

第21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8月31日(木) 16:20~17:25
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	松野 博一	内閣官房長官
副議長	後藤 茂之	新しい資本主義担当大臣
	鈴木 俊一	財務大臣
	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
	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
	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COO
	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
賃金と投資を含む成長と分配の好循環の進め方を議論
3. 閉 会

(資料)

- 資料1 基礎資料

資料 2	論点案
資料 3	厚生労働大臣提出資料（1）
資料 4	翁委員提出資料
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	柳川委員提出資料
資料 10	芳野委員提出資料
資料 11	経済産業大臣提出資料
資料 12	厚生労働大臣提出資料（2）
資料 13	公正取引委員会委員長提出資料

○後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。

8月18日に最低賃金額が決定されたことを受けて、本日の議題は賃金や投資を含む成長と分配の好循環の進め方を御議論いただく。

事務局資料は事前に御説明しているため、説明は省略させていただく。

まず、最低賃金の決定内容について、加藤厚生労働大臣から説明をいただく。

○加藤厚生労働大臣

今年6月に中央最低審議会に対して、目安に関する諮問を行い、全国加重平均1,000円を達成することを含め、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論を行うこと、今後とも地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図ること、今年の賃上げの状況や物価の動向を考慮するといった点に配意した議論をお願いしたところ、7月には、中央から地方に示す目安について、全国加重平均で1,002円、41円の引上げが取りまとめられた。

その後、各地区の地方最低賃金審議会で精力的に御議論をいただき、例えば、佐賀県では、目安からプラス8円上回る答申が行われるなど、賃金が相対的に低い地域を中心に、24県で目安を上回る答申が行われた。

その結果、全国加重平均では1,004円となり、政府の目標としてきた1,000円を達成することとなった。昨年度は961円であったため、引上げ率は4.5%、額は43円と過去最高となっている。

また、地域間格差の是正に関しても、最高額1,113円に対する最低額が893円で、比率が80.2%と9年連続での改善となっている。

○後藤新しい資本主義担当大臣

それでは、順に御発言をいただく。

なお、芳野委員についてはビデオメッセージとなっている。

○翁委員

賃金の持続的な引上げには、物的・人的資本への投資拡大が不可欠である。2000年代以降の実質賃金低迷の主因は、労働生産性上昇の減速であり、資本蓄積や人への投資の停滞が背景と言える。したがって、今後、人手不足に直面する中小企業への省力化投資の支援強化、非正規労働者も含めた人への投資、ジョブ型雇用の拡大、成長分野への労働移動の円滑化の実現が課題と考える。デフレギャップを解消しつつあり、人手不足が顕在化した現状を考えれば、今後は長期的な供給力強化が重要で、経済対策にもそうした視点が必要と考える。

特に重要と思う点を申し上げる。

まず、人的資本の潜在的能力を発揮させる方向で労働力拡大が必要で、特に非正規労働の多い女性の能力をより生かすには、最低賃金の引上げとともに働き方改革や人への投資も同時に進める必要がある。

この点、パートタイム労働者の年収の壁による就業調整は既に労働供給を制約している。今後賃金が上昇すれば、就業調整が一層強まり、さらに供給力を引き下げおそれがあり、当面企業への助成制度が検討されているが、その間に多様化する生き方・働き方への対応が遅れている税社会保険制度の改革が必要と考える。

ちなみに、日本スーパーマーケット協会の3万名アンケートによれば、過半が就業調整を実施、うち100万円前後を意識している人が8割。回答者の約7割が新たな制度変更があれば年収が多くなるように働きたいとのことである。

次に、企業の国内投資拡大は、GX、DX、経済安全保障の観点からも不可欠である。欧米の産業政策の変化を見ても、我が国でも戦略的分野でありながら、民間だけでは採算が乗りにくい分野への効果的支援手法の検討・実現が重要だと考える。

さらに、スタートアップ等によるイノベーションが進みやすい新陳代謝がありダイナミックな経済のシステムへの転換を目指すべきである。企業はイノベティブで高付加価値のサービス、商品価値に見合った価格で提供し、マークアップ率を高めるビジネスモデルへの改革が課題である。政府も知的財産の社会実装を促進するイノベーションボックス税制やスタートアップのストックオプション関連の法制・税制改革の実現などにより、イノベーションの支援をすることが求められる。

○川邊委員

コロナ後の世界的なインフレやウクライナ戦争によって、原材料やエネルギーが高騰した。その結果、企業は非常に困った状況に陥ったが、新しい資本主義実現会議でその前から値上げの許容を提唱していた結果、今回は日本では無理なく値上げができて、結果的に新しい資本主義実現会議で当初から言っていた賃上げが実現するに至ったと認識している。

しかし、基礎資料にあるように、インフレがさらに続きそうな見込みの中で、実質賃金

の上昇はそれに追いつかなくなっていくと危惧している。それはなぜかという、やはりさらなる賃上げに見合う付加価値をつくれていないからに尽きる。付加価値をつくるためにDX、GX、リ・スキリング、ジョブ型雇用、職能給の導入、労働移動など、既に新しい資本主義実現会議で提唱されている要素が重要なキーワードであるが、やはりここはスタートアップ育成に最大注力をして、そこへの労働移動を実現し、もって付加価値の向上と賃上げ、ひいては国民のウェルビーイングの増進を図るべきだと私は強く思っている。

