度で同質的なメンバーで長期的にうまくいく産業では今までも有効であり、かつ、そこでうまく標準的な人々が大多数であるのがこの仕組みの前提なのである。そのため、なかなかこれがマイナーになってしまうというのも今の現実の問題である。

今、いろいろな大、中、小の企業に、東京から地方まで経営に関わっているが、日本型メンバーシップ雇用が包摂できているのはおそらく実際に働いている人の2割である。やはり8割の人はその外側にいるのである。その世界というのは、現実には流動性が高く、それはうちのバスの運転手も典型であるが、実際にジョブ型的な働き方をしている人がかなり増えている。この流れを考えると、やはりこれはジョブ型の外部労働市場を中心にするという方向に本気でシフトしていかないと、最初に申し上げた命題を僕は実現できないと思っている。

その脈絡で申し上げますと、リスクリングもジョブ型ではないと難しい。それは、何をリスクリングしたらいいか分からないから。メンバーシップというのは、ぼんやり〇〇会社の課長さんということになってしまう。そのため、一連の今の施策というのは基本的にはジョブ型をメインにするということがないといけないと思っている。私はおそらくこの中で一番たくさんリストラをやってきている。つらい仕事であるが、一番困るのは、アウトプレースを一生懸命やるのだが、私は〇〇会社の課長ができますと言われても、それでは難しい。やはりこういうスペックの仕事ができると言ってくれないといけない。だから、こういう時代にこういう労働移動というのはジョブ型が基本になっていないと難しい。そのため、結局、ジョブ型がなくて生産性の向上も賃金上昇もないというのが私の信念というか確信である。

その上で、当然リスクリングはやはり個人が選ぶべきである。企業というのはどうしても既存事業バイアスがかかる。だから、産業変容に対してはどうしても後手を踏む。

それから、個人の側の選択として、会社にとどまるか、転職するかというのはやはり中立的であるべきである。現状の制度は、基本的にいろいろな仕組みが会社にとどまるほうに有利にできている。だから、いろいろな意味で、中立化は大変大事だと思っている。

ということで、とにかくジョブ型シフト、プロフェッショナル型シフトを急ぐべきである。ちなみに、今回の日銀総裁人事は、私は大変すばらしいジョブ型、プロフェッショナル型採用だと思っており、賞賛している。

○平野委員

本日の論点の中で、特に労働市場改革をリスクリングや成長分野への円滑な労働移動により推進するという方向性は、持続的に賃金上がる構造をつくり上げることにつながると感じている。

ただ、リスクリングの対象は決めるべきと考えており、中でも今後伸びる成長分野で必要なスキルを獲得する必要があると考えている。成長分野で実践の中で素早くスキル獲得を実現することができる、そういったスタートアップに大企業からの人材移動を促進させるのも政策の使命ではないか。

例えば以前からデジタル人材の圧倒的な不足が指摘されているが、DX系スタートアップで経験を積むことで飛躍的に伸びる実感がある。新しい資本主義では、量子技術、AI、バイオものづくり、再生・細胞医療・遺伝子治療等、4つの分野が重点的投資先として特定されている。こういった成長産業のスタートアップで、かつリスクリング能力があると判断される企業に転職する際に、例えばサイングボーナスなどの形で経済的支援を提供するというような、転職支援補助金などを設定するような政策を検討できないかと考える。

大企業を中心に給与水準の向上が徐々に進行している実感があるが、その動きをスタートアップを含む中小企業にも広げ、全日本的なムーブメントに盛り上げるタイミングだと感じる。我が国においては、大企業からスタートアップに転職することには大きなリスクを伴うという感覚が浸透しているため、キャリア観を変えていくことも必要である。

重点領域の技術革新を進めるスタートアップや、中小企業の優秀な人材の移動を促進する、大企業のオープンイノベーションを促進する、そして、給与水準を上げながら転職リスクを減少させるなどの様々な課題に対応する解決策として御検討いただきたい。スタートアップが大企業やコンサルティング会社と短期的待遇を同レベルにすることもなかなか困難であり、採用競争力を上げたいというスタートアップ経営者としての苦難からも提案させていただきたい。

