

第6回 選択する未来2.0 議事要旨

1. 開催日時：2020年4月15日（水）07:30～09:15

2. 場所：オンライン開催

3. 出席委員

座長	翁 百合	株式会社日本総合研究所理事長
座長代行	柳川 範之	東京大学大学院経済学研究科教授
座長代理	松本 大	マネックスグループ株式会社代表執行役社長CEO
委員	大屋 雄裕	慶應義塾大学法学部教授
同	川口 大司	東京大学公共政策大学院教授
同	権丈 善一	慶應義塾大学商学部教授
同	滝澤 美帆	学習院大学経済学部教授
同	南場 智子	株式会社ディー・エヌ・エー代表取締役会長
同	羽生 祥子	日経xwoman総編集長、日経DUAL創刊編集長、ecomom編集長
同	松尾 豊	東京大学大学院工学系研究科教授
同	横田 響子	株式会社コラボ代表取締役

（概要）

○翁座長

ただいまから、第6回目の「選択する未来2.0」を開催する。

本日は、広井委員が欠席である。

本日は、一橋大学より、深尾特任教授、森口教授に御参加いただいている。

初めに深尾特任教授から生産性について、次に森口教授から格差について、それぞれ15分程度お話しいただいた後、意見交換を行う。

○深尾特任教授

「生産性低迷の原因と向上策」について説明する。

2 ページの図は、労働生産性の低迷の現状について見たもので、1955～2015年について、日本の経済成長の変遷を成長会計分析で調べている。青い線がGDPの成長率で、最近はほとんど1%に達しておらず、停滞している。実質GDPの成長率は労働生産性の上昇率と労働時間の増加率の和に等しいが、最近の低成長は、労働生産性の上昇の低迷で主に起きており、長期的に見ると労働時間の減少よりも労働生産性の低迷が非常に重要だということが確認できる。成長会計分析という手法を使うと、労働生産性の上昇は、TFPの上昇、労働時間当たり資本投入の増加、労働の質の上昇の3つの要因に分解できるが、最近はTFPの上昇が少し持ち直していて資本装備率の下落が非常に深刻だということが長期的に分かる。

3 ページの左図はOECDの主要国について労働生産性の水準を比べたものであるが、生産

性の停滞で、日本は現在OECD主要国の中では指折りの生産性の低い国になっている。右側は、少しデータが古いですが、2012年までの労働生産性の日米格差が何で起きているかということレベル会計分析という手法で比較した結果である。2012年において、日本の労働生産性は米国の約6割で、その格差の大部分は非製造業で起きているわけであるが、格差のうち、52%は日本の資本装備率の低さ、37%はTFPの低さ、残りは労働の質が低いことに起因する。例えば、アメリカは大学院や大学を出た人の割合が高いということで、日本のほうが低い。その3つの要因で日本の低い労働生産性は起きていることになる。

次に、最近の動向について見ると、4ページは、左側が1995～2005年、右側が2005～2015年について、主要国、日本、アメリカ、ドイツ、フランス、イギリスの経済成長と労働生産性の上昇を分解した図である。TFPの上昇は、2005年以降だと、意外に日本は健闘していて、ドイツに次いで5か国の中で2番目に高い。ほかの国がいわゆる長期停滞でTFPの上昇率が非常に下がっているのに比べると堅調であるが、日本の労働生産性の上昇率は5か国中最下位である。なぜ労働生産性の上昇が日本で停滞したかということ、資本蓄積が非常に停滞している。赤い部分、5か国の中で一番停滞していることが大きいことが分かる。

以上の説明をまとめると、近年の経済成長率減速の主因は、労働時間の減少ではなく、労働生産性上昇の低迷である。労働生産性上昇の低迷は、TFPの上昇と労働の質上昇と資本装備率上昇で説明できるが、この3つが全部減速したことで起きている。詳しい議論は省くが、TFPの上昇や労働の質上昇は、いわゆる自然成長率を低下させて資本収益率の下落を通じて資本装備率上昇を低下させる傾向があるので、一番重要なことは、①TFP上昇と②労働の質上昇の減速をいかに元に戻すかということだと思う。ただし、近年の資本蓄積はそういう自然成長率の低下で説明できないくらい非常に著しいものである。これもなぜかということを考えなければならないと思う。アメリカのロバート・ゴードンらは天から降ってくるイノベーションが枯渇したことが問題だという論調で議論しているが、日本の場合には、恐らくそれは当てはまらず、はっきりとした原因がある。原因があつてキャッチアップの余地があるので、見方を変えれば、明るいところもある、キャッチアップする余地は非常に大きいということだと思う。

以下では、特にこの労働生産性上昇の低迷を招いている主因であると考えられる中小企業問題と非正規雇用問題について、お話しする。

まず、中小企業問題である。この図の上はOECD加盟国で小規模企業と大規模企業の間の労働生産性の格差がどれくらい大きいか各国で比べたものであるが、日本は大企業と中小企業の労働生産性の格差が非常に大きいことが分かる。これは細かい産業別に見ても同じである。下の図は従業者の企業規模別の累積分布を見ているが、日本はアメリカに比べて中小企業で働く人が断然多いことが分かる。例えば、1,000人未満かどうかで見ると、日本では71%の人が1,000人未満の企業で働いていて、アメリカだとそれが55%ぐらいという違いがある。

何が規模間の労働生産性の格差を生み出しているかということを見ると、8ページの

左図は従業員1,000人以上と100人未満の企業の労働生産性を比べている。それを成長会計と同じ方法で分解している。右側は、100人未満と100人から1,000人未満の企業の労働生産性を比べている。ここから分かるのは、1,000人以上かどうかで非常に大きな違いがあり、100人以上か100人未満かはあまり大きな影響がない。1,000人以上の企業とそうでないところで非常に大きな生産性の格差がある。縦軸は対数値なので、例えば、1.0は生産性に2.7倍の格差があることになる。同時に、この図からは賃金の格差も非常に大きいことが分かる。例えば、対数値で0.6は約80%の賃金格差があることを意味するが、非常に大きな賃金格差が1,000人以上と1,000人以下で存在する。レベル会計分析で原因を見ると、資本装備率の違いが一番大きな原因であるが、TFP格差の寄与も大きい。一方で、大卒かどうかや、年齢といった通常計測されるような労働の質の格差の寄与は非常に小さいことが分かる。

賃金にこれだけ大きな格差が起きていることは非常に驚きであるが、一つの説明は、レントであるということである。大企業に勤めている人はたまたまラッキーで、勤めた企業が大企業になったから賃金が高いという考え方もあり得るが、現実では大企業はずっと大企業のままで中小企業は中小企業のままというケースが多いので、恐らく労働の質が賃金の格差を生み出しているということが、労働経済学者も合意されていることだと思う。例えば、玄田教授のように、大企業は中小企業と比較して活発に職業訓練を行っているということや、樋口教授のように、偏差値の高い大学の卒業生が大企業に採用される傾向が強いということが分かる。このように考えると、賃金率が表しているくらい大きな労働の質の違いが大企業と中小企業の間であると仮定すると、先ほど見ていただいた格差もほとんどこれで説明できることになる。先ほどお話ししたように、資本装備率はそもそも労働の質やTFPが違うことが生み出す側面であり、つまり、資本の収益率の違いを生み出して、資本装備率の違いもそれで生まれる性格がある。そう考えると、一番の基は労働の質の問題であると言える。中小企業の労働の質を高めることで、マクロ経済的には大きな労働生産性の上昇が期待できる。1,000人以下のところでは働いている人が7割いるわけであるので、その人たちの労働の質を10%高めて格差を下げられれば、非常に大きなマクロ的な寄与が期待できることになる。その意味では、例えば、低偏差値大学の教育改革や中小企業における職業訓練が恐らく非常に大事だということになる。それ以外に、日本は、中小企業のR&D集約度がほかの国に比べても規模間で非常に違うということ、情報通信技術の導入の規模間格差も非常に大きいのであるが、この問題を考える上でも恐らく中小企業の労働の質を引き上げることが大事だと思う。

