

第 19 回新しい資本主義実現会議に対する意見

令和 5 年 6 月 6 日
公益社団法人経済同友会
代表幹事 新浪 剛史

今般の改訂版(案)は、これまでに検討・決定した計画・指針を盛り込み、大変意欲的な改訂となっている。ただ、依然、難しい課題も残されているため、夏以降の議論に向けて意見を申し上げる。

(1) 共助の普及に向けて

- ・ 「新しい資本主義」がこれまでの資本主義と大きく異なるのは、官だけでなく、民間も社会課題解決に取り組んでいく点。その際の鍵は「共助」であり、自ら行動できなくとも、社会課題解決の一助になりたいと思う共助への志を結び付けていくために、一層の検討が必要。
- ・ 今回、インパクトスタートアップの認証制度の早期発足や、育成支援へのふるさと納税・企業版ふるさと納税の活用が掲げられた。速やかな実行は当然として、さらに一歩進め、認証を受けたインパクトスタートアップには、十分な税制優遇を伴う寄付を直接実施できる枠組みを整えてはどうか。
- ・ NPO の監査機能やガバナンスの充実には、支援元企業による用途や成果の把握も一助となる。認証に基づいて寄付・連携を推奨するプラットフォームを整備し、企業との結び付きを強めていく。
- ・ 経済同友会では、新公益連盟やインパクトスタートアップ協会と連携し、プラットフォーム整備に取り組むことで、共助に基づく「新しい資本主義」実現の一翼を担う覚悟。

(2) スタートアップ活性化について

- ・ 大前提として、スタートアップの成長にはニューフロンティアが不可欠。新たなビジネス機会の創出に向け、あらゆる分野で一層の規制改革を断行しなければならない。
- ・ その上で、スタートアップ育成 5 年計画で掲げられた成長(規模の拡大)には、M&A やグローバル展開の基盤となる会計基準の見直しが急務。また、規制改革と併せ、スタートアップが成長しやすい環境整備を加速するため、以下の検討を求める。

会計基準の見直し

- ・ IPO 偏重を改めるには、スタートアップ同士も含めて M&A を加速する環境整備が不可欠。国際会計基準に即して会計基準を見直し、のれん代償却を巡る基準の統一、国際会計基準への移行に要する負担軽減、上場後のストックオプション発行の条件緩和などの議論を進めるべき。
- ・ 会計基準は、本来、専門家の自律性に委ねられるべき領域だが、スタートアップ活性化を重要政策課題とする以上、政府として考え方を議論し、しっかりと発信すべき。

成長しやすい環境づくり

- ・ スタートアップを支える VC 自体を大型化させていく視点も必要。個人による VC への投資を促進する日本版 VCT の早期具体化を。
- ・ スタートアップの人材獲得に不可欠なストックオプションについて、今回、税制適格ストックオプションの条件が大幅に改善された意義は大きい。他方、今回の信託型ストックオプションの税務処理を巡る混乱を見ると、諸制度についての十分な周知・理解促進がなされているとは言い難いため、有為の人材が集まるよう透明性の高い運用とさらなる改善を。
- ・ 米国では、大学の優位性・独自性がスタートアップ創出の基盤となり、各都市に独自の産業クラスターが形成されている。大学・自治体と連携した地域別産業クラスターを議論してはどうか。

(3) 人財の活性化と最低賃金の引上げについて

- ・ 「三位一体の労働市場改革の指針」により、キャリアデザインやリスキリングを支える環境整備が進む。さらに、官民を問わず、あらゆる人財の活性化を進めるため、今回示された国家公務員のキャリア形成支援の取り組みを速やかに具体化する必要。
- ・ 課題は成長分野への移動に向けて、経営者・働く人が実際にアクションを起こすか否か。その際のキーワードは「予見可能性」と「期待値」。賃金・収入が上昇する目途が示されることで、投資・廃業などの経営判断も転職・キャリアアップも行いやすくなる。

最低賃金の引き上げ

- ・ 産業構造の転換を進め、持続的成長を実現するには、新規参入の促進とともに退出の円滑化が不可欠。政策の基本は企業を守るのではなく、働く人を支える視点。

- ・ 経営者が退出を希望するか否かの判断材料の一つは、売上見込みと人件費などのコストとの比較。人手不足の中で漠然と不安を抱えるのではなく、予見可能性をもって退出すべきか否かを自発的に検討できる環境が望ましい。
- ・ 働く人にとっても、将来の賃金上昇が見込めることは就労意欲の向上につながる。
- ・ 夏以降に議論を行う今後の最低賃金引き上げの方針については、5年後に1,500円といった時間軸を伴う目安を掲げるべき。

年収の壁の見直しについて

- ・ 成長と構造的賃金上昇の好循環を実現する鍵は、価格転嫁に加え、消費を支える「収入」の増加(時間当たり賃金の上昇では不十分)。
- ・ 少子化対策を考えると、特に子育て世帯の収入増加が重要だが、年収の壁が制約となり、本来働く意欲のある短時間労働者も就業調整をかけることで年収が増えず、昨今の賃金上昇の成果がきちんと反映されていないのではないか。
- ・ 同時に、一人あたり労働時間の減少の結果、賃金を引き上げても集まらない人手不足が加速し、サービス産業の経営が圧迫され、持続的な賃上げを難しくする悪循環。
- ・ 年収の壁の見直しにあたり、まずは、短時間労働者に社会保険制度のメリット・デメリットを正しく認識していただくことも必要。
- ・ 確かに、社会保険料を負担することは、現在の手取り年収の減額につながるが、将来的には厚生年金の給付を得られるため、高齢期の貧困リスクが軽減される面もある。
- ・ 例えば、従来の制度に加え、将来の給付を抑える代わりに事業主負担分のみを納めるなど、複数の選択肢を用意し、短時間労働者には、それぞれの事情に応じて選択していただく仕組みも検討するべきではないか。
- ・ この仕組みであれば、給付と負担の公平性も担保できる。また、年収の壁の制約がなくなり、結果的に人手不足の解消にも寄与。
- ・ このような大胆な改革案など、働きたい方が制限されることなく働ける環境を整備し、結果的に賃金上昇が収入に反映されるよう、速やかに制度の見直しの議論を開始することを強く要望。経済同友会としても検討を進める。

以上