

第7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7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5月11（金）14:00～16:02

場 所：中央合同庁舎4号館4階第4特別会議室

- (1) 人材育成の現状と対応策について
- (2) 企業の新陳代謝が生産性に与える影響について

○伊藤主査 それでは、ただいまより「第7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。

本日は富山委員は御欠席でございます。

本ワーキング・グループでは「新しい成長モデル」の検討を進めておりますが、前は、グローバル化が進む中で、ものづくり産業とサービス産業が進むべき方向について御議論いただきました。

本日は残されている論点として、まず人材育成の現状とその対応策について、ペンシルバニア大学ウォートン・スクール・人材研究センターの若山シニア・フェローよりプレゼンテーションしていただいた後、新陳代謝の活性化が生産性にどう影響を与えるのかについて、慶應義塾大学産業研究所の松浦専任講師にプレゼンテーションしていただき、それぞれについて御議論を深めていただきたいと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

それでは、まず、若山シニア・フェローから資料の説明を30分ぐらいでお願いいたします。よろしくお願ひします。

○若山シニア・フェロー よろしくお願ひいたします。御紹介にあずかりましたウォートン・スクールの若山と申します。

本日はお招きいただき、ありがとうございます。最初にお断りしておきたいのですが、大先生方を前にプレゼンテーションさせていただくには本当に力不足なのですが、どうぞよろしくお願ひいたします。

まず簡単な自己紹介をさせていただければと思えます。この3月までウォートン・スクールのエグゼクティブ・エデュケーション部門のスタッフを約18年やっておりました。アメリカで2年、日本に戻りまして16年、主に日本企業に対してウォートン・スクールが提供しておりますエグゼクティブ・プログラムのマーケティングであったり、特定の企業向けのカスタム・プログラム、具体的にはトヨタや日立等のグローバル人材育成、リーダーシップ育成のプログラムの開発、実施を担当しておりました。

ただ、ウォートン、あるいはペンシルバニア大学の枠組みだけでは、なかなか日本企業のそういった育成ニーズに十分に答えられないということから、先月からフリーのコンサルタントの立場でやらせていただくことになりました。と同時に、ウォートン・スクールの人材研究スクールのディレクターでありますピーター・キャペリ教授とは、当初から18年近く仕事を一緒にしてまいりまして、是非センターのシニア・フェローという形でウォートンとの関係を継続してほしいという話になりました。実は、そちらの仕事はまだ具体的には始まっていないところに今回のお話をいただきました。いわゆる若年層の雇用問題は非常に興味があったこともあり、逆に今後深堀りしていきたいテーマをいただいたといった認識で今日はお邪魔した次第です。

アメリカの大学の者ということで、アメリカの事例的な話も多々あるかと思えますが、あくまでも御参考ということで、アメリカの事例がどうこうということではありませぬの

で、よろしくお願ひいたします。

2 ページ目に進みまして、今日は一応、「現状認識」と「課題対策の検討」という 2 部構成という形で準備させていただきました。

これは、どちらかと言えば私の現状認識ということになるかと思いますが、若年層の雇用問題ということでまずまとめさせていただきました。いわゆる少子・高齢化社会の重要な担い手であり、またこのワーキング・グループがフォーカスされている中間層の再生の担い手として期待される若年層、彼らの雇用実態はどうなっているのでしょうか。

まず、これは世界的な現象ということによく御存じかと思いますが、特に最近、スペインの高い比率、若年層の 2 人に 1 人が失業状態であることがかなり取り沙汰されています。スペインの状況は日本と同じではないのではないかという議論もありますが、やはり大きな問題は硬直的な雇用制度ということで、解雇がしづらい、かなり縛られている、いわゆる既得権者である中高年層をなかなか退出させられないという中で、若者が社会的弱者になっている。これは若干日本とダブる面もあるかと思いますが、ただ、日本と違うのは、スペインの場合は産業構造が非常に脆弱で、輸出型の産業基盤は持っていないし、どちらかと言えば内需依存型の経済であるということが言えるかと思いますが。

いわゆる先進国病の 1 つの現象では必ずしもないということで、ブータンでも、今、まさしくこの問題が取り沙汰されています。現状では、日本と同じぐらいの比率、約 10% となっていますが、ブータンの場合は肉体労働者の仕事はかなりあるのですが、いわゆる学歴社会といいますか、高卒や大卒の若手が大量輩出されるようになっている中で、なかなか自分に合った仕事がない。まさにミスマッチの問題ということで、職にあぶれた優秀な若手が繁華街でたむろしている映像をニュースで見たことがあります。要はそういったところから彼らが麻薬に手を染めたりといった、社会的頹廢への懸念が上がっています。

それぞれの国や地域によって、その背景は異なりますが、言うまでもなく一国、あるいは世界全体にとって非常に深刻な経済・社会的な問題であるということは言うまでもありません。

左側の図は OECD 先進諸国の失業率を表していますが、ここ 5 年間の伸びや、その実数を見てみると、日本の失業率はまだ低いということが見て取れるかと思いますが。ただ日本の場合、いろいろな背景があったとして、是正できるのか、時間的な猶予があるのかというところをむしろ皆さんから教えていただきたいという気持ちでいっぱいです。

次の「現状認識（続き）」に進んで、皆さんもよく御理解されていると思いますが、私なりに特に気になるポイントとして 4 つ挙げさせていただきました。

2007 年以降、いわゆる団塊の世代の労働市場からの退出が始まっている中で、若年層の失業率の改善が実際に期待通り進んでいるのか、それがこの数字で見て取れるのかどうか。

次に、非正規雇用比率が若年層を中心に上昇し続けていて、既に 50% に近づいています。非正規雇用は、勿論、企業にとってはありがたい不確実性への対応策ということではあります。いわゆるワーキングプアであったり、格差社会の問題はますます深刻化している

のではないか。

また、七五三現象という言い方もされていますが、雇用のミスマッチ、あるいは環境不適合を主な理由として、30%以上の大卒新卒者が3年未満で自発的に退職しているといった最近の動向ではない、こうした実態も、無視できないのではないか。

4つ目として、次なる世代、例えば、高校生や中学生、特に高校生の4割が校外学習時間がゼロであるという実態もいかなるものかということをご整理させていただきました。

そして、4枚目に行っていただきまして、マンパワー・グループがグローバル規模の調査を行っています。人材ビジネス会社だったり、コンサルティング会社はかなり規模の大きい、意味のある調査結果をいろいろ出していますが、今回御紹介させていただくのは、2011年の第1四半期に実施された、Talent Shortage Surveyという調査です。39か国、4万社、日本では東京、大阪、名古屋の7業種1,400社の人事部長を対象に行った調査となっています。主要経済国における人材不足感を表していますが日本の比率は非常に高く、かつ高水準で上昇しています。

それから、不足だと感じる職種の人材確保が難しい理由がグローバル全体と日本について挙げられています。ここで日本の理由を見ていただくと、いわゆる日本企業が提示した3大理由というのは、実務経験の不足、ビジネス知識、学術知識、業界で必要な資格の不足、職務に必要な価値観やマインドセットの不足、職務に適切な人格や適性の欠如ということで、若年層にとっては非常に克服しづらい要件であることが見て取れると思います。若年層の場合は、実務経験がないと就職できない、実務経験をつけたくてもできないといった不利な状態、ジレンマに陥っているということが言えるかと思います。

次に、「課題対策の検討」に進ませていただきますが、具体的な対策とは必ずしも言えませんし、無責任にも言えないということから、何らかのインプリケーションをくみ取っていただきたいという形で、まとめさせていただきました。

基本的には、若年層のエンプロイアビリティとリテンションが今回課題になっているわけで、企業を核とした対応、あるいは貢献が求められると考えます。

問題の本質は、景気低迷の長期化を背景として、企業による人材育成投資の差し控え、そして実務経験を有する即戦力の採用を優先するといった企業の傾向だと言えるのではないのでしょうか。

中途採用による即戦力の争奪戦というのは当然、合成の誤謬になりますので、一企業にとってよくても、マクロ的には非常に大きな問題です。それは、企業の内部育成投資の更なる低下、あるいは社内の人材構成のゆがみの問題、そして、TPPの動向も見守らなくてはならないと思いますが、人材のボーダーレス化が既に進んでいるという中で、日本人就労者のいわゆるエンプロイアビリティ、競争力の低下が免れなくなるということが言えるかと思います。

こういったことを問題の本質としてとらえた場合に、人材育成にかかわっている者とし

て、今回まとめさせていただいたのは、企業による人材育成投資、若年層も含む全階層に対する育成投資を保全、あるいは強化していくにはどうしたらいいのか。いわゆる育成コストを削減できれば投資の回収も容易になりますし、資金的な制約がある中で、より多くの育成機会を提供することが可能となるかと思います。

ですから、そういう意味では、いわゆる人材育成投資のROIを向上させることが1つ、大きな命題になってくるのではないのでしょうか。

勿論、それ以上に大きな効果が期待できるのは、雇用創出、あるいは維持、それから、収益性の向上です。企業がそれらを実現させることができるものといえば、恐らくイノベーションに尽きるのではないのでしょうか。ここにアップルサイトのページをつけています。実は、別の理由でアップルはこのページを3月にウェブ上に立ち上げたのですが、アップルはまさしく、イノベーションを通じて、製造面では中国とか台湾とか、国外に雇用機会が出ていっていますが、それ以外ではかなり多くの雇用を創出しているといったキャンペーンのページです。

更に、重要な課題として掲げた人材育成投資のROIの向上とイノベーションについてまとめさせていただきました。

まず、若年層が実務経験がないことによって締め出されているとすれば、彼らをコストをかけずに育成する方法であったり、彼ら以外の層に対する人材投資を効率よくやるという考え方が必要になってくるのではないのでしょうか。御存じのとおり、育成といった場合には、実際の研修コストよりも、むしろ大きい部分を占めるのは、実際に社員が仕事から離れる時間であるということをもまず御理解の上、話を進めさせていただければと思います。

ここで幾つかの向上策ということで挙げさせていただいていますが、まず1つ目が、採用前の教育研修。産学の連携による職業訓練プログラムと書かせていただいています。アメリカの場合、卑劣な手口のようにも受け取られるかもしれませんが、採用前にある程度自分で習得して来てくださいという話です。勿論、職種の中には、業界の資格だったり、学位、例えば、MBAだったりを要件として設けているケースもあります。これも言ってみれば採用前の教育研修に対する自己投資と言えますが、それ以上に、例えば、コミュニティーカレッジがこの分野で大きな効果を上げています。

