

第25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3月26日（火）18:10～19:00
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	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
	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
	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
	新浪 剛史	経済同友会代表幹事
	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
デフレ状況の変化・金融環境変化に伴う新たな成長型経済を見据えた、
需要制約経済から供給制約経済への移行に伴う課題と方向性
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	富山委員提出資料
資料 8	新浪委員提出資料
資料 9	平野委員提出資料
資料 10	柳川委員提出資料
資料 11	芳野委員提出資料

○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、デフレ状況の変化・金融環境変化に伴う新たな成長型経済を見据えた、需要制約経済から供給制約経済への移行に伴う課題と方向性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、順に御発言いただきたい。

○翁委員

本年の春季労使交渉は、予想より高い賃上げが実現する見込みで、人への投資や労働市場改革を主軸とする今まで進めてきた成長戦略実行計画を今後も着実に実行し、持続的な賃金と物価の好循環、成長と分配の好循環を実現する必要がある。

人手不足は今後ますます深刻化する。女性や中高年齢層が活躍できる環境整備が重要である。年収の壁問題の抜本解決による女性の活躍に加え、企業によるジョブ型導入や柔軟な働き方の確保、また仕事の経験を生かせる起業の支援も含めて、健康状態も就業ニーズも多様な中高年齢者が活躍できる総合的な対策が必要である。

また、基礎資料の4ページに示されているが、日本ではICTの基本的な使用ができない労働者が多いというOECDのデータは、全産業、中小企業も含めて従業員がICTの基本的な活用ができるよう全体的底上げを図るリスキリングの必要性を示唆している。

今後重要なのは、事業再構築の取組の加速である。生活基盤的サービスの維持のためには、同業ビジネスの持ち株会社化や別の事業会社とのM&Aなどにより、優れた経営陣の下で、経営管理の水準を全体として引き上げ、効果的なDXと人への投資、ビジネスモデル改革を進める必要がある。

M&Aの相手先企業探しは、メインバンクの地銀等がもっとその役割を果たすべきで、それを阻んでいる制度、慣行などを洗い出し、見直す必要がある。また、M&Aや事業譲渡の際にかかる様々な手数料の軽減などのインセンティブ措置を講じて、中小企業の事業再構築を支援する必要がある。また、メインバンク等がM&A、事業再構築を仲介する際の既存融資の経営者保証を見直す枠組み構築が必要である。

事業承継の経営人材確保については広範なマッチングを進めるべきで、これも地銀など

がより積極的に役割を果たすべきである。

また、最後に、私的整理のさらなる環境整備が重要だと思っている。特に、多数決により金融負債の整理を認める、恒久的な私的整理法制を早急に立法化すべきである。

○川邊委員

総理、引き続きいろいろ大変な状況だと思うが、ベアは順調であり、地価も上がっていて、非常に経済は好調であるため、その成果に関しては国民にも明るく元気にぜひコミュニケーションしていただければと思う。

基礎資料の6ページに示されているAI利用による業務効率の向上の効果について、全産業で22%向上する、これはすごいことだと思う。ほかにここまで向上するものはないと思うため、ぜひ全産業でのAI利用を進めて、業務効率化による省人化を進めるべきである。

AI活用をするためには、リ・スキリングがやはり必要である。今現在でAIを活用できる人は少ないため、リ・スキリングしなければいけないわけだが、何度もこの会議でも申し上げているとおり、リ・スキリングしても、会社側が硬直的なメンバーシップ型の雇用体系によってリ・スキリングをした人材を使う意思がないという悪循環が起きているため、これを労働移動によって是正するしかないと思っている。ただ、その労働移動も、資料の24ページの人材マッチング促進事業の結果を見る限りは、残念ながら不活発だと思っている。

この状況を打開するためには、日本の場合はやはり副業・兼業でまず他社で働くという経験をした上で労働移動することが重要である。それが日本ならではの労働移動につながる。

ただし、副業・兼業を導入済みの企業が掲げる課題として、労働時間の管理が大変だという意見が多い。副業・兼業を促進させるためには、このような企業による時間管理負担を低減させるなどして、副業・兼業が促進されていく土壌をつくっていくべきである。

主業、副業・兼業、そしてリ・スキリングなどについても、本来は働く個人が自分のこととして管理すべきことであり、逆に言うと企業主導というのはもはや限界がある。

日本には幸いなことにマイナンバーとマイナンバーカードがあるため、例えばリ・スキリングプログラムの受講状況、リ・スキリングの補助金の受領状況、また副業の時間管理等、全てマイナンバーカード及びマイナポータルで集約して、個人で管理ができるようにするなど、来るべきAIの時代に、働く人々の主体性を一層促すような制度設計をこの機会にぜひされてはいかがか。

