

第3回 日本経済の実態と政策の在り方に関する

ワーキング・グループ

議事録

内閣府政策統括官（経済社会システム担当）

第3回 日本経済の実態と政策の在り方に関する  
ワーキング・グループ  
議事次第

日 時：平成24年1月18日（水） 9:00～10:00

場 所：中央合同庁舎4号館 4階 第2特別会議室

1. 開 会

2. 議 題

(1) 当面の検討事項について

(2) 意見交換

3. 閉 会

○伊藤主査 ただいまから第3回「日本経済の実態と政策の在り方に関するワーキング・グループ」を開催させていただきたいと思えます。

11月以来の開催となっておりますが、とりまとめいただいた本ワーキング・グループの中間報告は、昨年末に閣議決定されました「日本再生の基本戦略」のとりまとめにおいて活用されたとのことをごさいます。皆様の御協力ありがとうございます。

今後の本ワーキング・グループの検討の方向ですが、本年年央にとりまとめを予定している「日本再生戦略」に向けた国家戦略会議と、その下に設置されましたフロンティア分科会の議論と並行して、できるだけ客観的な分析に基づいて、我が国が抱える課題について具体的な方策を示したいと考えております。

こうした点を考慮に入れまして、昨年末に有識者会議において主査案として今年の本ワーキング・グループの検討事項案を提示し、御議論をさせていただいたところをごさいます。

お手元の資料1は有識者会議での議論を踏まえ、1枚にまとめたものをごさいます。

それでは、資料1に従って、ごく簡単に説明させていただきたいと思えます。このワーキング・グループは当初の設定では、いろんな議論の方向に広がるポテンシャルを持っていますけれども、特に資料1にごさいますように、1と2という2つのテーマに少し集中して議論してはどうだろうかと考えています。勿論、それだけでもかなり大きなテーマをごさいます。

1はこれまでも議論していただきました、中間層の復活あるいは格差の是正の問題についての課題をごさいます。そこに整理されておりますように、いわゆる低所得者層の増加でごさいますとか、全体としての貧困化という傾向の原因はどこにあるのか、非正規雇用、失業等の実態はどうなっているかということをごさいますをきちんと検証する必要がある。

2番目として、非正規雇用は生涯賃金などの所得、消費にどのような影響を与えるのか、あるいは正規雇用の増加は日本経済にどのような問題を惹起するのかがという点です。

3つ目には、非正規雇用あるいは所得格差の問題に関わる、いろんな問題についての必要な方策について検討する必要がある。非正規雇用をもし制約すると、多様な働き方を制約することになるので、全体としての雇用が減少するという議論をごさいますけれども、これをどう考えたらいいのだろうか。

あるいは正規雇用と非正規雇用との間の移動を柔軟化するためには、具体的にどのような取組みが必要なんだろうか。新卒一括採用、年功序列賃金、終身雇用などの雇用慣行は正規雇用の安定性につながる一方で、正規雇用のみならず非正規雇用の固定化にもつながっているという議論がありますけれども、どう考えればいいか。

正規雇用と非正規雇用との処遇の均衡についてどう考えればいいだろうか。同一価値労働同一賃金の原則の確立が解決の方向性なのか、あるいはセーフティネットはどのような見直しが必要なのか。

4番目として、非正規労働者の能力開発を始め、新たな国際分業や産業構造の変化に対応した教育・訓練等の人材育成システムをどのように構築するのか。労働力の効率的な配

置のためには柔軟な労働移動が必要なのかどうか等々。

5番目として、多様な主体による雇用の創出が厚みを増すとされていますけれども、これについてどう考えるか。この他にもいろいろな論点が当然あると思うんですが、こういった点について更に踏み込んで議論できないか。

もう一つの大きなテーマは、経済成長の実現に向けての課題ということで、これまで議論していただいたんですけども、更に踏み込んで議論できないだろうか。

第一点として、アジアの高い成長力を十分に取り込むことができているとすると、どういうところに理由があるのか、弱点はどこにあるのか。

2つ目は、競争力を維持・強化するべき比較優位のある分野をどのように考えていったらいいのだろうか。そういう分野については、ここで議論を挙げていただきたいのですが、規格等の国際標準化への取組みなども重要ではないか。

3つ目はサービス業、農業等の非製造業の生産性をどのように向上させていくのか。あるいは少子高齢化という大きな流れを、どういう形でビジネスチャンスに変えていったらいいのだろうか等々です。

4つ目は、いわゆるリスクマネーの供給をどう促すのか。あるいはそのためにどういう形で起業を促していったらいいのだろうか。

5番目には、付加価値生産性を高めていくことの重要性を指摘されてきたわけですが、それとも関連して教育・訓練等の人材育成システムをどのように構築していったらいいか。

事務局の方で少しまとめていただいた形で、こういう論点がこれまでもここで指摘されましたし、今後も詰めていかなければいけないと思いますけれども、それについてこれから議論していきたいと思います。

今日はそういうことでこれからの議論を整理するというので、方向性を考えていくということでございますが、今の1枚紙以外の点でも結構でございますので、どなたからでも自由に御発言をいただければと思います。よろしくお願いします。

○白川専門委員 2つ目の経済成長の議論ですが、これはアジアの高い成長力を取り込むことができているという議論にも関連するのですが、今、マーケットを中心に日本の対外収支が大きく悪化していることが焦点になっております。国際収支統計の貿易サービス収支でいえば9か月連続の赤字、通関統計の貿易収支で8か月連続赤字ということで、日本の国力低下と見る向きや、国債市場への何らかのネガティブ・インプリケーションを見る向きが最近増えています。実際なぜ収支が悪化しているかという分析をしてみると、輸入が大きく増えているということなんですけど、輸入が増えている原因のうち、金額ベースですけども、約半分ぐらいがエネルギーの輸入増なんですけど、これはLNGの価格が高止まりしていることが大きく影響しているということがわかっています。LNGはドバイ原油価格との相関が高いのですが、アジアのLNGマーケットは欧州やアメリカと違うマーケットになっていて、特にアメリカのLNGマーケットは価格がすごく下がっているんですけど、

