

第9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9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25年2月20（水）16:30～17:32

場 所：中央合同庁舎4号館4階第2特別会議室

- (1) 成長のための人的資源活用検討専門チームの開催について（案）
- (2) 安倍内閣の経済財政運営について（報告）

○伊藤主査 それでは、ただいまより第9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ひます。

本日は、白川委員と富山委員は御欠席です。

本日は、政権交代後、初めての開催となります。その間、安倍総理から、日本にとって最も重要かつ喫緊の課題は、経済を再生し、強い経済を取り戻すことであり、経済再生のための重要な政策課題の議論を進めてほしいとの御指示があり、経済財政諮問会議も再起動されたところでございます。また、政府として既に幾つか経済財政運営に関する重要な取りまとめが行われておりますので、詳細については後ほど説明させていただきたいと思ひます。

それでは、まずは議題1、成長のための人的資源活用に係る検討について、御議論させていただきたいと思ひます。

我が国では、バブル崩壊後、雇用構造の変化が起こる中、非正規労働者の割合が増加したことも影響し、企業、個人の人材育成への投資が伸び悩み、成長のための最適な人的資源活用が阻害されております。こうした人的資本形成の遅れにより、将来にわたり我が国の経済に深刻な影響を及ぼす可能性があると考えられております。

こうした中で、当ワーキング・グループでは、経済成長を担う人材育成を促進し、人的資本の蓄積を可能とする新たな経済社会構造の在り方について検討を進めたいと考えております。

事務局より、関連資料の説明をお願いします。

○城参事官 社会システム担当参事官の城です。

まず、資料1と2を続けて御説明させていただきたいと思ひます。

資料1をごらんください。めくっていただきまして、最初のページでございます。

今の問題意識を記載いたしております。これは日本の雇用の現状ということで、高度成長期からバブル崩壊前までの日本については、新卒の一括採用・長期雇用という仕組み、安定した日本型の仕組みのもとで、若年とか非熟練労働者も安定した就労の仕方、こういったメリットがあったであろうということでございます。こういったことを整理しております。

こうしたメリットの中で、バブル崩壊前まで順調な経済成長の背景に、日本全体でこのようなメリットが行きわたっていたということだと思いますが、バブル崩壊後、グローバル化・経営環境の悪化、サービス産業化等々ございますが、こういった中で非正規の増大、失業率の上昇等が進んでいる。これは全体の構造の面と景気循環の面とあると思いますが、構造の面、景気循環の面、どちらに対しても変化への対応が可能な仕組みはどんなものかという検討が必要であるという問題意識でございます。

右側でございますが、大きく3つ。1つ目が日本の雇用制度のメリットを生かしつつ、変化に対応できる仕組み。2つ目が着実な人的資本の蓄積が可能な雇用機会の確保、経済の変化への柔軟な対応の両立。3つ目が、個人の視点での効用最大化、社会全体の成長の両立、こういった政策形成を目指すということで検討をできればということでございます。

以下、現状の事実関係、関連の資料を用意いたしました。お時間もありませんので、簡単にざっと表題を追うような形で確認をさせていただきます。

次のページから3枚ほど、失業率の資料を用意いたしております。2枚目が完全失業率の推移ということで、1953年以降の男女別、全体でございます。これは昔1%程度という時期もございましたが、最近は高くなってきているということでございます。

めくっていただきまして、国際比較をいたしますと、下のほうの黒い線が日本でございますが、諸外国に比べて日本は低く抑えられていることがうかがえます。

次のページ、表にしておりますが、若年の失業率について、特に我が国、若年失業率については15~24歳で捉えておりますが9.1。同じように新卒一括採用の慣行のある韓国で9.8といった形で低めであります。ドイツの仕組みが成功していると言われておりますが、11%と低めではありますが、ほかは若年については高いといったところで、やはりこれも1つの日本型のメリットであったのだろうということでございます。

次のページでございます。そうは言っても非正規雇用が最近特に拡大しているということで、これはコホートで追ったものでございます。例えば上の男性について、一番上のオレンジの点については、1983~87年に生まれた人が20代前半のころにどれぐらいの非正規比率であったか。次の紫色の線については、そのもう一つ先に生まれた世代が20代前半のころ、20代後半のころ、どういう非正規率であったかというまとめ方をしたグラフでございます。いずれの世代を見ても、20代前半は高めの非正規比率、非正規の人が多いわけですが、20代後半で30代、だんだん落ち着いてくるということがあります。ただ、水色の1973~77年生まれ世代ぐらいから、30代になっても少し10%を切らないという状況が見えますので、こういった傾向がこれからどうなるかということだと思えます。女性は逆に年をとるごとに上がっていくという傾向があります。これだと全体には高くなってきているということでございます。

次のページ、ここからしばらく教育水準の資料を用意いたします。これは大学、短期大学への進学率等々と実際の在学者数を追ったグラフであります。一番下の紺の折れ線グラフをごらんいただきまして、2010年には大学進学率が50%以上に達してございまして、そういう意味では、大学がユニバーサル段階に達したと言われております。

次の資料は、教育水準の国際比較、黄色いグラフが並んでいるものでございます。日本は真ん中少し右側にございます。これは下の黄色いところが大学型、緑色の上に重なっている部分が非大学型、職業訓練等を行うところでございます。こういったものを見ても、OECD平均が右にございますが、日本は少し下回るという状況になっております。なお、100を超えるようになっているのは、学び直しとか、改めて2回目などがあるだろうということでございます。

