

第7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)
-

(概要)

○山際新しい資本主義担当大臣

第7回新しい資本主義実現会議を開催する。

本日は、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、取引適正化や競争当局の提言機能について御議論いただく。

また、5月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参考資料1・参考資料2を配付している。

最初に、十倉委員から現在の春闘の状況について御報告いただく。

○十倉委員

資料3は、経団連が本日公表した今年の月例賃金引上げの第1回集計結果である。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、昨年と比べて、額・率ともに大きく上昇し、ここ3年間続いていた低下傾向から一気に反転した。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った。

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いて、岸田総理から御発言のあっ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。

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。経団連は、岸田総理が掲げる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いく。

○山際新しい資本主義担当大臣

次に、末松教育再生担当大臣から、5月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く。

○末松教育再生担当大臣

総理を議長とする教育未来創造会議において、5月10日に取りまとめた第一次提言について、資料4により説明する。

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る。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年間から10年間で集中的に、意欲ある大学の主体的な取組を推進する。

3ページ、大学等の機能強化について、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む。

4ページ、学びの支援の充実に向けて、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む。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む。

今後、本提言を踏まえ、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いく。

○山際新しい資本主義担当大臣

それでは、有識者委員から、順に御発言いただく。

○翁委員

資料5、「人への投資」は、新しい資本主義を考える際の鍵。

一点目、積極的労働政策の推進が重要。環境変化により、産業構造も常に変化する。失業又は起業に失敗した人や、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とも推進していただきたい。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。

二点目、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付ける必要がある。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

なっている。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る。

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あり、若者や女性など多様な人材の活用や、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いる。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。これらが、従業員のワークエンゲージメント、つまり、働きがいに結び付き、企業価値の向上につながっていく必要がある。

三点目、男女の賃金格差の是正については、待ったなしの課題。最低賃金の引上げ、女性の非正規雇用労働者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とも実現していくべき。2ページ目のグラフは高等教育の経済的リターンの国際比較であるが、OECD諸国で、日本は一番左にあり男女の格差が最も大きい状況。これは、女性の能力が、残念ながら、活かされていないことを示す。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。

四点目、競争促進については、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。金融の分野においても、オープンAPI（アプリケーション・プログラミング・インターフェース）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いる。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る。今後、公正取引委員会などの役割に期待したい。

○川邊委員

資料6、今回の論点である「人への投資」は、岸田総理が掲げる新しい資本主義の中心であり、極めて重要なポイント。事前に論点に挙げられた内容について異論は無いので、特に強調したい点のみに触れる。

現在、そして、今後も継続的に不足する人材は、IT人材、とりわけAI人材であるため、この分野を中心に人材育成を行うことに賛同する。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。ただし、ITは速いスピードで進化・変化していくため、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ない。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。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。また、先ほどの末松教育再生担当大臣の資料を見て気付いたが、高等専門学校の充実も大変重要なのではないか。

次に、副業の推進について。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を鑑みると、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。副業を推進することで、副業が転職のきっかけとなることや、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るなどが見込まれる。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ない。よって、国を挙げた新しい資本主義実現のため、副業制度の更なる簡便化や制度利用率の法定化などを推進していただきたい。

最後に、取引適正化やアドボカシー機能の抜本強化について。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。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する。

昨年夏、G A F 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ったように、日本のマーケットは世界的に見てかなり縮小している。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。

○櫻田委員

資料7、「人への投資」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。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。こうした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。その観点から、実現にこだわりたいことを3点申し上げたい。

一点目、企業活動のダイナミズム。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・中小企業を含めて、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ない。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。他の企業や職業に活躍を求めたいが、踏ん切りがつかない人が多い。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。企業に絞ってみると、大企業の変革はもちろんだが、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。仮称だが、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」の設置を提案する。

二点目、阻害要因の見える化。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ない。そのため、議論が実行に至らない原因は何なのかと、実現できない理由を明らかにして、この場を突破口を開くための場としていただきたい。