2番目の非正規雇用について、就業者に占める非正規雇用の割合は約3割に達していて、非正規労働者に対する企業の教育訓練は少ない。転職もあって、人的資本が十分に蓄積されない可能性もある。12ページの図は、正規雇用と非正規雇用の年齢別の賃金を比較したものであるが、御承知のように、非正規雇用の賃金は非常に低いことが分かる。川口委員や神林教授と過去に非正規雇用と正規雇用の労働生産性を比べた実証研究を行ったが、そこで分かったことは、賃金の格差に大体対応するぐらい、生産性も違う、生産へ

の寄与も違うことである。したがって、企業が非正規雇用を搾取しているわけではなく、非正規雇用には人的資本が蓄積されていないので生産への寄与自体が少ないということになる。マクロ的にはこれも非常に大きな問題で、この問題を解決することができれば、GDP、労働生産性を大きく引き上げることができると考えられる。

最後に2点申し上げる。一つは、資本蓄積がなぜ低迷しているかということで、あまりきちんとした答えは私もないが、14ページの図は、資本係数、資本ストックをGDPで割った値をいろいろな資本について見たもので、何で見ても日本は驚くほど資本係数が下がっている。このような国はほかにないわけで、非常に異様なことが2000年代半ばくらいから起きていることになる。なぜ資本蓄積が低迷しているかという一つの説明として人口減少や低成長に関する予想が影響しているという考え方であるが、これだけでは説明できない。なぜなら、自然成長率の落ち込み以上に資本ストックの蓄積が停滞しているからである。介護など資本集約度の低い産業の拡大が主因という考え方があると思うが、そのようなことではなく、資本係数の低下は軒並み多くの産業で起きているので、こういう産業構造の変化の問題でもあまりないということが言える。恐らく一つの有力な説明は、先ほど見ていただいたように、日本は、非常に労働が安価な一方、ICT財・サービスはかなり割高な国であるということである。産業革命が起きた際、イギリスで資本がたくさん投入されて労働が節約された理由は労賃が高くエネルギーの価格が安かったからであるという話をボブ・アレンらはしているが、それと同じことが日本で起きている可能性が指摘できる。

もう一つは、むしろ最近のアメリカやイギリスやフランスが過剰投資であり、金融で非伝統的な緩和政策を取っていることで、ちょうど2005年ぐらいまでの日本と同じようなことが他の主要国で起きているという考え方もあり得るかと思う。停滞している投資の内容であるが、別に情報通信技術やR&Dの投資だけが低迷しているわけではなく、日本は軒並み投資が低迷している。資本蓄積全体の低迷が問題なのであり、情報通信技術投資だけが遅れているわけではないことが最近の研究から分かっている。

最後に、新型コロナウイルスについて少しお話ししたい。一橋大学と経済産業研究所で幾つか共同研究しており、まだ始めたばかりでありあまり発見はないが、2点お話ししたい。一つは、20ページの図のように1918~1920年に蔓延したスペイン風邪において、米国で都市間を比較すると、公衆衛生介入が死亡率を減らす一方、死亡率の上昇した地域では製造業の雇用の増加が非常に停滞したこと、製造業の雇用が減少したことが指摘されている。これとほとんど同じデータは、日本でも用意できる。都道府県レベルであるが、横軸の総人口に占める死亡者の割合が一番高いのは香川で0.8%程度、これはアメリカの経験と大体同じくらいである。縦軸に製造業の雇用者の変化を見ているが、日本の場合にはほとんど相関が見られないことが分かる。アメリカと同じようなことは、日本では起きていなかった。一つの原因は、第一次大戦で製造業がブームだったということがあると思うが、アメリカで言われているようなことは日本では起きていないことが確認できる。

もう一つは、グーグルの人出変動データと東京商工リサーチの倒産データを使って、一

橋大学の宮川准教授を中心としたグループが最近出した結果であるが、22ページの図は人出が出ている場合には倒産は低く、人出が減ると倒産が有意に高まるという結果になっている。

今まで見たように、日本は、米国と比較して、中小企業で働く人の割合が高く、規模間の格差も大きいので、中小企業を中心とした倒産の危険は非常に高く、そこで働く人たちの職は危ういと考えられる。日本的なシステムのしわ寄せは中小企業にあり、現在、この点に留意した経済政策が取られているわけであるが、例えば、ビッグデータ等を活用して、今後もこの問題を注意深く見ていく必要があると考える。

○翁座長

続いて、森口教授にお願いしたい。

○森口教授

この報告の目的は、私の専門である比較経済史の観点から、日本の格差の冷静な現状把握を行うことにある。私は1992年に留学してから2009年までアメリカに住んでいたのだが、17年ぶりに日本に戻ってきたら「格差社会・日本」という言葉が日常的に使われているのでとても驚き、本当なのだろうかと思ったのがこの研究のきっかけである。

今や「格差」は流行語になった感があるが、メディアの報道は多くの場合、短期的な変化しか見ていないし、データもアネクドータルで代表性に欠ける。しかし、研究者が代表性のある統計を使っても、格差の概念や統計の種類によって結果に違いがあり、格差の現状やその原因について合意が形成されているとはいえない。さらに、多くの人々の心の中では、格差の拡大は「グローバル化」や「構造改革」と結びつけられている。だが、これからみるように、格差拡大の最大の理由は高齢化と世帯の多様化であり、そのことを忘れると不況や非正規の影響を過大に評価してしまうことに注意しなければいけない。それから、「格差」とは単に差がある状態を指し、不平等とか差別のようなネガティブな含意はなく、いわば価値判断を停止した概念である。私たちは、日本を「格差社会」と呼ぶことで、どのような格差は是正されるべきで、どのような格差は容認されるのかという困難な問いを問わずにいる、そのことも指摘したい。

スライド4にあるように、この報告ではまず、長期的な観点にたって、高度成長期に成立した「日本型」平等社会の特徴と前提を明らかにする。それから、低成長期にその重要な前提が次々と崩れたことが、日本において格差が拡大した理由であることを説明する。そして、日本の問題はアメリカのような「富裕層の富裕化」ではなく、「低所得層の貧困化」であることを示したうえで、今後の展望についても話したい。

なお、事前にお配りした論文では、格差の中でも所得格差のみにフォーカスしているが、これはデータの制約によるところが大きい。今、健康格差と教育格差についても研究なので、できればその話もしたいと思う。ただ、時間がないので、スライドにある図表の詳