次のページでございます。高等教育機関への進学における25歳入学者の割合という、2つ青いグラフを左右に並べたグラフでございます。左側は非大学型の職業訓練などを行う高等教育機関、右側が大学型。スケールは違いますが、非大学型については、日本は16.6%、

大学型になりますと2.0%ということで、どういう機能かということもございます。いずれにしても高等教育機関が25歳以上の入学者に余り使われていないという日本の状況がわかるかと思えます。

次のページから、少しマクロのお話を入れております。労働生産性の伸び率、これは伸び率を見ておりますが、それを長期的に1970年から見てみますと、全体的に低減傾向にあるということでもあります。生産性の高い事業分野へのマッチングが課題であろうということもございます。

次のページ、経済成長の中の人的資源という資料を用意しています。成長会計、付加価値ベースで労働投入の寄与を見ると、1990年代までは労働投入の寄与が4分の1ぐらいということだったということでもあります。直近、2000～2008年というところにいきますと、労働投入量については、プラスマイナスで相殺していて、TFPで半々ぐらいという形になっております。

その次のページに交易条件について、日本とアメリカの比較したグラフを用意しております。日本は比較してみたところ、輸入価格を輸出価格に転嫁できておらず、交易条件が悪化している。これは価格競争をしたときも、やはり競争力がなくて価格に転嫁できていないということではないかと言われております。ですので、下の○にありますように、新規の生産性の高い分野へのビジネスとか雇用転換が進んでいないということではないだろうかということもございます。

最後のページ、参考として載せている資料でございます。人的資源の推計方法ということで、今回こういった検討を行うに当たりまして、人的資源、特に人的資本の計測ということができないだろうか、もしくはそういったことが必要になるのではないだろうかということで、2つの推計手法について、仮にやってみたものの比較をしております。

賃金から割り戻す形のもは左側のグラフ1、期待収益モデルでございます。逆に、これまで投じたコストを積み上げたものがグラフ2であります。けたが1つ、2つ、違っているというのは、もちろん換算されていないものがあるということではありますが、ただ、こういったものを使うことによって、昔の世代と今の世代の人生を通じたものを人的資本の定量的な比較ができるかもしれないというところで、こういったものを試みてみようというグラフでございます。資料1につきましては、そういった状況でございます。

資料2をごらんください。「成長のための人的資源活用検討専門チーム開催について(案)」という形でお示しいたしました。

趣旨は今、申し上げたようなことでもございまして、真ん中の段で、経済、労働、教育、社会保障の専門家による検討専門チームを開催してはどうかということでもございます。座長については、清家先生にお願いしてはどうかということでもございます。そしてメンバーにつきましては、伊藤主査の了解を得て座長に決定していただければという案でお示しをいたしております。

以上です。

○伊藤主査 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの御説明について意見交換をお願いしたいと思います。どなたからでも、よろしくをお願いします。

○吉野委員 コメントが幾つかあるのですけれども、日本の場合、いわゆるゆとり教育を導入したわけですけれども、それが労働の生産性の低下と関係あるかどうかというのがわかれば、将来の政策にとっても、参考になると思いました。

もう一つ、よく一般的に日本の場合、大学に入ると学生が勉強しないと言われているのですけれども、私、毎年、北京大学で年末に教えていまして、北京大学はすごく学生のレベルが上がっているのです。その次に、シンガポール大学でも授業をやって、ここも非常に学生が真面目に聞くのです。両方の国で共通しているのは、就職試験のときに必ず成績表を持って来いと言われるということです。日本は一切そういうことがないのです。それは、日本の民間企業は、大学の勉強はいつでもいいと、社内教育をするからという意識があるのではないかと思います。ですから、社会の人たちがどういうふうに大学教育を評価するかというところが、アジアと日本で全然違う。それが学生にも響いているような気が1つしました。

また、労働生産性の低下がずっと続いているのですけれども、何が原因なのだろうかと。先ほどゆとり教育のことも質問しましたがけれども、学生の質が落ちているのかどうか。上のほうの学生の質というのは全然落ちてきていないと思うのですけれども、これの原因がどうかということ。

先ほど人的資源の将来的な価値といいますか、人的資本の価値のところですがけれども、今後、高齢化が進む中で税金が上がっていく場合には、実質的な所得が減ってくるのですけれども、人的資本の生涯価値、税引き後（税の部分）を考えなくていいのかどうかという2点をお聞きしたいと思います。

○西川統括官 1点目の既存のゆとり教育も含めて大学教育はどのぐらい人的資本の蓄積に貢献しているのかということだと思います。資料1の1枚目で基本的な検討の視点と課題という中で、今までの制度とバブル崩壊ぐらいまでの時と今の制度との対比みたいなものを検証する中で、既存の教育制度が人的資本にどういう効果を持っていたかということ。実は人的資本の蓄積をしっかりと正確に計測したような文献というものは余りないのです。定性的にでもわかる範囲でそういう議論の整理はして、雇用の制度だけではなくて、教育も含めて、あるいは社会保障も含めて横ぐしでそういう変化を見ようということですので、もちろん検証の対象にしたいと思います。

人的資本の計測をするときに、報酬、リワードでいくか、費用、コストでいくかということを考えてやっていくときに、報酬で考えるのであればどういうふうになるかというのは参事官のほうから。

