

第4回産業競争力会議議事要旨

(開催要領)

1. 開催日時：2013年3月15日(金) 17:40～18:56
2. 場 所：官邸4階大会議室
3. 出席議員：

議 長	安倍 晋三	内閣総理大臣
議長代理	麻生 太郎	副総理
副議長	甘利 明	経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣（経済財政政策）
同	茂木 敏充	経済産業大臣
議員	山本 一太	内閣府特命担当大臣（科学技術政策）
同	稲田 朋美	内閣府特命担当大臣（規制改革）
同	秋山 咲恵	株式会社サコホーション代表取締役社長
同	岡 素之	住友商事株式会社 相談役
同	榊原 定征	東レ株式会社代表取締役 取締役会長
同	坂根 正弘	コマツ取締役会長
同	佐藤 康博	株式会社みずほフィナンシャルグループ 取締役社長 グループ CEO
同	竹中 平蔵	慶應義塾大学総合政策学部教授
同	新浪 剛史	株式会社ロソ代表取締役社長 CEO
同	橋本 和仁	東京大学大学院工学系研究科教授
同	長谷川閑史	武田薬品工業株式会社代表取締役社長
同	三木谷浩史	楽天株式会社代表取締役会長兼社長
臨時議員	谷垣 禎一	法務大臣
同	下村 博文	文部科学大臣
同	田村 憲久	厚生労働大臣
同	原 恒雄	人事院総裁

(議事次第)

1. 開 会
2. 産業の新陳代謝の促進について
人材力強化・雇用制度改革について
3. その他
4. 閉会

(配布資料)

- 産業の新陳代謝の促進（坂根主査）
- 人材力強化・雇用制度改革（長谷川主査）
- 茂木経済産業大臣提出資料
- 谷垣法務大臣提出資料
- 麻生金融担当大臣提出資料
- 田村厚生労働大臣提出資料
- 下村文部科学大臣提出資料
- 原人事院総裁提出資料
- 戦略市場創造プランについて

- 規制改革会議の活動報告（2月後半～3月前半）
 - 経済財政政策から見た目指すべき国家像と成長戦略への期待
-

○冒頭

（甘利大臣）

本日、日本経済再生本部が開催され、安倍総理が TPP に向けた交渉に参加することを決断された。本会議においても、前回 TPP について御議論いただき、早期交渉参加について御意見をいただいた。今回の総理の御決断は、こうした様々な国民の声を踏まえ、国益を総合的に判断されたもの。TPP の交渉参加は、我が国の成長戦略実行の第一弾となるものであり。今後、政府としては、交渉を通じて国益の観点から最善の道を実現してまいりたい。

第1回会議において、私から、戦略市場創造プランの考え方について説明した。これまでの民間議員の方々からの御意見も踏まえて各課題ごとに目標とすべき社会像などを導き出したものとして資料をお配りしている。今後、御意見をいただき、こうした社会像を含めて必要な修正を加えながら、戦略市場創造プランの内容の具体化について、検討を深めてまいりたい。

○産業の新陳代謝の促進について・人材力強化・雇用制度改革について

本日議題とするテーマについて、去る3月6日に開催したテーマ別会合の主な論点について簡単に紹介する。

まず、「産業の新陳代謝の促進」に関しては次のとおり。

- ・ コーポレート・ガバナンス強化、特に社外取締役選任の促進が必要
- ・ 機関投資家が積極的な役割を果たすための規律である日本版スチュワードシップコードの導入が必要
- ・ 業界再編・事業再構築を促進するための親子会社間の損益通算制度などのインセンティブ付与が必要
- ・ 経営再建企業への公的支援の基準の明確化と、投入後の効果の検証が必要

「雇用制度改革」に関しては次のとおり。

- ・ 待機児童の解消に向けて、新制度の施行を待たずに、前倒しで対応を進めること横浜市など先進的な自治体の取組みの横展開が必要
- ・ 労働市場の流動性を高め、失業を経由しない成長産業への人材移動を円滑にすると同時にセーフティネットの構築が必要
- ・ 雇用調整制度の抜本的改革、特に雇用維持型から人材移動を支援する制度に変更すべき
- ・ ハローワークの求人情報や各種助成金を民間開放し、紹介・訓練・カウンセリングなどを一体的・効果的に提供できる仕組みを創設すべき

「人材力強化」に関しては次のとおり。

- ・ 国立大学の運営費交付金の戦略的配分、高等教育の質の充実が必要
- ・ 英語教育の抜本的な充実や公務員試験や大学入試への TOEFL 活用

テーマ別会合では、こうした民間議員からのご意見を伺ったところであり、本日の会議においては、主に関係大臣からのご意見を伺い、議論を深めていただきたい。

(坂根議員)

テーマ別会合などでいただいた意見を、政官が行うべきものと、民が行うべきものとに分けて整理しているが、足らざる部分はコメントをいただきたい。

民の自己改革が基本。規制や六重苦のせいにするには余りにもだらしがない。民自身が自己改革すべき。政官の役割とは、規制や経済連携、労働市場の流動性について、国際的なイコールフットイングを実現して、民が言い訳できないようにしてほしい。

(長谷川議員)