私からの提案は以上である。ぜひ明るく頑張ってください。

○芳野委員

意見書を提出させていただいているが、働く者の観点から特に検討いただきたい点について、大きく2点申し上げたい。

まず初めに、現在の局面は、需要と供給の両方に目配せして対応すべきときである。個人消費は3期連続のマイナス成長となっており、働く人の多くは生活向上を実感できてい

ない。この春、高い水準で賃上げの裾野を広げるとともに、物価を上回る賃上げを社会に定着させていく必要がある。多くの国民が、経済成長とともに可処分所得が増加し、生活が向上する実感を伴う形で取り組んでいくことが肝要である。

個人消費の拡大のためには、持続的な賃上げによって分厚い中間層を形成していくとともに、政策面での後押しが重要である。政策面では、税と社会保障の抜本改革によって所得再分配機能を強化するとともに、国民負担率の在り方についても議論することがもはや不可避な状況である。今後の方針改訂に当たっては、これらを重要な論点とし、具体的な議論を深めていただきたい。

次に、M&Aなどについて申し述べたい。M&Aや私的整理だけでなく、企業経営全般において事業の維持・発展を推進するためには、労働者による労働の寄与が何より重要であり、労働者が安心して働き続けられる環境整備を進めるという観点が欠かせない。

私的整理は、法的手続と異なり、裁判所が関与せず、相手方との個別交渉などによって進められるものである。少ない費用や短期間での解決が可能という利点が強調される一方で、会社による財産隠しや特定の債権者による抜け駆けなど、手続の透明性や関係者間の公平性が確保できない点は大きな問題であり、政府が推進すべきでない。

事業再編等を円滑に進めていくためには、労働組合や労働者の理解と協力が不可欠であり、労働関係法令はもとより、会社法等を含めた総合的な労働者保護の新たな仕組みの構築こそが必要である。厚生労働省の「事業譲渡等指針」の法令への格上げをはじめ、会社分割・事業譲渡・合併などあらゆる事業再編において、労働組合等への事前の情報提供や協議の義務づけ、労働契約の承継や解雇の制限などの制度の整備が極めて重要である。

○小林委員

資料5のとおりで、大きく2点申し上げる。

第1点は、省力化投資、デジタル実装についてである。中小企業が生産性を高めていくためにはデジタルツールの活用が不可欠だが、現状では会計あるいは労務管理などの汎用ツールが出回っている分野においてすら、導入に踏み切れていない中小企業が多いというのが実情である。

各地の会議所で、先行事例の紹介、中小企業へのデジタル導入の伴走支援を行っている。この強化によって普及の促進を図りたい。

また、デジタルを最大限活用して、現場業務に加えて企画や営業もこなすようないわゆる「ライトブルー」のような働き方を広めるなどの人材育成も重要である。

あわせて、高齢者をはじめとする多様な人材の労働マーケットへの再参加を促すとともに、意欲のある人材のスキル・労働力を束ねる人材マネジメント力の強化が必要である。

企業は、デジタル化によって生まれる新たな労働力を、人が行うことによって付加価値が高まる業務に集中させることが重要である。そのためには、デジタル化と人材育成が同時並行的に行われることが必要である。

次に、事業譲渡・M&A等の環境整備についてである。中小企業における事業譲渡あるいは

M&Aも重要だが、これは経営者が自らの意思によって判断・活用していくことが必須である。

一方で、中小企業にとってM&Aにかかるコストの高さ、資金調達の難しさが課題である。M&Aに係る税制・助成金はもとより、仲介手数料体系のより一層の透明化・低廉化など、対策の検討が必要である。

事業承継については、後継者が個人保証を求められるということが引き続き障害要因としてある。この対策強化が必要である。事業承継税制については、その活用を最大限進めるため、役員就任要件の見直しが必要である。また、同税制の恒久化に向けた検討もぜひ求めたい。

○澤田委員

3点申し上げる。

1点目は、人手不足への対応についてである。建設、運輸、医療、介護などの業界においては人手不足が特に深刻化しているが、あらゆる業界においてAIやロボット等の自動化技術の導入は非常に有効である。

加えて、IT等を有効活用するという場面では、実は中高年齢層の方々も活躍される事例が多々存在しており、IT専門家のみならず、DX活用という視点からは幅広い年齢層のリ・スキリングは非常に有効である。

