

第4章（講演録） 国運の分岐点

デービッド・アトキンソン¹

【要旨】

人口減少が経済成長に対して悪影響を及ぼさないようにするためには生産性を上げるしか方法はない。企業の規模が大きくなればなるほど生産性は向上するにも関わらず、日本は規模の小さい企業で働いている人が多過ぎるために、非効率な産業構造になっている。

今後日本の生産性を向上させるためには、規模が小さいというだけで企業を優遇するのではなく、国益に貢献する研究開発、輸出、設備投資という行為を優遇すべきである。

1. 生産性とGDP

(1) 生産性と人口

GDPは「人口×生産性」であらわすことができる。マッキンゼーによれば、過去50年間の世界の年平均GDP成長率3.6%のうち、1.8%が人口増加要因、残り1.8%が生産性要因だった。今後50年間の年平均人口増加率は0.3%と見込まれており、仮に生産性の伸びが1.8%の横ばいが続く場合、世界のGDP成長率は2.1%まで低下する²。

人口が減少するとGDPが必ず低下するわけではない。しかし、人口が減少すれば、消費者の数が減るため、需要が減少するのは明らかである。人口減少が経済成長に悪影響を及ぼさないようにするためには、生産性を上げるしか方法はない。

人口減少による経済への影響は、どの程度大きい問題なのか。日本の総人口は、2015年の約1億2,700万人から2060年には約8,700万人まで減少すると予測されている。そのうち生産年齢人口は、2015年の約7,700万人から2060年には約4,400万人まで減少するため、約3,300万人相当がいなくなることになる（図表1）³。私の母国であるイギリスの労働力人口は3,370万人であり、イギリス経済は世界第5位である。つまり、世界経済第3位の日本から、世界第5位の経済を支える労働力人口が消えることを意味する。

日本の名目GDP 550兆円を2015年の生産年齢人口7,681万8,000人で割ると、生産年齢人口一人あたりの労働生産性は723万8,000円になる。同じ名目GDP550兆円を2060年の生産年齢人口である4,418万3,000人で割ると、労働生産性は1,258万4,000円になる。つまり、人口が▲3,263万5千人減少したとしても、労働生産性を1.7倍に上げれば、GDP550兆円を維持することができるのである。ここから、労働生産性がいかに重要なものなのかが分かるだろう。

¹ 株式会社 小西美術工藝社 代表取締役社長

² McKinsey Global Institute (2015) “Global growth: Can productivity save the day in an aging world?” p.5.

³ 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」p.17。

図表1 日本の将来推計人口と生産性目標

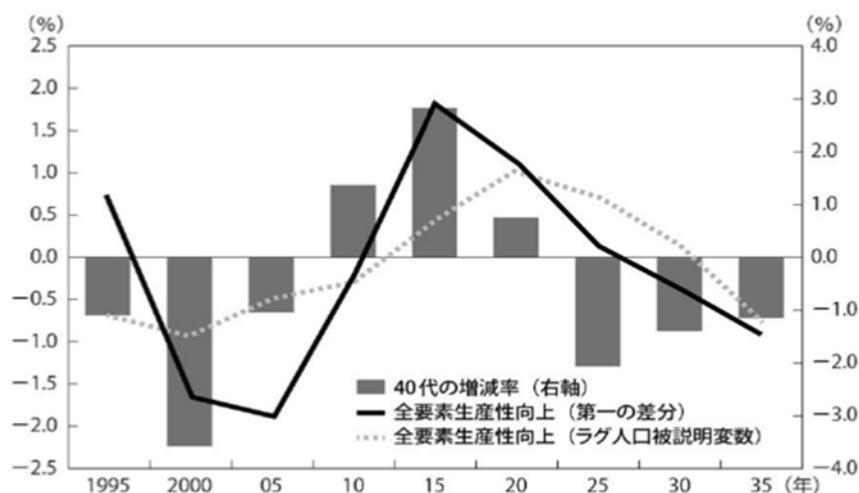
年	0~14歳 (千人)	15~64歳 (千人)	65歳以上 (千人)	総計 (千人)	生産性目標 (千円)	
					総人口 あたり	生産年齢 人口あたり
2015	15,827	76,818	33,952	126,597	4,392	7,238
2020	14,568	73,408	36,124	124,100	4,480	7,574
2025	13,240	70,845	36,573	120,659	4,608	7,848
2030	12,039	67,730	36,849	116,618	4,768	8,209
2035	11,287	63,430	37,407	112,124	4,959	8,766
2040	10,732	57,866	38,678	107,276	5,183	9,608
2045	10,116	53,531	38,564	102,210	5,440	11,387
2050	9,387	50,013	37,676	97,076	5,727	11,117
2055	8,614	47,063	36,257	91,933	6,048	11,814
2060	7,912	44,183	34,642	86,737	6,410	12,584
増減率 (%)	-50.0	-42.5	2.0	-31.5	46.0	73.9

(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口 (平成24年1月推計)」(出生中位推計)より作成。

(2) 上がりにくくなる生産性

しかしながら、今後、日本は生産性が上がりにくくなる。IMFの分析によれば、40代の労働者の全要素生産性が最も高いことから、生産年齢人口の中に占める40代人口が増えれば増えるほど、全要素生産性が非常に上がりやすくなる状況にあった。日本は、2015年まではこの傾向が当てはまったが、これから2025年までに40代人口が急激に減少するため、全要素生産性は低下していくことになる (図表2)。

図表2 40代の全要素生産性の時系列分析

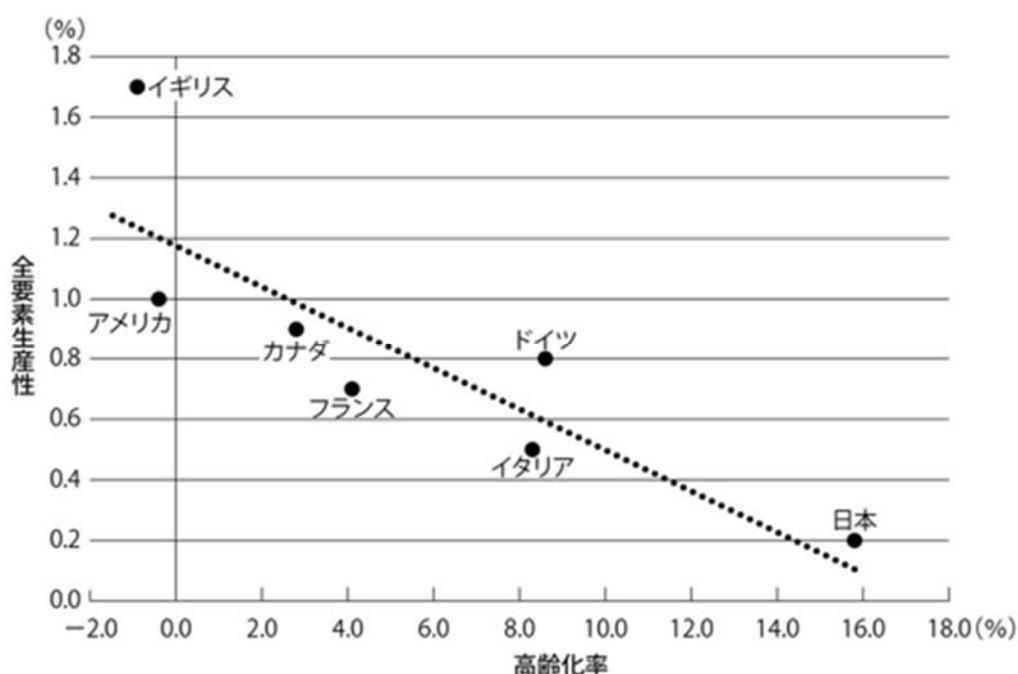


(出所) Yihan Liu and Niklas Westelius (2016) “The Impact of Demographics on Productivity and Inflation in Japan”, IMF Working paperを基に作成。

