



これからの経済社会を展望した格差議論を

2007年3月29日

社団法人経済同友会

．問題意識

格差論議は混乱している

議論の土台の欠如、用語の曖昧さ（多種多様な概念を包摂）
問題の整理と分析が不可欠である。

指標は格差拡大を示すが・・・

長期的な傾向であり、近年の議論の急激な高まりは説明できない。
大きな環境変化に直面して、格差「感」の高まりがあるのでは。
格差全般が問題とはいえないが、政策対応が必要な格差は存在する。

対応が必要な格差とは

- (1) 機会の平等が確保されていないこと
- (2) 不公正があること
- (3) 固定化すること

これらに照らして、格差の是正策を検討すべきである。

．提言

経済成長は格差是正の大前提

所得の底上げ、格差「感」の解消、財政の健全化などの観点から。
イノベーションを通じた付加価値の高い事業の創造による成長を目指す。

政策・制度のサポート

再チャレンジ支援：周知の徹底、企業へのインセンティブ付与の検討
セーフティ・ネット：制度間の整合性・補完性の検討
教育関連：職業訓練の充実、奨学金の負担軽減策の検討

企業の責務とは

多様な雇用形態の提供と、人材マネジメント能力の向上
企業経営者のチャレンジとリーダーシップの発揮が必要である。

(具体例)

- ・パフォーマンスに応じた報酬体系（正規・非正規の格差縮小）
- ・非正規雇用の正規雇用への転換制度の創設
- ・OJT、OFF - JT の実施、能力開発
- ・採用段階の改革（人物本位・実力本位の採用、職務内容の明確化）

目 次

．はじめに	1
．格差論議を整理する	1
1．格差拡大を示す指標.....	1
2．格差がなぜ議論されるか - 格差「感」と価値観	2
3．対応が必要な格差とは.....	3
．格差に対応する	4
1．持続的な経済成長を目指す	4
2．政策・制度によるサポート	4
3．企業の責務を考える - 非正規雇用を中心に	6
．おわりに	8
Appendix：所得格差を示す指標について	9
格差を考える委員会 名簿.....	10

はじめに

2006年、「格差」は国民の一大関心事となった。新聞・雑誌、テレビ番組では多くの特集が生まれ、「格差社会」や「下層社会」といった言葉が流布した。また、OECD（経済協力開発機構）が発表した対日経済審査報告書で、格差が大きい国と指摘され、社会に衝撃と戸惑いを与えたことは記憶に新しい。

政治の場でも争点として浮上した。昨年12月、政府は「再チャレンジ支援総合プラン」を発表したが、野党から格差問題についての追及が高まると、2007年2月には官邸に「成長力底上げ戦略構想チーム」を設置し、格差に関する緊急対策を発表した。野党第一党の民主党は、本年の参議院選挙でも格差是正を争点化する意向を示している。

しかし、今のところ噛み合った議論が行われているわけではない。その理由の第一は、議論に必要な共通の土台が整っていないことがある。国会の論戦でも、同じOECDのレポートを引用しながら与野党で解釈が分かれている。第二に、「格差」という言葉が、多種多様な概念を包摂していることがある。経済的格差（主に所得）を指す場合が多いとしても、例えば、その背景として個人の能力・教育に注目したり、対象として地域や企業を扱ったりする場合などがあり、一括りに議論することはできない。

我々はこの問題について、今後のわが国の政策課題や、社会や個人のあり方と照らして考えたいと思う。本提言では、主に家計や個人の所得を中心とした経済的格差の問題を扱う。ポイントの第一は、議論の土台を確認する必要があること、第二に、対応が不可欠な格差については政策的に手当てを行い、一方で企業側の対応も問われていること、第三に、格差の是正のためには、持続的な経済成長が必要であり、その原動力として高い付加価値を生む事業の創造が不可欠ということである。