また、昨年12月に取りまとめられた国内投資促進パッケージにおいて、中小企業による省力化投資への強化策が盛り込まれたことを心強く感じている。ただ、今後、省力化・効率化投資のさらなる加速を期待する一方で、加速する企業と取り残される企業の二極化が進む点については注意が必要である。

企業の中には、どうすればいいのかわからない、大企業でなければできないのではないかといった声も聞かれる。関経連では、ICTを省力化、生産性向上、付加価値創出につなげた企業の取組を、従業員10人規模ぐらいの企業も含めて活用事例集として取りまとめて展開する活動に取り組んでいる。

ICTなどの導入による成功事例を紹介・啓発することは非常に重要だが、政府におかれても、既にIT導入補助金などによる支援をいただいているところではあるが、企業の生産性向上に向けて省力化投資へのさらなる支援や成功事例の紹介などの取組をお願いする。

2点目は、前回も申し上げたが、価格転嫁についてである。関経連では、発注者としての役割への理解と協力を会員企業に依頼しており、価格転嫁に対する企業間の意識の高まりは広がりつつあると感じている。

ただ、御指摘のとおり、成長と分配の好循環を定着させるためには、バリューチェーン全体として積極的に価格転嫁を進めることが大切である。消費者の理解促進の必要性について大きく賛同するとともに、経済界としても一層企業への理解促進、行動変容に努めていきたい。

3点目は、事業承継・M&Aについてである。基礎資料で示されていた課題は、中小企業のみならずスタートアップにも通じると認識しており、円滑な事業承継等を後押しするため

には、現行の事業承継税制における役員就任要件の撤廃など、税・財政面でのさらなる支援が必要である。

また、支援機関同士での企業経営人材や企業の優れた技術等のリスト管理・共有による透明化を図るとともに、マッチング機能の強化が必要である。ぜひこの体制づくりの御支援をお願いする。

○渋澤委員

まず、供給制約経済の総論であります。人手の供給に制約があるからこそ、構造的な賃金アップにつながる。したがって、経済に供給すべきは「量」ではなく、あくまでも「質」であるべきである。

次に、中高年齢層が活躍できる環境整備はもちろん不可欠だが、安易な定年延長は組織内の年功序列などの慣習で価値創造を促す新陳代謝を束縛するおそれがある。また、定年後の給与を半減しながらも同じ組織で雇い続ける人事にも課題があるのではないかと。副業が企業内の「特例」ではなく、「常識」という社会的認識を政府からも積極的に推すべきではないか。

次に、自動化技術利用の推進である。DXソリューションの提供は、民間の競合により品質向上・価格競争を促すべきである。ただ、データ規格の統一について政府の役割があるのではないかと。例えば、知り合いの開業医から、電子カルテを導入しない理由には、価格が高いことと、同時にそれぞれの業者から提供される規格が異なるからということを知っている。

次に、中小企業のM&Aだが、地域社会における金融機関の中小企業M&Aの仲介・支援を促進するために、例えば本業務から生じる収益の税控除あるいはリスク資産アセットを軽減する措置などは考えられないか。

最後に、「未来世代に供給すべき財源」と題しているが、私は供給制約経済にとって通貨安の打撃は計り知れないと思う。日米金利差の是正が始まっても円安が進んでいることは、日本の資本主義にとって危険シグナルを発している。

通貨の番人である中央銀行のバランスシートの時価ベースおよそ1割が株式ETFを占めている、これは異常な状態であり、放置すべきではない。そして、この是正には政治的なトップ決断を必要としている。

私は、岸田政権が新しい資本主義を通じて残せるレガシーがあると思っていて、それは日銀株式ETFの、これは「異次元な出口戦略」だが、その構築によって、未来世代に供給する新しい財源の可能性はある。特に、現在34年ぶりの高値圏で推移している株式市場にとってはさらなる買い材料になる。これについては、2022年10月に開催された新しい資本主義実現会議で提言しており、御参考まで御参照ください。

○諏訪委員

やはり中小企業が人手不足時代の中、業務を効率化するにはデジタル化が不可欠である。弊社では、以前より進捗管理や原価管理、退勤管理、日報などをデジタル化し、格段に業

務時間が減り、その削減時間を新たな挑戦に充てることができた。なお、中小企業には社内にデジタル人材がないので、リ・スキリングとともに伴走型のデジタルサポートが重要であり、政府の支援が必要である。