しい説明は論文をご覧ください。

トマ・ピケティのすごさは、上位所得の集中度を表す指標を作って、初めて所得格差の長期的な変化を明らかにした点にある。その結果、スライド7にみるように、アングロサクソン諸国では二十世紀半ばに低下した上位所得シェアが、1980年代から急上昇していることがわかった。ピケティが最も憂慮しているのは、スライド8にみるように新興国でも同じように上昇していることである。彼によると、英米だけではなく、世界各国で「富裕層の富裕化」が起こりつつあり、日本もその例外ではない。そして、経済成長を阻むような過度の集中を防ぐには、国際的な政府の介入が必要だといっている。では、本当に日本でも「富裕層の富裕化」が起こっているのだろうか。あとでデータを示すが、日本ではほとんどみられないというのがこの報告の結論である。

まず、日本型平等社会の歴史的起源をみってみる。スライド13に示すように、戦前の日本は真の意味で格差社会だったが、戦時統制と戦後占領期の民主改革によって所得と富の集中度が劇的に低下した。そして、高度成長期に日本企業は、欧米へのキャッチアップを目標に製造業大企業の人事管理制度をモデルとするボトムアップの生産性向上を実現する。ここで「ボトムアップ」とは、企業がホワイトカラーだけではなくブルーカラーの労働者にも教育訓練を行い、長期雇用を約束し、トヨタのカイゼンのように現場の革新の積み重ねによって高い生産性を実現していくことを指す。日本の高度成長期は格差の拡大を伴わずに高い経済成長が達成された稀有な時期だといえる。この間に大規模な労働移動によって地域間格差が縮小し、義務教育の拡大によって教育格差が縮小し、貧困の急減と公衆衛生の改善によって健康格差が縮小した結果、スライド15にみるように、1950年代から1960年代にかけて平均寿命が急伸している。これが「一億総中流社会」ともいわれる日本型平等社会の成立である。

スライド16は戦後の貧困率の変化を示している。赤い線が絶対的貧困率、青い線が相対的貧困率である。絶対的貧困率とは「1日1ドル」のように絶対水準の貧困ラインを定義し、それよりも所得が低い世帯の割合を表す。高度成長期に絶対的貧困率が急速に減少し、1980年代以降はほぼゼロに近い値で推移していることがわかる。これに対して、相対的貧困率は所得が平均の半分未満の世帯の割合を表す指標なので、社会がどれほど豊かになってもゼロにはならない。高度成長期には相対的貧困率も大きく減少しているが、1980年代以降に緩やかな上昇傾向に転じている。だが、絶対的貧困がほぼ解消された社会においても、相対的貧困は問題なのだろうか。みんなが最低限度の衣食住を持っていればそれでよい、という考え方もあるだろう。この問いに対して最も明快な答えを与えるのが、マイケル・マーモットの『健康格差』である。この本によると、多くの研究が低所得国はもちろん、高所得国においても、所得や学歴が高いほど有病率や死亡率が低いことを明らかにしている。つまり、相対的貧困は人びとの健康に影響を与え、健康格差を生み出す。したがって、相対的貧困率は社会が解決すべき重要な問題だといえる。

それでは、日本型平等社会の特質とは何か。スライド17を見ていただきたい。それは、

個人ではなくて「世帯」を単位とする平等であり、さらに政府が介入する前の「市場所得」における平等である点が重要である。日本は1970年代まで国民の98%が50歳までに結婚するという皆婚社会であり、男性正社員の夫と専業主婦の妻からなる「標準世帯」が主流であり、世帯内の性別役割分業が前提とされていた。そして、世帯内では世帯主の所得が同居家族に平等に配分されるという暗黙の仮定も置かれている。

さらに、日本型平等社会は、政府による再分配が大きな役割を果たす北欧型の平等社会とは対照的に、政府が再分配する前、税や所得移転前の市場所得における平等を特徴とする。市場所得の平等は、男性正社員の人的資本が比較的均質であること、そして正社員に長期雇用が保障されていることによって実現されている。日本は、最近では年金支出の増大で「中」程度の福祉国家になっているが、制度上は「低」福祉国家であり、政府の再分配は社会保険が中心で、公的扶助、すなわち政府による所得階層間の再分配政策は極めて限定的である。その代わりに、日本では民法で親族の扶養義務が定められ、私的扶助による貧困者の救済を前提とする。つまり、日本型の社会保障制度は、市場所得の平等と私的扶助を基礎にデザインされているため、低所得者への再配分機能が弱いという特徴がある。

以上でみたような日本型平等社会の前提が大きく崩れていくのが低成長期である。急速な高齢化の進展、未婚・晩婚・離婚の増加による世帯構成の多様化、そして長期不況というトリプル・ショックによって、1980年代以降に男性正社員を世帯主とする標準世帯が激減した。スライド20は未婚率の上昇、スライド21は高齢単身世帯の急増を示している。このように比較的均質だった世帯の異質性が増加すると、それだけで世帯所得を単位とする所得分布の格差が広がる点に注意する必要がある。特に、年金で生活する高齢者世帯が増加すると、これらの世帯は市場所得がゼロに近いために市場所得でみた格差は上昇するが、可処分所得でみた格差は必ずしも上昇しない。スライド24はまさにこの点を示すもので、近年の市場所得でみるジニ係数の上昇はほぼすべて高齢層の増加によって説明され、しかも可処分所得でみると高齢層・現役層ともジニ係数はそれほど上がっていない。

スライド25からは上位所得、ピケティのいう「富裕層」の動向をみている。日本では上位所得シェアはあまり動きがなく、企業の役員報酬もそれほど増えてない。日本企業の中で報酬額がTOP10のCEOをみると、実はその半数以上が外国籍であり、日本国内の取締役の労働市場はそれほど流動化していないと思われる。スライド30は北尾教授と山田教授の分析結果で、所得ではなく「資産」の集中度をみている。日本では資産の上位1%シェアがバブル期に一時的に上昇しただけでほぼフラットである。その一方で、資産をもたない「資産ゼロ」世帯の比率が1984年から2014年の間に5%から11%へと倍増している。以上により、日本の問題は富裕層の増加ではなく、貧困層の増加にあることがわかる。

スライド32からは下位所得についてみていく。ただし、ここでも慎重な評価が必要である。ご存知のように、相対的貧困率が増えて今や「6人に1人が貧困」になったとか、生活保護受給者数が「戦後最多」になったというニュースは衝撃的であり、日本における格差拡大の象徴的なエビデンスになっている。だが、丁寧にみていくと、相対的貧困率は確

かに上昇しているが、その水準については過大推定の可能性がある。生活保護についても、貧困者数が増えたというより、リーマンショック後の受給条件の緩和によって受給できる貧困者の数が増えたという側面が大きく、冷静な実態把握が重要である。さらに、相対的貧困率の上昇にも、生活保護受給者の増加にも、非正規雇用の増大にも、高齢化が大きな影響を与えていることを忘れてはいけない。

スライド37は、『国民生活基礎調査』と『全国消費実態調査』という二つの政府統計による可処分所得でみた相対的貧困率を比較したものである。どちらも大規模で信頼性の高い調査として知られている。OECDの国際比較に使われているのは『国民生活基礎調査』の値で、2000年代には16%と確かに6人に1人が貧困だが、『全国消費実態調査』によると10%なので10人に1人が貧困である。貧困率が16%だと国際的にみてもアメリカの次に高いが、10%だと先進国の平均程度である。16%はおそらく上限であり、日本の貧困率の高さを過度に悲観するべきではない。心配すべきなのはどちらの調査でも1980年代から相対的貧困率が上昇に転じていること、そして1990年代半ばからは絶対的貧困率も上昇していることである。