人口が減少する国家に成長はないといわれており、日本は歴史上前例のないチャレンジングな状態にある。生産年齢人口が減少している中、我が国における労働力の量と質をどのようにして維持し増加させるかは、経済成長を図る上での抜本的な対策の一つであると考えられる。これを含めた国家ビジョンを早急に取りまとめ、さらに社会のあり方に影響を及ぼす人口問題について、一定の人口をどのように維持して拡大する方策も考えておくべき。そのためには、少子化対策・高齢化対策も必須のものである。少子化対策が人口に寄与するには時間がかかるため、人口減少の中において、労働力を確保し生産性を向上させるための施策を掲げた。

少子化対策は、横浜市が平成 24 年 4 月には待機児童が 197 名に減少し、平成 25 年 4 月には待機児童がほぼゼロになる見通しであるなど画期的な取組を行っており、各市町村においてそれぞれ事情は異なると思われるが、このような事例を成功事例として横展開していくことが必要である。

本質的な幼保一元化については、本来的には所掌の一元化を行うべきであるものの、補助金の一元化と資格の乗り入れについて言及させていただき、抜本的対策についてはもう少し状況を整理した上でお考えいただきたい。

教育制度改革は、特に高等教育を対象として、全ての大学が担うわけではないがグローバル人材育成の観点から見直すべきものは見直していただきたい。多くの民間企業では、TOEFL や TOEIC のスコア提出を入社試験の際に提出させており、公務員試験においても同様の取組を実施することは大いに意義のあることだと思われる。

大学に関しては、社会に求められる人材の輩出を優先し、運営費交付金の配分基準の見直しを行い、アウトプットを上手に図っていただきたい。

解雇のルールについては、我々も全面的な解雇の自由化を求めているわけではなく、「失業無き労働移動」を実現するため、見直すべきものは見直そう、ということが趣旨である。諸外国とのイコールフットイングを図るため、国際最先端基準をよく検証した上で、日本が不利にならないような施策を検討していただきたい。

ハローワークについては、情報を民間と共有し、ハローワークによる業務紹介と民間の得意とする「アウトプレースメント」というマッチングを個別に行うノウハウを組み合わせることによって、「失業無き労働移動」を担保し加速化させていただきたい。

若者・女性・高齢者の雇用促進については、特に女性の労働参画を高めることが重要である。そのため、ロールモデルを構築する観点から、女性管理職比率 30% を目標とし、官も民も取り組んでいく必要がある。また、結婚している女性が生計を立てるダブルインカムモデルと、それを支えるダブルインカムの環境制度が重要であることは言うまでもない。

外国人の積極活用については、多くの高度人材を受け入れるため、ほぼ 1 年が経過した現行のポイント制度の見直しを行った上で、所要の修正を検討していただきたい。

国内雇用の確保については、成長が期待される分野において、市場形成をはかるとともに、当該分野に適した人材育成について、官も民も取り組む必要がある。

資料に記載させていただいた事項について、関係閣僚の皆様には前向きに御対応いただくとともに、安倍総理にはそのためのご判断・ご指示をお願いしたい。

(新浪議員)

産業の新陳代謝については、民の問題が、一番大きな問題であることが大前提。合従連衡をやるもやらないも民の意思決定が大変重要。

まず、公的支援をすることが、新陳代謝の阻害や、公正競争の阻害・歪曲、公的資金の浪費等にならないようにルールを作るべき。

市場経済の機能不全等の特殊状況があることや、エグジットすることを大前提として支援対象企業を決めるべき。経営支配権のオークションの実施を原則とすることや対象となった企業の情報開示をきちんとするなどのルールを決めるべき。公的支援機関や官民ファンドの創設は必要最低限にするというルールを内閣全体で作るべき。

次に、民間が取り組めるインセンティブづくりが重要。株式市場において、外部からの規律、つまり物言う株主が重要である。アクティビスト的ではなく、中長期に株主として将来を見据えた機関投資家が、企業経営にしっかりと介入し、新陳代謝をすべき。イギリスのステュワートシップ・コードの日本版導入も検討し、民に言い訳を言わせない仕組みづくりが必要。そして、グローバルニッチとグローバルトップを目指すことが大事。ドイツのように中小企業を中心にニッチで圧倒的に強く、他に代えられない存在を目指すべき。グローバルニッチとグローバルトップ企業を作っていくことが大変重要。

人材雇用について、日本のように、人口構成がいびつな状況で、本当に出生率を上げずにイノベーションをやり続けられるのか。優秀な外国人を入れることも重要だが、出生率を上げて、若年層が次から次へとつながっていくことが大事。早急にロードマップを作り、合計特殊出生率 2.1 をクリアできるようにすべき。少子化対策は、我が国における一丁目一番地であり、長期にわたってコミットしないとできない。10年、20年ときちんと腰を据えてやるべき。国としてここで本気度を示すべく、合計特殊出生率 2.1 をクリアすることをビジョンとして掲げてほしい。

人材の流動化が新しい産業の創出と雇用吸収とセットであり、両輪である。片方だけやっても意味がない。新しい産業があるから流動化が起こる。

人材の過剰在庫について、私も昔大企業にいたが、人材の過剰在庫は存在する。業種を変えることや、中小企業に行くことにより、まだまだ良い企業は伸びる。人材の流動化によって産業を強くすることが重要であると認知しないといけない。大企業においては、流動化を阻害する要因がある。例えば、50歳にならないと退職金が上がらないとか、もともと50歳くらいを目途に終身雇用を前提として制度ができています。よい人材は早く移動してもよいという制度設計が必要であり、民間の提案が必要。