なぜならば、先ほど挙げたような今後企業が付加価値を上げるための要素というものは、既存の企業よりはスタートアップ企業のほうがビルトインされているからである。私が所属している企業グループもどちらかというスタートアップに近い会社だが、ごく当たり前に先ほど挙げたような要素が組み込まれているため、極論ではあるが、既存の企業にそれらを組み込むよりも、新しい企業がどんどん出てきて大きくなって、そこに労働移動が起きるほうが全体の賃金の上昇につながるのではないか。

スタートアップ育成に関しては、資金や税制支援と規制緩和が両輪で走るべきである。そして、新しい資本主義実現会議はさらに規制緩和のほうも打ち出すべきなのである。例えばコロナ明けのインバウンド需要の増加は本当に激しい。この分野のさらなる付加価値増をやらない手はない。宿やレクリエーション施設、あるいは従業員が行う単純作業、移動交通分野、これらは全てシェアリングエコノミー化して、効率や付加価値増をさせることがもっと可能である。また、そういった新興の企業を生み出し、労働移動をさせることも可能と思っているため、こういった新しい分野に焦点を当てた規制緩和をやることに一層踏み込んでいただくことを提案したい。

○小林委員

労働供給の不足は極めて大きな問題である。中小企業の人手不足は深刻化しており、事業運営にも影響を与えることが懸念されている。

中小企業の人材確保・育成並びに従業員のリスキリングを支えるべく、ハローワークや公的職業訓練の抜本的機能強化、また、利用促進の取組、及びデジタル活用を含む省力化・省人化への支援を求めたい。

同時に、多様な人材の活躍をより一層促すことが必要である。外国人に選ばれる国になるために、在留資格等の制度の見直し、また、副業・兼業人材、あるいは高齢者と中小企業とをマッチングさせるという支援等も強化すべきである。

最低賃金については、毎年の引上げ額は、これも何度も申し上げるが、法定三要素のデータに基づいて公労使三者構成での審議会で審議・決定することが基本である。

労使の意見を踏まえて目指すべき水準を政府の方針として掲げること自体は否定しないが、経済実勢等を考慮し、適宜見直しを行うことも必要である。

持続的な賃上げに向けては、労務費を含む価格転嫁を商習慣として定着させることが重要であり、取引適正化を進める官民の努力が不可欠である。賃上げ促進税制の繰越控除措置創設も求めたい。

一方、経済成長に向けた政策の強化も必要である。諸外国の例も参考にしつつ、国内立地・投資を促進する大胆な投資促進税制および無形資産投資を後押しするいわゆるイノベーションボックス税制を創設していただきたい。

最後に、事業承継税制についてである。現行の特例措置は、価値ある事業の存続を通じて地域経済を支えているだけでなく、経営者の若返りを契機とした中小企業の生産性向上等に大きく貢献している。今年度末とされている事前計画の提出期限を延長するとともに、特例措置の適用期限である令和9年末以降も特例措置並みの措置を講じるべきである。

○澤田委員

全体の方向性について賛同する。加えて、3点コメントをさせていただきたい。

まず、構造的賃上げについて申し上げる。今季の労使交渉の結果、近年にない大幅な賃上げが実現したが、この流れを維持・強化するためには、価格転嫁が進まず賃上げの原資を確保できない中小・小規模企業等への支援の強化が重要である。

また、最低賃金については、本年、全国加重平均1,000円を達成したところだが、賃金と物価の好循環につなげていくためには、やはり継続的に引き上げていかなければならない。そのためにもリ・スキリングは必須であり、ジョブ型を志向する場合であってもキャリア形成の自立化が必要である。海外との競争を考えると、今後必要となる科学技術領域や必要能力などのリスト化、明示をしていただくと参考にしやすいし、専門性だけではなく、環境の変化を見通す視野の広さや柔軟性、周囲を巻き込む人間力なども必要となる。一方、能力専門性に応じた職能給を想定すると、労働条件の不利益変更に関する現行法制、判例との関係などを含め、さらに議論を深める必要がある。

次に、国内投資拡大について申し上げる。政府には、半導体、蓄電池をはじめとし、GX、DXに資する研究開発や製造能力の強化に向けて複数年度にわたって支援する制度を創設いただくなど、一層の後押しをお願いしたい。あわせて、国内投資を検討していく上で、GX推進に向けた追加的な対策、新たな成長を支える理系人材の不足、建設業界、流通業界の人手不足に伴う工期遅延や受注の見合わせなど、設備投資に対する資金面以外の課題も多く残されているため、海外からの人材の登用なども含め、上記を含めた一体的な施策を期待している。

最後に、知的財産について申し上げる。企業では、新たな研究開発拠点を立ち上げる際、あるいは移転を考慮するような場合、市場環境や高度人材の確保の容易さ、あるいは各国の政策的な優遇措置等を比較して立地選定を行うようになっており、イノベーション投資の立地競争が顕在化している。その中で、我が国の税制はインプットに着目した研究開発税制等を導入しているが、国内での研究開発の成果である、知的財産から生み出された所得に優遇税制を適用するイノベーションボックス税制はぜひとも推進していただきたい。国の資金を得て研究開発された知財がライセンスと同時に国外に持ち出されないようにする上でも、重要な施策と考えている。諸外国で既に導入されている税制措置でもあり、知的財産によって得られる対価を使ってさらなる研究開発に投資し、その果実を得るといっ

