

2009年度(春学期入学)

関西大学大学院会計研究科 入学試験問題(3月募集)

[素養重視方式]

小論文

受験上の注意事項

1. 監督者の指示があるまで、この問題用紙を開くことはできません。
2. 試験場においては、すべて監督者の指示に従ってください。
3. 問題は6ページまであります。
4. 試験時間は90分です。
試験開始から終了までの間、試験教室からの途中退出はできません。
5. 机には受験票、筆記用具、時計(計時機能のみのもの)以外のものは置かないでください。
6. 時計のアラームは解除し、また、携帯電話、PHS等は必ず電源を切ってかばんにしまってください。
7. 不正行為を行った者は試験を無効とします。

入学試験日 2009年3月22日(日)

小論文

問題 資料は平成 19 年 9 月に公表された経済通産省産業構造審議会基本政策部会報告書「経済成長と公平性の両立に向けて～「自立・共生社会」実現の道標～」の第 I 節である。資料を読んで以下の問いに答えなさい。

1. 経済成長と公正性の両立が必要となった背景についてまとめなさい
2. 人的資本形成のためにはどうすればよいのかを述べなさい
3. あなたは会計専門職大学院への入学を希望していますが、そのことを人的資本形成という視点から論じなさい。

第 I 節 「経済成長」と「公平性」の両立を図る「人的資本」への投資

(1) 経済構造改革の進展と新たな課題

- 我が国経済社会では、長期的な経済成長率の低下傾向、少子高齢化・人口減少、グローバル化といった大きな環境変化が進行してきた。こうした変化を背景に、1990 年前後から、それまでの日本の経済成長を支えたいわゆる「日本型経済システム」を見直すべきという議論が盛んに行われるようになった。
- こうした中、過去十数年にわたり経済構造改革のための取組が企業をめぐる諸制度や金融・資本市場、労働市場において続けられてきた。産業構造審議会においても当部会の前身にあたる基本問題小委員会を中心に、1992 年以来数次にわたり日本の経済システム改革の設計図やシナリオを提示し、そこで取り上げた多くの改革提案が実行に移された。具体的には、①財・サービス市場における規制緩和・競争促進、②外部労働市場拡大のための制度改革、③金融・資本市場における競争メカニズムの拡大（金融ビッグバン等）、④企業制度（会社法、独禁法、会計基準等）の改正等が逐次行われてきた。この結果、個人・企業が能力を発揮できる場面が拡大し、日本の経済システムは相当に効率化し、現在の景気回復基調が長く続く原因となっている。同時に、経済成長や社会の安定を支える重要な基盤となっていた制度・慣行についても大きな変化が進んだ。
- 例えば、年功賃金、長期雇用慣行、新卒一括採用等を特徴としたいわゆる「日本型雇用慣行」においては、経営効率化の強い要請から年功賃金が生産性と賃金の均衡という方向で見直された。また、長期雇用についても、IT化の進展等による業務のマニュアル化によって、「正社員」の範囲がコア業務を担う社員に縮小され、非コア業務を中心としてパートや派遣社員等の非正規社員¹を活用する傾向が見られる。その結果、労働者から見れば、就職から定年までの将来の予測が困難になるケースが増加したことに加え、企業から与えられる能力開発の機会が特定の者に集中する傾向がみられた。
- 「日本型雇用慣行」は、長期間にわたる労使関係の継続を基礎とする制度であり、企業には長期的な視野から労働者の育成に投資をするインセンティブ

¹ パートやアルバイト、派遣社員などを契約期間の定めのない一般の雇用者と区分した「非正規社員」として総称することについては、「『正規社員』があるべき雇用形態で、『非正規社員』があやまった雇用形態のようにとられかねず、他の適切な呼び方があるのではないか」との指摘が審議の際にあったが、本稿ではこの表現が広く用いられていることに鑑み、分かりやすさに配慮してパート、アルバイト等の総称として「非正規社員」という言葉を用いる。もとより、「正規社員」があるべき姿だという意味合いで用いるものではない。

を与え、また、労働者には就職から定年までの雇用の安定や予測可能性を提供してきた。個々の労働者について継続的な能力開発の機会が確保されるとともにモチベーションの向上や企業に対するロイヤリティの確保がもたらされ、企業、個人の双方にとって利益となる枠組みとして、経済成長を支える重要な基盤を形成してきた。