三点目、働く人たちの行動変容。仕組みを変えても、制度を作ったとしても、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ない。企業経営の現場では、社員の士気、すなわち、やる気・ガッツ・ワクワク感無しに社員の行動変容はできず、これらがなければ業績向上は成し得ない。国家も同じであり、国民の士気こそ成長の鍵。士気を高めるのは、リーダーの役割。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発信していただきたい。

○澤田委員

「人への投資」を中心にコメントさせていただく。

「人への投資」という観点からは、最低賃金の在り方が非常に重要。特に、コロナ禍や物価上昇を経て、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。ただし、地域間の格差是正については、資料8に記載したとおりだが、第6回新しい資本主義実現会議の議論にあったように、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。是非ともつながりを持った政策を実行していただきたい。

次に、人材育成について。企業の人材育成の取組は、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。また、この新しい資本主義実現会議でも各委員が述べられてきたとおり、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。ただし、人材育成における企業の課題を申し上げると、例えば、弊社では、自律的学びがより成長につながることを目指し、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るが、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。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・アウトカムへの理解がまだ浸透し切っておらず、踏み出せていない人が多いことが課題の一つとなっている。

そこで、企業としても、尽力し続けるが、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や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ため、是非ともそうした取組をお願いしたい。特に、先ほど理系人材の課題についてのコメントもあったが、理系を専攻した女性たちと話をすると、彼女たちは「キャリア設計を考慮して理系を選択したので、全然迷わなかった」と話してくれた。つまり、中学・高校の時にキャリア設計をきちんと考えるような機会を設けることが非常に重要。

また、非常に能力の高い方であっても、コロナ禍においては、家族の認知症、家族あるいは本人の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るので、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。

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。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問題であるため、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。

○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く。

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。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ない。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。政府においては、現在実施している様々な価格転嫁に資する対策を更にパワーアップしていただきたい。特に、昨年9月と今年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あったため、とても心強く感じており、更なる取組の強化をお願いする。

「人への投資」について、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る。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る。また、従業員に加え、経営者のスキルアップも必要。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になる。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。国にはこれらの人材教育に関する強力な支援をお願いする。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になる。

○十倉委員

議題1に関連して4点申し上げる。

一点目、人材育成について。ポストコロナを見据え、DX（デジタルトランスフォーメーション）やGX（グリーントランスフォーメーション）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。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。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く。

二点目、兼業・副業の推進について。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る。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。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・副業を促進していく。

三点目、男女の賃金差の是正について。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良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。男女の賃金差は、女性活躍推進の結果指標。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などを通じた就労継続の取組を加速する必要がある。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。経済界と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。

四点目、多様な正社員制度について。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。

○富山委員

最初に、本日のテーマと外れるが、先日のロンドンでの岸田総理のスピーチは素晴らしかった。一定レベル以上のインフルエンサーに対し、相当良いメッセージを発信していたため、引き続き、あのような発信をよろしく願いたい。

まず、人材投資関連は、既に各委員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る。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る。そうすると、今回の人材投資の問題も、結局、外部労働市場が機能して、多くの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とても大事。こうしたことに取り組んでいかないと、複数の委員が発言されたように、持続的な賃金上昇やWell-beingは実現できない。現状、残念ながら、日本は外部労働市場が弱い。そのため、結果的に内部労働市場から放り出されると、しわ寄せが弱い人に行ってしまう。そうした状況を企業再生の現場で数多く見てきたが、この状況は何としても脱却すべき。

今回の新しい資本主義実現会議で掲げられているテーマ・課題は私も全て賛成であるため、この先において、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時に、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が課題。現状、アメリカの企業が、なぜあれだけ人材投資をするかと言うと、ダイナミックな労働市場があるため、やらないと人がいなくなってしまう。採用できず出ていってしまうので、一生懸命投資をするわけである。このことから、次の、来年以降のテーマは、やはり本丸の人材市場改革。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、ここは是非とも今後のテーマとして取り組んでいただきたい。