たイノベーションの好循環につながる重要施策になるため、重ねて推進をお願いする。

○ 渋澤委員

新しい資本主義は、人への投資、労働市場改革など、今までの時代の資本主義の構造に対して新たな時代の成長と分配の好循環という大展開を促進する政策だと私は理解している。したがって、四半期速報値など、短期的な経済指標ではなかなか新しい資本主義の真の成果を測定できなく、実施される政策の有効性の判断が課題ではないか。

新たな時代への大転換をするということは、まさに「インパクト」を目標していることであり、これはインパクト投資で用いる「セオリー・オブ・チェンジ」というロジックモデルを応用して、新しい資本主義の有効性の道筋を可視化する。こういう試みを提案する。例えば最終的なインパクトが成長と分配の好循環とすると、政策議論の活動のアウトプットがその政策であって、そうすると、例えば、先ほどの初期のアウトカムで賃金が上がる。そして、その中には中期、長期とそのようなアウトカムを合わせる。このようなロジックである。

2点目、資産運用立国についてだが、運用の高度化という言葉でお茶を濁すことなく、最終的な「アセット・オーナー」である一般個人に「リスク・リターン」の資産形成のための土台づくり、投資教育だが、それを新設される金融経済教育推進機構などを通じて、大中小企業の職域内でこれを徹底すべきではないか。定年退職して投資を始めるということは高度化にもならないし、資産運用立国にならない。

これから海外にもこの資産運用立国についていろいろなところで発表されると思うが、ここはお願いだが、直訳しないでいただきたい。外国人からAsset Management Nationと言われて、私は意味が分からないなと思ったら、それは資産運用立国だということが分かった。外国人にとって意味不明な表現にならないよう、そのエッセンスが通じるような英訳でお願いしたい。

新興運用会社は金融のスタートアップであり、これは新しい資本主義のエコシステムで不可欠であるということにも焦点を当てていきたい。よく新しいファンドを立ち上げるときに、一号ファンドは投資できないというのが決まり文句であるのだが、逆に一号ファンドに出資した案件・金額を年次の情報開示を対象とすることの検討をお願いしたい。

最後だが、先週、民間コンサルティング会社のインパクト加重会計とPBRモデルによる非財務的財務インパクトの可視化というかなり専門性のあるウェビナーに登壇したのだが、何と800人が視聴した。かなりインパクトへの関心が高まっている。

今回、9月には国連サミットのサイドイベントとして、グローバルヘルスのためのインパクト投資イニシアチブのフレームワークを発表する、そのような道筋ができていて、この流れは間違いなくインパクトという概念が2022年、2023年の骨太方針に明記された成果である。新しい資本主義の議論に通じた新しい企業価値の定義の試みがもう始まっている。また、世界での日本のインパクトの立ち位置が向上しているということをここで皆さんに認識していただきたい。

○諏訪委員

本日は3点についてお話しさせていただきたい。

まず1点目だが、賃上げ原資の確保に向けた国内投資促進、取引適正化、価格の適正化についてだが、まず賃上げについて、私を含め、中小企業の経営者は賃上げをしたいと思っている。しかし、あらゆるコストが高騰し、賃上げや設備投資など、未来に向けた投資の原資がないのが現状である。足元では、周辺の企業において仕事量が全体的に少なく、コロナの影響が長引いていると聞いている。仕事量が少なければ、価格競争にならざるを得ない。また、中小企業は今年、物価高の中、例年以上の賃上げを実施したと思うが、その多くはいわゆる防衛的賃上げであり、原資を確保できないままでは、来年以降継続的に賃上げを行うことは難しい。コスト増加分を100%価格転嫁した上で、さらに賃上げの原資を確保できる取引価格の適正化が必要である。政府にはより一層あらゆる施策を講じていただきたい。

2点目、中小企業の稼ぐ力の強化についてだが、賃上げ原資の獲得に向け、中小企業の稼ぐ力の強化が不可欠である。イノベーションによる魅力ある製品、サービスの開発、知的財産権の活用、国内外への販路開拓、デジタル化などが重要であり、さらなるサポートを期待する。また、円滑な親族内等の事業承継に資する事業承継税制の延長、恒久化が重要である。また、経営者の挑戦を後押しするため、引き続き経営者保証を必要としない融資の増加に向けた対応に期待をする。また、これは本当に困っているのだが、電力料金の高騰にとっても苦しんでいる。省エネ対策はGXにも大きく寄与するため、幅広く強力な支援をお願いする。

3点目、非正規雇用から正規化への促進だが、さらに中小企業は人手不足が大きな課題である。省力化・省人化投資に向け、きめ細やかな強力な支援が必要である。労働生産性向上に向け、従業員のリ・スキリング、非正規雇用労働者から正規化の促進が必要である。弊社は全員正社員で定年を設けておらず、従業員一人一人が責任感を持って業務を遂行できるようにしている。なお、非正規雇用労働者の増加は経済的理由で結婚しない若者を増やしてきたこともあり、やはり正規化の促進が必要である。

○十倉委員

新しい資本主義を掲げている岸田内閣が取り組むべき重要課題は、「成長と分配の好循環の実現」である。そのためには、産業競争力を強化し、来年以降も賃金引上げのモメンタムを継続させ、循環を実現していくことが肝要である。