今後、人口が減少する国として、日本以外にも韓国や中国、欧州諸国がある。国連のデータによれば、現時点から2060年までの間の韓国の人口減少率は▲5.6%、イタリアは▲8.5%、スペインは▲7%となっている⁴。ドイツは▲12.8%の減少と予測されていたが、最近は出生率が上昇しているため減少幅は▲9%程度に縮小する見込みである。これらの国々に比べると、日本の人口減少率は突出して高い。「人口減少」という現象は同じだが、日本とこれらの国では、人口が減少する規模が全く異なっている。

さらに、高齢化率、つまり現役世代に対して高齢者がどの程度いるのかをみると(図表3)、高齢化率の高さは明らかに生産性の向上に対して悪影響を与えていることがわかる。

図表3 高齢化率と生産性



(出所) Yihan Liu and Niklas Westelius (2016) “The Impact of Demographics on Productivity and Inflation in Japan”, IMF Working paperを基に作成。

(3) 日本の生産性低迷の原因

日本の生産性上昇率をみると、1995年から2015年までの間が最も悪くなっている。日本の生産性上昇率が低迷した要因を探るため、主要国のマクロ経済の状況を概観したものが図表4(1997～2007年)である。

図表4の人的資本をみると、G7平均は0.5%であるのに対し、日本が0.4%となっているのは、主に労働参加比率上昇によるものである。物的資本をみると、G7平均が0.9%であるのに対し、日本は0.8%であるため、大きな違いはない。最大の問題点は、全要素生産性が低いことであり、ここから全体の3/4が説明できる。

⁴ 国連データ。

図表4 主要各国のマクロ経済状況（1997～2007年）
「日本の生産性低迷の原因」

	カナダ	フランス	ドイツ	イタリア	日本	英国	米国	平均
マクロ経済								
インフレ率	2.3	2.0	2.3	3.9	0.4	2.6	3.3	2.4
実質経済成長率	2.6	1.9	1.7	1.5	1.3	2.9	3.0	2.1
内訳								
人的資本	0.9	0.4	0.2	0.3	0.4	0.3	0.8	0.5
物的資本	1.1	0.8	0.7	0.7	0.8	1.0	1.3	0.9
全要素生産性	0.9	0.7	0.8	0.5	0.2	1.7	1.0	0.8
労働生産性	1.5	1.2	1.4	1.0	0.8	2.5	1.8	1.4
内訳								
資本/労働者	0.6	0.5	0.6	0.5	0.6	0.8	0.8	0.6
全要素生産性	0.9	0.7	0.8	0.5	0.2	1.7	1.0	0.8
人口動態								
高齢化	2.8	4.1	8.6	8.3	15.8	-0.9	-0.4	5.5
人口増減	1.1	0.5	0.2	0.3	0.2	0.3	1.1	0.5

（出所）Yihan Liu and Niklas Westelius (2016) “The Impact of Demographics on Productivity and Inflation in Japan”, IMF Working paperを基に作成。

2. 生産性の向上を実現するためには

(1) 日本の生産性低迷の原因

生産性向上を実現するためにはどうすればいいのか。図表5は、イギリス政府が生産性向上の因果関係の分析を依頼した結果である⁵。この結果をみると、生産性と最も高い相関関係を持つのは“Entrepreneurship”（「アントレプレナーシップ」）である。“Entrepreneurship”は、日本で「ベンチャー」や「起業家」という意味で受け取られるが、これはごく一部の意味にすぎず、むしろ「新しいことに挑戦する」、「新しい技術を導入する」、「技術の普及率」などを意味している。さらに具体的に言えば、「経営者が様々な新しいことへの挑戦を決めること」を指しているのである。よって、「新しい企業をつくる」というのは、“Entrepreneurship”の一部に過ぎないということを強調したい。

次に、生産性向上と強い相関関係があるのは「設備投資」である。経営者が商品開発や部門の再構築等を考える場合、当然ながら設備投資が必要になる。この分析の重要なポイントは、「技術革新」が4番目にきているということである。経済学的に言えば、人口減少はイノベーションでカバーできるというのは正しい。確かに、日本は世界で最も多くの特許を登録している国である。一方で、一度も使われることのない特許数の比率も日本は突出している。使われない特許であればイノベーションには寄与しない。日本の最大の問題は、最先端技術

⁵ José Luis Iparraguirre D'Elia (2006) “The Five Drivers of Productivity. How much does each one Contribute? Causal Analysis of Regional Labour Productivity in the UK”

が優れているかどうかではなく、普及されないことなのである。

図表5 生産性向上の要因分析

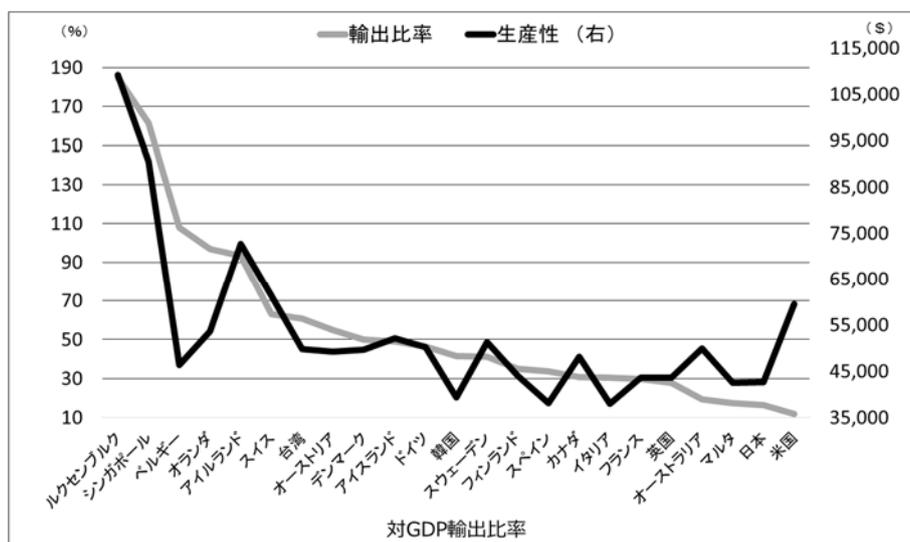
➤ Entrepreneurship	0.91
➤ 設備投資	0.77
➤ 社員教育	0.66
➤ 技術革新	0.56
➤ 競争	0.05

