

5月16日開催第18回『新しい資本主義実現会議』提出資料

東京大学 柳川範之

- ・ **どんな年代、どんな立場の人も、社内に限らず、より適材適所の働き場所を見つけられること**
 - ・ **会社を主語としてきた社会から、個人が主役となる社会に転換し、個人が働き方をしっかり選択できる社会にしていくこと**
 - ・ **誰にでも、リ・スキリングや学び直しの機会が用意されていること**
- は、これからの日本社会にとって欠くことのできないポイントである。

そのためには、今回提示されている**三位一体労働市場改革の指針（案）**を、**しっかりと実効性あるもの**としていくことが不可欠である。

特に以下の点については、実効性を確保するための**具体的な詰めが欠かせない**

・リ・スキリングに関する個人への直接支援の拡充

在職者への学び直し支援策について、5年以内に、過半を個人経由の給付とするよう具体的をしっかりと講じること

スキルの証明が可能な Off-J Tでの学び直し、習得したスキルの履歴の可視化、キャリアコンサルタントの役割の強化等の具体化もしっかり行うこと

・雇用調整助成金の見直し

在職者によるリ・スキリングを強化するため、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくする助成率等の見直しを確実に行うこと。

- ・ **失業給付制度の見直し**

自己都合による離職の場合と、会社都合による離職の場合とで、できるだけ要件を同じにするための具体的制度設計を確実に行うこと。

- ・ **退職所得課税制度の見直し**

退職所得課税については、長期勤続年数のほうが有利になる制度を、経過措置を考慮しつつも、早急に見直すこと

- ・ **モデル就業規則の見直し**

退職金の勤続年数による制限、自己都合退職者に対する会社都合退職者と異なる取り扱いを例示しないようにすること

- ・ **副業・兼業の奨励**

- ・ **職務給の導入**

ジョブの整理・括り方の整備、それに基づく人材の配置・育成・評価の再検討を早急に進め、職務給導入を実効性あるものにしていくこと。

- ・ **国家公務員の育成や評価に関する仕組みのアップデート**

これらを通じて、日本企業と外国企業間に存在する賃金格差を、大きく縮小させていく必要がある

そうでないと必要な労働力が国内で確保できなくなるおそれ