

RIETI

Highlight

リエティ・ハイライト

2012
SPRING

39

特集

人材の育成と 活用・処遇を考える

政策シンポジウム

賃金・処遇改革と『ポスト3.11』の雇用・労働政策

RIETI



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人
経済産業研究所

CONTENTS

Highlight TOPICS

1

特集

2

人材の育成と活用・処遇を考える

Column

3

RIETI政策シンポジウム「賃金・処遇改革と『ポスト3.11』の雇用・労働政策」の狙いについて

鶴 光太郎SF/PD

SYMPOSIUM

4

RIETI政策シンポジウム

賃金・処遇改革と「ポスト3.11」の雇用・労働政策

Non-Technical Summary

13

日本人の引退プロセス:「くらしと健康の調査」(JSTAR)による新たな知見

市村 英彦FF 清水谷 諭CF

14

派遣労働は正社員への踏み石か、それとも不安定雇用への入り口か

奥平 寛子 大竹 文雄 久米 功一 鶴 光太郎SF/PD

15

雇用保護は生産性を下げるのか—

「企業活動基本調査」個票データを用いた分析

奥平 寛子 滝澤 美帆 鶴 光太郎SF/PD

16

日本の労働市場における男女格差と企業業績

Jordan SIEGEL 児玉 直美CF

16

多次元人的資本投資のモデル:
不確実性のもとでの特定方向への投資と一般投資

市田 敏啓

Research Digest

18

高等学校における理科学習が就業に及ぼす影響
—大卒就業者の所得データが示す証左—

西村 和雄FF

22

人的資本と生産性 森川 正之 副所長

BBL 開催報告

26

企業のパフォーマンスと女性の人材活用やWLB推進との関係:
RIETIの企業調査分析から見えてきたこと

山口 一男VF

通商産業政策史

30

通商産業政策史シリーズ
第5巻「立地・環境・保安政策」

武田 晴人FF/PD

BBL 開催報告

32

オリンパス・大王製紙事件から日本の企業統治の将来を考える

宮島 英昭FF

Column

35

「再生可能エネルギー 元年」 大橋 弘FF/PD

36

「貿易自由化と所得格差」 清田 耕造FF

37

「知識を世界に求め、世界で活用する」 長岡 貞男FF/PD

RIETI Books

38

「企業法」改革の論理 インセンティブ・システムの制度設計 書評:松島 茂

Fellow Interview

40

フェロー紹介:松田 尚子 F

DP

41

ディスカッション・ペーパー (DP) 紹介

BBL

41

BBLセミナー開催実績

略語

PD: プログラムディレクター
SF: シニアフェロー (上席研究員)
F: フェロー (研究員)
FF: ファカルティフェロー
CF: コンサルティングフェロー

VF: ヴィジティングフェロー
VS: ヴィジティングスカラー
RAS: リサーチアシシエイト
RA: リサーチアシスタント

発行: 独立行政法人 経済産業研究所 (RIETI)
〒100-8901 東京都千代田区霞が関 1-3-1
URL: <http://www.rieti.go.jp>

お問い合わせ: 広報・編集
Tel: 03-3501-1375 Fax: 03-3501-8416
e-mail: pr-general@rieti.go.jp
ISSN 1349-7170
デザイン・印刷: 株式会社 廣済堂
※本紙掲載の記事、写真等の無断複製、複写、転載を禁じます。

① 開催回数700回超、政策議論高まるRIETI BBLセミナー

RIETIでは、昼の時間帯に、さまざまな政策について政策実務者、アカデミア、産業界、ジャーナリスト、外交官など有識者とのディスカッションを行うBBL (Brown Bag Lunch) セミナーを開催している。2001年のRIETI発足以来の開催回数は700回を超えた。

講演者のバックグラウンドと取り上げるテーマは非常に幅広く、最近半年に限ってみても、RIETI所属の**山口一男 VF** (⇒本号 p26 ~で紹介)、**宮島英昭 FF** (⇒本号 p32 ~で紹介)、や**山下一仁 SF** (キャノングローバル戦略研究所 研究主幹)「TPPの論点—TPPお化けの正体と農業再生」、また**通商産業政策史シリーズ**として**橘川武郎 FF** (一橋大学大学院商学研究科教授)、**金 容度** (法政大学 経営学部教授)、**高倉成男 SF** (明治大学法科大学院教授 / 鈴榮特許総合事務所・弁理士)らの講演があり、さらに外部講師として、**手嶋龍一** (外交ジャーナリスト・作家)「インテリジェンス戦争の十年—9・11テロから3・11事件へ」、**原田泳幸** (日本マクドナルドホールディングス(株) 代表取締役会長兼社長兼 CEO)「マクドナルドの経営改革」、**西村周三** (国立社会保障・人口問題研究所 所長)「医療・介護が産業として成長するための条件」、**坂根正弘** (コマツ 取締役会長)「ダントツ経営: ~代を重ねるごとに強くなる会社~」~日本国籍グローバル企業に自信あり~」など多様だ。

また、国外の有識者の講演も多く、2011年11月にカナダ

連邦政府の**ジョー・オリヴァー天然資源大臣**が「世界のエネルギー超大国としてのカナダの台頭」について、また、2012年1月にはASEANの**スリン・ピッサワン事務総長**が、"ASEAN and Regional Integration"と題しASEANと日本のこれまでと将来に関する講演をそれぞれ行い、活況を呈した。(文中敬称略)

会場スペースの制約もあり、現状は非公開ですが、セミナーの概要や配付資料などは、<http://www.rieti.go.jp/jp/events/bbl/index.html> でご覧頂けます。



ASEAN スリン・ピッサワン事務総長

② 九州経済産業局と共催で“経済産業講演会”を開催

日本の経済が活力を取り戻すためには、地方の企業が輸出や直接投資といったグローバル化を通じて、世界の技術や活力を取り込み、生産性向上や国際競争力強化を図ることが一層重要となっている。こうした問題意識の下、RIETIは九州経済産業局、九州経済国際化推進機構と共催で、2012年2月15日に「経済産業講演会〜グローバル経済と企業経営〜」を福岡(博多市)で開催した。

九州経済産業局・瀧本局長の開会挨拶に続き、講演Ⅰの「経済成長の鍵〜グローバル化と産業集積〜」において戸堂康之 FF (東京大学) が講演し、長期的な経済成長の源泉は「技術」の進歩、言い換えれば「知恵の創造」にあり、そのためには、多様な人が集まって考えることが大切で、「産業集積(地域内のつながり)」や「グローバル化(海外とのつながり)」が経済成長にとって重要となるとの考えを示した上で、特に九州地域に対しては、地理的に近い東アジアだけでなく、成長率が上がっている南アジアや中央アジア、さらにはアフリカ

まで広げてつながりを深めてもらい、今後、九州らしい世界とつながった産業集積で飛躍的な成長を実現していただきたいと述べた。当日は、各企業や経済団体、大学、行政関連などから当初定員を超す130名超の参加があった。



戸堂康之 FF (東京大学)

人材の育成と 活用・処遇を考える

国土面積も小さく、天然資源も必ずしも豊かとはいえない日本にとって、最も重要な資源である「人」。少子高齢化の進展や、激化する国際競争、震災からの復興など、眼前に山積する課題を乗り越え日本経済の再生を図るための根本である「人材・労働者」の問題について、その育成や活用・処遇のあり方など、RIETI が多面的に取り組んできた研究成果の一端を紹介する。

Column

RIETI 政策シンポジウム 「賃金・処遇改革と「ポスト3.11」の雇用・労働政策」の狙いについて
鶴 光太郎SF / PD

SYMPOSIUM

RIETI 政策シンポジウム
賃金・処遇改革と「ポスト3.11」の雇用・労働政策

Non-Technical Summary

日本人の引退プロセス:「くらしと健康の調査」(JSTAR)による新たな知見
市村 英彦FF 清水谷 諭CF

派遣労働は正社員への踏み石か、それとも不安定雇用への入り口か
奥平 寛子 大竹 文雄 久米 功一 鶴 光太郎SF / PD

雇用保護は生産性を下げるのか—「企業活動基本調査」個票データを用いた分析
奥平 寛子 滝澤 美帆 鶴 光太郎SF / PD

日本の労働市場における男女格差と企業業績
Jordan SIEGEL 児玉 直美CF

多次元人的資本投資のモデル:不確実性のもとでの特定方向への投資と一般投資
市田 敏啓

Research Digest

高等学校における理科学習が就業に及ぼす影響
大卒就業者の所得データが示す証左
西村 和雄FF

人的資本と生産性 森川 正之 副所長

RIETI 懸念報告

企業のパフォーマンスと女性の人材活用やWLB推進との関係:
RIETIの企業調査分析から見てきたこと
山口 一男VF

COLUMN

RIETI 政策シンポジウム 「賃金・処遇改革と『ポスト 3.11』の雇用・労働政策」の狙いについて

鶴 光太郎 SF / PD TSURU Kotaro

筆者は 2007 年から RIETI において「労働市場制度改革」プロジェクトのリーダーを勤めており、2011 年 12 月 2 日（金）に開催した同「賃金・処遇改革と『ポスト 3.11』の雇用・労働政策」は同プロジェクト関連では 4 回目の RIETI 政策シンポジウムとなった。その概要は以下の特集をご参照していただくとして、本稿では本シンポジウムの狙いについて簡単に解説してみたい。

まず、2011 年に日本経済を大きく揺るがしたのはいうまでもなく「3.11 東日本大震災」であった。RIETI では大震災の影響や政策対応が大きな研究テーマになり、雇用・労働の分野も例外ではなかった。ただ、客観的な分析、政策対応への評価を行うためには一定の期間の経過も必要である。震災後、約 9 カ月を経て、実際の政策に携わった政策担当者、労使関係者、学者などがパネルディスカッションを通じてできるだけ忌憚ない議論ができる場を作りたいというのが第 1 の狙いであった。

第 2 の狙いはともすれば、大震災への対応に目が奪われがちの中で、雇用・労働の抱える構造問題にしっかり向き合うことである。日本が未来に向けて取り組まなければならない課題は「3.11」の前後では何も変わっていない。復興・復旧への緊急性が日本の抱える構造的な問題への対応から逃げる口実を与えることになれば、まさしく、日本は大震災で「沈没」しかねない。シンポジウムのタイトルに「ポスト 3.11」という言葉を使い、「大震災後」という表現を用いなかったのは、単に大震災への対応に追われるべきではない、「3.11」を「忌まわしい過去」ではなく輝かしい未来に向けた「ターニングポイント」にしたいという強い思いがあったからだ。

RIETI の「労働市場制度改革」プロジェクトでは、労働時間、非正規雇用を始め広範囲にわたって雇用・労働の制度的、構造的問題を扱ってきたが、その中でこれまで十分にカバーできなかったが、特に、重要性の高まっているイシューとして、賃金・処遇改革を是非取り上げたいと考えた。

なぜなら、今回の大震災を乗り越え、未来に向けて日本の新しい成長フロンティアを切り開いていくための根本的な力ぎは「人の

力」であり、人材力・人的資本の蓄積・活用のためには、労働者のインセンティブ、努力、能力開発を引き出すような賃金・処遇システムが重要であるからだ。また、こうした賃金・処遇改革は、非正規雇用のみならず、日本的雇用システムが変容する中で、正規雇用にとっても重要な課題であるともいえる。

賃金・処遇を巡っては大きく分けて以下のように 4 つ論点がある。第 1 は、2000 年代に入ってからマクロでみた賃金低迷である。単にデフレだから賃金が低迷しているというよりも、リーマンショック前までに景気の影響を上回って労働分配率が低下してきたことは見逃せない。第 2 は、日本的雇用システムの変容の影響である。シンポジウムの川口氏（FF）の報告でも示されているように正社員の勤続年数別賃金プロファイルの傾きが緩やかになってきている。かつての「給料はがんばり続ければ確実に上がっていく世界」から「給料は必ずしも上がらない、下がることもある世界」に変わってきているのだ。その場合、従業員との信頼関係や彼らの動機付けをいかに再構築するかが大きな課題となっている。第 3 は、正規・非正規雇用の賃金・処遇格差である。特に、筆者（鶴）や水町氏の報告にもあるように、非正規雇用の雇用不安定への補償、合理的理由のない不利益取扱い禁止原則の導入などが検討課題となる。第 4 は、正規雇用の多様化と処遇の見直しである。これには勤務地限定、職種限定といった正社員の多様化のみならず、山本氏の報告にもあるようにワークライフバランスを実現するために他の処遇をどのように取り扱うかという問題も含んでいる。

このようにみると賃金・処遇の問題といってもかなり多岐にわたり、また、日本経済の再生の根本にかかわる課題であることがご理解いただけたのではないと思う。本シンポジウムはその課題解決のための第一歩であり、RIETI のプロジェクトとして引き続き分析を深めて行きたい。



SYMPOSIUM

RIETI政策シンポジウム

賃金・処遇改革と
「ポスト3.11」の雇用・労働政策

2011年12月2日開催

従来の日本的雇用システムが変容する昨今、賃金・処遇改革は、これからの日本を支えていく人材を育成・活用していく上で、重要な課題だ。いわゆる正規雇用・非正規雇用それぞれについて、処遇を改善することはできるのだろうか。未曾有の大災害であった3.11以降、日本の雇用環境が新たな問題に直面する中、未来を切り開く多様な人材を輩出することはできるのだろうか。そうした問題意識のもと、RIETIでは、2011年12月2日にシンポジウム「賃金・処遇改革と『ポスト3.11』の雇用・労働政策」を開催、学界・政策担当者・企業・労働組合から有識者を招いて、賃金・処遇改革と大震災後の労働政策について議論した。

報告（総論）

鶴 光太郎 SF/PD

シンポジウムのねらい

今回、なぜ賃金・処遇改革を扱うのか。政府は「新成長戦略」に、非正規雇用の処遇問題への対応を盛り込んでいる。これに対応し、厚生労働省は審議会・研究会を開催、2011年（度）末までに「非正規雇用ビジョン」を策定予定である。



このような賃金処遇システムの改革は、正規雇用にとっても重要な問題である。

雇用情勢の現状

被災地を除いた全体の雇用情勢は、非正規雇用や雇用調整のデータを見ると、2008年のリーマンショックにより落ち込んだものの、現在は回復しつつある。被災地についても、4～6月には雇用保険受給者増加・新規求人倍率低下が顕著だったものの、数字上は夏ごろから回復基調が明確である。

大震災後の雇用・労働政策について

震災後の雇用政策は、非常に包括的かつ迅速な対応で、評価できる。しかし、雇用保険・雇用調整助成金の拡充は、緊急措置が恒常化してしまうという懸念がある。また本来は公費を使うべきではないかという議論もある。マッチングを考慮すると、労働移動の促進も考えなければならない。ハロー

ワークも今回活躍したが、人材ビジネスにも活用の余地があるのではないか。

賃金・処遇改革の論点

こうした現状を踏まえた上で、賃金・処遇改革には、4つの論点がある。1点目は、マクロレベルで見た賃金低迷、労働分配率の低下である。2点目は、日本的雇用システムの変容をどう考えるか、という点である。年功賃金のフラット化、職能給から職務給・役割給への変更という問題である。3点目は、正規雇用と非正規雇用の賃金・処遇格差、4点目は正規雇用の多様化である。

正規・非正規雇用の賃金格差

正規・非正規の賃金ギャップは見かけ上は20～40%程度だが、個人の属性を取り除くと、10～20%程度に縮まる。このギャップの理由としては、非正規労働者に何らかの事情（例：地理的制約）がある可能性や、正規雇用には突発的な残業・転勤・配置転換という暗黙の契約があり、それが賃金を上乗せしている可能性がある。

転勤・不安定雇用に対する補償

RIETI「第5回派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」では、労働者が転勤・異動や不安定雇用に対して、どの程度の補償を求めるかという調査を行なっている。転勤・異動に対する最低補償率の平均は26%であった。補償率が50%を超えても転勤・異動はしない、という人も非常に多い。パート・アルバイトでは補償率が高い一方、製造業派遣では低いなど、実際の契約形態による違いも見られた。不安定雇用（短期契約）に対する最低補償率の平均は20%で、こちらも契約社員は高いなど、契約形態による違いが見られた。

賃金関数の推定では、パートの賃金が低く、かつ経験年数が影響を与えないということが示された。政策的には、契約終了時に賃金の一定割合を支払うという仕組みの設定や、合理的理由のない不利益取り扱い禁止原則の導入が望まれる。

第1部 賃金と処遇 (経済・経営学からのアプローチ)

「賃金から見た日本的雇用システムの変容」

川口 大司 FF (一橋大学大学院)

日本型雇用慣行と賃金

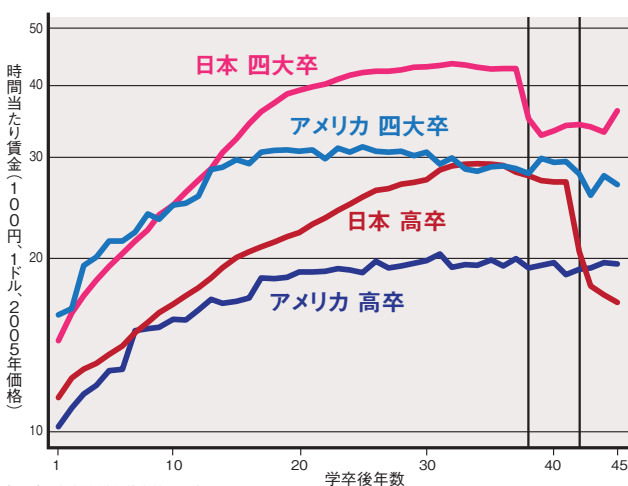
80年代の多くの研究により、日本はアメリカと比べて、賃金プロファイルの傾きが急であることが発見された。バブル崩壊後の90年代半ばから、賃金プロファイルがだんだん平坦化したといわれるようになった。日米の差は現在ではなくなったのだろうか？ 直近の、2005～8年のデータを使用し、日米の賃金構造の比較を行うと、アメリカでは学卒後10～15年たつと賃金の伸びがなくなる一方、日本では、傾きは緩やかになるけれども、賃金は定年まで上がっていくという違いが見られた。現在でも、アメリカと比べ、日本の賃金は年功的な性格を持っている。



なぜ日本の賃金プロファイルは急なのか

日本の賃金プロファイルはなぜ急なのだろうか。技能蓄積

日米賃金 学卒後年数プロファイル2005～2008年 (男性)



のインセンティブ付けをしている、後払い賃金により努力を引き出す、といった仮説があるが、どちらも長期勤続が前提となっている。実際の転職行動や平均勤続年数のデータを見ると、日本は勤続年数が長いことがわかる。賃金と勤続年数の関係を見ると、この傾きも日本のほうが大きい。

企業特殊的人的資本とボーナス

企業特殊的人的資本が蓄積されていると、解雇によって企業・労働者ともに大きな痛みを受けることになる。このため、企業が厳しい状態のとき、ボーナスを下げて対応するという手段がとられる。データを見ると、高卒よりも大卒のほうが、また勤続年数が長いほどボーナスが年収に占める割合が高く、企業特殊的人的資本の重要度・蓄積度合いとボーナスに関係があることが伺える。