日本は全然下がっていないんです。

アジアではやや分断されたマーケットができ上がっていて、中国、韓国など新興国の影響が多分にあるのですが、アジアは成長力が高い国が集中しているがために、実はエネルギー価格が他の地域に比べて高止まっているのです。実は日本はアジアに位置することで、交易条件的にはむしろ悪化している。成長を取り込まなければいけないということはわかりますが、アジアにいてコスト面ではむしろ不利な立場に立たされているという感じがある。この辺りの議論はエネルギーだけに限らないかもしれません。つまり賃金コストも恐らく中国などで上がっていくと思います。アジアの中での日本はコスト面で今後不利益をこうむる可能性が高いわけで、この議論というのはむしろどう付加価値をつけるかという議論になると思いますけれども、この点に十分に注意を払うべきではないかと思います。

○伊藤主査 アジアの成長のいわゆる負荷の部分、マイナスの部分もしっかり見ておく必要があるということだろうと思います。

○吉野委員 私も2番目(1)のアジアの高い成長の前に、もう少し国全体としての戦略があった方がいいのではないかと。例えばアジアと一般的に言いますが、東南アジアの中でもシンガポールとか、その後に行くタイ、マレーシア、インドネシア、それから、ベトナム、カンボジア、また、インドと大分違うと思うんです。それぞれの地域に対してどういう形でやっていくか。

例えばシンガポールなんていうのは金融は相当進んでいますから、なかなかこちらが出ていくことはできない。しかし、タイとかマレーシアですと中小企業金融とかさまざまなところで出て行ける。インドネシアですともう少し遅れているというように、どういう地域に対してはどういう戦略を立てていくか。どこの国に対しては個別にはどう立てていくかということ、もう少し練るべきではないかと思います。

最近のデータを見ていましてびっくりしたのは、例えばタイと韓国の結び付きがすごくできてきているんです。これは自動車産業ばかりでなくて、金融面でもタイとシンガポールの間にすごくお互いの資金の流れができてきている。こういうように、ほかの国々ももう少し戦略的にいろんなことをやっていますから、やはりきめ細かい戦略が必要ではないかと思いました。

一番最後の教育のところですけども、これは私たち大学の方にいる人間が多いと思うんですが、日本人というのは御承知のように高校まで一生懸命勉強するんですけども、大学に入ると大学での伸び方というのは非常に少ないわけで、例えば4年、卒業するとき、ある程度何か試験をすとか、学生は試験をしないと勉強しないですから、4年の大学の中で大学院教育までレベルアップをさせてあげる。大学院化が進んだのですけれども、やはり余りうまくいっていないところが多いと思いますので、そういう意味では日本人の学生は優秀ですから、4年の大学の中で大学院レベルまでもっとアップさせてあげるような教育システムのルートもつくってあげるといいのではないかと思いました。

2番目(2)は前も申し上げましたけれども、さまざまな世界のいろんな規格ができるときに、日本の基準が世界の基準となるようにして日本の産業が外に出て行けるように、金融業もそうですが、そういうことが是非、政治も含めて必要だと思います。

○清家委員 非正規雇用に象徴される雇用格差の問題ですけれども、3点だけ少し具体的な話を指摘させていただきたいと思います。

1つは労働条件の格差というのは市場の需給関係であるとか技術構造であるとか、そういうような基本的変数で決まってくるので、もちろん基本的な労働基準や最低賃金法あるいは労働安全衛生法などをきちんとエンフォースする必要がありますけれども、労働条件自体を外部から政策や規制によって動かすということはなかなか難しいし、副作用も大きいと思います。ただその中で1つだけ言えるのは、少なくとも公的制度による格差は早急に是正すべきだと思います。既に労働保険などについては正規雇用、いわゆる正社員の人と非正規雇用の人の間の格差は相当縮まってきましたけれども、社会保険、例えば年金などについては今もちょうど議論になっているところですが、例えばパートの人は厚生年金保険に多くの人が加入しないで済んでいるというような問題があるわけです。これは事実上、国の制度が雇い主に対して、「パートという雇い方にするとコストが安くて得ですよ」というインセンティブを与えているのと同じことですから、そういうものを放置したまま逆で一定の働き方を規制したりするというのは順序が逆なのであって、まずは国の制度の上で雇い主がどのような雇い方をしても、少なくとも公的制度においては無差別だというふうに早急にすべきだと思います。

2つ目に非正規雇用の問題で一番深刻なのは、もちろん賃金などの労働条件や雇用の安定性といった問題もありますけれども、なんといっても一番大きな問題は、能力開発の格差なわけです。正社員の場合には企業の中でしっかりと能力開発投資が行われて、そして能力を高めていくことができる。しかし、いわゆる非正規の人については、企業は雇用期間が短い、あるいは労働時間が短いということで、投資の収益を十分に回収できないため十分な能力開発投資、人的資本投資をしないわけでありまして、そこをどうするかということです。

しかし一方で、それでは企業の外で仕事上の能力がどのぐらい開発されるかというと、それは大学も含めて、企業外の能力開発のファンクションをもちろん強化する必要がありますけれども、やはり仕事をしながら仕事の能力を高めていくという部分が大きいわけでありまして、その意味では企業内の能力開発のコストを外部から支援するという仕組みが、もっと拡充されるべきだと思います。