(出所) 筆者作成。

(2) 生産性向上と輸出

生産性の向上を実現するために短期的に何ができるかという質問に対する答えの一つは輸出である。生産性と輸出比率は相関関係にある(図表6)。唯一当てはまらないのがアメリカだが、それ以外のほとんどの国で当てはまる。

図表6 生産性と輸出比率の各国比較



(出所) 世界銀行・IMFデータ。

供給が変わらないまま、日本人の数が減少していくと、需要が不足することになる。例えば観光のように、人の数に依存する業界は、どのように需要不足を補填するかが問題になる。減少していく日本人観光客の代わりに、外国人観光客に訪問してもらうことが考えられる。観光業は、統計上、輸出産業としてカウントされる。2011年の日本の観光収入総額は世界

第27位だったが⁶、2018年には第9位まで上昇している⁷。訪日外国人の旅行消費額は、2012年には1兆円程度だったが⁸、2018年は4.5兆円を超えており⁹、大きく貢献していることは間違いない。

ここで必ず、日本は輸出大国ではないか、と指摘する意見が出る。日本経済の最大の強みは、人口が多く、マーケットが大きいことである。GDPを「人口」×「生産性」に分割すると、日本は先進国の中で、人口が世界第2位で、生産性が第28位となっている。先進国のGDP総額ランキングを確認すると、第1位はアメリカで人口が3億2,400万人、第2位は日本で人口が約1億2,700万人、第3位はドイツで人口が約8,200万人、第4位はイギリスで人口が約6,600万人、第5位はフランスで人口が約6,500万人である。GDP総額のランキングは、人口の多い順番に沿っていることがわかる。要するに、どの先進国も、人口ランキングを超えるほどにまで、自国のGDP総額ランキングを高めることはできていないのである。

図表7は主要各国の輸出額とその対GDP比をランキングで示したものである。日本の輸出額は世界第4位であり経済大国にみえる。しかし、ドイツは人口が約8,200万人で¹⁰、GDP総額も日本の7割程度しかないにもかかわらず、輸出額は日本の倍ほどの大きさを誇っている。ドイツの輸出額が多いのはEU向けが多いためではないかとの指摘があるが、EU向けを除いても日本よりも多いため、結論は大きく変わらない。

日本経済を分析する際、人口が多いと輸出額はその分だけ数の原理で大きくなるため、潜在能力を考える場合は、1人当たり輸出額でみなければならない。そこで、1人当たり輸出額でみた日本の輸出ランキングは世界第44位、対GDP比でみると世界第133位である。日本は輸出をさらに増やす余地がある。

⁶ 『観光白書』。

⁷ UNWTO Tourism Highlights 2019。

⁸ 観光庁「訪日外国人消費動向調査 平成24年の年次報告書を取りまとめました！」。

⁹ 観光庁（2019）「2018年(平成30年)の訪日外国人旅行消費額（確報）」p.1。

¹⁰ IMF 国別データ。

図表7 輸出額と対GDP比の各国比較（2017年時点）

「輸出大国を目指すべき日本」

（単位：100万ドル、%）

	輸出額	対GDP
中国	2,157,000	19.6
米国	1,576,000	11.9
ドイツ	1,401,000	46.1
日本	683,300	16.1
韓国	552,300	42.2
フランス	541,300	29.3
香港	540,000	187.4
オランダ	526,400	82.4
イタリア	499,100	29.8
英国	436,500	28.3
カナダ	433,000	31.0
メキシコ	406,500	38.2
シンガポール	396,400	172.1
台湾	344,600	59.5
スイス	336,800	65.8

（出所）CIA(Central Intelligence Agency) “The World Factbook”を基に作成。

輸出比率が高い国又は企業と、生産性が高い国又は企業はほぼ一致しているため、どちらが先かという因果関係を考える必要がある。研究者の分析によると、企業は一定の規模がなければ生産性が上昇していかないと結果が出ている。つまり、生産性の低い企業が海外に進出したり、輸出をしても、生産性を持続して高めることはできないが、実際に生産性を高めた後に輸出を始めれば、生産性が高いまま維持されるということが明らかになっている。

次に、生産性の高さの秘訣に関する研究者の分析結果を確認する。図表8はドイツの製造業のうち、輸出企業と非輸出企業の平均社員数を比較したものだが、2004年の輸出をする企業の平均社員数は179名、輸出しない企業は58名となっている。ただし、これは二次的な相関関係によるものである。実際には、規模が小さくても高い輸出比率を誇っている企業があるが、それは、企業の輸出率と給料水準の間に相関関係があるためである。給料水準と輸出率の間の相関関係を一次的なものとする、企業規模が大きくなればなるほど給料水準が高くなるという傾向があるため、企業の平均規模との相関関係も二次的に強くなっていくということがこの分析によって確認されている。

図表8 輸出・非輸出企業の生産性、社員数、人的資本

(単位：ユーロ)

	売上に占める 輸出	生産性		社員数の平均		人的資本	
		輸出		輸出		輸出	
		しない	する	しない	する	しない	する
1995	22.53	124,016	132,433	64.71	199.04	27,664	29,852
1996	23.56	126,149	135,923	64.62	193.74	27,614	30,186
1997	24.07	121,353	141,179	59.21	191.38	26,915	30,604
1998	24.57	124,167	147,148	60.12	193.87	27,015	30,976
1999	24.94	128,294	149,488	58.94	192.60	26,853	31,171
2000	26.10	127,553	152,632	60.48	192.46	26,943	31,529
2001	26.99	124,384	150,426	60.02	191.83	26,733	31,572
2002	27.92	123,490	151,273	59.51	185.25	26,837	31,544
2003	28.37	124,229	153,489	59.07	180.62	26,974	31,653
2004	29.47	126,646	162,165	58.05	179.36	27,056	32,120
伸び率 (%)		2.1	22.5	-10.3	-9.9	-2.2	7.6

(注) 人的資本は給与、生産性は売上をベースに算出。

(出所) Joachim Wagner (2007) “Exports and Productivity in Germany”.