賃金プロファイルの最近の変化

勤続年数と賃金の関係について、1989年と2008年の20年間にどのような変化があったかをデータから確認する。ただし、この20年間では出生率の低下による人口構成変化、及び非正規雇用の急激な増加が見られるので、それらを考慮に入れて分析する。分析の結果、賃金プロファイルの傾きは、この20年で、大卒は半分、高卒も大幅に下落しており、日本型雇用慣行に大きな変化があったといえる。

今後はどうなるのか？

賃金プロファイルが再度急になるということは考えにくく、古き良き過去に帰ることは難しいだろう。今後、転職がより一般的になっていくだろうし、それを前提とした制度設計が必要である。ただし、それでもアメリカと比べると日本の雇用慣行は残っており、そこには良さもある。もっと雇用を流動化させるべきだとの考え方は、極端だと思われる。

「ワークライフバランスに対する賃金プレミアムの検証」

山本 勲 准教授 (慶応義塾大学)

近年、企業はワークライフバランス (以下 WLB) が取れる環境を整備すべきだと多々いわれている。しかし、経済合理性が無ければ WLB は導入しにくい。WLB が企業の業績や生産性を高めるのであれば、既にほとんどの企業で導入さ



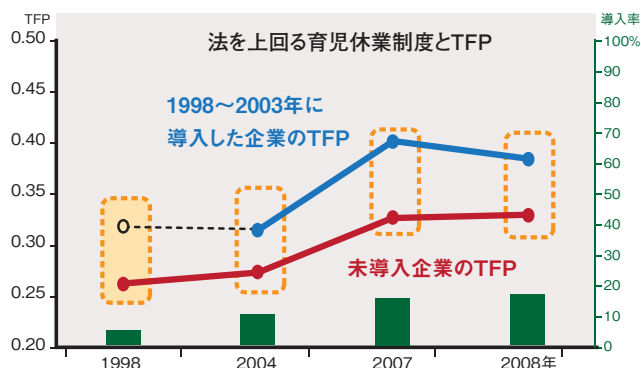
れているはずである。しかし、効果がなくとも、WLB の費用の一部を労働者が負担する、という補償賃金仮説の考えをとることもできる。

ワークライフバランスと企業の生産性

日本における WLB 施策と企業業績に関する研究は、両者に正の相関があることを示している。しかしそれは、業績や潜在的成長力が高い企業が WLB 施策を導入しているのであって、WLB 施策が企業業績に影響を与える、という因果とは逆の因果性を示しているかもしれない。

山本・松浦（2011 RIETI DP）では、パネルデータを用いて逆の因果性を考慮している。説明変数には、従来の売上・利潤ではなく全要素生産性（TFP）を使用している。推計結果は、全体では WLB 施策が TFP に影響を与えるという因果関係を示していない。しかし、中堅大企業・製造業・労働の固定費が大きい企業・女性を活用している企業では効果があるという結果が得られている。中小企業でも労働保蔵が大きい企業・正社員比率の高い企業では一部の WLB に施策に効果が見られるが、負の効果が見られるケースもあり、慎重な見極めが必要である。

WLB施策の導入とTFPの推移（例）



TFPは導入企業のほうが高水準。ただし、導入前からTFPの水準は高く、導入後の伸びは変わらない
※「逆の因果性の可能性」

ワークライフバランスと労働者の処遇

処遇をパッケージとして考える補償賃金仮説を WLB に照らし合わせていうと、WLB 施策が導入されていれば賃金は低くてもよく、逆にいうと未導入ならば賃金は高くする、ということになる。

この仮説を直接的に検証した黒田・山本（2011 未定稿）では、説明変数に WLB 施策を入れた賃金関数の推計を行なっている。内外の先行研究の結果はまちまちである。補償賃金仮説は労働移動が無ければ成立しにくい、という点には留意が必要である。

推計結果は、逆の因果性を取り払った固定効果推計では、フレックスタイム制は男性にのみ 4～10% の負の効果を持つことがわかった。転職者や中小企業の労働者は補償賃金がより高くなっている。対して、育休・短時間勤務経験は女性に影響を与えていない。

政策含意

WLB 施策が生産性を高めるという条件に該当する企業に対しては、政府による導入の働きかけが望ましい。負のプレミアムが生じるような一部の施策については、賃金とともに WLB 施策を処遇の一環として捉える視点が重要である。

第2部 均衡処遇と労使関係 （法学からのアプローチ）

「正規・非正規労働者間の格差是正のための法原則のあり方」

水町 勇一郎 教授（東京大学）

問題の所在

日本の労働法・労使関係では、正規労働者の働き過ぎと非正規労働者に対する格差問題という、2つの密接に結びついた問題が深刻となっている。格差問題に対して、政府は2009年のマニフェストで均等待遇を、2010年の新成長戦略



で均衡待遇と正社員転換推進を掲げ、現在労働政策審議会などで派遣・有期・パートそれぞれについて議論が進んでいる。

日本の学説や裁判例は、格差問題に対してまだ明確な方向性を打ち出していない。海外を見ると、ヨーロッパでは、「客観的理由のない不利益取扱いの禁止」が法原則として確立されている。ここには、不利益取扱いの裏に潜む「隠された差別」への懸念と高付加価値競争戦略が背後にある。一方、アメリカでは雇用形態による待遇の違いに法は介入しない。契約自由の原則を重視し、そもそも無期フルタイム労働者に特別な保護が存在しないことが背景にある。

法原則の形

選択肢としては、「同一キャリア同一待遇原則」「同一労働同一待遇原則」「合理的理由のない不利益取扱い禁止原則」の

3つがある。この3つは、同じ状況にある人を同じように取り扱う、という核心部分は同じで、「同じ状況」をどのように捉えるかが異なる。第1の選択肢は、キャリアを前提とした日本の職能給に親和的であり、第2の選択肢はヨーロッパのいわゆる職務給と親和的である。しかし、実際の賃金制度や給付のあり方が複雑になる中、このような原則がなじむのだろうか。この点を考えると、第3の選択肢はそれぞれの給付ごとに合理的理由の中身を個別に見るというもので、さまざまな給付に適合しうる。ただし、内容が抽象的で予測可能性に欠けるという問題がある。

法原則の内容

この問題を克服するポイントは、立証責任を使用者に課し、労使コミュニケーションを促すこと、「合理的理由」の有無については集团的合意を尊重すること、行政または第三者機関が「合理的理由」の内容について例示することが挙げられる。

前提状況の違いに見合ったバランスをとりましょう、という均衡処遇は日本固有の問題であるが、これは政府や裁判所が命令できるものではないので、企業の実態に合ったバランスのとれた方向に進めていくという形で、法的に促すしかない。

今後の労働法・労使関係の方向性

ルール設定のあり方は、近年ヨーロッパもアメリカも、そして日本も集团的話し合いを重視してきている。話し合いの中で、大企業では非正規の人の意見や労働者の本音を吸収できるか、中小企業ではそもそも労使の話し合いの基盤をどうつくっていくのかという点が課題になるだろう。

「非正規労働者の処遇を巡る立法動向について」

竹内(奥野) 寿 准教授 (立教大学)

パートタイム労働を巡る立法動向

「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」が、2011年9月に報告書を公表している。基本的考え方として、「働き・貢献に見合った公正な待遇」を掲げ、通常の労働者との待遇の異同・待遇に関する納得性の向上・通常の労働者への転換の推進などを課題として挙げている。



待遇の異同については、パートタイム労働法8条の適用拡大も述べられているが、合理的な理由のない不利益取扱いの

禁止により力点が置かれている。また、均衡待遇にあたっては、事業主の自主的な取り組み、及びそれを促す制度がより指向されている。納得性向上についても、事業主側に説明を義務付けるという選択肢も示されているが、労使間の自発的コミュニケーション・話し合いの枠組み設定の必要性を指摘している。転換の推進は、フルタイム正社員というより、短時間正社員あるいは勤務地・職種限定の無期契約が選択肢として示されている。

有期契約労働を巡る立法動向

「有期労働契約研究会報告書」が2010年9月に公表されている。基本的考え方は、雇用の安定や公正な待遇等の確保、安定雇用までのステップという役割への着目、有期労働者以外の労働者との関係にも着目、という3点にまとめられる。

更新回数や年数の規制については、まず無期原則の採用あるいは有期契約の締結事由の規制には消極的である。

3回・3年などの一定の上限を超えたら無期契約に移行するというルールは積極的に評価しているが、上限手前での雇い止めを懸念している。別の考え方として、長期に反復更新された有期労働契約に解雇権濫用法理を類推適用する雇い止め法理の明確化を挙げているが、予測可能性に欠けるという問題を指摘している。他には、更新の判断基準の明示、契約終了時の手当支払い、均衡待遇のあり方、多様な正社員への転換について述べられている。

雇用の安定

非正規労働者の雇用の不安定は、有期契約労働であることに由来する。雇用の安定を実現するには、有期契約の利用を制限し無期契約へ移行させる、あるいは有期契約のまま雇い止めを保護する、という考え方がある。解雇規制が厳格と捉えられていることを前提とすると、無期契約への移行が雇用の増大に結びつくかどうかは疑問で、むしろ直前での雇い止めが問題となるだろう。無期契約への移行を考えるには、「多様な正社員」構想に本格的に取り組む事、及び整理解雇法理の再理解が必要となる。雇止め法理は、その適用は簡単に認めた上で、合理的理由を緩やかに判断して良いと考えたほうがいいのではないかな。

コメントおよび報告 And reporting comment

島田 陽一 教授 (早稲田大学)

日本の企業社会における正社員と非正社員の労働条件格差

戦後日本の労働関係は、企業の経済力の成長に依存し、そ

れを前提とする社会制度とともに、内部労働市場で完結するものであった。その結果、外部労働市場に身を置く労働者のための仕組みが形成されず、この矛盾が近年露呈している。今後は、内部労働市場における安定雇用の増加と、外部労働市場にいる労働者に対する生活保障や安定雇用への展望が必要である。



正社員と非正社員の格差是正と法政策

パートタイム労働者に関する規制緩和があったという事実ではなく、規制緩和が非正規労働者の大幅な増加の理由であるという主張に根拠はない。格差是正には内部労働市場の流動化と、内部労働市場に労働者を取り込むという2つの戦略が考えられるが、どちらもうまくいかないのではないかと。

前者には、解雇期間中の生活保障・次の雇用へのアクセスの容易性・労働市場の整備が前提であるが、これは成り立っていない。また、この考え方は日本企業が築き上げてきた人事管理のあり方と大きく衝突する。後者は企業に高い雇用吸収力がなければ機能しないが、余力がある企業が少ないのは

明白である。いずれの戦略も、日本企業の労働関係の強靱性を軽視しているし、そこには同一労働同一賃金を実現するような職務給の基盤はない。

水町報告について

ヨーロッパの状況の正確な理解をもとに、既存の介入理論の弱点を克服する具体的提案を出した点が注目に値する。水町報告の肝は、合理性の確保を集团的な労使コミュニケーションを媒介に行うというアプローチである。基本的には賛成であるが、具体的なアプローチがないと、なかなか議論は進まないのではないかと。先進的な労使が均衡処遇のモデルを示すというプロセスが必要だと考えられる。また、解釈論としては合理的理由のない差別の禁止は相当であるが、法政策論としてはずれがあるのではないかと。

竹内報告について

これまでの立法動向が正確に紹介され、かつ問題点を全体的な視点からの確に指摘している。私としては、有期雇用に関しては、入国規制よりも出口における雇止め規制に特化していくのが適正ではないかと考えている。

むすびにかえて

均等処遇は既に内部労働市場に吸収されたパートタイム労



働者に対するものであり、均衡処遇とは問題がかなり異なる。しかし、均衡処遇には根拠がはっきりせず、何と何を均衡させるのが適正なのかが見えてこない。また、ワーキングプアに対する対策は均衡処遇を超えた問題があり、社会保障あるいは経済政策を含めて、一体となって検討していくことが今後重要である。

第3部 パネル・ディスカッション 大震災後の雇用・労働政策のあり方

被災地の雇用の現状と雇用対策

藤澤 勝博 課長（厚生労働省）

震災による産業・雇用の状況

津波で被害を受けた臨海部の事業所数は約8万8千所、84万人ほどが働いていた。被災3県の産業構成は、岩手は農業・漁業、宮城は卸売・小売、福島は製造業が比較的多い。

被災地での求人は震災後継続して増加し、現在求人



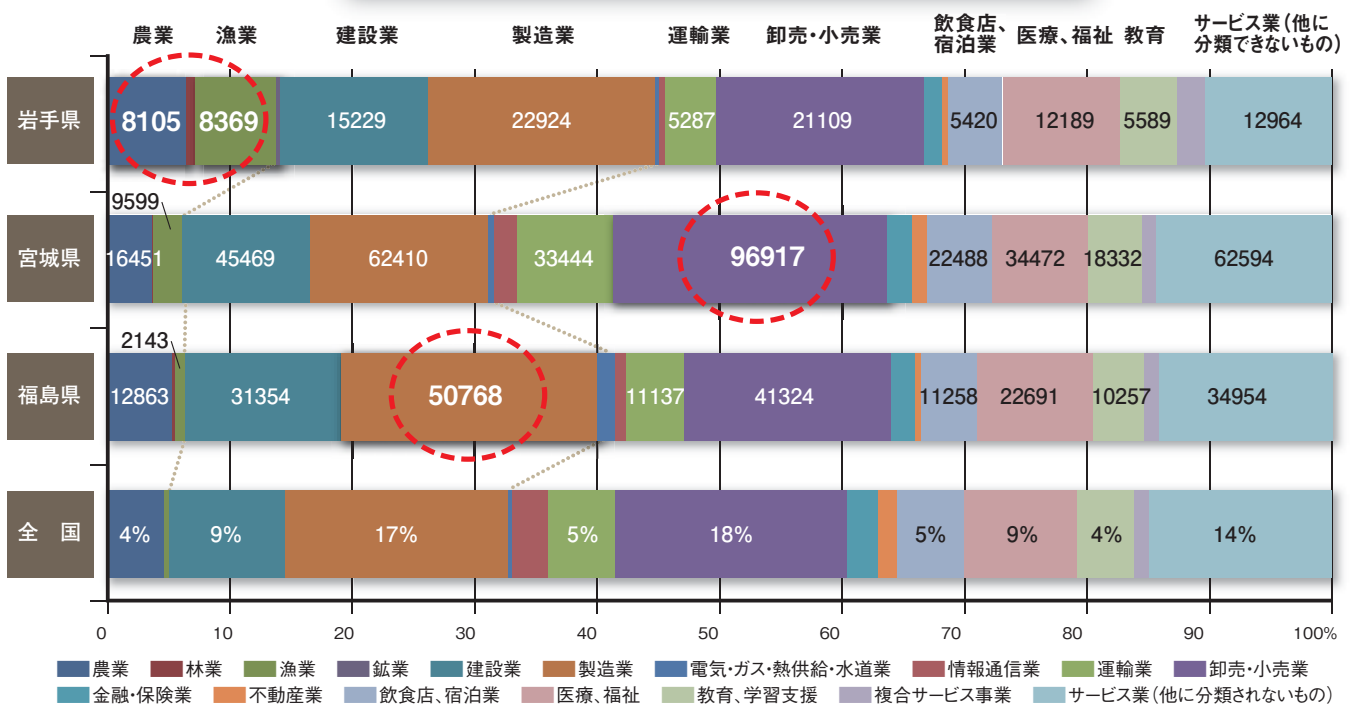
は4万3千件弱である。求職は4月から6月にかけてピークを迎え、現在の有効求職者は14万6千人ほどである。ハローワークでの就職件数は前年比で増加している。10月は1万3千人弱が就職、前年比15%程度の増加であった。雇用保険の受給資格決定件数・受給者実人員も求職者と同じような動きをしている。産業別の求人を見ると、5月の段階では建設業及び雇用創出基金事業による公務が大きく増加した。10月では、それ以外の産業でも幅広く増加している。

求職者の前職は水産加工業、飲食宿泊業が多く、次の仕事にも同じ仕事を希望している。また県内での就職を希望する地元志向の方が多い。一方求職は建設業、医療福祉など免許や資格が要するものが多く、職種のミスマッチが発生している。秋以降は、休業に耐え切れなくなった企業による解雇、仮設住宅への転居に伴う求職、及び他県への避難から戻ってくる方が増えてきている。

震災に対する雇用対策の経緯

3月28日に被災者等就労支援・雇用創出推進会議を設置、4月5日に「日本はひとつ」しごとプロジェクトのフェーズ1を、27日にはフェーズ2を取りまとめ、実施に移した。フェーズ1では、できる対策として、雇用創出基金事業や雇用調整助成金等、既存の施策の要件緩和を行った。フェーズ2ではさらに、被災された方を雇い入れる企業への助成、雇用保険の延長給付の拡充を行った。

3県の臨海部の市町村の産業別就業者割合



10月のフェーズ3では、「地域経済・産業の再生・復興による雇用創出」「産業振興と雇用対策の一体的支援」「復興を支える人材育成・安定した就職に向けた支援」の3つを柱としている。

ディスカッション Discussion

モデレーター：樋口 美雄 教授（慶応義塾大学）

大震災後の雇用・労働政策のあり方

阪神淡路大震災と今回の震災を比較すると、まず死者・行方不明者が非常に多い。建物の被害件数には大きな差はないが、工場や産業資本が大きく被害を受けている。大きな違いは、今回は人口減少が続く中での震災であったという点、職住が接近していて両方失ってしまった人が多かったという点である。



製造業の現在の状況は、8月まで持ち直したものの、9月以降円高などの問題で回復が止まっている。現在の求人は有期の求人であり、来年の秋以降ブレーキがかかる可能性がある。東日本では雇用は3月以降減少しており、雇用保険受給者は4月に急増した。求人は増加してきているが、ミスマッチが非常に大きい。

人口移動も大きな問題である。今年は被災3県からの転出者が大幅に増加し、特に15～24歳の男性や25歳以降の子育て世代の女性が多く、さらなる高齢化が懸念される。

非正規雇用の現状と課題

有期契約労働者は全体の労働者の21%程度であり、そのうち約半分が正社員と同じような仕事を、残りの半分が軽易な仕事をしている。企業が有期労働者を雇う理由として、業務量の中長期的変動への対応、人件費の抑制を挙げている。有期労働者は勤続5年を超える人や3回以上契約更新している人も多く、有期労働の長期化が進んでいる。日本では無業の貧困層が相対的に少なく、ワーキングプアが多い。また長期の貧困が問題となっている。