○城参事官 この期待収益モデルのほうも、これはもともと税引き前の賃金のその時点、その時点で見通せるものの生涯賃金の見通しから割り戻していますので、税の影響は入っ

ていませんし、将来推計をしたものではないので、まだそのレベルのものにとどまっているということで御理解いただければと思います。

○岩田委員 2点ほど申し上げたいですけれども、図の教育水準の国際比較という大学への純進学率の比較があるのですけれども、日本は、過去は比較的進学率が高いグループだったのではないかと思うのですけれども、現在は平均以下になってしまったということはどう考えたらいいのかというのが1つ目の質問です。

同時に、この図では、大学と大学院を区別していないのですけれども、例えば大学院をとった場合に、その進学率がどうなのかということの資料もあれば、これも比較すると日本は大分おくらしているということになるのではないかと思うのですが、私、日本の生産性を上げるための根本的な施策は教育で、しかも日本の場合には大学と大学院ではないかと思っています。というのは、韓国がここでは進学率100%以上になっていて、大学も日本より71%高いのですけれども、シンガポール、香港とか、台湾はわからないのですけれども、恐らく日本を抜いているのではないかと思うのです。つまり、NIESと言われたような国々は全て教育水準で日本を上回ってしまったのではないかと思うのです。

韓国の場合、中所得の罫、今、中国が1万ドル、壁があるかもしれないと言われているわけですけれども、アジアの諸国でも1万ドルの壁を越えたのは韓国、台湾、シンガポール、香港のわずか4カ国しかない。ほかの国はまだ超えていないのです。タイとか伸びているような気がするのですけれども、1万ドルを超えていない。その超えられた基本的な原因は何かというと、最近のアイケングリーンさんなどの書いたものを読みますと、それは中等、高等教育を抜本的に充実させた。それが中所得の罫を超えられた一番基本的な理由だという分析をやっています。

日本の場合、もう韓国などにも大学、大学院レベルで抜かれてしまっていると思うのです。これは伊藤元重座長がどこかにお書きになったのですが、日本は今もGNIが大体4万ドルちょっとなのです。日本は絶対将来も5万ドルクラブに入れないとどこかにお書きになっていて、そうか、将来も入れないのかと、1995年も実は1人当たりGNIが4万ドルなのです。要するに、その間全然伸びていませんので、ほかの国はみんな頭越しに伸びてしまった。95年の時点では、恐らく日本は1人当たりGNIでトップ5ぐらいに入ったと思うのですけれども、スイス、ルクセンブルクとか、そういうところと争っていたのですけれども、その後、全く動きませんので、ほかの国がみんな抜いていってしまった。オランダとかアメリカとかオーストラリアとか、たしかオーストラリアもそうだと思いますけれども、5万ドルに大体達していて、将来、永遠に日本はもう5万ドルに行かれないのかという。それは非常に不幸なことで、私、5万ドルの壁を突破せよというのを人材目標といいますか、マンパワーの太い柱でメッセージを出したらどうか思っているのですけれども、5万ドルを突破する鍵は基本的には大学と大学院、高等教育を抜本的に充実させ、進学率も例えば韓国などに負けてしまっているというようなことを改めるというのが1つ。

もう一つは、後でお話があるかもしれませんが、大学をR&Dの拠点に変えていく。政

府の施策にもありますけれども、大学発のベンチャーは今1年で79社なのですけれども、アメリカは毎年1,700社生まれています。日本はアメリカの半分ぐらいを目指すとして、今の10倍ぐらいするという目標を掲げて、つまり、R&Dの面で大学と大学院を拠点にすると同時に、日本全体の教育水準をもう一回グレードアップするといえますか、それで5万ドルの壁を突破するというようなことを国の目標にしたらどうか。国家目標として、それをメッセージとしたらどうかと思っております。

あともう一つ、最後の推計方法で、なかなか面白い図だと思うのですが、グラフ2のほうは投資の費用で積み上げということだと思うのですが、ここで1つの質問は減耗率ですね。ここは一定と考えているのでしょうか。私は年をとると少し余分に加速償却しているのではないかと思うのだけれども、これはどうかというのがあります。質問です。

○西川統括官 一般的な御質問なので、直ちにお答えできない部分もあるのですが、基本的には個人の観点から生涯の効用と書きましたが、所得を最大化して自分のライフサイクルを最適化しようと思ったときに、雇用制度だけではなくて、そもそもの教育、生涯を通じた教育、その途中の社会保障制度の仕組みを含めて、その妨げになっているものは今あるのか。特に非正規の人がたくさん増えてしまっているようなことがないように見る。そういう制度全般を横ぐしに刺してみたときに、個人の所得を最大化して生涯を通じてうまく活躍できるようにという観点。雇用が流動化していないと企業がうまく回らないという観点がスタート点ではなくて、個人の所得、生涯を通じて最大化していく、ではどうしたらいいかという観点から位置づけて、成長の中の人材育成の考え方を再整理しよう。まさに今、ミドルインカムトラップの話がありましたが、そういう議論が世界的に進んでいる中で、日本でもちゃんと成長の中の人材の位置づけをもう一度する時期ではないかということで今回お願いしているわけでございます。

