

2024年5月9日

株式会社経営共創基盤

IGPI グループ会長 富山和彦

第27回新しい資本主義実現会議 意見書

- 構造的、恒常的人手不足時代に入った今、労働市場は既にコペルニクスの
転換、それも不可逆的な大転換期に入っている。
 - － 伝統的大企業でも中途採用組が主流へ
 - － ジョブ型シフトも副業制度も着々と進んでいる
 - － 個人のキャリア人生設計の考え方も激変中
 - － 少なからずの大企業がなぜ組合要求よりも高い回答を出すのか
 - ▶ 人材流出（転職）圧力こそが最大の賃上げ圧力
 - － 非正規も今や自発的非正規選択が主流に
 - ▶ 非正規賃金が先行的かつハイピッチで上昇している現実

- 問題は労働（市場）政策や労働制度に関わってきた人々（政労使、学者、
法曹・・・）において、過去の経緯から形成された常識や認識が、大転換
後の最重要課題である労働生産性と賃金上昇の足を引っ張る制度や法判断
を温存してしまうこと→スタグフレーションリスクの源にさえなりうる

- 1960年代からの終身雇用と年功制が有効に機能した高度成長の30年間
- 1990年代からの終身年功制で（正規）雇用を守ったデフレ停滞の30年間
- 今後は労働移動圧力が雇用と賃金を押し上げる時代

- まずは今起きている大転換の事実を先入観なしに認識し、過去の思考的経路依存をアンラーンすること（参考資料）
 - 60年間の呪縛から解放されて実態変化を素直にみつめれば、自ずと新しい時代に国民、働く人々の福利につながる労働政策に転換できるはず

- 資産運用立国に向け残された重要課題は「アセットオーナー」の進化、プロフェッショナル化
 - 上場企業（コーポレートガバナンスコード、但し会社法の機関設計問題は課題）、機関投資家（スチュワードシップコード）の改革は着々と進んでいるが、インベストメントチェーンの起点（かつ最終受益者）であるアセットオーナーは甚だしく後れを取っている
 - ここに焦点を当てたソフトロー（プリンシプル）が必要なのと公務員共済のような公的性格の強いアセットオーナーは進んで範を示すべき