3. 日本の労働生産性の問題

(1) 企業規模と生産性

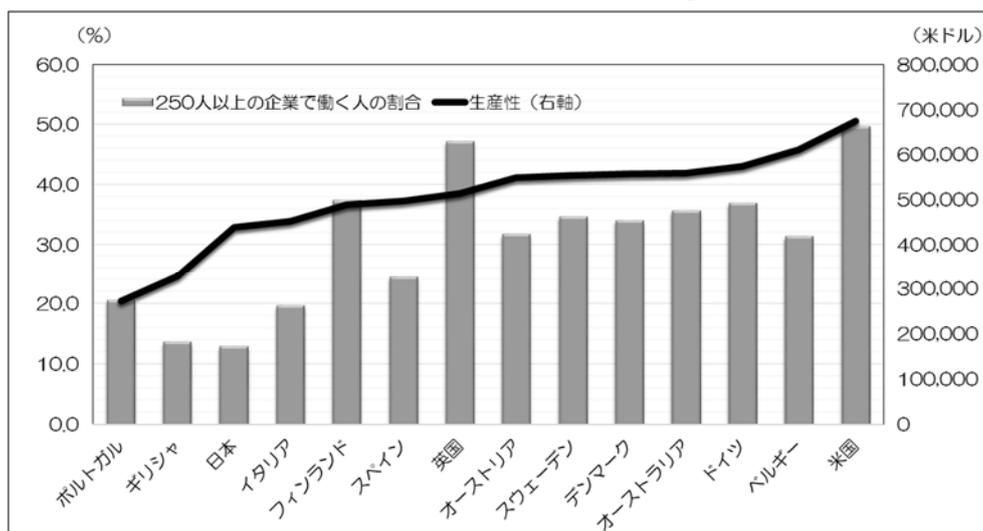
日本は潜在能力が高いにもかかわらず、給料水準が比較的低く、生産性が以前からさほど高いわけではないということは長年の謎だった。カナダ銀行から出された論文では、カナダ経済とアメリカ経済の生産性の違いの70%は企業の平均規模の違いで説明がつくと分析されている¹¹。また、スペインとドイツは企業別の生産性はほぼ変わらないが、スペインの生産性はドイツの生産性の半分強程度しかない、といった分析もある¹²。これらの分析結果を踏まえると、日本の問題は、労働人口がどのように配分されているのかという点にあることがわかる。

アメリカは様々な問題を抱えているのに、なぜ経済が強いのか。アメリカは、従業員250人以上の企業で働く人の割合が49%と世界一高い(図表9)。大企業で働く労働者の割合をみると、少なくとも先進国では、強い相関関係がある。日本は従業員250人以上の企業で働く人の割合が13%しかなく、労働人口に占める大企業で働く労働者の割合が非常に低い。仮に同規模の企業の生産性が同じである場合、規模が小さい企業の割合が大きければ、全体の生産性は下がっていくのである。

¹¹ Danny Leung, Césaire Meh, and Yaz Terajima (2008) “Firm Size and Productivity” Bank of Canada Working Paper 2008-45, November 2008.

¹² Emilio Huerta Arribas and Vicente Salas Fumás (2017) “Spanish firm size and productivity. The forgotten resource of management quality”.

図表9 生産性および250人以上の企業で働く人の割合の各国比較
「大企業に発展しない中小企業」



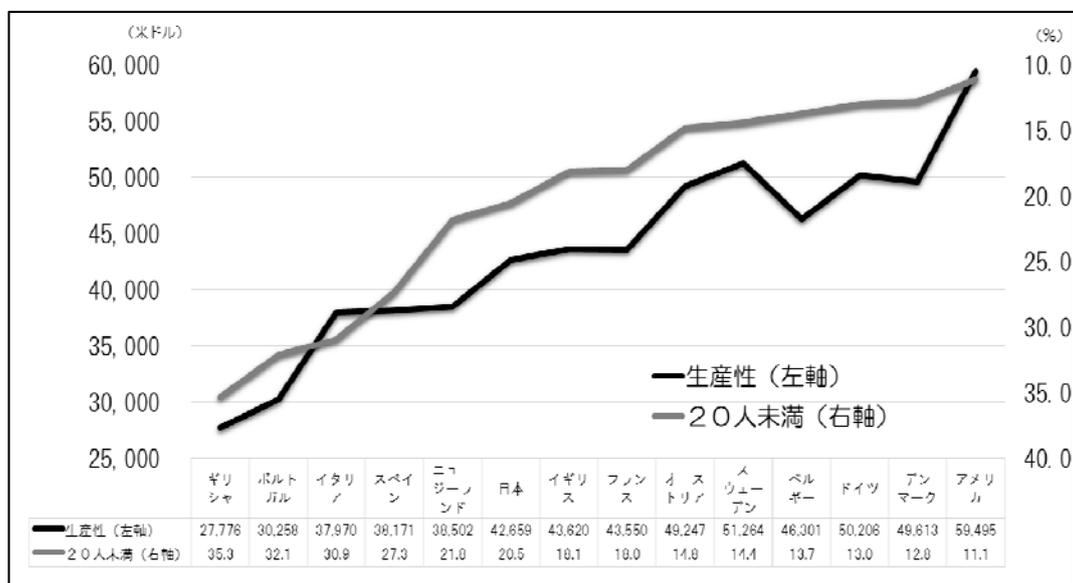
(出所) 筆者作成。

日本とイタリアとスペインの労働生産性は、ほぼ同じ程度である。しかし、「世界経済フォーラム」が公表している2018年の国際競争力ランキングをみると、日本は第5位、スペインは第26位、イタリアは第31位となっている¹³。大抵の国は潜在的な国際競争力ランキングと生産性（人口1人あたりGDP）がほぼ一致している。最も一致していない国は日本で、国際競争力が第5位であるが、生産性は第28位である。

ここまで労働生産性が共通している以上、イタリアとスペインと日本には、どこかに共通点があるはずである。図表10をみると、従業員が20人未満の企業で働く人の割合は、日本は約20%であるのに対し、アメリカでは11.1%しかない。30人未満の企業で働く人の割合は、アメリカでは15%までしか増えないが、日本では30%まで増える。

¹³ World Economic Forum (2018) “The Global Competitiveness Report 2018”

図表10 生産性および20人未満企業の割合 各国比較
「生産性向上を妨げる構造問題」



(出所) OECDデータ。

例えば大企業の生産性が800万円、中堅企業が600万円、小規模事業者が400万円だとすると、企業規模の割合が変われば、当然その国の平均生産性が変わる。さらに、EU28カ国のデータを分析すると、小規模事業者の割合が大きくなればなるほど、大企業との生産性のギャップが拡大していくことがわかった。このギャップが生じる理由は、小規模企業が増えると過当競争になり、価格競争が増すためなどといったことがある。

