

2022年11月10日

第12回新しい資本主義実現会議にあたっての意見

公益社団法人経済同友会
代表幹事 櫻田 謙悟

新しい資本主義の根幹となる持続的な成長と分配の好循環を達成するために、労働市場改革は必須の課題であり、企業間・産業間の労働移動の円滑化とリスクリングの充実による構造的な賃金引上げの同時解決に取り組む考えに全面的に賛同いたします。そのうえで、今般の取り組みをより実効性のあるものとするために、特に重要な点として、以下3点の意見を申し上げます。

(1) 産業分野・業種・業態などに応じた個別具体的支援策の設計

とりわけ、中小企業で“働く個人”を支え、挑戦を促す支援に注力を

分厚い中間層の形成には、国内企業数の99%を占め、全労働者の7割を雇用する中小企業の活力を高めていく視点が不可欠です。しかし、中小企業の実態は多種多様であり、企業組織を対象とする一律の支援では、競争力や将来性の乏しい中小企業の退出を妨げ、構造的賃上げや成長分野への労働移動を損なう恐れがあります。人口減少下においては、労働者一人ひとりの生産性を高め、成長が期待される産業・企業へシフトしていくことが重要であり、組織ではなく“働く個人”に着目して、支援策を設計すべきです。

そのため、今般の検討にあたっては、企業規模に基づいた支援策の検討ではなく、新しい資本主義を支える産業分野や技術、製品・サービスなどを精査するとともに、そこで必要となる具体的なスキルを描き、その習得につながる施策を設計することを求めます。リスクリングの効果や必要性はすでに衆目の一致するところである以上、具体的な内容を詳細に示し、“働く個人”の挑戦を後押しすべきです。

意欲とスキルに富んだ人材が集う企業こそ、規模の大小を問わず新しい資本主義を担う存在であり、“働く個人”への支援が分厚い中間層を支える活力ある中小企業の形成を加速すると考えます。

(2) すでに取り組んでいる企業が直面する課題の解決に向けた労働法制の改革を

グローバルな人材獲得競争を展開している大企業を中心に、一部の企業はすでに、リスクリングやジョブ型雇用の導入、キャリア採用を加速する賃金体系の見直しなど、今回示されている論点に取り組んでいます。当然のことながら、製造業・非製造業、

事業領域や海外での事業規模、進出地域の違いなどによって進捗状況は様々ですが、保険・デジタル・介護で事業を展開している SOMPO ホールディングスの場合には、こうした取り組みを進めなければグループ内の事業領域をまたいだ人事異動や処遇面における公平性の確保、高度人材の獲得などに支障をきたすという現実があります。

こうした現実に向き合い“人への投資”を進める企業の障害となっているものは、旧来型の雇用慣行を支えている各種の労働法制です。今回示された論点では、労働法制の改革は言及されておきませんが、先んじて取り組んでいる企業の声に耳を傾け、さらなる前進を促すべく、労働法制の改革に着手することを求めます。

(3) 隗より始めよ 国家公務員を対象とする“人への投資”を

今回の論点に含まれていないもう一つの重要課題は公務員です。経済同友会では、新しい資本主義は、民間企業だけでなく、日本に関わるあらゆるステークホルダーを意味する生活者の共創により初めて実現すると考えており、そこでは当然、公務員も重要な担い手と位置付けられます。

これまでも国家公務員制度改革や霞が関の働き方改革が進められてきましたが、昨今の官僚志望者の減少や若手官僚の大量離職を前に、公務員を対象とした“人への投資”を進める必要があると考えます。具体的には、給与水準の引き上げ、リスキリングのための環境整備、職務給への移行、一度離職した人材のスキル・経験に応じた待遇での再任用（いわゆるリボルビングドア）などの推進です。

「隗より始めよ」の言葉に従い、国家公務員を対象とした“人への投資”を進めるべく、本会議において、各国における公務員のリスキリングなどの取り組みを精査し、ベストプラクティスを導入していくことを求めます。

以上