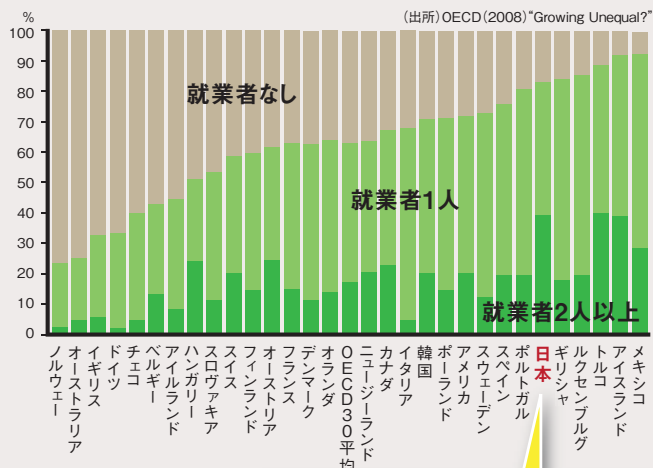
大竹 文雄 教授（大阪大学）

「日本はひとつ」しごとプロジェクトについて

「日本はひとつ」しごとプロジェクトは、政府の方針が不確定な中で、政策を立ち上げられたという意味で、非常に高く評価している。ただし、ハローワーク中心主義、失業給付が働く意欲を下げるという問題、最低賃金によるキャッシュフローワークの阻害などの問題が考えられ、これから検証することが重要である。



世帯主が65歳未満の貧困世帯の世帯属性
—世帯内の就業者数別割合—

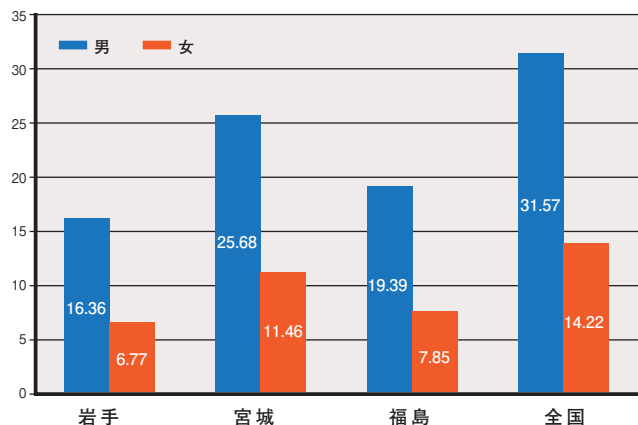


他先進国に比べ働く貧困層が多い

大災害と経済成長

経済学の実証研究は、大災害は長期的経済成長にプラスあ

低い学歴：学歴構成 —大学・大学院卒業者比率—



るいは影響を与えないという結果を示している。これは創造的破壊のプロセスが加速されることが理由と考えられている。

被災地はマイナスの人口トレンドにあり、特に岩手・福島では学歴も低く、その結果賃金水準も低くなっている。グローバル化や技術革新の影響で産業が衰退していたと思われる。

雇用・労働政策のあり方

長期的には新しい産業が必要であり、若者の教育支援が必要である。政策は雇用を過大に創出するのではなく、失職の痛みを和らげる方向に絞らざるを得ない。ただし、労働意欲維持のため、失業給付より再就職支援や職業紹介をもっと利用すべきである。さらに長期的には、農林水産業の規制改革や土地利用のミスマッチなど構造的要因の改革が必要である。

近年の労働政策は、政権交代もあって大きな不確実性を持っている。このため、企業は保守的となり、極端な対応をせざるを得ない。このような不確実性を小さくする工夫が必要である。

荻野 勝彦 主査（トヨタ自動車株式会社）

日本製造業の6重苦

既に震災前から、日本の製造業は円高・通商交渉の遅れ・高い法人税率・環境政策・労働規制の5重苦に見舞われていた。現在は電力不足を含めて6重苦といわれており、深刻な空洞化危機にある。特に円高は、07年に比べて対米ド



ルで5割程度切り上がるなど、問題は深刻であるが、なかなか効果的な施策もないままに現在でも円高が続いている。サプライチェーンが大きいので企業はなかなか海外に出て行かないという面はあるが、出ていくときは丸ごととなってしまう、ちょっとしたことで大規模な雇用喪失が起きかねない状況にある。

大震災後の雇用・労働政策

さまざまな労働政策の検討が進んでいるが、このような状態で企業活動にブレーキを踏むようなことをやっても、少なくとも雇用が増えるということはありませんし、労働条件が良くなることも期待できない。

被災地周辺は、当面は雇用の維持・確保、失業中の生活安定、

再就職促進がもちろん必要であるが、出口戦略も考えていかなければいけない。そのためには、良質な雇用ができれば現地で必要であり、企業活動を活性化するような施策が求められる。復興特区のようなものを活用して、大規模な規制緩和も検討すべきだろう。

非正規雇用は勤続が長期になるほど条件が上がりやすく、正社員への転換もしやすくなる。なるべく勤続を長期化し、短期化を妨げる方向性の検討が必要である。

長谷川 裕子 参与（日本労働組合総連合会）

大震災と雇用

震災直後の雇用政策は、リーマンショックの経験を活かしたもので、内容もスピードも評価できる。問題は中長期的な雇用創出策であり、産業政策と連動させなければならない。



震災後、民間団体で一番

ボランティアに人を出したのは連合である。ただし、被災地はある時点で、「働いて賃金を得て生活する」という、普通のスタイルに戻れるよう誘導するべきである。

労働施策の課題

非正規労働者の問題は不安定雇用、処遇、スキルアップにある。どのような働き方をしたとしても普通に生活できるような賃金、および同じように働いている人が同じような処遇を得られるような政策が必要である。

労働法は、シンプルにして、細かい部分は労使交渉で決めることが必要である。雇用ビジョンは明確にすべきであり、期間の定めのない雇用が原則で他は例外、としないと無理がある。均等均衡処遇は、企業別の労使関係の中で行ったのだろうか。正規・非正規の格差問題は労務分配の問題ではなく、全体の分配構造の問題である。

派遣法・有期労働契約のルールは、3者構成の審議会で、落ち着くところに落ち着くだろう。次の課題は、委託・個人請負労働者である。

集团的労使関係の再構築は重要である。組合をもう一度元気にさせて、労使交渉を行い、様々な課題を解決することが求められる。

Q&A

—我々はこの震災から何を学んだのだろうか。教訓は何だったのだろうか。

大竹：「日本はひとつ」しごとプロジェクトは緊急対策としてはうまく機能したが、ハローワーク中心主義、雇用調整助成金と失業給付延長の長期的悪影響、キャッシュフォークの機能不全、という問題点があった。

荻野：民間の人材ビジネス事業者をもうまく使う方法はなかったのだろうか。また、原子力の技術者が誇りを持って働けるような処遇の確保をきちんとしなければならない。

長谷川：震災後 3 カ月くらいは雇用保険で生活を守るのが精一杯だった。民間の職業紹介は、これからの話になる。労働移動が始まっているので、そこでのマッチングは、民間の力がなければならない。

樋口：自営、家族従業者、一部の非正規労働者など、雇用保険でカバーできない人が非常に多い。また、自営業を再開したいと思っている人々への支援は、雇用対策だけでは不可能。

—キャッシュフォークをどう評価するか。最低賃金は守られるべきなのか。

大竹：最低賃金に例外措置があってもいい。沿岸地域の最低賃金は相場より比較的高い。

長谷川：最低賃金は基本的に維持するべきだと思う。危険な議論なので、慎重にやらなければならない。

荻野：キャッシュフォークは、物はあるが手元にお金がないときに効果的な施策といわれていて、失業給付や他の支援が回り始めた段階で優先順位の高い政策だとは思わない。

樋口：雇用主が払う賃金は低くても、それに政府が上乗せして労働者が受け取る賃金は最低賃金を超えるという制度は検討できると思う。

—産業政策について、何か具体案はあるか。

大竹：かなり難しい。急に新しい産業が興るという絵は描けない。過大な投資をするのではなく、できることをやることが重要。

荻野：日本全体で経済を良くし、雇用を増やさなければ、被災地にも及ばない。東北は高速道路沿いに技術の集積があるので、産業クラスターのようなものを構想していくことはできる。

長谷川：内陸部にはいろいろな技術を持つ中小企業があるので、彼らが逃げて行かないことは働く意欲になる。沿岸部の漁業と農業は 3 年くらいなければ立ち直らないので、生活を再建しながらやりたい仕事への融資・支援をしていく政策が必要である。

—景気が回復し、経済成長が高まれば安定的な雇用は達成できるのだろうか。

荻野：一定以上の経済成長を実現できれば、非正規の増加もどこかの割合で止まり、長期雇用の増加につながる。

長谷川：非正規の問題が社会を不安定にしたのは事実であり、軌道修正しながら空洞化にならないような政策にしなければならない。現在の問題を分析するには、労使協議を詰めていくことが不可欠である。

大竹：円高が過去の水準まで戻るのには現実的ではないので、ある程度の円高は覚悟して日本の雇用を考えるのが現実的。非正規の問題は、正規か非正規化という二極化が問題で、条件が連続的になるようにすれば勤続に応じて雇用条件が良くなる。

—政権交代による政策の不確実性の増加をどう考えるか。

大竹：仕方がない一面もあるが、変更するときのルール作りを模索することは必要ではないか。

荻野：現場が混乱するのは勘弁して欲しい。雇用政策は、政労使の 3 者で検討するのがグローバルスタンダードであり、どの政党が政権を担当しても尊重してほしい。

長谷川：労働政策は公労使 3 者で決めていくので、そのまとめを尊重して欲しい。審議会できっちり議論をすることが重要。

—日本の労使関係は個別労使の議論にとどまり、社会全体へと議論が進んで行かないのではないか。非正規の人たちは排除されていないか。

荻野：個別な労使関係から労働条件の改善が行われ、それが広がって社会的なルールにしましょう、となるのが望ましい。使用者サイドに労働組合と交渉するインセンティブを与えることが必要ではないか。

長谷川：労働組合は非正規労働者を排除していない。パートタイマーの組織化・団体交渉が進んでいる。問題は派遣労働者であり、派遣先事業者と団体交渉ができない。社会全体での議論は、産業別の労使会議及びナショナルセンターレベルでも行われている。

11-E-080 DP <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/11e080.html>

日本人の引退プロセス:「くらしと健康の調査」(JSTAR)による新たな知見

市村 英彦 FF (東京大学)

清水谷 諭 CF (財団法人 世界平和研究所)

1. 遅れている引退プロセスの解明

日本の引退年齢は世界的にみて高い水準にあるとされる。しかし引退は就業継続が否かという二分法で割り切れず、長い時間を要するプロセスとして理解されるべきである。また引退に至る意思決定は、現在の保有資産や就業継続の場合の労働所得といった経済的な要因、認知力や肉体的、精神的な面での健康の状態、配偶者の有無や家族の介護の必要性といった家族の状況、といった極めて多様な要素に依存する。

残念ながら、引退プロセスの多角的な解明は、データ制約などから日本では十分進んでこなかった。その結果、政策論議が実証的根拠を伴わず、現実から遊離している。第1に、暗黙裡に「典型的な高齢者」モデルを想定し、高齢者の多様性が無視されている。定年年齢が延長されたとしても、労働意欲をもつすべての高齢者が定年まで働けるわけでもない。第2に、高齢者が働き続けるためのインセンティブ(動機づけ)が十分考慮されていない。確かに社会保障資産が減少すると全体としては労働供給が増加することは先進各国で確認されているが、すべての高齢者が働き続けたいわけでもない。第3に、世代による経済、健康、家族関係などの差が考慮されていない。現在と将来の高齢者は全く同列には論じられない。

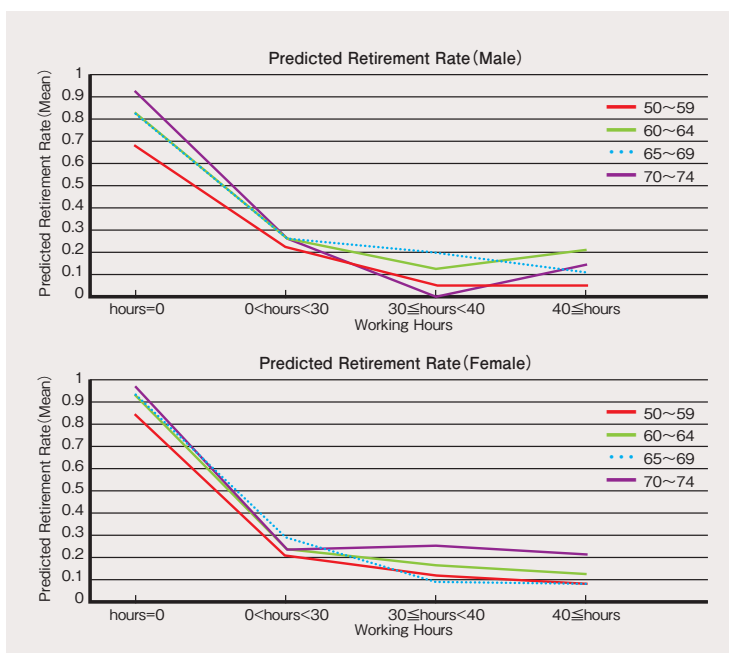
2. 「くらしと健康の調査」(JSTAR)によるパネル分析

この論文では、2007年(第1回)と2009年(第2回)に実施された「くらしと健康の調査」(JSTAR)をパネル化することによって、引退プロセスの解明を試みた。JSTARは学際的・国際的・縦断的にデザインされた世界標準の中高年パネルデータ調査であり、日本の高齢化の経験を国際的視野で定量的に分析する機会を提供する公共財である。ここでは2時点とも回答した対象者について、2007年時点の状況が、2009年の労働供給(引退)の意思決定に及ぼす影響を検証した。その際、引退や労働時間の意思決定に及ぼす要因を、健康要因、家族要因、社会経済要因の3つに分けてインデックスを作成し、各要因がもたらす影響を年齢別にまとめて把握する手法を導入した。

3. 実証結果

実証結果は大きく3つに集約される。第1に、男女とも60歳以上の場合には、2007年時点ですでに引退している場合には、2009年時点で労働市場に再び戻ってこないが、50歳代の場合にはそれに限らない。一方2007年時点で引退していない場合には、2009年に引退確率は20%台前半まで低下するが、年齢や2007年時点の労働時間によって引退確率には幅がある(下図)。

第2に、2007年時点で引退していない場合に、2009年に引退する確率は20~28%と推定されるが、引退の決定要因は男性では専ら家族要因に依存するのに対し、女性では3つの要因とも影響している。経済、健康、家族の面で恵まれている50歳代あるいは70歳以上は引退しやすい。逆に60歳代は引退しにくいものの、65歳以上の男性で週労働時間30時間以下、60歳以上の女性で30時間以下、60歳代前半ないし70歳以上の女性で30~40時間の場合には、すぐに引退する傾向がみられる。つまり性別にかかわらずインデックスの高い場合には60歳代で引退する確率は低いが、すでに労働時間が短い場合には、インデックスが低い場合よりもむしろすぐに引退する可能性がある。



第3に、3つのインデックスが低い労働者は、高い場合よりも労働時間を削減しやすいが、70歳で週40時間以上働いている女性は例外である。

4. まとめとインプリケーション

このように、経済、健康、家族といった面で恵まれている場合には、性別にかかわらず現在の労働時間で働き続けようとするが、50歳台や70歳台ですでに週30時間以下に減らしていると、インデックスの高い方が引退しやすい。60歳代で30時間以下の場合にはインデックスの高い方が引退しにくい（女性の70歳代は例外）。

このように引退プロセスには、年齢はもちろん、経済、健康、家族といった多面的な要素が複雑に影響している。従ってそうした要素について丹念にデータで検証し、事実を踏まえることこそ、柔軟な働き方を可能とし、また労働需給のマッチングをより効率的にさせる柔軟な高齢者の労働市場の整備の企画立案に不可欠である。現在、社会保障改革論議の中で、公的年金の支給年齢引上げとそれに伴う一律の定年延長が提案されているが、以上の実証結果を踏まえるとこれには問題が多い。今こそ高齢者の労働政策においても実証に基づいた政策の企画立案が求められているのである。

11-E-077 DP <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/11e077.html>

派遣労働は正社員への踏み石か、それとも不安定雇用への入り口か

奥平 寛子(岡山大学)

大竹 文雄(大阪大学)

久米 功一(名古屋商科大学)

鶴 光太郎 SF/ PD

問題意識

多くの非正規労働者にとって、今の職に就くことが将来的に正社員へのステップアップにつながるかどうかということは大きな関心事の1つだろう。なかでも、派遣労働が正社員への踏み石となる効果を持つかどうかということには、当事者の企業や労働者だけでなく、多くの経済学者達も関心を寄せてきた。派遣会社を通じて働くことが、本来ならば職を得られなかったはずの人たちに就業機会を与えたり、より正社員転換の可能性が高い企業と出会う機会を与えてくれる、といったプラスアルファの効果をもたらしてくれるかもしれないからだ。

そこで本研究では、リーマンショック以降の比較的新しいアンケート調査のデータ（「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」RIETI）を用いて、派遣労働を通じて就労することがその後の労働者の正社員への転換状況や賃金率にどのような影響を与えたのかを日本のデータによって検証した。

分析結果のポイント

分析結果より、以下の2点が明らかになった。第1に、派遣労働を通じて働くことは、失業状態であることと比べてその後の賃金率が有意に高くなる。第2に、派遣労働を通じて働くことは、パート・アルバイトを通じて働くことと比べてその後の正社員就業率が低くなる可能性を否定できない。つまり、派遣労働は少なくとも短期的には金銭的な貧困対策として機能してきた一方、正社員就業を希望する労働者の「踏み石」としての機能を果たしてこなかった。

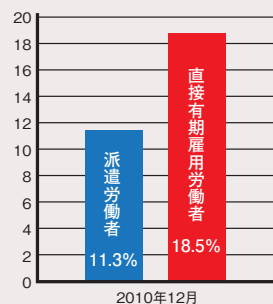
なお、以上の結果は正社員就業を希望している人たちのみにサンプルを限定して分析した場合でもほとんど変わらない。また、もともと能力が高くない人たちが派遣労働に就労していたから正社員への転換率が低い傾向にあるといったセレクションの問題にも対処したが、結論は変わらなかった。

インプリケーション

派遣労働が正社員への踏み石とならないという結果はヨーロッパで得られた実証結果とは正反対なものである。日本でこのような結果が観察される背景には、派遣固有の効果というよりも、有期雇用法制全体の整合性の問題があると思われる。

企業が短期的な需要変動に対応するために労働者を雇用する場合には、最初から正社員化を望まないということも多い。その際、日本では直接雇用の非正社員として雇用すると、解雇権濫用法理の類推適用によって雇止めが困難になる可能性がある。このような場合、企業はパート・アルバイトといった非正規雇用よりも、解雇権濫用法理の類推適用の恐れが少ない派遣労働を最初から需要するというバイアスが生じやす

1年半後の時点で正社員として働く人の割合(%)



(注)2008年12月時点で正社員として就業することを希望している人を集計の対象としている
(出所)RIETI「派遣労働者の生活と求職行動に関するアンケート調査」より作成

い。これが本研究結果とヨーロッパとの比較において結果に影響している可能性もあろう。

多様な働き方が許される社会を考えるにあたって、多様な雇用形態を認めることの経済的帰結を考えることも忘れては

ならない。解雇権濫用法理の類推適用を見直して、同じ非正規雇用の中でも派遣などの特定の形態で働く人々に雇用調整のしわ寄せが偏らないよう、総合的な配慮が必要だ。

11-E-078 DP <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/11e078.html>

雇用保護は生産性を下げるのか—— 『企業活動基本調査』個票データを用いた分析

奥平 寛子(岡山大学)