○松尾委員

まず、リスクリングによる所得向上についてだが、デジタルスキルのリスクリングにより、給与アップにつながった例は多数ある。

例えば北九州市役所のある職員の方は、子供がプログラミングを学び始めたことをきっかけに、AIの資格試験であるG検定を受験し、合格した。資格取得後、デジタル市役所推進室に異動、AIサービスの導入を推進、昨年には夏のDigi田甲子園で優勝、結果的に評価が上がり、給与のアップにつながっている。

また、ある旅行会社の社員の方は、AI事業部へ異動するために自分で勉強し、希望であった社内での異動実現、さらにはその後、転職につながり、給与が以前の1.5倍になっている。

技術を磨くと、もっと上の世界が待っている。2の項目だが、世界のビッグテックはほぼ同じぐらいの給与水準でソフトウェアエンジニアを雇用している。ジュニアのソフトウェアエンジニアでも年収が約2000万円、リーダークラスで4000～5000万円、もっと技術を

積むと1億円以上になる場合もある。もちろん国内の給与水準とは異なるが、技術を積んだ人の中には、海外に出てこのような給与水準で活躍する人もいる。つまり、経験のない人であっても、リスクリングによりデジタル、AIの技術を身につけることで給与アップにつながり、さらにスキルを上げていくことで、非常に高い給与レベルまで上がっていくことも可能である。

3点目に、こうしたスキルを身につけるための方法である。どのような人が何を学べばよいか、その整備が進んではいるが、まだ十分ではない。これまで経済産業省が取りまとめているデジタルスキル標準、デジタルリテラシー協議会が提唱するDi-Liteなどの活動が行われている。また、私の研究室でも、経験のないビジネスパーソンがデジタルスキルを身につけ、DXを推進していくための講義を設計している。AIを経営に生かすAI経営、そこから基礎に戻ってプログラミングの基礎を学ぶPython講習、データ分析、AIを一通り身につけるGCI、これを組織に展開して、組織全体のDXを進める方法論を学ぶDXアーキテクトと4つの講座を一連のプログラムとしてまとめ、非デジタル人材からDXリーダーを育成することを目指している。

このように、単発ではなく学びの道筋をつけ、体系立って効率的に学びを進める環境整備を国全体で進めることが重要である。

○村上委員

人材の獲得競争は世界的な現象で、特にこの数年激化している。グローバルレベルでの緊迫していく人材需給を背景に、日本の労働市場においても労働生産性の向上に裏付けられた形の賃金の上昇を可能にする環境を構築するためには、さらに踏み込んだ競争原理の導入が必要ではないかと考えている。

具体的な例としては、この会議でも議論していた人的資本に関する情報開示の義務化の粒度を上げる。それをすることにより、賃金やリスクリングなどの人に対する投資、あるいは多様な人材の登用などを積極的に促進している会社、企業を資本市場の参加者が評価しやすい環境を整えるというようなことである。逆に言うと、このような方向に経営のかじを切れない企業は、資本コストが上昇したり、あるいは優秀な人材の獲得が難しくなる。そういったことから、中長期的には市場に淘汰される可能性も高まる。人的資本に関する情報開示をグローバルの集中に近づけるということが、日本でも経済合理性に基づいた健全な形での賃金上昇につながる。

政策面に関しては、労働市場の流動性あるいは転職市場の活性化を促すために、企業年金あるいは退職金が不利にならない制度の見直しが必要である。例えば退職金の税制優遇処理の見直しだとか、解雇の金銭補償のルールを導入なども、以前より何度か指摘されているが、なかなか議論が進んでいないポイントであり、こうした制度を整えることが重要である。

同時に、能力主義的な資本主義という社会の中における保険、つまりセーフティーネットだが、これを拡充することが政府の重要な役割である。会社の外でのリスクリングの機

会、あるいは賃金交渉力の弱い、主に非正規の労働者の方々の最低賃金の値上げといったものもこの部類に入るかと思う。

最後に、リスキリングに関する可能性だが、平均的な日本人は世界でもトップの数的思考力と読解力を有している。多くのノーベル学者を出すようなアメリカでも、平均的な学力は日本よりも数段低いレベルである。例えばリスキリングのために、読み書きやあるいは九九を学び直す必要がある日本人はほぼ皆無である。海外ではそういえない国もある。それを考えたときに、確かにとがった人材が少ないと言われる日本だが、他方、粒のそろった基礎学力を有する多くの日本人をリスキリングの機会を通してアップグレードすることによって、社会全体の底上げを実現する。こういった可能性は大変高いと考えている。