古くをひもとくと、1960年、昭和35年、所得倍増計画をつくる前に長期の日本のビジョンみたいなものを最初につくっているのですが、そのときに人材論、人的資本論がちょうど出てきたこともあって、その中でやはりものづくりの人が必要だということ、工業高校、高専をたくさんつくるべしというようなことを考えてやっていた。そういうことに比べると、最近、私どものところでも、少し成長と人材ということについてしっかりした議論が必要ではないかという認識でございます。

○城参事官 幾つか質問があった部分でお答えのできる範囲ということでございますが、1つ、大学の進学率、昔は高かっただろうということは確におっしゃる御指摘のとおりでございます。ただ、今のページの1つ前のページに教育水準の推移ということで50年代から並べたものがございしますが、もともと大学進学率そのものは日本も非常に低くて、1960年ごろは進学率そのものが15%といったところの比較でございますので、ユニバーサル段階に来ているところとはまた大分違うであろうということもでございます。

諸外国は本当に職業訓練に特化したような高等教育機関が発達しているところ等々ございますので、そのまま比較していいかどうかということもございしますが、現状、こうい

ったことをございます。

大学院についても、100万人当たりの博士号取得者数とか実数がございますが、韓国、アメリカ、イギリス等々に負けているというのが現状でございます。数字はまた別に御用意できると思ひます。

最後の積み上げモデルのほうの減耗については、仮に一定で置いております。

以上です。

○清家委員 今の岩田委員の御質問とも関連です。最後の期待収益モデルですけれども、1つはテクニカルな質問ですが、これは元のデータは賃金構造基本調査の標準労働者ですか、それとも普通の平均値ですか。

○城参事官 これは標準を使っております。

○清家委員 標準労働者だとしますと、期待収益ですから、例えば大卒女性が途中で結婚、子育てのためにパートに変わったりとかするとこれより下がるわけですね。そういう面で言うと、これはこれでいいと思うのですけれども、今、岩田委員が言われたような形で、例えば教育などをもっと施して、標準労働者的なところでの期待収益が高まれば高まるほど、そういうルート歩まない場合の機会費用も大きくなるわけですね。

ですから、そういう意味では、そういう能力を高める政策を進めると同時に、せっかく高まった能力がもっと活用できるような、例えば子育て支援とか、特に女性がそうした人的資源の機会ロスをこうむらないで済むということがなおさら彼女たち自身にとっても大切だし、社会全体にとっても重要だというインプリケーションになると思ひます。

単に個人の人的資本投資の収益率を高めるだけではなくて、そういう子育て支援政策の収益率も高める。つまり、女性の機会費用が大きくなればなるほど機会ロスを防ぐような政策のリターンも大きくなるという点も大切だなと思ひました。

○小塩専門委員 私は、人的資本形成は働き方と強い関係があるのではないかと思ひます。先ほど見せていただいたグラフの中で、非正規雇用の現状についてのものがありました。これは平均的な変化でして、実際には人によって状況が違ふと思ひます。日本では、特に労働経済学の分野で、初職、つまりイニシャル・ジョブがその後の就業形態にどういふ影響を及ぼすかという点についていろいろな実証分析があります。同じようなことは、ヨーロッパでも行われております。ヨーロッパは日本以上に初職では非正規が多いのですが、2つのシナリオがあり得ます。

1つは、エントラップメント・シナリオ。トラップですから、一旦非正規で始めるとずっと非正規のままという状況です。もう一つは、ステップングストーン・シナリオと言って、踏み石みたいに、一旦非正規になるものの後でキャッチアップしていくというものです。ある程度時間を置くと、正規でスタートした人とそんなに大きな差はないというシナリオです。これは、インテグレーション・シナリオとも言うらしいのですが、実証分析の結果を見ますと、ヨーロッパでは意外とステップングストーン・シナリオが説明力を持つようです。つまり、非正規でスタートしても結構ちゃんと追いつくということです。非正

規はむしろ、仕事の経験を身につけるとか、人的資本形成にプラスの影響を及ぼしているという傾向が示されています。

それに対して日本はどうかということです。実証分析は結構進んでいるのですが、一旦非正規だとずっと非正規の可能性が高い。エントラップメント・シナリオそのままです。結婚もできない、所得も低いということもわかっていますし、私が今調べているところでは、ストレスも高いようです。そういうことで、悪いことばかりなのですが、これは日本の人的資本形成の力と関連すると思うのです。正規で採用されると、非常に恵まれた人的資本形成のメカニズム、仕組みに入ることができるのに、非正規だとまったく技能が身につかない、所得も低くなるという状況だと思います。だから、日本で非正規が広がっているということは、マイナスの影響を及ぼすという点でヨーロッパと違うわけです。

どうしたらいいかということなのですが、対応は2つあると思うのです。既に議論になっていると思いますが、25歳以上の人たちがどう教育にかかわっているかというグラフがありました。日本では、大学を卒業し、25歳以上になりますと学校と離れるということになりますね。だから、政策的に、そういう人たちをなるべくいろんな形で教育を受け続けるような仕組みを整備するという方向が一つ考えられます。そのためには、先ほど岩田先生もおっしゃったように、大学がR&Dの中心拠点としての役割を果たすということがさらに重要になると思います。それが一つです。