具体的には今でもトライアル雇用制度といった形で、企業が一定期間雇って能力開発をして、その企業で使えるということになったら雇いますという形で、トライアル雇用の期間は労働保険等から助成が行われるという制度があるわけですが、そういった形で企業内の能力開発、仕事をしながらの能力開発を、社会全体でそのコストの一部を支援するような仕組みをもっと考えていった方がいいのではないかと思います。

3つ目に流動性の問題ですが、ここにまさに書いてあるように、雇用の流動化を進めるということは、一方では既に能力を持っている人の能力を最適な場所で活用するという点では望ましいわけですが、今申しましたように、一方では能力開発、人的資本投資というのは一定の雇用期間を必要としますので、そういう面では雇用の流動化を進めるということが人的資本を新たに身に着けるといふ面ではマイナスとなる面もあるわけです。

この後者の面については、先ほど申しましたようなコストの一部を社会全体が負担することによって、企業が、例え雇用が流動化しても人的資本投資を著しく低下させないためのセーフティネットにはなるとおもいます。もう一つは、身に付いた能力が、市場で情報の不足のために十分に評価されないゆえの流動性の低さというものもあるわけですから、これについても少し具体的な制度で言えば、例えばジョブカードというものがあるわけですが、そういった制度をもっと拡充する、あるいはより意味のある使いやすいものにしていくことによって、既に能力を獲得した人の雇用の流動性を高めていくことも、具体的な施策としては必要かと思えます。

以上です。

○柳川専門委員 今、清家先生の方からお話がありましたけれども、1点目に関しては(4)の非正規労働者の能力開発がかなり重要なポイントかと思えます。

これは雇用期間が短いから、なかなか企業としては能力開発の支援をしても割に合わないという側面と、非正規と正規の境目のところ、これが(3)辺りに書いてあるところですが、なかなか雇止めという言葉がありますように、非正規のまましていると、なかなか能力開発を企業側がするインセンティブがないという問題がありますので、非正規雇用においてのどのくらい雇用が継続できるかという辺りが、本当に能力開発ができるかということのポイントなんだろうと思えます。

少しその正規と非正規雇用との間の移動の柔軟化という辺りところに、能力開発も含めて、企業側のインセンティブを含めたところで少し提言ができるのではないかと思います。

もう一つのポイントは、1と2が分かれているんですけれども、これはやはりかなりつながっている問題というか、表と裏のような構造がありまして、やはり2のポイントがないと、なかなか1の中間層の復活というのはいり得ないだろうと思うんです。そういう意味では実は雇用の問題だとか低所得者層を押し上げていくと、中間層の復活というのはアジアの成長を取り込んだ上でうまく雇用に結び付けていく連続した戦略がないと、なかなか両方の問題は解決しないという問題があるだろうと思えます。

先ほど非正規の話だけ申し上げましたが、その意味では今の能力開発のところも、正規の部分も含めて2のところを実現するような人材教育あるいは人材育成をかなりやっていたらいけないのではないかと思います。

この点においては企業内の人材教育も重要なんですけれども、先ほど吉野先生が強調されたように、2はある程度戦略性を持って政策を組み立てていかないと、なかなか難しい

のではないかというお話がありましたが、私もそのとおりだと思います。その点に関して言えば、その中に1に関連するような人材育成とか、そういうものも大きなポイントの1つになってくるんだろうと思います。

アジアの戦略性に関して言えば、なかなか難しいのかもしれませんが、できればデータといいますか、ファクトを少し見ていただいて、実際に世界中の国でどんなふうにアジアを取り込むための戦略・提携・連携なりというものがどの程度行われていて、日本がそれに対してどんなレベルにあるのかという辺りをできれば調べていただけると、少しそこに説得力が出てくるのではないかと思います。

以上でございます。

○富山専門委員 初めて登場いたしました富山でございます。

企業経営の現場的感覚でファクトの部分と問題意識を申し上げておきたいと思うんですが、今、柳川先生が言いましたように、1と2は確かに同じコインの表裏みたいなのところがあって、実際の今の日本の多くの企業の状況というか、どういうふうに人を雇うか雇わないかとか、どういう機能を日本国内に持って、どういう機能を海外に持っていくか。構造様式で言うとメーカーであっても実は生産だけやっているわけではなくて、いろんな機能を持っています。

ひょっとすると業で区別するのはなかなか難しくなっていて、メーカーが国内で持っている活動の中で典型的な生産活動は実はそんなに大きな割合ではなくて、販売サービス活動であるとか、管理、開発活動が大半の国内雇用になっていて、恐らく生産活動はまた更に今、国内からなくなっています。だからそこまでカウントするとほとんどの人が生産活動に携わっていないので、そこで正規、非正規の議論を一生懸命やっても、トータルの雇用に対するインパクトは余り大きくないし、今後余り増える要素もないような気がしています。これはなかなか従来の統計と違う視点になってしまうので、どういうふうにファクトを押さえていくかというのは難しいんですが、そういう視点で物を見ていただくと我々の普段の実感に近くなっていきます。

では、例えば今の貿易財を扱っているメーカーの世界で今後の流れはどうなるかというところ、産業特性で言うと販売サービス活動は労働集約的なんです。財の生産と消費が同時同場的に行われる性格を持っているので、労働集約的でやや密度の経済性が効いてしまう世界なんです。これはだから实际需要のあるところで労働は生まれるので、むしろ国内に残るものです。ただ、逆に言うと労働集約的なので、そんなに生産性が簡単に上がらないという性格を持っています。

あと、管理とか開発機能というのはどんどんITも入ってきて、非常に知識集約に純化されてきていて、はっきり言って日本の会社の効率が悪いのはそれをちゃんと消化していないからだ。役所もそうかもしれないけれども、要するにすごく調整に手間取る。あるいは日本の会社は階層が多過ぎて、ITを使えばほとんど2階層ぐらいで経営できるものを4階層、5階層。これは多分ポストが報酬になっているのでそうなっているところがあるん