例えば、ノースカロライナは、御存じのとおりシリコンバレーに次ぐハイテク産業の集積地となっていますが、地元のコミュニティーカレッジがバイオ関連企業の委託を受けて、新規採用者向けのプログラムの開発に携わっています。依頼企業の就職志願者が低目に設定された受講料を自己負担する形でプログラムに参加して、優秀な成績をおさめた者が最終的には採用されるというものです。スクリーニングの目的も果たすこうした職業訓練プログラムがかなりいろいろな形で実施されています。

日本では、大学全入時代を迎えた今、経営的にも厳しさが増している一部の大学で既に取組まれているかと思いますが、職業訓練プログラムの提供、それも実際に育成しなくてはいけないスキルが何かをよりよく把握している企業と産学共同という形で進めるという

ことが重要ではないかと思えます。

2番目は、社員に育成コストを一部負担させるというものです。育成投資の主たる受益者は、後に転職をしようがしまいが、社員本人であり、彼らがコストを一部負担することは、もし会社として資金的に厳しいとすれば、正当化されるのではないかと。教育期間中の給与水準を通常よりも控え目にする、いわゆる教育訓練給付的な考え方が重要になってくるのではないかと思えます。

例えば、アメリカで、P & Gのような会社は、競合他社よりも低い給料で優秀な人材を確保できるという実態があって、それは新入社員に対して、他社よりもはるかに魅力的な、手厚い育成機会を提供しているからということでもあります。ですから、初任給は低く設定して、その分、質の高い育成投資を提供し、即戦力化するような、いわゆるトータルの雇用コストという観点からの見直しも意味があるのではないのでしょうか。

これは、人材研究センターのキャペリ教授が書いた本でも出てくる図です。入社時から退職するまでの社員を雇用するコストと、社員が創造する価値の関係を図示したのですが、入社前から線が始まることもあるかもしれないし、カーブの上がり方をどうするかといったように育成投資を考える上での、軸として捉えるのも1つの在り方かと思えます。

そして、3つ目が他の社員から学ぶというものです。他の社員から学ぶことを目的として体系化された取組みを最初に手掛けたのは恐らくインテルだと思えますが、要は、社員が、自己申告ベースで自分が保有するスキルの中で会社にとって重要だと思うもの、必ずしも技術的なものとは限らずに、例えば、その会社の企業文化に対する理解であったり、チームビルディングなどのスキルであったり、それらを登録してデータベース化するということです。社員同士のマッチングを助けるシステムを構築して、実際に講習会の詳細については当事者同士で相談するといったこうした取組みは、育成コストやスキルのインベントリー化という意味でも、会社側にとっても非常にメリットがあるし、社員同士のネットワークングという意味でも、それなりの効果が期待できるのではないかと思えます。

それから、4つ目が授業料補助制度ということで、これも既に日本でもやられていると思えますが、例えば、外部機関のプログラムの授業料の一部、あるいは大半を雇用主が負担して、社員は勤務時間外に自分の時間を使ってクラスに参加する、という形です。こういった制度を導入している企業は、結果的に質の高い人材を引きつけることができるので、投資として支出した部分を、結果的には彼らが提供する価値によって回収できるというような調査結果もあります。

これらの4つに関しては、新卒など若年層の人たちを対象として想定し得るものではないかと思えます。

次のジャスト・イン・タイム方式の人材育成というのは、若年層というよりも、いわゆる経営幹部向けの話にはなるのですが、例えば、昇進してから育成するというものです。要職に就くことが確定した人材に対して投資を行うので、いわゆる投資回収をきっちりすることができる。個別対応になるので、より各人のニーズに合ったコーチングや具体的な

スキルを習得するためのプログラムの発掘が可能になります。

次に、入社後の、いわゆるジョブローテーションや、育成を目的としたアサインメントで本当に投資回収できるのかという考え方があります。実際には仕事に直結した形でのワークベースのアサインメントの方が効果的だと思われます。これについてはボーイング社の事例が参考になります。同社では経営トップに対して、自分のこれまでのキャリアで最も学びの多かった職務経験のヒアリングをして、その共通項を洗い出しました。同社が求める有能なリーダーとしてのコンピテンシーを身につけるのに役立つ職務経験を絞り込んでリストを作成した上で、ハイポテンシャルな、期待される人材に対して、それらのアサインメントを必ずしも昇進と連動させずに、育成の観点からよしとされるタイミングで一通り経験させています。こうした取り組みもジャスト・イン・タイム方式の人材育成ということで、投資効率がいいと言えます。

それから、投資育成のROI と考えた場合には、勿論、リテンションも非常に重要になってきますが、中でも、外部労働市場ではなく、内部労働市場の流動性を高めるということが、会社にとっても非常に意味があります。その施策として、社内公募制度がアメリカでは活発に活用行されています。日本でもアメリカの企業と同じくらい、約8割の大手企業で導入されているという報告がありますが、実際にはあまり運用できていないという実態があるようです。まだ日本では社員の方に、自分のキャリアを管理、開発するという意識が根づいていないという部分と、会社が真剣に取り組んでいないということがあるのではないかと。アメリカ企業の場合は、いわゆるリテンションや不確実性への対応という意味合いで、社員が自己のキャリアを設計できるような支援ツールをいろいろ提供しています。

ここら辺の話に関しては、ピーター・キャペリが書いた『ジャスト・イン・タイムの人材戦略』の中で既にお読みになっている方もおられるかと思いますが、少し整理して御報告させていただきました

もう一つの命題のイノベーションに関しては、いわゆるコスト削減的な発想、投資効率を上げるという発想よりも、収益であったり、雇用を創出するということを追求するとすれば、やはりイノベーションしかないであろうと思います。アップルの成功がまさしく示唆しているように、企業にとってイノベーションは最も重要な国際競争力や利益の源泉でもあり、イノベーションを起こせる人材の育成が日本でも本当に急務ではないかと考えています。

OECDの最新の調査(2011年11月)では、イノベーションをそれまで2つの分野、プロダクト、プロセスというところで調査していたのを4分野に拡大して、マーケティング、組織を付加した4分野で各国の製造業のデータをまとめています。なぜか日本のデータはないので、非常に残念ですが日本以外の主要国では、4分野すべてのイノベーションに取り組んでいるということが見て取れる図となっています。

日本の場合は、プロセス、特に製造工程的なことは非常に強みであると思いますし、プロダクトも一部、フィーチャーを少し変えるというよりも、本当にイノベティブなプロ

ダクトという意味で競争力を持っているとは思いますが、これから非常に重要になってくるイノベーションの分野、いわゆる組織の部分、ビジネスモデルであったり、組織運営、あるいは他社との関係性等、こういったところに関しては、データがありませんが、課題になってくるのではないのでしょうか。

人材育成という観点から、アメリカでは、イノベーション創出を国家戦略と位置づけていることもあって、小・中・高等学校における起業家教育に非常に注力しています。例えば、カウフマン財団というのをお聞きになった方もいらっしゃるかと思いますが、理工系教育とか教師の質向上であったり、小・中学校から起業家研修の提供を支援しています。5,400万人くらいの若者がこの教育を実際に受けているという報告もあります。日本の中小企業総合事業団の調査でも、大学や大学院での起業者育成コースの受験経験があると回答した学生の割合は、日本が1.6%に対して、アメリカの場合は15.6%でした。

実は、ウォートン・スクールは起業家研究、起業家育成プログラムで世界的にも有名で、非常に定評のある学校ですが、高校教師や生徒向けに、起業、あるいは経営に必要な財務会計能力、アントレプレナーシップ、リーダーシップの育成支援のサービスをウェブベースで無償で提供しています。それが Knowledge Wharton High School と呼ばれている下にペーストさせていただいたものですが、世界中のビジネススクールの中で、ウォートン派先駆けでそういった取り組みをやっていると理解しています。

更に、サポートするデータを持ち合わせていませんが、感覚的に、多分、皆さん、そうだなと理解されると思いますが、いわゆる無力感を感じている若者が少なくないという供給側の問題もあるかと思いますが。これは個人的にも非常に危惧している問題です。

生涯にわたる学習が求められる、不確実性の高い雇用環境で生き抜いていかななくてはならない次なる世代に見受けられる「学びからの逃走」、先ほどの校外学習時間という話ですが、中学生では3割、高校生では4割、校外学習時間がゼロだという現状です。ここら辺は非常に問題視する必要があるのではないのでしょうか。

またペンシルバニア大学がちょうどいい具合に出てくるのですが、セリグマンという、ポジティブ心理学の父と呼ばれている、心理学界でも非常に大御所の教授がいます。彼は犬に電気ショックを与える実験を通じて、御存じの方もいるかと思いますが、いわゆる「学習性無力感」という見解を実験結果として発表しました。

この学習性無力感というのは、長期にわたってストレス回避が厳しい環境に置かれた場合、自分の努力ではどうにもならないと判断し、無力感を獲得し、意欲や学習能力も低下し、能動的に行動を起こさなくなるというもので、犬の実験でも、その後、人間での実験でもこれが実証されました。

ここら辺が非常に危惧されるところで、ペンシルバニア大学でも、効力感を取り戻すためのプログラムとして、セリグマンがやっているポジティブ心理学センターでは、中等教育の教師であったり、企業、軍隊向けに、Resiliency Program というものを提供して評価を上げています。

それから、シリコンバレーに住んでいる知り合いのコンサルタントがやっている Empowered Alliances という会社では、アメリカの高校・大学生を対象に、アウトドア体験型の Youth Empowerment Program というものを行っています。その中に yes, we can というプログラムがあるそうですが、要は、何でもやればできるというか、不可能を可能にするというマインドセットを身につけさせるために、エクスペリエンシャルなグループ演習をアウトドアでやっていて、知識として学ぶのではなく、脳や心に刺激を与える形での学習機会の提供を通じて実績を上げています。ここら辺も検討の中に入れなくてはいけない問題だと理解しています。

最後に、つけ足しで2点触れさせていただければと思います。先日、ここ10年間、かなり積極的なM&Aを通じてグローバル化を急速に進め、成功しているとされる日本企業の人材育成担当者の方に仕事でお会いする機会があり、その方が、「放っておいても大丈夫な人達（コア人材）は問題ないが、それ以外については眠らせない、眠りから覚めさせなくてはならないという危機感を持っている。」というようなお話をされていました。

育成については、いわゆるハイポテンシャル層に偏っている面もあるのではないかと気がします。学生に関してもそうですが、ハイポテンシャル層に偏らずに、むしろその他大勢の部分の底上げをやっていかないと、日本としての若年層の雇用問題は恐らく解決できないのではないのでしょうか。

実は、17歳の息子がおりますが、お恥ずかしい話、若年層失業者の予備軍と思わずにはいられない状況です。そのような子を抱える親としての気持ちも込めて、次の2つ目のポイントを書かせていただいています。