次に、マネジメント・スキルについてだが、中小企業は経営資源が限られており、経営者はリーダーという意思決定役とマネージャーという執行役を1人で担っている。多忙のため、経営者としての実践経験は多いが、経営理論などを学ぶ機会は乏しいと言わざるを得ない。ついては、中小企業の底上げに向け、中小企業経営者が経営者教育を気軽に受けられる環境整備が必要である。

次に、事業承継税制の特例承継計画の提出期限について、令和6年度税制改正で2年延長されたことは朗報である。他方で、当社を含め後継者候補が若いなど、2026年3月末までに特例承継計画を提出できない中小企業の後継者は、2026年4月以降は利用件数が著しく低い一般措置を使わざるを得なくなる。事業承継は、中小企業全体で見れば恒久的な課題である。恒久的な課題には、恒久的な税制で対応するほうが自然である。ついては、特例を使えない中小企業の後継者が、2026年4月以降、円滑に事業承継できるようにするため、事業承継税制の特例の内容を恒久化することが必要である。

最後に、M&Aについてである。M&Aは有効だと思うが、現在、仲介企業が多額の手数料を両社から取っていたり、マッチングをさせれば手数料が発生するため、急いでマッチングさせようとしているということがよく聞かれる。このままだと、中小企業経営者が安心できる健全なM&Aが広がらないと危惧している。ついては、自主規制や法規制などにより、M&Aに取り組む企業が安心してM&Aに取り組める環境整備が必要である。

○十倉委員

2点申し上げる。

第1に、岸田政権が進める「成長と分配の好循環」に向けた施策を引き続き展開していただきたいという点である。

足元では、春季労使交渉の結果、昨年を大きく上回る回答が相次いでいる。また、国内企業の設備投資については、昨年は約100兆円に上るなど、極めて旺盛な設備投資意欲が続いている。これまでの政府施策と、これに呼応した経済界との取組が結実しつつある。デフレからの完全脱却に向けて、引き続き政府の施策展開に期待する。

政府・日銀には、「賃金と物価の好循環」に向けて、これまでの共同声明に基づき2%程度の適度な物価上昇の実現をぜひ図っていただきたい。

第2に、生産性の向上である。持続的・構造的な賃金引上げの鍵は、生産性の飛躍的な向上である。この点、AIやロボットなどのデジタル技術の社会実装を進めることが極めて効果的である。我が国においては、人口減少、人手不足によって省人化のニーズが増大しており、これをDXの機会と捉えて実装を進めるべきである。

例えば、中小企業や地方も含めたAIやロボットの導入に向けた人材育成、日本語や日本のビジネス慣習に最適化した国産生成AIの開発、低消費電力技術の開発などについての支

援を行うことが重要である。

このほか、サプライチェーンを通じたデジタル化、データ連携を進めることが非常に重要であり、官民の連携と役割分担の下で力強く推進する必要がある。

○富山委員

人的資本、労働力の供給制約の時代であり、付加価値労働生産性の持続的な向上が持続的な賃金上昇と経済成長の必要条件であることは言うまでもないことであり、したがって、この会議で進めてきた方向性は全く正しいと思っている。

特に、最近、とにかく人手不足がすごい。それから、賃金上昇圧力がすごいため、我々は会社を買収するのが仕事だが、圧倒的に人手不足でどうしよう、人件費上昇をどうしようという案件が持ち込まれる。これは非常に良い状況で、そうなってしまうと、もうとにかく経営者は必死になって生産性を上げるしかなく、そういう状況が生まれている。

そこでいろいろなことを考えると、実は経営者自身のリスクリングがすごく大事である。要するに、DX云々といっても経営者自身がリスクリングしないと使いこなせない場合が多い。したがって、もちろんやれる人はリスクリングしたらいいが、日本の中小企業の経営者は300万人もいるため、どうしても優秀な経営者の事業再編は不可避である。そのおかげでうちも成長しているのだが、今8,000人ぐらいうちの傘下に従業員がいるため、成長はしているが、そのときにやはり事業再編・M&Aは不可避である。そのときに、いろいろな方が縷々言われたような障害があるため、これはやはり除去しなければいけない。

私的整理が不透明で怪しげという意見については、全く分かっていない議論であって、今やっている事業再生ADRとか、制度化されたADRはある意味では法的整理以上に透明である。そのため、今議論されている私的整理の多数決の議論はその枠組みの中のため、これは全く透明な仕組みであり、全く誤解で事実誤認である。