ですけれども、でも実際やっていかなければいけない方向は、むしろ生産性を上げようと思うとどんどん中抜けをしていく、中間階層が要らなくなる方向でいってしまうので、とても優秀な人はいるんだけど、中くらいの人はむしろ要らないという、むしろ中間階層を破壊する方向に進展していかないと逆に国際競争に負けていってしまうというジレンマがあります。

生産活動は言うまでもなく、どんどん設備集約化が進んでしまっているのが、中途半端な規模で国内でやっても外に出ていってしまうということになるのではないので、それぞれに雇用をそれぞれの面で増やそうと思うと、結局違う方向になってきてしまって、開発管理機能を国内で残していこうと思うと、これはどちらかと言うとトップ層の日本人の労働の質の問題というか、結局、東京大学、京都大学が頑張れという話になってしまうんです。要するにハーバードその他に負けるなということになってきてしまうわけで、逆に販売サービス活動の世界というのは地べたに這いつくばる世界なので、中間層を維持するには、こういった産業の賃金水準をどうやって上げられるかということになります。これはすごく難しく、労働生産性がなかなか上がらない世界で賃金水準を上げましょうということになりますが、恐らく非正規を圧倒的に吸収しているのは販売サービス機能となっていてしまっているのが、これはいわゆる製造業派遣のところでトピカルに盛り上がった雇止め云々という問題と違い、余りそうではなくて、おおよそ非正規で成り立っている産業になってしまっているのです。これをどうしますかというのも、実はトータルの中では私は割合が大きいような気がしています。

もう一つ、経済成長という観点で言うと、これは幾つかの視点があるんですけども、ひょっとすると GDP 的な議論をしていること自体が、今後結局、所得の問題が最終的に人々の幸福感とか中間層感を支配しているとすると、どうやったら所得を増やせますかと考えたときに、今申し上げたような現実がある中で、所得において中間階層感を持たせるというのは実はそう簡単なことではない。過去の経緯で言うと何だかんだ言って中間所得層が日本で長い間維持されてきた1つの大きな要因は、労働集約と設備集約の中間形態の雇用が日本にはたくさん残ってきた経緯があって、組立て型の製造業はその典型なんですけど、これが今の時代は、上下どちらかに分かれてしまうんです。

弁護士とかコンサルタントとか投資銀行家みたいな、1人で何億円と稼いでしまう世界と、やたらとにかく労働賃金を低くして頑張るといってコンビニとか外食チェーンの世界というように、極端に分かれてしまう世界で、要するに格差を生み出すような産業構造になってしまっているという仕組みが1つあって、これをどうしていくかというのは私も実はすっきりした答えがないんですけども、実はこの問題に対峙しなければいけない。これは介護なども同じで、介護というのは労働集約の極みですから、普通にやっていると安い単価で闘うという方向にいくか、とてもお金持ちの御老人に対してやっていくのかというのは、これまた上下に分かれてしまう構造になると思うので、実際のビジネスの実態からすると、なかなかすごく難しい問題を抱えています。

私自身まだ答えを持っていないので、是非ここで皆さんからいろいろ教わりたいと思うんですが、そういう性格を持っているので、何だかんだ言って日本の企業を中心軸がシフトしていく中では、よくイデオロギーで新自由主義がけしからんなどと言っている人はいっぱいいますけれども、産業の構造とかビジネスの構造なので、イデオロギーで抑制はできないわけで、生き残ろうと思ったらそうなってしまうということですから、ですから多分そこはすごく根っこにあるような気がしています。

ですので、そこに対してどういうふうに有効な手立てをしていけば、中間層感をみんなが持ち得るかというのは、ずっと私がビジネスをやっている中で感じているというか、なかなか私自身も克服できない問題なのではあります。ただ、自分自身が関わっている中で1つのヒントがあるとすると、サービス業に関しては経営の巧拙に加え、レギュレーションデザインの問題というのも生産性と一緒にはちゃんと考えなければいけなくて、これはすごく難しい問題なんですけど、例えば私は地方でバス会社を経営していて2,000人の人を雇用しています。この人たちが下層労働者かというとなんかそんなことはなくて、地方でいけば完全な中間労働者層をバスの運転手さんは形成することができます。むしろ今は人手が不足しています。要は大型2種を持っている若い人が今は多くないので、職業訓練も絡むんですけども、今はいつもバスの運転手が不足していて、団塊の世代の人を嘱託で雇い戻しています。

一方で、実はそこそこの賃金が払えているんですが、理由の一つは、地方ほど淘汰が進んで競争密度が下がっているからなんです。競争が全くないわけではないです。電車や飛行機などほかの交通社の競争はあるので、一定の競争の規律は働いているんですが、やはり何だかんだ言って競争の密度が地方は低いので、競争の密度が低いおかげでそこそこの賃金を払っても利益が出るような構造ができるんです。

これがもし例えば同じ地域に5社も6社もバス会社があつてたたき合いを始めると、多分正規雇用は無理になります。ですからこれはすごく難しい。むしろ規制緩和論の逆を行くように聞こえるかもしれませんが、サービス業の世界というのは規制のデザインをよく考えていかないと、実は市場の罨みみたいなところがあつて、放っておくと、これは実際に陸運業で起きているんですが、バスでも一部のチャーターバスで起きているんですけども、めちゃめちゃなことになるんです。女工哀史のワールドになってくるところもあつて、ここは是非ともそういった視点も入ってくるといいのかなという気がします。