この観点から2点、国内投資の活性化と構造的な賃金引上げについて申し上げる。

まず、国内投資の活性化については、GX、DX等の既存分野に加えて、新たに2分野を強調したい。エンタメコンテンツ産業とサーキュラーエコノミーである。エンタメコンテンツは我が国が誇るべき産業であり、クリエイター支援、海外展開拠点整備等について一層の施策展開が必要となる。また、サーキュラーエコノミーについては、動脈、静脈産業の連携を促し、経済安全保障上重要であるクリティカルミネラルの回収をはじめ、資源循環

に向けた企業や自治体の取組を支援すべきである。いずれも官民連携での取組が求められる。

また、国内投資の活性化には税制面での支援も極めて重要となる。令和6年度税制改革では、設備、無形資産、人への投資を後押しする税制措置を果敢に講じるべきである。設備投資については、GX分野を中心に戦略物資の国内生産に関する投資促進税制を創設すべきである。事業投資全体を通じた支援が必要となる。また、無形資産については、知的財産に由来する所得に軽減税率を適用する、いわゆる「イノベーションボックス」を創設すべきである。さらに、人への投資という意味では、期限の到来する賃金引上げ促進税制の延長・拡充とともに、ストックオプション以外も含め、株式報酬の利便性の向上を図るべきである。

次に、構造的な賃金引上げの環境整備に向けては、リ・スキリングの支援が重要となる。円滑な労働移動には、雇用維持型のセーフティーネットから労働移動推進型への移行など、雇用保険制度の見直しが求められる。また、政府は労働移動に資するリ・スキリングによる能力向上について、雇用保険制度の教育訓練給付の拡充を掲げている。雇用保険財政が危機的な状況にある中、現状は労使の保険料のみで負担している教育訓練給付に対して、一般財源により国庫負担を行い、政府として「人への投資」にしっかり取り組む姿勢をお示しいただきたい。

○富山委員

まず、デフレギャップに関する現状から中期ぐらいの認識を申し上げたいが、モノはやや余って、ヒトがとても足りないという状況である。中国経済の不振は深刻で構造的だと認識しており、やはり製造業やモノの経済は結構厳しい。一方で、ヒトが足りないのに、賃金情勢が物価上昇に追いつかないため、消費が停滞していく。

冷静に考えると、深刻で最も構造的に人手不足なのは日本なのだが、そこで賃金上昇率が低いというのはかなり異常な現象であり、これは明らかに労働市場が機能していないということと、低労働生産性企業が温存されているからであると、経済学的分析するとそうなる。そうなると、やはり経済政策の中心は実質賃金上昇に据えるべきで、全ての政策をそこに集中させるという、ある意味で今の隘路を解く最大の鍵になる。その意味では、三位一体の労働市場改革はとにかく超高速で実行をやり切る。要するに、労働政策審議会のペースに巻き込まれずに高速でやることが大事である。

それから、最低賃金水準が1,000円を超えたことは私も共感するが、さらに上を目指すべきである。やはり1,100、200、300、ある意味では、国際比較で言ってしまうと、やはり1,500ぐらいの水準を次のベンチマークにしていくというのが私は基本だと思う。やはり今、構造的な人手不足なので、この状況においては三要素のうちの支払い能力の優先順位は下がらざるを得ない。要するに、仮に人件費倒産しても、今の状況だと次の仕事はあるということである。

それから、その意味で言うと、大中小問わず、企業の新陳代謝を妨げない。むしろ退出

ハードルを目いっぱい下げることが大事で、先ほどの経営者保証の問題も連なるが、人手不足倒産とか人件費倒産は止めないほうがいい。要するに、今は基本的に高賃金を払える企業が生き残る。となると、むしろ退出企業の労働者の高賃金企業への円滑移動のほうが今は明らかに大事である。そのためにリ・スキリングに力を入れたほうが絶対に実質賃金は上がる。

それから、DX支援、設備投資支援などの資金的な生産性向上支援は、むしろより労働生産性の高い企業、これは分かりやすく言うと賃金が高い企業、すなわち同じ業種、同じ地域、同じ中小企業であれば、相対的に賃金が高い企業を応援するような方向で支援していくことが大事で、その一方で、低賃金企業については統合再編、要するに統合再編は労働者から見たら高賃金企業への集団転職なので、それを促す。あるいは円滑な退出を促すことが大事である。

○新浪委員

足元、実質賃金は前年比1.6%減少し、15か月連続でマイナス。下手をすると、デフレのときのほうが、実質賃金が高いという非常に驚くような状況になっているかもしれないというこの問題意識を持たなくてはならない。絶対にデフレに戻さないために、実質賃金をいかにプラスにしていくかということ徹底していく必要がある。ただ、タイムライン上、短期と中長期の施策をきちんと分けていかななくてはいけない。実質賃金の低下による消費減退というのはこれからより起こってくる。

加えて、エネルギーコストは大変な課題である。政府による一時的支援はやむを得ないが、エネルギーコストそれ自体を下げるということも中長期政策として徹底的に取り組まなければならない。

短期的対応について、何といても重要なのは、雇用の7割を抱える中堅・中小企業。皆様がおっしゃるように、この労務費をきちんと転嫁できる仕組みについて、もっと激しく行う必要がある。公正取引委員会や経済産業省が中心となって、特別チームを編成するなど取組を強化し、企業名の公表に加え、場合によってはさらに厳しい対応を取ることも必要なのではないか。