滝澤 美帆(東洋大学)

鶴 光太郎 SF/ PD

問題意識

解雇規制は労働市場だけに関わる政策と理解されることが多いかもしれない。しかし、雇用保護は労働市場以外のところにも影響を及ぼす可能性がある。たとえば、厳しい解雇規制により企業の雇用調整が抑制されると、資源配分の自由度

水準を変化させるかもしれない。

解雇規制は本当にこうした広範囲な影響力を持つのだろうか。本研究では、この包括的な影響が企業の生産性（TFP＝全要素生産性）に反映されると考えて、日本の解雇規制の程度の違いが企業の生産性に与える影響について分析した。

日本の解雇規制の程度については、整理解雇判例の判決傾向が地域によって大きく異なることを利用して分析を行った。具体的には、図1・2で示されるように、解雇有効判決の蓄積傾向が大阪府よりも東京都で非常に強い、といった地域的・時系列的な判決傾向の差を利用した。

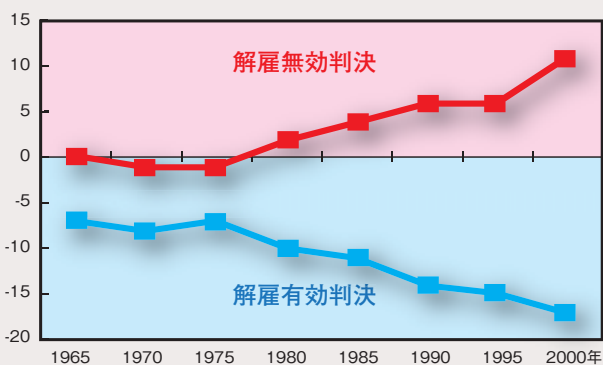
分析結果のポイント

分析の結果、判決による雇用保護の程度が大きい場合には企業の全要素生産性の伸び率が減少することがわかった。また、雇用保護の強化によって労働から資本への代替を促す効果は明確に観察されなかったものの、全体としては労働生産性が有意に減少することも明らかにされた。つまり、特定の労働者に対する雇用保護の影響は労働市場にとどまらず、企業の生産性への負の影響を通じて経済全体に影響を与えている。

インプリケーション

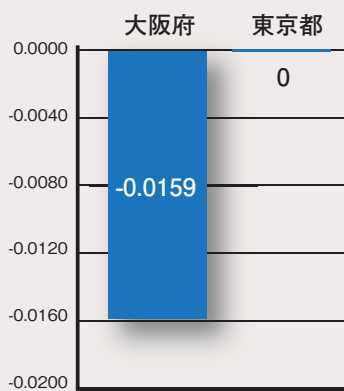
本研究で得られた結果より、判決を通じた雇用保護が厳しくなることによってR&D集約率といったイノベーション投資が減少するなど、解雇規制は労働市場を離れたところでも経済主体の行動を変化させ、経済に対して負の影響を与える側面を持つことが示唆された。また、整理解雇に対する裁判所の許容度が厳しすぎると、たとえば大阪府から東京都へ移動するなど、企業立地にも影響を与える可能性もあるだろう。現在の整理解雇に関わる解雇権濫用法理が変われば企業の生産性を向上させることができる点において、現在の判例法理は問題を抱えている。

図1. 整理解雇判決の蓄積傾向



が低下するために企業は効率的な生産水準を達成することができないかもしれない。また、解雇規制の強化により、企業は大幅な雇用削減を行うリスクを嫌い、新たなプロジェクトやイノベーションを行わない可能性もある。解雇規制の強化によって行動を変化させるのは企業だけではない。雇用保護の程度によっては、労働者自身も努力水準や特殊技能への投資

図2. 判決蓄積傾向が企業の全要素生産性伸び率に与える影響



(注)2001年時点の整理解雇無効判決変数を用いて算出した。東京をベース(ゼロ)とした場合の大阪府における影響を示している

11-J-073 / 11-E-075 DP <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/11e075.html>

日本の労働市場における男女格差と企業業績

Jordan SIEGEL (Harvard Business School)

児玉 直美 CF (経済産業省)

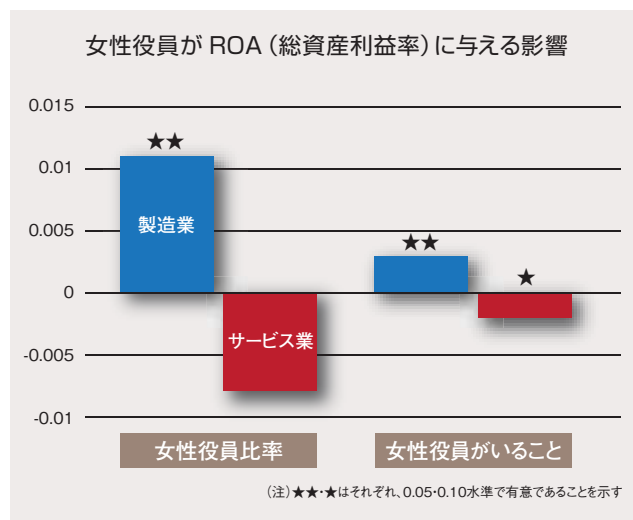
日本は、労働参加率や賃金等の男女間格差が大きい国ではあるが、その格差が欧米各国に比べて突出して大きいわけではない。また、日本の女性活用状況は目に見えて進捗しているとはいえないが、一部、大企業では10年前に比べれば進んできているといえる。

本稿では、製造業とサービス業を比較することにより、女性の経営参画が企業業績に及ぼす影響について検討した。その結果、2000年代の日本において、(1) 製造業では、女性役員が増えること、女性役員がいること、女性課長がいることは、企業業績を高める、(2) サービス業ではその効果が見られない、(3) 北米に本社を持つ多国籍企業の日本法人では女性管理職を雇うことによる企業業績への効果が高いことが分かった。女性が利益を高める要因としては、女性の経営参画によって「生産性」が上昇することと、差別のために女性の賃金が抑えられその結果企業が利益を得ることの2つが考えられる。本稿では、企業利益の一部が人件費節約による効果であり、Beckerの言うところの「差別嗜好」を持たない企業は、管理職に女性を採用し高収益を上げていることを示した。

この結果は、差別が残る市場では、女性管理職を活用することによって得られる利得があることを意味している。製造業では女性管理職活用は進んでいないが、サービス業ではかなり進んでいる。また、製造業では女性管理職を活用することによって企業業績には正の影響があるが、一方、サービス業企業では、女性管理職活用と企業業績はほとんど相関がないか、又は負の相関があった(右図参照)。この差は、製造業の方がサービス業に比べると、女性活用に保守的であること

で説明できるといえよう。Siegel (2011) によると、韓国においても、多国籍企業が女性管理職を積極的に活用することで利益を改善させている。これも、女性活用に保守的であるといわれている韓国では、多国籍企業が女性を活用することによって得られる追加的な利得がまだ残っているためであると考えられる。

日本において、「女性を活用すると企業業績が上がる」ことを喧伝する意向を持つ者が多い。しかし、女性が活用されている企業で業績が高い、あるいは、女性を活用することによって業績が上がるという事実は、未だ日本社会が女性の活用に保守的であることの裏返しである。近い将来には、女性活用(指標)が企業業績と何の相関もない、という時代が日本にもやってくることを期待したい。

11-E-056 DP <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/11e056.html>

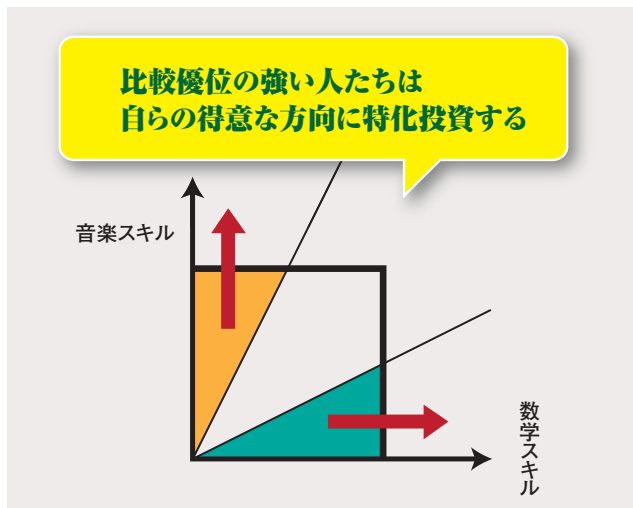
多次元人的資本投資のモデル: 不確実性のもとでの特定方向への投資と一般投資

市田 敏啓 (早稲田大学)

本論文は個人の人的資本投資に対する方向性のインセンティブに関して、理論モデルを用いて分析している。特に、これまでの人的資本に関する先行研究が、主に次元の問題(労働力は全ての職業において均質で、教育によって大きさのみ変わるという仮定:たとえば、高卒のまま働きに出るのか、それとも、大学に行ってスキルを蓄えてより収入の高い仕事

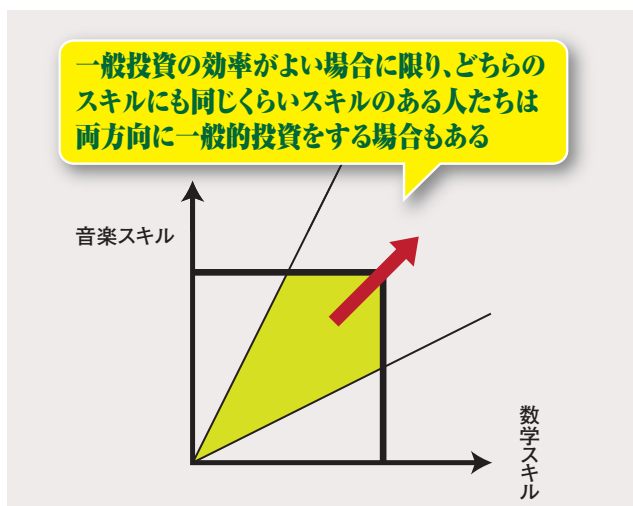
に就くのかという選択問題)を扱ってきたのに対して、本論文でのモデルにおいては個人が多次元のスキル(大学卒業後につく職業によって、自らの労働力の強さ・大きさは異なっている:たとえば人によって数学の才能と音楽の才能は生まれながらに異なっているし、その後の教育によって、その絶対的大きさも相対的大きさも変わっているだろう)を持って

いる時の人的資本投資行動の方向性（どういう大学や専門学校に行くのか、数学と音楽とどちらの才能をどれだけ伸ばすのか）の決定要因を将来の財（数学の力を使ってつくられるものと音楽の才能を使ってつくられるもの）の相対価格に不確実性がある世界で分析を行った。以下に図を用いて、説明を試みたい。図の中では、個人は正方形の中に数学と音楽のスキルで同時分布しているとする。



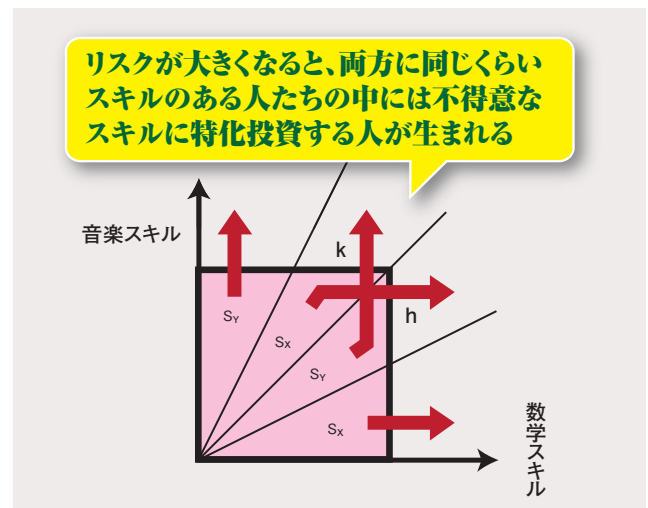
最初に得られた結論は、個人の比較優位が強い場合（数学の才能が音楽の才能に比べて著しく低い場合など）には、リスクの大きさや個人のリスクに対する態度がどうであるかに関わらず、自分の得意なスキルに特化した人的資本投資を行うということである。具体的な例では、数学が苦手で音楽の才能がある人はジュリアード音楽院やバークリー音楽院などに進んでさらに自らの音楽スキルのみを向上させる。

次に、一般投資（数学と音楽のスキルを両方とも伸ばすようなケース）はどのようなケースに起こるかを調べた。基本的には一般投資はその人的資本投資の効率性（もとのスキルをどれだけ伸ばすことができるか）が特化型の投資効率性と比較してそれほど悪くない時に、比較優位の強くない人々（数



学のほうにも音楽のほうにも秀でているということがないような、器用貧乏のケース）の間で起こることが分かった。しかしながら、一般投資は必ず起こるわけではなく、あくまでも投資効率パラメーターの値次第であり、特化型投資しか生まれないケースも存在する。

最後に、リスク嫌いの程度が大きくなると、自らの生まれながらの比較優位と逆方向に特化型投資を行う人々が出てくることが分かった。そして、興味深いことに、そういう投資の結果、生まれた時と投資後の比較優位が逆転してしまうようなケースも存在することが分かっている。これは、投資の方向性としては、生まれながらの才能を生かせていないという点で、社会的には非効率を生んでいる。



これらの結果を踏まえると、政策に対する含意をいくつか導くことができる。1つ目は、政策によって個人レベルのリスクを減らすことの重要性である。これは決して、社会で不運に見舞われた人がかわいそうだから社会保険を充実させましようという議論とは異なっている。人々が、自らもって生まれた得意な才能を十分に伸ばしていけるためには、市場で供給されない保険を政府が肩代わりをすることは、長期的な社会の生産性の向上にもなるということである。

2つ目は教育システムの構築の仕方に関する政策的含意である。リスクの大きい社会のもとで、保険が十分でない場合には、個人は自ら教育で保険をかけようとする。もし、職業を選ぶ直前の人的資本投資活動である大学教育（高等教育）のタイミングで、多くの器用貧乏型高校生がいれば、本来は自分が得意ではない分野のスキルを伸ばす大学（専門学校）に進学するかもしれない。このモデルの結果を当てはめるならば、初等教育中等教育の段階で、あまりに画一的な一般型教育を行うのではなく、もっと、個人個人の才能を見極めて、特化型の教育を行っておけば、結果として、高等教育に進む際に、自ら保険をかけようと思わなくなるような、そういう進路を選ぶ人が増えることになり、社会全体の効率率は向上するだろう。

Research Digest

Research Digestは、フェローの研究成果として発表されたDiscussion PaperおよびPolicy Discussion Paperを取り上げ、論文の問題意識、主要なポイント、政策的インプリケーションなどを著者へのインタビューを通してわかりやすく紹介するものです。

高等学校における 理科学習が就業に及ぼす影響

—大卒就業者の所得データが示す証左—

●DP No.12-J-001 (2012年1月)

西村 和雄 平田 純一 八木 匡 浦坂 純子
<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/12j001.pdf>

理科離れがいわれて久しい。高校の学習指導要領の変化は理科の科目学習を減らしてきた。このような高校における学習内容の変化が大卒就業者の得意科目にどのような変化をもたらしたのであろうか。そして、その変化は所得の差にどのように表れているのだろうか。

西村和雄 FF らは、2011年2月に行ったインターネット調査によって得られた1万人以上の回答を用いて、1955年から段階的に行われた学習指導要領の変化に応じ、世代間で得意科目と所得にどのような関係があるかを調べた。調査結果からわかったことは、より若い世代ほど物理離れが目立ち、所得との関係では物理や数学が得意な人の所得が高くなることだ。西村 FF は、労働市場においては物理などの学習により培われる数理的かつ論理的思考力の価値が高まっており、小中高校教育において物理を含めた理数系の学習の充実が求められると指摘する。

—「高校での理科学習が就業に及ぼす影響」を研究された動機は何ですか。

これまでも大学の文科系学部を卒業した人が大学受験の際に数学を選択した場合と、そうでない場合で、所得にどのような差があるのかを研究して発表してきました。また、英語、数学、国語、社会の各科目の得意・不得意と所得の関係についても調べました。さらに昨年(2011年)には、理系出身者と文系出身者の所得の間にどのような差異があるかについてパネルデータを用いて調べ、分析結果をRIETIのディスカッション・ペーパー「理系出身者と文系出身者の年収比較」(11-J-020)として公表しています。世の中には、「理系出身者よりも文系出身者の方が高所得」という通念があり、それが理系志望者減少の要因の1つではないかと危惧していますが、分析の結果は通説とは必ずしも一致せず、理系出身者の方が文系出身者より年齢の上昇と共に所得上昇の傾斜が大きくなることがわかりました。今回の研究は、こうした一連の研究の延長線上にあります。

日本の国際競争力の源泉となる研究開発の効率性を向上させるためには、研究開発者の質的向上が重要です。そこで、学校教育における理科教育が研究者を含む労働者の労働生産性に与える影響を調べたいと思いました。生産性を示す指標については、色々な考え方がありますが、一連の研究では所得を用いています。なぜなら、生産性にはいろいろな変数が入り込んでいて、それらを区別することは難しいですけど、所得には働く人たちの需要と供給が反映されているからです。この需要と供給の関係は産業界の経済活動から生まれてくるものです。

—調査に使用されたデータは、どのようなものですか。

2011年2月にインターネット調査の方式で、調査会社の持つモニター母集団から無作為抽出した10万人を対象とするアンケート調査を実施しました。回答者のうち、大卒以上の略歴を持つ1万1399人のデータを使用しています。

質問項目のうち、出身大学と学部名については非常に回答率が高く、これによって理系と文系を判別しています。これが今回の調査では重要でした。人文・社会科学・ビジネス・芸術・家政・食物系は文系学部、理工・医薬・農学・生物・技術系は理系学部、情報系については出身大学・学部名から総合的に判断して分類し、その他判断が困難なものは欠損値として扱っています。この分類によると、理系学部出身者は3456人、平均年齢43.7歳で全体の3割を占めています。

その他の質問項目の作成にあたっては、正確な情報を得るために、答える方が苦にならないよう答えやすい表現を心がけました。

—学習指導要領の変遷に沿って、教育を受けた世代を区切って分析されていますが、その理由は何でしょうか。

理科離れが進んでいると良くいわれます。理系学部の入学者自体は一定ですが、高校生の中で理系志望者の割合が減っているのは事実です。その原因については、簡単には決められません。少なくとも高校までの教育の変化に何かしらの要因があるのではないかと考え、その傾向を調べることが1つの見方ではないかと思ったわけです。そこで今回の研究では高校における必修科目数の変化のあり方で3世代に分けて

表 1：学習指導要領の変遷

キーワード	改訂(高校)	実施(高校)	該当者	該当サンプル数 (就業者)
	1955年12月	1956年度	1940年4月生～	
教科学習の系統性	1960年10月	1963年度	1947年4月生～	5016 (世代A)
教育課程の現代化	1970年10月	1973年度	1957年4月生～	
ゆとりと充実	1978年8月	1982年度	1966年4月生～	4440 (世代B)
新学力観	1989年3月	1994年度	1978年4月生～	1943 (世代C)
生きる力	1999年3月	2003年度	1987年4月生～	0

