

第358回産業事情検討会（7月26日開催）

日本経済が突破すべき課題

－ Challenges for the Future －

早稲田大学 商学学術院教授／元内閣府政策統括官 谷内満氏

「日本経済の未来を拓くための課題」に基本を置いて進める。日本経済にとって「長期的な成長を高めること」が最も重要なことだ。短期的な景気対策は中・長期的には効果をもたない。景気刺激は財政のさらなる悪化をもたらして長期的成長を下げる可能性が高い。日本は低成長国であると同時に低生産性国でもあり、低パフォーマンスしか生めない経済構造を変えることに本気で取り組んでいく必要がある。

高齢者を支えるためにも中・長期的な成長率の引き上げが不可欠。中でも最も打撃を受けるのが社会保障制度。若い人がカネを出しお年寄りがカネ・サービスを受け取る「賦課方式」は持続できない。保険料を2004年に年収の13.6%、2017年には18.3%に引き上げたがそれでも足りない。70歳支給や65歳への移行を前倒しする等、改革を早める必要がある。既に米国とドイツは67歳、英国は68歳へ移行している。日本の国民医療費の対GDPは2010年時点で8%を超え、高齢者の医療費が約半分でさらに増えている。負担できる方にはもっと負担していただく方向に進まざるを得ない。今は個別医療ごとに払うから医者は色んな検査をして患者もそれで安心する。アメリカのように病気ごとの上限出来高方式でやれば無駄に治療することが防げる。

今後30年で30%以上、働き手が減り国民所得が減っていく。高齢者が働き続ける「生涯現役が原則の社会」にすることが望ましい。女性が子育ての期間でも仕事を離れなくてすむ社会、ポテンシャルのある女性にはもっと活躍していただける社会に持っていく必要がある。だが、70歳定年を企業に押し付けるやり方は企業の活力を削ぐ。既にいくつかの国で実施しているように日本も「定年制を法律で禁止」とするべきだ。改革のポイントは年功賃金で、日本は非常に顕著だ。勤続1-4年を100とすると、勤続15-19年では、仏・英・伊が120~125ぐらい、独が135ぐらい、日本が140超。勤続20-29年では、仏・英・伊が130ぐらい、独が140に対して、日本は170超だ。「定年制禁止」になると高い給料の人が膨れてしまうから経営は必然的に年功賃金体系を変えていかざるを得ない。年功賃金でなくなったら働く側もチャンスがあれば他へ行こうという動機が働いて流動的な労働市場になり、生涯、働き続けられる社会ができる。

日本は膨大な借金にもかかわらず国債がはけていって低利でファイナンスできているから財政危機の兆しが全くない。S&Pとムーディーズの米国・ドイツ・英国の国債の評価は「トリプルA」で日本国債は「シングルA」だ。だが、日本の格付け機関は日本国債を「トリプルA」としている。日本国債の買い手はS&Pやムーディーズを無視して日本の格付け機関の評価で買い続けている。最大の買い手の日銀はいわば政府の一部なので大丈夫だという見方がある。また、9割は日本人が持っているから大丈夫だという見方もある。本当にそうか。国債保有リスクは基本的に2つ。1つはデフォルトで政府が借金を踏み倒すこと。もう1つは高インフレを起こして政府の借金の返済を軽くすること。第二次大戦後に政府は実質的に借金を踏み倒した。だが、今の政府はそんなひどいことはやらないだろう。本当に困ったら増税もするし歳出カットもするだろうと。

その大元にあるのが政府のもつ強制力への信頼だ。その信頼が崩れると国債は安全ではなくなる。日銀以外の6割を持っている民間投資家は愛国心からではなく有利だから持っているわけで、「いざ危ない」となれば逃げ出す。リスクがあるとなったら売る。それが本音だ。唯一の解決方法は財政赤字を減らすことだが、安倍政権は消費税アップを先延ばしし、予算編成ではシーリングを外して赤字を拡大させている。

日本の労働生産性は「1人当たり」も「時間当たり」も米・英・仏・独のどの国よりも劣っている。米国の100に対して60~65しかない。日本の生産性は「1人当たり」よりも「時間当たり」の方がさらに低い。要は「1人当たり」の生産性の低さを「長時間労働」でカバーして所得を生み出している。ヨーロッパが「短時間で高所得」を生み出しているのと全く逆。企業収益(ROE)も日本はアメリカの半分ぐらいのレベルだ。

中長期的な平均の成長率を高めるための決定要因は、「生産性」を高めていくことと「資本の効率」を上げることと「労働の質」を高めることの3つ。その中心が「規制緩和」である。企業が活発に参入したこの10年の農業の常雇いは2倍、その半分は44歳以下の若い人たちだ。農業は再生する可能性が高い。規制緩和をさらに大胆にスピードを上げて行なうことで日本を生産性の高い産業構造に変えていくことができる。最後の課題は「解雇規制の緩和」だ。労働基準法では、予告を設けて給料を払えばどんな事由であっても解雇の自由があると書いてあるにもかかわらず、現実にはできない。民法における「信義則」という大原則に反するとしてそれが判例になってしまい、法的に破綻した企業であっても裁判所がどう結論を出すかわからない状態だ。刺激的な言い方をしてきたが、みなさんの自由なご意見をいただきたい。