また、年収の壁の問題は、長期にわたって取り組まざるを得ない課題。ドイツなどにおいても同様の問題が起こっている。ただ、実質賃金はマイナスの状況であり、短期的な施策はやむを得ない。その上で、人手不足の中では、ぜひ働きたいだけ働ける環境を整えていくことが必要。

中長期について簡単に申し上げる。ぜひとも生涯現役で働ける体制をつくるべきではないか。例えば、生産年齢を70歳、75歳まで引き上げ、いかに生涯年収を大幅に上げていくかが重要。そのためには、大胆な規制緩和・規制改革により、スタートアップ含めた新規参入を拡大し、データやAIの徹底的な活用、DXの促進を行うことが不可欠。そして、薬剤師、保健師、栄養士の皆さんなど、既にヘルスケア分野で活躍されている方々にも一層活躍の幅を広げていただき、民間企業の参入を認め、この分野への投資を徹底的に促進して

いくべきではないか。加えて、企業の健康経営を加速させる仕組みも重要であり、中堅・中小企業に対して、健康診断・健康予防の取組みを促していくことも必要。その結果として、中堅・中小企業で働く方々も健康になっていく。こうした健康増進による労働参加の拡大、新産業の創出と同時に、生涯を通じてあらゆる場所で活躍してもらうべく、リ・スキリングの仕組み作りも合わせながら、例えば、3回、4回と転職ができるような、人材の流動化を進めていく必要がある。そのためには、人材流動化の入口として、兼業・副業をもっと進め、意欲のある中堅・中小企業に優秀な人材が動くエコシステムを確立することが重要である。

最後に、円安についてはやはり手を打たないといけない。新陳代謝を横目に見ながら、人材の育成やリ・スキリングを行い、実質賃金のプラスを継続的に進められるような経済運営をしていくべき。

○平野委員

3点申し上げる。

1点目は自動化の自動化についてである。これまでRPAやAIによる自動化は過去一定の成果を上げてきたが、思ったほどDXが進んでいかないという現状は皆さんも感じているだろう。理由は、広範な業務にわたる自動化の設計に莫大な設計コストがかかっていたからである。とある企業は、チャットボットを作るために巨大なシナリオをExcelで書き、それを印刷したところ、数百人が働く執務エリアより大きくなったそうだ。このやり方では細かなケースに対応し切れず、また、商品やオペレーションにアップデートがあった際の対応コストも大きく、サステナブルではない。

このように、自動化設計コストがDXのボトルネックになっていた。昨今話題になっているChatGPTをはじめとする大規模自然言語モデルは、シナリオを自動で生成することができるため、この自動化設計コストを劇的に削減することができる。これまでは自動化を手動で行っていたが、これからは自動化の自動化の時代になり、既に先進的なプロジェクトで実現している。生産性と賃金にも相関があるため、自動化の自動化は賃金の上昇につながるのではないかと。

さらに、日本人の8割は中小企業で働いている。一方、AIを開発しようとするとしても数千万円はかかってしまうため、これまで中小企業ではAIの活用は進んでこなかった。自動化設計コストが下がるため、中小企業にも恩恵をもたらす。自動化の自動化は付加価値の高い業務への労働移動を促進し、リ・スキリングによる能力向上の広がりとかみ合い、成長と分配の好循環につながるのではないかと。

2点目、成長分野への労働移動が円滑化されることが重要であると三位一体の労働市場改革の指針でも語られている。シナモンには山村という女性執行役員がいる。彼女は20代でメガバンクを退職し、安定していると言われている大企業のポジションを離れ、スタートアップの世界に飛び込んできた。わずか数年でキーパーソンとして成長し、去年からは執行役員として経営レベルにまで活躍の場を広げている。そして、彼女のポジションが高

速で上がるとともに賃金も上がっており、ささやかながら成長と分配の好循環の具体例と言えるのではないかと。一人でもこのような事例が増えることを願っている。

3点目、成長と分配の好循環にはインバウンド成功も重要である。しかしながら、アフターコロナの今、京都などの観光地、特に地方ではタクシーが全く足りていない。タクシーが足りていない地域では、ライドシェアの規制を緩めるなど、シェアリングエコノミーを強化し、インバウンド観光客の利便性を向上させるなど、デスティネーションとしての日本の国際競争力を上げていく必要がある。

○松尾委員

3つほどお話ししたい。

1つ目に、特許権やソフトウェアといった知的財産から生じる所得に対する優遇税制などの導入について賛同する。AIの観点からコメントさせていただくと、AIの開発に関しては著作権法30条の4というのがあり、AIの学習には原則として著作権者の許諾なく利用することが可能とされている。もちろんクリエイターの方などの権利保護には十分に気を使っていく必要はあるが、グローバルな競争という観点では、世界的に見てもAIの学習に適した環境であり、海外のAI企業が日本法人を開設するような動きも出ている。こうした中で、ソフトウェアや知的財産から生じる優遇税制制度などの導入を進めることができれば、海外のAI企業が日本を拠点としてAIの開発を進めることにつながり、日本の経済、産業全体にも大変よい効果がある。

また、AIの利用、開発の促進や先端半導体等の製造基盤のさらなる拡大については、ぜひ進めていただきたい。設備投資を喚起するために、AIを導入したいと考えている会社に対して補助をすることも重要である。導入支援の補助と併せて国としてユースケースなどを提示していくことで、日本全体でAIの活用促進を進め、省人化、生産性の向上にもつながる。