ちょっと長くなりましたが、思ったのはこんなところですよ。

○岩田委員 アジアの成長の関係なんですけれども、足元の方から言うと例えばタイで洪水がありましたけど、その洪水に対してこれからも恐らく随分起こるのではないかと考えています。

というのはなぜかと言いますと、世銀の方で2050年の温暖化の問題で、地域的に見てどこがグローバルな温暖化で経済的なダメージが一番大きいかという世界環境モデルを回してやっているんですが、その結果を見るとどこが一番ダメージが大きいかというと東南

アジアである。東南アジアで何が大きいのかというと、水の被害だと言うんです。ですから、そういうものをたまたま読んでいたのでタイで洪水が起こったときに、ついに現実になったかという感想を持ったんです。

つまりタイだけでなく、あの辺のずっとメコンデルタ、バングラディッシュは低地で水の管理がほとんどできていなくて、温暖化になって集中豪雨なんかが起こりやすくなるとみんな水浸しになってしまう。そういう温暖化とも関連して自然災害ということの問題があるのではないかと思うんです。

日本企業にとってもグローバルサプライチェーンというのをアジアでどういうふうに構築したらいいか。国内も大変なんですけど、どうもこれからは東京直下型の地震が30年以内に7割あるという話を、ある不動産の方にそういう話を聞いたんですがと言ったら、7割ではありませんよ、9割ですよと言われたこともあるんですけども、日本企業はそういう自然災害といいますか、それは日本だけではなくて温暖化の問題も含めて考えると、自然災害に対してロバストなグローバルサプライチェーンをどうやって構築したらいいのかというのが、問題になっているのではないかと思うんです。

しかし問題があるということは逆に言うとビジネスがあり得るということで、これはアジアの開発銀行がそういう予測をしていますけれども、アジアのインフラ投資はこれから10年か20年、水の関連、環境関連、勿論電力とか輸送とか、そのインフラ投資に対する潜在的な需要は非常に大きい。グローバルにも相当あると言われてはいますが、そこに日本がうまく入っていけるのかどうかというのが、まだはっきり見えていないのではないかと思うんです。

PPPというのがパブリック・プライベート・パートナーシップというので、日本で言うとPFIなんですけれども、PFIよりもPPPの方がもう少し企画の段階から民間が関与できるといいますか、プライベートな方の役割がもっと強い。日本は環境技術にしても水の技術にしても持っているんですが、しかし例えば上下水道というと公務員になってしまうんです。地方の公務員であると公務員のままでビジネスをやれるのかというとやれない。そういう規制緩和とか、要するにインフラ投資をやるときにはコーディネーションが必要なわけです。お金を調達するのが必要だし、建設するんだったら建設労働者の人も必要だし、あるいは優れた技術も必要だしという、そういうことについて日本は必ずしもうまく体制が組めていなくて、むしろ韓国の方がうまくやっている。

韓国の方はどうしてうまくやっているかというと、国内でPFIについてもそれだけに窓口一本化といいますか、1つの役所に行けば全部PFIについてプロジェクトを進められる。日本は規制がそれぞれあって、たくさんの役所をぐるぐる回らないとPFIをやろうと思ってもすぐに動かない。その結果、国内でも4兆円しか過去実績がない。今回、復興需要で私は10兆円ぐらいPFIでもって、インフラ投資の関係はできるのではないかと潜在的には思っているんですけども、そういう国内でうまくPFIのノウハウを蓄積して、アジアでもそれを活用していくというような、国内の復興とリンクしたアジアの成長を取り込むと

いいですか、インフラ投資を組み込んでいくことが必要ではないかと思うんです。

日本の金融の方で考えると、オーストラリアとか外国の例を見ると、インフラ投資ファンドというのが随分あるんです。日本はないんです。インフラ投資するためのファンドというものがあって、それが実際に資金調達に当たるものを行っている。そういうものはお金はだれが出しているのかということなんですけれども、外国の場合には年金基金とか保険会社、長期の投資家が、どちらかと言えばリスクに対しては割合慎重な投資家なんです。そういうところがお金を随分出している。だけれども、日本は出していないんです。したがって、存在していない。

ですから PFI をやる場合でも、一つはいろんな各省別の規制が強くて、もう一つは金融面で言うと、何か政府が自分でお金を出したり何かしないとなかなかお金が集まってこないということになっていて、民間でお金をすぐ調達できるという仕組みがないんです。これは大問題ではないかと思っているんですが、高度成長のときは財政投融资という仕組みと長期信用銀行という仕組みがあって、それで長期投資のチャンネルがあったんですが、それが言ってみると両方ほとんどなくなってきていて、しかしそれに代替するメカニズムは存在していないという問題があるのではないかと思うんです。ということで、成長の実現に向けてアジアの高い成長力を十分に取り込むことができないのではないか。まだ十分はできていないと思うんです。

今、随分 M&A 投資というのが盛んですけれども、海外直接投資について見ると、ドイツは海外直接投資残高が名目 GDP の 46% あるんですが、日本は 15% なんです。それで随分海外生産は増えたとか何とかと言って、空洞化とか言っているんですけれども、まだまだ直接投資についてももっと増やして、内外で拡大する。外だけで拡大されてしまうと困りますが、そういう観点からすれば、入ってくる方ももっと入ってこないと困るんですけれども、外に出る方ももっと積極的に出てもいいはずだと思うんです。何かそういうアジアの成長と、国内における成長をうまくリンクさせてやっていくということが、必要なのではないかと思います。

非正規雇用については、能力開発のところはそのとおり重要だと思っているんですが、前にも私はどこかで申し上げたことがあるんですけれども、フランスでは人材派遣会社がそういう派遣の方が、仕事が終わると次の職場を探す間にトレーニングをやるということとを義務づけているということがあって、ある意味では人材派遣会社がもう少し努力することと、もう一つは非正規の方についても、それが正規に近いようなポジションに就くことができる道をつける。