いわゆる若年層の雇用問題というのは、今回、ウェブでいろいろ検索している中で、10年以上前からさまざまな調査や議論がなされているということが確認できました。時間的猶予があるのかどうかというのは最初のページで書かせていただきましたがそこら辺が本当に知りたいところで、もしないとすれば、いわゆる産官学、本人、親を巻き込んで、社会全体としての効果が期待できるような対応が急がれるのではないのでしょうか。私が管理者向けの人材育成プログラムの中でよく使う表現として、Knowing ≠ Doing というのがあります。知識ばかりどんどん蓄積されていっても、実際に行動に移さなければ何も変わらないという意味です。是非そこら辺を、親としての立場からも、期待を込めて、最後のメッセージとしてお伝えしたいと思います。

○伊藤主査 どうもありがとうございました。

それでは、意見交換したいと思いますので、どなたからでも。では、吉野さん、お願いします。

○吉野委員 慶應大学の吉野です。

いいお話、どうもありがとうございました。幾つか質問があるのですけれども、私、金融を専門としているものですから、日本の金融業界とか製造業というのは、昔はまず4月に新入社員を翼成して、それから、企業内でも、先輩は後輩を教えるという非常にいい文

化があったのですが、外資系の金融機関が日本に入ってきてから、それが完全に切り崩されたと思います。外資系の金融機関が、日本でトレーニングを受けた人を中途採用していく。こういうことで、日本の金融機関が、今まで我々が一生懸命教えていたことは何だったのだろうか。例えば、ウォートンに誘惑されて、その後、ほかの企業に行ってしまうわけですね。外資系もハンティングが来て、それで外資に行く。金融業に関する限り、私が見ている限りは、日本のこれまでのすごくよかった制度を切り崩したのではないかと思うのです。そういう中で、今後、日本の企業がどういう対応をしていったらいいかということが迫られているような気がしまして、1つお聞きしたいのは、日本のそれまでの伝統的やり方というのはやはりどこか間違っていたのか、それともいいやり方だったのかというのが1つです。

2番目は、ブルーカラーとホワイトカラーで少し教育の仕方が違うのではないか。ドイツのマイスター制などというのは、まさにいいブルーカラーの人たちを育てていくというシステムがあるような気がしまして、アメリカの場合には、2つの層のホワイトとブルーのところがあるのかどうかというのが2番目です。

最後は、イノベーションの場合に、これは私の印象で、間違っているかもしれませんが、企業内イノベーションが日本では多くて、大企業の中から自分たちがいろいろなものを作って行って、自分がそこから飛び出して会社をつくるというのではないのが日本的なイノベーションであったような気がするのです。もし外に出ていくとすれば、日本の弱い点が、そこを支える、金融のような、ベンチャーキャピタルみたいな、そういうものが余りないですから、せっかくイノベーションがあっても、それがなかなか実際のビジネスになっていかないような点もあるような気がします。その3点です。

○若山シニア・フェロー 確かに日本の育成慣行的なものは、いいものがたくさんあって、流動性をあおってきた外資系によって切り崩されてきたということは事実だと思いますが、何が正しい、正しくない、良い、悪いというよりも、そういう現実がある以上、それに対して逆にどういうやり方で対応しなくてはいけないかという考え方にならざるを得ないのではないかと思います。

ただ、先ほども言いましたように、内部労働市場の流動性を高める仕組み、いわゆる外資系に行ってしまうという、金融業界は特殊かもしれませんが、それでも、内部労働市場内で、彼らがまた別の、自分の力を発揮できるようなものがあれば、また違ってくるのかなと思います。あと、ブルーカラーとホワイトカラーの話ですが、よく言われているのは、徒弟制度は、ドイツだったり、スイスだったり、幾つかの、ヨーロッパ諸国では非常にうまくいっている。アメリカではここら辺は余り充実していないというのが現状のようです。確かに、こういった議論をするときに、ホワイトカラーとブルーカラーを一緒くたにしてしまうのは危険で、全く違うセグメントですので、きっちり説明し切れないう部分と、それぞれに対してどうやって対応していったらいいのかが課題だと思います。

あと、イノベーションの話なのですが、最近、日本でも、大学を休学して起業している

ような学生の報告なども見受けられます。むしろ若年層と考えた場合には、インターネット時代には、余り資金を必要としない形でイノベーションにできることがあるかもしれません。

私はどうしてもアップルをイメージしてしまうのですが、例えば、なぜソニーがアップルになれなかったのか、雇用をかなり大きく提供できる、ソニーや、他の会社がむしろそういう発想をしていってほしいという思いでイノベーションの話はしているのです。確かに企業内イノベーションという風土があっても企業内という枠の中でやろうとするところに、規制概念を打ち破れない何かがあるかもしれません。

ただ、アメリカのようにベンチャーキャピタルとか、制度がきちりしていないとか、そういうことは何か言い訳のような気がしなくもなく、いろいろな方法でできるのではないかと。ただ、最近の『日経ビジネス』の記事だったと思いますが、学生がそういう形で動いているということ、非常に心強く思いました。ただ、先ほども言ったとおり、それは一握りの、放っておいてもやる人間で、心配なのは、放っておくと眠ってしまう、眠りから覚めない人たちということで、それがブルーカラーとホワイトカラーという枠組みも含めてそこら辺をきれいに整理して考える必要があるのではないかと。お答えになっているかどうかわかりませんが、よろしいでしょうか。

○清家委員 どうもありがとうございました。4つぐらいコメントと、質問をさせて頂きたいと思います。

1つは、現状認識のところ、日本の若年層の失業率が低い。これがいつまで続くかどうかという問題提起がありました。実は、日本の若年層の失業率が低い理由はいろいろあるのですけれども、1つ明らかなのは、日本や、実は韓国もそうですけれども、要するに、大学生が卒業前に企業から採用の内定をもらって就職していくということがあります。いわゆる学卒の一括採用という雇用慣行のあることが若い人たちの失業率を低くしていることは明らかです。ですから、これからは日本で若者の低い失業率が続くかどうかという質問に対しては、1つの答えは、学卒の一括採用の採用慣行がこれからは維持できるかどうかだと思います。

それから、もう一つは、キャペリさんにも以前コメントしたことがありますけれども、5、6ページに言われていることは非常に大切なことで、要するに、今、起きている問題というのは、さっきの吉野さんの話もそうですけれども、合成の誤謬ですね。つまり、個々の企業にとっては、コストをかけて人を育てる合理性がだんだん薄れているのに対して、社会全体としてはもっと人を育てなければいけないことになっている。ですから、企業がどんどん人材をバイの方向で獲得しようとしているのに対して、本当はメイクが必要なだけでも、それをやる主体が、以前は企業だったのに、だんだんその人材育成パワーが弱くなってきて、そこをどうしたらいいかということです。

私は、大切なのは、6ページに書いていることと言えば、やはりコスト負担の問題だと思います。そのときに、おっしゃるとおり、これはベッカーの人的資本理論の示すとおり、

企業と本人がコストとリターンをシェアするという考え方があると思います。

もう一つは、ここで言えば、授業料の補助であるといったように、企業と個人の間の話だけではなくて、社会が、例えば、雇用保険制度を使って、企業に対して訓練中の労働者の賃金を補助するというような形で負担をする。というのは、さきほど言いました合成の誤謬の問題であるとする、その問題を解決するためには、社会全体が何らかのアクションを起こさなければ解決しないわけで、その場合には、社会全体にとって人的資本投資の増強が必要なときに、個人や企業がそれを増強する動機づけを持ちにくいとすれば、社会全体がそのコストを負担してあげますから、是非やってくださいという考え方が必要になってくると思います。まさにここで言われているように、多くの仕事能力は企業の中で仕事をしながら養成されて、そしてまた多くの場合は、能力を養成した企業の中で最もよく活用されるわけですから、そういう面では、企業内での能力の育成と活用を助成するような政策を取ることが必要だと思えます。

そういう面で、ここでおっしゃっているとおり、内部労働市場の流動性を高める、そして外部労働市場の流動性は高めないということが大切だと思います。非常に逆説的ですがけれども、アメリカで、さっきおっしゃったように内部労働市場の流動性を高めるような工夫を積極的にしているのは、要するに外部労働市場の流動性が高くて、それをしないと人材が流出したりしてしまうからです。日本は逆に、これはいい面でもあるのかもしれないのですが、外部労働市場はそれほど流動性が高くないから、企業としては、そんなにコストをかけなくても、つまり、わざわざ一生懸命、内部労働市場の流動性を高めなくても、従業員は嫌でも逃げられないので、人材はとどめておくことができる。そういうこともあると思います。いずれにしても企業内における人材育成、人的資本投資の促進のためには、企業と労働者の費用負担の問題に加えて、社会全体がどういうふうに費用を負担していくかということがもう一つ大切かなと思えました。

あと2点、ちょっとマイナーなコメントですがけれども、さっき吉野さんが言われたドイツのマイスター制などは、たしかにいわゆる技能職の人の能力開発のためにプラスの面もあるのですが、一方でマイスター制のようなものの問題は、要するに、確立された職種 of 技能形成の上ではとても良いわけなのですが、技術が大きく変化したりして、技能そのものが変わっていくときには、逆にそれが足かせになってしまうところもあると言われています。

それから、もう一つは、これもそのことと関係しますが、採用前の教育研修という点で、さっき言われたように、例えば、アメリカのコミュニティーカレッジが果たしているような具体的な仕事能力を企業に入る前にある程度身につけておいて、更にそれに磨きをかけるというのが企業内での投資効率を高めるという意味でいいわけです。しかし具体・個別的なスキルを企業に入る前に高めていくことと同時に、もう一つもっと長期的な教育の役割として、おそらくより重要なのは、何か変化が起きたときに、それに対応し得る能力、あるいは学習能力、つまり科学的にものを考える能力ということで、それは具体的

には問題を発見し、その問題がなぜ起きているのかということについての仮説をつくって、それを検証して結論を導くという、いわゆるサイエンティフィックにもものを考えるという一般的な能力を高めていくということも、変化の大きな時代にはとても大切なことだと思います。

