

3/6 産業競争力会議テーマ別会合

(開催要領)

1. 開催日時：2013年3月6日(水) 17:10~19:00
2. 場所：中央合同庁舎4号館第4特別会議室
3. 出席者：

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）
茂木 敏充	経済産業大臣
西村 康稔	内閣府副大臣
山際大志郎	内閣府大臣政務官
秋山 咲恵	株式会社サキコーポレーション代表取締役社長
坂根 正弘	コマツ取締役会長
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 ※1
竹中 平蔵	慶應義塾大学総合政策学部教授
新浪 剛史	株式会社ローソン代表取締役社長 CEO
橋本 和仁	東京大学大学院工学系研究科教授 ※2
長谷川閑史	武田薬品工業株式会社代表取締役社長
三木谷浩史	楽天株式会社代表取締役会長兼社長
下村 博文	文部科学大臣 ※2
田村 憲久	厚生労働大臣

※1 「産業の新陳代謝の促進」のみ出席。

※2 「人材力強化・雇用制度改革」のみ出席。

(議事次第)

1. 開 会
2. 産業の新陳代謝の促進
3. 人材力強化・雇用制度改革
4. 閉 会

○冒頭

(甘利経済再生担当大臣)

この会合は、産業競争力会議に時間制約があるため、重要なテーマを抜き出して時間をしっかりとって議論を重ねることを趣旨としたもの。茂木大臣、テーマごとに関係する閣僚に出席をいただき、議論をしていただく。産業競争力会議の事前に開催していく。

会合については、議題ごとに民間議員ペーパーを作成していただき、それに基づいて議論していただく。民間議員はどのテーマ別会合にも参加自由だが、予めコアメンバーになっていたいただいている方々は協力してペーパーを出していただくということとする。

本日は、産業の新陳代謝の促進をまず議題として御議論いただき、続いて人材力強化・雇用制度改革を議題として議論していただく。

産業の新陳代謝の促進については、これまで産業競争力会議において、同一業界のプレーヤーが多すぎて国内の過当競争で消耗戦に陥ってグローバル市場での競争力が低下している、低い資本効率による経営が温存されている、雇用問題が産業再編の大きな制約になっている、技術イノベーションを起こす環境の整備が不十分であるなど、重要なご意見をいただいている。

また、人材の強化・雇用制度改革については、不十分な英語教育より国際的に見て英語力が低い、あるいは硬直的な雇用環境により、柔軟で多様な働き方が実現できない、少子化対策が不十分であり子供を持つ女性が働きづらいなど、重要なご意見をいただいている。

いずれも今後の我が国の持続可能な産業の成長に欠かせないテーマ。民間議員の方々に積極にご意見をいただき、関係省庁からただ反論するのではなく、それにどう応えるかということを引きちんと責任を持って前向きに提案していただきたい。

このテーマ別会合、産業競争力会議を通じて日本が明確に変わっていく方向に歩み出したということが国民に理解していただけるような建設的な議論をお願いする。

○産業の新陳代謝の促進

(坂根議員)

このテーマは、日本のまさにセンシティブな極のテーマではないかと思っている。こういった大きなテーマで国を挙げての動きにするためには、基本的な問題意識と取組のスタンスの共有、改革を促進する仕組みづくり、改革者に対する評価などをやっていかなければならない。

新陳代謝と言うからには、起業、廃業、イノベーションと、産業構造の再編、これが二本柱だと思うが、このテーマでは産業構造問題に焦点を当ててはどうかと思っている。特にその中でも、官がどう関わるべきか、という部分について意見交換したい。

まず、我が国の産業構造の問題点を挙げる。先進国になるとプレーヤーは淘汰されるが、どの業界もプレーヤーがいっぱいで消耗戦となっている。敗者復活戦に引きずり込まれると、せつかく国内予選で勝ってグローバル決勝戦に出ようと思っても、敗者復活戦に引きずり戻されてしまう。

経営のあり方として、低い資本効率経営に寛容な社会としたが、そこに踏み切れない。

雇用問題による制約は大。今の終身雇用も別に法律で終身と決められているわけではなく、やろうと思えばできないことはないと思うが、なかなかここが打ち破れない。

新たな産業の創出が不十分。技術で勝ってビジネスで負ける。ボトムアップで技術はいいものが出るが、トップダウンがしっかりしないからビジネスで負ける。

あるいは低い産業の流動性。官製市場の中に、民にオープンすることによって活発になるものがあるのではないか。

これらの結果として、短期最適、部分最適にはなるが、長期的に全体最適にならない。したがって、長期的には雇用機会の拡大につながっていないと思う。

業界再編・事業再構築の促進という大きなテーマに対し、政・官がやるべきこととして、独禁法の問題やコーポレートガバナンスの問題を挙げている。

その次は産業の流動性の問題。この部分については、ほかのテーマと少しだぶるところがあるかなと思う。

3番目に、新たな産業の創出と既存産業のさらなる成長ということで、これも政／官あるいは民と分けてやるべきことを整理した。

最後が産業基盤維持ということで、これも政／官、民間と分けている。この項目の中で、特に政／官の部分について、これは重要ではないかというご意見をいただきたいと

考えている。

(新浪議員)

まず是非決めなければいけないのは、合従連衡を必ずやるのだということ。やることを大前提に制度設計をしていかなければいけない。そのために、まずはコーポレートガバナンスを始めとして、外から自らを守るという体制から外へ攻められる仕組みづくりをしていくべきではないか。つまり、今はどちらかという、例えばポイズンピルのように自分の会社を守ることができるような守りの体制の方が強い制度になっているが、むしろ買収なり合併がしやすいような法制度に抜本的に見直すことがまず必要ではないか。

また、その中のコーポレートガバナンスについては、まさに英国のステュワードシップ・コードなどのように、むしろ厳しく制度を設けて、企業そのものが生産性の高い経営ができるという制度設計も必要なのではないか。