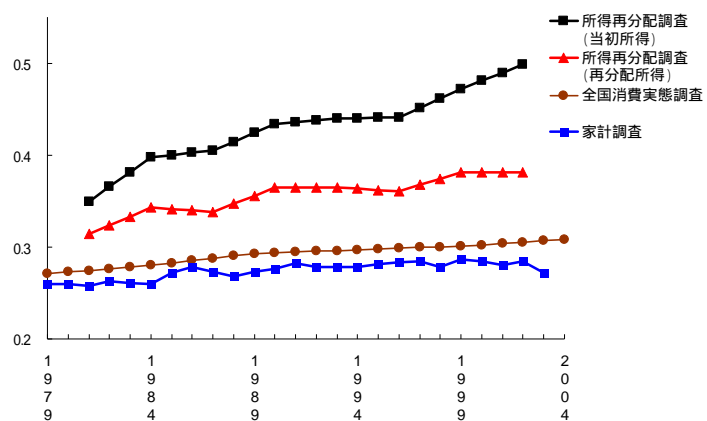
格差論議を整理する

1. 格差拡大を示す指標

統計に表される指標¹から、わが国の格差の現状を見ることにしたい。次の図は家計所得を扱った三種類の統計から、ジニ係数の推移を表したものである。（所得再分配調査については、当初所得と再分配所得の二種類）

図表1：ジニ係数の推移

出所：内閣府「月例経済報告等に関する関係閣僚会議資料」（2006年1月19日）（原出所）厚生労働省：所得再分配調査、総務省：全国消費実態調査、家計調査



¹指標の詳細については巻末 Appendix 参照のこと

調査によって所得の定義が異なるため、係数の値も大きく異なる。しかし長期的に見て、1980年代以降、徐々に高まる方向で推移していることが読み取れる。これは主に高齢化と世帯規模の縮小の影響²によるものと説明されている。

また、2006年のOECDの対日経済審査報告書では、労働年齢層の所得格差の国際比較が掲載されている。ジニ係数は14か国中5番目、相対的貧困率は17か国中2番目に位置するという。確かに日本は所得格差が大きく、相対的に貧困層の割合が高い国に属しているように見える。ただ、各国の所得統計の整合性や、指標の限界を考えれば、厳密な国際比較は難しいことに注意する必要があるだろう。

指標は確かに所得格差の広がりを示しているが、このことからだけでは昨年来からの格差議論の急激な高まりを十分に説明し切れていないと思われる。指標とは別の視点から、格差が注目された理由について考察したい。

2. 格差がなぜ議論されるか - 格差「感」と価値観

(1) 格差「感」が高まる背景

各種世論調査から国民の間に格差拡大の意識が強まっていることがわかる。賃金体系の変化や就職難などの個人の直接的な経験から、あるいは生活保護世帯の増加、年金保険料未納や給食費滞納の件数増加、要保護・準要保護児童生徒数の増加といった世相から、格差をより身近に感じやすい状況にある。複合的な要素から感じられる格差という意味で、本提言ではその意識を格差「感」と呼ぶ。

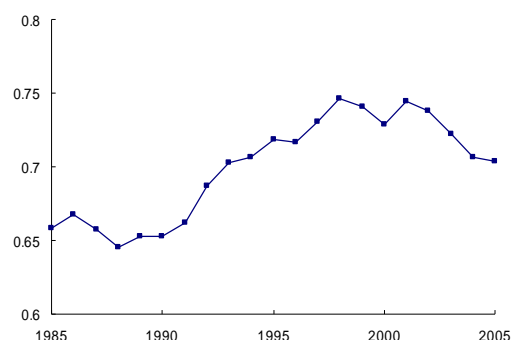
この格差「感」が強まる理由については、様々な仮説³が発表されている。本提言では、わが国が直面している大きな環境変化に注目したい。

「いざなぎ景気」を越え、戦後最長の景気拡大が続いている。新卒採用の活発化など明るい兆しもあるが、回復は緩やかで、多くの国民が実感するには至っていない。実際、労働分配率が低下を続けるなど、家計部門への波及の遅れが指摘されている。

企業の業績は好調といわれるが、グローバル化の中で、熾烈な競争を続けている。そのため、企業間の合従連衡や海外への生産拠点シフトなど経営合理化を通じた競争力の強化が課題となっている。企業としては、国内の労働コストの増加に慎重にならざるを得ないという事情がある。

図表2：労働分配率の推移

データ出典：国民経済計算年報（内閣府）
労働分配率は（雇用人報酬 / 国民所得）で計算



² 2002年の所得再分配調査（厚生労働省）では、99年から2002年の当初所得のジニ係数上昇について、世帯主の年齢構成の高齢化と世帯の小規模化による要因が約9割に上るといふ。