います。学習指導要領のキーワードでいうと、「教科学習の系統性」と「教育課程の現代化」の世代（世代A）、「ゆとりと充実」の世代（世代B）、「新学力観」の世代（世代C）の3

世代です。ただ、一番新しい世代の「生きる力」世代は若すぎて今回は調査できていません。（表1）

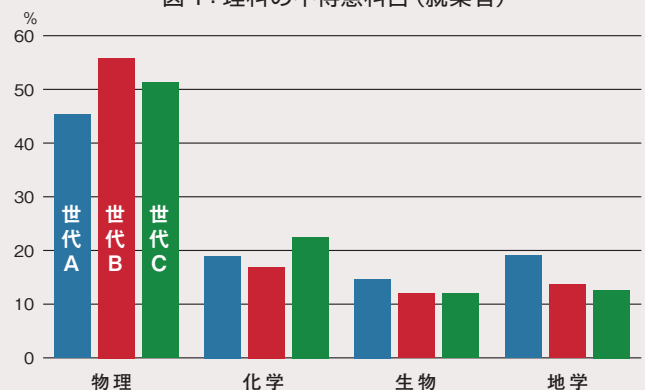
英語は得意に、 物理と数学は不得意に

—分析の結果、どのようなことがわかりましたか。

まず、理科以外の科目について。文系、理系どちらとも若い世代ほど英語が得意な人が増え、不得意という人が減っています。英語が不得意というのは文系では2割強から1割台後半へ、理系では4割弱から3割弱へと、1割ほど減っています。一方、数学が不得意という人は、文系で3割台前半から4割台へと1割増え、理系でも0.6割から1割台前半へと1割弱増えるなど、若い世代ほど数学が不得意になっています。

次に理科の中で得意、不得意の科目を見てみました。（図1）

図 1：理科の不得意科目（就業者）



物理が得意という人は2割台後半から1割台後半へと、若い世代ほど得意とする人が1割ずつ減っています。逆に生物が得意とする人は、3割前半から4割後半へと、世代が若くなると1割強増えています。つまり、物理が得意な人が減って生物が得意な人が増えているのです。理科の中での不得意科目は文系も含めた全体で、物理が不得意というのが半分近くに達しています。文系では数学、理系では物理と、より数学的な科目について不得意な人たちが増えています。この背景には、そうした科目の履修者が減っていることがあると考

西村 和雄

にしむら かずお

RIETI FF

京都大学 名誉教授 京都大学経済研究所 特任教授

1970年 東京大学農学部卒業、1976年 ロチェスター大学大学院経済学研究科博士課程修了 (Ph.D)、1987年 京都大学経済研究所教授、2000年 バリ大学・マルセユ大学客員教授、2009年 サンタフェ研究所特任教授などを経て、2010年 京都大学名誉教授・京都大学経済研究所特任教授。主な著書は、『マクロ経済動学』（共著）（岩波書店）、『Equilibrium, Trade, and Growth; selected Papers of Lionel W. McKenzie』（Tapan Mitraと共編）（MIT Press）、『複雑系を超えて』（共著）（筑摩書房）など。

えられます。文系で数Ⅱまで、理系で数Ⅲまでを勉強する人が減り、そして文系、理系とも物理を履修する人がだんだん減っているのではないかと推測されます。理数離れがいわれらる中で、文系では数学離れ、理系では物理離れが理数離れの具体的な中身になっているのです。

——得意・不得意科目他にどのような質問をしていますか。

数学離れや物理離れといった学習の偏りについて、得意・不得意とは別の方向から見るために、自分のこれまでの経験からみて「役立った科目・役立たなかった科目」と「もっと勉強してべきだった科目」、また「将来世代に勉強して欲しい科目」についても質問しています。

役立った科目では、文系で英語、国語が多くありました。これはある程度当たり前のことです。その次に数学と社会が続きます。文系の場合、役立った科目に数学がかなり多いことには注目すべきです。理系では数学が一番多く、理科、英語が続きました。役立たなかった科目は「なし」が圧倒的に多く、6割前後を占めました。これは、幅広く勉強することの価値を認識しているからだと考えられます。役立たなかった科目では文系で理科が2割あり、他の科目は1割ぐらいでした。

将来世代に勉強して欲しい科目というのは、自分の反省ということになるのですが、文系、理系にかかわらず英語が一番多くなりました。文系では国語、数学が続きました。理系では数学、国語、理科と続きます。英語は日本人が英語に不得意で英語力が低いということと、経済・社会のグローバル化が進んでいることから必要と考えられるのでしょう。理系で理科が数学、国語より上でないのは、基礎的な科目として数学、国語を将来世代には勉強して欲しいということだと考えられます。文系では数学と並んで社会も挙げられています。これも基礎的な科目として勉強して欲しいということだろうと思います。理系の人であっても理系の科目だけを意識していないのは、将来世代に対して、文系、理系にかかわらず基礎的な勉強をして欲しいということでしょう。

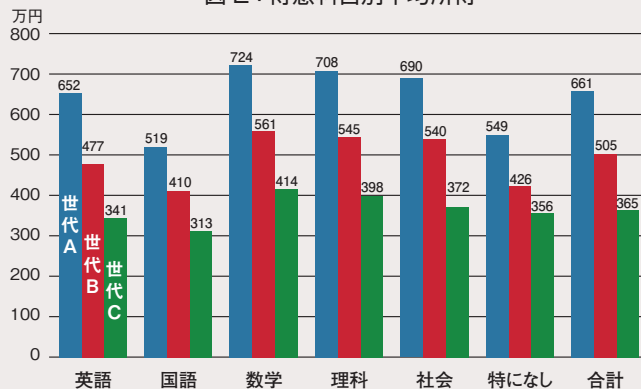
物理、数学が 得意な人の所得は高い

——得意科目は、就業後の所得に影響を与えていましたか。

まず、今回の調査データを使って、理系と文系それぞれの平均所得を算出したところ、理系が637万円と文系の510万円を127万円上回りました。これは、昨年(2011年)行った「理系出身者と文系出身者の年収比較」(DP:11-J-020)の結果と同様、「理系出身者よりも文系出身者の方が高所得」という通念を覆すものでした。これを得意科目別に見ると、

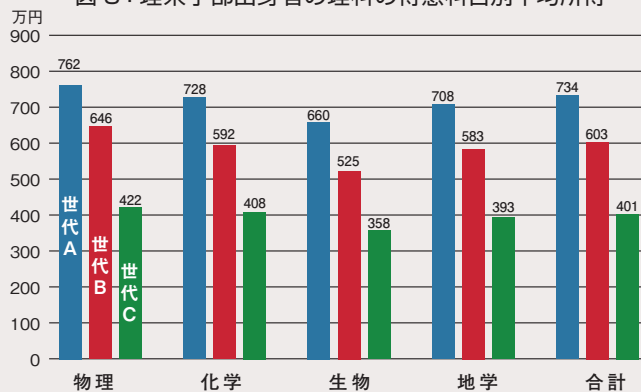
理系、文系合わせて、3世代とも一番所得が高いのは数学で、次が理科、そして社会、英語、国語と続きました。(図2)

図2：得意科目別平均所得



理系に限ると、理科の得意科目別で所得が高いのは物理、化学、地学、生物の順でした。ただし地学はサンプル数が少ないので除外して考えてもいいと思いますので、実質的には3世代とも物理、化学、生物の順になります。得意科目が物理と生物の所得の差は、「ゆとりと充実」以前の世代で100万円、「ゆとりと充実」世代で120万円、「新学力観」で60万円と、かなり大きい差が出ています。(図3)

図3：理系学部出身者の理科の得意科目別平均所得



これをまとめて見ると、理科の他の科目に比べた物理と、全体の他の科目に比べた数学が得意な人の所得が高いという結果になりました。これは、数理的、論理的な思考力を身に付けていることが所得の高さに結びついていることを示しています。

もうひとつ重要なことは、物理や数学といった科目が得意である場合は、他の科目が得意なことが求められるような場合にも適応できるということです。つまり、物理や数学は、それらの学習内容や思考力が他のものを学ぶときや、他の仕事をするときプラスになる可能性が高いのです。これは、言い換えれば、数想的な思考ができる人は仕事の適応性があるということで、それだけ仕事の選択肢が広がるわけです。

これとは逆に、物理や数学的な思考を必要とする職場には、それができない人は適応できません。仕事の選択肢が広いということは、より広い選択肢の中から仕事を選ぶことができるわけで、その結果、平均所得が高くなります。また、こうした思考ができる人は転職が可能であり、所得が上がることにつながります。もちろん、その背景にこうした思考ができる人に対する需要と供給の問題もあります。

—こうした傾向は、大学の入試難易度により違いがありますか。

アンケート回答の大学名から、旧七帝大（北海道大学・東北大学・東京大学・名古屋大学・京都大学・大阪大学・九州大学）と東京工業大学、一橋大学、筑波大学、慶應義塾大学、早稲田大学の12校を入学難易度校として選んだ高難易度大学ダミーを使って、分析を行いました。まず、高難易度大学とそれ以外の大学の理系出身者を比べると、世代を問わず高難易度大学の方が、全体的に所得が高いという結果になりました。

得意科目別にみると、難易度大学に限った場合でも、物理を得意とする人の所得が一番高いという結果になりました。また、高難易度大学とそれ以外の大学の所得格差について、理系、文系で比較した場合には、理系の方が所得の差が小さくなりました。この点については、これまでの分析でも、数学で大学を受験した場合や、物理を学習している場合は、高難易度大学でなくても所得が高くなっています。

—理科の得意科目別の所得に関する重回帰分析ではどのような結果になりましたでしょうか。そこからいえる結論はどのようなことでしょうか。

物理が得意な人の所得が高いことが統計的に分析しても裏付けることができました。物理学習がどの世代にとっても、より高い所得に結びつくといえます。

“ 物理の履修率を上げる努力を ”

—分析結果から、どのような政策インプリケーションが得られましたか。

今回の研究では、理科における高校のカリキュラムの変化によって世代を区切って検討してきました。その結果、物理が得意な人たちが所得は高いということがわかりました。これは、物理が得意な人たちが貴重であり、求められている割に供給が少ないことを示しています。この結果からは、日本の研究開発者を含む労働者の質を向上させるためには、よりいっそう物理教育に力を入れ、より多くの高校生が物理を学

ぶ、つまり履修率を上げることが求められると考えられます。

しかし、そこで問題になるのが、この努力を誰がするのかという点です。現在の制度では、高校生に物理を選択することを強制はできませんので、高校生自身が物理を選択したくなるような仕組みをどうつくるか。もっと物理を学習しやすい、学習したくなる仕組みづくりが必要になります。より社会の需要に合った科目が選択されるようにしなければいけません。

さらに理系に限っていえば、理科4科目のうち、少なくとも物理を除いた地学、化学、生物の3科目を高校で学習できるようにすべきだと思います。現状のように、2科目だけしか選択できないカリキュラムでは、何かが犠牲になってしまいます。また、高校から大学への理科学習の連携が必要である以上、大学入学試験のあり方も検討が必要です。その上で、大学は3科目中で受験しなかった科目について、必要に応じて入学後に補修できるようなカリキュラムを組むようにする必要があるのでしょう。ただし、その場合も、物理については高校で学習をしているということが必須の前提になります。

このように理科の履修者が増えていくと、教える側の先生が不足する可能性が出てきます。そのため、先生が不足する前から、不足を補うための社会的な理科教育の仕組みを検討していくことが重要です。小中高の教育の中で、理科教育を充実させていくためには、たとえば引退したエンジニアなど、社会の資源である人材を学校教育に利用することが考えられるでしょう。

“ 外国人技術者の採用などで 新たな課題も ”

—今後の研究課題をお聞かせ下さい。

理系出身者の理科の得意科目について、平均所得だけでなく、その後の進路に得意科目が生かされているか、現状の就業形態について、もう少し掘り下げて調査してみたいと考えています。

これからは外国人技術者が多く採用されるようになるでしょうし、正規社員と非正規社員の関係もこれまでの世代とは違ってくると考えられます。このように、いろいろと新しい社会状況が出てくる中で、単純にこれまでの分析のように世代ごとに平均所得を見るのではすまなくなってきました。

これまでの一連の研究の目的は、日本の国際競争力回復にむけた問題解決の糸口を、何とかして見つけることにあります。今回は得意・不得意科目ごとに平均所得を見たことで、何が若い世代で不足しているかを調べるのが解決策につながると考えました。今後、新たな問題に対しては新たな切り口が必要になるかも知れません。

Research Digestは、フェローの研究成果として発表されたDiscussion PaperおよびPolicy Discussion Paperを取り上げ、論文の問題意識、主要なポイント、政策的インプリケーションなどを著者へのインタビューを通してわかりやすく紹介するものです。

人的資本と生産性

大学院教育と人的資本の生産性

●DP No.11-J-072(2011年12月) 森川 正之 <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j072.pdf>

都市密度・人的資本と生産性—賃金データによる分析—

●DP No.11-J-046(2011年4月) 森川 正之 <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j046.pdf>

少子高齢化が急速に進み、厳しい国際競争に直面する日本経済にとって、研究開発を強化するとともに人材の質を高め、イノベーションと生産性向上を図ることが重要な課題になっている。こうした問題意識の下、森川副所長は、①大学院教育と生産性の関係、②都市の人口密度と生産性の関係について、それぞれ実証的な分析を行った。

第1の論文からは、大学院卒業者が大学（学部）卒業者に比べて約20%の賃金プレミアムがあり、また、高齢になっても就労を継続する傾向が強いことがわかった。第2の論文からは、人口密度が高い大都市ほど人的資本蓄積の速さ、企業と労働者のマッチング改善を背景に、就労者の生産性が高くなることが明らかになった。これらの結果は、日本が経済成長を実現していく上で、人的資本の質の向上や人口移動の活発化が重要なことを示している。

“ 経済成長のための最重要課題 ”

—今回お話を伺うのは人的資本に関する2本の論文についてですが、なぜこのような研究テーマを選定されたのですか？

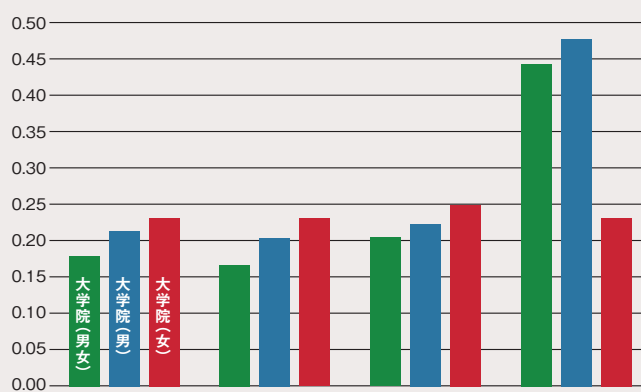
今の日本経済にとっては、どのように成長力を高めるかということが最大の課題です。そこで、経済成長を規定する一番重要な要因である人的資本について研究を行いたいと以前から考えていました。私はかつて橋本俊詔教授（同志社大学）と労働経済に関する論文を何本か一緒に書いたことがあり、もともと関心を持っている分野でした。

まず、DP「都市密度・人的資本と生産性」について。私は、サービス産業を中心に生産性の研究を主要な研究領域に置いて、サービス業について企業や事業所単位のミクロデータを使用した分析に携わってきました。今回は、特に地域間でサービス産業の生産性のばらつきが大きいことに着目し、都市密度の高さが人的資本と生産性にどのような影響を与えるかについて、賃金によって生産性を測るというアプローチで分析したわけです。これは地域データを用いた実証分析ではよく使われているアプローチで、米国やフランスの先行研究でも採用されている手法です。

次に「大学院教育と人的資本の生産性」については、そもそもは研究対象というよりも独立行政法人のマネジメントの立場から、大学卒と大学院卒の給与の違いについて関心を持ったことがきっかけです。独立行政法人の給与は、ラスパイレス指数（国家公務員と比べた基本給与額の差）が高いと、往々

にして批判を受けます。そのため、どのように比較しているのか調べていたところ、大学卒と大学院卒が区別されておらず、理化学研究所のようにノーベル賞級の人を含めて博士号を持つ研究員を多数抱える研究機関の件費は、過大評価されている可能性があることがわかりました。これはデータの制約によるところが大きいのですが、日本では大学院教育の効果を計測するという試みが遅れていて、多くの賃金統計では大学卒と大学院卒が区別されていません。主要統計の1つである「賃金構造基本統計調査」では、ようやく2005年から初任給についてのみ大学卒と大学院卒を分け始めました。そして、「就業構造基本調査」が2007年から大学卒と大学院卒を区別して調査するようになったので、このデータを使い、大学院教育が実際に賃金にどう影響しているかについて、定量的に分析してペーパーにまとめようと考えたわけです。

大学院卒の賃金プレミアム（年齢コントロール、雇用形態別・男女別）



(注)総務省「就業構造基本調査」(2007年)のセルデータを用いてWLS推計

“ 大学院卒業者は生産性、 就労年数で優位 ”

—まず、DP「大学院教育と人的資本の生産性」について、
分析の結果はいかがでしたか？

大学院卒は大学（学部）卒との比較で見た賃金プレミアムが大きく、60歳を超えてからの賃金低下も緩やかで長く労働市場にとどまる傾向があり、雇用者では女性の大学院賃金プレミアムが男性よりも大きいことがわかりました。日本においては、大学院卒業者の活用が遅れているという指摘を耳にすることがありますが、今回の結果に照らすと、そうした指摘は少なくとも平均的には正しくないことになります。大学

院修了者は賃金で見た生産性でも就労年数においても良く活用されているという実態がありますし、その人的資本が生み出す知識やイノベーションには、本人だけでなく社会全体の役に立ち、経済成長に貢献するというスピルオーバー効果も期待できます。活用が遅れているという指摘は、修士・博士号を持っている人への期待が高い割には、学歴に見合う活躍をしていない少数のケースが、エピソードとして語られることが多いのではないかと思います。

—文系と理系で差異はありますか。

「就業構造基本調査」の個票では文系・理系が分けられていません。ただ、統計上、修士では約83%、博士課程では87%が理科系なので、主に生産やイノベーションの担い手である理科系の人材を中心に論じるというアプローチで問題はないと思います。RIETIでは、西村和雄FF（京都大学経済研究所 特任教授）のグループが最近のDP（11-J-020,12-J-001）において、文系と理系の賃金比較を行っており、理系の方が高いという結果が出ています。理系に比べてサンプル数は少ないのですが、今後、文系の大学院修了者についても賃金構造を分析する意義はありそうです。

—男女間の賃金格差についてどうお考えですか。

これは今回の論文の焦点ではないので一般論ですが、男女間の賃金格差についての研究はたくさんあり、色々な議論がありますが最も強く影響するのはおそらく勤続年数です。女性は、賃金カーブが上昇する前に離職してしまったり、再就職に際して以前より低い賃金からスタートしたりするため、継続して働いている男性よりも相対的に賃金が低くなるケースが多くなります。また、女性の方は一般事務やパートタイム就労など、相対的に賃金の低い職種についている場合が多いことも影響しています。

—大学院教育による賃金プレミアムと収益率について、
算定方法や評価を詳しく教えてください。

賃金プレミアムについて、本研究では主たる業務からの給



森川 正之

もりかわ まさゆき

RIETI 理事・副所長

Profile

東京大学教養学部卒、京都大学経済学博士。1982年通商産業省入省。2009年より現職。主な論文は、“Economies of Density and Productivity in Service Industries: An Analysis of Personal Service Industries Based on Establishment-Level Data,” *Review of Economics and Statistics*, 93(1), 179-92, 2011; “Labor Unions and Productivity: An Empirical Analysis Using Japanese Firm-Level Data,” *Labour Economics*, 17(6), 1030-37, 2010; “Information Technology and the Performance of Japanese SMEs,” *Small Business Economics*, 23(3), 171-77, 2004.

