

第3に、税制の改正である。わが国の法人実効税率（約40%）は諸外国と比して約10%の乖離が生じ、高止まりの様相を呈している。社会保険料を含む企業の公的負担が増大するなかで、経済成長のエンジンである企業活動をいかに活性化させていくかという観点から、税制の抜本改革において法人実効税率の引き下げを図るべきである。

第4に、対外政策の強化である。EPA（経済連携協定）、FTA（自由貿易協定）の締結の推進、WTO（世界貿易機関）体制へのさらなる貢献が求められる。原材料のほとんどを海外からの輸入に頼る一方、海外での活動の比重を高める多国籍企業が日本においても増大しており、自由貿易体制の維持は日本にとって死活問題である。WTO・新ラウンド締結の促進はその点からも重要な意味を持つ。

第5に、外国からの企業のさらなる誘致である。グローバル化が進む中、内外からヒト・モノ・カネ・情報・技術などの経営資源を集め、相互に交流を図ることによって、国内経済活動の活性化を考えていかなければならない。今後、高齢化の進行に伴い、国内の貯蓄率が低下し、成長の制約となることが懸念されるが、外国企業の参入は、その一つの解決策となりうるし、新規雇用創出にも貢献する。

今後は特に、地方において、グリーンフィールド投資（海外の企業が日本に工場等を立ち上げる投資）を中心に、外資の導入に向けての誘致を推進することが、地域活性化に資するはずである。地方自治体にも、日本企業誘致および外資系企業誘致について内外無差別で、従来以上に積極、柔軟な施策が求められる。

ここで、イノベーションの推進に必須の人材育成に関連し、教育をめぐる課題に言及したい。

人材育成は国の根本的な政策であり、企業人材の能力向上のためには、まず、学校における基礎学力の付与が最低の条件である。

学校教育の基本は、基礎学力の養成だけでなく、基本的な道徳、学校で学ぶことの意味、個人と社会、企業等との関わりを学ぶことにある。その上で、高等教育機関においては、専門能力の強化とともに、一人ひとりの成長・発達段階に応じた職業観や勤労観を養う教育を積み重ねる必要がある。

しかし現実には、教育現場の荒廃が指摘されている。最近では、いじめや必修科目の未履修等が社会問題化している。また、高等教育を終えても、他人とのコミュニケーション能力の乏しい若者が多い。

教育におけるこうした理想と現実の乖離はどこから生じてきたのか。国民が向かうべき大きな目標が見失われていることが、その背景にあるように思われる。

小手先の対処では済まないことから、国民の目標のあり方等を含め、根本的な論議が望まれる。

### 3. 労働関連の規制改革の推進

#### (1) 自律的な働き方のための労働時間規制の改革

労働時間にかかわらず働き、その成果評価による処遇を求めるホワイトカラーが増加しており、その仕事の質・水準が企業の競争力を左右する時代である。現行の労働基準法に基づく労働時間規制

は、仕事の内容いかんに関わらず基本的に一律的（1日8時間、週40時間）であって、企業や働く者のニーズの変化に対応していない。

労働時間の長短でなく、能力・役割・成果で評価されるホワイトカラーについて、労働時間等規制を適用除外とする制度の導入が検討されているが、これは、働く人が生活と調和させつつ、仕事を自律的に裁量して成果を挙げることを目的とする制度である。時間外割増賃金の抑制を意図したものではない。

導入が検討されている新制度は、われわれが提言してきた内容に比べ年収要件等の規制が強く、必ずしも広範な普及が期待できない内容に止まっている。新制度の要件を規定する際には、基本的に企業の労使自治にゆだねるべきである。

一方、同時に、時間外割増賃金の引上げも検討されている。長時間労働抑制の趣旨であるとしているが、割増賃金を引き上げれば長時間労働が直ちに減少するであろうか。なにより、仕事のやり方の見直し等企業労使の努力が大事であって、割増賃金の引上げは特に中小企業経営に打撃が大きいだけでなく、正規・非正規の従業員の雇用・賃金にさまざまな影響が及ぶ。割増賃金の引上げに断固反対する。