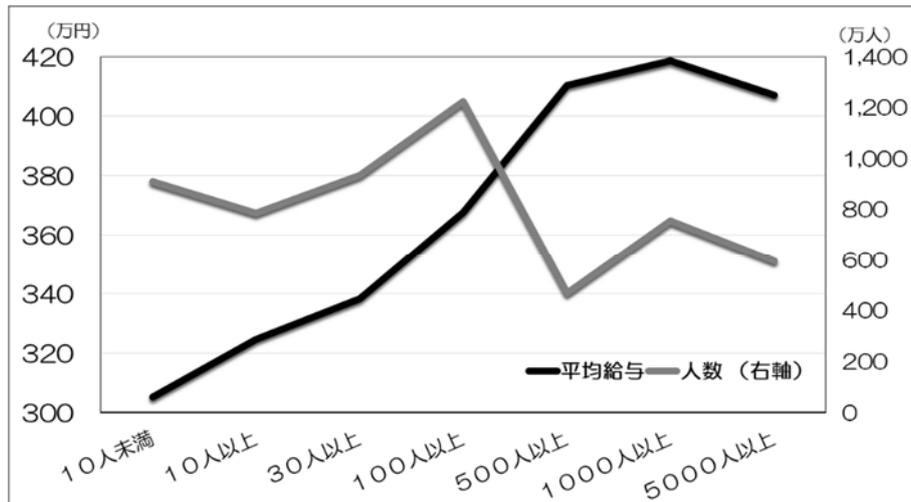
例えば、ドイツの大企業の生産性が800万円、小規模事業者の生産性が600万円だとすれば、イタリアの大企業の生産性が800万円である場合、小規模事業者の生産性は150万円まで下がってしまう。イタリアの場合、全体の50%程度が小規模事業者で占められている。この相関は非常に注目すべきものであり、日本も同じになっている。

(2) 低付加価値企業の増加

日本では、付加価値が低い企業が増加している。

企業の規模が小さくなればなるほど給料が下がるという傾向は海外と同様である（図表11）。企業規模という観点で日本が抱えている問題を分析すると、問題が非常に明確になる。

図表11 企業規模別の平均給与と人数



(出所) 統計局データ (2015年) より作成。

日本は、前回の東京オリンピックが開催された1964年にOECDに加盟し、その前年に中小企業基本法を制定した。その際定めた中小企業の規模は、製造業その他が300人以下、卸売業・サービス業・小売業は50人以下とされた。その後の1973年、1999年の改正を経て、製造業その他が300人以下、卸売業・サービス業が100人以下、小売業が50人以下へと改正されている。海外をみると、例えばEUの中小企業の基準は、業界関係なく250人未満であり、EUの中で1国だけ水準が高い国はドイツで500人以下となっている。アメリカは、基本的に500人から1,500人以下である。実際に生産性とその国の企業の平均規模の相関をとると0.9程度となる。日本国内でも、例えば県別では0.93、業種別でも0.89と高くなっており、企業の平均規模が重要であることはほぼ決定的である。

日本は、中小企業基本法を制定する際、非常に小さい企業規模で基準をつくり、それと同時に、無期限、無条件の優遇策を導入した。その結果として、1975年に219万社だった企業の数、1995年には390万社近くまで増え、増えた170万社のうち10人未満の企業が150万社を占めている (図表12)。残念ながらこの150万社は、ほとんどが未だに10人未満のままである。

中小企業庁が公表した『2019年版 中小企業白書』によると、中小企業360万社の中で、この5年間で何一つ成長していない企業の数が281万社あった¹⁴。中小企業に優遇策を設けることにより、補助金優遇策目当ての企業が爆発的に増加し、産業構造が非効率になっている。

¹⁴ 経済産業省 (2019) 2019年版『中小企業白書』pp.28-29。

図表12 企業規模と企業数の変化（1975年と1995年）

「10人未満企業の増加」

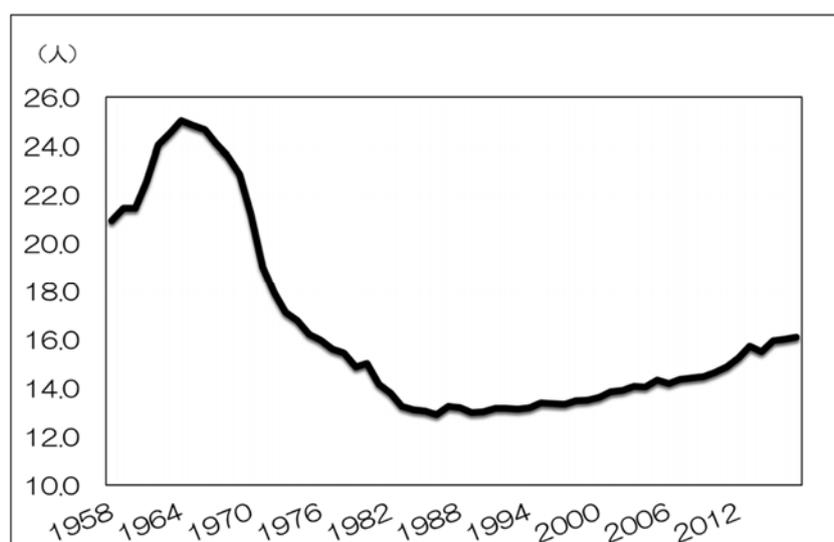
企業規模	1975年	1995年	増減数
10人未満	1,629,427	3,130,983	1,501,556
10人以上	395,030	522,290	127,260
30人以上	124,464	173,053	48,589
100人以上	34,912	53,990	19,078
500人以上	2,888	4,987	2,099
1000人以上	1,663	2,669	1,006
5000人以上	154	361	207
合計	2,188,538	3,888,333	1,699,795

（出所）国税庁データより作成。

1964年の日本企業の一企業あたり平均社員数は世界一の25人だった（図表13）。それ以降、人口増加以上に企業の数が増えることによって、一企業あたり平均社員数が大幅に低下した。これは、1964年の中小企業基本法の制定が要因である。これまでは人口が増加していたため、問題が表面化していなかったが、人口増加が止まった途端に産業構造が非常に非効率なものになっていることが明確にあらわれた。

図表13 一企業あたり平均社員数の推移

「1964年から非効率化した日本企業」



（出所）国税庁データより作成。

また、人口減少によって、労働人口が移動して自動調整が働いていることがわかった。1995年から2015年間の企業規模別に労働人口増減率を確認すると（図表14）、10人未満企業の労働人口は▲16.1%の減少、10人以上30人未満では▲7%減少となっている。一方、企業規模が大きくなればなるほど人が増えている。

例えば、大学受験を考えれば理由はすぐにわかる。子どもの数は減っているが、東京大学の入学者数はさほど減っていないため、東京大学に合格する確率が昔に比べると急激に上がっている。こうした構図が、企業部門でも同様にみられている。

図表14 経済の自動調整機能

企業規模	増減率(%)
10人未満	-16.1
10人以上	-7.0
30人以上	5.4
100人以上	15.1
500人以上	29.9
1,000人以上	30.2
5,000人以上	59.2

(出所) 国税庁データより作成。

(3) 生産性向上を妨げる構造的な問題

日本国内では、生産性を向上させるために、働き方改革やイノベーション、女性活躍と様々な課題があるが、これらはより深いところにある問題が表面化している結果に過ぎず、根本的な問題ではない。