もう一つは、早い段階から再生をできる体制、ルールづくりというのが大変重要と思う。そして、独禁法の運用も大変重要。

一方で、コーポレートガバナンスのところでもう一つ申し上げたいのは、例えば GPIF など機関投資をする機関がもっと厳しくガバナンスを見られることも必要なのではないかということ。そういったことにより、生命保険会社ももっと厳しくガバナンスを見ていくのではないかと思う。

例えば GE であれば、自分たちが何年かで 1 位か 2 位となるセグメントしかやらない。そういうことによって、いわゆる再生産をできる収益が上がってくる。こういった仕組みを作り上げていくことが大切だと思う。

もう一方で重要なのは、新しい産業と新しい雇用機会が生まれてくることが同時に行われていくことで片方だけを進めるということは基本的に大きな流れになっていかない。そのためには規制改革が大変重要である。新陳代謝は、合従連衡及び新しい産業・雇用を作る 2 つが同時に進むことによって、加速度を持って進めるべき。

(三木谷議員)

電力問題もそうなのだが、経営力というのが極めて低い。特にパブリックセクターに近ければ近いほどそうなる。経営をいかにやっていくかということが一番大きなポイントだと思う。

坂根議員のおっしゃることに加え、経営者に対するアップサイドというのが極めて少ないと思う。例えばインテルの社長の報酬と日本の半導体メーカーの報酬というのは 5 倍、10 倍違いだと思う。それだけアップサイドがあるが、彼らは基本的に会社の成功と報酬というのを同じ方向に向ける仕組みがある。例えば株式報酬。非常に高額な報酬だが、ほとんどが株の報酬。日本の労働法上、基本的には現金以外のものは報酬として払えないなどのため、この restricted shares という株式報酬制度は日本では使われない。

よって、会社の成功と従業員の成功と経営者の成功を同じ方向に向けるようなインセンティブをより柔軟に付けられるような仕組みがとても重要だと思う。合併することによって自分は仕事なくなるが、自分の持っている株の価値が上がるということになれば、必ず違ったダイナミクスになってくるはずなので、日本の社長の給料は低すぎると思うし、そこをもっと会社のパフォーマンスと株価と経営者の利益が同じようになるような仕組み、特に譲渡制限付株式、これは絶対にできるようにするべき。

それとともに、一方で、いかに経営の柔軟性を持ってくるか。議決権なし株式の上場について、日本でも一応できるというのだが、現実的には非常に難しい問題がある。そ

のため、柔軟なコーポレートガバナンスを容認するため、とりわけ議決権なし株式であったり別の形の種類株も簡単に上場できるということが重要と思っている。

最後の3つ目が株式の持ち合い。日本では株式の持ち合いが25%以上であれば議決権が認められないとなっているが、1%でも基本的には株式の持ち合いについてはカウントしない形で法制度を見直すべき。

(竹中議員)

キーワードを挙げるとすればインセンティブ。企業というのはいっといいところに資材を投入して悪いところから撤退するというインセンティブがこの社会では働いていない。諸外国とどこが違うのかという議論に立ち戻るべき。その意味では、ポジティブなインセンティブを与える、給与の与え方を考えようという三木谷議員の提案は非常に傾聴に値するもの。

このインセンティブという観点からどうしても議論しなければいけないことの1つは、コーポレートガバナンスの中の独立取締役の役割だと思う。主要国では独立性の高い社外取締役を過半数にするなどを義務付けることが一般的だと認識しているが、日本の制度は極端に違っている。その独立取締役をしっかりと普通にすることは避けて通れない問題なのではないか。

それから、公的支援というのが本来ポジティブなインセンティブを与えるはずなのが、結果的にはネガティブなインセンティブを与えてしまっている可能性がある。ここは今後いろいろな政策を考える上で、大変重要になってくると思う。このルールづくりを今すぐにでも緊急にやらなければいけないのではないか。しかも、これは各省庁でいろいろな考え方があるが、それを統一する内閣全体としてのルールを官邸主導でつくる必要があるのではないのか。

今のコーポレートガバナンスのガバナンスを強化するための制度がどうなっているのかということと、公的資金のルールに関して、規制改革会議で検討している国際先端テストで先行事例として取り上げ、年央の産業競争力会議の報告書に間に合わせるようにしていただきたい。

(佐藤議員)

規制緩和の一つの具体的な例として、優遇税制の問題について2点、具体的にお話を申し上げたい。

1つは、親会社、子会社間の損益通算制度の整備が必要。これがあるのとないのでは、経営者自身のみずからカーブアウトして、部分、部門でもって統合する、あるいは自らM&Aを仕掛けていくということについてのインセンティブが全く違ってくる。

2つ目は、産業再編をする場合に不要となる土地とか設備といったような経営資源を第三者に譲渡して新規分野の活用を考える際に、税制優遇制度をここにも絡めていただきたい。

もう一つ大事なものは、再編が行われた後の雇用者に対するセーフティネットの整備。具体的にどこをどうすべきなのかということについて、ぜひ年央までに具体案を作っていくということをお願いしたい。

その上で最後に、公的資金を入れる場合の明確な基準、すなわちプリンシプルが必要。例えば、公的資金を費やすことによって適正な資源配分がゆがめられていないかどうか、あるいは、民業の経営圧迫につながっていないかどうか、地域社会の活性化につながっているかどうか、PDCAが行われて当初考えられていたことが本当に実現されているかどうか、といったことについて、誰がどのような責任を負ってフォローするのかといったことが全くルール化されていない。ぜひ年央までにある程度具体的な形でルール化

をしていくべきではないか。

最後に、分野によっては、産業の構造変化についてある程度官が入らないと民だけでは利害調整ができない分野もある。そういった分野については特定して、その中である種の特殊法を作りながら、民の利益を調整していくということもおそらく必要だと思う。一方これは極めて限られた分野で行われるべきで、全体としてはアメとムチを使った規制緩和を進めていくべき。

(茂木経済産業大臣)

