

第4回経済の好循環実現検討専門チーム議事要旨

日時：平成25年11月13日（水）10時30分～12時00分

場所：中央合同庁舎4号館5階545会議室

出席者：吉川座長、高橋委員、照山委員、脇田委員

外部有識者：学習院大学経済学部 宮川教授

冒頭、吉川座長より、中間報告（案）について、中間的な暫定案の段階であることから、運営要領第3項により非公表の取扱いとする旨の提案があり、了承された。

事務局から、中間報告（案）について説明し、意見交換（内容は非公表）。

宮川教授のプレゼンテーション概要は以下のとおり。

- ・人的資本の考え方は2通りであり、1つ目は社会に出て働く前までに形成された人的資本、2つ目が社会に出て働いた後に企業内での研修や自己啓発等により形成された人的資本。
- ・計測方法については、社会に出て働く前までに形成された人的資本と社会に出て働いた後に企業内での研修や自己啓発等により形成された人的資本を積算して計測する考え方と、割引現在価値によって人的資本を測る考え方がある。
- ・労働の質の伸びは、1970年から2009年までの39年間で、マクロ経済ベースで年率0.8%、90年以前は1%の伸び、90年以降は0.7%の伸び（2000年以降で分割しても同様）。製造業や非製造業に分割した場合でも、傾向に変化なし。
- ・労働の質は、ほとんど学歴効果によって説明可能。大学への進学率、大学卒業者の増加が成長会計上の労働の質の向上の寄与に貢献（非製造業の伸びが相対的に高いことは、学歴効果が大きい）。
- ・経済成長率への寄与については、マンアワーは90年代から生産年齢人口の減少とともにマイナスに寄与。労働の質の寄与分（ほぼ労働分配率を掛けたもの）は90年代以降も0.5%程度であり、マンアワーの減少分を補填（労働の質の寄与度は、マクロベースではマンアワーの減少部分をとどめる程度、製造業ではマンアワーの減少が大きいので減少分を抑制する程度、非製造業では労働の質の向上はマンアワーの増加分を上回っており、労働投入増加の寄与は大きい）。
- ・人的資本の地域間格差は2割程度に縮小（東京と青森）。
- ・労働の質と労働生産性は、相関関係。一方、労働の質とTFPの伸びとは相関していない。
- ・OECDの定義において、知識ベース資産とは、情報化資産、革新的資産、経済的競争力。人材育成部分は、経済的競争力に含まれ、就業後に修得した知識のこと（Off-JT、自己研鑽のみで、OJTは含まれない）。
- ・日本の無形資産投資は2008年現在で約40兆円、このうち人材投資が約3,200億円程度。人材形成投資は変動が大きく、91年までは右肩上がり伸び（特に非製造業中心に非常に高い伸び）を示していたが、その後、急落（91年の時点では、無形資産投資額が30兆円程度、人材投資が

2.8兆円程度)。

- ・無形資産投資額の急落の主な要因は、非製造業の人材投資の減少によるもの。製造業では人的投資とOJTが減少。
- ・無形資産の資本深化による労働生産性の上昇への寄与は、日本は95年から2007年までで0.2%程度(アメリカ、イギリス、スウェーデンより少なく、無形資産投資のレベルが低いイタリアとほぼ同程度)。この期間の日本の人材投資はマイナス10%程度、人材投資の無形資産投資全体のシェアは5%程度であるため、人材投資の無形資産形成への寄与はマイナス0.5%。
- ・Off-JTが少ないため、人的資本の寄与はマイナスとなるが、高学歴の増加により労働の質が変化したことで、寄与が0.2%程度になっている。
- ・労働の質の変化(大学進学率の向上による就業後の賃金の高さ)としての人的資本は経済成長へ寄与してきたが、将来的には傾向は頭打ちになる可能性。OJTを含めると就業後の人的資本形成の規模はかなり大きくなることが予想され、マクロでも人的資本管理が生産性の向上や研究開発行動に関連性があることから、今後、企業レベルでの、就業後の人的資本形成の再構築が必要。

プレゼンテーションに関する意見交換。

- ・学歴の効果は大きく、スクリーニング効果があり、さらに大学教育とTFPとの関係が見られればより良い。
- ・日本では、能力にかかわらず、大卒・高卒の賃金の差を維持している傾向が強い(アメリカのような能力別の賃金格差の現象が起こっていない。)
- ・諸外国のグローバル企業は地域に根づく人材投資を行っているが、日本では、将来のマーケティングの基礎になるような人材投資はできていない。
- ・企業においてグローバル化を担う人たちに対する手当を財務諸表上で明示化するなど、人材投資を会計上に計上した上で、人材投資減税を行っていくなどのインセンティブを与えなければ、企業が本気になってグローバル展開を実行していくことは困難。
- ・国際協力銀行の融資のほか、人に対する手当など人材が供給できる方法も考慮すべき。
- ・非正規労働の増加は、企業には当面のコストとしての研修費用、Off-JTの節約になっているが、長期的には望ましくない。
- ・単純に正規をふやすことは難しいため、特に非製造業の場合は、専門分野において正規、非正規という分類ではない雇用制度を活用していくことが必要(大学においても、大学一律ではなく、専門教育の価値を意識し、専門に応じた評価の仕方を確立していく必要性)。
- ・企業内の異なる職種において、同じ人材育成制度を用いることには限界。
- ・技術進歩、志向の移り変わりの早い消費者向けの部門は子会社化して、伝統的な技術の継承のしやすいB2Bに特化した自社の強みのある部門を残存するというように整理すれば人事管理制度は混乱しない(新しく展開の早い技術力をフォローするため、新しい組織体制や人事制度による事業会社の設立が必要)。
- ・日本では、かつて銀行などで、MBA取得のため海外に出すなど、大学の上の教育を実施していたが現在はあまり行われていない状況。また、院卒レベルの賃金が大卒と変わらないことも問

題。日本企業が最先端のテクノロジーを事業に取り入れようとするれば、MBAや院卒レベル以上の処遇が重要となる。

- ・リーマンショックのため、欧米型の金融機関は東南アジアに業容を広げられない状況。日本の金融機関は、市場型取引よりも相対型取引で業務を形成。アメリカ留学させるよりも、東南アジアで市場開拓をしつつグローバルな地域に根づく人材投資を行うべき。
- ・日本のOJTの機会費用は、平均で賃金総額の10%程度。賃金が下がっている傾向の中では、OJTの機会費用は低下。
- ・現在、日本における人的資本投資（OFF-JT）は、GDP比9%程度であるが、OJTの機会費用を含めると、15%程度（アメリカの人的投資（OFF-JT）はGDP比11%程度）。

最後に吉川座長より、中間報告のとりまとめについては座長一任で行うことで委員の総意を得られ、閉会した。