例えば、有給休暇の取得率をみると、日本は有給取得率が非常に低い海外は高い、海外の生産性は高いが日本は低い、だから、日本でも有給休暇をもっと取得させるべきだ、という考えである。しかし、そもそもなぜ低いのかという要因分析をすることなく理屈を飛躍させて、原因は国民性だという議論が非常に多いと思われる。厚生労働省によれば、2018年の労働者1人あたりの平均年次有給休暇の取得率を規模別にみると、1,000人以上が58.6%であり、300~999人は49.8%、100~299人は49.4%、30~99人は47.2%となっている¹⁵。原因が国民性であるとすれば、なぜ企業の規模によって有給休暇の取得率が異なってくるのか。結局、企業の規模が小さくなればなるほど、1人が休めばラインも全部止めなければならない、というように、産業構造の中で非常に小さい企業が多過ぎ、そこで働いている人が多いために、有給休暇がとれない仕組みになっているのだ。

女性活躍も全く同じである。諸外国をみると、大企業で働いている労働人口の割合と女性

¹⁵ 厚生労働省（2019）『平成31年就業条件総合調査結果』。

が活躍している企業の割合を照らし合わせると、ほぼ一致している。

イノベーションがなぜ起こらないのか。なぜ投資しないのか。なぜ日本の最先端技術が普及しないのか。その答えは、規模が小さくなればなるほど、従業員は最低賃金で働き、規模が大きくなればなるほど最低賃金に当てはまる割合が低下していくためである。社員が5人程度の少人数の企業に対して、ビッグデータや最新技術の活用を求めても導入は難しい。最先端技術を導入するためにはスキルの高い人材が必要だが、そうした人材に小規模企業で働いてもらうのは無理な話である。

また、企業が細分化していると、日本全体の利益も各社に細分化されてしまい、まとまった金額の投資をする企業がなくなる。銀行の例を挙げると、かつて、アメリカの人口は約3億2,700万人で、大手4大銀行が市場を占めていたが、日本の人口は約1億2,800万で、銀行21行が市場を分け合っていた。日本の主要銀行全体のシステム投資総額は、アメリカの銀行と大きな違いがなかったが、日本には21行もあったため、基礎的な投資ばかりに注力し、高度なシステム投資を何もできなかった。投資総額は変わらなくても、企業数が多いことで投資効果が薄まってしまったのである。

例えば、政府が、最先端技術が普及するよう企業に補助金を出しても、実際のところ、企業は効果的に導入できる規模になっていない。そのため、どれだけ補助金で補填したとしても成功しない。また、10人、20人しか従業員がいない企業に30カ国へ輸出するよう求めても、30カ国すべての需要に対応できるわけがないため無理な話になる。

これらの問題を解決することなく、どんな経済政策を導入しても、結局はすべて無駄に終わってしまうというのが私の結論である。経済の大原則に基づくと、企業の規模が大きくなればなるほど生産性は向上する。よって、「生産性」、「イノベーション」、「Entrepreneurship」と言っても、企業規模に着目せずに、言葉遊びをしても意味がない。

日本のサービス産業の生産性が低いが、それはサービス産業の平均規模が製造業よりその分だけ小さいからである。結局、日本の生産性が低いのは、規模の小さい企業で働いている人が多過ぎることなのである。生産性というのは、その国の資源が効率的な産業に配分されているのか、非効率なところに配分されているのかを測っているだけなのである。日本の低い生産性の水準を見れば、日本がいかに非効率な産業構造になっているのかは自明である。

4. 経済再生に向けた取組み

日本の生産性が低い主因は、規模の小さい企業が多いためである。企業の規模が大きくなればなるほど、生産性は向上する。日本の経済再生に向けた取組みを検討したい。

(1) 伸びないインセンティブをなくす政策

企業が成長しようとしなないインセンティブをなくす政策として、以下の5つが考えられる。

① 中小企業基本法の定義を業界関係なく 500 人までとする

1964年の中小企業基本法と優遇策による、会社としては成長しない方がいいと企業が考えてしまう政策を全面的に変えていく必要がある。中小企業基本法における中小企業の定義は、業種に関係なく、ドイツやアメリカと同じように従業員数500人まで引き上げるべきである。

② 信用保証を期限付きとする

信用保証は期限付きとすべきである。デンマークには中小企業という概念自体がなく、実際に優遇策は行っていない。実際に成功している国の特徴は、ベンチャー企業に対して、起業してから何年以内までは優遇するが、その後は卒業してもらうというものである。優遇策は、企業の規模によって行うべきものではない。

③ 低い税率などの優遇をやめる

中小企業の税率を低くする優遇策は適切な政策ではないとの分析結果がある¹⁶。低税率とする優遇策は、企業の規模をもってやるべきものではない。

④ 交際費の損金扱い 800 万円を廃止

経済を良くするためとの理由で、交際費の800万円の損金扱いを設け、優遇する必要はない。

⑤ 最低賃金を継続的に引き上げる

日本は、最低賃金を継続的に引き上げるべきである。よくよく考えると、最低賃金は最大の中小企業優遇策である。世界第 5 位の人材を、他の先進国の 70%程度の賃金で調達することができるのは、最大の優遇策にほかならない。

(2) 規模の経済を追求する政策

規模の経済を追求するために、以下の 2 つの政策が考えられる。

① 合併することで得をする優遇促進策

生産性を上げるためには、企業の規模を大きくしなければならない。人口が増加していれば、企業が成長することだけを優遇すればいいが、人口が減少していると間に合わなくなる。170 万社ある後継ぎのいない企業に対しては、合併先となる企業を探し、合併によって規模の経済を促進していくべきである。

¹⁶ Sören Bergner , Rainer Bräutigam, Maria Evers and Christoph Spengel (2017) “The Use of SME Tax Incentives in the European Union”.

② のれん代、繰越欠損金、合併費用の扱いなど、合併の障害を取り除く

合併によって規模の経済を促進していくため、のれん代については、例えばアメリカのように部分的な償却又は償却せずにおいても問題がないようにしたり、繰越欠損金が見えるようにしたり、合併費用の損金扱いの処理を検討するなど、合併をする際に企業側に生じる障害を取り除く政策も必要である。

(3) 企業を伸ばす政策

企業を伸ばしていくための政策として、以下の5つが考えられる。

- ① 優遇策を経営の行為とアウトプットに変える
- ② 研究開発
- ③ 設備投資の減価償却
- ④ 最先端技術の活用
- ⑤ 輸出促進

つまり、国益に貢献する研究開発や設備投資、最先端技術の活用、輸出促進といった行為そのものを優遇することは重要である。

要するに、日本の8割の労働者が中小企業で働いている以上、中小企業を規模だけで満遍なく優遇するのではなく、国益に大きく貢献する企業とそうでない企業をふるいにかけて、貢献する企業を徹底的に支えていく政策へと変えていくべきである。

(4) 企業育成庁に中小企業庁を転換させる

中小企業を対象とした政策だと、経営資源が中小企業部門だけに集中してしまうため、日本全体の生産性が下がってしまう。全ての企業が成長するべきであるといったメッセージを出すために、企業育成庁はどの中小企業も中堅・大企業に成長することを自らの使命としていくような経済政策を中心とする。

5. 最低賃金問題

これまで、日本の産業構造の非効率性を改善する出口は、合併等を通じて中堅企業の増加を促進させることであると説明した。さらに、その出口に向かうためのインセンティブを設ける必要がある。そのインセンティブになるのが最低賃金なのである。

