

第16回「新しい資本主義実現会議」コメント

I. 成長分野への労働移動の円滑化／能力向上支援

- ◎ 日本大企業で人員が最も多いのはバブル入社(1988～92年入社)という年齢の中間層であり、社内の意思決定の弊害になっていると指摘もある。
 - ① これからの10年かけて活性化している日本企業とできていない企業に分かれ目は、この年代層が会社に職を与えてもらうようにしがみつくとなく、リスクリテラシー等で円滑に労働移動して社外で新たな職を得られていることであろう。
 - ② ただ会社都合でなく、自己都合の選択肢を広める学び直し支援策として個人経路の給付が主となっていること、および、失業給付の要件の緩和に賛同する。
 - ③ 一方、会社都合による解雇制度の緩和をタブー化すべきでなく、労使間で議論すべき。解雇できないから「窓際」や「左遷」に追い込むことは不幸な状態しか生まなく、人的資本の無駄。

II. 個々の企業の実態に応じた職務給の導入

- ◎ 職務給(ジョブ型雇用)が機能するためにはパフォーマンスや適格性の適正な評価が不可欠。その評価制度を企業で促進するために、人的資本関連の情報開示の制度設計で工夫できないか。

III 多様性の尊重と格差の是正

- ◎ 中小企業の賃上げ実現に適切な価格転嫁を受け入れる社会常識を促すべき。

- ◎ キャリア教育を含む教育改革には、教育の出口である企業の入口、すなわち、一括新卒採用の慣習の変革が不可欠。企業が主導して解決すべき課題であるが、学歴や資格などのコンテンツ型の新卒採用だけでなく、経験値や素質などのコンピテンシー型の若手採用を促進することを人的資本関連の情報開示の制度設計で工夫できないか。

- ◎ 日本の新しい資本主義において外国人労働者との共生は不可欠。グローバルサウスから生活向上のため来日する外国人労働者の人権の尊厳は特に本年G7議長国であるからこそ日本は意識を高めることが重要であり、
 - ① 同一労働・同一賃金制の施行は外国人労働者も含むべき。
 - ② 長年、人権が問題視されている技能実習生制度を廃止。転職可能な特定技能制度の改善を検討し、同制度の普及を促進すると同時に外国人労働者の日本社会への共生プログラムに予算付けすべき。
 - ③ 労働者として入国した訳ではないが、入管収容所等における外国人への信じ難い人権侵害の阻止は徹底すべき。