解雇法理について、四要件全てを満たすことは、世界経済に伍していくという観点からは大変厳しい。緩和をしていくべき。被解雇者選定基準の合理性は大変重要。特に被解雇者選考基準が大事。例えば、勤務態度が著しく悪く、または結果を著しく出せていない社員は他の社員に迷惑をかけていることを十分認識しなくてはならない。一方で、企業として教育や研修の機会を付与したのかも考慮する。それらを解雇選定基準に入れ、柔軟に解釈すべき。解釈においては、解雇法理そのものよりも、組織全体で迷惑をかけている人に対して解雇が会社として検討しやすくなる柔軟な要件を入れるなど、是非今後検討していただきたい。

(茂木経産大臣)

少子高齢化により潜在成長率が低下し、デフレマインドにより投資や消費の低迷が続く中で、人材は能力を発揮する場が限られ、技術やアイデアは事業化に至らず、個人や企業の金融資産も有効活用されないといった、構造的な「澱み」が続いてきた。

日本の産業構造や組織は、①開業率・廃業率ともに他国を大きく下回っている。また、②企業の規模は一定でも、特定分野に優れ、世界で存在感あるような企業の創出にはドイツを始めヨーロッパ諸国に大きく遅れている。そして、③産業再編が進まず過当競争構造が温存されていたり、逆に事業ポートフォリオの組替えが遅れていたりとといった課題も抱えている。

こうした課題は、本来、民主導で解決していく課題だが、個別企業の努力に委ねるだけでは解決されない。産業構造全体にわたる問題と捉え、①開業率・廃業率をまず逆転し、中長期的に米国・英国レベルの10%台にすること、②戦略分野でグローバルメジャーやグローバルニッチを意味するグローバルトップ企業を数多く輩出すること、③収益性を世界水準まで引き上げること、といった目標を官民で共有し、産業の新陳代謝を活性化させ、経営資源の有効活用を図るための環境整備を進めることが必要。

このため、今後5年間で、こうした課題に取り組む「緊急構造改革期間」と位置付け、集中的な取組を進める必要がある。具体的には、構造改革の取組を、①「創業・ベンチャー型」、②「グローバルトップ型」、③「事業再編・事業組換型」、の3つに区分した上で、企業が構造改革に取り組む際、経営資源の組換に過大なコストがかからず、人材の移動が円滑に行われるよう、税制や規制・制度各面における支援を集中的に行う。例えば、設備過剰であるなど、経営資源の活性化のためにLLCの活用や、円滑な労働移動のための助成金制度の見直しなどに取り組む必要がある。

また、民主導の改革に向けて、世界に遜色ないコーポレート・ガバナンスの実現に取り組むとともに、海外とのイコールフットイングの実現、規制改革による市場創出、研究開発・先端製造機能の維持・強化などの事業環境整備も必要である。

議員の皆様からの提言や、本日の議論を踏まえ、産業の新陳代謝と経営資源の有効利用を進めるための政策パッケージを策定し、法的な枠組も念頭に、各省庁と協力しながら、実現していきたい。

(谷垣法務大臣)

産業の新陳代謝の促進というテーマでコーポレート・ガバナンスの強化が取り上げられているが、法務省としても、この問題は、我が国の産業競争力を強化するためにも極めて重要であると認識している。この問題意識の下、法制審議会で、コーポレート・ガバナンスを強化するための規律の見直しなどを検討し、会社法制の見直しに関する要綱を取りまとめている。

独立取締役の選任を義務付けるという提案がされているが、法制審議会では、経営者から独立した立場にある社外取締役の選任の義務付けについて、積極・消極双方の立場の意見が激しく対立し、何度も議論を重ねてきた。その結果要綱では、社外取締役の選任を義務付けることとはされなかったが、双方の立場の合意点として、第一に、社外取締役がコーポレート・ガバナンス上重要な役割を果たし得ることに鑑みて、社外取締役が存在しない一定の株式会社は、社外取締役を置くことが相当でない理由を事業報告において株主等に開示しなければならない。第二に、民間における市場ルールによって社外取締役の選任を促すため、東京証券取引所等が定める規則の中で、上場会社は、取締役である独立役員を一人以上確保するよう努める旨の規律を設けることを要望することとされた。そこで、民間におけるコーポレート・ガバナンス強化に向けた自主的な取組を促進するための方策の一環として、まずは、この要綱に基づいて、

会社法の一部改正法案を早期に国会に提出するとともに、必要な対応を行っていくことが肝要であると考えている。

人材力強化・雇用制度改革というテーマだが、我が国では、昨年5月7日から外国人高度人材の受入れを促進するため、外国人高度人材に対しポイント制を活用した出入国管理上の優遇措置を講ずる制度を導入したが、実施状況を踏まえ、関係省庁、経済界、労働界を交えて制度の見直し等について検討していくこととなっている。私的懇談会、出入国管理政策懇談会を設けて、労働界、経済界の代表にも参加して頂いて、外国人高度人材に対するポイント制の問題についても早急に議論を開始して頂くこととしている。