そもそも最低賃金は国が決めており、優秀な人材を寡占状態になっている業種に対して、その人材の生産性より著しく低い賃金で、国として供給しているといえる。最低賃金をベースに人材が供給されるため、企業は最先端技術を使うインセンティブが全く生じないというインセンティブ・システムができていく。このような状況で、極端に最低賃金を引き上げ

るのは良くないが、事前の取決めで毎年毎年賃金が上がるようになれば、経営者は何らか対応をしなければならないと思考することを促す力があることは間違いない。

残念ながら、一部の日本の学者は、生産性が高くなってから、最低賃金を引き上げるべきだという。海外では、イギリスが1999年、ドイツは2015年から、全国一律最低賃金を導入している。イギリスでは、この20年間で最低賃金が2.2倍まで引き上げられ（図表15）、どのようなチャンネルで最低賃金の引上げに対応したのかが分析されている¹⁷。分析の結果をみると、およそ4割が生産性向上に結びつき、3割が価格転嫁となった。ただし、価格転嫁が生じたのは一部だけであり、全体の物価指数に対する影響は非常に小さかったことも分析の結果からわかっている。

日本で最低賃金を毎年決まった比率で上げていけば、優遇策と最低賃金を利用して優秀な人に真面目に働かせながらも、非常に安い給料しか払わなくても済む状況（図表17）にあぐらをかいている経営者たちを刺激することができるかと期待している。

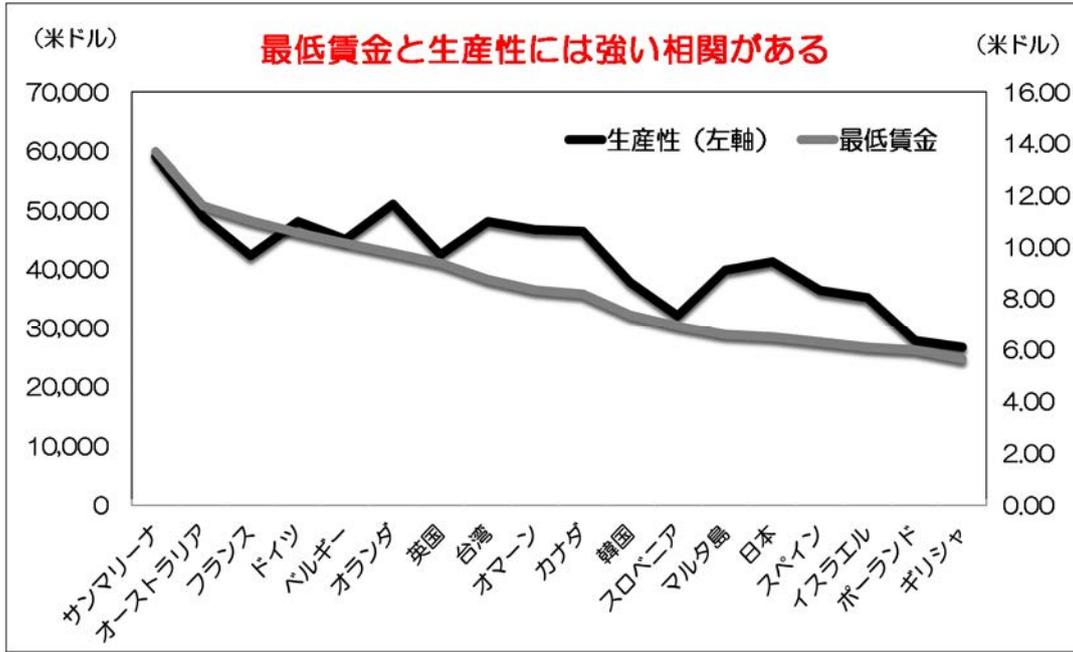
図表15 イギリスの最低賃金

	メインレート(ポンド)	引き上げ率
1999年4月1日	3.60	
2000年6月1日	3.60	0.00
2000年10月1日	3.70	2.78
2001年10月1日	4.10	10.81
2002年10月1日	4.20	2.44
2003年10月1日	4.50	7.14
2004年10月1日	4.85	7.78
2005年10月1日	5.05	4.12
2006年10月1日	5.35	5.94
2007年10月1日	5.52	3.18
2008年10月1日	5.73	3.80
2009年10月1日	5.80	1.22
2010年10月1日	5.93	2.24
2011年10月1日	6.08	2.53
2012年10月1日	6.19	1.81
2013年10月1日	6.31	1.94
2014年10月1日	6.50	3.01
2015年10月1日	6.70	3.08
2016年4月1日	7.20	7.46
2016年10月1日	7.20	0.00
2017年4月1日	7.50	4.17
2018年4月1日	7.83	4.40
年平均引き上げ率		4.17

(出所) UK Low Payment Commissionに基づき作成。

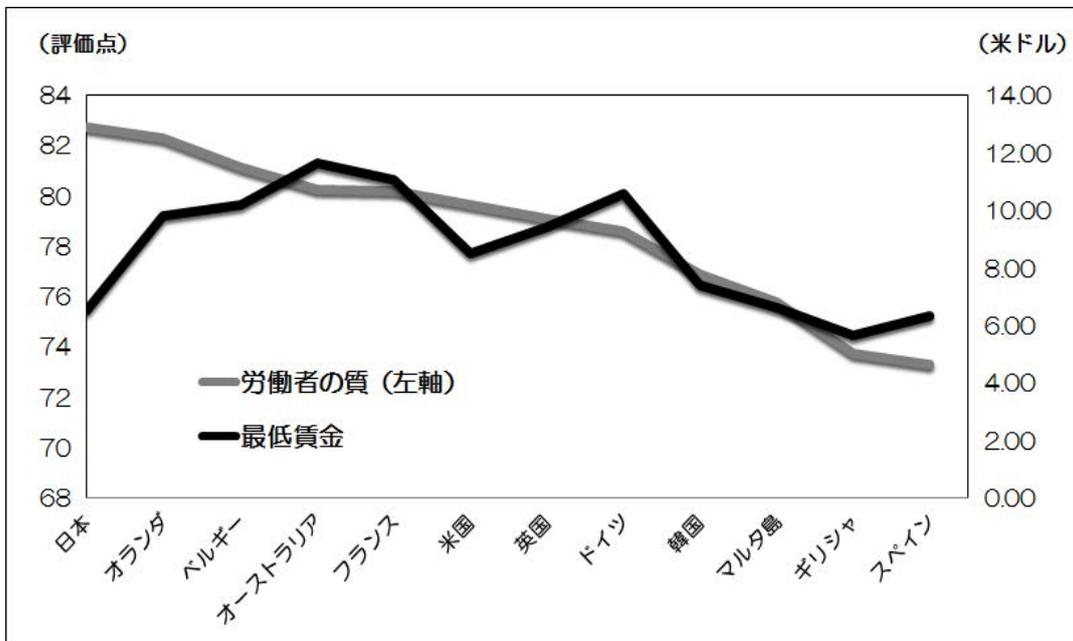
¹⁷ Marian Rizov and Richard Croucher (2011) “The impact of the UK national minimum wage on productivity by low-paying sectors and firm-size groups: Report to the Low Pay Commission”.