DX、テックの活用は、特に使う技能の組織能力強化が非常に重要である。ここは、開発そのものも大事だが、マクロ的なインパクトは使う側の技能教育がすごく大事である。ここは、本当にDXはよくなっていて、みんなが使いこなせるため、いろいろな形でやっていけば必ずできるはずである。

ただ、これも結局、最後は経営者がやらなければ駄目で、やはり経営者の問題に戻るため、ここは経営者に頑張ってもらおうということと、やはり再編というものはちゃんとやっていかなければいけない。そういった意味で言うと、これは今の方向性は絶対に大丈夫なので、自信を持って進んでいただきたいと思っている。

○新浪委員

何度も申し上げているが、是非、岸田総理のリーダーシップの下、最低賃金は遅くとも3年以内に1,500円を実現していただきたい。そして、予見性を高めるために、2,000円に向けたロードマップをつくることが大変重要。今後とも賃金が持続的に上がっていくのだという社会的ノルムを、民とともに一緒につくり上げていくことができるタイミングにまさに来ている。

企業が賃上げをするという大前提で、持続的に賃上げが起こっていくためには人材流動化が肝要であるが、実は、個人にはあまり情報がきちんと伝わっていない。その意味で、情報の非対称性を解消し、働く人たちが分かりやすい情報を入手できるようにすべき。シンガポールは官民で取り組んでおり、海外事例も参考にしながら、人材流動化の促進に向けて、雇用条件に関する状況を集約・開示するプラットフォームをしっかりと構築すべき。

そして、経営のマネジメントの力をもっとつけてもらうことが必要。中小企業診断士の取得は非常に難しいと聞く。例えば、これを項目ごとに取得できるような仕組みに変えるなど、制度の見直しが必要なのではないか。部分的に資格を取得しやすくなることで、資格を通して興味を持った分野に転職することも考えられる。

あわせて、多くの人材を抱える大企業から中堅企業に移ってもらうためにも、早期退職金ついて、税制面でインセンティブをより出すことで、大企業から早く人材が移動できるようにすべきではないか。

また、人材不足と人材流動化によって、まさに新陳代謝が起き始めており、それが合従連衡により促進していくべき。新陳代謝を更に進めるためにも、まず、企業の退出を妨げるような補助金は、廃止を含めて大胆に見直さなければいけないのではないか。まさに今そのチャンスが訪れており、補助金の支給要件を成果連動型にするといった政策を是非お願いしたい。

また、企業が意図的に資本金を減らすようなことも指摘されている中、意欲ある中小企業が、中堅企業、大企業へと成長することにしっかりとインセンティブを与えられるよう、まさに大企業・中小企業の定義自体を見直す議論も必要なのではないか。これは決して税制面の話だけではない。

また、経営者の保証についても、中小企業の新陳代謝を前向きに促進するために、これに依存しない融資慣行の早期確立を目指すべき。

そして、後継者不在による中小企業の廃業を防ぐと同時に、優良な買手とM&Aを進める観点から、一時的に株式を買い取り、第三者を含めた恒久的保有者とのマッチングと株式売却を行う官民共同出資の機構などを考えてはどうか。

私たち経済同友会としては、人手不足の時代における中堅・中小企業の活性化に向けて、近々に詳細な提言をさせていただきたく。

○平野委員

基礎資料に、AI利用による業務効率の向上効果が全産業平均で22%とあった。過去のAI活用でここまでの数字が、しかも全産業平均で出ているというのはすばらしいことである。ただ、これまで様々な企業のDX推進をしているが、おおむね生産性は2倍から5倍になるということが多く、今後はもっと高い生産性の向上が期待できると考えられる。

また、AIを活用することで、これまで属人的に判断が行われていた部分をあぶり出すことができるため、同時に業務の標準化を進めることができ、さらなる生産性向上につながると考えられる。数年前だと、AIを活用すると職を失う人がいるみたいな、AI脅威論みた

いなものもあったが、今は全く聞かれなくなるほど人手不足が深刻化している。

一方で、企業のDXはスピードがもっと速められるのではないのかと思っている。各企業は、同じようなことを多くの時間をかけて検討しているため、政府が推奨DXパッケージみたいなものを主導してもよいのではないか。人手不足のスピード以上にDXスピードを速めるべきである。

また、昨日、NTTグループがLLMの「tsuzumi」の商用開始の発表をされたり、ほかにも日立製作所の「Lumada」など、大企業とスタートアップのアライアンスが進んでいる。政府のオープンイノベーションの後押しもあると感じており、今後さらなるAI活用が期待される。

