

新型コロナウイルスの感染が世界的に拡大している。感染拡大防止が最も効果的な経済対策ではあるが、経済政策面では、財政金融政策をどう用いるかが焦点となっている。

米エール大学名誉教授の浜田宏一氏（週刊ダイヤモンド3月28日号）は、感染拡大の影響は景気循環とは別問題なので、マクロ政策ですべてに全部、回復させるのは難しいから、まずは不安心理や不透明感からくる無用な混乱などの拡大を防ぐのが重要と説く。金融政策で、間接的ではあれ、市場の不安心理を抑えることはできる。ただ、どの国も金利を下げたり、量的緩和を進めたりするので、為替切り下げ競争のようになるとみる。浜田氏は、変動相場制の下ではそれはやむを得ず、各国が自国にとって最適な金融政策を採用する形で自由放任主義的にするのが世界経済にとって最も望ましいとの結論を導く。緊急事態に財政赤字が心配だとか、将来世代の負担が増えるといった議論は意味がないと断じる。

東京大学特任教授の河合正弘氏（日経ヴェリタス3月22日号）は、新興国のコロナ対策や金融危機防止のためにも、国際政策協力が不可欠と主張する。ただ、感染が拡大している現状では、財政金融政策は、感染への不安から人の移動や外出が制約されて、消費や投資の活性化につながらず、有効需要を刺激する効果は限られると読む。財政



浜田宏一氏



エミ・ナカムラ氏



アセモグル氏



水町勇一郎氏

コロナ危機への対応 提言

金融政策は、他方で、感染終後の経済回復を促す上で決定的に重要とみる。休業補償や所得補償、本来健全な企業が経営破綻しないような資金繰り支援などで、感染終後の早期の経済回復が期待できる。一時的な消費税率の引き下げは避けるべきだと主張する。いったん引き下げると、再度の引き上げは政治的に極めて難しくなり、

社会保障財源が細ると懸念を示す。公的部門の医療支出とインフルエンザの死亡率の関係性から、今般の対応に新たな示唆を得るのは、早稲田大学教授の野口晴子氏（3月17日付経済教室）である。両者の相関関係から、政府医療支出が多ければ、死亡率は下がるといふ。しかし、政府医療支出を増やしても、新型コロナ感染への対応に

苦慮する国もある。財政上の理由から医療供給体制に課題があっても、科学的根拠に基づき、重篤度に応じ、緊急性の高い患者を優先的に処置するトリアージを徹底することで、死者を減らせるかもしれない。トリアージは、日本を含め、感染爆発が発生するかどうかの瀬戸際にある国々の命運を分ける可能性があると指摘は示唆深い。

民主社会主義、米の救世主か

近年、日米欧でインフレ率が上がり、それも影響して中央銀行がより緩和的な金融政策を採り続けた結果、目下の経済収縮に対して金融緩和と政策の余地が限られてしまった面がある。な

米民主党の大統領候補選で注目される民主社会主義。これは、北欧の福祉モデル（社会民主主義）と大違いである点を指摘するのは、米マサチューセッツ工科大学教授のダロン・アセモグル氏（週刊東洋経済3月28日号）である。スウェーデンでは、中央集権的な賃金決定が重要な柱だ。賃金は産業別の労使交渉で決まり、労働市場に流

動性をもたせ、分厚い社会保障を用意し、職業訓練や公教育に投資する。それでいて、企業を競争にさらすので市場経済型の体制といえる。企業は生産性を上げないと利益を伸ばせない。他方、民主社会主義は、市場経済は本質的に不公平で救いがたいと捉える。生産手段の私的所有を打ち砕かない限り、変革はなしえないと唱える。企業の経営を従業員や政府の手に委ねるといふ経済の民主主義を目指すから、旧ソ連とは違つと力説する。米国の民主社会主義の主張者は、欧州の社会民主主義を手本として引き合いに出すが、市場を規制するか市場を乗っ取るかで似て異なるものという。

個を生かす職場に転換せよ

働き方改革関連法に伴う労働規制の変更が4月に施行される。主に、中小企業での時間外労働の上限規制強化と、大企業での同一労働同一賃金の実施である。同一労働同一賃金といっても、欧州ほど厳格なものではないが、非正社員と正社員の労働条件について不合理な格差を禁止するものである。この改革は経済とリンクした改革であり、この動きに追従し、同一労働同

一賃金を実現できなければ企業の成長はないと断じるのは、東京大学教授の水町勇一郎氏（週刊エコノミスト3月3日号）である。これまでの日本の慣行では、正社員は、拘束的な働き方を強いられる半面、雇用や賃金が安定していた。非正社員は、拘束的な働き方を強いられずに済むが、雇用や賃金が不安定だった。同一労働同一賃金で、正社員の待遇を下げずに非正社員の待

遇を改善するには、企業は大きな原資を必要とする。待遇格差を残すと今後訴訟のリスクを負う。優秀な人材を集めてそれぞれが潜在能力を発揮できる職場にすることを求めている。日本では、仕事の熱意を示すエンゲージメントが低いことを問題視するのは、法政大学教授の石山恒貴氏（週刊エコノミスト3月24日号）である。日本人が集団の調和を重視するためポジティブな感情を表に出さないなどが理由という。部下に口答えさせず確実に業務を遂行させる上司のマネジメントは、典型的だ。部下が上司の言うことに逆らわなくなれば、上司はその状態を心地よく感じ、変えていく動機が乏しくなる。エンゲージメントを高めるには、企業のマネジメントを「個人の強み」を最大限に生かすものへと切り替えていくこと、と石山氏は説く。