

「日本生産性の低下」—公的部門改革は不可欠—

国際金融室情報 No.50 (2007.05.16)

副室長 研究所教授 真野輝彦

日本の生産性低下が目立っている。OECDの調査では日本は30カ国中19位となっている(下図参照)。教育に拘わる我々にとっても、この現実是由々しき問題であり、実情を充分認識し、対応しなければならない。

日本の製造業生産の順位が3位と依然として上位にあることが救いだが、このギャップは日本の生産性低下の原因が、日本の非製造業にあることを示している。非製造業にもその裾野は広いが、日本の場合は公的部門に大きな原因がある。天下りによる官民癒着が官製談合を生み、政官は言うに及ばず、民間の生産性の足をも引っぱっているからである。戦後の旧体制の見直しを旗印とする安倍内閣が、国家公務員法改正案その打破が目的である。官僚ばかりか抵抗勢力と言われる政治家の反対も根強いのだが、各省の天下り斡旋を禁止し、縦割りの霞が関の人事慣行を変えるための第一歩であるこの法案の早期成立を期待したい。

しかしこの法案成立だけで問題が解決するわけではない。入省年次による年功序列のヒエラルキーを維持することが優先される官僚制度そのものを見直すことが不可欠である。この改革が出来ないとヒエラルキーから外れる予定退職者を、何とか官の権限と結びつけて、民間に押し出そうとする力が無くならないからである。

改革のモデルが民間企業システムにあることは言うまでもない。民間企業では、仕事の実績が個人評価の最大要素であり、学校の成績は二次的要素である。同期の給与に格差がでること、同期の下で働くことを避けては通れない。さもないと企業の競争力、即ち生産性が劣化し、倒産に至るからである。長寿時代であり、公務員の省内再雇用も必要であろう。しかし民間企業と同じように、停年後の給与を削減させることと、同時に組織を合理化・簡素化し全体数を削減することが条件となる。

不作為の罪を問われることが少なく、給与格差も出にくい官のシステムを「ぬるま湯状態」から脱出させることが公的部門の生産性向上、そして日本全体の生産性上昇のために不可欠なのである。

▼ECD各国の生産性比較