- 社会に眼を転じても、核家族化・世帯の小規模化や未婚率・離婚率の上昇、少子化、都市化等が進んだ結果、家族・親族や地域コミュニティが担っていた相互扶助の機能が低下し、個人のライフサイクルを通じて発生するリスクや負担に対する、私的なセーフティネットの機能が縮小傾向にある。生活保護世帯の増加等といった新しい課題が生じているとともに、高齢化が進む中では、公的なセーフティネットに対する負荷がさらに高まることが見込まれる。
- 財政をめぐっては、政府の長期債務残高の名目GDP比率は足下で約150%と非常に高く、厳しい状況である。政府としても骨太2006において2011年度におけるプライマリー・バランスの黒字化の実現や、2010年代半ばまでに債務残高GDP比の発散を止め安定的に引き下げる旨確認しており、今後の経済政策運営に当たっては、財政の健全化の達成を常に念頭におくことが求められている。
- 一方、海外でも世界経済の統合化、ITの普及等を背景に、多くの主要先進国においてパートタイム、派遣労働等の増加が見られるとともに、賃金や所得の「格差」、「公平性」²への関心が高まっている。こうした個人間の「格差」が、不健康、失業、犯罪等の社会的負荷を生じさせ、社会の安定性を弱めるだけでなく、教育や就労を通じた能力形成にとってもマイナスであり、さらに、豊かさや社会的地位の差が継承・固定化すると人生のスタートラインにおける機会の公平性や社会的流動性が失われ、持続的な経済成長に悪影響を及ぼす可能性がある。

² 公平性の中には、同一世代内の公平性と世代間の公平性という2つの側面があり、後者は経済成長や財政収支の長期的な動向と密接に関連する。また、本報告では、人的資本に着目しつつ、専ら個人と個人間の公平の問題を取り扱う。

(2) 経済政策に不可欠な「経済成長」と「公平」の二つの軸

- このような経済改革の推進や社会システムの変化のなかで、近年「格差」問題に対する関心が高まりを見せているが、経済成長を考える上でも、「公平」という視点は重要である。経済成長を実現していくためには、その基礎となる社会全体の安定が必要であるが、社会の持続的な安定には「公平」も重要な要素だからである。このため、今後の我が国の経済政策を評価するに当たって、「経済成長」と「公平」という二つの軸を考え、両者の新たなバランスづくりを考えることが不可欠である。
- この場合、社会にどの程度の「公平」の実現が求められるかは、個人の価値観を反映し、多様な考え方が有り得る。経済的豊かさの違いは、個人の努力の結果としてもたらされる場合も多く、加えてこうした差異は、個人の努力や社会の活力を引き出す積極的な側面も存在していることから、それ自体を望ましくないものとして否定すべきではない。したがって、政策を評価するうえで「公平」の問題を考えていく際には、個人の努力や社会全体の活力を最大限尊重することを大前提とした上で、①特定の層に「健康で文化的な最低限度の生活」の実現のうえで問題が生じている場合、②スキルアップを目指す個人にチャンスが与えられないような場合、③不平等の拡大再生産に繋がる場合³などを重視する必要がある。
- また、これらの問題に対応を図っていくうえでも、格差が固定された後では難しく、できるだけ早期の対応、すなわち「結果の公平」よりも「機会の公平」を確保し、個人の努力を促していくことが個人・社会・経済にとって重要である。

(3) 政策目標として重要な「人的資本」

- 経済政策の分野において、「経済成長」と「公平」の二つの軸から評価する場合、成長を評価する指標としては、潜在成長力や生産性が用いられ、他方、公平を評価する指標としては、ジニ係数や相対的貧困率、生活保護の受給世帯等の様々な指標が用いられる。しかし、これらの指標を単に組み合わせて見ても、「経済成長」と「公平性」両面からの総体的評価を得ることや、経済成長の持続可能性を見通すことは困難である。

³ 具体的には、①ジニ係数で計測されるような全体としての豊かさのばらつきよりは貧困層の問題、②結果の公平性の向上よりは機会の公平性や社会的流動性の向上、特に格差の世代を超えた継承の問題の優先度が高い。

○したがって、我々としては、経済成長と公平の両面に強い影響を持つ「人的資本」の充実を経済政策の主たる目標に掲げ、その成果を不断に評価することを提唱したい。「人的資本」は、労働供給の「量」と「質」の双方を通じて経済成長に影響を与えるとともに、他方、個人毎のスキルの蓄積・活用度の違いを通じて個人間の「格差」⁴にも結びつくからである。