ここまではホワイトカラーの生産性向上についてだが、ここからは非ホワイトカラーについてである。

今、ロボット技術も進化しており、例えば最近SNSでも話題になっていたのだが、「洗剤の箱を取ってください」と言葉で指令を出すとロボットアームが取ってくれるといったものがあった。これまでであれば、例えば洗剤の箱のサイズとかデザインといったものを一つ一つ定義をする必要があったが、今はそういったものがなくなってきている。このようなロボットアームの強化学習というのは、巨大なビジネスポテンシャルがあると考えている。

例えば、介護ロボットとかは、これまで要件定義だとか、システム開発コストが非常に高過ぎて、ほぼ使えなかったというのがあるが、生成AIを活用して自己学習できるようになるとそのコストがかなり削減でき、ロボット活用の幅は飛躍的に向上できる。運輸業、医療、介護、建設など、人手不足が著しい業界でも活用が期待される。

もともとこういったロボットは日本の強い分野だと思うため、人手不足対応だけではなく、成長の源泉にすべく政府が積極的に後押しをしてほしい。

○松尾委員

これまで岸田政権では成長と分配の好循環を目指し、スタートアップの支援やり・スキリング、また、デジタル・AIの戦略策定などを進められてきた。この方向は経済を成長させる正しい方向だと思う。株価が上がっていることはもちろんだが、スタートアップも若者も元気になり、また、企業の管理職、経営者の中にも変化を積極的に生み出す人が目に見えて増え、確実に日本はよい方向に向かっていると日々感じている。今後も、ぜひ正しい方向、行うべき政策を継続していただければと思う。

本日の論点について述べさせていただく。自動化技術利用の促進については、省人化・省力化補助金やIT導入補助金といった補助金の制度が整ってきている。制度やその趣旨は大変素晴らしいと思うが、その実行に課題があるのではと思っている。

例えば、IT導入補助金は、製品等を登録して、それを中小企業の方が使うと助成金が出るという仕組みになっているが、スタートアップはほとんど製品を登録していない。従来からのベンダーの登録が多く、スタートアップはこういう制度があることすらよく知らな

い。私の周りで一度中小企業庁の方に協力していただいて、AIスタートアップに対する説明会をやった。大変好評で、こんな制度があるならぜひ利用したいということで、登録するスタートアップもたくさん出た。したがって、ぜひスタートアップにも登録を呼びかけていただきたい。これは一例なのだが、新しいデジタル技術が本当に効果的に中小企業に届いているのか、きちんとチェックして、改善を続けていただきたい。

また、リ・スキリングについても大変すばらしい方向で、制度・趣旨は良いが、同じくその執行には課題があると思う。多くの方が、リ・スキリングというとデジタル・AIなどを含めて新しい技術・知識の習得というのを想像するのではないかと思う。ところが、現在、リ・スキリングで使われている助成金全体のうちデジタル・AI関係に使われている額は、私の調べたところでは2～3%、大きく見積もっても5～6%である。これが少なくとも2～3割、本来は4～5割になるべきだと思う。もちろんデジタルの人材育成の絶対数自体は年々増えているが、全体の割合からすると全くボリュームが足りない。そういった観点でも、政策の趣旨がきちんと有効に届いているのかというチェックをし、改善できるところは改善を続けていただければと思う。

○村上委員

人手不足の問題はかなり深刻であるということが、皆様に認識されていると思う。

その中で、中高年齢層の活躍できる環境整備が重要であるという文脈で、これまでの仕事の経験を生かせる起業も選択肢として有力ではないかという指摘があった。多くの場合、日本企業の中間管理職を経験なさった方は、会社の組織に関する知識が大変深い一方で、自己責任においてリスクを取る文化の乏しい環境で長年勤務なさった後に、スタートアップの環境で活躍することは容易ではない。

日本において中高年齢層の起業を促すためには、年功序列からジョブ型雇用への移行を加速させると同時に、主体的なキャリア構築を促進する環境、そして、労働市場の流動性を高める環境を整える必要がある。この会議でも過去に何度か議論をしたが、働き方に中立的な税制の導入等を迅速に進めていくべきである。

アメリカでは、成長率上位0.1%のスタートアップ企業の創業者の平均年齢が45歳と紹介されている。その背景としては、連続起業家の層が厚いということがあり、また、アメリカの平均転職回数が一生で11回ということで、日本の4倍近いことが挙げられる。労働市場の構造改革というものが、起業家を醸成する環境づくりにも実はここでつながっているというポイントがある。

