

2022年5月20日

第7回新しい資本主義実現会議にあたっての意見

公益社団法人経済同友会
代表幹事 櫻田 謙悟

「人への投資」を進めるにあたっては、企業という組織を守るのではなく、“働く個人”を支え、挑戦を後押しする視点が重要です。新しい職種が次々と生まれ、市場が急速に変化する現代の経済社会では、論点案に示された働き手のスキルアップや人材育成策の拡充などの取り組みでは不十分です。イノベーションにより社会課題解決と収益を両立し、労働の価値に応じた賃金を支払う産業・企業へとダイナミックに人材が移動していく環境の整備が不可欠であり、新陳代謝の加速と雇用の流動化を強力に推進していかなければなりません。

こうした視点の下、以下の通り、意見を申し上げます。

1. 新陳代謝の加速に向けてあらゆる政策を

日本は過去30年にわたり、成長できていない現実があります。その原因は、日米の時価総額上位企業の変遷を見れば明らかな通り、産業・企業の新陳代謝の不足です。日本は国際的に見て開業率・廃業率がともに低く（2022年版「中小企業白書」第1-1-39図：米英独仏との比較）、OECD諸国の中で平均賃金に対して最低賃金を低い水準に抑えている現状も併せて考えれば、新陳代謝よりも雇用の安定を重視し、既存企業の存続に力点を置いてきたと言えます。

しかし、最大のステークホルダーである“働く個人”が十分に活躍でき、労働の価値に応じた賃金を得るには、企業の存続による雇用の安定よりも、雇用の流動化を通じて新陳代謝が加速する環境を整えることが重要です。

日本の企業の99.7%は中小企業であり、全従業者数の7割弱が中小企業で働いている以上、「新しい資本主義」の実現には、企業の存続ではなく、競争力強化の観点から中小企業に焦点を当てた検討が必要です。本日の基礎資料の中で価格転嫁に関する現状が報告されていますが、賃金が伸び悩んでいる原因や雇用の流動性向上、海外と比較した生産性などについて、マクロでの

傾向把握に止まらない多角的な分析を行い、中小企業の新陳代謝を促進する取り組みを徹底的に議論すべきと考えます。

2. 阻害要因の見える化と集中討議を

兼業・副業の推進をはじめ、今回の論点案も、直近数回の会議の論点案と同様に、様々な場で議論されてきた項目が大半を占めています。そのため、検討すべきは実行を阻害する要因です。総論賛成・各論反対により各論点が頓挫することのないよう、実現や実行の障害となっている背景や理由を明らかにし、この会議を実現・実行への突破口を開く場としていただきたく存じます。

3. 風土・メンタリティの変革への挑戦を

雇用の流動化にあたっては、スキルアップや人材育成策、キャリアコンサルティングの拡充などでは不十分です。それ以上に、現在の会社や職業を続けることに安心するのではなく、転職や兼業・副業、起業といった挑戦を促し、一人ひとりのアクションを後押しする方向へ社会全体の風土・メンタリティを変革していくが必要です。

企業経営の現場においては、制度や教育、新しい技術と同等、むしろそれ以上に重要なものは、社員の士気、すなわちやる気、ガッツ、ワクワク感です。これなしには、いかなる制度や技術を導入しても、業績向上は実現しません。国家という次元においても同じであり、国民の士気こそ成長の鍵だと思えます。

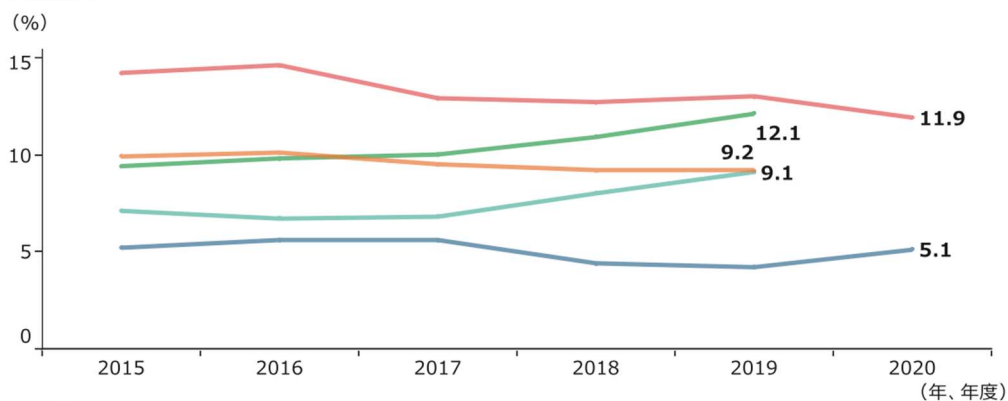
国民の士気を高め、社会の風土・メンタリティを変革し、全国津々浦々でイノベーションに挑戦する国民運動を起こしていく。これは、日本国のリーダーである内閣総理大臣しかできない役割です。ぜひとも岸田総理から国民に向けて、挑戦への力強いメッセージを発信いただきたいと思います。

以上

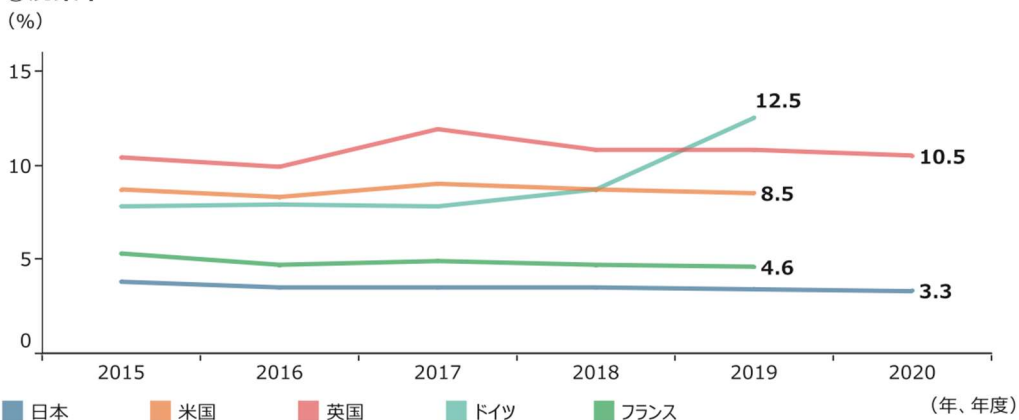
<参考資料>

開業率・廃業率の国際比較（2022年版「中小企業白書」より転載）

①開業率



②廃業率



資料：日本：厚生労働省「雇用保険事業年報」のデータを基に中小企業庁が算出、米国：United States Census Bureau「The Business Dynamics Statistics」、英国：英国国家統計局「Business demography」、ドイツ・フランス：eurostat

（注）国によって統計の性質が異なるため、単純に比較することはできない。

平均賃金に対する最低賃金の割合（OECD ホームページ掲載情報に基づき作成）