日本の産業、企業の新陳代謝について、廃業率が高い一方で開業率が上がらないという現状がある。また、開業しても、大きくなる会社が出てこない。既存の業界では、ヨーロッパやアメリカ、アジアが1社、2社体制なのに、日本だけが6社体制といった状況であり競争に勝てない。さらに、ベンチャー企業が成長せずいつまでもベンチャー企業のままで留まっていたり、退出すべき企業がいつまでも退出せずに残っていたりする。表面的にはこういう問題が象徴としてあると思う。

会社の内部においては、事業のシフトがうまく進んでいる会社もあるが、進んでいない会社がどちらかというときが多い。

また、人のシフトの問題がある。企業内においても該当するが、特に業種を超えて構造不況の業種から新しい産業に人のシフトが進まないため、事業のシフトが進まない。

本来であれば、一番強く核となる技術やシステム、ノウハウに自分の会社の経営資源を集中して、ここを絶対的な強みとして、ブラックボックス化する。そして、それ以外のところは共用化して安くする。こういった形が世界的に勝てる形と考えるが、日本の部品メーカーと組み立てメーカーは、カスタマイズせず共用化すればよいところを全部カスタマイズしている。

税制などによるインセンティブや、規制改革、その中でも労働関係、会社法制、コーポレートガバナンスについて検討を進め、縦から見た現象と横から見た現象を変えていくことが必要ではないか。

最後に公的資金の問題について、ゾンビ企業の安易な延命を避けるためのルールづくりは必要である。ただしその前に、例えば、出資している主な企業やメインバンクに加え、公的な資金も入れるという場合に、どうしてもリストラしなければならないような費用を誰が持つか、新しい新規投資や設備投資を誰が持つか、といった点も含め、公的資金を入れる分野がどこなのかといった観点から整理をしてはどうか。

(甘利経済再生担当大臣)

日本は開業率も廃業率も非常にどんどん低くなってきている。新しい事業が生まれにくい。日本がこれから世界に冠たる産業立国になっていくために、この会議と総合科学技術会議と規制改革会議をわざわざつなげてある。新しい分野に業が起きてくるように、邪魔になる規制を外していく。国がやらなければならない基礎研究については、出口戦略を見据えて上流に投資、研究開発をしていくそこで研究開発型の業がどんどん起きているときに、民間資金を引っ張るため、息の長い投資を引っ張るという仕組みをつくらなければならない。

投資側は、だんだん辛抱がなくなってきたり、投資して回収する期間がどんどん短くなっている。例えば内部留保を吐き出すよう求めるアクティビストに関して、長い間株式にあるほうが配当は大きいとか、長く辛抱強く支えた資本のほうが配当は大きくなるような仕組みというのは必要ではないか。積み上げた内部留保を突然来た資本が圧力をかけてかささらしてしまうということが横行した場合には、息の長い資本資金を引っ張ることができない。世の中では投資の視点がどんどん短くなっているが、日本は息の長い

資本が来るような環境を整備しないと研究開発型の企業は伸びないのではないか。

(田村厚生労働大臣)

労働力を成熟した産業から成長産業に移していくというは大変重要。そのときに失業というような形ではなくて円滑に労働力が切れ目なく移っていくような施策を強めていかなければならない。

また、日本は解雇しづらいというような話があった。法律上は自由な契約の中において解雇は本来できるのだが、一方で、解雇権の濫用というような話になる。

今、裁判例で整理解雇の4要件のようなものがあるが、なぜアメリカ等でできて日本でできないかと考えると、アメリカ等の場合は「ジョブ型」の雇用で、職務というもので雇われている。だからその職務がなくなれば当然解雇になるわけだが、日本は「メンバーシップ型」で、言うなれば職務は自由に企業側が決めて、出向も転勤もさせられる。

そのように、労働者に対して企業側が権利を持っているという状況のため、労働者の側に関しても継続して雇用されるという期待権が生じる。その期待権の保護に関する合理性がどこにあるのかというところが結局裁判で問われる。

(長谷川議員)

息の長い資本とする点について、企業経営者側にも、なぜ内部留保を持っているのかということシェアホルダーにきちんと説明する義務がある。私もアクティビストのシェアホルダーと面と向かって3分間にらみ合った経験がある。現実には毎年そういう人に会うわけだから、内部留保の活用についてきちっと説明し、実行することで、そういった人たちの理解を得なければならない。そうでない限りは、いつまでたってもそういう人たちの理解は得られず、強い圧力をかけられる。私はシェアホルダーとの面談で、嫌だったらうちの株を売れとは言わない。経営者としての説明責任を果たさなければならないと考えている。

(新浪議員)

実は長期的に見て問題なのは、ROEにしても、長期経営と言っても日本は上がっていないこと。それはなぜかという、あれだけたくさん企業があると、集まればバーゲニングパワーになり、収益性も上がる。これは両刃の刃なのだが、実際にはアクティビストもある意味では悪くはない。言いたいことをしっかりこちら側が言って使い道をきちっと示せばいいのだが、そのお金が寝てしまっていると、それが動かないとだめなわけで、ではどうやって使うのかということに圧力をかけていかなければならない。

GPIFなども11%日本の株で持っていて、12%海外の株を持っている。国内でもっと圧力をかけてくれと、そして、圧力をかければ運用も上がるので、リパーチャスするのか、それとも将来3年に向かってどうやってこのお金を使うのかとか、こういうボードとか経営の問題というのは非常に重要。このガバナンスをどうするのかというのが非常に重要なイシューなので、明確に資金が動かされるようにということが必要。企業の価値を上げるというのは、ある意味ではアクティビストみたいなものもある程度必要だと思う。

(萩本法務省大臣官房審議官)

会社法について多くの御指摘をいただいた。会社法あるいは株式に関するコメントのうち、報酬関係のものは労働法制がかかわることであり、上場関係のことは市場ルールの問題であるため、それらを除き、会社法制の問題についてコメントする。