2点目だが、リ・スキリングについてである。日本では人手不足と言われながらも、それぞれの産業でICTの基本的な利用を行う労働者の割合が少ないという資料もある。リ・スキリングの対象として、専門家もさることながら、これらの労働者の育成が重要ではないかという論点である。

海外との比較において、日本人の平均労働者は基礎的な数的能力あるいは言語能力が大変高いというOECDの統計がある。リ・スキリングの下地になる基礎学力が高い日本人労働

者が適切な教育・訓練を受けて、その結果、テクノロジーとの協業または共同作業を効率的に行うことで労働生産性の向上に結びつくということが望まれる。

しかし、多くの企業における現在の人事の慣習では、いまだもって個人の能力あるいは成果よりも、入社の子年次あるいは勤続年数などが昇進あるいは昇給の要因になることがまだ多く残っており、労働者にとってのインセンティブという観点でここを解決する必要がある。

さきに申し上げたように、起業家を醸成する環境の条件と同様、2点目の労働者のリ・スキリングのインセンティブに関しても、現行の雇用の慣習から脱却を促すために、政府からも様々な施策を進めることが重要である。

○米良委員

供給制約経済の大きな課題は、労働供給制約がキーになっている。

コロナの収束で盛り上がりを見せると見込まれていたインバウンドや個人消費も、特に地方では対人サービスの供給に十分な人材が確保できないため、期待したほど盛り上がっていないというようなニュースも見受けられる。人的供給能力の確保をどのようにするのが日本経済を安定的に永続的に発展させるための重要な課題である。

外国人雇用や女性の社会参画など、様々な推進があると思うが、本日も論点案にあるように事業承継・M&Aについて私から述べさせていただきたい。

人材を市場に流動化させることで、人材不足の解消に一步でもつなげることが大事ではないかと思う。他方、M&Aに対する国民の理解が進んでいないことがあるのではないかと。私の知人は御両親から会社を継承して、ただ、お子さんには継承せず売却という選択肢を取った。会社の将来を考えると、M&Aが従業員にとっても会社にとってもよいと考えて最善の選択をされたが、買収されたという話が世の中に広まると事業継承の失敗例のように扱われるということがあって、非常に悲しい思いをしたという話を聞いた。現在でも、まだまだ小説の『ハゲタカ』のようなイメージが残っているのかなと思う。実質的には、会社の生産性も上がって社員の給料も上がり、福利厚生も充実したという話がある。

スタートアップの世界では、M&Aはマイナスな印象はなくて、資本金力や経営力が高い会社とともに大きな夢を描いていけるチャンスであると捉えられている。中小企業や旧来の日本企業でも、売手も買手もそのようなイメージを培っていくことが必要ではないか。

また、論点案にもあったM&Aで得た収益の税制についても、例えば、収益をスタートアップへのエンジェル投資や公益財団や公益信託を使った寄附の取組に関して、より税制的なメリットを感じられるように設計することにより、新しい資本主義の成長と分配の好循環をつくり出すことができるのではないかと。

最後に、M&Aの受皿になるような経営力のある会社を増やしていくことも大事である。日本はプロ経営者が少ないと言われていて、PMIを再現性高く行う人が不足している。私もスタートアップ企業と上場企業の経営をさせていただいている中で、規模によって経営の取れる選択肢の違いは感じるものの、若いときから経営者の経験をしていくということは力

がつくと思う。

スタートアップ支援は、経営人材をつくることにもつながるため、ぜひ引き続き手厚く御支援いただきたい。

○柳川委員

皆さんの御意見を拝聴して、基本的なところはかなり共通していたのではないかと思う。省力化・省人化投資をしっかりとやっていくこと、経営者を含めたリスクリングをしっかりとやっていくこと、それとM&Aである。

ただ、この種の話はどうしても経営者的には省人化投資、省力化投資はいいが、個々の働いている人からすると、それは自分たちにどういうメリットがあるのだというのが、どうしてもなかなか実感として感じにくい部分がある。

そのため、省力化投資、省人化投資がしっかりと個々人の活躍場所を広げるのだと。大臣がおっしゃるところのニューノーマルな世界の中で活躍できる環境を広げていくのだというところをやはり強調していく、そのための政策をしっかりとやっていく必要がある。