³ 平成18年度年次経済財政報告（内閣府）では「デフレの影響や全体の所得が伸びないことで格差に対して敏感になっている可能性」や「年功序列制に基づいた賃金制度が変化し、成果主義などの新しい賃金方式が導入され、横並びが崩れてきたこと」、「個別事例に基づく分極化が生じているとの認識が共有される」ことが例示されている。

長期の経済停滞を経て、大きな環境変化に直面する現状で、国民の格差「感」は強まらざるを得ない。しかし、この状況が続けば勤労へのインセンティブを後退させ、期待成長率の引き下げにもなるだろう。この格差「感」の払拭については後述する。

(2) 経済的格差を見る価値観

格差を考える場合、根底にある人々の価値観についても考慮しなくてはならない。公正な競争の結果としての格差については、経済活力の源泉として是認されるべきという価値観がある。我々は基本的にこの立場をとる。格差を負の側面からのみ取り上げ、批判する声も大きいですが、市場主義経済体制を選択するわが国では、格差全般が一概に問題とはいえない点にも注意が必要である。

しかしながら、政策対応が必要な格差があることは無論否定しない。先述の指標が表す格差拡大の中に、あるいは国民の間に蔓延する格差「感」を生み出す諸要素の中に、政策的に無視し得ない要素が含まれるか否かという点が問われよう。近年では、社会階層の固定化傾向や、所得格差によって機会（教育・職業）の平等が確保されていない可能性についての指摘が注目されている。今後の研究の発展や論議の深化が必要である。

3. 対応が必要な格差とは

格差は何らかの経済活動の結果として生じたものであり、その可否に関する価値判断を行う場合には、その格差を生んだプロセス・背景や、結果の推移に注目する必要がある。この文脈において、以下の三点は、格差が問題となる場合として、社会的にも合意を得ることが可能と考える。格差の是正策はこれらの考え方から出発して検討する必要がある。

(1) 機会の平等が確保されていないこと

格差が容認される前提は、機会の平等の確保である。しかし、そうではない場合には、アファーマティブ・アクション（ポジティブ・アクションとも、積極的改善措置）も是認されよう。政府の再チャレンジ推進会議の正式名称は“『多様な機会のある社会』推進会議”であり、機会の確保は政策の重点課題の一つである。規制改革会議の活動は、既得権を排し、参入機会の平等を確保するために行われている。一部に規制改革そのものが格差を拡大させたとの指摘があるが、これは不適切な批判といえよう。

(2) 不公正があること

健全な市場主義経済を営む上で、不公正な状態（例：均等な競争条件を欠いた状態）を放置して生じた格差や、あるいは不正行為によって発生した格差は、到底是認されない。市場主義経済体制において、競争を有効に機能させるルール・メイキングや監視機構が重視される理由は、市場の公正性・透明性を確保し、参加者から信頼を得るためである。

(3) 固定化すること

競争があれば勝者と敗者が生まれるのは必然であるが、その格差が固定化すると、逆に

⁴平成18年度年次経済財政報告では、社会階層の固定化傾向について「今のところ明確にはみられない」と否定しているが、固定化傾向があるとの主張は以前から根強く存在する。

社会の活力が失われかねない。その意味では、若年層の問題については、生涯賃金の格差拡大と、固定化を回避する観点からの検討が必要である。政策としては、学校における職業意識の涵養、職業訓練や所得再分配との関係が深い内容である。

ただし、個人所得課税や資産課税の強化による所得再分配については、能力を活用した結果として高い所得を持つ人間のやる気を削ぐ可能性や、分配される側のモラル・ハザード（道徳的危険）の問題を引き起こすことがある点には注意が必要である。働くことが真に困難な人を除き、「福祉から雇用へ」という観点で、積極的な就労を目指す自立支援策を中心に考えることが重要である。

・ 格差に対応する

1 . 持続的な経済成長を目指す

上記のような考え方から、格差にどのように対応していくべきであろうか。我々は、必要な対応を考える大前提として、経済の持続的な成長が欠かせないと考える。

その理由の第一は、経済成長によってパイが拡大することで、結果として全体の所得が底上げされ、格差「感」が緩和されると考えるからである。

第二は、経済が持続的に成長する下では、就業やビジネスの機会拡大もあるため、努力次第で「いつでも追いつける、あるいは逆転できる」という将来への期待が持ちやすいものとするからである。