スライド39の世帯種類別の貧困率をみると、いわゆる「標準世帯」では貧困率が低く、女性の高齢単身世帯と母子世帯において非常に高い。世帯主のジェンダーと貧困率に高い相関がある点に注意したい。さらに、スライド40をみると、政府の再分配による貧困削減の効果は年金を受け取る高齢層に集中しており、若年層の貧困削減にはほとんど効果がない。これは阿部彩教授の分析だが、インパクトのある結果である。

次に、貧困の要因として注視されている非正規雇用をみていく。非正規が増えるというところと正社員がリストラにあって非正規に転落するイメージがある。でも、スライド46と49にみるように、実際には非正規の7割が女性で、それまで働いていなかった女性が新たに就労するケースが多く、また自営業の減少に伴って家族従業員から非正規雇用への移行も進んでいるため、非正規の増大イコール労働条件の悪化ではない。また、有配偶女性は世帯の付加的稼得者として自ら非正規を選択する場合もあり、いわゆる「不本意」非正規は2015年の統計によると非正規全体の12%である。さらに、スライド48からわかるように、男性の場合は退職後の再就職等により、年齢が上がるほど非正規の割合が高くなる。したがって、高齢化は非正規雇用を増加させる大きな要因である。

以上の点を考慮すると、非正規雇用の増大の全てが格差拡大につながるわけではなく、その一部、すなわち「世帯主が非正規労働者である世帯」の増加が問題だといえる。母子世帯の多くはここに含まれる。さらに、1990年代半ば以降の若年男性の非正規雇用の増加は今までにない新しい動きである。これを「終身雇用制度の崩壊」と呼ぶかどうかだが、実際には崩壊ではなく、適用範囲の縮小が起こったという方が正確だと思う。加藤教授と神林教授の研究によると、企業は不況下でも熟練男性正社員については長期雇用を維持しており、その代わりに若年男性・中途採用者・女性を適用範囲外に置いた。特に、女性はバブル期に正社員採用が進み雇用が長期化した。不況期にバブル期の進展が完全に巻き

戻されたことがわかっている。女性の社会進出にとっては非常に残念な結果である。

日本では、若年男性に非正規雇用が増えたことによって、初めて非正規の問題が社会化した。それ以前にも正規非正規間の格差は存在していたが、非正規雇用の対象が女性や学生である限り問題とされなかった。男性正社員モデルの下では、女性や未成年は付加的稼得者だとみなされていたからである。スライド53の示すように、日本は国際的にみても非正規雇用の女性への集中が著しい。スライド54は男女別の労働時間の分布を比較したもののだが、日本では男性の労働時間が長く、女性は労働時間の分布に二つのピークがあり、非正規の短時間労働が正規の長時間労働の二択を迫られるという構造になっている。このように日本では、ジェンダーの不平等と非正規の問題は密接に関連している。

最後に、改めて日本は「格差社会」になったのかを考えてみたい。日本で起きているのは、富裕層の富裕化ではなく、低所得層の貧困化である。ただし、現在の貧困率が国際的にも歴史的にも高い水準にあるという理解は正しくない。むしろ貧困に対する社会的関心が高まり、メディアによる「貧困の再発見」が起こったという側面が大きい。日本における低所得層の貧困化の主な理由は、少子高齢化による高齢単身世帯の急増と私的扶助の限界、そして長期不況による男性正社員モデルの適用範囲の縮小である。日本をもし「格差社会」と呼ぶとすれば、それは、今までの日本型平等社会の制度では対応できない「アウトサイダー」が増えたことによって、インサイダーとアウトサイダーの格差がなし崩し的に広がった格差社会だといえる。ここでいうアウトサイダーとは女性、若年男性、外国人等だが、女性に関しては、これは新しい現象ではなく、むしろ、今までは世帯の被扶養者という形で隠れていた格差が顕在化した、すなわち世帯構造の多様化によって日本型平等社会に内在していた格差が表にあらわれたというのが正しい見方だと思う。

日本の直面する真の問題は、「低所得層の貧困化」と「革新力の低迷」である。深尾教授の「生産性の低迷」の話とも関連するが、革新力をどうやって高めるのかは難しい問題だと思う。日本型平等社会は人的資本の同質性に価値を置いてきたが、高い同質性は社会の安定と協調をもたらす一方で、創造や革新へのインセンティブを弱める傾向にある。労働市場がグローバル化するのに伴って、スポーツ選手はもちろん、学者や起業家をみても優秀な人はどんどん海外に出て活躍している。もし才能の海外流出によって日本ではスーパーリッチが増えていないとすれば、富裕層の富裕化が起こらないことと革新力の低迷は表裏一体の関係にあることになる。日本でも男性正社員モデルに固執せず、女性や外国人など多様な人材を活用することで革新力を高める必要がある。でも、これはいうのは簡単だが、実際には多くの困難を伴う変化だと思う。最近、ブレイディみかこさんの『ぼくはイエローでホワイトでちょっとブルー』を読んだのだが、多様性のある社会を築くには長い時間と不断の努力が必要だということが伝わってくる。

貧困化への対応は焦眉の課題である。日本型社会保障制度は公的扶助が極めて限定的なので、貧困の増加は社会不安に直結する。家族の多様化が進むなかで、貧困救済を私的扶助に頼るのはアナクロニズムであり、世帯単位ではなく、個人単位のセーフティネットが

必要とされている。さらに、政府の再分配政策の効果が高齢者に集中していることも問題である。成長の源泉は若年層の人的資本形成であり、低所得層の子どもたちの健康と教育に投資することが大切である。

○翁座長

まず、大臣に御発言をお願いしたい。

○西村大臣

私自身もずっと考えていることだが、今日のお話を聴いて、思いついた点を申し上げて、また改めて意見交換させてもらえればと思う。

一つは、非正規をなくすということに我々は取り組んでおり、同一労働同一賃金も、この4月から大企業で開始し、中小企業は1年後開始する。大企業でスタートをしているから、非正規の方からすると、大企業のほうが同一労働同一賃金であることから中小企業から大企業に移ることも想定している。その非正規の方々あるいは若年層をどう教育するかという共通のお話であるが、一つは、公教育、公立の小学校・中学校をしっかりとしたいという思いが非常に強く、学校改革でそこに焦点を当てて何かできないのかと思っている。学校の先生も様々な研修を積みながら、あるいは、教員免許の問題といったことを含めて何かできないか、地方の国立大学をもっと活性化できないかということもある。また、職業訓練のお話もあった。会社内で訓練がなかなか行われなくなりつつある。流動化も、若い層では見られる。先ほど、森口教授も若い層は終身雇用から外れてきたと言っておられた。3年で3割、大卒の人が離職するという時代であるから、明らかに変わりつつあるのだと思うが、その辺りをどうするのか。この間、500万人の生産年齢人口が減る中で、アベノミクスで女性と高齢者に職に就いていただいでカバーしているわけであるが、高齢者や女性が増えているとはいえ短時間の嘱託なども含めて非正規であり、本当にもったいないと思う。能力のある人も非正規のままではいるところは、もっと正規でフルタイムで働けるはずであると思うが、その辺りをどうするのか。