もう一つは、このグラフを逆に見ればわかるのですが、日本はほかの国に比べて25歳以上の人たちが学校に行っていないということは、逆に言うと企業が非常に効率のいい教育をしているということになります。せっかくそういうノウハウが企業にあるのに、それが今コスト削減で使えないという非常にもったいない状況になっています。ですから、そこに政策的にテコ入れをしてはどうでしょうか。企業が今まで持っていた人的資本の蓄積のノウハウをフルに活用していただく仕組みを、税制等を通じて働かせられれば、せっかくいい土台があるのでうまくいくのではないかと思います。

以上です。

○西川統括官 今、清家委員、小塩専門委員から御指摘がありましたように、最後の人的資本の計測の2つのグラフから、さまざまなインプリケーションが出てくるわけですね。機会費用が右のほうから見て高いのではないかとか、仮に大学とか大学院が余り質のいい教育ではないとすると、無駄なコストをかけてやるよりは、企業で一括採用して訓練しているという今のシステムのほうが効率的だということも言える。そういう費用と報酬、成果を勘案しながら、どういうふうに設計していったらいいのかということの考え方の整理として、正確に計測することはできないかもしれませんが、概念的な道具として十分そういうことを意識して整理したいつもりです。

○松元事務次官 今、御指摘があった話は、日本が新卒一括採用しているということの裏返しなのだろうと思うのです。これが実はかつての日本の勝ちパターンだったのだと思うのですが、グローバル化が進む中で、実はそれが通用しなくなってきている、それをどう

考えるのかということなのではないかと思っております。

25歳以上の入学者の割合が日本は物すごく低いという御指摘があった話ですが、スウェーデンは高いほうにあります。右側の大学型高等教育機関でいくと、スウェーデンは32.1%の人が25歳以上であると。昔、システムの統括官をしているときに調べてみたことがあります。スウェーデンの場合、高校を卒業して5年以内に大学に進学する人が50%だということです。ですから、高校を卒業して50%の人は5年以降に大学に進学するとか、あるいは大学に行かないという人もいるかもしれません。スウェーデンの場合、私が調べたときは高卒者が8万人だと、大学入学者は14万人です。だから、2回ぐらい大学に行く人もいます。しかしながら、いずれにしても高校を卒業して就職するほうが普通だという世界ですね。だから、大学の果たしている役割が日本と全然違う。

日本の場合、新卒一括採用ですから、入学してしまったら後は余り勉強しなくてもいいというか、就職でとにかく新卒一括で採用されるようにすればいいという話になってしまっているので、高度成長期はそれでもオン・ザ・ジョブ・トレーニングで、小塩先生からも今お話があったように、企業が地頭がいい人を採用して中で育てればよいということやってきて、それが日本の勝ちパターンだったのだろうと思うのですが、グローバル化してくる中で、まさに企業が正規を絞って、非正規がだんだん増えてきているという状況の中ではそれが通用しなくなっている。

そうすると、大学自体もちゃんと企業が採用してくれるような教育をしないと、なかなか大学を卒業しても非正規ですよということになると、大学の高等教育の進学者をふやせば、それでもって人的資源としての質が高まるかということ、恐らくそういうことにならない。大学の教育内容というのも時代に応じて変えていかなければいけない。ですから、そういったことも含めて人材、人的資源をどうやって活用して日本のある種新たな勝ちパターンをつくっていったらいいのか、そんなことも御検討いただければと思っております。○岩田委員 もう2点ほどつけ加えさせていただきたいと思うのですが、1つは、非正規で女性の比率が高いわけですね。女性の場合に、例えば最後の収益モデル、男性と女性で女性は大学を卒業してもそのまま家庭に入ってしまう方がまだ相当おいでになると思うのですが、男性と女性を分けたら、今どんな形になっているかというのが質問です。

同時に、1人当たりの生産性といいますか、そういうグラフが経済成長の中の人的資源というところがあって、90年以降は労働投入量の寄与度をみるとマイナス0.6ぐらいで足を引っ張って、質的向上とちょうどオフセットして、残るのはTFPと資本ストックの伸びというような形になっていると思うのですが、やはり女性の労働参加率、例えばオランダ並みにすれば、これはIMFのスタディですが、日本の1人当たりGDPが2030年に8%上がる。そのような生産性が8%水準が高まるという計算をいろいろやっておられまして、それは言葉を変えて言えば、投入量、今、女性で大学を卒業しても家庭にいるような人がオランダ並みに働くようになれば、このところが変わるということだろうと思うのです。1人当たりのマクロで見た労働生産性が高まる。

高齢者も例えば70歳までみんな働けるような社会にすれば、投入量のほうも当然ですが、働いていない人も働くようになるわけですから、1人当たりのGDPというのも当然マクロ的に増えるはずなので、その2つを合わせれば、わからないけれども、30年の時点で1割ぐらいは水準が高まるのではないかと、これは計算してみないとわかりませんが、そういうように思います。

質を良くするというのは、大学、大学院などの高等教育をもっと充実しろということなのですけれども、もう一つは、量のほうも同時に同様に重要なのではないかと。女性と高齢者もそうですが、それプラス私が以前から思っているのですが、労働人口の規模について、放っておくと例えば2150年には日本の労働力人口は2,100万か2,200万か。そういうトレンドになるわけです。そういうことがみんなそうだと本当に思ってしまうと、藻谷さんが一生懸命そういうことをおっしゃっていますが、みんな下向きに、つまり期待成長率が日本の経済は縮んでいく経済だと、縮みゆく経済、永遠に縮みゆく経済と思ってしまうとなかなか元気が出ない。