第三は、財政健全化の観点からである。現在の財政状況では、弾力的な政策対応が難しい。財政再建のためには、持続的な成長が必要条件である。

我々は持続的成長に向けて、市場をより機能させ、わが国経済の体質を強化するような構造改革の継続を支持する。故に、現在一部で行われている反・構造改革としての格差論には与しない。痛みを伴う改革もあるが、将来のためには避けては通れない。

成長の原動力となるのは、イノベーションを通じた付加価値の高い事業の創造と成長産業としての確立である。一方では、規制改革を通じて産業構造の新陳代謝を加速することが必要である。雇用の吸収・拡大につながる高付加価値事業の創造に対して、企業経営者の役割は大きい。

もちろん、解決すべき格差の中には、経済成長だけでは解決が困難なものもあることは事実である。以下では、国民の格差「感」を増幅しないよう、具体的な施策について考える。

2 . 政策・制度によるサポート

(1) 再チャレンジ支援関連

安倍政権の「再チャレンジ支援総合プラン」は、幅広い分野を網羅し、支援対象および項目、克服すべき障害を明確にしている。

《再チャレンジ支援 抜粋》

- ・パートタイム労働法の改正：待遇的取り扱いの禁止
正規雇用への転換促進（努力義務）
- ・再チャレンジ支援寄附金税制の創設
- ・再チャレンジ創業の資金調達支援

2010年までにフリーター数の2割削減、テレワーカーを就業者人口の2割にするなどの意欲的な数値目標も設定されている。誰でも、何度でもチャレンジが可能な社会を創り上げる第一歩の政策として評価できる。今後は、行動計画の速やかな実施と、各施策についてのPDCAサイクルの実行が必要である。

「若者自立・挑戦プラン」（2003年）などにおいて、若年を中心とした雇用問題の解決のためにこれまで様々な制度が作られてきた。企業との関係でいえば、教育訓練と職業実習を組み合わせる職業的自立を促進する「日本版デュアルシステム」、また求人側と求職者側のミスマッチを予防するために3ヶ月間の短期雇用を行う「トライアル雇用」などである。しかしながら、企業側の政策認知度はそれほど高くない。再チャレンジプランは様々な施策が網羅されている故に、周知の問題が生じる可能性がある。効果的な実施を図るためにも、まずは政策の広報を徹底させることが肝要である。

今後の課題となるが、企業側にインセンティブを与えることによる問題解決も検討されるべきであろう。欧米では、例えば、若年失業問題に対して、一定の要件の下で給与を法定賃金より低く抑えることを認める政策⁵（米、英、仏）や、社会保障費の雇用主負担の減免・還付を認める政策⁶（仏）が行われている。

（2）セーフティ・ネット - 生活保護を中心に

国民に最終的な「安心」を保障するセーフティ・ネットの存在は重要である。今国会では、地域別最低賃金を定める際の、生活保護に係る施策との整合性への配慮を盛り込んだ最低賃金法改正案が提出された。国民から信頼されるシステムとして機能するためには、制度間の整合性や補完性といった観点からの検討が不可欠である。

生活保護制度について、被保護世帯が100万を突破し、年2兆円に上る国費が投じられているが、1950年の制定以来、抜本的な改正は行われていない。制度の運用については、福祉事務所の問題（審査・窓口対応など）や不適正な支給などが度々報じられている。また以前からの問題としては、健康保険と医療扶助との関係（医療扶助は自己負担なし）、課税最低限との関係（地域によって基準額が課税最低限を上回る場合あり）などがあり、整理すべき課題は多い。将来的には、米国などで採用されている生活保護と所得税を統合させるような仕組み（「負の所得税」の考え方⁷）の導入を検討する必要があるだろう。

⁵若年雇用促進策として特例として入職後一定期間に限り、最低賃金から10-20%程度低い賃金を適用。フランスの場合、養成訓練契約による訓練生は22-75%減額。

⁶一定の雇用契約の下で、政府から事業主に社会保険負担の軽減や補助金の支出が行われる。

⁷税制を通じた公的扶助制度。最低生活水準の所得に達しない世帯に差額を給付。就労インセンティブを阻害しない。米国では勤労所得税額控除（EITC）を所得税額が上回ると、その分還付が行われる。