と所得について、年収ベースで大学院卒業者が学部卒業者と比較してどれくらい高いかという数値を算出しています。男女平均で約 18% という結果で、欧米における先行研究とほぼ同様の数字といえます。

収益率は、大学院の授業料と就学期間の生活費に、就職が遅れて給与が減ることの機会費用を加えたものをコストとして、生涯所得の現在価値、投資収益率（割引率 0.03、大学院 2 年間の学費・生活費を 300 万円と仮定）を計算すると、投資収益率は男性で約 12%。女性で約 10% となります。この「300 万円」というのが高すぎる、という見方もありますので、さらに学費等を 150 万円と低めに仮定すれば、投資収益率は男性約 16%、女性約 13% と、いくぶん高い数値になります。

この結果からも、大学院進学は、現在の金融商品などと比べてかなり高い収益を見込める投資といえることができるでしょう。

—今以上に大学院卒業者を活用していくためには、どういった対策が必要でしょうか。

本研究によって、日本も欧米先進国と同程度には大学院卒業者を活用できていることがわかりました。現在 50～54 歳となっている世代では 1% そこそこの大学院卒業者比率は、20 歳台後半の世代では 4% 前後に増加していますが、まだ増やす余地はあると思います。もちろん、大学院教育の質を下げないようにする努力が必要ですが、奨学金の充実などが有効ではないでしょうか。

“大都市は人的資本の生産性を高める”

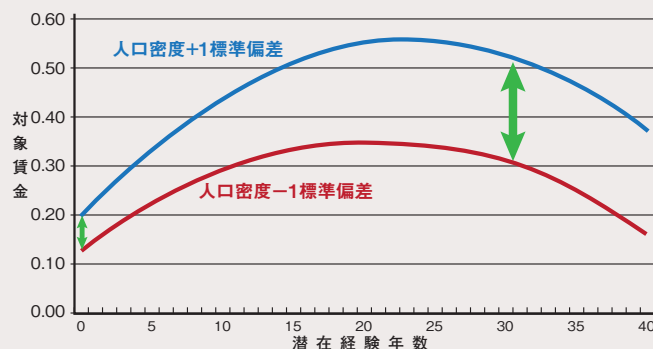
—一次の DP「都市密度・人的資本と生産性」の分析結果について教えてください。

今回の論文では、集積の経済性の産業による違いと、集積の経済性と人的資本の相互作用が賃金に及ぼす効果を分析しました。その結果、賃金に対する集積の経済効果があり、それを産業別にみると卸売業・小売業などで相対的に大きいことがわかりました。また、学歴、勤続、経験といった人的資本の指標が高い労働者ほど、集積の経済効果が強く働いていますが、このことは、人口集積地においてスキル労働者の学習が早いこと、企業と労働者のマッチングの質が高いことを示しています。

たとえば、潜在経験年数と人口密度の相互作用をみると、集積の経済効果は大学および大学院卒業後の潜在経験年数の経過とともに強まっていく傾向があり、就業後 30 年を超えたあたりでピークになります。この関係は、新卒での就職以降、少数の企業で長く働き続ける「標準労働者」よりも、転職経験者を多数含む「非標準労働者」の方が大きくなりました。

これは、人口集積地においては、勤続を通じた学習効果だけでなく、転職を通じたマッチング改善効果が時間の経過とともに顕在化していくことを示唆しています。

人口密度による潜在経験・賃金曲線の違い
(1990～2009 年プールデータ)

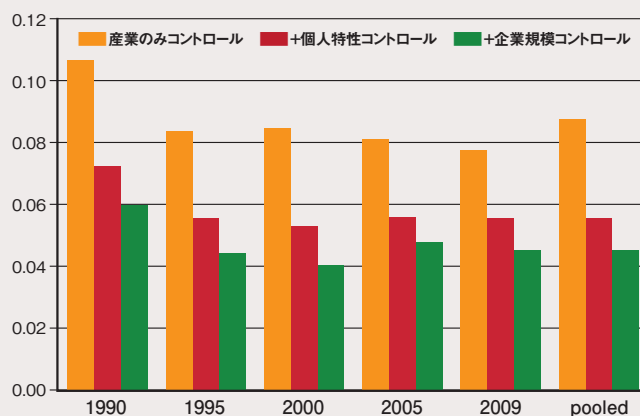


—主な分析の手法について教えてください。

賃金や生産性の分析においては、「大都市にはもともと質の高い労働力が集まる」という内生性バイアスの問題があります。今回の分析は基本的に、ある時点で区切った「クロスセクション・データ」に基づいたものなので、この内生性バイアスが結果に反映されてしまうことを排除できません。ですから、同一の対象を継続的に観察・記録する「パネル・データ」、つまり個人の追跡調査の結果が活用できれば、地方から都市に移動した人を特定するなどして、より精度の高い分析が可能となります。フランスや米国の研究では、こうしたパネル・データを活用して労働者の生産性を分析した研究例があります。

日本でもたとえば家計経済研究所がこうしたパネル・データを持っていますが、サンプル数が少なく、また、女性だけが対象のため必ずしも十分なデータとはいえません。厚生労働省の「21 世紀縦断調査」は、将来的に有用なデータとなり

賃金の人口密度弾性値の推移



そうです。これが長期にわたって蓄積され、個人を追跡して転職やＵターンなどによる賃金の動きを見ることができるようになれば、今後の政策研究に非常に役立つと思います。このほかにも、調査対象者について過去にさかのぼってある時点での収入や職業などを聞き取るという手法もあります。いずれにせよ、個人の時系列データがないと、バイアスを排除した完全な分析は難しいと思います。

しかし、産業や個人特性（学歴や勤続年数など）、企業規模を考慮してもなお、都市の人口密度が高いほど賃金（生産性）も上昇するという傾向は確認できています。

—分析結果から、どのような政策が導きだされますか。

人口集積地つまり大都市における就労は、人的資本の生産性を高めます。しかし、このことは、東京への一極集中が好ましいとするものではありません。ここでいう大都市は、東京よりもむしろ県庁所在地や、地域の中核となる政令指定都市を想定しています。大都市に移りたくても移れない人を念頭に、移動の妨げとなっているものを取り除く手立てを考えることが重要だと考えています。現状では相対的に地方に手厚く大都市が手薄になっている交通や生活基盤など都市インフラの整備や、容積率の緩和などが必要でしょう。

また、人口密度の低い地域は、生計費を考慮した実質ベースの所得税額が低いことが人々を現在の居住地につなぎとめ、労働力の大都市への移動を妨げる要因となっているとの議論もあります。もっとも、課税において「実質化」というのは非常に難しいテーマですし、政策としても現実には実行しにくいと思います。

日本において地域間での労働移動率が低下傾向をたどっています。かつての日本では農家の二男、三男が大都市に出てきて重要な労働力となっていたわけですが、今では少子化によって彼らの数そのものが少なくなっています。これを改善する上では、少子化対策も重要です。

—わが国における人的資本の重要性について、どのようにお考えですか。

日本がアジア諸国をはじめグローバル競争をしていく際、最後は人的資本のスキルアップが勝負になります。まずは「社会人基礎力」としてのコミュニケーション能力など、一般的なスキルを向上させていく必要があると思います。その点で日本の初中等教育の質が落ちているのが懸念材料です。

経済協力開発機構（OECD）が世界の15歳を対象に実施している「生徒の学習到達度調査」（PISA）のスコアで見ると、2009年の1位は中国・上海で、日本の順位は韓国、香港、シンガポール、フィンランドよりも下位でした。このように日本の初等・中等教育の水準はもう世界トップクラスではあ

りません。この背景には、いわゆる「ゆとり教育」の弊害もさることながら、教員の質が落ちていることが挙げられます。米国でそういった実証分析がありますが、他業種に比べて教員の給与が低いことも一因ではないかと考えています。また、米国では、能力評価で下位5%程度にランクされた質の低い教員を平均レベルの教員に置き換えれば、長期的にGDPを1%押し上げる効果を持つという推計結果もあります。教員の質は、教わる生徒の将来の生産性を左右する重要な政策課題です。

“大学院卒業者が担うR&D振興、成長率押し上げの有効策に”

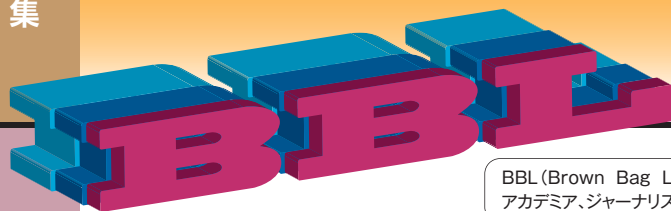
—今回の研究成果が政策論議に与えるインパクトについて、考えをお聞かせください。

成長戦略を立案するに当たっては、やはり人的資本を重視すべきだと考えています。すでに触れましたように、学部卒と比較した大学院卒の賃金プレミアムは約20%に達しています。過去30年間で大学院進学率は3ポイントほど上昇したわけですから、これだけで労働者の生産性を0.6%上昇させることになります。労働分配率を3分の2とするとGDPに換算して0.4%ぐらいの水準効果をもちます。これはTPPに参加する効果に近い数字ということになります。もちろん、すでに申しましたが教育には成長率を引き上げる効果もあります。このように人的資本の生産性向上を図るということは、非常に波及効果の大きい政策だといえるでしょう。

また、大学院卒に期待されている研究開発（R&D）の分野では、GDP比のR&D投資が1%増加すれば、成長率を0.3%～0.4%程度押し上げる効果があります。この点でも、（大学院卒を活用した）R&Dの加速は旧来型の空洞化対策よりもはるかに有効な政策となるでしょう。

—今後どのような研究に取り組んでいくお考えでしょうか。

私自身の主な専門分野は「サービス産業における生産性」ですので、これについて掘り下げていきたいと考えています。現在手がけているのは「経営力」と「生産性」の関係に関する研究で、すでにアンケート調査を始めています。この関連で、最近はストックオプションと生産性の関係に関する研究も行い、DPとしてまとめました。このほか、産業政策に関連する実証的分析にも興味があります。少子・高齢化や空洞化問題に直面する日本の産業にとって、生産性を高めていくことは非常に重要です。私はもともと政策実務家ですので、今後こうしたテーマについて、政策の実務と学術研究との接点を重視した研究を続けていきたいと考えています。



BBL (Brown Bag Lunch) セミナーでは、国内外の識者を招き講演を行い、さまざまなテーマについて政策立案者、アカデミア、ジャーナリスト、外交官らとのディスカッションを行っています。なお、スピーカーの肩書は講演当時のものです。

企業のパフォーマンスと女性の人材活用やWLB 推進との関係：RIETI の企業調査分析から見えてきたこと

2011年12月21日 開催

山口 一男 VF

(シカゴ大学社会科学科長 兼 ハンナ・ホルボーン・グレイ記念特別社会学 教授)

ワークライフバランス (WLB) の重要性に対する認知度は、年々高まっている。しかし、欧米企業が、雇用者の働き方の選択や時間管理の自由を広げることが時間当たりの生産性の向上につながるという考えで取り組みを進めている一方で、日本企業は、とすれば WLB を福利厚生の一部として捉えがちなのが現状だ。

こうした状況を踏まえ、山口 VF は、日本企業の中で女性人材の活用を高いパフォーマンスに結びつけている企業が、どのような制度や取り組み、文化的特性を持つかを計量的に明らかにすることを目的に分析を行い、女性人材を男性人材と同様に重視している企業が成功型となり、逆に女性の人材活用を相対的に重視していない企業が失敗型となっているなど、日本企業の生産性向上のために有益な結果を示した。



女性の活用と時間当たりの労働生産性

女性の人材活用について考える時、「1人当たりの労働生産性」ではなく、「時間当たりの労働生産性」を基準にすることが重要といわれています。女性は育児や介護のために短時間勤務を望む傾向があり、そのため週当たりの労働時間に男女差が生じます。長時間労働をすれば「1人当たりの生産性」は高まりますが、「時間当たりの生産性」は必ずしも高まりません。「1人当たり」の基準は家庭との役割葛藤が大きく長時間労働により無理を生じる女性を不利にするので、女性の人材活用は進みません。

日本の企業は、なぜ正社員の長時間労働が多いのでしょうか。日本では調整解雇が困難なため、正社員が恒常的に残業することで労働の需給バランスを調整している「雇用調整のバッファ説」、1人当たりの固定費用（企業福祉を含む）が高いため、正社員の人数を増やさない「1人当たり固定費用説」、終身雇用を前提にすると中途採用市場が発達しないため、企業側が労働市場や労働時間をコントロールしやすい状況にある

「労働市場の買い手独占説」などの要因が挙げられます。関連要因として、日本企業では職務が特定化されないことも問題です。職務が明確でなければ、時間当たりの生産性が測れないためです。

では女性の人材活用は、時間当たりの生産性の高さに結びつくのでしょうか。国連のデータの私の分析によると、時間当たりの GDP と GEM（男女共同参画度）は有意に関連しており、GEM の影響の強さは HDI（人的資本）の影響の約 8 割にも相当しています。

WLB の 2 つの系譜とわが国での変容

WLB（ワークライフバランス）の系譜を考えると、米国型と EU 型に分類することができます。米国では、民間主導によってファミリー・フレンドリー企業が増えていき、ダイバーシティを推進する人材活用が行われてきました。EU では、EU 共通の各種指令（最大就業時間、フルタイム就業者とパートタイム就業者の均等待遇など）に基づく労働政策と各国の家族政策が

結びつき、公共政策としてのWLBが発達してきました。つまり、国・地方自治体主導といえます。

この両者に共通するのは、雇用者の働き方の選択や時間管理の自由を広げることが、時間当たりの生産性の向上につながるという考え方です。しかし日本の場合、WLBは政府の少子化対策に協力する新たな企業福祉として理解されることが多い現状があります。WLBと人材活用の結びつきが弱く、負担を感じる企業が少なからずあるわけです。

日本の企業文化とWLBの不調和

ハーバード・ビジネス・スクール教授のA. P. Kotter & J. L. Haskettは、「究極的に最も有効な企業文化は、経済社会の変化への“適応文化”である」(Corporate Culture and Performance, 1992年)と述べています。日本企業は「強い企業文化」を持っていますが、はたしてそれが適応力のある文化であるかどうかが問題となります。適応力が無いとすれば、制度的惰性があるために女性の活用ができない、あるいは本来機能しなくなっているシステムを改善できずにいると考えられます。

『文明としてのイエ社会』(村上泰亮・公文俊平・佐藤誠三郎、1979年)では、西洋が限定的・期限付き契約(contract)としての雇用であるのに対し、日本は無限定・無期限の「縁約(kintract※)」としての雇用であるとの指摘がされています(※ kintractはkin + contractの造語)。また最近では、『日本の雇用と労働法』(濱口桂一郎、2011年)の中で、欧米の職務が特定化されるジョブ型雇用と、日本の職務が特定化されないメンバシップ型雇用が対比されています。

日本型正規雇用の終身雇用、新卒採用優先、年功序列、不特定職務、長時間勤務、女性の統計的差別、企業福祉、企業内組合などは、単なるマネジメント・プラクティスではなく、日本型「縁約」に補完的な企業文化となっています。これらが変わらない限り、女性の活用はなかなか難しいでしょう。

日本企業の欧米事業所は、日本的雇用慣行をほとんど持っていない。職務は特定化され、女性の管理職比率は3割程度を占めています(日本国内は1割以下)。つまり、企業文化は変えようと思えば変えられるわけですが、日本国内では海外と違い外的条件が強い制度改革のインセンティブを与えないため、従来の雇用慣行が制度的惰性となってしまうと考えられます。

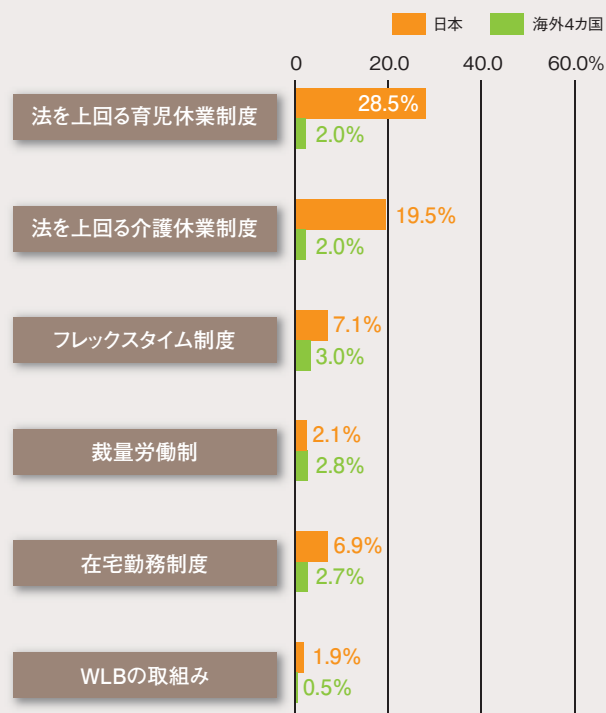
また性別、民族、スキルといった面で多様な人材を活用できることは、グローバル化する経済に企業が適応できるか否かを測る重要な指標の1つです。今回の研究の目的は、女性人材の活用を企業の高いパフォーマンスに結びつけている日本企業は、どのような制度や取り組み、文化的特性を持つかを計量的

に明らかにすることです。

日本企業の分析

松原光代氏によるRIETIの『仕事と生活の調和(WLB)に関する国際比較調査(2009年)』のデータ分析によると、日本は海外4カ国(ドイツ、オランダ、スウェーデン、英国)と比べて、「法を上回る育児休業・介護休業は職場生産性にマイナスである」と企業の人事担当者が主観的に評価する割合が「プラスである」という評価の割合より高いという結果が出ています。WLBの根底にある考え方と日本の従来の雇用慣行が未だうまくかみ合っていないと考えられます。

図.WLB施策の職場生産性への影響：マイナスの影響



(注) 海外4カ国: 英国・ドイツ・オランダ・スウェーデン

(出典) 松原光代、2011.『WLB施策が効果的に機能する人事管理: 職場生産性への影響に関する国際比較』RIETI-DP.