大学の方でもテニユア制度というものがありますけれども、助手になって助教授とか、それはでもあくまで短期間といいますか、期限が決まっていて契約社員みたいなもので、でもそこでパフォーマンスがよければテニユアが得られる。日本の高度成長のときも、これはトヨタの張会長に聞いた話ですけれども、期間工というものがあって、それはやはり非正規なんです。しかし、その期間工の方が随分技能が身についたということがあると

正規に変えていた。ですから、現実にはそういうルートが過去も存在していた。それをもっと少しもっとテニユア制度で道を開くことがあってもいいのではないかと思います。

○吉野委員 今の岩田先生の関連なんですけれども、ベトナムで向こうの上下水道事業ができないかと思ってちょっとやったんですが、そのときにわかったことは、日本の上下水道は岩田先生がおっしゃったように各市町村で個別にやっています、意外にローカルな人たちを雇いながらやっているんです。ですから、日本では日本全体の上下水道をやって、もっと技術進歩の経験を積んで海外に行ければ更にいいわけなんですけれども、それを個別でやっているということです。

それから、日本の場合はなかなか PPP というか、私としてはレベニュー・ボンドというものをやろうと思っていたんですけれども、茨城県だけが今、1つできたんですが、それは地方公共団体の役人の人にとっては地方債でやるのが一番楽なんです。それで PPP でやってしまうとパフォーマンスがわかってしまうので、それだったら地方債でやっておこう。そういう非常に変なメカニズムが働いてしまっているんです。だからインセンティブが全然ない。そうすると、日本で経験ができなくて海外に持っていけないということがあると思います。

韓国は岩田先生がおっしゃったように、国全体でどういうふうに分売のものを売っていくかというすごい戦略を立てて、金融面も技術面も政治面もやっていくので、個別にやっている日本と全然違う。それから、資金の提供の側では岩田先生がおっしゃったように、年金基金が長期のインフラに出ているんですけれども、CaIPERS なんていうのはアメリカの典型的な例ですが、あそこは 401k というものがありまして、それぞれの個人が何割ぐらいリスク資産に投資していいかということ自分でみんな言っているわけです。そうすると CaIPERS 自身もそれを合計すると 2 割ぐらいはリスク資産に投資していいとなると、その部分をインフラ投資とかいろんなものにできるんですけれども、日本の場合は公的年金の場合に、株価が上がっているときには何でも株に運用しなかったか。株が下がってくると何で株で運用したかという批判になりますから、国債中心になってしまうんだと思うんです。

2 番目は、日本の場合 M&A が進んでいるんですけれども、マネジメントがうまくいかないようなんです。買うことはできても、その後、その会社をうまく経営でゴーイングコンサーンでやることができなくて、結局いい人に逃げられてしまって、せっかく買ったけれども、重荷になってしまう。ですから M&A の後どういう形で現地の企業のマネジメントをうまくやっていくかという、そのノウハウが日本にはないような気がしました。

最後は生産性のところで、これは難しいのかもしれないですけれども、今、貸金業で個人の名寄せをしなければいけないです。そうしますと例ですが、生年月日と名前だけ合せると、ある会社ですと 5 万 1,000 件同じ人が出てくるそうなんです。組み合わせですけれども。そうすると、それをいちいち見なければいけないんです。番号があればこんなものは 1 秒ですべてできるわけですね。国民番号とか番号ですね。銀行の場合も破綻したときに

名寄せにすごい時間をかけていまして、恐らく普通にいろんなビジネスでも金融業というのは相当無駄なことをやっているような気がしまして、そういう意味では生産性の向上のためには何らかのそういう番号がないと、日本の金融業もこれから物すごい非効率で、海外の人から見て何やってんだという感じになりますから、やはり守秘義務は守るんですけども、生産性の向上のためには必要な感じがします。

以上です。

○富山専門委員 私は某高速道路会社の監査役もやっているものですから、先ほどのインフラの関係でちょっと申し上げておくと、一生懸命海外でやろうとしています。今、幾つか指摘があったところとややかぶるんですけども、いわゆる一流と言われている電力会社や昔の道路公団みたいなところでも、どちらかと言うと余り海外で仕事をする動機づけを強く持っている人ははっきり言って多くない。ですから実は政府が言うので一応アリバイをつくらなければいけないかなという感じでやっているふりをしているケースは多いんですけども、では海外のインフラ輸出で成功したからと言って、例えば海外の原子力発電所で大変な業績をあげたからと言って、その人が某電力会社の社長になるかという、ストレートに言ってしまうとまずそんな感じは誰もしていないし、実際そうならないでしょう。

どちらかと言うと企画とか総務で政治、政府担当の人が社長になってきたというのが歴史なわけで、実はそこに結構根深い、インフラ関係というのはもともと政府にべったり張り付いている産業だったものですから、そこに難しい問題があって、それにかつ金融の面で幾つかおっしゃったように、むしろ財投機関債を発行してしまった方がはるかに楽だったりという問題が全部いろいろかぶっていて、口で言うほど簡単ではないんです。

ですので、ややあの辺の話というのは私の感覚で言うと、実際にそれこそ GDP とか GNI というレベルで大きなインパクトを経済成長に与えるところまで行けるかという、トピックとしてはオリンピックの金メダルを取ったみたいな盛り上がり方はするかもしれないけれども、そこは短期的にはその程度かと。水道なんてその極地で、仮に民営化しても、やっている人たちの多くは、日本はおろか地元からもあまり離れたくない人が多いんじゃないでしょうか。はっきり言って電力もそうです。大学を優秀な成績で卒業して地元電力会社に就職する人は、地元を離れたくないいろんな事情があるケースが少なくない。私も友達がいっぱいいますけれども、けっこう切実な事情があったりします。そういう実態があるので、私はそう簡単に短期的に何とかなるとは実は思っていません。すごくぶっちゃけた話で言うと。