(3) 教育関連 - 職業能力開発、職業意識の涵養、奨学金制度

職業能力の獲得という観点からは、就労前の学校教育での職業意識の涵養、キャリア教育の実践や、就労後のスキルアップの継続が重要である。

わが国では、新規学卒をそのまま企業が受け入れて、人材育成を行うという形が長く続いてきたために、このルート以外の職業訓練機会が少なかった。国や自治体の設立した公的な訓練機関はあるが、就職率はあまり芳しくない。若年雇用問題へ対応するためには、市場のニーズに合致した、エンプロイアビリティ(=就業能力)を高める実践的な能力や技能を取得できる訓練に見直す必要がある。職業訓練の一部は市場化テスト(官民競争入札)の対象となっているが、更なる官製市場の開放を通じて、より効果的な訓練が行われようになることが望ましい。

インターンシップは、学生が在学中に自分の専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を通じて職業意識を高める手段として、また、企業への理解を深める機会として、年々実施件数が増加している。今後は短期の就業体験ばかりではなく、高度な人材育成に資するような長期のインターンシップについて産・学で連携する余地がある。

高等教育には、生涯所得の増加や就業機会の拡大、失業リスク低下などが期待され、加えて社会人の再教育・再訓練の場としての機能が求められている。一方、わが国では受益者負担の原則から、その費用負担は軽くない。教育期間中の負担のあり方についても、セーフティ・ネットと同様に、制度間の整合性や補完性という観点から検討が必要である。

各種奨学金は、春秋に富む学生に勉学の機会を提供し、社会に有為な人材の育成に資するものである。大学によっては独自の奨学金制度や、あるいは金融機関と提携して教育ローンの利子補給制度を設けているところも多い。一方で、返還時の負担の重さを懸念する声も大きい。日本学生支援機構(旧日本育英会)の第二種奨学金(有利子)は基準が緩やかで取得しやすいが、低利ながら利子負担が発生する。負担の軽減策として返済時の利子相当額を税額控除する制度の導入や、将来的には卒業後の所得額に応じて返還金額が異なる所得連動型⁸の制度の導入などが検討されるべきである。

3. 企業の責務を考える - 非正規雇用を中心に

(1) 経営者のチャレンジが問われる

格差の中には、激しい競争環境下において経営の効率化を迫られる中で生じる問題もあり、市場に任せるだけでは解決が困難なものがある。他方、格差問題の解決のために、経済合理性に合わない政策が提案されても、企業側は基本的に受け入れ難い。もしそのような提案が法制化され、規制として従わざるを得ない場合、その歪みが社会に別の形で現れる可能性がある。安易な規制は企業の活力のみならず、社会にも悪影響を及ぼす可能性があることに留意すべきである。

非正規雇用は今やわが国の労働力の三分の一を占めるようになった。社会的にも働き方の一つとして認知されている。パート・アルバイトのような補助的業務を担う人材から、インディペンデント・コントラクターのような高度な職務を遂行する人材まで幅広く存在

⁸ 英国やオーストラリアなどで導入済み。両国共、返還金は税として所得から源泉徴収される(一定所得額以下の間は免除)。実質利率は0%(物価上昇分のみ課す)。

する。非正規雇用の問題は、主にその中間層で生じている。社会保障制度への加入の問題、処遇のあり方、キャリアアップの難しさ、いわゆるワーキング・プアの問題、雇用の不安定性、低い婚姻率といった問題が指摘されている。この状態を放置すれば、特に若年層の格差の固定が現実化する恐れがある。

企業側には従業員が望む多様な雇用形態の提供と、それに合わせた人材マネジメント能力が求められている。コスト削減だけが経済合理性を意味するものではなく、同時に従業員の能力発揮機会の拡大、モチベーション向上、高付加価値の財・サービスの提供に向けた組織作りといったことにも積極的に挑戦しなくてはならない。各企業によって事情が異なるため、以下に掲げる対応が困難な場合も多いと思われるが、企業側の取り組み次第で、格差問題に貢献できる可能性は高い。新しい試みには、リスクを伴う場合もあるだろうが、他社に先駆けることで、人材活用の面でリードできる場合もあるだろう。ここは経営者のチャレンジとリーダーシップの発揮が必要な部分である。