○柳川委員

一時的な賃金引上げだけではなく、持続的に生産性を上げて賃金が持続的に上昇していくためには、やはり社会の構造を大きく変えていかなくてはいけない時代になってきている。日本社会の今までの働き方、能力開発の在り方を大きく見直して、企業と従業員、あるいは企業と個人の関係性を新しいものに構築していく必要があるということである。

今までの日本のやり方は、ある時期にはメリットがあった。平等志向があつて、うまくいった人も、成果が上がった人も、上がらなかった人も、あまり賃金が変わらない。これはある種保険的な仕組みで、いい面はあつたが、成果が上がって高い賃金を得られるような人は、海外に出ていってしまう、ほかの企業に出ていってしまうということがあれば、この仕組みは回らなくなってしまう。あるいは、若いときには低賃金で我慢して、それで将来の雇用が安定するのだと。そういうメリットがあるということだったわけだが、そこまでの安定性が企業にあるかということ、そういう時代でもなくなっている。企業任せで全て能力開発をするということであれば、それで本当に自分のセカンドキャリアも含めて正しい能力開発ができるわけではない時代ということ。やはり今までの関係性を見直して、環境変化に合わせて、社内だけにはとどまらず、より適材適所に人が動けるような環境、あるいは個人が主体となって将来を見通した能力開発、リスキリングができる環境、それから、人材育成プランを明確にして、リスキリングをしっかりサポートし、人を引きつける企業、こういうものが求められている。

そのための具体的なポイントとしては、やはり国の学び直し支援はもっと個人向けに重点を置くべきである。資料にもあつたように、現状はやはりまだまだ企業向けのところの支援になっている。

それから、ジョブ型ということだが、職務内容の明確化が必要で、この仕事、このポジションにつくにはどんな能力が必要なのか、どんなスキルが必要なのかということをも明確にしないと、リスキリングと言っても何をやっていいかわからないということになってモチベーションが上がらない。企業側としてももっと人材育成プランをしっかり提示すべきで、どういう形のどういう人材を育てようとしているのかということもしっかり明示していくことがないと、従業員側は不安になったり、あるいはやる気を失ったりするという現

状だと思う。もっと個人のプランニングということが大事ですけれども、ここは個人が全てできるわけではないので、しっかりとサポートも必要であるし、ある程度のセーフティネット的な居場所あるいはコミュニティーというのも考えていく必要がある。

○芳野委員

より質の高い安定した雇用や処遇を実現していく観点から、意見を述べさせていただく。

最初に、春季生活闘争についてである。中小企業から厳しいとの声も少なくない。最大のネックは価格転嫁の課題であり、政府には業界ごとの特徴を踏まえた取組強化、きめ細かな相談活動など、実効性ある対策をさらに推進いただきたい。賃上げの流れが中小企業などに波及するよう、政労使が一致して社会的メッセージを発信することが必要である。

次に、日本型の職務給の確立について触れたい。現在の職務だけに注目するのではなく、働く人の意欲や仕事の出来栄などもしっかりと見なければ人材の育成や成長につながらない。いわゆるジョブ型の賃金人事制度は、企業規模や業種によってなじまない場合があることや、雇用区分を複雑化、多様化してしまう懸念を踏まえれば、個別労使が職場実態を踏まえ検討すべきである。また、新たな指針の策定に当たっては、当事者である労使や労使紛争防止の観点から、専門家が参画、議論することが重要である。

最後に、リスキリングについて触れたい。リスキリングは新たな業務に必要な知識、スキルを習得するための手段であり、労働移動に向けた手段のみを意味するものではないことは改めて申し述べておく。また、人材育成は企業の責任で実施すべきものであり、企業は人材ビジョン等を明確にした上で、リスキリングのみならず、従来からの能力開発、リカレントなど、人への投資を総合的に推進することが重要である。労働者個人への直接支援策は、希望する誰もが幅広く利用できる制度とするとともに、訓練給付の拡充にとどまらず、キャリア形成に資する支援策とセットで充実させる必要がある。なお、引き続き企業を通じた支援策の維持、拡充が重要なことも強調しておきたい。