ただ、長期的にはそれをやっていかなければいけないことは事実で、そうすると結局のところもっと根本論に戻ってしまうんですけども、人材の兵站が今、日本はすごく短くなっているんです。世界的に言うと。むしろこの30年ぐらい短くなっています。自動車メーカーだって最大の悩みは、海外に行きたい人はホンダでもトヨタ、日産にも来るんですけども、みんな行きたいのは欧米なんです。だれもインドやベトナムには行きたくない

んです。若くて優秀な子たちは。逆に韓国はトップクラスの人たちがみんながんがん行くわけです。そういう問題があつて、実はそこはすごく遠大な話になってしまいますけれども、この問題、海外直投を増やす話、先ほどマネジメントの議論がありましたが、この話と根っこは同じで、欧米の会社を買収すると結構みんな行きたいという奴が出てくるんですが、中国やインドの会社を買収して家族を連れて行きたいという人はほとんどいないわけです。

それができないと実はこの問題というのは解決しなくて、要は奴隷でないので強制的に行かせられない。そうするともっとさかのぼると今度は教育のレベルというのは、その大学のレベルで、要はそういう意思や意欲を持っていない学生は東大とか京大に入れるなど私は言いたいぐらいのところがあつて、そこからたたき直していかないと、むしろ今、基本的には10年後はもっと人材のグローバルな兵站は日本は短くなります。

国内はとにかく居心地がいいし、安全だし、食べ物はおいしいし、最近物価も安いし、だからすごく居心地がいいところになっているので、これからどんどん短くなる一方なので、実はこの辺のすごく根っこにある問題というのは、実はそれが20年、30年進んできた結果でもあるんです。

私たちが大学生だった時代よりも今の子たちの方がはっきり言って内向き志向だし、がんがん外に行こうという切迫感を持っていないし、私はスタンフォード大学のビジネススクールの同窓会長をやっていましたけれども、私が行ったときには日本人が15人いましたが、今は3人通すのがやっとです。受ける子も減っているし、意欲も下がっているので、とにかく同窓会長の仕事というのはハーバードとスタンフォード両方とも受かった奴をいかにスタンフォードに入れるかというのが仕事なので、一生懸命押し込むんですけども、はっきり言ってもう絶対数が減ってしまっていて、これは結構壊滅的な状態になっています。そのところの問題に実はさかのぼらないと、くどいようですけども、言われていることと実際のGDPインパクトというのは、正直言ってすごくギャップがあるような気がします。

ただ、長期的な成長で言ったときに空洞化の議論がいろいろありますけれども、実際にこれは統計でもあるらしいんですけども、結局グローバルに成功した会社の方が国内の雇用も増えているという統計があります。そういった意味合いで言うと、その一方でやらなければいけないことはインフラだけではなくて、例えば日本の製造業も今の10倍の規模になるべきなんです。グローバルに成長すれば、必ず国内雇用は増えるので、今のこういう時代というのは、やはりそれはやらなければいけないんです。そうすると、それを引っ張っていくのはどちらかと言うとそういうリーダーシップをとって海外にどんどん出ていく人たちなので、エリート教育という言い方はしにくいのかもかもしれませんが、東大とか京大とか慶應とかもっと頑張りましょうよねという感じが正直しております。

○白川専門委員 1つだけ、先ほど年金の話が出たんですけども、私の理解では年金運用における官僚機構的なものを破壊しないと無理だと思います。官僚のOBが運用機関のト

ップに絶えず行くような状態を続けたら、（改革は）無理です。いくら岩田先生がおっしゃっても、問題はビューロクラシーにあると思います。ですから、SWF（ソブリン・ウェルス・ファンド）をつくるというアイデアは私はいいと思います。また、民間の年金運用者たちと話をしている印象では、民間の企業の年金については、運用先の分散への関心はかなりある。しかし、結局のところ、GPIFなる組織は変わっていない。こうした状況を打破する必要があると基本的には思います。

○伊藤主査 どうぞまだ少し時間がありますので、何か言い足りないことがあれば。

○清家委員 先ほどからいろいろ出ている話の中で、最初にお話したこととかぶりますけれども、政府がいろいろと規制したりするということも、ある程度は大切ですし、若い人たちを様々に教育することも大切なんですが、やはりマーケットで人々に何かの行動をさせようとするれば、一番大切なのはインセンティブのスキームだと思います。

例えば発展途上国に行く人がいなければ、そこに何かプレミアムとかボーナスをつけて、もちろんそれだけで動くかどうかはわかりませんが、そういうスキームがどうしても必要だと思います。

そういう点で言うと、これはこの前もお話したかもしれませんが、生産性を上げるためには物的な、あるいは人的資本に対する人的な投資がどうしても必要なわけで、要するに付加価値生産性を上げるためには人に対する教育だとか、あるいは生産財に対する投資が必要なわけですが、それを促進しようとするればそのリターンがたくさん得られるというインセンティブがなければいけないので、これは例えば海外赴任者に対するリターンもそうかもしれませんが、そういうリターンを、これもまた再び先ほどの話に戻りますが、個々の企業がやることですから、それをあれこれ政府がこうしろああしろと言うことはなかなか難しいかもしれませんが、例えば少なくとも税制で、例えば所得税や法人税というのは、所得税であれば人的資本のリターンに対する課税ですし、法人税というのは企業の投資のリターンに対する課税でもあるわけですから、やはり税制などを考えるときに例えば生産性を上げなければいけない、そのために投資をしなければいけないのであれば、そのリターンをディスカレッジするような税制というのがいいのかどうかということを考える必要はあるかもしれない。