M&Aについての御指摘については、これまで様々な法整備をしてきており、あとは税

制の問題が残っていると思うが、特に会社法の制定によって制度的に諸外国に見劣りしないものが十分にできていると考えている。

機関設計の問題で独立取締役の御指摘については、大きなところは問題意識を共有しているつもりであり、法務省では、3年前に法制審議会に諮問して、議論してきたところである。最も強く反対したのは経済界の一部であった。我々としても導入することを検討してきたわけだが、これだけ反対が強い中で制度だけ導入してもうまく回らないであろうということから、少なくとも現時点での方針としては、イギリスのコーポレートガバナンスコードに定められている“comply or explain”の原則を参考にして、社外取締役を導入しないのであれば、導入することが相当でない理由をしっかりと事業報告の内容として書いて開示するというところまで求めるということを考えており、現在、経済界との間でもコンセンサスが得られているところである。

(竹中議員)

御苦労は大変よくわかる。当事者はそういう意見を言う。しかし、それを判断するのが政府であり、そして政治のリーダーシップだ。事情は分かるが、ここは動かさないと今回大変大きな問題が生じると思う。

(三木谷議員)

種類株の話だが、実質的には東証も入れて現実的にできるようにしないと、法制度上できるということと実質できるということは全く関係ない話なので、これは法務省の話ではないかもしれないが、そこまで入れて是非やっていただきたい。

○人材力強化・雇用制度改革

(長谷川議員)

そもそも人口が減少する国家で成長を続けた国家というのは歴史上まずない。日本は既に先進国の中でも例のない少子高齢化で、人口は減少にかかっているのは御承知のとおり。1955年に9,000万人弱ぐらいであったのが2005年に1億2,800万人になって、2055年には9,000万人を切るだろう。労働雇用の問題だけではなく、様々な社会保障の問題にも影響を与えている。経済成長は、基本的には投下する労働力と投下する資本、それに全要素生産性、つまりイノベーションに基づく生産性の向上で決まるため、それぞれを上げる必要があるが、その中でも生産年齢人口そのものが減少していく中で、これをどう維持し、できれば増加させるかが中長期の経済成長の抜本的施策の根本になる。したがって、早急に国家のビジョンを取りまとめ、一定の人口規模感を共有した上で、このまま減少していく人口にどこで歯止めをかけるための対策をこうしなければならぬ。

一方で、どんな少子化対策をとろうとも効果があらわれるのは10年、15年あるいは実際に労働人口に参加したところには20年、30年かかるため、ビジョン策定に並行し、当面の施策を講じる必要がある。1つは高度頭脳、技能労働者を始めとする外国人労働者の受け入れ、これについての就労ビザの発給要件の緩和等も含めたことを当然やらなければいけない。昨年ポイント制は導入されたものの、適用を新たに受けて日本に来るようになる人はほんの数千人程度と予想されているようであり、これがもっと自由に大幅に使い勝手のいいものにしていただくことが必要。

同時に、移民問題も避けて通れない。移民問題となると、以前、日系ブラジル人の移民、就労を日本でオープンにしたために、たくさんの人たちが家族を連れてきて、子供はポルトガル語の学校もないから行く学校もない、一部のところではボランティアでそ

ういうことをやり、一部の学校ではそういうことを受け入れたが、ほとんどの子供は行く学校もないという状況になった。また、不況が来た途端にみんな解雇され、帰りの飛行機代もないという状況を呈したのは御記憶のとおりである。ここではそういった形の移民受け入れを言っているわけではなくて、諸外国にはいろんな形、ある意味ではクレバーなやり方、ある意味ではよく考えたやり方で、例えば肉体労働者等については単身で就労年限も限定し、それ以降は延ばすにしても政府が一方的に帰国を命じることができるとか、様々なやり方をとっている。さらには、現在研修生という名のもとに限られた期間、安い賃金で実質的に雇用され、それが地方においては漁業や農業の支え手にもなっているという話もある。こういった問題にもメスを入れていく必要があるのではないか。そういったことも含めて移民問題、外国の労働者受け入れ問題についても検討していく必要がある。

少子化対策は今すぐに実行すべきだが、並行して教育制度、雇用制度、若者、女性、高齢者の活躍、外国人の国内の雇用といった問題についても検討すべき。本日はこれまでの取組、議論の進捗などを踏まえ、雇用を中心にして議論をさせていただきたい。

なお、この雇用問題について様々なディスカッションが既になされているところであるが、例えば私どもの会社の一般管理販売費は同業の欧米のマルチナショナルな企業と比べて高い。欧米企業では、グローバルに購買、プロキュアメントを全部一括してやっているのがスタンダードになっている。またアドミニストレーションのサービスについて、多くの欧米企業は賃金の安い、そして効率のよい、例えばヨーロッパだとポーランドとか、インドのムンバイとか、そういったところで英語が通じてコストが安くてパフォーマンスが高いところにオフショアリングという形で作業を移すと同時に、シェアドサービスという形で一般管理販売費を構成する業務について、できるだけ収斂、集約をしてコストを下げている。日本も含めてこういったシェアドサービス、オフショアリングを行うに当たって、日本でその機能に就く人たちのことをどうするかということについて、十分に再活用を考えた上でも限界がある場合に、職種転換とかそういうことが官民協力してもう少し柔軟に対応できるなど、税法の問題も含めて検討されてもいい。現在はそれが大きなハンディのひとつになっているということは申し上げておきたい。

少子化対策については、横浜市が成果を上げているが、これを横展開、全国展開するために、どのような措置、支援が必要かということをおのこの場、この機会に真剣に考えていただきたい。また、若者、女性、高齢者の活躍については重点施策に挙げている女性管理職比率 30%以上の企業への優遇措置をぜひ検討していただきたい。法律でまでパーセントを決めるということもノルウェーなどではやって成果を上げているが、日本でそこまで一挙にということとは言わないものの、こうした状況の中でM字カーブを修正するために何らかのインセンティブを与えていただくということをお考えいただきたい。

また、教育制度は次の機会に本格的に議論したいと考えているが、政権として教育再生実行会議を立ち上げ検討されているということで、特に大学教育を質、量ともに高めていくということの方針に掲げられるということをお聞いている。一方で、言葉は悪いが、単なる大卒者を輩出している状況は、本人にとっても必ずしも幸せではないということも事実であると思う。