2つ目に、消費回復についてコメントさせていただく。全年齢分布の消費回復に努めるのはもちろんだが、特に消費性向の高い子育て世代の賃金を上げることが重要である。このために、年功序列のスタイルからの脱却やジョブ型雇用の推進が重要である。AIの分野では、実際に若く実力のある人がエンジニアとして活躍したり、経営の重要なポストについて活躍することで賃金が高くなるということが起こっている。新しい最先端の技術を学ぶ、リ・スキリングして自分の能力を時代に合わせていくということも多くの人が当然と思っている。また、若い人の活躍を意欲があり、経験がある年配の方々が助けるという構図もごく普通にできている。したがって、AIやデジタルの分野は国全体の将来像のよい先行事例になっている。ぜひこうしたことが全産業でも普通になってほしいし、そのためにぜひジョブ型雇用の推進、リ・スキリングの支援を進めていただきたい。

最後に、先日、総理が夏休みを利用して松尾研にAIの講義を受けに来られた。かなり本格的な内容の講義を受けていただき、実際にLLMの事前学習をプログラムを動かして行っていただいた。生成AIの事前学習を実際にやられたことがある国のリーダーは、世界でも

岸田総理だけだと思う。リーダーが先端の技術を率先して学ぶということは、組織全体のリ・スキリングを促す意味でも大変意味があることである。リ・スキリングと併せて、組織のリーダーが率先して新しい技術を学ぶということもぜひ日本全体に広げていただきたい。

○村上委員

今回は基礎資料の中で日本の足元のマクロ経済のアップデートをいただいた。そして、その中でデフレギャップが縮小しつつあるという御指摘がある。この局面では供給力の向上が大変重要であり、そのためには生産性の向上が必須であるという論点に異論はない。生産性の向上に不可欠なイノベーションの創出をスタートアップ育成を通して進めていくという方向性も、この会議で2年前から大きな柱として議論をしており、そういった意味でも方向性に関しては一貫している。

しかし、スタートアップを取り巻く環境は、この2年で大変な変化を経験している。世界的な金利上昇、インフレの上昇の影響で、スタートアップの資金調達は大変困難になっている。バリュエーションは軒並み半減、特に海外ではスタートアップの倒産が急増している。2023年の上半期の世界のスタートアップの調達額は、2022年上半期の比較で48%減、半分である。日本では、公的な資金も含め、リスクキャピタルがこの数年過去よりは増えているが、それでも2023年の上半期は去年比で32%減となっている。

このような状況下、留意すべきは、ここでゾンビスタートアップを量産しないことである。健全な新陳代謝を促進するということを考えたときに、スタートアップを含む全ての企業の廃業倒産の円滑化を迅速に進めるべきである。人材移動が円滑にスタートアップ間で行われること、そして、大企業からスタートアップ、あるいは逆にスタートアップから大企業、こういった場合も含めて、労働市場の流動性を高めるということが大変重要である。

中長期的な生産性を向上させるためには、労働市場を含む構造改革が大変必要であるということ。そして、それは一時的な失業率の上昇など、いわゆる痛みを伴う改革になる可能性もある。アメリカの例を見てみると、倒産経験のある起業家を投資家が高く評価する傾向もある。日本のスタートアップのエコシステムを真に強化するためには、失敗を許容し、2度目、3度目のチャンスを与える社会環境を醸成することが大変重要である。日本以外の国では、企業率と廃業率には正の相関関係が観察されている。3期目を迎えるこの会議では、先ほど申し上げたように、よく使われる表現ではあるが、いわゆる痛みを伴う構造改革にもメスを入れていく必要がある。このような経済の新陳代謝というのが持続的な賃金の上昇を可能にしていく。

○米良委員

岸田政権の取組により、賃金の上昇は結果を伴っているが、それ以上に物価の上昇により国民の実感値につながり切れていないのではないかと。私たちの会社が支援している沖縄のNPOの調査では、高校生を養う困窮家庭の割合が19年と比較すると3割増加したと言わ

れている。人材不足が叫ばれる中で恒常的に賃上げを実施するためには、人への投資を行うこと、労働市場の円滑化が待ったなしである。より生産性が高い取組に対して人材が動いていくように、必要なスキルを磨くためへの投資を政府を挙げて御支援いただくことが重要である。

話は変わるが、8月7日に国立科学博物館が物価高騰による標本保存費用の増加などを理由として、私がやっているREADYFORでクラウドファンディングの実施を行い、2週間でおおよそ4万3000人の方から7億円を超える寄附が集まった。文化財や歴史あるいは自然資料の保存など、これまで日本では公のものとされて税金によって支えられてきた領域であっても、民間の寄附により支えていこうという空気が醸成されてきたと感じている。

アメリカや中国などでは、富の再分配の方法論として、経済や市場による一次分配、政府による二次分配と同様に、企業や個人の慈善活動や寄附なども位置づけられていると聞いている。特に欧米諸国では、社会インフラの整備・維持からインパクト投資に至るまで大きな役割を担っていると聞いている。

一方で、日本ではいまだにそういった位置づけが整理されていないため、例えば博物館が寄附を募るに当たり、博物館法が一つの制約になっているという指摘だったり、自主財源を獲得した場合に補助金が減らされるというようなケースがあるなど、せっかく国民が自分の裁量で分配をするという動き自体を阻んでいる可能性があり、緩和していくべき規制や整えるべき制度が存在するのではないか。既に日本でも自治体とか公益法人、NPO等に対する寄附の税控除だったり、ふるさと納税だだり取組は存在しているが、制度面の使いにくさなど改善点もあるだろう。