移民政策について検討を開始せよとの提言も頂いた。人口減少時代の到来に直面する今日、外国人の受入れの在り方については、我が国の産業、治安、労働市場への影響等国民生活全体に関する問題として、国民的な議論を踏まえながら多様な角度から、幅広く検討していく必要があると考えている。国民的な議論を活性化し、国全体としての方策を検討していく中で、出入国管理行政を所管する法務省においても、その方策の検討に積極的に参加していく。条件付き単純労働者としての外国人の受入れについても、従前より、我が国の産業・労働市場への影響等を勘案し、国民的議論を踏まえて政府全体で検討する必要があるとされてきており、この検討に積極的に参加していく。その結果、そのさらに受入れ範囲を拡大するという場合には、適切に対応していく。

(麻生副総理兼金融担当大臣)

産業競争力会議で取り上げる実体経済の課題の背後には、常に、それを支える金融が存在している。先程も日本の産業構造の問題点として、新たな産業の創出が不十分との指摘があったが、技術やアイデアを事業化する段階で、リスクマネー供給が不十分なこと一因となって事業を軌道に乗せられない、いわゆる死の谷と呼ばれる話がある。日本では、米国に比べ、研究・技術開発の資金調達について、上場前の段階のリスクマネーの供給活動が弱い。

こうした問題に対処するため、新規・成長企業へのリスクマネー供給のための仲介機能を強化し、金融面からも、産業に新たな血が入るよう支援していく必要があるだろう。

このため、金融庁としては、規制改革会議とも連携しながら、クラウドファンディング、また、地域における資本調達を促す仕組み、新規上場のための負担の軽減等の検討を進めていきたい。

さらにカーブアウト・スピノフの促進について、茂木大臣からも前向きな提案があったが、オープン・イノベーションを広く加速させるためには、企業が抱え込んでいる技術、資金、人などの経営資源をはき出させるような仕組みが必要ではないか。

成長戦略の策定に向けて、目利きの出来る人材の確保・ネットワーク化が肝心。企業に対するインセンティブ付けのための方策など、具体的な検討をお願いしたい。

人材・雇用について、多様な働き方を可能とする制度の整備は興味深い問題。賃金の問題にもつながるため、賃金を安くするためとも言われかねない。日本経済の競争力向上に結び付けていくためには、企業の再編や合理化とも連動させていくことも必要であり、また、労・使双方の話をうまくやっていくというのが大事なので、今後の進め方をよく検討しなければならない。労働組合は巨大化すればするほど難しい。そこを分かっていないといけない。

(田村厚生労働大臣)

政府全体として経済成長に向けた取組を行っていく中で、厚生労働省としても成長に

向けた労働政策に全力で取り組んでいく。

民間議員の方々から頂戴したご意見も踏まえ、構造変化に柔軟に対応できる労働市場の実現、若者、女性の活躍促進に向けた施策を成長のための8つのアクションとして打ち出す。

産業構造の変化に対して、成熟産業から人材を必要とする成長産業へ、労働者のスキルアップやスキルチェンジにより、失業を経ない円滑な労働移動により対応できる労働市場を目指す。このため、これまでの雇用維持型の政策から、労働移動支援型の政策にシフトする。

具体的には、雇用調整助成金を大幅に縮小した上で、民間人材ビジネスを活用した労働移動の支援等、労働移動支援助成の抜本的拡充、また、産業雇用安定センターでの出向・移籍支援の強化、さらには、大学等における労働者の学び直し支援に取り組む。

続いて、民間人材ビジネスを最大限活用し、労働市場の一層のマッチング機能の強化を目指す。このため、ハローワークの保有する求人情報を民間人材ビジネスや地方自治体に提供するとともに、トライアル雇用奨励金などの雇入れ助成金について民間人材ビジネスを利用した場合でも活用できるようにする。また、学卒未就職者や年長フリーター一等が紹介予定派遣を活用して正社員として就職する取組の支援を創設する。

現在、雇用が安定し処遇も高いが、働き方の拘束性が高く長時間労働等の課題がある正社員と、雇用が不安定で処遇が低く、能力開発の機会が少ないといった課題がある非正規雇用の労働者という働き方の二極化が課題として指摘されている。このため、働き方の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、安心して生活できる多様な働き方が提供される環境を整備する。具体的には、勤務地を限定した正社員、職務や職種を限定した正社員、短時間正社員、専門職型派遣等の多元的な働き方の普及・拡大を図っていく。

日本の将来を担う若者が、スムーズに社会に出て行き、良質な雇用機会とのマッチングにより安定的な雇用環境で働き、その中で着実に知識・技能を蓄積できる社会の実現を目指す。このため、若者の就職支援に一層力を入れて取り組む。

女性がスキルアップを図りつつ活躍できるとともに、仕事と子育て等を両立し継続就業できるような社会を実現することも重要。このため、女性のスキルアップと就業継続を全力で支援する。例えば、女性の活躍促進・両立支援に取り組む企業への税制等である。