特にグローバルに事業を展開している企業の多くは、外国人留学生や近隣諸国の大学生を積極的に直接採用している。例えば中国や韓国やシンガポールやインド、そういったところの大学生を直接ジョブフェアで採用している。そういう学生たちは、母国語に加え、英語、日本語の全てにおいて、ビジネス上必要な読み書き、会話も問題ないレベルにある。日本の大学生が全部そうなれとは言わないが、少なくとも大企業あるいはグローバルな企業に入りたいと思っている方は、競争相手は日本で隣に座っている学生だ

けではなくて、あるいは日本に来ている留学生だけではなくて、そういう人たちと実際に競争しているのだということを認識していただき、そういう人たちと戦って負けない、そういうレベルにどうやって達するかということを大学生のみならず、大学の教員あるいは大学の経営陣に真剣に考えていただく必要があるのではないかと思います。

もう一つ、留学すれば就職が不利になるというのも、我々の観点からは全く異なる。キャリアフォーラムとあって、海外に留学をしている人たちが年に1回、11月にポストンへ大体6,000~7,000人集まる機会がある。日本の企業も200社以上がそこに実際に採用担当者を派遣し多くの採用をしている。私どもの会社でも毎年20~30人をそこで採用しているが、そういう状況が既に現実に起きているということがあまり認識されておらず、なおかつ留学すれば就職に不利になるということがまことしやかに通っているということ自体、その認識を変えていただく必要がある。

もう一つは、これは一部ではあるが、アドミニストレーション・オフィス入試というか、無試験で入学されて、1年後には私学で8%ぐらいがドロップアウトしているというデータが出ている。そういう私学の存在も現実には無視できない。大学生の8人に1人が中退しているという数字が日本中退予防研究所というところからも出されている。そういった状況の中で、質と量の両方を高めていくということは、もちろん理想としてはいいのだが、まずは質を優先して高めるため、KPIをきちっと設定していただいて、それを達成した段階で量について検討するということをお考えいただくことも必要ではないか。

また、高等教育の質を高めていく必要があることは十分理解するが、一方で、日本は日本の独自の教育制度を確立していくという自立性は当然必要であるものの、アメリカ型の高い進学率を目指すのか、ヨーロッパ型で、例えばドイツやスイスなどの大学進学率がそれほど高くはない一方で、技能労働者や技術労働者などの専門家の育成ということに随分力を入れている社会を目指すのかの議論が必要である。日本の高専の卒業者は非常にレベルが高く、私どもも採用しているが、高専の卒業者は今では1万人ぐらいであり、大学卒業の五十何万人と比べるといかに少ない。さらに、従来は工業高校とか実業高校などがあったが、今は普通高校にどんどん変わっており、実際に技術、技能と知識の両方を身につけることができ、さらに高専の場合には、もし進学希望があれば編入もできるというメリットがあるにもかかわらず、そういう機関が十分に活用されていないということも指摘させていただきたい。また、特にグローバルな人材の育成の活用に向けた施策について議論をさせていただきたい。

(竹中議員)

今日は、雇用の話を中心ということだが、下村大臣がいらっしゃっているので、この前のセッションで産業の淘汰のメカニズム、新陳代謝が必要だという話が出たが、実は大学についても同じことが言えるのだと思う。大学と産業を一緒にするつもりはないが、私自身、アメリカの大学で教えて、日本の大学で教えて、本当に強い大学を作っていくためには、淘汰とか統廃合というのは必須であって、また別の機会にこの話をぜひ御議論いただければありがたいと思っている。

雇用について、3点だけピンポイントで。雇用の話は、もう10年前の経済財政諮問会議からずっとやっていてなかなか片づかない問題である。田村大臣の手腕に大変私は期待をしているのでお願いしたいが、1つは、解雇権濫用法理の内容が今司法の判断に委ねられているということ。司法の判断に委ねられている不確実性が過剰なプロテクト、過剰な防衛を生んでいて、なかなか企業が踏み切れない。やればできるというのも事実かもしれないが、不明確だから実はそれがなかなか進まないというのが産業界の現実なのではないかと思う。

その意味で、解雇が過度に抑制されているという現状を改めるためにも、合理的なルールを法律で明文化することが必要なのではないかと。日本は判例法ではなくて成文法によって成り立ってきたという経緯を踏まえれば、1970年代の判例が今も生き続けて支配しているというのは、その意味では不自然だ。明確かつ合理的なルールを法律で明文化するというのはやっても全然差支えないのではないかと。ここで大臣の御判断をぜひいただければと思っている。

次に、先ほどの新陳代謝の話とも関連するが、雇用調整の制度、これは雇用調整助成金を随分減らしてきているとの方向は重要なのだと思うが、同時に、労働移動の支援をする必要があって、そのバランスが、雇用調整助成金が1,000億単位ぐらいに減ってきたとしても、労働移動の支援の助成金はおそらく5億程度。1,000対5というのは、大幅に見直すことが必要なのではないかと。助成金をほとんど労働移動支援、助成に振り向けるぐらいの大胆なことをやるべきなのではないかと思っている。

3点目がハローワークの問題で、これも10年前からずっと議論していることなのだが、この際、各種助成金を民間でいろいろ使えるようにするとか、まず何よりも求人情報とかそういうものが民間でシェアしてできるように地方移管、民間開放を思い切ることができるようにするために、例えばそういうことを一体的に提供する特区を設けてやるという方法も考えられるのではないかと。いくつかの自治体がそういうことに関心を持っているという話も聞いており、10年間やってきてなかなか進まなかった大きな突破口として、そういう手法もお考えいただきたい。

(下村文部科学大臣)