図表16 最低賃金および生産性 各国比較



(出所) IMF、各国政府のデータより作成。

図表17 人材の質と最低賃金の比較



(出所) 世界経済フォーラム、各国政府のデータより作成。

特に深刻な問題は、最低賃金で働いている女性労働者が多いということである。ドイツの学者が寡占状況になっている企業を分析したところ¹⁸、働き手は外国人労働者、女性労働者が多く、地方に多く存在し、業種は宿泊・小売業、飲食業が多いとの結果だった。日本でも、地方にある小売業や飲食・宿泊業では、女性が多く働いており、日本で最も生産性が低い業種となっている。一部の人から、最低賃金を引き上げると日本の国際競争力は下がるのではないかという指摘がある。しかし、飲食・宿泊業や小売業は基本的に輸出が少なく、輸入がほとんどないため、国際競争力の影響を受けない業種なのである。

6. 教育の問題

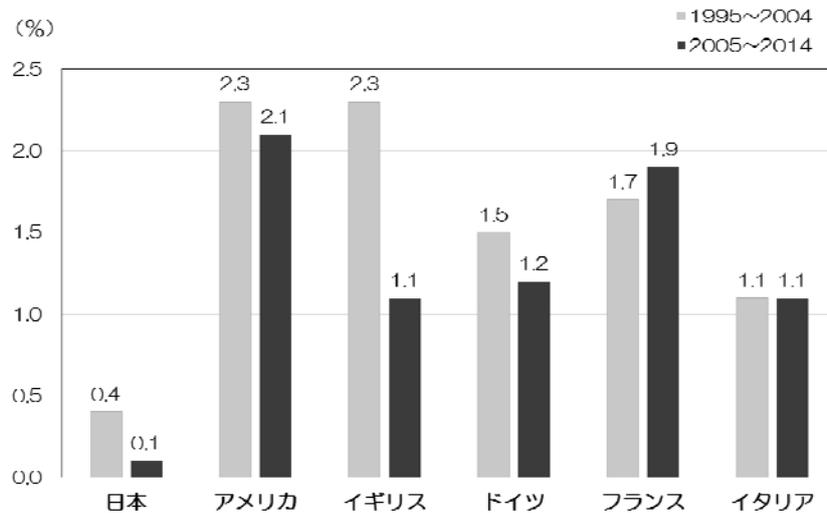
最後は教育の問題を取り上げる。生産性向上を実現していくためには、先ほどのイギリスの分析にあったように、教育が絶対に不可欠である。諸外国ではGDPの1%程度が、社会人教育や人材投資、人材教育に使われている。それに対して、日本は0.1%しかない（図表18）。つまり、企業は生産性を高めようとしていない。小さい企業になればなるほど、時間も資金も不足するため、研修をしなくなる。結局、アメリカの人材教育投資が多いのは、大企業が多いためである。日本の産業構造にメスを入れないうまま、単に投資額を増やすだけでは、日本で同じ効果が出るとは思えない。

実際の人材教育投資の金額をみると、アメリカは徹底的に生産性向上を目指しており、人材投資の金額は日本円に換算すると約44兆円に相当し、非常に高い水準で投資している。それに比べて、日本は約5,000億円である。この5,000億円というのは、労働者一人当たり9,000円にしかない。この金額では、研修に参加するための移動経費だけで、なくなってしまう。

日本の企業に最先端技術が普及していないのは、企業規模が非常に小さく、先端技術を使うような産業構造になっていないためである。日本の企業は非正規職員を増やしていったが、彼らに対して、正社員ではないから研修する意味がない、あるいは、生産性を向上させる必要がないからスキルアップしてもらわなくても構わないと考えてきた。その結果が、今の企業の生産性低迷の問題につながっている。

¹⁸ Ronald Bachmann and Hanna Frings (2016) “Monopsonistic Competition, Low-Wage Labour Markets, and Minimum Wages: An Empirical Analysis”.

図表18 人材投資／GDP比の国際比較



(出所) 学習院大学 宮川努教授の作成資料（国民経済計算、JIPデータベース2015（一部宮川簡易推計）及びINTAN-invest data）。

結論としては、そもそもなぜ生産性が低いのかということをもとに徹底的に要因分析する必要がある。例えば、「日本のICTは非常に優れているから海外に輸出しよう」と言ったところで、20年が経過しても国内で普及しないものを、どうやったら海外で普及できるのか。海外に輸出しようとするのであれば、その前になぜ日本国内で普及しないのかを分析すべきであり、国民性といった情緒的な話をするべきではない。徹底的に分析することによって構造的な問題を明らかにする必要がある。

企業への刺激策として最低賃金を引き上げるということは、考えれば考えるほど非常に重要なものである。例えば、大企業に対して厳しくする一方、中小企業に該当する企業規模の基準を小さくし、なおかつ中小企業を優遇していくと、大企業の平均規模は小さくなっていくという分析結果がある。中小企業の数が増加し、経済全体に占める中小企業の比率が高くなると、その国の生産性は非常に低くなる。イタリアやスペイン、ギリシャ、韓国、ポルトガルもこうした傾向が当てはまる。

しかしながら、同じ構造でありながらも、唯一該当しない国がフランスである。フランスの場合、従業員数が50人になると労働基準法が全面適用になるため、かなりの企業が50人未満に集中している。ただし、フランスは、中央値に対する最低賃金の設定が世界一高いため、結局は労働者を集めることができていない¹⁹。よって、フランスは、イタリア、スペインやポルトガル等とほとんど同じような政策を実行しているにもかかわらず、小規模事業者が蔓延していない。それは最低賃金の影響であるとの分析がなされている。

¹⁹ Nezhir Guner, Gustavo Ventura and Yi Xu (2008) “Macroeconomic implications of size-dependent policies”.

7. まとめ

人口減少は、1348年のペスト時代以降、人類は誰も体験したことがない。労働人口が約半分に急減するため、経済に対して強いマイナスの影響が生じる。現在、経営者は360万人もいるが、今後必要なのは、優れた経営者である。優れた経営者達に労働者を集約し、優れた経営をしてもらおう。日本の経営者は世界一にならないといけない。よって、中小企業を増やせば増やすほど、小規模事業者を増やせば増やすほど、経営能力が高くない人が経営者になり、自動的にその国の生産性や経済は衰退してしまう。

どの切り口で分析しても同じ結論になるが、特に中小企業のうち小規模企業で働く労働者が多いと、誰も幸せにならない。小規模事業者は大企業の刺激策にはならないが、中堅企業が増えれば大企業は変わる。今までの日本の経済政策が中堅企業を重点に置いてこなかったことが、様々な面で悪影響を及ぼしている。

つまり、生産性を向上するのであれば、企業規模を拡大していくしか答えはないのである。