

第 16 回新しい資本主義実現会議 意見書

2023 年 4 月 12 日

株式会社経営共創基盤

IGPI グループ会長 富山和彦

・今後のキャリア形成モデルに関する諸政策の根本理念として、以下の二点が重要と考えます。

- ① 働く人々から見て、同じ会社で長年キャリアを積み上げるか、転職しながらキャリア形成をするか、の選択について国の制度や諸施策が中立的であること
- ② 様々な支援策が「大企業の男性ホワイトカラー正社員」の外側、勤労者の 8 割を占める中小企業の従業員や非正規、フリーターなど「残り 8 割の人々」を包摂していること

・その脈絡で今回提示されている論点と方針に賛同しますが、その中で特に議論が分かれる可能性のある項目について、コメントします。

・リ・スキリングについて企業経由から個人経由に大きくシフトすることは、かかる破壊的イノベーションとゲームチェンジの時代に、古いゲームをやっている既存企業の新しいゲームに関するリ・スキリング能力の乏しさ（プロ野球チームがプロサッカーやブレイキンのスキルを教えられるか）、従業員の市場価値を高め転職リスクを高める新しいスキルを身につけるリ・スキリングを行う動機付けに限界があること、そして組織基盤の弱い中小企業の従業員や非正規雇用の人々のリ・スキリング機会を担保する点で合理的であり、躊躇なく進めるべきです。裏返して言えば、真剣に新しいゲームをやろうとする企業は、政府支援がなくても生き残りのためにリ・スキリング投資は最優先で行います。

・リ・スキリングの対象スキルについて、「残り 8 割の人々」に対する包摂性と中途半端なホワイトカラー業務が AI でいよいよ破壊されることを考えると、今後ますます人手不足が深刻化する観光業や物流運輸業などのローカル産業の従事者、現業的なエッセンシャルワーカーが求められるスキルの強化、資格取得への支援を強化すべき。国民全体に与える所得上昇効果はこちらのインパクトの方が大きいです。

・同一企業キャリアと転職キャリアの中立化という観点からは、自発的な転職の前提となる自発的退職を実質的に罰している仕組みは、今やキャリア選択に関する不合理な差別（憲法 14 条）、ひいては職業選択の自由（憲法 22 条）を侵害しかねない施策として撤廃すべきであり、特に差別性が顕著な以下の項目については早急に完全中立化対応すべきです。

－失業給付制度において自己都合か会社都合か（これ自体も実はかなり交渉ベースで運用される曖昧な基準）で給付開始までの期間が異なっていること→**同一期間へ**

－退職所得課税制度について勤続 20 年を境に 1 年あたり控除額が 40 万円から 70 万円に増えること→**控除額は勤続年数に関係なく一定額とすべき**

－厚労省の「モデル就業規則」において、退職金の勤続年数制限や自己都合退職者に対して退職金などについて不利な扱いを例示していること→**完全中立的なモデルに改訂するとともに民間企業に対して就業規則、退職金制度についてガイドラインを提示すべき**

－不当解雇の裁判救済は解雇無効・職場復帰のみ→**労働者の側に選択的な金銭救済（転職を前提）を認めるべき**

・企業は従業員を囲い込みたいならば、仕事と職場と処遇の魅力度、エンゲージメントを高めることが唯一の王道であり、自発的退職を色々な形でいじめて隷属を強いるような前近代的な仕組みは放棄すべき（若い世代から見るとかかる制度にしがみついていること自体が企業の魅力度を下げる）。

・次回以降の課題として、構造的な人手不足（少子高齢化に起因）による賃金上昇（労働市場）とインフレモードに転換する中での金利上昇（資本市場）と言う、二つの市場からの規律がほぼ四半世紀ぶりに本格復活、すなわち低生産性企業の退出あるいは高生産性企業への再編圧力が高まる中で、かかる大転換によって政策意義を失いむしろ持続的な所得上昇に向けて障害となりうる政策や制度の点検と対策は極めて重要と考えます。

例)

－最低賃金制度

⇒本来の制度趣旨からみて、構造的な人手不足の時代に個別事業者の支払い能力は、労働者の生存権保障（憲法 25 条）にとってどこまで重要な因子か？

－多数決私的整理の未整備や経営者保証

⇒経営者とその家族のハッピーリタイアメントを妨げていないか？M&A 等を通じた高賃金企業へのスムーズな労働移動を妨げていないか？