長谷川議員から冒頭お話をいただいた教育改革の問題だが、今の大学に対する認識については共有する部分がある。今、教育再生実行会議が、産業競争力会議と同様に、安倍内閣の中で重要な会議の一つとして位置付けられてスタートしている。今まではいじめ・体罰問題、そして教育委員会の抜本的な改革ということだったが、産業競争力会議で人材力強化について御議論を既にスタートされているため、この教育委員会の抜本改革案が議論された後、大学における質・量ともにどう充実をさせるかという基本的な大学改革のあり方について議論することになっていたが、できるだけ前倒しして、整合性を持った議論ができるように連動させていただきたい。

その中で、基本的な認識の問題だが、過去20年間経済成長をしてきた国というのは、大学進学率だけではないが、それだけ高度な人材力を育成する教育に力を入れてきた国であるということは事実だと思う。先ほど御指摘があったが、我が国の大学進学率は51%だが、OECD諸国平均で62%、韓国やアメリカはもう70%を越えている。台湾は80%、オーストラリアは96%。こういう中で、我々はこれから経済再生によって三本の矢の、特にこれから経済成長をする民間活力の中、それをバックアップしていくような人材をサポートしていかなければ、これから大きな経済発展をしていくことは難しい。そのため、高度な人材力を我が国において育成していく必要がある。それを考えると、大学教育における抜本的な改革をしていくことが必要であると思う。

一方で、少子化の中で、今大学において4割近くの大学が定員割れしているとか、3分の1の大学が高校以下の補習授業をしているという実情がある。大学教育について抜本改革をするということは、改めて社会との連動の中でそもそも大学入学試験のあり方とか、それを含めて高校以下の教育についても抜本改革を考えていかなければならないということが求められている。

グローバル教育については、全ての大学に対して求めるというよりは、本当に国際社会の中で通用する、それが数十、具体的な数はともかくとして、今783ある中、全ての大学がグローバル教育というよりは、それぞれの大学に応じて、ニーズに応じた教育を

それぞれ役割分担として明確に分けていくということをあわせて考えていかなければならないのではないか。

今 783 と申し上げたが、諸外国と違って、我が国は大学の数そのものは実は短大と合わせるとほとんど変わっていない。つまり、短大が 4 年制の大学に変わっただけであって、なかなか新たな大学がそう実際はできているわけではない。そういう意味での今後の市場性の問題というのは、一方で問われる部分があるのではないかと思う。

例えば国立大学の運営費交付金とか私学助成とか、そういう形で強権的に減らすことによって大学を統合あるいは整理するというよりは、我々はできるだけバックアップする形で、しかし、社会の中で本当に必要な人材育成を大学の中でどうしていくかということにおける大学のマネジメント能力とか、そもそも大学の位置付けとか、そもそも個別に大学入学試験をしているところは、今は日本ぐらい。実際、大学入学試験の学力の一発テストで、その人材が社会の中で本当に通用するような連動性があるのかということ、そうではない。大学の採用、入学試験のあり方も高校時代のトータル的な指導力、例えば生徒会活動をやってきたとかいろいろな指導力とか、ボランティアとか奉仕活動とか、他者に対する思いやりとか、トータル的なことを含めて真の大学の人材育成がそのまま社会の中でも通用する人材育成である。

こういうことを考えると、大学教育を変えるということは、同時に、大学入学試験を含めて高校以下の教育についても抜本改革をするということにつながるし、進学率ありきということではないが、同時にこれから本当に社会の中で新たな人材育成ということになると、社会人がもう一度大学や大学院に入り直して、付加価値を身につけて、そして再就職ができるようなチャンス、可能性を広げていくということも大学進学率にも連動してくる部分であり、それは若者だけでなく年配の方々も、女性の方々も含めて、こういうことをしていく必要があるのではないかと思う。

移民というのは、今時点ではいろいろな議論があるところだが、ただ、留学生は積極的にとるべきだと考えている。もともと福田内閣のときに留学生 2020 年に 30 万人計画というのを作った。これは国内外に、送り出すのも 30 万人、迎え入れるのも 30 万人。これが実際は今その半分も 3 分の 1 もいっていないという状況であり、できるだけ優秀な意欲のある留学生を受け入れる。一方で、日本国内の学生たちも海外に出させるような給付型を含めた仕組みを作ることによって活力を身につけていくということが必要である。

いずれにしても、これから日本が経済成長していくためには、それを支える教育、人材育成をしていかなければならない。それが経済再生と教育再生の両輪の輪の支える一つであると思っており、その視点から我が国における大学教育のあり方について、抜本的な提言を教育再生実行会議でしていきたいと思っているが、この産業競争力会議と連動して、あるべき人材像についてしっかりとした深みのある議論をしながら、整合性を持った結論が出るように、我々も努力をさせていただきたい。

(橋本議員)

教育制度の話について、普段から学生に接しているが、国際競争力の低下というのは残念ながら事実であり、そういう意味において、教育制度の抜本的な改革は非常に重要。

一方で、教育というのは制度の改革の影響が物すごく大きい。現場にいと、ものすごく大きな変化を感じて、それを調べてみると、結局教育制度を変えたときにドラスティックな変化をしているということが往々にしてある。そのため、現場の状況をよく理解した上でやっていただきたい。

次に、雇用制度の話について、労働契約法は労働者を守るためにつくっているものだが、研究者の世界には労働契約法とは全く別の制度があり、研究者等を対象とした労働

契約法（雇止め問題）特例法を含めた対応が予定されている。これをやることによって若手の研究者にとって非常にまずい状況になる。

労働者を守るということは実際には状況、場所によっては逆に働くということがあるので、現場の状況を見てこまめな対応をしていただきたい。

（秋山議員）

民間側からいろいろ御提案、御提言をしているが、民間側は現状問題があると、解決すべき課題があるということで申し上げているのであって、制度上問題がないように見えても現実問題があるものをどうやって解決していくのかということが国民に改革を見せるという部分につながってくると思う。雇用の問題については、先ほど御提案があった3点を中心としてぜひとも田村大臣にリーダーシップを発揮していただきたい。