ですから、民間需要主導で例えば2%といってもなかなか力が出てこない。そこはこの際、国家目標で2050年の時点の人口規模、1億人弱だと思えるのですけれども、そこでもう減らないようにするというのを言った政権は過去ないと思うのですけれども、言うべきではないかと思うのです。そうでないと、いつまでも名目GDPはゼロのままだし、人口が減っていけば経済は縮小して、縮小均衡経路にどんどん乗っかっていくとしか期待しない。そうすると、企業も日本で投資しないでもっと拡大均衡のところまで投資しようということになって、結局、自己実現的縮小均衡経路というか、それにストップをかける必要があるのではないかと思うのです。

2050年の時点の1億人規模を維持するというのを目標に掲げると、マンパワーの政策が非常に違ってくると思うのです。今から例えば2人、結婚してもしなくても私はいいと思いますけれども、女性が2人子供を持っていて、それで働ける、働くこともできるという社会ですね。結婚した場合は、共稼ぎで2人子供が育てられる社会を早くつくる。そのためにやらないといけないことは社会保障も税制も多分山ほどあるような気がするのですが、そういう大きいメッセージというのを、人的資源、日本は限られているのですけれども、国として言わない限りは歯止めがどうもかからないのではないかと思うのです。

その問題を考える必要があるし、いろいろ女性の活用とか高齢者が頑張ってもらおうということもあるのですけれども、人の数を確保する。そういうことをやっても規模が維持できないということであれば、移民というのでも避けずに、どこかの資料に、技術に関連して日本においでになる方が1万人ぐらいというのがあるのですけれども、例えば年間20万人ぐらいは50年の時点では受け入れられるようにするとか、これも大学の活性化とも関係している話ではないかと思っていますが、そういう大きい目標、人材育成の量も質も両方国家目標を立てるべきではないかと思えます。

以上です。

○吉野委員 2つあるのですけれども、1つは高齢者で、いわゆる技術を持った匠の人たちがどんどん海外に流出している。そういう人たちを日本の中で後輩の教育のために生かせると思います。

本日のお話からはずれるかもしれないのですけれども、いろんな雇用の中で弁護士や会計士とか、そういう周辺のいろいろな仕事が、特にアメリカなどは世界的なビジネスに入ってきて、そういう全体としてのパッケージとして産業のような形で攻めてくるところが彼らほうまいような気がします。日本は個別の物づくりのところはほうまいのですが、全体のシステムとして、ビジネスを展開する人材が少ないと思います。これは英語が母国語ではないという問題とも関係があると思われれますが。

○柳川専門委員 大きなメッセージは皆さんが御指摘になったとおりなのですけれども、少しデータをこれから細かく積み上げていくときの点についてコメントです。

まず、進学率はどういう人がどういうレベルで入るかということにかなり依存するので、進学者、率だけがふえていっても、中身のハードルが下がっていると本質的には能力が上がっていることにならないので、これはなかなかハードルがどのくらいかと調べるのは難しいのですけれども、そういう点を考えると日本はどんどんハードルを下げてきているので、進学率が上がったことだけを見て高等教育の教育レベルが上がっているかは、少しディスカウントしないとイケない。そのあたりの注意は必要なのだろうなという気はします。

2点目は、何人かの方が御指摘になりましたけれども、教育と言ったときには、日本は社内教育に占めている実質的な割合がすごく大きいので、そのときに先ほど非正規のところでも社内教育を受けられないという話がありましたが、正規の部分でもかなりここ10年、15年ぐらいの中では、正規に対する社内教育のレベル・質というのでも相当落ちてきているのだと思いますので、それがかなり生産性の低下に反映している部分があるようにも思います。そのあたりのところも少し調べていただければと思います。

先ほど御指摘があった25歳以上の入学者の割合がかなりこれだけ低いというのは大きな問題で、ここをどういうふうにしていくかというのが1つのポイントだということは確かなのですが、このデータだけを見ると、所得水準が低いがために実質的に後でしか入れない人が多い国と、もう少し何回も大学教育で学び直している国と両方が混在しているような気がしますので、これもどうやって分けるかというのは難しいのですけれども、そのあたりを注意してこのデータを取り扱ったほうがいいかなという気がします。

もう一つは、最後の人的資源の推計の話、こういう形でやるのは興味深い話だと思いますけれども、先ほど清家先生から御指摘があったように、いろんな政府の全体の方針としては、多様な働き方のパターンを見せていくということが重要だとすると、平均的なモデルだけを見せてしまうと、どうしてもそのほかのパターンがデータから落ちてしまったり、分析から落ちてしまうので、幾つかのバリエーションをつくって見せていくということが必要かなという気がいたします。

以上です。

○伊藤主査 それでは、時間が押していますので、先に進みたいと思います。

ただいま御議論いただいた人的資源活用の在り方につきましては、資料2のとおり、専門的見地から検討するために、当ワーキング・グループの下に清家委員を座長とする専門チームを新たに設置して議論を進めたいと考えておりますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○伊藤主査 ありがとうございます。そのように進めさせていただきたいと思います。

今後の検討に当たりまして、清家委員から一言もし何かあればお願いします。

○清家委員 先ほど事務局からも御説明がございましたように、伊藤主査とも御相談しながら、メンバーや運営の方法を決めて、限られた時間だと思えますけれども、できるだけ早くレポートをまとめたいと思います。