女性の活躍を促進する環境づくりのためにも、待機児童の早急な解消は重要な課題。目標年度を定めて、強力にこれを推進したい。昨年8月、子ども子育て支援新制度が成立した。この制度に従い、全市町村が潜在的ニーズを含めた保育ニーズを把握した上で、目標年度を設定し、待機児童解消に向けて、認可における裁量の排除や小規模保育の新設など多様化した保育メニューにより、保育ニーズの増大への計画的かつ機動的な対応を行っていく。この計画は、5年間を一つのサイクルとしており、第1期計画の終了年度である2019年度に、全国において待機児童が解消されるよう、全力で取り組んで行く。

これらに加え、子ども子育て支援新制度が施行するまでの、さらなる待機児童解消の推進策として、質の向上を図りつつ、保育の量を確保するため、保育士人材確保策を強力に推進するとともに、待機児童対策で大きな成果をあげている横浜市の取組が地域の実情に合わせた形で各自治体にて展開されるよう、自治体のやる気を引き出す取組を進めていく。

以上のような施策を通じて、日本のさらなる成長と一人ひとりの安定した生活が実現されるよう最大限努力していく。

(下村文部科学大臣)

人材力強化のための教育戦略。日本人としてのアイデンティティを持ちつつ、高い

付加価値を創造し、国内外で活躍・貢献できる人材育成に向けて、産業界・教育界が一丸となることが重要。本日は特に、大学教育を中心に、民間議員の皆様方と認識を共有したい

生産年齢人口の減少が続く中、我が国が世界に伍して成長・発展していくには一人ひとりの「人」の力を高める以外にない。各国が高等教育を重視し、規模を拡大する中、日本の高等教育も質・量ともに充実・強化していく必要がある。特に大学には、日本の成長を支えるグローバル人材、イノベーション創出人材、地域に活力を生み出す人材の育成と、大学の研究力を活かした新産業の創出が期待されている。

大学を核とした産業競争力強化プランとして考えている施策をお示ししている。一つ目の柱「グローバル人材の育成」に関しては、世界を相手に競う大学は5年以内に授業の3割を英語で実施するなど明確な目標を定め、外国人を積極的に採用するなど、スピード感を持ってグローバル化を断行する大学への支援を進めたい。また、日本人の海外留学生を12万人に倍増し、外国人留学生を30万人に増やすために必要な手立てを講じていきたい。更に、使える英語力を高めるため、大学入試でのTOEFLなどの活用も飛躍的に拡大したい。2つ目の柱「大学発のイノベーション創出」に関しては、特に理工系人材について、産業界や関係省庁とも議論し、今後の人材育成戦略を共有していきたい。また、大学での研究成果を活用した新産業創出のため、本年度補正予算で国立大学に出資を行うこととしているが、その状況も見つつ、大学からベンチャー支援ファンド等への出資を可能とする制度改革を検討していく。3つ目の柱「社会との接続・連携強化、学び直しの促進」に関しては、大学の機能として地域活性化への貢献の視点を重視するとともに、産業界の協力を得つつ、社会人の学び直しに役立つ実践的な教育プログラムの開発・提供、インターンシップの大幅な増加、就職活動時期の是正などを進めてまいりたい。こうした大学の思い切った改革の実現に必要な大学力の基盤を強化するため、大学の教育力の向上、人事給与システムの改革や運営費交付金の配分の見直しなどの国立大学の改革、私立大学の質保証・向上、財政基盤の充実、大学入試の在り方の見直しなどを進めてまいりたい。

人材力強化のためには、大学に先立つ初等中等教育の充実・強化も重要であり、世界トップレベルの学力をベースに、外国語によるコミュニケーション能力・論理的思考力を身に付けること等をめざし、外国語教員の語学力・指導力向上や高校生の留学促進などに、しっかりと取り組んでいきたい。

産業構造の変化に対応するためには、学び直し・生涯学習の機会が重要であり、社会人のニーズに対応した実践的な教育プログラムを構築できるよう、教育界と産業界との対話・協働を確立・促進する取組を進めるとともに、生涯学習の基盤として、キャリア教育・職業教育を充実してまいりたい。

教育再生と経済再生は、いずれも安倍内閣の最重要課題である。産業競争力会議と教育再生実行会議とが、車の両輪として、互いに協力連携し、整合性を持った深みある議論をするため、双方の意見をそれぞれの会議でお伝えしながら、国民にとってよりよい成長戦略を描いていきたいし、教育再生実行会議でも、教育については産業競争力会議と歩を合わせる形で進めてまいりたい。

(原人事院総裁)

国家公務員採用試験における英語試験の活用についての御提案をいただいた。人事院としては実施を前提に検討したい。

現在は、英語試験は、人事院試験後の各省の試験の際の、面接の参考の位置付けであるが、TOEIC、TOEFL、英検等のスコアを書かせるような取組も最近始めた。

現在、総合職試験合格者全体でみると、そういった英語試験の登録をしている者は半

分強。各省に最終的に採用された者のうち、例えば、TOEIC の登録をしている者は 72%、TOEFL の登録をしている者は 16%などとなっている。

今回、ご提言いただき、英語試験を導入するという事で、政策の企画立案に係る能力を検証する試験として、総合職試験を始めているので、総合職試験に組み込むのが適切と考えている。英語試験の種類をどうするか、どのような活用の仕方をするかという点について検討させていただく。また、事前に受験生に周知する必要もあり、2年程度の準備期間をとって、平成 27 年度試験に導入することを目指したいと考えている。