(2) 具体的な対応

正規・非正規の垣根として、賃金の問題がある。これはパフォーマンスに応じた報酬体系にすることで、格差を縮小することができるだろう。また、非正規雇用の正規雇用への転換制度の創設がある。企業側は一定の期間の働きぶりを見て、その人となりを判断することが可能であるし、働く側の意欲を高めることを考えれば、双方にメリットのある制度となる。他方、従業員全体のモビリティを高めるような、より本格的に雇用の多様化に対応するためには、長期勤務の正規雇用を前提とした税制（退職金税制）や社会保障（厚生年金、雇用保険）のあり方についても検討が不可欠となる。

正規・非正規に係らず、OJT、OFF-JTの実施は、質の高い業務やサービスの提供につながるばかりではなく、個人のエンプロイアビリティを高めることにもなる。能力開発にあたって、雇用保険加入労働者・適用事業主は、公的助成（教育訓練給付、キャリア形成促進助成金など）を受けることができるが、非正規の場合には、加入していないケース⁹も多いと推測される。政策の空白域についての早急な検討と対応が必要である。

採用段階の改革が、労働市場としての機能を高め、格差問題に貢献する可能性がある。例えば、人物本位・実力本位での採用がさらに進むことになれば、機会の平等に資することにもなる。また、通年採用を実施する企業が増加しているが、これは企業側には年間を通じて不足人員の補充や、多様な価値観を持つ人材の導入できるメリットがある。加えて、労働市場全体で見れば、新卒採用の偏重が是正され、よりオープンな市場にするという効果がある。また、採用に際して、企業側が職務内容や範囲を明確にし、求める能力と資質を明確化することも、雇用のミスマッチを抑制することにもなる。

(3) その他留意点

企業は社会に参加するメンバーであり、それに伴う責任を持つというCSRの考え方が急速に広まっている。これはコンプライアンス（法令遵守）よりも幅の広い概念であり、社会に対する積極的な貢献も含まれる。格差問題についてもこの視点から何か取り組むこ

⁹ 事業所側の未加入ケースは、適用基準の理解不足による未手続きなど。働く側で未加入のケースは、対象外の場合（例：週所定労働時間が20時間以下のパートタイマー、請負（個人事業主））など。

とができるだろうか。

例えばNPO活動への参画・協力というような形で、何らかの「機会」を提供し、社会に対する責任を果たすことができるだろう。影響力は限定的で、手法としても迂遠かもしれないが、社会への富の還元というフィランソロピー的な考え方の浸透は、格差の縮小よりも、むしろ格差「感」の軽減に資する可能性がある。このような、官を経由しない所得再分配が円滑に推進されるため、寄付金の優遇税制が受けられる認定NPOの基準緩和などの環境整備が課題としてあげられる。

． おわりに

格差問題の検討と対応は、今後のわが国の経済体制を考える上での試金石となる。今日に至るまで市場主義経済体制が支持されてきたのは、効率性の観点のみならず、自らが生み出す諸問題を克服しながら、社会を豊かにする方向で進化・発展を遂げてきたからである。格差の問題も、議論を整理した上で、対応していくことが重要である。

格差を巡る議論はまだ混乱を続けている。一部には「市場主義」と「社会民主主義」の間の原理的な論争といった趣も見られる。我々は、構造改革の継続と市場主義の貫徹が必要と考えているが、一方で、経済の効率性は実現できたとしても、公平性まで実現できるとは限らないことを承知している。経済は基本的に人間のためにあることを考えれば、経済効率性の向上と公平性の確保の両立を、我々経営者側も目指すべきである。

以 上

Appendix：所得格差を示す指標について

1. 相対的貧困率

解説

OECD報告書の場合、中位所得の50%以下の世帯が占める割合。(調査によって60%基準など様々な基準が用いられる。)

特徴、問題点など

中位所得水準に所得分布が集中するという格差が小さいケースでも、相対的貧困率は高い数値になり得る。

2. ジニ係数

解説

所得分布などの不平等度を表す指標。0から1の間の数値で示され、1に近づくほど格差が大きい。

特徴、問題点など

利用する所得データによって係数が大きく変動する。

単身世帯のジニ係数は高まる傾向(世帯人員による所得の変動)。

比較のために、世帯所得を世帯員数の平方根で除し、個人ベースの「等価可処分所得」が用いられることが多い。

OECD 対日経済審査報告書 2006 年版より(労働年齢人口の等価可処分所得での比較)