いずれにしても、とても興味深い報告をありがとうございました。

○若山シニア・フェロー 足りないところを全て補足説明していただいて、助かりました。ありがとうございます。

○伊藤主査 特に質問ではないみたいですが、何かありますか。よろしいですか。では、ほかの方、続けてどうぞ。小塩委員。

○小塩委員 若山先生、非常に興味深いお話ありがとうございました。一橋の小塩と申します。2点コメントを申し上げます。

前半の若者の労働市場の話を知っていると、結構元気づけられたというか、それほど深刻にならなくていいのではないかという印象を受けました。というのは、企業サイドで労働に対する需要が足りないので問題があるというのだったら、もっと暗い話になったと思うのですが、中身を見ると、日本の企業は人材不足に直面しているということですね。要するに、需要不足ではなくて、人材育成面でのミスマッチの問題だということですから、これは何とか頑張ったら処理かできる問題ですね。つまり、全然打つ手がないということではないという点で、明るいニュースかなという印象を受けました。それが1つのコメントです。

それから、2番目は、後半の人材育成のお話についてのコメントなのですが、要するに、イノベーションが世の中でちゃんと進んでいると、雇用面でもそんなに大きな問題は起こらないということでした。そこで、学校教育を中心とする教育の在り方について、今日のお話は非常に重要な示唆を与えているのではないかと思います。これは私自身の整理の仕方、間違っているかもしれないのですが、先生のお話を聞いていると、教育は2本立ての方がいいのではないかと思います。1つは、イノベーションを担うようなハイポテンシャル層の育成に力を入れる。要するに、エリートをつくるということです。それだけではなくて、もう一つは、言葉が問題あるかどうかかわからないのですが、先生の使っている言葉をそのまま使いますと、その他大勢ですが、底上げを行うという、もう一つの柱を教育が持っている必要があるということですね。要するに、大学、あるいは大学院を頂点とするような単線型の教育ではなくて、そういうコースもあっていいのだけれども、その一方で、それ以外の多くの人が進むであろう別の道があるということですね。そこでは、先ほど清家先生がおっしゃったように、変化に対応した柔軟な対応能力を持つ人間を育てることが必要になるということです。

今の日本の教育の仕組みは、やはり単線型ですね。ですから、先ほど御指摘があったように、高校生で勉強しないという状況が出てくるわけです。というのは、大学の入試が非常に簡単になってしまったので、勉強する必要がないということなのなのですが、そう

いうのを改めて、言い方はよくないかもしれないですけども、エリートとノンエリートの教育を明確に識別して行うという時期に来ているのではないかということかと思えます。

以上2点、コメントを申し上げました。もし何かコメントありましたら、おっしゃっていただきたいと思えます。

○若山シニア・フェロー 今、高校生が勉強しないのは全入時代を迎えて大学が入りやすくなったということもあるかもしれませんが、ただ、やはり上位校や中堅校はますます競争が激しくなっていますし、むしろ勉強しないのは、学習性無力感のようなことが大きいのではないかと思えますが、先生はそこら辺についてはどのようにお考えでしょうか。

○小塩委員 それはそうかもしれませんが。大学でもそうですね。大学でも高校と同じように無力感というのも起こっているかもしれませんね。

○若山シニア・フェロー 就職活動で70社くらい受けて内定が1つも出なかったとか、うつ寸前の状態といった話を周りで耳にします。先ほどの寝させないようにするという企業の話もありましたが、高校でも、大学でも、企業の中にもそういった問題を抱えている人たちがいるというのはおそらく事実で、それに対して制度的に何かしなくてはいけないという気がしています。

○松元事務次官 内閣府の次官の松元でございます。

教育で、複線型のとか、いろいろ考えられるとは思いますが、単線型を変えなくても、今の教育の中でも、義務教育とか、そういうのをしっかり考えていくというのがあってはならないかと実は考えています。要するに、大学が易しくなったから勉強しなくなったとか、そういう話ではなくて、実は高度成長のときに日本の教育は一人前の人間を育てるという機能を失って、企業にオン・ザ・ジョブ・トレーニングで一人前にするという部分を全部丸投げしてしまったのではないかと。『ALWAYS 三丁目の夕日』という映画がありましたけれども、集団就職してきて、だれでもいい、とにかく採用して、金の卵だということで育てる。そうすると学校は、とにかく義務教育、高校でも、中学校でも、卒業させればいいと、こういうことになってしまう。

昔はそうではなかったのだと思うのです。大正時代の俳句で、中村草田男の俳句だったと思えますけれども、「秋の雲 立志伝みな家を捨つ」という俳句があって、立志伝中の人物というのはみんな家を捨て、要するにふるさとを捨てて東京、大阪、生き馬の目を抜く都会に出て、身を立て、名を上げ、やよ励んでふるさとに錦を飾るという感覚が普通だった。ですから、教育というのは、義務教育が終わったら一人前の男として女として立っていけるという人間を育てていた。この機能が戦後、高度成長期の間失われてしまった。そうすると、本人に責任はないわけですけども、大学卒業してもひとりで立っていくという力がないですから、正規で採用されればいいですけども、非正規になってしまうと、もう本当に人生真っ暗というか、ですから、そこは社会的にカバーしていかざるを得ないし、いかないといけない。ただ、いずれにしても、教育単線型にしても、その辺をもう一度見直していくというのがないと、企業だけに頼っていてもしょうがない。

ですから、まさにここにあるように、産学官、本人、親を巻き込んでというのが、今、本当に求められているのではないかと。そういうような格好になっていますから、転職とか、流動性を高めればいいのではないかとありますが、最初に正規で採用された人はマーケットがあるのです。転職もできる。企業の人に聞いても、それなりの企業に採用された人は、そのところで、この人はちゃんとした人だと選別がされています。ところが、大学を卒業したときにまともな企業に勤めていないというと、たまに採用してみても、やはりだめでしたねというのが多いのだという話を聞いたことがあります。要は、大学卒業しても、この人はこういう技術を持っているから採用するというよりは、人物を見て、この人はできそうか、できないか、それで採用しているというのが日本の企業の採用の現実ではないのか。そうすると、非正規になってしまうと、非常にリスクが伴いますから、若い人がもっとベンチャーしたらと言っても、中には成功する人がいますけれども、ベンチャーにチャレンジしようという人もそんなには出てこない。

私は昔、ビジネススクール、アメリカのスタンフォードに行っていましたけれども、一番人気の科目はスモールビジネスなのです。中小企業。要するに、ビジネススクールを卒業して、中小企業を自分でおこす。日本の学生はほとんどそういう感覚がない。そこはやはり社会が違うのだと、こういうことだと思いますが、いずれにしても一番根っこのところは、自立した個人というのを義務教育の段階からどうやってつくるのかといったこと。ただ、そうは言っても、今の人たちはそうになっていませんから、まさに若山先生が最後におっしゃっておられたような産学官、本人、親を巻き込んでしっかり対応していく必要があると、そういうことなのかなと、そんなことを考えております。

○岩田委員 最初に1点だけ申し上げたいのですけれども、必ずしも若年ではないのですけれども、日本はポストドクター問題というのがあって、理系なのですけれども、1万7,000人か、1万8,000人か、要するに、ドクターが終わったのだけれども、いい職がなくて、ぶらぶらしているという問題がありまして、これは考えてみるとえらくもったいない話なのです。その問題はどうか解決したらいいかと思っていまして、イギリスで、たしかノレッジ・トランスファー・プログラムというのがあって、大学、大学院生が主なのですけれども、例えば、大学院生だと、1週間に1日企業に行って、その研究開発プロジェクトに参加する。そうすると、研究しているときから、企業はどのような研究をしているとか、自分の研究と照らし合わせて考えるわけです。そうすると、就職の口が見つかりやすい。イギリスは大学だけではなくて、場合によると高校もそういうことをやっている。ですから、早い段階から、企業というのはどういう活動をやっていて、どういう人を欲しているか、仕事にはどういうことが必要なのだということを伝えるようなプログラムがあって、割合うまくいっているという話なのです。

要するに、日本のスキル形成というのは、基本的には戦後は企業が内部で形成していたわけですが、企業はだんだん内部で形成するような余裕がなくなって、個人で身につけなければいけない。ところが、特に若い人は、個人がどういうスキルを身につけてい

いかわからないわけです。どのスキルを持てば企業に評価してもらえるか。そのミスマッチというのですか、情報も非対照性なのですかね、自分はこういうことができると言えば企業は評価してくれると思って一生懸命やる。1つの典型的な例は、厚労省がマンパワーというか、教育訓練で補助金を出したら、みんな英会話学校に行ってしまった。だけれども、英会話学校がつぶれたりしたら、急に経費が余ってしまった。でも、それは本当に企業が欲していることなのかどうかというのは、大分ギャップがあるのではないかと思います。

似たようなことは、アメリカで、これはジョージア州ですかね。要するに、企業を一生懸命誘致したいのだけれども、雇用に適格な人材が少ないわけです。例えば、ITの企業が行っても、ITのことがわかる人がいない、学生もいない。そうすると、コミュニティーカレッジとか、テクニカルスクールとか、そういうところに企業が研修コースを委託する。大学にはITでも何でも教えられる人がいるわけです。そういう先生方が教えて、企業が内部でやるのではなくて、大学がそういう研修コースを請け負ってやる。これも、何万人だったか何十万人だったか忘れましたが、結構うまくやっている。「クイック・スタート」プログラムと呼ばれています。

例えば、4ページで、日本で人材が不足している。つまり、それは、企業が欲しているスキルを持った人がいないということなのですね。若い人も、別にスキルを身につけたくないと思っているわけではなくて、身につけたいと思っているのですが、企業の欲しているスキルと非常にギャップがあるために、結局、うまくいっていない。

それから、実務経験ということで言えば、直接企業研修のようなことをもっと早い段階から、アメリカは大学生とか何かでも、夏休みに企業研修に行ったりする。企業の方もそういうプログラムを1週間用意したり、国際機関もそういうのがありますけれども、積極的にやっているのですが、日本の企業はどうしてそういうことをもっと一生懸命やらないのか。もしこういう人が欲しいのなら、学生のときから、そういう研修のプログラムを組んで、後も来てもらえるというようなことを思いました。

以上、コメントです。

○柳川委員 1つは、今のお話に続けてコメントですけれども、自己キャリア設計のための支援ツールというのは、社員のためというのとは6ページに書いていらっしゃるけれども、これが先ほどの話で、採用前のところでもかなり重要で、自分がキャリアを積んでいくときにどういう知識を身につければどこに行けてという、この辺りを自主的にできるかどうかというのは1つのポイントかなというのがコメントです。

質問は2つなのですが、1つは、今日は主に日本のお話をお伺いしたのですが、最初に書かれていたように、先進国で若年層の失業率の問題があるので、これは日本だけではなくて、何か共通の問題があるのだと思うのですが、この辺り、どういうふうにお考えかというのを、ちょっと書かれていらっしゃるのですが、もう一回伺いたい。