次に、競争政策について。これは私の本職に近いが、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。最近、一部、地政学的な国家間の競争に使われているが、これが本義。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であったが、この重要性は徐々に低くなっている。現状、世界全体で同様だが、特に日本の場合、公正取引委員会の機能は、まだここに中心がある。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る。この先、公正取引委員会の組織能力は、全力で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、公正取引委員会が努力していることは百も承知だが、更

に加速しなくては駄目。今後、数年の時間軸で抜本改革できない時は、国家行政組織法第3条による行政機関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を考えるようプレッシャーを掛けながら、改革を加速してもらいたい。

○平野委員

副業・兼業と人的投資の2点について申し上げます。

まず、副業・兼業について。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、大企業において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る。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。改善されたものを作って売るという昭和の時代には、同質性は有効であったが、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った。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る。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る。

スタートアップ業界では、もはや、副業を認めていない組織は、すなわち、イノベーションを推進しない組織であるという雰囲気がある。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る。この想定していなかったということが重要であり、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。また、起業と言うと、一般的には20代の若者が起業して成功というイメージだが、実際に成功率が高いのは30代での起業。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る。

次に、人的投資について。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る。IT人材の量と質の両面での不足感は危機的状況。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人材を育成している。20代・30代前半が中心だが、グローバルに見れば、年収2,000万円から3,000万円クラスの人材を育成できている。それらの人材は市場価値が上がり、引き抜きが起きるため、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る。

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や、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、報酬などを揃え、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る。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か。

○松尾委員

資料10の議題1、「人への投資」について、特に重要な3点についてお話する。

一つ目、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。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。DX人材の定義は多様だが、突き詰めると、仮説思考・デジタルスキル・目的思考の3つが揃う人材ではないか。今後は、これらの能力を育成できる投資が必要。

二つ目、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。求められるスキルの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ングの考え方は、国際的にも重要視されている。中でも、デジタルスキルの教育は、社会人のリスキングの必要性が高い領域。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いるが、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る。受験生の主体は社会人であり、まさにリスキングの社会的ニーズを感じている。また、その際に、川邊委員御発言のように、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。

三つ目、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ングの機会を積極的に提供することが重要。東京大学においても、ジェンダーや立場にかかわらず、リスキングを支援するプロジェクトを推進している。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あり、男女の賃金格差是正にとっても即効性のある政策。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ングを積極的に進めるべきであって、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。

○三村委員

2点申し上げる。

一点目、最低賃金について。最低賃金は、その性格上、最低賃金法に則り、中央・地方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。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、最低賃金の決定プロセスに対する疑問の声や審議会の形骸化を指摘する声が多く寄せられている。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。

政府として目指す最低賃金の水準などを示す場合には、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。今年度の中央・地方最低賃金審議会の審議においては、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いるが、最低賃金法に定める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くよう強くお願いする。

二点目、取引の適正化について。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。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。

加えて、昨年末に政府が策定した「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。こ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。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。

なお、配付資料に商工会議所調査によるデータを何点か付けているので、参照いただきたい。

○柳川委員

資料13、各委員が異口同音に発言されたように、「人への投資」は、新しい資本主義の柱。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や、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る。ただし、「人への投資」は、個人又は企業が行っても、過小投資になりがち。その意味では、政府がしっかりと支出してサポートすることが重要。これは、本来の意味での社会保障の重要なポイント。これが大事なポイントの一つ目。

「人への投資」は、それぞれの人がかかっている状況によって、必要とするものが相当異なる。フリーランスや非正規雇用労働者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異なる。あるいは、IT人材やAI人材は重要だが、その「人への投資」と今のようなスキルアップは随分異なる。起業で必要なことも異なる。中高年の方々が、次のステップに移るための能力開発も異なる。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実施できるかが大事なポイント。

二つ目、兼業・副業は、複数の委員が強く主張されたように、非常に重要なポイント。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あり、あるいは転職のステップにもなる。今、働いている企業にとっても多面的な知識も得られる。つまり、副業を受ける側も大きなメリットがある。ただし、利益相反になってはいけないということは、大企業などから非常多くの意見があるため、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。