○伊藤主査 お願いします。

それでは、次に、議題2「安倍内閣の経済財政運営について」に移りたいと思います。先ほども申し上げましたが、本ワーキング・グループの議論の参考として、政権交代以降の各種取りまとめにつきまして、事務局より御報告いただきたいと思います。

○籠宮参事官 経済社会システム担当の籠宮と申します。どうぞよろしく申し上げます。時間に限りもありますし、御存じのものも多いと思いますので、かいつまんで御紹介いたします。

最初に資料3でございます。1月11日にまとめました緊急経済対策でございます。これの1ページの下の方に「第2章 日本経済再生に向けての考え方」というのがございますけれども、現政権におきまして大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略の「三本の矢」という言い方をしております、この第1弾として緊急経済対策をまとめたということでございます。

後ろの22～23ページにこの規模が載っております、もう御案内のとおりでございますけれども、この対策の規模は全体で10兆円、大きな柱は「復興・防災」「成長による富の創出」ということで成長戦略の前倒し、「暮らしの安心・地域活性化」ということなどで合計10.3兆円という形になっております。これを実施します補正予算につきましては、1月31日に国会に提出されていまして、今、審議中でございます。

22ページのほうに本対策の規模と効果というのを書いております。実質GDP押し上げ効果はおおむね2%、雇用創出効果は60万人程度と私どもは推計しております。またサプライサイドの効果等でさらに成長力を強化するものは、これに加わるということで考えております。

資料4、これは政府と日本銀行の政策連携についての共同声明で、「三本の矢」のうちの金融政策に当たるものでございます。2ポツの第2パラグラフの最後のほうにありますけれども、日本銀行は物価安定の目標を消費者物価前年比上昇率で2%とする。これは同日の日本銀行の政策決定会合で設定されたものでございます。日銀は、上記の物価安定目標のもと、金融緩和を推進し、目標をできるだけ早期に実現することを目指すということ

を書いております。

また、政府はマクロ経済政策運営や成長力強化の取り組みを進めることを3に書いておりました、さらに4で、諮問会議で金融政策などのマクロ経済政策、物価の現状や今後の見通しなど定期的に検証していくということをここで確認させていただいております。

資料5、これは予算編成の基本方針というものでございまして、経済財政諮問会議の担当の業務としまして予算編成の基本方針についての議論をしていくというのがあり、1月の末につくったものでございます。基本的には予算編成の基本的な考え方というのを書いておりました、2～3ページにかけまして、重点分野としてこれは対策と同じなのですが、復興・防災、成長による富の創出、暮らしの安心・地域活性化というのを掲げております。

(4)で歳出分野における主な留意事項としまして、4ページに若干細かいことを書いてありますが、例えば上から4～5行目でございますと、生活保護について、適正化を行うとか、下の6～7行目には地方公務員の給与につきまして国家公務員給与に準じて必要な措置を講じるよう地方公共団体に要請するといったようなことが書かれております。これを踏まえまして、1月29日に平成25年度予算の概算が決定されておりました、間もなく国会に提出され、審議が行われる予定でございます。

資料6、これは政府の経済見通しでございまして、以上のような金融政策、財政政策を踏まえまして、1月28日に閣議了解したものでございます。一番上の行が国内総生産でございますが、平成25年度につきましては名目で2.7%、実質で2.5%の成長を見込んでいるところでございます。その7～8行下のほうに、内需、民需、公需の寄与度が載っておりますけれども、2.5%のうち民需は1.7%の寄与、公需が0.8%の寄与と推計されております。また、左下のほう、下から9行目ぐらいですが、消費者物価指数でございますけれども、25年度については0.5%のプラスと見込んでいるところでございます。

以上、政府として取りまとめてきたものでございますが、資料7以下は最近の諮問会議の活動でございます。

資料7は、2月5日の諮問会議に甘利大臣が提出したペーパーでございまして、今後の検討課題について整理したものでございます。詳細は省略いたしますけれども、諮問会議では毎年年初に骨太の方針というのを取りまとめておりました、それに向けた検討課題として、①「三本の矢」の政策体系やポリシーミックスなどマクロ面のこと。また②で自律的経済成長の姿と実現のために必要な取り組みということで、これはどちらかというミクロ面での取り組みなどが書かれております。

次ページにございますが、持続可能な財政の実現に向けてということで、歳出分野の効率化・重点化等々についても議論して、こうしたことを骨太の方針に向けて議論していくわけでございます。2ポツではその後取り組むべき課題として、2020年ないしそれ以降も視野に入れてさまざまな課題を念頭に置きながら、第2パラグラフ、財政健全化に向けた取り組みについて中期財政計画、具体化の検討なども行っていくということ。最後でございますが、以上を踏まえて中長期の方針を策定するというのを書いております。

資料8は、同日の諮問会議に伊藤議員から提出いただいたもの、私が説明させていただくのも大変僭越でございますが、「デフレ脱却の論点」ということで、デフレはなぜ問題なのかということ、デフレのもとで日本経済の劣化が続いている。このままだったら、日本経済は折れてしまうということを書いていただいた上で、デフレ脱却の道筋として、現在はデフレ脱却のチャンス、2ページ、デフレの連鎖を断ち切る、デフレ脱却の最終的な鍵は民間支出が拡大すること。ただ、よいインフレと悪いインフレとあるので御留意いただきたいといったようなことが書かれていると承知しております。