それから、もう一つは、人材育成投資のROIの向上と、イノベーションを通じた雇用創出と2つの対策を書いている。これは並立してうまくやればいいのだと思うのですが、若干矛盾を生じる可能性があるかなと思っているのは、例えば、リテンションの向上などをやっていると、どんどん社内のためのスキルを蓄積していくことになるので、先ほどのアップルのような、イノベーションを起こすような人材が果たしてそこで生まれてくるのかというような疑問を持ってしまうのです。その辺り、どういうふうに整理されているのかをお伺いしたい。

○若山シニア・フェロー おっしゃるとおり、そういったトレードオフ的なことはあるとは思いますが。そこら辺については正直なところ、整理できていません。それから、それぞれの国によって事情が違いますので、一概に先進国病の1つだと言えるわけではなく、いろいろなケースがあると思います。申し訳ありませんが、この点についても、お答えすることは難しいかと思えます。

○伊藤主査 私は、プレゼンテーションにコメントではないのですが、今日の皆さんの議論を聞いていて面白いなと思ったのですが、若年労働の問題で、深刻なことが起きていることは事実で、それに対してどう対応するかというときに、今日の話も含めて、3つの対応が潜在的にあると思うのです。

1つは、松元次官がおっしゃった強い個人を確立するというのが象徴的なのですが、あるいは世の中に非常に受け入れられるような能力をつくる。つまり、サプライサイドでそこをエンパワーしてやる。非常に広い意味ですね。

もう一つは、当たり前前の話で、今日は余り出てこなかったのですが、経済を活性化するとか、イノベーションが高まるとか、要するに、ディマンドサイドで経済が強くなれば、あとは紆余曲折はあるけれども、自動的にマーケットがクリアする。

3つ目は、ミスマッチという言葉に象徴されるのですが、仮に供給サイドがある程度うまくいって、需要があったとしても、例えば、社会の変化が激しいとか、あるいは情報の問題が合ったりしてミスマッチがある。この3つだったと思うのです。

なぜそんな話をしたかということ、たまたま最近読んでる本に影響されてしまったのですが、行動経済学という分野、皆さん御存じだと思うのですが、それを見ると、人間というのは余り合理的ではなくて、例えば、私も今、悩んでいるのですが、カロリーを取り過ぎると血糖値が上がるということはわかっていて、それをコントロールするだけの経済力もあるし、理性ではわかるのだけれども、目の前においしいお酒が出てきってしまうと、どうしても。

何を言いたいかというと、行動経済学の連中がよく言う話で、シンキング・ファスト・アンド・スローというのですか、シンキングスローの部分、自分の利害とか合理性を考えて生涯を選択して、こういうふうにやっていくという部分ではわかっていても、日々行動して、特に若い人たちは人生経験もないわけですから、非常にシンキングファストの部分が多いと思うのです。それはひょっとしたらマーケットのミスマッチの部分かもしれませ

んけれども、キャリア形成とか、人間のオポチュニティーということになってくると、これはセーラーという人が使っている言葉ですけれども、チョイスアーキテクチャーみたいなものが非常に未整備ではないか。我々のように多少年を取った人間が見ても、なぜ今までこういう仕事をしていたのかというと、人生の節々で、そういうところにずっと行くような、ある種のナジが、ナジというのですけれども、ちょっとこう。

そういう話をし出すと、本当に大混乱してしまうのですけれども、いわゆる合理性とか、マーケットとか、需要供給だけで議論できるのであれば、それはそれでいいと思うし、そこが一番重要だと思うのですけれども、こと人間のチョイスの問題とか、あるいは人生の問題とかになってくると、その部分は結構大きくて、だから何ができるかということ、メタボもなかなか解消できないのに、こういうものも解消できるかどうかわかりませんが、かなり大事な問題かなと。

前にもこの会で申し上げたのですけれども、例えば、発展途上国で貧困の問題を議論するときにも同じような問題が出てくるわけです。50セントでしか生活ができなくて、カロリーが少ない人に、もう50セント上げたら何が起こるかということ、カロリーが下がってしまうわけです。つまり、おいしくて、余り自分の健康によくないものを食べてしまう。あるいは貧困層の子ども、学校に行っていないところに支援をしたら教育がよくなるかということ、必ずしもそうではない。そこまで行くと話を混乱させて申し訳ないのですけれども、今日の話聞いていて、どういう切り口でやったらいいかということをもう一回整理したらいいのかなという、いつも議論を壊すような話をしかけて申し訳ないのですけれども、大変刺激的で、参考になりました。どうもありがとうございます。

何か最後に総括コメントみたいなものはありますか。

○若山シニア・フェロー　いいえ。力不足で申し訳ないということと、この分野は今後自分の研究テーマとしてやっていきたいと思っていますので、また是非、何か機会がありましたら、よろしく願いいたします。

○伊藤主査　どうもありがとうございました。

それでは、もう一方のプレゼンターの松浦さんをお願いしたいと思います。大体30分程度でお願いします。

○松浦専任講師　慶應大学の松浦と申します。今日はこのような機会を与えていただきまして、ありがとうございます。座って御報告させていただきます。

今日は「企業の参入・退出と生産性変動」ということで、私及び私の研究グループといえますか、今日、御紹介させていただきますのは、経済産業研究所及び、私、昔、一橋で深尾京司先生とずっと一緒に研究していたものですから、一橋の深尾先生のグループの研究を幾つか御紹介しながら、今の日本の生産性の低迷というのをマイクロデータから分析した研究結果を幾つか御紹介しながら、政策に関する議論を幾つか御紹介したいと思っています。

まず、御紹介のとおり、日本の経済成長率は90年以降、非常に低迷しておりまして、何

が原因、犯人なのかというのは、これまで多くの研究がなされてきているわけですが、1つ、大きなイシューになっているのは、TFP、全要素生産性の低迷が1990年以降、急減してしまっている。こちらのグラフでいきますと、この赤の部分が経済成長率に対するTFPの企業ということなのですが、ちょっと古いデータですが、JIPデータベース2006、こちらは経済産業研究所で我々が作成しているデータベースなのですが、1990～1995年、1995～2000年、2000年以降ということで、1980年代以前に比べて、この赤のTFPの企業が大きく減少している。

このTFPの減少について、さまざまな研究があるのですが、近年、ミクロの、個別企業のデータを使ってマクロの生産性の低迷の理由を明らかにしようというような研究の流れが出てきておりまして、2005～2010年ぐらいにかけて、日本でも研究が進められてきています。今日はその主要なものを御紹介するというので、去年、RIETIで作成しましたPolicy Discussion Paperというのがありまして、その中から幾つか主要なものを御紹介する予定です。

ミクロデータによる生産性変動の要因分析ということなのですが、かつてのマクロ経済の分析というのは、基本的にはミクロの積み上げではなくて、経済全体としてマクロの指標を見ることで、ミクロの積み上げと違うインプリケーションが出てくるというような観点からいろいろな研究がなされてきたと思うのですが、1990年ごろから、特にアメリカで政府統計のミクロデータの研究利用が進みまして、それ以降、ミクロデータを積み上げていくことでマクロの変動を分析しようという、生産性変動要因分析というものが出てきました。アメリカでは、お話ししたように、大体1990年代の半ばぐらいから幾つか研究が出てきて、日本では2000年ぐらいからいろいろな政府統計の個票が利用できるようになりまして、いろいろな研究の蓄積がなされてきています。

背景のテクニカルな部分を少しだけ御紹介差し上げたいと思っているのですが、単純に言いますと、マクロ、あるいは産業別の生産性というのは、経済全体の企業のデータ、あるいは事業所のデータが手に入れば、個々の事業所、あるいは企業の生産性を、例えば、売り上げとか付加価値で加重平均してあげれば、マクロ、あるいは産業のレベル全体の生産性水準がわかるというのが、一番上の集計レベルの生産性というところの式が意味しているところです。

経済全体の企業、あるいは事業所のデータがもし手に入るのであれば、例えば、2時点で生産性、TFPが変化したという事象を、どんな企業がどういう動きをしたことによって、経済全体、産業別、あるいはマクロの生産性を動かしたのかというのを分析することができます。

若干まどろっこしい式ですが、この式が分解式になっておりまして、例えば、2時点の経済全体、産業レベル全体の生産性の変動というのは、この赤の部分、Continuing plansと書いてありますが、存続企業、あるいは存続事業所の生産性変動、ここのところは後で御紹介しますが、この部分と、それから、下の黒で囲んである参入効果と退

出効果に分けられるというのが、この大雑把な式の意味なのです。参入と退出効果というのは、それぞれ何を意味しているかということ、単純に考えていただきますと、例えば、生産性の高い企業がたくさん参入してくれれば、当然、産業全体の生産性が上がります。逆に退出効果というのは、平均の参入生産性と個々の生産性の差分になっているのですけれども、平均よりも生産性が低い企業がたくさん退出すれば平均値が上がるという、ある意味、当たり前の単純な式ですけれども、こういった参入とか退出の効果を定量的にマイクロデータを集計することで計算してやろうというのがこの発想です。

この存続企業の赤のところなのですが、少しわかりやすく図解したものを御紹介したいと思うのです。例えば、非常に単純に、今、2社しかいないような経済を考えまして、2時点、 t 期と $t+1$ 期で、それぞれ企業1、企業2が生産性を伸ばしました。この縦軸が生産性で、横軸が市場シェアで、市場シェアが一定だとしましょう。かつ t 期から $t+1$ 期にかけて、企業1も企業2も生産性が上がっているという状況を想定しているのですが、同時にマーケットシェアも変わって、企業1がマーケットシェアを拡大させているのに対して、企業2はマーケットシェアを縮小させている。このときに、市場には2つしか企業はありませんので、企業1と企業2の生産性の加重平均で産業平均の生産性の変化を見ることが出来るわけですが、この産業平均の生産性の変化というのを分解してやろうというのが、ミクロのデータが手に入る生産性要因分解の発想でありまして、具体的には、これを3つの効果に分けます。

右の図の中で①②③④⑤とありますが、①と⑤を特に内部効果と言いまして、これはそれぞれ、企業1、企業2のシェアを固定した上で、この2つの企業がどれだけ2時点の間に生産性を伸ばしたかという効果を測っています。

2番目のシェア効果というのは、 t 期、1時点目の生産性を固定した上で、シェアがどれだけ変化したか。それぞれの企業がどれだけシェアを変化させたかによって、産業レベルの平均生産性がどれぐらい変化したかを示すものになります。具体的には、③と④がシェア効果というものになりまして、今回のケースですと、企業1がシェアを増やした部分が t 期と $t+1$ 期にかけて、産業全体の生産性の上積み部分ということになりますので、③④が2つの企業がシェアを変化させたことによる産業全体に及ぼす生産性の変化、効果ということになります。