## （2）労働契約法制等に対する考え方

労働基準法の改正論議とあわせて、労働契約に関するルールの明確化などを目的とした「労働契約法」の制定についての検討が行なわれている。

日本経団連は、従来から、仮に「労働契約法」を検討するのであれば、①労使自治を最大限尊重すること、②中小零細企業を含めた

日本の企業の多くが円滑に遵守できるようなものであること（複雑な手続規定等は設けないこと）を主張している。

現在検討されている内容は、われわれが主張してきた方向に沿う部分もあるが、使用者側のみに片面的な義務を課す項目も見られる。今後の検討においては、労働契約法の本来趣旨に基づき、労使当事者双方の権利義務について、バランスを失しないよう修正を求めていく。

さらには、パートタイム労働法の見直しに向けた検討も進められている。パートタイム労働者の処遇のあり方については、企業・職場の実情に即し、将来に亘る活用の仕方も考慮しながら、能力や期待される役割など企業への貢献度を個別に評価すべきものであり、法律で一律に規定することは適当でない。

なお、今次改正された男女雇用機会均等法では、男女双方への差別禁止、「間接差別」禁止規定の導入、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの範囲の拡大等が盛り込まれた。2007年4月施行に向けて、その趣旨を十分に周知・徹底する必要がある。

## （3）労働力需給制度等に関する法規制のあり方

円滑な労働移動による人材の適切な配置が産業・企業の存続に必須の条件である。労働力需給に関わる規制見直しが進められてきたが、いまだ改革は不十分と言わざるを得ない。

職業紹介事業については市場化テストが導入され、官民の競い合いによるサービスの向上が図られているが、多様化する求職者、求人企業の双方のニーズを結びつけるには、さらなるマッチング機能の強化が求められる。

労働者派遣については、2004年に労働者派遣法が改正されたところであるが、とりわけ、派遣期間制限や一定の期間を経た派遣労働者に対する雇用申込の義務については、結果として一定の期間での派遣終了を招き、派遣労働者の雇用不安定化をもたらしかねず、撤廃すべきである。なお、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」については、労働者派遣法施行以来見直しがなされておらず、今般、一定の範囲内で発注者が請負事業で働く労働者に対して技術指導等ができることが明らかにされたが、必要に応じ、現場の実態に即した見直しを行なうことを望みたい。

#### (4) 雇用保険制度等の見直し

雇用保険制度は失業等給付とその給付を軽減することを目的とする雇用保険三事業に大別される。

失業給付については、現在4分の1の国庫負担が導入されているが、保険財政の安定、一般財源の逼迫を理由に、政府はこれを縮減する方向を示している。しかし、雇用保険制度に対する国の責任を減じるべきではなく、国庫負担の基本的枠組みは堅持すべきである。

雇用保険三事業については、事業主の相互支援事業として適切であるかを精査のうえ、徹底的な見直しが不可欠である。

あわせて、労災保険の労働福祉事業についても、労働災害の防止、労災保険給付の抑制という本来の趣旨に照らして事業の徹底見直しを行なうことが不可欠である。

#### (5) 最低賃金制度の改革

全国の労働者の賃金面でのセーフティ・ネットは地域別最低賃金

制度で担保されている。したがって、地域別最低賃金に屋上屋を架す産業別最低賃金などは廃止すべきである。

## 4. 持続可能な社会保障制度の確立

### (1) 改革に向けての喫緊の課題

少子化・高齢化が急激に進行するなかで、社会保障制度の持続可能性を確保することが重要である。国民一人ひとりが自らのことは自らが守るという自助努力を基本に、公的な制度へ多く依存する姿勢は是正していかなければならない。2004年から年金・介護・医療と3年連続して制度改革が行なわれたが、改革すべき課題は未だ多く残されている。

課題の第一は、危機的財政状況の打開である。社会保障関係費は国の一般歳出の44%を占めており、その伸びは突出している。財政の健全性を回復するために、歳出入一体改革の一環として、わが国の経済・財政と整合性のとれた、かつ身の丈に合った年金・医療・介護を一体とした社会保障制度の実現に向けた改革が急務である。

課題の第二は、負担の抑制に重点を置く改革の推進である。高齢人口比率の増大は、制度改革を継続しなければ現役世代と企業の社会保障負担を過重なものとし、世代間の給付と負担の格差をいっそう広げる。高齢世代は必ずしも経済的弱者ではない。制度の持続可能性を確保するために、現役世代等の負担の抑制に軸足を置いた改革が必要である。

### (2) 負担と給付の抑制

自立を基礎とした社会における社会保障制度の役割は、国民が