(竹中議員)

まず、TPP 交渉への参加を決断された総理及び内閣の皆さんに敬意を表したい。各大臣には、我々の要望を正面から受け止めてもらった。例えば、厚生労働大臣は、ハローワークの民間開放について今までと違う方向性を示していただいた。公務員試験への TOEFL の導入も前向きなご判断をいただいた。

その上で、今までの成長戦略とは次元の違う成長戦略を作らなければならないことを考えると、「次元の違う」に至るには、不足しているものがたくさんある。

まず、新浪議員から公的支援ルールの確立について提言があったが、成長に良いことをしないといけませんが、同時に成長を阻害することはやってはいけない。悪いことはやらないというルール作りも大変重要。例えば、モラトリアム法の期限切れを迎えると、代替措置を講じないといけませんが、代替措置が新陳代謝を妨げる結果になってはいけない。

官民ファンドも議論されているが、官民ファンドの促進が新陳代謝を遅らせる結果になってはいけない。各省庁が政策を作る前に、縦割りではなく、内閣として横断的なルールを作ってください必要がある。自民党でも、公正取引委員会に公正な競争を確保する法律の策定を求める準備中だというのが、政府においても官房長官でまとめていただきたい。

新陳代謝の関係だが、これも「景色を変える」という意味で、独立取締役の義務付けについて、民間議員でも様々な意見があり両論併記となった。事実として、主要国では独立取締役を義務付けることが一般的であり、世界のルールの姿とは日本はかけ離れていることを認識すべき。アメリカの企業年金は、2013 年の株主総会にて、社外取締役がゼロなら、代表取締役選任において反対票を投じることとなった。これが国際的な流れである。日本は 1 歩も 2 歩も踏み出さないといけなく。坂根委員や新浪委員からあったように、日本版スチュワードシップは大変重要。株式報酬や種類株の上場などについても新しい仕組みが必要である。

労働移動型の解雇ルールへのシフトは大変重要。判例に委ねられているのは、ルールとして不明確であり、明文化すべき。金銭解決を含む手続きの明確化することが必須である。早急に議論を煮詰めていくことが必要である。雇用調整助成金を大幅に縮小して、労働移動に助成金を出すことは大変重要。是非大規模にやって欲しい。今は、雇用調整助成金と労働移動への助成金の予算額が 1000 : 5 くらいだが、これを一気に逆転するようなイメージでやっていただけると信じている。

ハローワークについて、本日は地方移管の話はなかったが、ハローワーク特区を全国展開するという理解でよいのかどうか確認したい。

いずれにしても、積み残しはまだあるのでこの 2 つの問題は引き続き議論したい。もう 1 ラウンド議論をすると聞いているので、もっと議論を煮詰めていきたい。

(秋山議員)

私の方から人材・雇用に関して3点ほどお話をさせていただく。まず1点目は先ほど新浪議員ご発言の人材の流動化、特に大企業の人材がもっと移動できるような環境を進めるということについて賛同の意見を申し述べたい。私事で大変恐縮だが、工場の生産設備である検査ロボットのメーカーをゼロから起業したという私個人の経験に基づいて言うと、ベンチャーや中小企業の経営で常に悩まされ続けるのが人材の問題。特に技術系の人材で技術・経験を持っている方は、実際、転職市場にほとんど出てこないのが今の日本の現状である。昨今は大手電機メーカーなどが大規模な人員削減を行っているが、そこでは、先端の技術を持っている優れた技術者は、大変高い報酬で、しかしながら非常に短い契約期間で海外の企業に転職していき、残念ながら先端技術の国外輸出にもつながっている。こういった方を始めとして、大企業で経験を積んだ方々が国内の新天地でもっと活躍することが出来れば、新産業の成長、あるいは中小・ベンチャー企業の経営レベルの向上に大変役立つものと考えている。

次は少子化対策についてである。今日、今までの議論を踏まえて大変積極的ないろいろな提案を頂き感謝する。2019年に待機児童ゼロという具体的な目標が明確になったのは大変すばらしいことだと思うが、一方で、保育需要のピークが2015年から2017年に向けて急激に増加してピークになるという予想がついている。なので、ピークをどうやって乗り切っていくかが喫緊の課題としてある。規制改革会議の方で、特に待機児童の問題については、早急に取り組んで成果を出すべきテーマとの位置付けで考えて頂いているとのことなので、是非とも稲田大臣には、消費税の財源を伴わなくてもできる規制改革などを中心に、早期の対応、早期の成果が出るような取り組みをお願いしたい。

あとは女性の雇用促進である。今回この産業競争力会議の議論を通じて女性の雇用促進については、少なくとも総論については、すべての皆様にご賛同頂いているので大変力強く感じている。一方で、具体的な各論になった時にまだまだいろいろな議論が百出し、具体的な政策を実現するためにはまだまだ道のりがあるものもたくさんあると理解している。このような時は、まず基本方針を明確にすることが大事。大切なことは、働きたいと思っている女性が一人でも多く働けるということがまず最初にあって、それから、働くようになった女性が、働きたいだけは働けるということが2つ目、そして最後に女性が働きやすい環境整備が進むように、ロールモデルとしての女性の管理職登用を積極的に進める、この3つの基本方針に資することは何でもやるという強い意志を是非この改革の中で進めて行ければと思う。