②のところは最後に残りますけれども、この②というのは、生産性の変化とシェアの変化の差分ということで、企業1が生産性を変化させた部分と、企業1のシェアの変化の部分の掛け算になっていまして、ここを共分散効果というような呼び方がされます。

この③④と②というのはそもそも、基本的には企業間のシェアの変化によって産業全体の生産性が変化する部分であるのに対して、この内部効果の部分は、それぞれの企業がどれだけ頑張ったかということになりますので、①と⑤は、直感的に考えれば、それぞれの企業がイノベーションなどを通じて生産性を伸ばした部分。②③④の部分が、企業間の競争によってシェアが変わった部分、それによって平均が押し上げられた部分を測っている。

こういったコンセプトを基に、いろいろなデータを使いながら、日本のこれまでの生産性変動にどんな特徴が見られるのかというのが、これまで幾つか研究の蓄積が行われていまして、今日はそれを御紹介したいと思っております。

具体的な研究を御紹介する前に、まず、この研究の背景といたしますか、特にデータという観点から少し背景を御紹介したいのですけれども、そもそもこの研究が可能になってきたのは、政府の個票データ、企業レベル、あるいは事業所レベルのデータの研究利用が可能になってきたからということが背景にあります。この研究をやるに当たって、まず、生産性変動が計測可能であって、かつ包括的なパネルデータがないと分析ができない。

例えば、マクロとか、産業全体の議論とつなぎ合わせて考えていきたいというのが大きな問題意識にありますので、できるだけ産業を大きくカバーしたデータでないといけないですし、2時点の生産性変化を見ますので、個々の企業を追跡していったデータ、パネルデータと言いますけれども、こういったものを用意しなければいけない。こういったデータのハードルはかなり高いということで、今までなかなか難しかったのですけれども、経済産業省が1991年から行っている「企業活動基本調査」、サンプルの対象が従業者数50人以上、資本金3,000万円以上の企業ということで、比較的大きな企業なのですが、商鉱工業と経産省所管のサービス業をカバーするというので、かなり網羅的な調査が行われるようになりまして、研究が増えてきました。

あとは、事業所レベルでは、「工業統計」とか「商業統計」などもこういった研究に使われておまして、「法人企業統計」というものもありますが、これは資本金が1億円以上の企業しか全数調査としてカバーしていませんので、どちらかというところと余り使われていないような傾向があります。

早速、主要な研究結果を御紹介しながら、そこから何が言えるのか、どういう問題が指摘できるのかということをし少し御紹介していきたいと思っております。まず最初に御紹介するのは製造業を対象とする研究でして、深尾先生のグループで工業統計を使って研究したものになります。我々のグループの研究はいろいろなバージョンがあるのですが、これは一番典型的なTFPを使った研究になっております。生産性成長率というのは、TFP、全要素生産性の成長率なのですが、1980年代と1990年代、実質的には2003年までが対象になるのですけれども、確かに生産性成長率1.81~1.12%ということで、生産性成長率が低下しているということが見られる。その中の内訳について、生産性成長率の企業を先ほど御紹介した内部効果とか、シェア効果、共分散効果、参入・退出効果といったところに分けたものが右の列に並んでおります。

生産性成長率に一番寄与が大きいのは内部効果となっております。80年代についても、90年代についても、大体5割ないし5割以上が内部効果になっていることがわかります。製造業では内部効果の寄与が大きいとここに書いてありますけれども、このスライドには

入れておりませんが、幾つかの国際比較がありまして、同じようなフレームワークで分析しても、製造業は基本的には新しい企業が入ってくるというより、既に活動している企業がどれだけイノベーションを起こしているかというのがより重要だということがわかっています。これは産業特性ということもあって、やはりある程度軌道に乗っている企業が更に生産効率を改善するというのが生産性の上昇の源泉なのだという事は1つの共通認識として指摘されています。

80年代と90年代を比較しますと、生産性成長率が低下しているわけですが、構成要素の中で大きく変わっているのはやはり内部効果の減少でして、1.19~0.55%ということで、約半分になっていまして、90年代にかけて、企業のイノベーションによる生産性の上昇がかなり伸びしろがなくなっているといえますか、企業の個々の頑張りといえますか、イノベーションによる生産性の上昇がかなり力が弱くなっているということがわかります。そういった意味では、総体的には、再配分効果、シェアの変化ですとか、参入、あるいは退出の重要性が増しているということがわかります。

もう一つ、ちょっと興味深いのが、退出効果がマイナスになっているということなのです。本来ですと、例えば、生産性の低い企業がたくさん撤退すれば、当然、平均の生産性を押し上げるわけですが、退出効果がマイナスというのは逆のことが起こっているということになります。つまり、平均よりも生産性が高い企業が撤退してしまっていて、それによって製造業全体の生産性成長率を0.2%ポイント、あるいは0.3%ポイントほど押し下げているということが指摘されています。ここについては、もう少し掘り下げた研究を後ほどのスライドで御紹介したいと思っています。

今、御紹介したのは製造業なのですが、付加価値、あるいは雇用、いずれで見ても、製造業の比率は2割とか3割とか、かなり小さなものになっていまして、むしろより重要なのはサービス業ということになります。最初に御紹介するのは小売業に関する分析でして、これは私自身の研究と、同じフレームワークでアメリカについて分析したものを表として御紹介しています。日本とアメリカ、かなり期間は違うのですが、それぞれ、生産性成長率、これは労働生産性になっているのですが、日本の場合には0.83%に対して、アメリカが1.14%ということで、年率平均成長率になっているのです。ほぼ近いような値になっているのですが、興味深いことに、生産性の変動パターンというのもアメリカと日本でかなり似通っていまして、製造業に比べるとかなり内部効果が小さくて、逆に参入と退出の影響、ここで純参入という言い方をしていますけれども、新しい事業所の参入、あるいは非効率な事業所の退出というのは生産性の改善に大きく寄与していることがわかります。

私の論文では、例えば、規模別ですとか、それから、業種別といった形で、かなり細かく、いろいろな形で要因分解をやっておりまして、こちらのスライドには入れておりませんが、1997~2004年ということで、ちょうど大店法が廃止された時期を扱っています。例えば、規模別に貢献度などを見ますと、参入効果のうち、ほとんどが大規模事業所

になっていまして、大規模店が入ってきたことでかなり労働生産性を押し上げたということが参入効果として出ていることがわかっています。

それから、業種別に見ていくと、中小でもうまくいっているところはありません、これはコンビニエンスストアの貢献だと考えられるのです。コンビニエンスストアも食品小売と分類されますので、食品小売では小規模事業所もかなり参入効果として高い貢献度を持っているということがわかります。このように、小売業で見ると、参入・退出というのが非常に大きなインパクトを持っていまして、小売業の場合、年率で大体10~15%ぐらい、毎年、参入・退出が起こってしまっていて、長期で見ると、数年で半分ぐらいの事業所が入れ替わってしまうというような状況です。小売業の場合は固定比が低いので、産業特性として参入・退出が非常に重要であるということがわかります。

では、非製造業についてはどうなのかということなのですが、ここは皆さんも関心があるところだと思うのですが、実は非常に研究が遅れているところでありまして、やはり一橋の深尾先生のグループの、我々と一緒にやっている研究ではあるのですが、幾つか民間の財務指標のデータベースを統合しまして分析した結果を御紹介しています。こちらに持ってきているのは労働生産性成長率で見えていますので、産業によってかなりばらつきがあります。通信業などですと、本当は資本ストックをちゃんと考えてあげないと生産性というのは評価できないのですが、データの制約もあって、ここでは労働生産性で生産性を評価しています。サービス業については、先ほどから申し上げているとおり、データの制約は非常に厳しくて、深尾グループのここで紹介している論文では、民間の、例えば、帝国データバンクですとか、CRD協会という、銀行が持っている顧客企業の財務データを使ってデータベースをつくって分析されているものになります。

これを見ますと、通信業などでは、再配分効果が大きいということで、これは1997~2002年ということですので、規制緩和とともに、いろいろな外資系企業が入ってきたりとか、新しいインターネット関連のサービスが出てきた時期でもありますので、市場でマーケットを取る企業のシェアの変化というのは相当大きなインパクトを持っているということがわかります。

一方で、建設とか運輸に関しては、再配分効果がマイナスになっています。再配分効果がマイナスになっているということは、例えば、生産性の高い企業がシェアを減らしている。言い換えると、生産性の低いところがシェアを維持した状態になっているということの意味しているのです。これは後でまた御紹介しますが、1つはゾンビ問題というのがときどき言われますけれども、銀行の追い貸しですとか、いろいろな保護政策によって、本来、市場から撤退すべき企業が残ってしまっていて、マーケットの成長を見込めないという判断を下した生産性の高い企業がシェアを減らした結果、建設や運輸などでは生産性の低迷という形で出てきているのではないかという指摘がなされています。

ここまでお話ししてきたのは、基本的にシェアの変化と、それぞれの個々の企業の生産性の変化から、マクロ、あるいは産業別の生産性の変化を見ていこうというものになるの

ですけれども、経済学的に考えれば、単に企業のシェアと生産性の変化だけではなくて、生産要素の投入といったところからも効率性を考えた方がいいのではないかという議論がありまして、こちらで3枚ほどスライドを用意しているのが、生産要素配分の非効率について幾つか研究したものになります。

Petrin and Levinshon というのは、それぞれミネソタの先生で、生産要素の投入の効率性という観点から、マイクロデータを使って生産性の変動要因をしております、具体的には、生産要素の投入配分の効率性というのは、例えば、生産関数を推計したところから出てくる生産要素の限界収益率、つまり、生産からのパラメータを持ってきて、それを生産要素の限界収益の理論値とみなしまして、それと実績値を比較することで、理論値よりも生産要素の限界収益率以上にたくさん生産要素が投入されていけば、非効率が生じているのだろうというふうに評価するというようなフレームワークを提案されております。

時間の関係もありますので、細かい、テクニカルなフレームワークは割愛しますが、日本でもこのフレームワークを使って分析されているのは、権さんという日本大学の方で、やはり深尾先生のグループと一緒に RIETI で研究している研究者なのですが、彼が特に資本ストックとか、あるいは労働投入といったものの生産要素の非効率性というものを、生産性成長率の再配分効果、あるいは純参入効果に及ぼす影響を見るということで、先ほどお話ししたように「ゾンビ企業仮説」というのがありますけれども、これに注目しながら分析した論文があります。