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良いのか、どこで何ができるのかよく分からないという声も聞く。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言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。

さらに、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。退職所得の課税なども重要であるため、このような改革も必要。

取引適正化は、前回は発言したが、非常に重要なポイント。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るため、その点では、アドボカシー機能が大事なポイント。

○芳野委員

資料14、一点目、人材育成と兼業・副業について。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る。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などへの支援策が必要。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。

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」とあるが、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。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るが、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し、慎重に検討すべき。

二点目、賃上げしやすい環境整備と男女間格差の是正について。我が国の経済は、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。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。

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あり、取引実態において実効性が担保されることが重要。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。

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、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し、進めることが重要。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。

三点目、最低賃金について。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と言わざるを得ない。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。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。

○渋澤委員

「人への投資」の情報開示の義務化について、お話しする。

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。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るが、次のラウンドに期待されることは、人的資本の情報開示の分野。私の感触では、数値化が難しく、この分野はまだ固まっていない。グローバルな基準づくりを、日本がリードすべき。そして、この人的資本などの情報開示は、義務という形でよく語られるが、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、その基準を作ること、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。

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。例えば、男女別の報酬額は不可欠。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、国籍・人種・障害の有無などの情報開示も必要。そして、第3回会議においても話題になったが、能力向上について、日本企業は欧米と比べると著しく低い、それをきちんと開示することが必要。

次に、健康について。健康経営など、日本は非常にリードしている分野であるため、グローバルな基準づくりの展開に期待したい。

次に、投資の期待リターンについて。投資は、期待リターン・成果を目指すため、シナリオの開示も必要。その意味で、「人への投資」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）との関連性の開示も必要。

そして、労働市場における「人」の価値創造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。「人」とは、企業が使用する「材料」ではなく「財産」でもなく、企業と一緒に価値を共創する「資本」であり、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。

最後に、ジェンダーギャップの是正について。日本はランキングが非常に低いということだが、この分野の課題も非常に分かりやすい。教育・健康の分野は、日本は極めて高い。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。

○米良委員

骨太方針の骨子を新聞で拝見し、「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いる。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。

私の会社は、テレビ局から来たプロデューサーや弁護士、コンサルタント、銀座でコピーを入れていた人など、様々な業種から来ている。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る。「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だが、実は弊社も組織のコンセプトにこの言葉を掲げている。一人一人の力量を上げることもとても大切だが、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人々を評価している。会社も個人も相互依存ではなく、共に成長していく関係でありたいと願っている。

現代は物の見方が多様化している時代。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る。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必要。そのために有効な手立てには、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。女性の多様な視点が経営や市場に導入されることで、より成長につながる。男女賃金の格差や管理職率など、大幅な改善をお願いしたい。重要な新しい資本主義実現会議の有識者構成員の半数を女性とする意思決定をされた総理であれば、実現できるはず。

副業・兼業の解禁も大事な要素。自社しか見ていないと社会の課題を見付けることが困難。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かと。

挑戦し続けるためにも学び直しが大切。私も、病気や出産でキャリアが一時止まることを経験したが、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った。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の検討をお願いしたい。

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。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。会社経営においても、社員のWell-being指数が高いと業績も高くなるというデータが出てきている。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政策をお願いしたい。

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。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において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したい。

○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。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。「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したい。

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することとしたい。

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たい。

○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いる。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く。

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、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いく。また、そのための機能強化を計画的に進めていきたい。

○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の発言を頂くが、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の御発言をお願いしたい。

○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いた。

D X・G Xといった大きな変革の中であって、「人への投資」は、新しい資本主義の最重要な核となる。

経団連会長から春闘の状況について伺った。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た。その期待に答えていただいている。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いく。

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。

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る。

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く。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する。

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

ることを義務化する。この夏には施行できるよう準備を進める。

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

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します。

○山際新しい資本主義担当大臣

それでは、プレス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)