○ここでいう「人的資本」⁵とは、単なる生産手段や労働力という意味ではなく、スキル、知識等の「知的能力」やモチベーション、対人能力、健康等の幅広い概念を含むものである。所得・教育・健康の間に相互補強的なメカニズムが見られるように⁶、「知的能力」を十分に発揮するためには、個人のモチベーションや肉体的・精神的健康を高い水準に引き上げる必要があるからである。

(4) 政策横断的な評価視点としての「人的資本」

○我が国のように人口の減少局面に差し掛かっている国の場合には、マクロ面での「人的資本」の充実が、経済成長の重要な基盤である。他方、個人が社会の「公平性」に問題があると感じるのは、人的資本の形成と活用の機会に制限や偏りがある場合が多い。さらに、こうした機会の「不公平」の存在は、国全体としての人的資本の形成と活用に直接マイナスとなるとともに、失業の増加等による社会保障負担の増加を通じて間接的にも成長に悪影響を及ぼす。

○こうした意味で「人的資本」を適切に形成、活用することは、「成長」と「公平」の両面に貢献するものであり、その意味で「人的資本」の形成・活用状況を評価することが、「成長」と「公平」の両立を目指す政府にとって有効な政策評価の視点になりうると考える。また、「人的資本」の活用を最大化する観点からは、「人的資本」が幅広い概念を含むことから、人々の価値観・ライフスタイルの変化を考慮し、仕事と家庭の両立といった側面を含めた議論も必要となる。

⁴ 経済的な「格差」は物的資本（資産）の所有の偏りだけではなく、人的資本のばらつきにも依存する。例えば、マクロ的に見れば、質を含めた労働力の付加価値は物的資本の約2倍。

⁵ 人的資本論の第一人者である Gary Becker は *Human Capital* の中で、人的資本投資には、学校教育、OJT、医療、移住等が含まれ、人的資本投資はスキル、知識、健康を改善し、結果として所得や消費を高めると述べている。

⁶ 具体的には、豊かな家庭に生まれた人ほど高い教育を受け健康度も高い傾向があること、教育水準の高い人ほど所得が多く健康度も高いこと、健康な人ほど就労が可能で生産性・所得水準も高いことといった関係を指す。

○また、人的資本投資は外部経済効果を有するため、各経済主体に投資判断を委ねた場合には、我が国全体として必要な水準に比べて過小投資に陥るおそれがある。さらに、近年の技術体系・産業構造変化の加速や労働市場の流動性の高まりが、個人・企業双方にとって「人的資本」への投資リスクを高めしており、人的資本の過小投資の傾向を悪化させるおそれがある。このように「人的資本」は、政策の積極的な発動が求められる分野である。

○さらに、「人的資本」はライフサイクルのなかで長期的に形成されるものであり、その形成と活用に影響を与える政策は、教育政策、労働政策、社会保障政策、産業政策等の個別分野にとどまらない。これらのことから、個別分野にとどまらない社会システムの全体像を睨んだ政策評価の視点として人的資本に着目することが有意義であるといえる。

○人的資本を政策目標の達成度評価において活用する場合、理想的には人的資本を厳密に測定したうえで国全体としての伸長や分布を把握することが望ましい。しかし、現時点において人的資本を厳密に測定することは困難である。したがって、当面のガイドラインとしては、我が国の政策枠組みが、個人のライフサイクルにおける典型的なステージに応じて、人的資本への投資（教育、人材育成）とその活用（働き方、モチベーション）を保障するものとなっているかどうかに着目することが有効ではないかと考える。このことにより、国民一人一人のライフサイクルを通じた「生きがい」の保障と成長の両立を可視化することが可能となる。

（５）中長期的な時間軸をもった議論の必要性

○人的資本は、出生から家庭内教育、学校教育、職場での教育訓練とライフサイクルを通じて重疊的に形成され、就労形態や所得獲得能力に持続的に影響するとともに、引退時期の選択とも相まって生涯総所得を規定する。同時に、生涯通じての個人の積極的な取組（「人的資本」への投資）は結果としてマクロ経済の成長や高齢者の経済的自立に寄与し、納税額の増加や年金・医療などの社会保障制度への需要低減を通じて、将来の財政バランス改善に寄与する。このように人的資本投資の成果・結果が現れてくるには長い時間を要するため、人的資本の形成・活用に関する政策は、10年、20年以上先を見据えた中長期的な時間軸を設定した議論が求められる。