また、このコロナショックでどういうふうになっていくかについても伺いたい。一つの見方は、今は、全力で中小企業も含めて守る、事業維持ができるように給付金もやろうとしているが、消費税率引上げ、コロナ、厚生年金の拡大や同一労働同一賃金などいろいろなものがあって、この間である程度の参入退出が進んでいくのではないかと、つまり、生産性が向上する方向に行くのではないかと議論。もう一つは、自営業が淘汰されていく、廃業する中で、女性が非正規で出ていくということが今回も恐らく起こり得るわけであり、加えて、大企業もこういうときのために非正規を増やそうという方向に働く可能性もある。今回のショックが、バッファをたくさん取って、できるだけ安い、動かせる人を増やそうという方向に行くのか、それとも、ある程度、新陳代謝が加速されて、M&Aなども起こって、生産性が上がる方向に行くのか。もちろん影響がどれだけ続くか、また、我々の支援

によっても変わってくると思うが、どういう方向に行くのかというところもぜひ御議論したいと思う。

○深尾特任教授

教育の改革は非常に大事だと思う。例えば、定員について文部科学省は非常に厳しい枠をはめているが、大学間の競争をもっと自由にして、学生が集まりたい大学があればもっと人を増やせるようにすべきだと思うし、奨学金を学生に与え、学生が大学を選ぶようにすべきだと思う。IT関連の教育について日本は非常に遅れていると思うので、それも変えていく必要があると思う。

働き方については、今回のコロナウイルスで、私も初めてこうやってオンラインで会議に出たが、結構慣れると生産性が上がるかと思うところもあり、日本全体が変わっていく、教育もこれをきっかけに変わることができればよいと思う。

○森口教授

子どもの人的資本についてだが、今、公立校の質を上げると大臣がおっしゃっていたのはとても大切だと思う。その点について、松岡亮二准教授の『教育格差』という本を紹介したい。多くのエビデンスに基づいて、日本の教育格差の現状を説明している。彼が今回のコロナショックで発信していることは、現在、ほぼ全都道府県で公立校が休校になっているが、ITインフラがないからオンライン授業ができない。ところが、一部の私立校ではオンラインを使ってほぼ平常通り授業が進められている。だから、今まさに教育格差が開いている、ということである。コロナショックは、今の高校3年生の大学受験のアウトカムにも影響を与えるだろう。したがって、公立校の質を上げること、特にITインフラに投資することは急務である。

松岡准教授の分析によると、日本では高校の偏差値と生徒の社会経済階層の間にはっきりした正の相関がある。教育の「機会の平等」は非常に大事だが、効率性の観点からみると、学力の高い子どもに教育投資を集中して、極めて優秀な人材に育て、イノベーションを起こしてもらえば、国際競争力が高まり、経済が成長するかもしれない。ただ、家庭の社会経済階層と子どもの学力には正の相関があるので、このような能力主義的な教育は格差を拡大する方向に働く。つまり、公平性と効率性にはトレードオフがある。そのため、教育制度をデザインするときには、このトレードオフの痛みを自覚した上でデザインしなければいけない、と彼はいつている。

○羽生委員

私も、労働市場における二重構造で、正規と非正規、男性と女性、大企業と中小企業というところをずっと取材して発信してきたが、まず、深尾特任教授に教えていただきたい点がある。非正規雇用の労働者たちが企業の生産性にあまり貢献していないため、企業は

搾取していないという点について、どういうことかお聞きしたい。実感として、3年ルールや5年ルールによって現場にいる各産業の会社の派遣社員や契約社員が、DX、デジタルトランスフォーメーションに非常に対応できている。なぜなら、3年に1回労働市場に出て採用の場面にさらされるわけで、面接したときにDXに対応できる人でないと雇用されないからである。そのため、彼女らはしっかり虎視眈々と、3年間使って最新スキル学びながら働き、企業のニーズに順応した形で新たな企業に出ていってしまう。一方、残念ながら企業に残るのは最新デジタルスキルを身につけなくても“ぶら下がってられる”正社員なのである。その人たちは最新スキルに順応しなくても雇用が守られている。そういった技術や成長機会がある派遣社員や契約社員の方々が生産性に貢献していないような形でない方法になるには、どのように進めていけばいいのか。同一労働同一賃金の導入のやり方なのか。私自身も非常に気になっているので、お伺いしたい。

森口教授には、御提案は全く大賛同である。世帯で4人家族やカップルを大前提とした配分、特に税制上の二重構造といわれる配偶者特別控除、配偶者控除が女性活躍の足かせになっていると世界的に批判されており、国際通貨基金もこれをはっきり明示している。年収を抑えて働くという「働く意欲の壁」を103万円から150万円に引き上げてしまった。なぜこんなことが起こってしまっているのだろうか、配偶者控除や世帯所得を基準とした税制ではなく、ユニットは1人の「働く個人」というところで何か構造改革ができればと思い、森口教授にその辺りをお伺いしたい。

○松尾委員

深尾特任教授にお聞きしたいが、資本投入について、私の実感として、例えば様々な企業にAIの話をしにいったとき、経営者、取締役レベルでの技術の理解が非常にできていないと感じる。したがって、ほとんど意思決定ができる状態になく、これでは大きな投資をしてGAFと戦うというのは無理だと肌感覚で感じている。そういうことからすると、取締役、経営者の評価や、どういう人を経営者に上げるかなど、そういったコーポレートガバナンスの話と資本投入という話が関連しているのかどうか、もしそういった議論があればぜひ教えていただきたい。

○深尾特任教授

賃金の格差と生産性の格差の関係であるが、川口委員や神林教授と一緒にいった研究では、工業統計調査の企業の生産や資本投入の情報と賃金センサスの労働のデータをマッチングし、非正規雇用の割合が高い工場では生産性がどれくらい低いかという関係や、時間を通じてそれがどう変化するかということを見た。非正規雇用の方は、賃金が安いけれども、同時に生産への寄与も小さい、賃金の格差と同じくらい生産への寄与も小さいという結果を得ている。最近、非製造業についても児玉教授らが同様の結果を得られていたと理解している。ただし、御指摘にあったように、最近のIT技術の問題等を十分に考えていな

い可能性はあると思う。内閣府の調査でも、非正規雇用への企業によるトレーニングはオン・ザ・ジョブ・トレーニングを含めて非常に少ないことも分かっており、職が変わっていろいろな人的資本が無駄になることもあるかと思うので、非正規雇用の生産性の問題は非常に大事なことだと思う。どうするかというのは、鶴教授が御指摘しているように、限定正社員制等を含めて、女性が生活と両立する形で、しかしながら非正規雇用ではなくもう少し人的資本が蓄積されるような形で働くことができるようにすることが大事かと思う。

松尾委員のITの導入に経営者の問題が関わっているのではないかという御質問はおっしゃるとおりだと思う。経済産業省がアンケートで経営者にクラウド等を理解しているかと質問したことがあるが、日本はリテラシーが低いことが分かっているし、IT担当役員が日本では非常に少ないことも分かっている。ITのアウトソースが今は大事になっているが、日本の経営者に聞くと、どこの企業が信頼できるか分からないからアウトソースをしないという答えが返ってくるわけである。アメリカの場合には、恐らく経営者がそういうことを知るために非常に投資しており、どこにアウトソースをしたら安上がりかということを経営者の責務で調べているのだと思うが、そういう意味で、日本はコーポレートガバナンスの問題とITの導入は非常に緊密な関係があると思う。

○森口教授

羽生委員の現在の税制にも世帯を単位とする考え方が入っているというお話は、そのとおりだと思う。日本の福祉政策は「企業を通じた世帯主への配分」と「世帯主を通じた世帯員への配分」の二つが柱になっていて、北欧型の個人をベースとした政策とは異なる。