そういう面で言えば税種目で言えば、そういった点についてディスカレッジする副作用が少ない消費税の方がいいといった、そういうようなことはあり得るわけで、やはり生産性を高める、投資をしなければいけない、その投資の中には海外に人を送るということも含めて、やはり何かのインセンティブがどうしても必要で、それについて少なくとも公的にそういうインセンティブを阻害するようなものを除去していくことも、政策的には大切なのではないかと思います。

○伊藤主査 ほかにありますか。

大変いろんな面から刺激的な議論をいただいて、冒頭からこのワーキング・グループの難しさは、先ほど言ったように問題が非常に多岐にわたって、しかもいろいろ複雑に絡み



合っているものですから、我々としては比較的しっかりした専門的な見地に裏付けされた、ある意味で言うと余り受けをねらったというよりは、根本論に戻って議論をすると同時に、学術的な論文ではございませんので、ある種政策にインパクトのあるようなフォーカスが絞られたものが必要なんだろう。

皆さんの意見を伺って、これは私の個人的な感想ですけれども、幾つか大きなポイントがあって、1つは根本論と対症療法的な、あるいはすぐにやれるべきものとの関係をどう見るかということが非常に重要で、例えば富山さんがおっしゃった生産性を高めるということと、格差とか中間層の剥離みたいなものはある種必然的な面があるとする、そこをどう考えるとか、あるいは何人の方がおっしゃった、白川さんなんかがおっしゃったんですけれども、アジアの成長を日本は取り込むということの中身を、もう少しきちんと議論する。

岩田さんもおっしゃっていましたが、リスク要因みたいなものもしっかり押さえておかなければいけないし、多分日本国内のいろんな根本問題との関係も考えないといけないとか、あるいは具体的な政策についても政策のパッケージを並べることは簡単というか、それはあり得るんでしょうけれども、多分重要なことはどこかやはりみんなが腑に落ちるようなホットスポットみたいなところにフォーカスが当たることが重要で、多分人材という視点から産業構造とかグローバル化、あるいは格差という問題も含めて考えてみるということで、ここをしっかりと掘っていくというのは1つの在り方かもしれませんし、あるいは何人かがおっしゃったインセンティブの話はどういうふうにするか。金融のことも含めて、ここも明らかに我々が求めているような方向性とか現状と、これまでの過去のギャップみたいなものを、ここを何か変えれば動き始めるのではないかということを感じさせられるようなものがあればいいのかなと思っております。

いろいろな議論があって、これからどういうふうにまとめていいかわからないですけれども、ますます混乱させる議論をして申し訳ないですが、私も何か一言だけ大きな話をしなければいけないんですけれども、こういう所得の格差とか中間層の剥離という話で、昔からそういう乱暴な議論はしてきたんですけれども、働くというのには labor と work と play という3つの言葉がある。Play でもしっかり働いているわけで、小澤征爾さんとか野球のイチローは play だけど働いている。

かつて産業革命で技術革新が起きて蒸気機関とかいろんなものができたものですから、いわゆる labor の仕事をみんな機械が奪っていった。昔は船の底でガレー船が雇用になったわけですが、みんな蒸気機関になってしまったものですから、それで労働者は怒って機械の打ち壊しをした。自分たちの仕事を奪うのは何たることかということで、それは気持ちはよくわかるし、そういう技術の変化が労働市場を変えたわけで、ただ、ずっと後になって今の時代になってみると、それはある意味で滑稽な部分があって、やはり機械が出てきたから馬や牛がやっているようなつらい仕事から人間は随分解放してくれた。

今、work と俗に言われているものが、かなりやっぱりグローバル化とか技術革新で変わ

ってきてしまった。昔はお店の店頭立ってお客様の相手をしながら手でお金勘定して、そして商品の棚卸をしているだけでもそここの生活ができたんだけど、技術革新ができてくると大型小売店の店頭で機械をちゃかちゃかとやってやると、今まで100人でやっていた仕事が1人でできるようになってしまったということになってきて、グローバル化もそうだし技術革新もそうで、workがかなり剥がれてきてしまっていて、それ以外の理由もあって、そうすると従前、中間的な所得を稼げるような仕事がどんどん剥離して行って、先ほど富山さんがおっしゃったように、一部の人たちはそれでもむしろ高い給与を得られるんだけど、大半の人たちは下がってきてしまう。

問題は難しいのは、ではこういう対応をあと50年、100年続けていったときに、ますますそうなるのかということ、希望的な感覚で申し上げればworkが少し減ってきて、みんながplayerに変わっていけるのであれば、それはそれで社会として望ましいんだけど、ただ、そこまでに30年、50年かかるとすると、ではその間は どうするんだという話になってくる。元に戻るんですけれども、要するにそういう状況に対して対症的にどう対応するかということも、非常に重要で考えなければいけないと思うんですが、同時に先ほどの生産性とか成長という関係で考えてみると、そういう動きをむしろ逆手にとって日本を活性化することも考えていかないとなかなか難しく、ここのワーキング・グループはそれを言ったら難しいので、消費税は大事ですよとか、財政健全化は大事ですよということをしっかり言うということは非常にわかりやすいんですけども、しかし今日は皆さんの議論をいろいろいただいたので、そういうものができるだけインパクトがあり、しかも信頼性のあるような報告書の方向にまとめていきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

ちょっと私も勝手なことを申し上げたんですけども、以上のような点で次回以降また議論を進めさせていただきたいと思います。とりあえず3月中に次の報告書をまとめる方向で考えたいと思いますので、またいろいろアイデアと御協力をいただければと思います。

本日はどうもありがとうございました。