(岡議員)

今日の2つのテーマについては、両方とも大変重要なテーマとして規制改革があるということを改めて認識した。

産業の新陳代謝については、私も以前から、まず民間企業の自己責任・自主努力がすべてのベースであろうと思っていた。そこがしっかりできなければ、いろいろな対策を講じても成果はあがらないと強く感じている。民間が頑張ってもしょうがない規制の問題、経済連携の問題等、いわゆるイコールフットイングになっていない部分については、規制緩和をリーダーシップを発揮してやっていただく必要があるが、基本は民間が自主努力でやっていかないとならない。企業の新陳代謝についての過去の事例を見ると、企業が自発的にやっている部分が圧倒的に多い。環境が大きく変わっているため、応援が必要な部分が出てくるかもしれないが、基本的にはそういうことと思う。また、コーポレート・ガバナンスが新陳代謝に直結するとは思っていない。もちろんコーポレート・ガバナンスは重要であり、コーポレート・ガバナンスの上で社

外取締役が必要だという点については賛成だが、社外取締役がいないと新陳代謝が起これない、できないということではないように思う。このところは、もう少し丁寧な議論をすべきだと思う。ここも、最後は各企業の経営判断で社外取締役を採用する、社外監査役を採用する、社外アドバイザーを採用する、いろいろなスタイルがあり、それは各企業の判断でよいのではないか。

人材力強化・雇用制度改革、特に雇用の部分については、今日、田村厚生労働大臣から大変前向きなお話があった。規制改革会議の議長としてとても勇気付けられた。稲田大臣と進めているワーキング・グループのテーマの1つに雇用があるが、相当お答えをいただいたような部分もあるので、しっかりやっていきたい。

(榊原議員)

個別課題三点について意見を述べる。最初は、国立大学への運営交付金の配分について。大学に真の競争原理を導入し、大胆な大学改革を促進するには、大学の評価体制の整備、評価結果に基づく運営費交付金の傾斜配分が極めて重要な課題。国立大学法人の運営費交付金は、2004年の法人化以降、従来通りの比率で配分されている。教員の給与も公務員時代と同様に年功により一律に決められているというのが実情。これが大学において競争原理に基づく改革が進まない大きな要因。今こそ真の競争原理を導入するための象徴的な施策として、大学、教員双方に関する適切な評価指標・体制を整備し、この評価基準に基づいて大学への運営費交付金を思い切って傾斜配分、そして個々の教員の給与についても、業績成果に基づく年俸制の導入など真の競争原理を導入し、これらを大学自らが改革を起こすインセンティブとすべき。

二点目は、アジア留学生の規模拡大。3月11日付の総理官邸のフェイスブックで総理は、震災時の支援の恩返しとして、外国からの留学生又は研修生の受け入れなど大規模な人材交流を進めたいといった所信を述べられた。この構想は、海外諸国、特にアジア諸国への感謝の意の表明とともに、アジア社会との共生を宣言するものであり、アジア諸国の将来のトップ候補生を日本で育成し、アジア諸国における知日家・親日家を増やして、現地における日本の社会・産業・文化の伝播・発展を促すもの。この構想を昭和の穂積五一構想に代わる、「平成の安倍晋三構想」として、今後10年以上の長期の人材の大規模招聘計画を実現していただきたい。

三点目として、産業の新陳代謝を促す総合特区について。政府が掲げる世界で一番企業が活動しやすい国、ビジネス環境世界一を実現するためには、現行の総合特区制度、特に国際戦略総合特区の拡大活用が最も有効かつ現実的な手段。現在7つの国際戦略総合特区が指定されているが、新産業の導入や既存産業の成長を真に促すような、シンガポールや韓国に負けないような国際競争力のある、大幅に規制緩和がされた総合特区を作るべき。

また、震災復興を早期に実現すべく、科学技術イノベーション特区、ライフサイエンス特区、太陽発電特区といった構想があるが、こうした構想についても、あわせて推進本部、関係省庁の検討をお願いしたい。

(佐藤議員)

TPP参加表明に感謝。たくさんの外国の投資家から電話をいただいたが、いよいよ日本政府がdecideするようになったと、お褒めの言葉をたくさんいただいた。この産業競争力会議でもdecidableにやっていくということが大変重要だと思う。

新陳代謝の件について、特に税制の問題、人材移動の問題について、5年間集中的にということをおっしゃっていただいたということは大変大きな前進だと思う。その上で、損益通算制度や再編の際の優遇措置等については、5年のタームの中で優先順位を付け

て、一步も二歩も前に進めていただきたい。それから、麻生副総理からお話のあったクラウドファンディング等については、当局とも相談しながら、民間金融機関自身がリスクマネーを供給するということについて、積極的にリスクを取っていくという体制をとるべきと強く感じている。

最後に、人の件について、2006年第一次安倍内閣のときに、ホワイトカラーイグゼンプションの議論があったが、各方面から意見があり、時間切れになって法案の提出が見送られた。この点については、議論を丁寧に積み重ねて、労働時間規制を適用免除する制度を作るといった方向で、一步前に進めていただきたい。

