

第 33 回新しい資本主義実現会議 意見書

2025 年 4 月 23 日

株式会社 IGPI グループ 会長

富山和彦

- ・労働供給制約時代、ホワイトカラー消滅時代において、長期持続的な賃金上昇を実現するには三位一体の労働市場改革の加速と強化が必須。
 - －転職に不利な慣行、制度、税制が未だ少なからず存在しているのは大問題
- ・付加価値労働生産性の持続的向上のためには、学生段階～社会人段階を通じた、新たな産業構造、社会構造を前提とした人的資本投資が必要。
 - －漫然とホワイトカラー就職を目指すことが主流の高等教育（特に文系総合大学）の抜本的見直しは急務→大半の大学は文理を問わず高専モデルに転換すべき
 - －リスクリングについても、企業はビジネスモデルの変容とそこで必要となるスキルセットを明確に提示して遂行すべき→カフェテリアモデルは最悪
- ・もっとも円滑な労働移動は M&A であり、生産性と賃金押上げの最有力手段（労働供給制約経済では、高生産性・高賃金企業が低生産性・低賃金企業を買収することになる）
 - －中堅中小企業の M&A 市場整備は極めて重要（我が国はなぜか M&A 仲介業と VC についてはまともな業法もまともな自主規制制度もない）
 - －債務超過企業においてもスムーズな M&A を可能にする制度整備（経営者の個人保証の制限、私的整理の多数決法制）を急げ
- ・中堅・中小企業への経営人材≡よそ者、若者、ばか者の人の流れを強化すべき
 - －シニア経営人材だけでなく DX/AI イノベーションの時代においては若手の有為人材を応援する VFJ（Venture For Japan）モデルの方が実は重要かつ実際に機能する
- ・最低賃金の早期引き上げを逡巡してはならない
 - －立憲民主主義国家においては、自由な市場経済が人権保障上の制約を受けるのは当然
 - －最低賃金制度は憲法 25 条の生存権に根拠
 - －我が国の最賃水準は先進国の相対的貧困（健康で文化的な生活）ラインの目安である賃金中央値の 60%または賃金平均値の 50%（両者は統計的に概ね同じ水準）を約 2 割も下回っており、いわば先進国標準では違憲状態。すなわち直ちに 2 割引き上げても「自由な市場経済」原理とは法原理的にまったく矛盾しない
 - －社会実態として賃金（≡最低賃金）が安いために地方の社会インフラは働き手がいなくなって危機的な状況。中小企業の倒産で危機になるわけではない、これが実態
 - －7%の最賃引き上げで本当に 2 割の地方中小企業が休廃業したら、地方の中堅中小企業の賃金水準は間違いなく上がり、社会インフラの持続性も高まる。