相対的貧困率			ジニ係数(100倍)		
1	米 国	13.7	1	米 国	34.6
2	日 本	13.5	2	イタリア	34.5
3	アイルランド	11.9	3	ニュージーランド	33.0
4	イタリア	11.5	4	英 国	31.9
5	カナダ	10.3	5	日 本	31.0
6	ポルトガル	9.6	6	カナダ	30.5
7	ニュージーランド	9.5	7	オーストラリア	29.5
8	英 国	8.7	8	ドイツ	27.2
9	オーストラリア	8.6	8	フランス	27.2
10	ドイツ	8.0	10	ノルウェー	26.0
11	フィンランド	6.4	10	フィンランド	26.0
12	ノルウェー	6.0	11	オランダ	25.0
12	フランス	6.0	13	スウェーデン	24.2
14	オランダ	5.9	14	デンマーク	22.6
15	スウェーデン	5.1			
16	デンマーク	5.0			
17	チェコ	3.8			

いずれも数値は2000年の値。ただし、

1999年：オーストラリア、オーストリア、ギリシャ

2001年：ドイツ、ルクセンブルク、ニュージーランド、スイス

2002年：チェコ、メキシコ、トルコ

1995年：ベルギー、スペイン

データ現出所：Michael Förster and Marco Mira d'Ercole (2005)

“Income Distribution and Poverty in OECD Countries in the Second Half of the 1990s”

OECD SOCIAL, EMPLOYMENT AND MIGRATION WORKING PAPERS No. 22

日本のデータは厚生労働省の「国民生活基礎調査」を利用

格差を考える委員会

(敬称略)

委員長

齋藤博明 (TAC 取締役社長)

副委員長

小幡尚孝 (ダイヤモンドリース 取締役社長)

齋藤聖美 (ジェイ・ボンド証券 取締役社長)

松島正之 (クレディ・スイス証券 シニア エグゼクティブ アドバイザー)

森正勝 (アクセンチュア 取締役会長)

森川智 (ヤマト科学 取締役社長)

委員

伊藤守 (毎日コムネット 取締役社長)

井上輝一 (豊田合成 顧問)

井上秀一 (東日本電信電話 相談役)

浮田武家 (アヴァンティスタッフ 取締役会長)

小澤啓一郎 (民間放送教育協会 評議員)

柿本寿明 (日本総合研究所 シニアフェロー)

柏木斉 (リクルート 取締役社長)

神谷国広 (日立オムロンターミナルソリューションズ 取締役会長)

木川眞 (ヤマト運輸 取締役社長)

木曾健一 (ユニゾン・キャピタル パートナー)

北中誠 (小田急電鉄)

河野栄子 (リクルート 特別顧問)

小林恵智 (インタービジョン 取締役会長)

佐伯弘文 (神鋼電機 取締役社長)

柴田稔久 (日本アイ・ビー・エム 顧問)

渋澤健 (シブサワ・アンド・カンパニー 代表取締役)

須田 美矢子	(日本銀行 政策委員会 審議委員)
藺口 穰	(巴川製紙所 相談役)
高井 伸夫	(高井伸夫法律事務所 所長)
竹尾 稔	(竹尾 取締役社長)
長岡 聰夫	(日本航空インターナショナル 顧問)
中村 明	(ASK PLANNING CENTER 取締役会長)
南原 晃	
西塚 英和	(日本航空 顧問)
根岸 康二	(キックマン 常務執行役員)
野々山 徹	(大陽日酸 社友)
野村 邦武	(富士重工業 社友)
芳賀 日登美	(フラリック 取締役会長)
早川 恒雄	(千葉銀行 相談役)
原 洋二	(千歳電気工業 取締役社長)
廣岡 和繁	(ルネサンス 取締役専務執行役員)
廣瀬 修	(サーベラス ジャパン 経営諮問会議 副会長)
船山 隆壽	(清水建設 常務執行役員)
古田 英明	(縄文アソシエイツ 代表取締役)
星 久人	(ベネッセコーポレーション 執行役員)
益子 隆	(JALブランドコミュニケーション 特別顧問)
益山 邦彦	(ピップトウキョウ 取締役副会長)
松方 康	(三井住友海上火災保険 常任顧問)
村上 雅彦	(ロンバー・オディエ・ダリエ・ヘンチ・ジャパン 取締役社長)
目崎 八郎	(アフラック (アメリカファミリー生命保険) シニア アドバイザー)
若山 健彦	(アセット・インベスターズ 取締役社長)
涌井 洋治	(日本たばこ産業 取締役会長)

以上48名