○加藤厚生労働大臣

賃上げが高いスキルの人材を引きつけ、リ・スキリングの強化など、人材への投資が能力向上をもたらすとともに、賃金の上昇を伴う労働移動を効果的に促すことが大事である。このため、スキルや経験を蓄積しながらキャリアアップを図るための継続的なキャリアコンサルティング支援の拡充、多様な働き方の選択を力強く支える雇用のセーフティネットの強化、職業情報提供サイト（日本版O-NET）の整備や、ハローワークと民間職業紹介事業者との基礎的情報の共有など、労働市場の見える化の一層の推進など、インフラ整備を通じた労働市場の機能強化に取り組んでまいらる。

労働移動円滑化のための指針の策定に向け、厚労省としても、本日の議論も踏まえ、積極的に検討に参画していきたい。

○西村経済産業大臣

私はかねてから人への投資を未来への投資と捉えるヒューマン・ニューディールが大事だと言ってきた。その中核が本日議論されているリ・スキリングである。これまで労働移

動が乏しく、いわば閉じられた世界にいるとも言える正社員について、一本道のキャリアパスしかないのではなく、リ・スキリングによって多様なルートを開き、キャリアアップすることで所得が向上していく。これが今後の労働移動のモデルである。

経産省では、こうした考えの下、出向企業や出向して起業する、あるいは副業・兼業などへの支援、こうした他流試合の経験を積むことの重要性に着目した事業を行ってきている。加えて、昨年末の補正予算では、転職といったキャリアアップを見据えてキャリア相談、リ・スキリング、転職まで徹底的に支援する事業を計上した。

引き続き関係省庁と連携しながら、非正規、正規問わず、社内、転職問わずキャリアアップできる環境を整備し、所得を向上させる構造をつくっていきたい。

○鈴木財務大臣

成長と分配の好循環のカギとなる賃上げを持続可能なものとしていくためには、構造的な賃上げの実現に向けた実効性のある仕組みを社会全体で構築していく必要がある。

こうした観点から、労働市場改革を進めていく中で、意欲ある個人への学び直し支援や同一労働同一賃金の徹底を進めていく必要がある。その際、一時的な対応にとどまらず、持続的かつ効率的に進めていく必要があることから、これまでの取組の効果や財源負担の在り方にも十分留意した上で、関係省庁ともよく議論を進めてまいりたい。

○後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)

○後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発言をいただく。

○岸田内閣総理大臣

本日は、三位一体の労働市場改革の方向性について議論を行った。

賃上げは新しい資本主義の最重要課題である。足元でのエネルギー高騰対策や低所得者世帯への支援などと併せて、物価上昇を超える賃上げを目指す。さらに、その先に構造的な賃上げを実現し、同じ職務であるにもかかわらず、日本企業と海外企業間に存在する賃金格差の解消を目指す。

働き方は大きく変わってきている。『キャリアは、会社から与えられるもの』から、『一人一人が自らのキャリアを選択する』時代となってきた。職務ごとに要求されるスキルを明らかにすることで、労働者が自分の意思でリ・スキリングを行い、職務を選択できる制度に移行していくことが重要である。

そうすることにより、社外からの経験者採用にも門戸を開き、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、労働者が自らの選択によって労働移動をできるようにしてい

くことが、日本企業と日本経済のさらなる成長のためにも急務である。

個人の自律的なキャリア形成を促すために、国の学び直し支援策については、個人への直接支援を中心に見直す。また、海外と同様に、在職期間中のリ・スキリングの習慣の形成を図る。

その際の支援については、キャリアコンサルタントが求人、求職に関する幅広い現場情報に基づき助言が行えるよう、官民の持つ情報の共有化を進める。また、ハローワークについても、コンサルティング機能の強化を図る。

さらに、労働移動を円滑化するため、自己都合で離職した場合の失業給付の在り方を見直しを行う。非正規労働者の賃金を上げるため、同一労働同一賃金制の徹底した施行を図る。

6月までにこの会議の場で労働市場改革の指針を取りまとめるため、関係大臣及び委員の皆様方の御協力をお願い申し上げます。

(報道関係者退室)

○後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。