なぜ個人ベースに移行しないのか、についてだが、現行制度にいろいろなものが絡まっていて、ひとつを崩すと他に波及するので改革できないということだと思う。税制もその一部で、配偶者控除が廃止されず、むしろ引き上げられたのは、明らかに政治的決定だった。今や50歳時点の未婚率は男性が23%、女性が14%にまで上がっていて、そういう時代に「世帯が」といっても無理があり、福祉国家の在り方のデザインを変えなければならないと思う。だが、夫婦別姓制度がなかなか通らないのと同じで、政府の意思決定で、最後のところでいつもひっくり返されてしまう印象がある。コーポレートガバナンスではないが、政府のガバナンスにも改革が必要で、政治家の女性比率が低くて男性高齢層に偏っていることが、改革が進まないことのひとつの理由だと思う。

○川口委員

深尾特任教授の発表の中でTFPの低下や労働の質の低下が結果として物的資本の蓄積を妨げているのではないかという話があったが、人的資本の蓄積そのものが低迷してしまっている理由について伺いたい。例えば、日本の大学院進学率や大学院卒業者の比率は他のOECD諸国に比べると明らかに低く、大学院進学はそれほどポピュラーではないが、その理由を考えると、大学院に進学してもそれほど収益率が高くない。その根底には、TFPが低い

というか、そういった高い技術を使える場が日本経済の中にないので、それほど進学するインセンティブがないということもあり得ると思う。特に、発表の中で触れられた中小企業が非常に多くて生産性が高い大企業が少ないという、資源配分が歪んでいる可能性がある部分もあったと思うが、そういったTFPから人的資本の投資というところに対して何かお考えがあれば教えていただきたい。

森口教授には、家計の構造の変化が統計上の不平等の出方に影響を与えているというお話について質問したい。例えば、昔の3世代同居世帯を考えたとき、実際、祖父母世代がどれだけ資源配分を受けていたかということも考えていかなければならないと思う。夫が稼いできてそれを全部使っているような世帯の場合、女性はすごく消費水準が低いわけであり、その人たちが単身になることによって統計上では格差が出てくるが、実際の格差はひょっとしたらそれほど変わっていないといったことがあるのか。何かお考えがあったらお聴かせいただきたい。

もう一点、森口教授は今までの研究でずっと日本型雇用慣行に合理性があることを研究されてこられたが、合理的であるがゆえにパーシステントであるため、女性が社会に進出するときに、長期雇用が前提になっているなどの背景があり、女性が労働市場に入っていないという非常に難しい問題があるのではないか。そこのお話についてもお聴かせいただきたい。

○大屋委員

深尾先生に伺いたいこととして、大企業と中小企業の格差が大きく、生産性等に大きな違いがあるため、中小企業の質を改善し、生産性向上のための教育投資しようという御提言について、中小企業の経営者の考え方が変わるように干渉する方向が有効なのか、あるいは、経営状況の良くない中小企業の退出を促進することによって大企業へのシフトを促進するという対策が有効なのか、この点について伺いたく思う。

森口先生の御報告に関して、これまで世帯単位・企業単位でやっていたものを個人単位にシフトをしなければいけないという全体的な方向性については非常に共感するが、法学者の観点から指摘すると、そのためにはこの国の統治構造を大きくシフトする必要があると思う。これまで個人情報を国家があまり直接的に把握してこなかったため、今回のコロナウイルスの件でも、国民の銀行口座の情報を政府が持っていないためいきなり給付するのは難しいという指摘がされてきた。そもそも全国民の個人情報を把握するID、身分証明証といった制度は長い間無かった。ようやくマイナンバー制度が成立したが、マイナンバーカードの普及率が20%という状況である。これを個人単位として、再分配にせよ、福祉にせよ、個人を行政施策の対象とするような社会に変える場合、情報管理の面で相当な中央集権化を進める必要があると思う。経済学者の方々からすると、そうですというだけで終わりかもしれないが、我々法学者としては、これはかなりの覚悟の要る話につながっていることを申し上げたい。

○柳川座長代行

主に政策的なところからそれぞれに御質問したい。

まず、深尾特任教授の発表について、この資本蓄積がかなり低迷しているということは非常に重要な御指摘で、かつ、衝撃的な話だと思うが、これの原因と対応策はしっかり考えていかなければならないと思う。一つは、IT投資の話が松尾委員からもあったが、この図を見る限り、IT投資だけの問題ではなく、ITの理解が進んでいないからなかなか資本蓄積が進まないのだということでもないような印象がある。もう少し前から起きている現象なのではないかと思うので、そこについて追加のコメントを頂きたい。

お話を伺っていると、労働の質の低下が大きな原因なのでそこを直していかなければならないという話が強調されていたが、労働の質と資本蓄積との関係をどのように考えているのか、追加でお話を伺いたい。

森口教授の発表について、世帯を中心とした所得再分配が起きていたので、世帯が個人のレベルにばらばらになったことで格差が顕在化してきたという、川口委員がおっしゃっていたようなことは学術的にはすごく大事だと思っている。もともとあった部分が表に出てきたケースと、世帯がばらばらになることによって新たに出てきた格差の区別が大事だと思うが、将来的にどのくらい区別できるのかというところを伺いたい。

もう一点、結局、世帯単位で行われてきた再分配機能を改めて個人単位でやらなければならないとすると、先ほど大屋委員がお話しになったように、これを国で行う場合、相当、個人の情報が必要で、かつ、個々の事情を反映したような再分配政策は難しいと思う。もう少し中間的なことを考えていかないとシステムとしてはもたないと思うので、ぜひアイデアがあればお話しいただきたい。

いずれにせよ、本日のお話でいくと、働く個人に焦点を当てた再分配政策と働く個人に焦点を当てた人的資本の蓄積を考えていかなければならないと思うが、これが今までの日本だと家計や世帯や大企業に依拠していたが、この2つの仕組みが使えなくなってきているので、そこをどういう形でやると動いていくかということがこの研究会での大きなテーマだと感じた。

○深尾特任教授

まず、川口委員からの質問について、大学院進学率が低く企業が優秀な人材を使いこなしていない問題についてであったが、逆の点も言える。科学技術・学術政策研究所の研究によると、1990年代にMITの卒業生と東大・東工大の工学部の学部卒業生を比べて、アメリカはみんな中小企業に結構働きに出て転職する一方、今は少し変わりつつあるのかもしれないが日本は大企業志向で、労働者側も中小企業に行きたがらないということが分かった。その背後には終身雇用制の問題があり、職の安定を求めているという合理的な選択ではあると思うが、そこをどうするかという問題が一つ大きいと思う。

大企業は、失われた30年において、いかに節約するかで生産性を伸ばしてきたところが非常に強く、その一つとして、例えば、非正規雇用でいかにこれまでと同じように正規雇用がやってきたことを回していくかということや、資本を少なくしてもいかに活動するかという方向でこれまでやってきたところがあり、それをどう変えさせるかということは大企業側にとって問題だと思うが、必ずしも良い答えがない。

大屋委員がおっしゃった、中小企業の頭を変えるにはどうしたらよいかについて、大企業がほとんど支配すればよいという御指摘があったが、むしろ日本で特異なのは、中小企業で育っていく若い企業がなく、中小企業といってもすごく年寄りの会社ばかりということが問題で、いかに中小企業の新陳代謝を高めるかが需要である。星教授が言われたように、大企業にもゾンビのようなところはたくさんあるので、大企業が大きくなればよいというものではなく、新しい活力のある中小企業をいかに増やすかということは非常に難しいと思うが、例えば、政府の入札で中小企業をもっと優遇するという事も考えられる。日本の政府はトヨタみたいな大企業を優遇し過ぎるところがあり、公正なマーケットの取引やマークアップや慣行についてももうちょっと厳しく踏み込んで、中小企業の立場を強くするような政策を取るべきではないかと私は思う。

