

第 33 回新しい資本主義実現会議に対する意見

令和 7 年 4 月 23 日
公益社団法人経済同友会
代表幹事 新浪 剛史

<議題 1. 人への投資・多様な人材の活躍>

- 人口減少により労働力が不足する中で、人材流動化を進めることは、企業の新陳代謝を活性化し、真に競争力ある企業が生き残る経済社会の構築につながる。
 - 企業と個人が生産性を高め、競争力を強化するためには、流動性の高い労働市場を形成し、人材を一つの企業の中で抱え込むのではなく、経済社会全体で個人の能力を引き出す発想に転換する必要がある、その制約となるものを排除していかなければならない。
 - 労働供給制約下において、人材の獲得競争に対応できず、魅力的なジョブや報酬等を提示できない企業は、個人から選ばれず淘汰されていくことはやむを得ない。
 - 同時に、個人に対しては、望むままに挑戦でき、経済社会の変化に応じたスキルを習得し、健康で働きたいだけ働ける環境を整えることが重要。
 - 労働市場改革について、既に様々な論点で議論がされている中で、特に、令和時代に合った雇用制度の実現に向けて、以下の取り組みを早急に議論すべき。
- (1) 多様な個人の活躍を可能とする労働法制への見直し
- (2) 会社分割時の労働契約継承に関する対応の迅速化

(1) 多様な個人の活躍を可能とする労働法制への見直し

- 基礎資料 13 ページにある通り、25-44 歳の社員の 8 割以上が自律的・主体的なキャリア形成をしたいと考えている。さらに、厚労省の調査では、労働者の 1%程度が自己成長のために長時間労働を好ましく思っている。
- このような方々がイノベーションの担い手であり、彼ら彼女らの活躍を妨げないためにも、従来とは異なる新たな働き方を併存させるべき。
- つまり、令和時代に合った雇用制度には、成果に基づいて報酬を得ることを前提として、自律的に働く個人の多様なニーズに応える柔軟性が求められる。
- しかし、現在、各社でジョブ型雇用として運用されているのは労働基準法に基づく既存制度の掛け合わせであり、労働時間規制の対象のため、意欲のある個人が自律的に働くことができない。
- そのため、労働基準法に依拠する働き方に加え、労働契約法に基づく個別契約を締結して一人ひとりが柔軟に働く新しい雇用の在り方が不可欠ではないか。
- これにより、多様化する働く個人のニーズに沿った真に自律的な働き方が実現できる。是非、新しい雇用契約の法的根拠を定める労働契約法改正、労働基準法の適用除外を明確化する同法改正に向けた議論を進めるべき。
- ただし、働きたいだけ働くには、健康が大前提。他方、業務の内容や負担の質が多様化する中で、一人ひとり異なる健康リスクを考慮しない画一的な時間設定による健康確保措置には限界がある。
- そのため、労働者の自律性を尊重し、使用者による労働時間管理義務を免除した上で、その代替措置として、労働者の健康を守るための支援義務を労働安全衛生法上に新設することも必要。
- 具体的には、個人が自らの働き方や健康状態に応じて最適な措置を選択できるように、使用者は定期的な健康診

断に加え、人間ドックの実施、医師との面談、ウェアラブル端末と健康管理アプリの提供、パルスサーベイなどの仕組みを整える。個人はこれらを活用し、自らの健康維持に努める責任を負う。

- また、健康状態を可視化できる IT ツールの提供、自律的な時間管理に関する各種研修の実施、必要に応じた専門家による相談制度の整備など、自律的に時間管理ができるようなインフラ整備を使用者に義務付けるべき。
- 併せて、各社の労使自治のもとで、随時撤回可能な同意手続き、納得性のある処遇の保証など、悪質企業による濫用防止に向けたガイドラインも整備する必要がある。

(2) 会社分割時の労働契約継承に関する対応の迅速化

- 企業にとって会社分割は経営上実効性の高い選択肢だが、現行法では、従従事労働者の定義が曖昧で、労使双方にとって不透明な状況である。具体例や裁判例をデータベース化し、アクセスしやすい環境を整えるべき。
- また、各労働者に対し会社分割に関する通知する必要が定められているが、書面による通知しか認めていないため、電子メールなどでの通知も認めるべき。

<議題 2. スタートアップ、科学技術・イノベーション>

(1) スタートアップ創出に向けた規制改革の推進

- スタートアップが次々と生まれ、経済のダイナミズムをつくるためには、既得権益を打破し、新たな市場を創出する規制改革の推進が不可欠。
- 具体的には、ライドシェア新法の導入、革新的医療などの保険外診療と保険診療を併用する混合診療の拡大、医療費を抑制しつつ質の高い医療の提供を目指す医療法人の経営効率化などに向けた規制改革が必要。
- また、健康で働きたいだけ働ける社会を実現するためにも、健康寿命を延伸する予防医療の拡充が非常に重要。
- なお、スタートアップの創出には、約 300 兆円に達する民間企業の余剰資金を国内投資に回すことが欠かせないため、その観点からも規制改革を推進していくべき。

(2) 科学技術力向上に向けた博士人材の徹底的な育成

- 次に、イノベーションや新たな付加価値の創出には、R&D の強化が不可欠だが、研究の質の指標である高被引用論文数において、日本は世界 13 位に低下するなど、我が国の科学技術力の相対的沈下は著しい。
- 特に、博士人材の減少は危機的状況にあり、博士課程進学者は過去 20 年で 2 割減、米中韓などと比較しても日本のみ減少傾向である。
- 博士課程学生の経済支援が限定的であること、博士号取得の経済的メリットやキャリアの将来性が不透明であることなどから、学生が進学を躊躇しているのが現状。
- この状況を早急に打破すべく、まずは、第 7 期科学技術・イノベーション基本計画において、博士人材の育成・活躍を戦略の核に据え、国としての長期ビジョンとロードマップを示し、重点分野や施策・数値目標を年度計画で具体化することが求められる。
- また、博士後期課程の経済支援の強化に加え、企業版ふ

るさと納税制度の税額控除の範囲拡充などを実施し、企業からの支援も促進すべき。

- さらに、従来の論文数・インパクトファクター偏重から脱却し、学際研究、産学連携、社会実装の取り組みを評価対象に含める新たな基準を策定の上、政策の決定・評価に反映すべき。
- また、ポスドクのキャリアアップ支援として、産総研や理研など、国立研究開発法人を活用し、ポスドクを体系的に教育の上、企業ニーズに適合したスキルを身につけるプログラムを全国に拡充することも重要。大学ポストに限らず、民間企業へのキャリアパスを広げることで博士人材が活躍しやすい環境を整えるべき。

(3) AI の更なる利活用に向けた取り組み サイバーセキュリティの重要性

- 最後に、科学技術力の向上にあたり、AI の更なる活用が非常に重要。国際的な開発競争が激化する中で、安全保障上の観点から、AI を支える半導体やエネルギーといった分野も含めて、分野を横断した連携を強化していかなければならない。
- また、AI の利活用に関する国際的なルールが整備されていないため、日本が旗振り役として、ルールメイキングに積極的に乗り出していただきたい。
- 日本国内においても、AI の利活用の促進に向けて、データ活用の在り方や個人情報保護法をアップデートすべき。
- 加えて、AI が進展する中で、サイバーセキュリティも非常に重要。政府においては、能動的サイバー防御の議論の中で官民連携強化に向け動き出しているが、情報提供や情報開示、サイバー保険の在り方など、法整備を必要とせずに取り組めることから早急に進めるべき。

以上