新しい資本主義のグランドデザインの中にも、市場だけでは解決できない外部性の大きい社会課題について、市場も国家も、すなわち新たな官民連携によってその解決を目指していくと書かれており、国民が自分の意思でこれまで公が支えてきた領域を守っていきたい、解決していきたいと考える気持ちを最大化させること自体は分配の新しい位置づけになり得るのではないか。こういった点について、本会議でも議論を深めていきたい。

○柳川委員

今日の議題、成長と分配の好循環の進め方ということでいくと、いわゆる短期的な今年とかということではなく、少し数年先を見据えた中期的な目線での成長と循環をしっかりと実現する姿を見せて、国民にある種の将来的な明るさと安心感を与えるということがとても大事なことである。その点では、最低賃金の少し先、中期的な先の姿を見せて、持続的に最低賃金が上がっていく。そういう姿を目指すことを示すというのは、とても重要である。

ただ、その一方で、現状の労働市場は必ずしも賃金がすんなり上がっている形になっていない。人手不足がありながらも、実質賃金はむしろ下がっている。いわゆる物価が上がっていくときは、賃金の上がり方のほうが遅れるため、実質賃金は下がりがちではあるが、それでもやはり今のこれだけの状況で実質賃金がむしろ下がっていく状況は、あまりうま

く回っていないことの一つの証左になるだろう。

そういう意味では、やはり産業構造の適切な転換が必要であるし、将来の供給力を高めるような政策の実行が何よりも急務である。その点では、三位一体労働市場改革をここで決めたところだが、その圧倒的なスピード感を持った推進というのが重要であるし、その結果としての労働移動の円滑化であるとか、あるいは安心感を伴う形での企業の参入・退出の円滑化というのもしっかり実行していくべきだろう。さらに、経済成長につながるような民間の投資を国内で推進していくこともとても重要である。

それに加えて、個別のところで行くと、やはり役職定年後のシニア層の方々が元気がないというのは、あまりにももったいないことである。この方々がしっかりリスクリングしていただき、ジョブ型の人材マネジメントの中でしっかり働けるようになっていくことは大きな活性化策なのではないか。

それから、中小企業の中では、人手不足の中で省人化であるとか省力化という投資をしっかりと進めていくしかないのだろう。こういうところにしっかりと支援をして、本当に労働生産性を引き上げていくということをどれだけ実行できるかが鍵であるし、持続的な賃金上昇を実現させる構造的な取組について、年収の壁の話、それから、価格転嫁をしっかりとやっていくというところで、ここができないから賃金が上げられないというのは非常にもったいない話であるので、賃金を上げられるような構造をつくっていくということが大事である。

その上で、外国人材がこの日本の中で活躍してくれるような構造的な取組も進めていくことが重要である。

○芳野委員

1点目は賃上げについてである。30年ぶりの水準の賃上げが実現したことで、我が国経済社会が新しいステージへと動き出すきっかけとなったと評価している。ただし、物価を加味した実質賃金はマイナスで推移し、勤労者世帯の暮らしは厳しさを増している。来年は生活向上につながる賃上げを目指す必要がある。そのためには、政策を総動員して、中小企業や状況が厳しい産業においても継続的な賃上げができるよう、速やかに賃上げできる環境条件を整えていただきたい。今年の賃上げの成果を労働組合のない企業にも広く波及させる上で、3月15日の政労使の意見交換の意義も大きかった。来年に向けて政労使で問題意識を共有し、継続的な賃上げの機運を醸成するために、政労使会議の持ち方についても検討いただきたい。

2点目は最低賃金についてである。今年の地域別最低賃金は過去最高の引上げ額となったが、中小企業などでもそれにしっかり対応できるよう、速やかに支援策の拡充をお願いしたい。また、全国加重平均では1,000円を超えたものの、39の道県では依然として1,000円に達しておらず、一日も早く全都道府県で1,000円以上に引き上げる必要がある。加えて、ポスト1000円の中期目標は必要である。適切な中期目標をセットした上で、毎年の上げ幅については最低賃金審議会で審議するのがよい。新たな中期目標については、政労使の十

分な理解が欠かせないことから、数字の根拠や時間軸の置き方などをしっかり検討すべきである。生計費とともに一般労働者の賃金の中央値に対する比率などを中期目標としている英国やEU指令など、世界の最低賃金の考え方も参考にして検討すべきではないか。

最後に、国民生活や景気の現状などをしっかりと踏まえて効果的な経済対策を検討することも必要だと考えていることも申し上げ、本日の意見とさせていただく。

○西村経済産業大臣

過去最大の最低賃金の引上げに対応するため、中小・小規模事業者は相当思い切った生産性向上と取引先にしっかりと価格転嫁することが重要である。

これを支援するために、まず、生産性向上については、新事業展開や業態転換を支援する事業再構築補助金でしっかりと支援をしていきたい。また、ものづくり補助金などにおいて、今後の公募分から最賃引上げ幅以上の賃上げ努力を行う企業へのさらなる加点を措置したい。さらに、厚労省と連携し、支援策の周知広報を強化するとともに、リ・スキリングの事業もしっかりと実施していきたい。