彼らの手法を使いますと、やはりこれは工業統計を使って80年代と90年代を分析しているのですが、先ほど御紹介した深尾先生の研究ですと、事業所規模は30人以上になっていたのですが、権先生たちのは10人以上ということで、少しサンプルが違いますので、生産性成長率の値がちょっと変わってきているのですが、権先生たちの研究によりますと、生産要素の配分効率というのも考慮した再配分効果というのを見ると、80年代にマイナスの幅が非常に大きくなっているということで、ゾンビ仮説というのが製造業に当てはまっているのではないかと。90年代に入って、企業の過剰設備の解消が鈍くなってきているのではないかと。その結果、バブル崩壊後の生産性の低迷が続いたのではないかとというような議論をされています。

ただ、実際によく見てみると、生産性の変化率、80年代から90年代にかけて大きく下がっているのですが、低下幅の大きな原因は内部効果の減少でして、確かに再配分効果のマイナスというのは大きくなってはいるのですが、個々の企業のイノベーションの拡張というところが大分弱くなっている。そちらの方がインパクトとしては大きいということがわかります。

ここから、ほかの関連研究も紹介しながら、生産性がなぜ下がったのかとか、例えば、新陳代謝を拡充させるにはどうしたらいいかということをお話したいと思うのですが、まず、これまでの研究を少しまとめると、なぜ生産性が下がったのかということで、製造業の場合、内部効果が下がっている。これはキャッチアップが終焉したというふうに

1つは言えるかもしれませんが。その中で、市場の新陳代謝、例えば、参入・退出効果の重要性が総体的に高まっていますので、これをどうやって底上げするかというのが重要でしょう。

それから、負の退出効果が製造業の場合には観測されるということで、これはもしかすると、直接投資より空洞化の可能性があるのでないかということが指摘されています。これはどういうことかということ、例えば、企業は海外に生産拠点を移転させるというのを考えますと、通常、海外直接投資を行う企業というのは規模が大きい企業ですので、例えば、パナソニックが国内工場を閉鎖して海外に行くとなると、パナソニックの中で一番生産性の低い工場を閉鎖して海外に移転するわけですが、閉鎖されたパナソニックの工場というのは、例えば、電気機械産業全体で見ると比較的生産性の高い工場が閉鎖されることとなりますので、直接投資によって、比較的効率のいいところが実はつぶれているのではないかということが指摘されています。

ただ、もう少し細かいデータ、あるいは海外の子会社のデータなどもつないで分析していきますと、業種の分類などを細かくしていったりすると、このインパクトはそれほど大きくないという結果は出てきているのですが、この部分、海外への移転というのが国内の技術が失われることの1つの経路、チャンネルになっているということは否定できないということがわかっています。

あと、ゾンビ仮説ということで、銀行を通じた資金配分などが効率的でなかったことが配分の非効率性をもたらしているのではないかという仮説が幾つかありまして、非製造業については、例えば、財務データを使った、Shinadaさんという政策都市銀行の方が書かれた論文で、建設とか運輸などで再配分効果の低迷が生産性の低下の原因であるというような分析が出てきているのです。既存の研究というのはまだデータのカバレッジが十分ではないので、もう少し包括的な分析をする必要があるのですが、非製造業については、このゾンビ仮説というのを原因の1つとして考えていく必要があるのではないかということが言えます。

では、どうすれば生産性を上げていくことができるのかということ、この先3枚ぐらいのスライドで御紹介しようと思っっているのですが、まず内部効果改善のためにということで、どういう企業が生産性を改善させたかということで、最近、やはりマイクロデータを使った研究がたくさん出てきております。

1つは、東京大学の戸堂さんなどがよくお話しされているのですが、グローバル化支援ということで、輸出とかアウトソーシング、直接投資をやっている企業は生産性の改善効果が見られる。これは海外の研究でも、日本の研究でも立証されていまして、輸出とかFDI、アウトソーシングしている企業は生産性の改善効果が大きいと言われております。

それから、研究開発支援というのも恐らく重要なチャンネルになるのではないかとということで、特に中小企業白書、2009年に紹介されているものですが、従業員5,000人以上の大企業ですと、日本もアメリカもほぼ同じような研究開発集約率で、非常に活発に日

本企業も研究開発をしているということが指摘されているのですが、一方で5,000人未満になりますと、アメリカよりも研究開発集約度は非常に低くて、日本の中小企業の方が研究開発活動に消極的だということが指摘されています。

同じような議論になってくるのですけれども、これはブリティッシュコロombiaのKasaharaさんという方が分析されているのですが、2003年に研究開発に関する税制が変更になっていまして、研究開発に関する税制が変わったときに、どういう企業が研究開発支出を増やしているかという研究の中でも、流動性制約がある、比較的規模の小さい企業ほど政策的なインパクトに大きく反応するということが指摘されています。

もう一つ、生産性を上昇させるチャンネルとしましては、新陳代謝機能の拡充ということで、参入とか退出、あるいはシェアの変化を促していくにはどうすればいいかという議論になってくるのですが、参入・退出については、定量的な研究からはなかなか明確な政策的なメッセージが出てこないのですけれども、これまでのマイクロデータに関する研究で言いますと、市場における個々の企業の市場シェアの変化に関しましては、例えば、若い企業ほど付加価値率、あるいは雇用成長率の変化が非常に大きいということで、これは慶應の樋口先生と私、それから、深尾先生のグループなどがいろいろな角度から分析しておりまして、例えば、こちらに相関数値を持ってきていますけれども、雇用成長率と企業年齢の関係を見ますと、企業年齢が35歳の企業と企業年齢5歳の企業を比べると、雇用成長率でいきますと大体3%、付加価値成長率でいくと大体5.6%ぐらい、若い企業の方が平均成長率が大きいということが指摘されています。こういったところから長期的全般を支援するよりも、むしろスタートアップ企業を支援した方がいいのではないかというインプリケーションが導けるかと思えます。

対日直接投資も、企業の参入という意味では、外資系企業は、日本に参入してくる企業というのは、比較的生産性が高くて、かつ生産性成長率も高いということが、深尾先生の一連の研究で指摘されていまして、この分野は深尾先生が非常に多くの論文を書かれているのですけれども、どうやって外資系企業のシェアを増やしていくのかということなのですが、1996~2006年にかけて、こちらに少し数値が出ていますが、1996年が0.7%だったものが、2003年は1.3%ということで、非常に小さなシェアですけれども、徐々に増えている。業種では、卸・保険・金融・医療というところに集中しております。

対日直接投資については、いろいろな研究はあるものの、効果的なメッセージがなかなか出てきてはいないのですが、1つ言えることは、外資系企業のシェアが増えているところは、日本企業でも参入・退出がかなりある。つまり、かなり競争の激しい、企業の出入りが大きいところになっていまして、むしろ外資系企業が多いところ以外の、特に非製造業などで、日本企業にとっても参入障壁があるようなところにはそもそも外資が入ってきていないので、外資優遇というよりも、例えば、医療関係とか、教育といったような新陳代謝が起こりにくいところの活性化をどうやって持ってくるかというのが、外資系企業の拡充というところでも共通項になってくるのではないかということが指摘されています。

最後に、新陳代謝の拡充という意味では、企業の業種転換というのも、データを見ていきますと、定量的にはかなり面白いファインディングが出てきています。例えば、社齢の高い、企業年齢が高い企業でも、異業種に進出する、企業の主業が変わっているような企業では、例えば、学習院の宮川先生の研究ですけれども、主要な生産品目を変えている企業は、生産量成長率ですとか、雇用成長率が高いということがわかっています。更に、実際の企業、特に製造業などで見ますと、産業全体の生産量の変化のうち、新しい企業の参入・退出よりも、むしろ既存企業は生産品目を変えて、主業を変えて産業間を移動するというような効果が産業変化のダイナミクスの源泉になっているということが指摘されています。

どういう企業が業種を変えているのかということで、これは非常に限定的な研究なのですが、私と東大の元橋先生と一緒にやった研究で、機械製造業に限ったものですが、例えば、輸入競争が激しいところすとか、海外直接投資をやっているようなところで異業種への移行が進んでいることがわかっています。

ここまでをまとめますと、今、生産性上昇率が低迷しているということなのですが、製造業についても内部効果、既存企業の成長率の低下ということで、これについては、内部効果を引き上げるということで、例えば、中小企業がスタートアップした後の支援ですとか、それから、研究開発の支援といったものが重要になる。再配分の重要性が増しているということなのですが、これも異業種の展開という形で促進することが重要なのではないかと、少なくともこれまでの研究から言えるかと思えます。

非製造業については、業種によってパターンが異なっていて、特に装置産業以外では、マーケットシェアの変化ですとか、参入・退出が重要になってくるわけですが、この部分はまだまだ研究が不足していますので、なかなかはっきりしたことは言えませんけれども、参入・退出とかを促すような政策が重要になってくるかと思えます。

この内部効果を高めるためにということで、今、お話ししたと重複しますが、グローバル化の支援ですとか、中小・中堅向けの研究開発支援、あるいは新陳代謝を高めるという意味では、社齢の低い企業への支援とか直接投資、それから、業種転換というのが1つのキーになってくるのではないかと、これまでの研究からのサーベイとして御提示できるのではないかと考えております。

ちょっと時間が超過しましたがけれども、報告は以上になります。

○伊藤主査 どうもありがとうございました。

それでは、時間が限られているので、皆さんから意見、質問を集めまして、最後に松浦さんからお答えいただければと思います。

では、清家さんから。

○清家委員 大変興味深い御報告ありがとうございました。

1つ、やはり我々として興味があるのは、規制緩和などによる参入効果がマクロの生産

性を高めるかどうかということではないかと思います。そこで1つ、興味深いのは、例えば、小売業のところは、1997～2004年の期間で参入効果はかなり大きくて、さっき少し説明されたのは、その間の大店法改正や、小売業の規制緩和の影響がポジティブに効いたのではないかというお話でしたけれども、一方で運輸業などを見ると、これは期間にもよるのかもしれないけれども、運輸業はむしろ参入効果はマイナスですね。運輸業はよくわからないけれども、タクシーとか、最近問題になっているバスとか、随分規制が緩和されたりして、新規参入が増えているようにも思うのですが、そこはむしろ参入効果はマイナスになっていて、規制緩和などによって参入が自由になることによる生産性の向上効果というのは、ポジティブなものなのか、あるいはそうではないのか。まだ実現していないからわかりませんが、医療などの分野でもそれが起き得るのかというのはかなり重要なポイントだと思うのですが、何かそれを示唆するような、海外の研究成果でも良いのですが、あったら教えていただきたいと思います。

○吉野委員 2点ほどあるのですけれども、1つは、供給サイドから生産関数で計測されていると思うのですが、日本の場合、総需要が最近随分減ってきたわけですね。そうすると、その影響が意外に需要サイドから来ているので、生産性のところにはね返っているのではないかと。両方を見た場合に、本当にこれが正しいのかどうかというのが第1番目です。