少子化対策の待機児童の問題について、KPIが必要だろうということで2018年までに待機児童をゼロにしようではないかと提案している。政府で出している資料の中で、費用ベースではあるが、保育需要の今後の見通しとして、平成25年あたりから急激に増えて、平成29年度にピークを迎えるとのデータがある。この期間が一番の勝負どころであり、一番困っているピーク時の対応をどうするのかということについて、具体策が必要であろうと考えている。

待機児童の問題については、横浜市が1,500人超の待機児童があって、全国でワースト1位だったのが、林市長の取組によって、2年間で1,500人が200人を切るまでになって、ことしの4月にはとうとうゼロを達成する。これをぜひ横展開していけるようにしていきたい。

もう一つ、なぜ横浜でうまくいったのかということについて、意思決定をして、責任を持ってそれを実行するというのを女性の方がリーダーシップをとられたということが非常に重要な要素ではないかと思っている。いろんな細かい施策を全体として推し進めるためにも、女性の管理職をもっと積極的に日本はふやしていくべきだと思う。まずは数をふやして景色を変えて、そこから新しいことが起こるということを進めていこうということを目指したい。

（三木谷議員）

外国人の積極活用について、私は競争力という観点で言うのであれば、日本人だけでやるのは無理だと思う。世界からベストオブザベストを集めるということが重要で、日本の文化というのは産業競争力上非常に大きな武器になって、ベストなタレントというのは実は日本に連れて来られるのだが、最大の問題は日本人の英語力の低さということ。

楽天は今英語化プロジェクトというのを始めて、新規に採用している技術者の50%は外国人である。日本はすごい人気があって、みんな来たいのだけれども、結局会社の中で日本語しか通じないから来ない。この問題を解決すれば、世界中からすごい技術者がどんどん集まってくると思うっており、中期的に言うと英語問題が一番重要だと思っている。移民政策も重要なのだが、日本の英語のレベルを上げるのが一番重要であると思う。

英語を勉強しなければいけないのだという意識をどうやってつくっていくかということが最も重要なポイントのひとつであって、意識をどんどん変えていくための仕組みを持っていくべきだと思う。

例えば、国家公務員の試験に、今あるいわゆる大学入試のような英語のテストではなく、国家公務員の試験をTOEICかTOEFLにするというのが第一。

もう一つは、今後学生は変わってくると思うが、社会人の英語のレベルをどうやって上げるか、勉強しなければいけないという雰囲気づくりをどうやってやるかということ

がポイントだと思っている。

(新浪議員)

雇用の問題について、ジョブディスクリプションとかいろいろあると思うが、結局大企業からいい人材がこれから伸びそうなところへどう行くかということではないか。新陳代謝を起こす上で、合併したら実は解雇ができないのだというような任意控除をさせないためにも、どうやっていい人材を早いうちから新しい分野に移動させるかという、前向きな意味で法制度をもう一度まとめ直さなければいけない。

いわゆる正社員を守るための制度というような向き合いから、流動性をつくるための制度ということにどう変えていくか。これを見ると、どんどん流動化しようという前向きな制度に変えていかないと新陳代謝が進まない、いいところに人材がいかない。

そして、もう一言言うと、では解雇を濫用するかどうか、そんなに経営者はばかではないよと申し上げたい。この法制度が大企業を中心だと仮にすると、実はそんなに経営者もばかではないか、それともひょっとしたら勇気がないかもしれない。

そういう意味で、これは後の裁判でこれだけ不確定な要素があるという中で、まずはできるのだという制度を大前提にしておくべきであるということ、ジョブディスクリプションだとかという話ではないと思う。まず、やれる制度にすることが非常に重要であるということ、ぜひとも早めに30代、40代で次の人生に行かれるような仕組みをつくっていくべき。

一方で、大企業としては責任として社内研修をきっちりして人材を育成するということをもっとお金を使うべき。ぜひともバランスシート上、いわゆる見えざる資産にすべき。そうすればもっとお金を使って、そして動くときには動きやすい体制ができるということになっていく。

日本としては世界に対してヒューマンリソースというのは資産だと、その分をBSに載せるとか、こんなような具合でどんどん企業も育てる。一方で、企業が人を入れかえなければならないということが現実的にはあるのだから、それを補助するような仕組みに変えていっていただきたい。

(坂根議員)

長谷川議員御指摘の生産年齢人口問題というのは長期的にそうなのですけれども、何もしなかったらどんどん下割れしていく。私どもの会社は元々石川県の出身だが、今再び石川に戻ろうとしているのは、仕事を地方に移さないと少子化対策にもならない、女性活用もできないと思ってやっている。石川の既婚女性の子供の数は2人であり、当社の管理職に至ると2.6人もいる。

女性活用の話について、男女雇用機会均等法を受け、私どもの会社で言うと、1987年から女性採用をふやし始めたが、今、その人たちがようやく40歳代半ばに来て、女性の役員が2人になった。これは時間がかかる。今は事務系の新卒は40%が女性なのですが、技術系は10%しかいない。もっと採りたいのだが、機械科に母数が少ないということがある。効率とかKPIも大事だが、現実的な問題の解決方法をもっと促進すべきではないか。ある意味でアメリカのアファーマティブ・アクションもそうだが、逆差別ぐらいやらないと結局促進できないのだと思う。

今日もこうやって役所はほとんど女性がいらない。せめて役所が率先して女性の比率を増やしていただきたいと申し上げておきたい。

(田村厚生労働大臣)

たくさんのご期待をいただいた。

まず、保育について、待機児童を早急に解消しなければいけないということは認識が同じ。ちょうど昨年、子育て三法の際に、なぜ待機児童が解消しないのか、いろいろと話を聞いてみると、横浜もそうなのだが、トップが意識を持って保育所を作ればできるのだが、お金がかかって、地方負担になるため、待機児童を少な目にしか出してこない。そのため、それを満たしたら待機児童が生まれるという状況が続いている。