次に、価格転嫁については、8月29日火曜日に本年3月の価格交渉促進月間の結果を踏まえた企業リストを公表した。評価が芳しくない親事業者に対しては、業所管大臣名で企業トップに指導・助言を実施する。加えて、業界の自主行動計画の改定と業界個社が計画を遵守徹底するための「徹底プラン」の策定を進めているところである。

30年ぶりの高水準の賃上げが実現し、国内投資は100兆円を超える見通しとなるなど、日本経済に潮目の変化が生まれており、成長軌道に乗せるチャンスである。

構造的賃上げによる実質雇用者報酬の改善のためにも、何より重要なのは、経済をしっかりと成長軌道に乗せ、人手不足、物価上昇、そして、やがて来るであろう金利上昇をも乗り越えていく競争力のある産業構造に改革していくことが重要である。そのために、価格転嫁に加えて、人手不足に対応するための事業革新を伴う省人化・省力化、それから、御指摘があったエネルギー危機にも強い構造にしていくための省エネ投資、さらには戦略分野への投資、これらを促すための政策に強力に取り組んでいきたい。

○加藤厚生労働大臣

事業内での最低賃金の引上げと生産性向上に対する設備投資等を行った中小・小規模事業者に対する支援である業務改善助成金を本日から拡充することとしている。

具体的には、大幅な賃金の引上げに対応できるよう、対象となる事業場の拡大、事業場規模50人未満の事業者は賃金引上げ後の事後申請を可能とすること、9割などの高い助成率が適用される範囲の拡大を行うこととしている。

また、中小企業庁との連携を強化していきたいと考えており、例えば設備投資には厚生労働省の助成金、販路拡大には中小企業庁の補助金を活用とすといった方法も考えられることから、今後、そうした活用方法の周知広報、さらには活用をより簡易にしていく、こういったことにより、両方の支援策をさらに活用していただき、賃金の引上げ、生産性向上の環境整備を強化していきたい。

また、本日示された論点案にもあるように、人への投資を促進し、リ・スキリングによる能力向上、非正規雇用労働者の正規化等に向けた支援のための取組に加え、いわゆる年収の壁の課題についても対応していきたい。

○古谷公正取引委員会委員長

公正取引委員会では、適正な価格転嫁が可能となる取引環境を整備するため、昨年の緊急調査に引き続き、本年も5月から優越的地位の濫用に関する特別調査を11万社を超える事業者を対象として実施している。この特別調査では、コストに占める労務費の割合が高い業種に対して重点的に調査票を発送しており、労務費の転嫁に着目した調査としているが、年内を目途に調査結果を取りまとめ、公表する予定である。

また、この特別調査を通じて、労務費に関する業界ごとの実態を把握し、政府が年内に取りまとめることとしている労務費の転嫁の在り方に係る指針の策定につなげていく。この指針の内容については、発注者及び受注者双方にとっての明確な行動指針となるように、例えば値上げ要請の根拠となる資料の考え方、あるいは発注者側からの協議や本社の関与といった考え方などを盛り込みたい。

また、関係省庁とも連携して、法違反等が多く認められる業種については、事業者団体等による自主点検のフォローアップを実施して、取引適正化に向けた事業者の自主的取組の改善強化を促していく。

さらに、本年3月には、原材料価格の上昇などを背景として単価の引上げを求めた下請事業者に、製造原価未満の新単価を受け入れさせていた親事業者に対して、下請法に基づく勧告を行い、公表した。引き続き、独占禁止法や下請法に違反する事案については、厳正に対処してまいりたい。

○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の発言をいただく。

○岸田内閣総理大臣

我が国の実質GDPは、4～6月期の速報値で年率換算6%の成長率となったが、エネルギー・食料品価格が高騰する中で内需主導の経済成長を実現していくためには、賃上げが当たり前となる経済、そして、投資促進が鍵となる。

今年の賃上げ率は3.58%、中小企業に限っても3.23%であり、30年ぶりの高水準となった。また、今年度の最低賃金額は全国加重平均1,004円となり、目標の1,000円超えを達成

した。最低賃金については、さらに着実に引上げを行っていく必要がある。引き続き、公労使三者構成の最低賃金審議会でも毎年の賃上げ額についてしっかりと御議論をいただき、その積み上げにより、2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指していく。

賃金及び最低賃金の安定的な引上げが必要であり、そのためには中小・小規模企業の労務費の円滑な転嫁が必要である。政府・公正取引委員会は、実態調査の結果を踏まえ、年内に発注者側のあるべき対応を含め、詳細な指針を策定・公表し、周知徹底を行う。

また、賃上げに向けた中小・小規模企業の支援のため、直ちに事業再構築補助金、ものづくり補助金、IT導入補助金及び業務改善助成金について要件緩和を実施する。また、現場の意見を踏まえ、今後取りまとめる新たな経済対策において省人化・省力化投資の支援措置などの抜本強化を図る。

さらに、国内投資促進に向けたさらなる政策的対応として、戦略的に重要な分野であるが、初期投資コストやランニングコストが高い分野について集中的に支援する税制や、知的財産の創出に向けた研究開発投資を促す税制を検討するとともに、新たな経済対策において、地方において賃上げが可能となるよう、中堅・中小企業による投資促進策を強化する。

これらにより、賃金や投資を含む成長と分配の好循環を拡大していく。

委員の皆様方及び関係大臣の引き続きまして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。