柳川座長代行の資本蓄積がなぜ停滞しているかということについては、まだ分からないことだらけである。例えば、IT投資の金額は、最近日本企業はそんなに少なくないわけであるが、ITのサービスの価格はとても高い。そのため、名目では高いが実際にはそこまで投資をしていない可能性もある。日本は公共投資が非常に停滞していることは問題で、全国一律というわけではないが、社会的に重要な公的な資本への投資をもう少し増やさなければならない。先ほどの図にもあったが、大きく減らしているので、橋等がこれからたくさん落ちるのではないかと危惧している。ITの基盤もそうだが、そういうことを考えていかなければならないと思う。例えば、国際的に指摘があることで、サービス産業で資本蓄積が減っている背景には、都市型の新しいサービス産業が世界的に非常に大事になっているため土地の重要性が高まっており、土地に企業が投資して有形の資産にはそれほど投資しなくなったのではないかという指摘もあったりする。国際分業により、日本の製造業の大半では本社機能が拡大しており、トヨタなどは生産を海外で行うことで工場設備は海外に置き、本社のホワイトカラーがばりばり働くという状況になっているという指摘もある。ここはわからないことばかりであるため、これから研究したいと思う。

○森口教授

まず、川口委員が言われたように、もともと大家族の中で資源配分が偏っていた場合、三世帯世帯が別居して高齢世帯が増えたり、離婚して母子世帯が増えたりしても、統計上の格差は増えるが実際の格差は変わらない。ジニ係数を計算するときの「等価世帯所得」では、世帯内の資源配分は平等だと仮定されているが、家計調査では世帯単位のデータしかないなので、その実態は謎だった。でも、最近になって個人の消費までわかるマイクロデー

タが取れるようになり、いざ分析してみると、家族の中でも所得の高い人の方が消費も多
いとか、子どもでも性別や出生順序で消費や教育が異なるとか、いろいろな結果が出てき
た。だから経済学では、「家族は仲良く平等に分け合う」という仮定は破棄されていて、
家族の中では家族のメンバーが交渉によって配分を決めているというバーゲニング・モデ
ルが使われている。そもそも、もし家族が平等ならばDVや児童虐待の問題は起こらないは
ずである。つまり、家族の1人に資源を与え、あとの配分は任せておくのは危うい。そう
いう意味でも世帯を通じた再配分ではなく、個人ベースの再配分の必要性が大きい。

2つ目の御質問で、日本型雇用慣行は合理性があるから今も適用範囲を縮小しつつ存続
していること、それが同時に女性に対しては大きな参入障壁になっていること、これにつ
いてはその通りである。ただし、合理性について付け加えたいのだが、いわゆる日本型雇
用慣行は、そのロジックには経済合理性があるが、実際の運用面では非合理的な部分もた
くさんある。例えば、「新卒一括採用」とか、正社員は男性でないといけないとか、そう
いうことは本質的ではなく、高度成長期の製造業大企業では合理的だったかもしれないが、
今では合理性はない。さらに、「終身雇用」を守るために低成長期に政府の補助金や税制
が加わり、日本型雇用慣行が本来は合理性のない企業や産業にも広がって制度化されてし
まった。長期雇用の制度が残るべきところにはより柔軟な形で残るべきで、それを見極め
る必要があるのだと思う。

大屋委員から、法学者からみると、個人をベースにした福祉制度の実現は個人情報
の把握という点が難しいという御指摘があった。私はその点をきちんと認識していなかつた。
法学者の方々にこれを可能にするような制度のグランドデザインを提案していただくと、
とてもうれしい。個人情報の問題は、経済学者にとっても研究上の大きな制約になってい
る。アメリカで格差の世代間連鎖の研究が進んでいるのは、ソーシャル・セキュリティ・
ナンバーという個人番号を使って、センサスと税務統計の個票データをつなぐことができ
るからである。実際、1850年から2000年まで3世代を追ったデータを使って政策効果を計
測した研究がある。これに比べると、日本ではデータがなくて貧困の連鎖の実態さえわか
らない。そういう意味でも、個人情報を保護しつつ、個人をベースとして福祉制度ができ、
かつマイクロデータによる政策評価ができるような環境ができればと思う。

柳川委員の御質問について、確かに世帯や企業を通じて再配分の方が情報の上では効
率的かもしれない。でも、世帯の異質性や雇用の多様性が大きくなり、これまでのデザイ
ンに無理がきていると思う。それに、世帯や企業に任せる再配分は、日本においては女性
にとって非常に不利であることも強調しておきたい。世帯内の分業によって女性が家事や
育児、介護といった不払い労働に分類され、所得がないために世帯内でのバーゲニングパ
ワーがない。また、女性は圧倒的に非正規雇用が多いので、企業を通じた家族手当や年金
といった再配分を受け取る機会も少ない。女性の高齢単身世帯の貧困率が大変高いのはこ
のような制度の反映だと思う。

○南場委員

質問というより、今後の議論の進め方について提案したい。今回のコロナのショックが世の中に与える影響はとて大きく、特に免疫のつきが悪いということでもかなり長引くことも予想される。世界の報道を見ているとThe world will never be the sameと言い切られており、どのように変わるのかについて議論をしっかりとしていきたい。例えば本日の議論なども含め、重要課題の議論の軸が変わると思う。労働の質の評価軸も変わると見込まれる上、大企業と中小企業との間で相当格差があるという話も、企業の規模という軸で議論するというにはかなり限界がある。日本の大企業がそんなに優れているとは決して思えないため、ある意味、企業のジェネレーションという見方もしていかなければいけない。今回のコロナショックがさらにその変化を促進している気がしており、議論の軸、ポイントも思い切り変える必要があると思う。

卑近な話だが、例えば、ITやリモートツールを使いこなせるかどうか。業種や職種にもよるが、当社はほぼ全員がスムーズに在宅に切り替え、意外と生産性は高く仕事をしている。ディー・エヌ・エーは、野球事業などは横浜スタジアムに100億をかけて増築したところでこの状態であるため、会社としては大変苦しい。しかし、社員に、リアルの世界で全く外に出て行けなくなったという今の状況と、仮にサイバーの世界でウィルスが蔓延し、インターネットに全くつなげなくなってしまった場合と、いずれかを選べと言われたらどちらを選ぶかと尋ねると、生命の危機を感じている者がまだいないためだが、100%の者が今の状態を選ぶと言う。私自身もそうである。ユーチューブが見られないとか、情報がテレビと電話だけになるとか、人とつながるのも電話だけになるとか、絶対にそんな状況には戻れない。