(橋本議員)

イノベーションの観点から3点。第一に、教育制度改革については、大学改革が重要。大学は保守的なところで簡単に動かない。動かすための手段として、運営費交付金の分配方法の工夫は有効であり、現在約9%の「選択的に配分される部分」の比率を高め、その部分はさまざまな指標により評価し、傾斜配分することは有効。ただし、運営費交付金の9割は人件費なので、人事制度改革を併せて行わなければならない。国立大学への年俸制の導入は必須であろう。年俸制は今でもできるはずだが、できていないのは大学自身の問題であり、運営費交付金の配分と合わせて年俸制を強く促すことが重要。優秀な外国人教員や研究者を迎え入れる上においても、年俸制の導入が必要。

第二に、大学の国際化も大変重要。優秀な外国人を受け入れ国際化を進めるためには、給料や奨学金、住居環境や研究環境の整備などのお金がかかる対応も必要となる。まずは予算がなくてもできることを徹底して取り組ませることが第一。その上で、グローバル化を評価して、成績の良いところには運営費交付金などに反映させる、という二段階での改革が必要。

第三に、4月から始まる労働契約法に係る雇止め問題は、イノベーションを担う理工系人材のキャリアパスを考える上で重要。労働契約法改正による、有期契約から無期契約への転換オプションは、有期契約の更新が繰り返されることによる労働者の継続雇用への期待を保護するための仕組み。一方で、研究者のキャリアパスでは、博士研究員や助教などの任期付ポストを5~10年経験してから、初めて任期の付かないテニュアーとなるのが国際標準。これができないと研究者のキャリアパスの上で問題が生じるので、考慮されたい。例えば、有期から無期への転換のオプションがない定期の雇用契約制度を作っていたいただきたい。

(三木谷議員)

税制に関しては、また立地競争力の機会に議論になると思うが、本日の新陳代謝の議論においてリスクマネーに係る話が出たことに関して、今回の平成25年度税制大綱のなかで、平成28年から非上場株式と上場株式の損益通算ができなくなるとされている。リスクマネーがエンジェル税制云々とは真逆の方に今回の税制改定は行っている。これは個人がベンチャー的に、エンジェル的に投資をすることに対して真逆の方向に行っているのだから、これは是非改めていただきたい。

また、法人税、キャピタルゲイン、所得税については国際的に競争的なものにしていただきたいが、それ以上にガバナンスに関して一番大きなポイントというのは、日本独特の株式の持ち合いをどうするのかという問題である。25%以上持っている場合は、議決権がなくなるとされているが、そのスレッショールドを大幅に下げて、基本的に持ち合いになっている場合は、資本充実の原則から外れるので議決権がないものだと思っている。

一方で、日本は社長の給料が低すぎる。リストラにしろ、合併にしろ、大変なこと

なので、そういうことをするためにアップサイドを上げることが非常に重要であり、株式報酬の制度を積極的に活用していくことで、経営者サイドにもインセンティブを出してほしい。また、様々な形での上場ができるようにしてほしい。公的支援のルールづくりについて、新浪社長から非常によい提案があり、自分としても全面的にサポートしていきたい。

(安倍総理)

本日、TPP に向けて交渉に参加する決断をした。この問題については、様々なご意見があった。皆さまからもご意見をいただいた。そうしたたくさんの方々からのご意見を十分に吟味し、今日交渉に参加をする決断をしたところ。TPP が今後、RCEP、FTAAP と大きく展開をしていく。ルールづくりに参加するかしないか、日本が同盟国である米国とともに新しい経済圏を作ることができるかどうか、その判断が迫られていた。私は米国とともに、そして多くの国々とともに、この経済圏において主導的にルールを作っていくという判断をした。今後とも、皆さまのご指導をよろしくお願いしたい。

本日の議題である産業の新陳代謝の促進、雇用制度改革、人材育成は、産業構造転換を加速する上で最重要の課題。本日の議論を踏まえ、以下の方針で政策転換を図っていきたい。

今後5年間で、産業再編や事業再構築、起業や新規投資を進める「緊急構造改革期間」と位置づける。構造改革に伴う財務負担の軽減、円滑な労働移動を進めるなど、政策パッケージを策定したい。

成熟産業から成長産業へ、失業なき円滑な労働移動を図る。このため、雇用支援策を、雇用維持型から労働移動支援型へ大きくシフトさせたい。ハローワークの有する情報を民間に開放し、就業支援施策の実施を民間にも委任するなど、民間の人材紹介サービスを最大限活用したい。

多様な働き方を実現するため、正社員と非正規社員への二極化を解消し、勤務地や職種等を限定した「多様な正社員」のモデルを確立したい。

少子化対策、女性の活躍推進の観点から、企業を含む多様な主体による、大小様々な形態での保育事業の拡大を促進した、横浜市などの成功事例を参考に、待機児童解消策の抜本的強化を検討したい。

人材のグローバル化を進めるため、国家公務員採用過程における国際的な英語試験の活用、大学における外国人教員の積極採用、意欲と能力に富む全ての学生に留学機会を与える環境整備を図っていきたい。

関係議員の皆様方には、引き続き成長戦略の推進についてご協力をいただきたい。

(以 上)