それで、需要制約から供給制約の経済への移行に伴う課題だが、これは本質的には、政策的に課題がいろいろあるため、最初は需要が不足していた。では、需要が満たされたら、今度は供給不足なので課題がいっぱいあると言って、絶えず政策が動かなければいけないというのは、そもそもスタンスとしては少し間違っているのではないかと思う。

本来、供給不足の世界は、ある意味需給がしっかりと反映した形で価格が動いていく。そういう、ある意味で真っ当な経済が動くようにしていくことが一番大事で、要するに、人手不足であれば賃金がちゃんと上がる、モノ不足であればモノの価格がちゃんと上がる、そういう市場メカニズムがちゃんと動いていけば相当部分の問題は解消するはずであるため、政策的に大事なことは、それが動かないところがあるとすれば、そこをどうやって直していくかということである。

その面では、高齢者・シニア層の働き方というのは、ここの部分のマーケットがちゃんとない、環境が整備されていないという意味では、市場メカニズムが働きにくい環境にあるため、ここをリスクリングを含めてしっかりと能力開発をやっていく。

それから、やはりシニアのスモールビジネス起業であるとか、ソーシャルビジネス起業であるとか、あるいは兼業・副業であるとか、いろいろな形での新しい働き方をもう少しメニューとして提示して、そこでうまくいかない部分があれば政策的にサポートをする、こういうことが大事である。

もう一つ、市場でうまく働かない話としては、集約化とかM&Aというのは普通のメカニズムがうまく働かないので、ここはしっかりとやるようにサポートしていく。ただ、現状でいくと、市場メカニズムが働くというよりは、いろいろな手数料の問題であるとか、うまく動かないようになっている制度があるので、ここはしっかりと直していくことが必要である。

さらに、もっとスタートアップであるとか、いろいろな起業で新しいアイデアをどんどん社会に出していくような構造をつくっていくことが大事である。

○新藤新しい資本主義担当大臣

総理から締めくくりの御発言をいただきたい。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、総理から締めくくりの御発言をいただく。

○岸田内閣総理大臣

本日も、この春の実行計画改訂に向けて、賃金と物価の好循環が持続する新たな成長型経済を定着させる方策について議論を行った。

今、我が国は30年間続いたコストカット型経済から脱却し、新たな成長型経済に移行するチャンスを迎えている。現在進行中の春季労使交渉は、日本経済がデフレに後戻りするか、デフレ完全脱却の道に向かうかのまさに正念場である。

岸田政権では、昨年を上回る水準の賃上げを目指してきた。現在のところ、連合の第2回の集計結果では、昨年の同時期の賃上げ率3.76%に対して5.25%、中小企業についてもこれまでのところ、昨年の同時期の3.39%に対して4.50%と、昨年を大きく上回る力強い賃上げの流れができてきている。

今年にとどまらず、来年も再来年も持続的な構造的賃上げを実現していくために、労務費の価格転嫁に加え、人手不足の中で御苦労されている中小・小規模企業の皆さんの労働生産性の引上げのため、省力化投資に官民で全力で取り組む。

リ・スキリングについては、最先端のICTのエンジニアもさることながら、基本的なICT技術を用いることができる、産業の現場の労働者の育成に向けて取組を行う。特に、人手不足感の強い運輸業、宿泊業、飲食業については、重点的に利用促進を図る。基本的なマネジメント・スキルの取得についても、重点対象としていく。

事業承継については、同族承継に加え、企業内部からの昇格や、M&Aによる外部からの就任が増加していることに鑑み、承継支援の多様化を図る。事業再構築については、リーマンショック以降の大きな変化として、債権者との合意により債務整理を行う私的整理が増加してきている。経営者の実情に応じた対応を可能とするため、さらなる環境整備を図る。諸外国並みに、多数決によって金融負債の整理を進めることができる法案の早期提出を目指す。

加えて、従業員一人当たり売上高を伸ばすM&Aについては、売り手側、買い手側が円滑に相談できるよう、仲介事業者の手数料体系の開示を求めるとともに、中小・小規模企業への支援を進める。

さらに、M&Aなどの事業再構築の支障とならないよう、事業再構築に当たって経営者保証を見直す枠組みを検討する。

民間の側でも、地方銀行などの金融機関がM&Aの事業統合作業を含めて、その仲介サービ

ス業務を強化していただくことを要請する。

人手不足が目立つ観光、物流、建設といった職種については、業界団体に御協力をいただき、官民を挙げてスキルの評価制度をつくり上げるとともに、スキル取得のための講座受講支援を実施していく。

この春の実行計画の改訂に向けて、引き続き御協力をお願い申し上げます。

(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。