最後に資料9「雇用と所得の増大に向けて」、同日に民間議員から提出いただいたペーパーでございまして、企業努力とともに日本経済再生の成果を雇用・所得の増加につなげて好循環をつくっていくことが必要ではないかということをお提案いただいております。

1点目は、デフレ脱却から雇用・所得増加の好循環に向けてということでございまして、下のほうに、企業がグローバル市場で勝てるようにするというと同時に、業績の改善している業界・企業における報酬を引き上げていくための環境づくりも必要ということがうたわれています。これを受けまして2月12日には、デフレ脱却に向けた経済界との意見交換会というのを総理以下、関係閣僚で行っております。

次のページに、若者や女性等の働く機会の拡大、人的投資の拡大ということで、本日のテーマともかかわりますけれども、こうしたことも提案されてございまして、これは2月13日に若者・女性活躍促進フォーラムというのを官邸で、甘利大臣以下関係閣僚と有識者の方々に開催してございまして、こういった活動で受けているということでございます。

3ポツで労働市場改革についてはさまざまな提言が行われております。

以上でございます。

○伊藤主査 ありがとうございます。今後も経済財政諮問会議の議論などにつきまして、随時御報告いただきたいと考えています。

次に、お手元に配付されている資料10について御説明をお願いします。

○籠宮参事官 これは昨年5月、このワーキング・グループで伊藤主査からナッジ(Nudge)の概念が提案されたことを受けまして、今後の政策の御参考として事務局でリチャード・セイラー、キャス・サンスティーンの実践行動経済学などに基づいて整理したもので、経済学では基本的には合理的選択が想定されているわけでございますけれども、不完全情報あるいは個人の認知能力の限界から、多様な選択肢を示すことは必ずしも厚生を改善を意味しない。

考え方として、少ない選択肢の中で直感的な思考で即決していくような考え方、あるいは論理的に考えていく考え方があり、人間は通常は直感的な考え方の判断をしていて、時々論理的な考え方でチェックしているのではないかと。それぞれどちらのシステムが向いている分野か、いろいろものによって分かれていくのではないかと。消費者教育といったような分野では、やはり論理的な掘り下げた思考を身につけていただくことが合理的な選択に必要なのではないかと考えられますが、例えば政策の選択肢を無限に示すよりは、その中で一定

の選択肢を示すことによって合理的な選択が生まれていく分野もあるのではないか。リチャード・セイラーなどの本では、例えば貯蓄につまましてIRAなどへの加入をデフォルトとすることなど、あるいは、保険制度などについては望ましいと考えられる選択肢をデフォルトに置いておくというようなことなども提案されておりまして、そういったものは、あくまで個人の自由を尊重するわけですがけれども、合理的な選択を経済的な視点で促していく1つの考え方としてあり得るのではないかと提案されておりまして、整理させていただいているものでございます。

○伊藤主査 どうもありがとうございます。

たまたま前回の会議の頃に読んでいた本が非常に印象的だったので、健康とか年金とか、こういうことに関して現実的な政策を考える上で参考になるかなということだったのですが、事務局のほうでまとめていただいたわけです。これはあくまでも一例でございまして、特に詰めるということではございませんので、よろしくお願いたします。

先ほどの御報告いただいた各取りまとめ等、もし何か御質問、御意見がございましたら。

○岩田委員 資料6ですけれども、経済見通しで、先ほどの御説明で、対策でGDPが2%増えて雇用が60万人というお話があったのですけれども、60万人、仮にネットでそのまま増えたとすると、失業率はたしか0.9%か下がることになるのではないかと。これまで失業している人がみんな雇われると新たに60万人です。だとすると、今、失業率が4.2%ですけれども、3.3%ぐらいになって物すごくいいニュースなのですが、その60万人とこの見通しの数字ですと3.9。もちろん60万人というのは1年でということではないだろうと、波及効果、恐らく産業連関表で計算したりなどしていますから、わかりませんが、4~5年かかるのかもしれません。

それにしても、この対策と比べて何か改善が少ないのかなと。同時に、公需の寄与度というのを見ましても、平成24年度で0.8%名目で増えて、しかし、25年度も0.9%というので、5兆円やっただけにはあられわれ方が少ないように思うのですけれども、そこはどのようにお考えになっているのか、お伺いしたい。

○石井統括官 簡単に御説明させていただきます。運営を担当しております石井でございます。

後者のほうは、東日本大震災の復興予算が来年度に相当減りますので、実際に今回、公共事業を上げててもそこまで上がらないというところは御理解いただきたいと思います。

雇用に関しては、60万人の中身は、10万人分は厚労省の雇用促進事業の効果となります。残りの50万人については、この成長率に基づいて各需要項目がどれぐらい伸びるかというのを算出して、それぞれの雇用誘発係数をかけて足し合わせたものでございます。

今後、対策により雇用は創出されますが、一方で、非労働力人口の労働力化も進むなか、市場から退出するなど、そのような効果等を総合して算出しております。

○伊藤主査 よろしいですか。ほかに何か御質問、コメントはよろしいですか。

それでは、本日はこれにて閉会いたしたいと思っております。次回の日程につきましては、後

日、事務局からお知らせしたいと思います。
本日はどうもありがとうございました。