全国的に見ても、大体4月と10月で比べると、4月に保育所ができて待機児童が減って、そこから年度末に向けて増える。そういうような状況で、後から後から掘り起こしてきている。今回の制度は、これぐらい人口がいれば、子供がいれば、これぐらいの保育ニーズはあるということを出せと言っており、それと自治体等から出てきた数字が合わなかったら、こちらはもっというのではないかと言えるため、とにかくそこをやらないことには後追い方式になってしまう。

幼保一元化という話について、実際問題いろいろな話を聞いてみて無理だなと思ったのは、0、1、2歳は幼稚園は預かっていない一方、待機児童は0、1、2歳であり、幼稚園をくっつけたところで幼稚園が0、1、2歳をやりたいと言わない限りは待機児童を解消はできない。今回は、手上げ方式でやりたいところはやりなさいということで、幼保連携型の認定こども園というのをつくって、これは今その効果について見ている。

また、制度上、株式会社は保育園には自由に参入できる。今回の法改正でも「認可するものとする」とした。ただし、ある程度社会的に信用ができる人、ある程度財政的にしっかりとした基盤がある人、社会福祉事業みたいなものをある程度経験した人が中に1人メンバーとして入っていただくということ。これら三つの要件がクリアできれば保育所に参入できるようになっている。

1つだけ意見が違うのは、もう少し基準を緩和し、保育士を減らしてもいいではないかということについて、実は今東京では、認証保育園で入れといたら親が怒り出して、そんな質の悪いところに入りたくないと言って今、異議申立てをやっている。親は自分の子供には最低限の質は担保してほしいと言う。認可保育所を作っていけば問題が解決するので、それを作らせるために各自治体にちゃんとニーズ調査をさせ、お金は消費税前で1兆円ぐらい何としても子育てに持ってこようという話をしている。

また、潜在保育士が非常に多い。働いているのが42~43万人、保育士の免許を持っているのが100万人強であり、そこを掘り起こすためには待遇改善しなければならない。保育所に待遇改善をしろというので今国会での補正予算で、保育所の処遇改善の予算を付けている。これは一時的なものではダメなので、こういうものを経常的に払えるようにしていくことで、待機児童の解消を図っていきたい。大分以前から規制改革会議やいろんなどころのお話をいただいて制度を変えてきているというのが実態であるということはお理解いただきたい。

移民について、外国人労働者、これは高度人材と、単純労働の方々と2つある。単純労働の方は、今、技能実習制度というのが以前は研修みたいな話だったが、もう労働という形とした。ただ、これも実習であり、3年たったら帰す。一定の枠を決めて単純労働者も入れていくということは議論の価値があると思う。一方で、EPAで介護職員などは枠を決めており、まだ完全には進んでいませんがこういうことをやっていきたい。

いろんなやり方はあると思うが、ただ、その方々がずっと移民のような形で滞留されると、国民との間でいろんな問題も起こってくる可能性があるため、入って出す、といったことを考えていくというのが1つの方法かと思う。

解雇法制について、これは野党のときから、ここがあるから若い人たちが入ってこられないなど、どうすればいいのかなというので同じようなことを考えて検討したが、どう検討しても法律を作っても司法審査が行われる。そこは何かというと働き方の問題で、働き方もグローバルスタンダードでなければ変わらない。日本のメンバーシップのよう

な形でやっていけば、当然、この仕事がなくなってもこちらの仕事があるだろうという話になるため、解雇回避努力義務はかかる。ところが、そもそも海外のようにあなたはこの仕事という話であるならば、それがなくなってしまえば解雇となるわけで、これを裏返せば先程の研究員の話になる。

そもそも研究者のプロジェクトで6年間のプロジェクトで研究をやると、その仕事なくなるのだから、本来はそこで例の労働契約法の5年などという話はなくなってしまふ。仕事なくなったら本来は解雇できるのだが、それが本当に大学に職がないのか、同じ職務がないのかと考えると、大学の違うところで同じような研究をやっているという話があればそこに職があるではないかという、継続雇用といえますか無期雇用になるではないかという話があり、問題意識を持っている。

一方で、解雇法制という話になると、4要件みたいなことを書くことはできると思う。それを元に指針が何かを作ることはできると思うが、指針を作った後にそれが問題だと言われる可能性がある上、そもそもそういうものを作っても今と変わらないことになるかもしれない。働き方が変わらないと、海外と同じようにできないというところにひとつ問題があるのかなという問題認識を持っている。

ハローワークに関して、おっしゃられるとおり、情報というものはもちろん求人の方の御理解をいただいた上で民間に開放するという事は考えてもいいかなと検討させていただいている。ただ、よく地方移管という話があるが、私もハローワークに行きますと、東京の新宿のハローワークに埼玉の方々が来て、埼玉沿線の求人を探している。これは日本全体のネットワークでないとなかなか難しいかなということで、実は埼玉県を特区にして、知事に協定を結んで指示を労働局にできるようにしており、そういう努力はしているということは御理解いただければありがたい。

(甘利経済再生担当大臣)

例えばハローワークと民間をつなげる場合には、個人情報保護のこともあるが、欲しい人材のスキルとか経歴とか、大卒工学部のこういう人が欲しいのだと、人を欲しい方と職を求めた方でもっと情報開示ができないか。

放っておけばその会社ごと倒れてしまうところにいるよりも、スキルチェンジをして、求められるところに行ったほうがよい、ということが世の中に見えるようにしなければならない。

戦力をバージョンアップして、あるいはスキルチェンジをして、必要としているところに行けるようにして行って、そうやって雇用を抱えて離さない状態から、流動化してより戦力になるようにする政策を行うべき。

今日は大変に熱心な御議論をいただき感謝。今日の議論を踏まえて明らかになった論点について、次回の産業競争力会議において、この議論を深めていきたい。

このために、今日の議論の担当民間議員の方におかれては、民間議員ペーパーを更に進化させていただき、次回の産業競争力会議に御提示いただきたい。

また、関係省庁は、本日の議論を踏まえて、民間議員の方々の御提案について、どの点が具体的に対応可能なのか、どの点ができないと、それはこういう理由だときちんと説得できるような資料を作成し、次回の産業競争力会議に提示いただきたい。

(以上)