2番目は、会社の年齢、社齢5歳以下の企業というのが成長率が高い。それと同時に、多分、倒産確率も高いのだと思うのです。そういうところに支援するという事は、リスクもすごく大きいような気がするのが2番目です。

3番目は、対日直接投資のところ、私は金融ばかり見たのですけれども、保険とか金融業は、入ってきたことが本当に新陳代謝機能を拡充するのか。入ってくる業種がちょっと違って、インベストメントバンクみたいな形で入ってきて、更にそこは雇用体系が全然日本と違って、いい人、悪い人を分けていって、どんどんクビを切ってしまうわけですね。そういう意味で、非常にフレキシブルに雇用できる業態と、そうでなくて、既存の金融機関で全然切れなくてという、そういう違いもあるような気がしまして、必ずしも金融で見ると新陳代謝があるかどうかはわからないような気がしました。

○柳川委員 1点、非製造業に関する包括的な研究を是非やっていただきたいというコメントです。

2点目は、先ほどの清家先生のお話とちょっと関係するのですけれども、参入企業だとか規制緩和の効果は、本当にここで出ている参入効果だけを見ていいかどうか。参入企業が入ったことによって、既存企業が頑張ると生産性が高まるというところも参入の効果ではないかと思うので、その辺りの解釈のコメントです。

○岩田委員 ちょっと技術的なことだけで、製造業の、ページで言うと8ページですか、これは内部効果が基本的に大きいという結論なのですが、再分配効果も結構大きくて、単純に数字の足し算をやると、再分配の方が大きいのではないかと。シェア効果と共分散効果、

この変化分を足し算すると 0.72 で、内部効果は 0.64 なので、製造業はむしろ、ある種、リソースアロケーションがより効率的になった。これは多分、非製造業だと反対の結論が出ると思うのですけれども、それはどうなのかというのが 1 点目です。

もう一つ、技術的なのですけれども、業種転換なのか、製品転換なのかですね。つまり、6 桁でやって、6 桁の近いところに製品転換して、それを異業種転換と呼ぶのか。すごい遠いところに行けば異業種ですけれども、かなり近いところに転換しているのではないか。それを異業種と言っていいのかどうか。

以上です。

○白川委員 質問は先ほどの吉野先生の質問にも絡むかもしれませんが、TFP の計測は生産関数をやっておられるというのでいいと思うのですけれども、最近、TFP の循環性みたいな議論も出てきていると思うのです。これはトレンドで下がってしまうよというのはかなり需要に引っ張られている可能性があるのでは、それをどう考えておられるかが 1 つ目です。

それから、私どもが最近やった分析、これはマクロなので、ミクロではありませんけれども、ビンテージを直接資本ストックに取り込んだ生産関数をつくると、実は TFP が上がっているという結果が出ます。そこら辺をどういうふうにするかというのが 2 つ目の質問です。

それから、3 つ目は、これも質問なのですけれども、社齢の問題が出ましたけれども、企業が若いのか、若くないかということだけではなくて、企業の従業員の年齢構成が影響するという分析ができる部分があるのですけれども、高齢化していくということと、この辺の議論をどういうふうにお考えになっているか。

最後はコメントなのですけれども、私は外資系のインベストメントバンクで働いているのですけれども、基本的に参入をさせようという議論をするのだったら円安にする必要があると思っていて、こんなに円高ではみんな出てこないです。どんどんリストラになります。要するに、どう見てもコストが高過ぎてしまうのです。したがって、これは為替が相当効くという見方をされていて、多分、規制云々のなものでも全然ないし、基本、ビジネスをやる上で日本はコストが高過ぎてしまうというのを申し上げておきたいと思います。

○小塩委員 私は、細かいコメントを 2 つ申し上げます。

まず、製造業の 8 ページの表がございまして、これを見て、共分散効果が前半と後半でマイナスからプラスに大きく変わっています。これがこの 2 つの期間の差にかなり貢献しているような気がするのです。要するに、これはいわゆる交絡効果ですね。生産性の高い企業がシェアを高める傾向がより強まったということです。これは何か政策とか制度の変更を反映しているのかなという気がいたしました。

もう一つは、先ほど岩田先生が御指摘されたのですけれども、再配分効果というのは結構大きいという印象を受けたのです。ただ、この 2 つの期間の生産性の上昇率の差を見ると、かなりの部分を内部効果が説明するというふうな印象を受けますので、やはり社会全

体の生産性、製造業の生産性を高めるのは、内部効果をどのように引き上げるかが重要ではないかという印象を受けました。

以上です。

○伊藤主査　たくさん質問があつて恐縮ですが、私も1つだけ、簡単な質問なのですが、16ページで、輸出・アウトソーシング・直接投資による生産性改善効果と書いてあるのですが、これはコーザリティーみたいな話はチェックしているのかどうか。つまり、出ていくから生産性が上がるのか、単に出ていく企業の方が生産性が高い企業なのか、そこを教えていただければと思います。全部お答えいただいたらありがたいのですが、適当にセレクトティブをお願いします。

○松浦専任講師　たくさんコメントありがとうございます。時間もあと5分程度ですので、できる範囲でお答えしていきたいと思います。

まず、清家先生から、規制緩和に関してなのですが、基本的に規制緩和の話というのは細かい業種で分析していく必要があるというのが我々の認識でして、小売業の場合は、大店法の廃止という形で、かなりピンポイントに、期間も、それから、業種もきれいに分けることができましたので、皆さんがイメージされるような規制緩和の形というのが、例えば、参入効果、退出効果として出てきているのではないかと思います。欧米などでも、小売業に関する規制が変化しまして生産性が変わったというような分析が幾つか出てきています。

運輸については、バスも入っていれば、鉄道も入っていれば、航空も入っていますので、そもそもデフレーターはどうするのかとか、いろいろなノイズの問題もありますので、このマイナスの参入効果をもって評価するというのはなかなか難しいところで、これはデータの整備を待って、個別の参入で規制緩和については考えていく必要があるのではないかと思います。ただ、航空などに関する海外の研究を見ますと、規制緩和によって生産性の改善は結構見られるという幾つかの研究があります。

それから、吉野先生から、生産性の分析で需要サイドが重要ではないかという御指摘がありました。確かに生産性の分析をするときには、これは需要の変化なのか、それともサプライの変化なのか。これはサプライしか見ていないわけですが、1つは、我々のいつもの言い訳ではあるのですが、ある程度長目の期間を見ることによって、景気の循環の動きというのは捨象してしまって、長い期間におけるサプライサイドの動きから分析しようという観点に立っておりますので、お気づきかもしれませんが、この分析では比較的長い期間を、毎年毎年の変化ではなくて、長い期間でのトレンドから、いろいろなインプリケーションを考えています。

それから、社齢の影響についてなのですが、確かに若い企業ほど倒産する企業も多くて、若い企業を支援すると、その企業が実際には倒産してしまうということで、リスクは大きいというのはありますけれども、雇用がどういった企業で生まれているかというようなアメリカの研究、あるいは日本の研究を見ても、比較的若い企業が多いということで、

アメリカなどでも、社齢の低い企業の支援というのが重要ではないかという議論がなされていると聞いています。

それから、外資参入ですね。保険とかインベストメントバンクが増えてきているということですが、確かに日本とかなり業態が違ってくるので、それに呼応して、例えば、日本の証券会社などもインベストバンクの部門などをつくらせたり、ここの分析の中では十分とらえ切れているとは言い切れませんが、外資系企業の参入というのは金融業の活性化につながっているのではないかと考えています。

それから、岩田先生の業種転換の効果なのですが、確かに工業統計は6桁ですので、例えば、今まで電子部品をつくっていたものが通信機器をつくり出したというものもここに入ってきているわけですが、例えば、大きなところで考えると、キャノンなどはカメラからデジカメに移ったり、もっと長い話をすれば、シャープは電卓から液晶に行っているとか、ある程度の期間を取るとドラスティックな変化もしてしまっていて、そういったところをもう少し研究していくなり、あるいはこういった形で業種転換が進むかということ进行分析していくことは結構重要なのではないかと考えております。

それから、柳川先生から御指摘の、既存企業へのプレッシャーといったものは含まれていないのではないかとということで、これはおっしゃるとおりです。本来であれば、マーケットにおけるプライシングがどうなっているとか、もう少し一般均衡的な枠組みの中で考えていく必要があるのですが、まずデータをどういうふうに集めてきて分析していくということなので、価格のデータとか、一般均衡的なフレームワークを見る上では、どうしても情報が不足するので、現状ではうまくいっていないということです。

それから、白川先生から幾つかコメントいただいておりますけれども、先ほどちょっとお話ししたように、循環的な動きとか、ビンテージのような話は、比較的長い期間を取ることによって捨象して、むしろ長期的な、ある程度長い期間のサプライサイドの変化を見るというのが、この分野の研究の流れでして、そういったところに注目したものになっております。

それから、企業の年齢というのは、実は従業員の構成の問題なのではないかということで、それは全く御指摘のとおりで、最近アメリカとかヨーロッパでは、そういった観点から分析が進んでいまして、ただ、そういった研究をするには、企業のデータと個人のデータをつなぎ合わせて分析しなければいけないという制約が出てきますので、日本の今の統計の制度ではそういったデータをつくることができないので、何ともお答えできませんが、アメリカ、ヨーロッパでは、そういった研究が出てきています。そういったところから、企業の成長の源泉を見ていこうというのが出てきていますので、今後、そういった研究の進展を期待したいと思っています。

それから、小塩先生から御指摘があったとおり、共分散効果が90年代は高くなっているということなのですが、ここについては我々の方でもまだ細かくは見えていません。特に製造業ですので、こういった政策変化と相関があるのかといったところはこれからの検討課

題だと思っております。

それから、伊藤先生から最後に御指摘があったコーザリティーの問題ですけれども、これは国際経済学者の間でもかなり議論になっていますが、基本的には、いろいろな形で操作変数を取ったり、内生性を処理する手法を実施しても、こういった結果が出てくるといことが海外の研究でも日本の研究でも示されています。

○伊藤主査　たくさん質問があったのですが、非常にコンパクトに、丁寧に答えていただいて、ありがとうございます。

本当はまだ議論したいのですが、既に予定の時間を過ぎていたので、これで今日は終わりにさせていただきたいと思います。

今回は、既に御連絡させていただいているように、5月31日の金曜日10時から12時での開催を予定しております。場所はまた追って連絡していただきたいと思います。

今日はどうもありがとうございました。