したがって、サイバーの世界を保持した状態でのリアルのパンデミックであり、スペイン風邪のときと随分と違った新しい状況である。むしろチャンスもあると思う。例えば、ITの普及によって、アレルギー的な反応も起こり、個人情報保護法もそうだが、一部ヒステリックな部分もある。例えば、家の前の表札に出ている情報がなぜネットだとそんなにヒステリックに反応されるのかという部分もある。個人情報保護法が故に自宅に仕事を持ち帰れない職種があることが問題視されバランスの取れた議論ができるかもしれない。あるいは、判子を押しに行かないといけないということで、私の会社も、会社に来ている人は数%しかいないが、ゼロにならないのは、これが問題視され、印鑑という前時代的な制度を見直すことにつながられるかも知れない。今回のショックから回復するのに恐らく1年から2年かかるということで、そういったチャンスをしっかりものにしていくこと、そして、さらに根本的に、世の中が、ウィズコロナなのかアフターコロナなのか分からないが、どのように変わっていくのか。その変わりようとして、日本として、今、考えて選択しておくべきことはないのか。ダメージを最小限にしつつ、そのメリットを最大限にし、できるならば世界にも次のポストコロナかウィズコロナの時代のリーダーシップをしっかりと揮うことのできる国家にしていくためにはどうすればよいかという議論に集中し、議論

を深めていければよい。今までの軸の議論が、ある意味、有益な部分もあるが、変えていかなければいけない部分もあると思っている。

○翁座長

非常に貴重な御意見だと思う。

今、まさにこの新型コロナウイルスの影響が広がりつつある中でこのような議論をしている。今後を見据えて、今は何ができるのか、これからどういう世界を目指していくのかという点について、ぜひ今までの先生方のいろいろな御見解、教えていただいたことも踏まえて、議論できればと感じている。

○松本座長代理

深尾特任教授と森口教授に1つ質問である。日本の場合には正社員で採ると基本はずっと雇用し続けていくという制度であって、500万円を40年と考えても2億円ぐらいの設備投資で、かつ、それが途中で変えられない、リプレースができないという形になっている。アメリカなどだと、ライト・トゥー・ファイアというものがエンployヤーにはあるため、それができるのだが、日本はそれができない。今回のコロナの問題でも、どんどん生産性が上がっていき、新しい形で議論ができるようになったり、いろいろな会社がICT投資もしてリモートができるようになってきている。しかし、その先に何があるかというと、正社員はリプレースはしないということになる。全員抱えてやっていく。これはすごく微妙な話でもあるのだが、そのような形が良いか悪いかは別として、結果として、少なくとも数字で見える装備率や生産性を上げていないのではないか。

○深尾特任教授

おっしゃるとおり、右肩上がりで成長できたときには2億円を投資してもよかったわけであるが、企業の得意な分野はどんどん変わっており、経済成長自体が非常に低いので、終身雇用制の弊害のほうが今は大きくなっていると思う。ただし、大企業の場合には企業内の労働市場があるので、割と得意な分野が変わったら人の配置を変えることである程度対応できるが、特に中小企業でその問題が深刻なのかと思う。私は、終身雇用を変えていく一方で職の保障もある程度は必要だと思うので、限定正社員なり違う形の働き方に変えていく必要があるのかと思う。

○森口教授

長期雇用にはコストもベネフィットもある。私はアメリカに長く住んでいたので実感として思うのだが、アメリカのように競争的で雇用の保障がなく切磋琢磨が続く社会は、働くインセンティブも強いけどストレスもすごく高い。雇用の安定は労働者が高度な熟練を獲得するのに重要だが、精神的な健康にも大事だと思う。日本にアメリカ型になれとは思

わないし、なれるとも思わない。競争と安定にはトレードオフがあって、雇用の安定を選ぶとインセンティブが下がり、競争を選ぶとストレスが高い。両方をとることはできないので、苦しい選択の中で、アメリカは競争を日本は安定を選んでいるのだと思う。

○権丈委員

深尾特任教授と森口教授にそれぞれ質問させていただく。まず、中小企業は大企業の下請関係にあり、且つ下請であるがゆえにその付加価値率が低くなっている。中小企業の付加価値が低いということは生産性が低いことを意味するが、この恩恵を最大限に受けているのは大企業ではないだろうかというストーリーが、深尾特任教授のお話の中ではどのように組み込まれているのか、お伺いしたい。中小企業が生産性が低いということは、ゾンビ企業が存在することもあると考えられるし、大企業から買いたたかかれているというの也被考えられる。社会保険の適用拡大とかを言うときには中小企業から、「我々は大企業から搾取されているので」という形の抵抗が相当来る。恐らくゾンビ企業も同様のことを言っていると思うが、その辺りのところをどのように解釈していけばよいのかというのが1点である。

もう一つ、森口教授には、今日は「低所得者の貧困化」という言葉がキーワードだと思っており、低所得者の貧困化と、世帯ではなく個人単位のセーフティネットが必要だという森口教授の主張との間に、どんな関係があるのかということをお聞きしたい。日本の生活保護はどうしても親類縁者に助けを求めていくという特徴を持っているが、そういうことを含めて、この低所得者の貧困化を解消していくために、世帯単位や個人単位をどういう関係として考えられているのか、教えていただきたい。

○深尾特任教授

おっしゃるとおり、特に製造業やコンピューターソフトウェアの情報産業など、様々な産業で中小企業と大企業間の取引関係が対等ではなく、大企業が非常に高い交渉力を持っていて搾取しているという側面が恐らくはあるのだと思う。例えば、マークアップなどを比較すると、製造業の部品のメーカーとかは非常に低いので、もう少し企業間の取引関係について公正な取引という視点から政府が介入してもよいと思う。

○森口教授

日本の貧困対策は生活保護が柱になっているが、日本の生活保護の受給率は国際的に見ても非常に低い。その理由の一つに、受給するための審査の厳しさがある。特に、申請者は扶養できる親族がないことを証明しなければならないが、そのような作業は金銭的にも心理的にもコストが高いので、このハードルをクリアできずに多くの生活困窮者が受給をあきらめてしまう。つまり、生活保護の制度が家族や親族を単位としてデザインされていることが受給を困難にしている。

日本で生活保護の受給率が低いもう一つの理由として、社会的なスティグマがある。日本型平等社会の特徴として、日本では貧困に陥るのは本人の努力が足りない、すなわち貧困は自己責任だ、という考え方が強い。だから、公的扶助を受けることを「恥」と考える人が多く、それが受給をさらに困難にしている。これに対して、『健康格差』のマイケル・マーモットが主張しているのが、貧困は社会の責任だという考え方である。例えば、子どもの貧困は明らかに子どもの自己責任ではない。それでは親の責任なのかというと、そこには複雑な問題がある。健康格差の研究によると、先進国でも所得が低いほど死亡率が高いことがわかっているが、その死因をみると精神疾患、アルコール・薬物中毒や暴力による事故死、自殺などが多い。これは、貧困からくる高いストレス、自己決定権がないという無力感、自己実現が難しく自己肯定感が低いことなどを反映している。個人には選択の自由があるように見えるが、実際には社会的状況によって自暴自棄な行動を選択してしまう。アメリカのラストベルトあたりで40歳代の男性の死亡率が急増した背景にはこういう状況がある。日本でも、貧困は個人や家族の責任ではなく、社会の責任であるという考えに立って、貧困対策のグランドデザインをし直す必要があると思う。

○翁座長

次回以降、もう少し委員の先生にプレゼンテーションをお願いすることも考えているが、同時に、中間整理に向けて、どういうことを書いていけばいいかという議論も進めていければと考えている。今までの議論で言い足りなかった点、ぜひこういうことを議論したいということがあれば、事務局に御提出いただき、それを次回の議論に反映させていきたいと考えている。以上で会議を終了する。

(速報のため事後修正の可能性あり)