

第7回新しい資本主義実現会議 提出資料

2022年5月20日

IGPI グループ会長 富山和彦

1. 人材投資関連

- ・ 今後、職業需要の変化はさらに激しくなる
 - － 破壊的イノベーション (DX, GX) の進展 ⇒ 新陳代謝力と成長力は比例、無形資産競争力シフトも加速
 - － 少子高齢化、価値観の変化、地政学的不安定化・・・

- ・ 個別企業の内部労働市場 (≡ 企業別組合と終身雇用を基本とした日本型労使関係の基盤) で解決できる問題領域はますます減少する
 - － 外部労働市場が主役、すなわち企業間、産業間の労働移動を前提とする包括的な人材投資こそが、今後の持続的な賃金上昇と well-being の必要条件

- ・ 企業再生現場の景色 ⇒ 現状の仕組みのしわよせは弱い立場の人々へ
 - － 自発的な転職の障害 ⇒ 強烈な現状維持バイアス (心理面、情報面、制度面)
 - － 実質的な非自発的転職が多発している現実 ⇒ 多くが非正規へシフト
 - － 破綻の淵で頑張る企業で起きる現実 ⇒ ブラック化するゾンビ企業

・外部労働市場を主役にする上で、転職当たり前を前提に大中小の個別企業が人材投資（特に教育）を真剣に行う動機づけの減退リスクをどう克服するか

- － 日本的雇用慣行を原則とするシステムから民自身（企業も個人も）が脱却と、資本市場からの動機付けとして人的資本に関する開示強化
- － 官民の役割分担の組み換え（人的資本を社会的共通資本と再定義）
- － リカレント教育体制の本格整備（今の大学教員の多くは役に立たない）
- － 本丸の人材市場制度の抜本改革により、多様で、柔軟で、フェアで、包摂的な外部労働市場の本格的な制度整備はいよいよ待ったなし

2. 競争政策

- ・ 競争政策の本義は経済政策であり成長政策（最近の一部、地政学的競争手段）
 - － 水平的結合に関わる生産者余剰の消費者への移転と需給均衡点の効率化は、20世紀型の規模型産業主役の時代に重要だった一類型に過ぎない
 - － 現代の政策ミッションは、水平・垂直を問わず、公正でダイナミックな競争環境・取引環境を維持することで、供給サイド（イノベーターの登場と参入）、需要サイド（多種多様な選択肢の確保）の両面でイノベーションを促すこと

- ・変化の時代、圧倒的に重要かつ我が国の公取の組織能力上の弱点は競争政策の創造的な企画立案能力とアドボカシー機能
- －圧倒的に古い枠組みの法執行型組織だったところからの公取の転換努力は評価できるが、スピード感とダイナミズムにおいて異次元の改革が急務
- －もし、今後数年の時間軸で抜本改革が出来ない場合は、その時点で第 3 条機関的な独立領域範囲も含めた独禁法と公取関連法体系の見直しに着手すべき