私の日本企業の潜在クラス分析では、日本企業の約70%がWLB制度や取り組みについて「ほとんど何もしない型」であることがわかりました。「全般的WLB推進型」と「育児介護支援成功型」はともに3%強となっています。また、約4%を占める「育児介護支援失敗型」と「成功型」との違いをみると、WLBの推進組織を設置し、綱領を明示し推進している企業に成功型が多くなっています。WLBを全体的な取組みとして推進しているかどうか成功の1つの目安となるといえます。

潜在クラスを平均社員数のウェイト付きでみると、「ほとんど何もしない型」は36.9%に減少し、「全般的WLB推進型」は16.8%、「育児介護支援成功型」は11.5%に増加します。つまり、企業数ではなく影響下にある雇用者数を基準とすれば、

「全般的 WLB 推進型」や「育児介護支援成功型」はかなりの割合を占めるといえます。

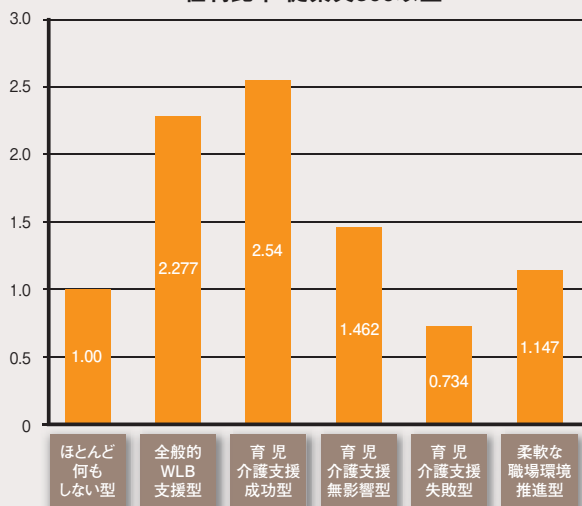
Tobit 回帰モデル

「正社員週間労働時間 1 時間当たりの総利益の対数のトビット分析」では、「ほとんど何もしない型」の企業に比べて「全般的 WLB 推進型」の企業は、他の要因を制御して企業の生産・利益効率の高さと有意に関連し、付加価値を生み出していることがわかりました。

そして正社員数 300 人以上の企業では、「育児介護支援成功型」であることと企業のパフォーマンスが強く関連し、人事担当者の主観的な職場生産性への評価が客観的な評価とも連動しています。一方、「育児介護支援失敗型」は「ほとんど何もしない型」と企業のパフォーマンスが変わらず、人事担当者の評価が客観的な結果で裏打ちされません。

「全般的WLB推進型」と「育児介護支援成功型」は「ほとんど何もしない型」より有意に粗利比率が高い。

粗利比率:従業員300以上



当然、「パフォーマンスの高い企業が WLB 施策を導入しているのではないか」という逆因果効果の議論が成り立ちます。そこで WLB とパフォーマンスの因果関係を判断するために、同じ RIETI の企業データを「企業活動基本調査」データとリンクしてパネルデータ分析を山本勲・松浦寿幸氏が行っているのをそれを参考にします。彼らの分析結果によると「法を上回る育児休業制度と TFP（全要素生産性）」の推移をみると、パフォーマンスの高い企業が制度導入を始めたかと解釈することができ制度の因果的影響は見られません。一方、「推進組織の設

置などの積極的な取り組みと TFP」の推移をみると、WLB 施策を導入した企業の TFP がその後上昇し、導入しない企業は横ばいとなっています。つまり WLB 施策による因果的影響が考えられます。これらの分析結果は直接私の分析結果と結び付けられませんが、他の潜在クラスより「WLB の積極的取り組み」度の遥かに高い「全般的 WLB 支援型」と「育児介護支援成功型」の企業の高いパフォーマンスへの影響は因果的な効果である可能性が高いことを示唆します。

管理職の女性割合と企業のパフォーマンスとの因果関係

男性正社員の大卒度が生産・利益効率に正の影響を強く与えているのに対し、女性正社員の大卒度は有意な影響を与えていません。つまり日本企業は平均的に、大卒女性の人材活用に失敗しているといえます。

さらに、次の 3 つの効果がみられました。

- (1) 正社員の女性割合を一定として管理職の女性割合が増えると、企業の生産・利益効率が上昇する。
- (2) 管理職の女性割合を一定として正社員の女性割合が増えると、企業の生産・利益効率が低下する。
- (3) 管理職の女性割合が増えると、高学歴女性の割合が多いほど企業の生産・利益効率が上昇する。

こうした「管理職の女性割合と企業のパフォーマンスの正の関係は因果関係であるか」については、次の 3 つの原因仮説が考えられます。

- 仮説 A. 有能な女性の人材活用推進が原因（共通要因仮説）
 仮説 B. 女性の管理職登用が原因（因果仮説）
 仮説 C. 企業のパフォーマンスの高さが原因（逆因果仮説）

仮説 A は、(1) ~ (3) のすべての作用を説明することができます。仮説 B と C は (1) を説明できますが、(2) と (3) を直接説明することはできません。したがって、女性人材活用を推進している企業は管理職の女性割合が増え、また高学歴女性の割合の大きさが企業のパフォーマンスを高める効果も生じると考えられます。そうしたことから、管理職の女性割合の大きさは、大卒女性の人材活用の指標となっています。

OECD による 2009 年の調査では、国ごとの女性管理職割合は、日本・トルコ・韓国の 10% 以下に対し、他の 20 力国では 30 ~ 35% が多くなっています。なお、韓国は「積極的雇用改善措置」の対象となる従業員 500 人以上の企業では 2010 年で 16% に達しています。

成功型にみられる2つの要因

パフォーマンスの高い従業員数300人以上の「全般的WLB推進型」と「育児・介護支援推進成功型」とRIETIの企業調査で調べている企業の人事管理政策との関連を調べたところ、「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進する」と「社員の長期雇用の維持」という人事管理の2項目について強い有意な関係があることが判明したので、これらの2項目について潜在クラス別、正社員数の規模別の平均スコアとその全体平均からの差の検定を行いました。

正社員数300人以上の企業の場合、「全般的WLB推進型」と「育児介護支援成功型」は、「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進する」ことを重視する度合いが特に大きくなっています。また「育児介護支援型」のうち、成功型、無影響型、失敗型の区別は、「性別にかかわらず社員の能力発揮を推進する」度合いと強く関連しています。女性人材を男性人材と同様に重視している企業が成功型となり、逆に女性の人材活用を相対的に重視していない企業が失敗型となっています。

正社員数300人以上で「育児介護支援成功型」の企業は、「社員の長期雇用の維持」の重視度も他の企業より有意に大きくなっています。つまり、女性も継続就業することを仮定して雇用しているところが成功していると解釈できます。

「日本における女性の休職・離職と職場復帰」(The Center for Work-Life Policy, 2011年)によると、日本女性の離職の主な理由は、育児や介護よりも、仕事・キャリアへの不満や行き詰まり感の方が大きくなっています。日本企業の多くは離職を前提に女性を雇用し、低賃金で昇進可能性の低いトラックに乗せてしまいます。するとキャリアに不満が生まれ、出産などを機に実際に辞めてしまうという「予言の自己成就」が起きるわけです。保育施設の整備も重要な問題でしょう。

何をすべきか

日本企業は何よりもまず、性別によらず社員の能力を推進する断固たる意志を持ち、障害となる制度を改善することが必要です。とくに結婚育児離職率を下げるために、たとえば総合職と一般職の区別など、女性のキャリア向上のインセンティブを奪う制度を廃止し、人材活用を目的としてWLBを充実させるべきでしょう。

その上で、「ダイバーシティ推進本部」を役員直属で設置し、女性の管理職登用の積極策(ポジティブ・アクション)を図ることも重要だと思います。合理的なダイバーシティ推進を人事担当管理職の評価基準に含めることが重要です。

では、国は何をすべきでしょうか。オーストラリアの職場における女性の機会の均等法(Equal Opportunity for Women

in Workplace Act, 1999年)や韓国の積極的雇用改善措置法(2006年)のように、一定規模以上の企業には女性の人材活用に関する統計の報告義務を課すべきでしょう。そして不適切と考えられる企業には、さらに改善計画書提出を義務づけるべきです。

韓国は2006年に積極的雇用改善措置法を導入してから女性管理職割合が伸び、以前は日本と同様低かったのが、現在法の対象企業(従業員500人以上)では2010に16%で2~3年後には20%を超えることも予想されます(山口注:実際のBBLではこの韓国の数字が積極的雇用改善措置法対象企業の数値だと述べることを忘れたため誤解を与える点もありました。この場を借りて修正し、お詫びいたします)。日本はまだ10%以下のままです。オーストラリアでは、一定規模以上の企業に対して女性の人材活用に関する計画の提出を義務づけており、パブリックレポートとして一般公開します。そのため就職先を検討する際、各企業における女性の人材活用やWLB施策の状況を確認することができます。

また、オランダの雇用時間調整法(2000年)のように、雇用者がペナルティを受けずに就業時間が決定できるよう法律に定めることが望ましいでしょう。政府の公的調達や企業への資金援助の際に、WLB施策の実施や女性の人材活用の評価が反映されてもよいと思います。

これからの時代は、個人を生かす社会をつくっていくべきだと考えます。個人を生かす社会に協力しながら自らの向上を考えていくように、企業は変わっていかねばなりません。低迷を続ける日本経済。その新たな成長の鍵は、ダイバーシティの推進、すなわち多様な付加価値を自主的に生み出す人材を創出する社会への転換にあると考えています。

質疑応答



女性の離職率を下げるために、政策と企業の施策をどのように結びつけることができるのでしょうか。



女性の管理職割合が多い要因として、勤続年数の男女差が少ないこと、つまり女性の離職率が低く、女性が企業に残って活躍することが挙げられます。とくにオーストラリアでは、企業内の人材活用に関する透明化が図られており、女性の離職率なども「見える化」されています。こういったことを政策によって推進することが重要だと思います。また政府が企業に対し、女性の継続就業に対するインセンティブを与えていくこともできると思います。

【通商産業政策史シリーズ】

第5巻 立地・環境・保安政策

武田 晴人 FF / PD

東京大学大学院 経済学研究科 教授



通商産業政策史第2期のシリーズの第5巻は、立地、環境、保安の3つの分野の政策展開を跡づけたものである。機構上は、1973年から2000年までの通商産業省立地公害局（1993年度からは環境立地局）が所管した行政についての通史として構想され、それに沿ってまとめられている。そのため対象となる期間において、原子力保安行政が資源エネルギー庁の所管事項であったこともあって、その点については本シリーズ第10巻（著：橘川武郎（一橋大学））に委ねてある。

政策事項の中で、立地指導・工業用水事業・環境保全・産業保安、火薬保安等々では、時代の要請に応える政策展開が見られることがあるとはいっても、行政内容の大半は極めて地味で、日常的な業務が継続されている側面が強いものである。そうした事項については、私の力量では十分に歴史として叙述することは難しく、ルーティン化した業務をどのように描くかという当初自らに課した課題を果たし得たとはいえない。特にそれらの行政事務には、1980年代からの「規制緩和」の動きの中で、順次廃止されたものや、規制の範囲が狭められたものなどがあり、今日的な視点ではしばしば「不必要な介入」が残っていたかの説明だけで処理されているものも少なくない。確かにそうした面があるとはいえ、そのような行政の関与が存在した理由を問わないというのは、歴史

認識としては正当な態度ではないだろう。それ故、本書では、日常的な行政事務が展開した分野について、やや説明的で分析が平板になっていることを承知の上で記録として残すように努めた。また、長期間にわたる立地指導や典型公害に関する排出規制、産業保安対策などの政策効果がどのようなものであったかなどについては、知りうる限りで叙述するように努めた。

全体はつぎのような目次に沿って構成されている。

いずれの政策分野も1970年代後半から2000年代にかけて大きな転換期を迎えた。この点に重点をおいて、要点を紹介しておこう。

第5巻 環境・立地保安政策 目次

第1部 産業立地政策

第1章 工業再配置促進対策の推進

1. 工業再配置計画の策定
2. 新工業再配置計画の策定
3. 移転促進のための諸措置
4. その後の工業再配置計画の推移

第2章 新立地政策の展開

1. テクノポリス構想の推進
2. リサーチコア構想の推進
3. 頭脳立地構想の推進
4. オフィスアルカディア構想の推進

第3章 地域経済振興対策の推進

1. 地域ビジョンの作成と基礎調査
2. 特定産業集積の活性化に関する臨時措置法
3. 農村地域工業導入の促進

第4章 工業立地適正化と工場環境整備

1. 工場立地法の制定
2. 工場立地適正化のための諸措置
3. 外資系企業立地の促進

第5章 工業用水政策

1. 工業用水法の施行
2. 工業用水道の建設促進及び水資源開発の促進
3. 工業用水使用合理化の推進

第6章 工業立地政策の見直し

第2部 環境政策

第1章 公害の直接規制

1. 大気汚染規制
2. 水質汚濁防止規制
3. 騒音、振動・悪臭防止等の対策

第2章 公害健康被害補償制度の見直し

1. 公害健康被害補償制度の展開
2. 公害健康被害補償制度の見直し

第3章 環境アセスメントの法制化

1. 産業公害総合事前調査の拡充
2. 電源立地に関わるアセスメントの実施
3. 環境アセスメントの法制化問題
4. 環境影響評価法の制定

第4章 省資源・再資源化政策の展開

1. 廃棄物処理法と廃棄物対策
2. リサイクル政策の本格的展開

第5章 地球環境問題への取り組み

1. 国連環境計画と国際協力
2. 地球環境問題への対応

第3部 産業保安対策

第1章 産業保安対策

1. 高压ガス保安対策の推進
2. 1980年代の高压ガス保安政策の体系
3. 保安行政に関する規制の合理化
4. 火薬類保安対策

第2章 鉱山保安対策

1. 鉱山における保安対策
2. 金属鉱山等における鉱害対策
3. 石炭鉱山における鉱害対策

産業立地政策では、過疎問題や公害問題などを背景にして工業の地方分散、適正配置が推進された1970年代から80年代にかけての時期には、工業再配置計画、テクノポリス構想などが、このような政策志向を代表するものであった。これにはリサーチコア・頭脳立地などの知識集約型の新しい産業集積拠点を創ることを目的とした政策措置も含まれていた。その結果、工場等の地方分散は移転を狙った過疎地域ではなかったが、周辺地域へと分散が進んだ。しかし、この時期には大規模な工業用地開発が必要な工場立地需要は減少したために、これらの施策の効果には限界があった。とくに1990年代に入ると、地方拠点開発を中核とする立地政策は見直しを迫られることになった。それは首都圏の再開発などの国土開発の考え方の転換に沿いながら、都市型の新事業創出に資するような立地政策が採用されるようになり、一連の立地法の抜本的な改正が行われた。

環境政策の分野では、1970年代にとられた強い環境規制に沿って排出規制を改定しつつ実施することが当面の主要な任務となった。大規模コンビナートの大気汚染、水保などの工場排水による被害など、公害問題が深刻化していたからであった。そのために通商産業省（以下通産省）は、それまでの主張であった公害規制を「経済成長との調和」を図りながら実施するという方針を改めることになった。こうして実現した公害規制は、結果的には、日本に公害対策先進国といわれるほどの変化を引き起こした。大気汚染や水質汚濁などが改善に向かう一方で1980年代から90年代にかけて新たな問題が浮上した。その1つが廃棄物の処理問題であり、この対策の進展は再資源化、リサイクルという方向で包装容器、家電製品、自動車などの具体的な対策へと結実していった。もう1つが地球規模での環境問題への対応であった。それは、オゾン層の破壊につながるとされたフロンガス対策を先駆けとして、90年代以降には地球温暖化防止のために温暖化効果ガスを削減するという国際的な動きを創り出していた。これに対して、通産省は経済成長を実現するために求められるエネルギーの安定供給と地球環境の保全とを両立させることを政策目標に、京都議定書の合意形成に独自の立場から取り組むことになった。ここでは目標とすべき政策課題に明白な転換が

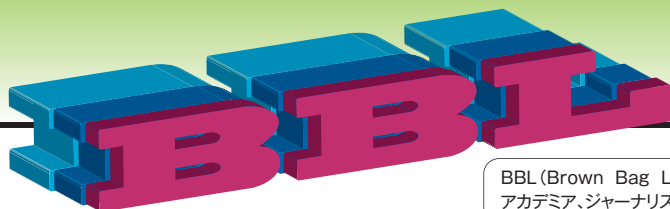
進んでいた。

産業保安政策の分野では、1970年代にはコンビナートの爆発事故、市街地等でのガス爆発事故、そして衰退期に入っていた炭坑での大規模な坑内災害の発生のために、規制体系を整備し、あるいはきめの細かい基準等を作成して事故等の再発を防ぐための施策を推進することになった。しかし、このような施策については、1980年代の半ば以降になると規制緩和の動きの中で見直しを迫られ、1990年代初頭には十分な経験や知識を獲得するようになっていた大規模な事業者を中心に自主的な保安体制に第一義的な保安の責任を委ねる体制へと転換していくことになった。それは厳しい規制を介して事業者の保安に対する意識が高まったことを反映したこともあった。他方で、金属鉱山や石炭鉱山では事業の急激な縮小が進む中で保安規制や保安教育などの効果もあって災害率が大きく低下したが、他面で閉山後もこれらの鉱業経営にかかわる蓄積鉱害への対策が継続され、石炭については21世紀初頭には復旧事業を完了することになった。

こうしてみると対象とする政策課題が、短期間に大きく変動する中で、通産省はこれにかなり柔軟に対応しながら、その時々課題解決に取り組んできた。もちろん、そこには政府部内での役割分担のために、選択しうる範囲に関して強い制約条件もあった。それ故に、工業立地政策において、地方の開発を優先すべきとする国土開発とはしばしば重点の置き方にずれが生じた。そうした重点の差によって生ずる政府部内での意見の調整の必要は、公害対策における健康被害補償問題への対応、環境アセスメント制度の導入問題、そして温暖化効果ガスの削減問題などでの環境政策ではより深刻となり、通産省はしばしば産業界・経済界の意見に寄り添いす

ざるという批判の矢面に立つことになった。その批判の当否は歴史の審判に委ねる以外にないだろう。ただ1つだけ付け加えるとすれば、こうした問題は多くの場合、最終的には政治的な決断によって基本政策方向が定められた。そこに政治の役割があり、その枠組のもとで専門的な政策立案集団としての通産省が、与えられた役回りに徹することによって政治的決断の、より合理的な根拠が見出されていったということは見逃すべきではないだろう。





オリンパス・大王製紙事件から 日本の企業統治の将来を考える

宮島 英昭 FF (早稲田大学 商学大学院 教授)

2012 年 1 月 18 日開催

日本の企業統治を問い直す重要な契機となったオリンパス・大王製紙の事件。特にオリンパスは、先進的な企業統治をもつと見られていただけにその衝撃は大きく、社外取締役や監査法人、さらに資本市場参加者の役割の再検討を促している。

この両事件を手掛かりとしながら、日本の企業統治の将来について考えるため、まず、宮島 FF が、両事件の国際的、歴史的に見た特徴、その発生の構造、そして日本の企業統治に対する含意などについて報告した。それに対して、会社法改正案の検討に関与する田中亘氏 (東京大学) が法的側面について、また、取締役改革・家族企業の実証研究を進めてきた齋藤卓爾氏 (京都産業大学) が組織的・経済的側面についてコメントをした。



日本企業の多様化:

ハイブリッド化と企業統治改革

<ハイブリッド化: 3つのクラスター>

企業統治を考えるにあたって、まず念頭におくべきことは、日本企業が多様化しているということです。2002 年における日本の企業分布を、企業特性を変数としたクラスター分析で分類したところ、3つの企業群があることがわかりました。1つ目の企業群「タイプⅠハイブリッド」は、外部との関係では市場ベースですが、内部との関係では依然として内部者中心の取締役会になっています。2つ目の企業群は新興企業であり、このグループの大きな特徴は、雇用慣行における従前との違いですが、資金調達や株式所有構造では関係ベースの仕組みをとっているため、「タイプⅡハイブリッド」と呼んでいます。これらに対して3つ目のタイプが、これまでの特徴を維持している「伝統的日本企業」と呼んでいるグループです。

<企業統治改革の視点: 課題の多様化と制度改革の効果の非対称性>

日本の企業を考えていく場合、タイプ別の企業課題に対応した企業統治の仕組みを考える必要があります。タイプⅠハイブリッドのような企業群は、新たなビジネスモデルを構築する積極的な R&D 支出を行い、成長のために M&A を利用すべきです。また、経営権安定の仕組みや、事業単位に分権度におけるコントロールも大きな課題です。

それに対してタイプⅡハイブリッドの新興企業では、個々の企業統治上の大きな問題としては、一方で起業家の裁量・やる気を維持しながら、他方で経営者・起業家側の暴走を制御することが挙げられます。3番目の伝統的な日本企業群では、安定的な資金が確保されていますが、フリー・キャッシュフローを減らす財務政策をとることが大きな課題になってきます。

企業統治を考えていく上で気をつけるべき点が2つあります。1つ目は、制度改革の効果が非対称である可能性です。タイプの分化に伴い、統治構造の改革が各タイプの企業に対して異なる効果をもつ可能性があるという点を考慮する必要があります。2つ目は、経済制度の相互関連性です。制度を1カ所だけ変えても、他の制度との整合性が維持できず、システムとしての効率性を低下させてしまうという可能性があります。

オリンパス・大王製紙から考える

<スキャンダルの2類型>

粉飾についての研究 "The Theory of Corporate Scandals" を書いたコフィーは、スキャンダルを2類型に分けています。1つは、アメリカのエンロン、ワールドコム型のものです。これは、機関投資家が中心の分散した株式所有構造を持つ国で、株価と連動した報酬体系が支配的になっている場合です。

経営者にとって、これは株価の上昇に繋がる決算、粉飾の誘因になります。これらの事件の背景には、粉飾の大量発生に対する監査役や監査法人、アナリストなど、市場の監視者の役割が機能しなかったということがあります。

もう1つの類型はパラマラートというイタリアの食品会社に代表されるものです。家族を支配株主とするピラミッド構造をもつ企業が多い国では、欧州型といわれるスキャンダルが起きます。これは支配株主によって子会社を通じた直接の収奪、バランスシートの虚偽記載が行われ、支配株主の利益が確保されるというケースです。ここで監視者の役割として重要な意味を持ち得るのは、銀行やその他の一定の利害関係を持っているブロック・シェアホルダーです。

<大王製紙のケース>

大王製紙のケースは典型的な欧州型です。創業者一族が支配権を握れるような株式を保有しており、その上に長期雇用の仕組みができあがっています。大王製紙は時価総額が約1000億円の内需型の企業で、安定的な収益をあげています。負債比率は極端に高いということはなく、特徴的なのは機関投資家保有比率が10%弱（海外約3%、国内約7%）と非常に低い点です。取締役が20人以上いる一方で、社外取締役はほぼ皆無です。

この大王製紙のケースには監査法人が加わっていますが、これが機能していなかったわけです。また、社外取締役がいれば、無担保・無利子で子会社に貸し出しを要求するような事態を防げる可能性はあったといえます。さらに、親会社が子会社の取締役に對して利益共有を要求するなどの事態を阻止する点では、親会社の株主による子会社経営の監視必要性という問題も提示しています。

<オリンパスのケース>

オリンパスのケースでは、会社のためや保身が主要な目的となっている点で、日本に固有の特徴を持っているケースといえます。オリンパスは、2006年のデータでは、時価総額が1兆円を超える大企業です。また、ROAなども粉飾修正前の数値では高い値を示しており、特に海外機関投資家の保有比率は1999年に20%、2004年に37%と増加しています。国内機関投資家の保有比率は概ね40～45%であり、個人投資家が10～15%です。役員数を縮小し、外部取締役に3名という構造であった点で、先進的な企業であったわけです。

オリンパス事件の発生に関しては、次のそれが起きた4つの条件を指摘できます。1つ目は、オリンパスが銀行から財務的に自立していたということです。また、粉飾を維持できるコストを支払える収益性の高いビジネス（内視鏡）を抱えていたことが2つ目の条件です。3つ目は2006年から

2008年にかけてのM&Aの損失にかかわる問題です。技術系出身者で占められていた取締役会メンバーが、M&A案件を評価する能力を十分に有していなかった可能性があります。4つ目の条件としては、前任者による後任者指名という日本企業の経営者選任方法の慣行により、社内の相互規律が効かないような配置構造になっていたことが挙げられます。

このケースが提示している問題点は、いくつか挙げられます。1点目は、経営者選任の仕組みにかかわる問題の重要性です。2点目は社外取締役が機能しなかったことであり、社外取締役の独立性と評価能力・専門性の問題を提示しています。3点目は監査法人が十分に機能していたかを考える必要性です。さらに、4点目、資本市場がゲートキーパーとして機能するには、情報公開の範囲を広げるなどの問題を考えるべく、この問題は示唆しているといえます。

会社法の改正

社外取締役の義務付けは、結論からいうと望ましいと考えられます。3500社に達する日本の上場企業の多くは、伝統的日本企業や新興企業であり、外部取締役の登用が進んでいないことが問題となっています。リーディング企業での義務付けには確かにコストが伴いますが、日本の企業システム全体から考えると、利益のほうが大きいと判断できます。

一方、監査・監督委員会設置会社の選択については、機関投資家にとってわかりやすい仕組みであるのか、また、この選択肢を新たに提示することによって企業にとりどのような価値が発生するのか、ということを示していく必要があるのではないかと思います。

社外取締役の選任と機関投資家：役割と限界

東証一部の企業の時価総額を5V分位にし、各分位の単純平均における外国人の保有比率と機関投資家の保有比率を見ますと、上位約300社のところで外国人30%、機関投資家全体では50%程度となっています。しかし、下位約300社では、外国人の保有比率は5%を切っており、機関投資家の保有比率も約10%に留まっています。

会社法を改正して社外取締役を義務付けるということになると、社外取締役の選任とその担保が問題になります。上位企業では、機関投資家のExitとVoiceの仕組みが徐々に定着してきており、彼らが社外取締役の独立専門性の評価の主体になりうるような条件ができあがってきています。

これに対して伝統的日本企業や新興企業では、機関投資家

が20～30%を保有している企業は限られており、彼らのVoiceやExitに取締役の選任あるいは適切な監視が期待できません。また法的な問題では、社外取締役の独立要件の構成方法として、独立性と専門性の間でのトレードオフを、どのように調整していくかということが問題です。

コメント

コメンテーター：田中 亘

(東京大学 社会科学研究所 准教授)

従前の監査役設置会社には、2つの方向からの批判がありました。すなわち、監査役には監視の権限はあるが取締役会における議決権がなく、十分に監視・監督の機能を果たせないだろうという批判です。他方、投資家の要求によって社外取締役を増やしていくという方向になった時に、社外監査役2名に加え、更に社外取締役を増やしていくということへの負担の重複がありました。

今回の改正はこの2つに同時に応えることを狙いとしています。それまで監査役が担っていた役目を監査・監督委員としての取締役に担わせることによって、その監査・監督委員は、取締役としての権限を保持しながら、監査役と同じ権限も持つこととなります。また、社外監査役を選任するという負担を無くすことで社外取締役を入れ易くする一方、これまで社外監査役に就いていた人でも、適任者については社外取締役になっていただくという意図があります。

なお、今回の企業不祥事に関して一言申しますと、この事件は、たとえ社外取締役を入れたとしても、防ぐのは困難ではないかと思います。経営トップが関与し不祥事を起こすということになりますと、他の取締役の独立性を高めてもなかなか防げるものではありません。なぜなら、独立性の高い社外取締役ほどその会社との関わりがなく、事前に情報を得られずに不祥事の発見が難しくなる、という一種のトレードオフがあるからです。また、粉飾が無いという状態は市場の規律によって実現できるわけではなく、むしろ市場の規律を働かせるための前提です。つまり、機関投資家が何か規律を働かせようとしても、依拠している財務諸表の真偽がわからなければ、評価のしようがないからです。よって、こういった問題については、法的責任のルールを適切に実現(エンフォース)していくということが大事です。

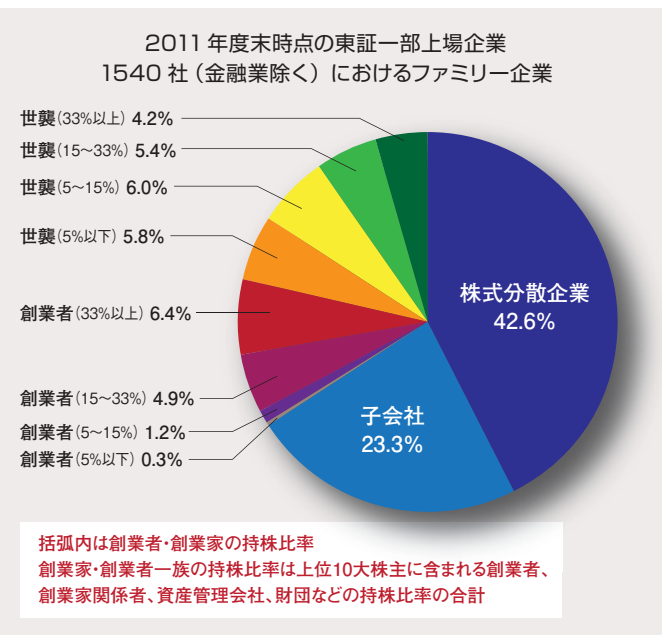
コメンテーター：齋藤 卓爾

(京都産業大学 経済学部 准教授)

ファミリー企業の問題と社外取締役について少し付け加えます。企業統治の必要性には2つ理由があります。1つ目は経営

者と株主の利害が異なるということであり、2つ目は情報非対称性によるものです。また、日本で見られる具体的な利害対立として、3つのパターンがあります。1つ目は「サラリーマン経営者 VS 分散株主」の対立。2つ目、3つ目は大株主と少数株主の対立であり、これは「創業者一族 VS 一般株主」の対立と「親子上場」の問題という2つの形をとります。

2011年末時点の東証一部上場企業で金融以外の1500社を調べたところ、いわゆるサラリーマン社長が経営する株式分散型企業は約43%、創業者もしくは創業者一族の出身者が社長や会長に就き経営を行っている企業は約34%でした。また、上場企業の5分の1では、創業者もしくは創業者一族が約20%の株を持ち、なおかつ経営も行っているという状況にあります。なお、株式分散型企業で社外取締役を持っているところは57%ほどでしたが、創業者経営企業では36.5%、世襲企業で4割程度と、ファミリー企業では一般企業より低くなっています。



ファミリー企業の特徴は、経営者が非常に強い権力を持っているということです。これは強いリーダーシップとして捉えられる側面もありますが、内部が見えにくいことも事実です。したがって、ファミリー企業というのは疑われやすい存在だといえ、率先して情報を開示し統治改革を進めていくことが重要になってきます。

社外取締役を有効に機能させるには、社外取締役に情報が流れるような仕組みを作ることが重要です。社外取締役自身も、得た情報を咀嚼および理解できる人間でなければなりません。また、社外取締役の役割で最も重要なものは経営者に対する定期的な評価だと思います。やはり定期的に外部から客観的な評価を受けるというのは、上場企業として当然ではないかと思われます。

「再生可能エネルギー 元年」

大橋 弘 FF/ PD Hiroshi Ohashi 東京大学大学院 経済学研究科 准教授



戦後体制の分岐点となる2012年

2011年は国内外ともに第2次世界大戦後の社会・経済制度が大きく揺らいだ年でもあった。国外ではチュニジアでの暴動が引き金となって広がりを見せる「アラブの春」、そしてギリシャの信用不安に端を発したユーロ危機が進行中である。わが国においては観測史上最大規模を記録した東日本大震災によって引き起こされた東京電力福島第1原子力発電所における事故により、戦後のエネルギー供給体制が問い直されている。ほころびを見せた戦後の社会・経済体制が更なる大きな変革を求められるのか、あるいは元の体制へと修復・収束していくのか。2012年は残りの21世紀の社会・経済体制を考えるうえでのひとつの分岐点となるのではないか。

3・11以降、日本経済は強まる円高圧力と混迷するエネルギー政策に大きく振り回された感がある。とりわけエネルギー政策においては、原子力発電の再稼働に向けての手続きが未だに不透明ななかで、関西電力では2月20日に11基の原子炉全てが停止する事態となっている。政府は昨年に節電要請を行うと共に、電力需給が特に厳しい電力管内では数値目標が設定され、例えば関西電力では前月比10%という厳しい節電目標を掲げている。電力会社の中には企業向けに節電幅に応じて料金を割引く制度を導入したところもあるが、ピークとオフピークとで電力差が比較的小さい冬季における節電は、企業にとって生産減を直接的に意味することにもなりかねず、企業活動や雇用に少なからず影響を与えるのではないかと懸念される。こうした中で、自家発電と並んで新たな電力供給源として期待されているのが再生可能エネルギーである。

「再生可能エネルギー元年」

今年7月より、わが国では固定価格買取制度が施行されることが予定されており、再生可能エネルギー分野に対して多くの企業の注目が集まっている。固定価格買取制度は、太陽光発電について既に導入されている余剰電力買取制度を、実用可能な他の再生可能エネルギー源にまで対象範囲を拡大したうえで、それらのエネルギー源については発電量全量の買い取りを電力会社に義務付けるものである。余剰電力買取制度と同様に、買い取りに要する費用は賦課金（サーチャージ）という形で電力料金に上乗せされ、電力需要家である一般家庭や企業が負担することになる。買取期間・買取価格（以下、買取条件）については関係大臣に意見聴取をしたうえで、中立的第三者による「調達価格等算定委員会」の意見を尊重して、経済産業大

臣が告示をすることとなっている。買取条件は再生可能エネルギーの普及を考えるうえで重要な政策変数であることから、どのような買取条件が示されることになるのか、国内外の事業者が固唾をのんで見守っている状況だ。まさに、2012年は日本にとって「再生可能エネルギー 元年」と位置づけられそうだ。

3月1日に国会で同意された委員から構成される調達価格等算定委員会にて買取条件が決められることが想定される。再生可能エネルギーの経済的・効率的な普及を促すことで、電気料金の上昇を通じた国民負担増を最小限にするような買取条件を提示することが委員会には求められるだろう。以下では、買取条件に係る政策的な課題について2点指摘しておきたい。

あるべき買取価格とは

買取期間は長ければ長いほど、そして買取価格は高ければ高いほど、再生可能エネルギーの普及が促進されることは自明である。政策的に工夫されるべきは、国民負担を抑えつつ、再生可能エネルギーが効率的に普及するような買い取りのあり方を設計することにある。経済的な普及を考えるうえでは市場メカニズムを上手に使うことが賢い方法だ。具体的には、設置形態や種別、規模別に異なるエネルギー源が競争的に導入されるような買取条件を仕組むべきだろう。

学習効果や量産効果など将来にわたる動学的な影響がなければ、買取条件は異なるエネルギー源で一定であることが望ましい。そうすることで、最も効率的な再生可能エネルギー源の導入を促すことが可能になるからである。しかし現実には、発電単価がいま高くても、量産効果が働いて単価が将来急速に低下するようなことが想定されうる。どの程度の量産効果が過去働いてきたのかを検証しつつ、将来のコスト低下を織り込んだ上での、微妙なバランスの上に立った買取条件の提示が期待される。

買取条件を設計する上で、国家戦略室が12月19日に発表したコスト等検証委員会報告は参考になる。委員会報告では、各電源の発電コストの将来試算をその試算の背景にある前提条件も含めて詳細に議論をしている。しかしこの報告にある発電コスト試算には、再生可能エネルギー源に限っても、いくつか精査を必要とする点がありそうだ。たとえば、固定価格買取制度において中心的な役割を担うと考えられる太陽

光発電についてみると、2010年から2030年までの間でのコスト低下率は、住宅用太陽光発電では47～70%、メガソーラーでは42～60%と試算されている。この試算結果は、学習効果の進捗率が80%であるとの仮定によるところが大きいようだが、そもそも過去わが国においてこの仮定が当てはまっていたのかについて検証がなされるべきだろう。筆者が過去に分析した限り^{※1}、住宅用太陽光発電については97年から2007年までの10年間にマージン（利鞘）を考慮した上での発電コストはたかだか30%の下落と推計された。もし太陽光発電に学習効果があるのであれば、2030年に向けてのコスト低下率はこの値以下でなければならない。^{※2} 政策の方向性を見誤らないようにするためにも、予定されている国民参加による今後の検証作業においては、過去のデータを踏まえたうえでの議論がなされるように期待をしたい。

国際的な視点を忘れずに

固定価格買取法案が国会を通過する際に、衆・参議院における経済産業委員会の付帯決議において、「再生可能エネルギー発電設備については、〔中略〕品質保証がなされているこ

と、メンテナンス契約が締結されていることその他の厳格な基準を設けること」との一項目が加えられた。消費者保護の観点からも一定の品質保証は不可欠であるものと考えられるが、過度に厳格な基準を設けることは国民負担の観点からも望ましくないばかりか、国内メーカーが海外展開をするときの足かせになることにもなりかねない。海外における太陽光発電をめぐる厳しい競争環境を鑑みると、国内市場を保護するために何らかの手を打ちたいとの一部の識者の気持ちも分からなくもないが、固定価格買取制度を起爆剤としてわが国産業活性化につなげるためには、海外市場の取り込みを視野に品質に係る基準は国際的な標準と合致させることが望ましい。再生可能エネルギーを「コモディティ」におとしめることなく、海外市場に受け入れられるような差別化をいかに図っていくのか。「再生可能エネルギー元年」早々、浮かれてばかりもいられないようだ。

※1 「わが国における全量買い取り制度の課題—太陽光発電に注目して—」『環境経済政策研究』Vol.4, No.1 P.60-63 2011年を参照のこと。

※2 もちろん多結晶型や薄膜型などそれぞれの技術に応じて学習効果の程度が異なるとの議論もありうる。また発電コストは低下しないものの、海外との競争で価格が大幅に低下することはあり得るが、一般的にそれを学習効果とは呼ばない。

貿易自由化と所得格差

清田 耕造 FF Kozo Kiyota 横浜国立大学大学院 国際社会科学研究所・経営学部 准教授

“Of the 1%, by the 1%, for the 1%,”
Joseph Stiglitz

“We are the 99%”

所得格差への関心が高まっている。その背景には、先進国における所得格差の拡大がある。米コロンビア大学のジョセフ・スティグリッツ教授は、冒頭の「1%の、1%による、1%のために」という記事で、全米の4分の1の富が人口の1%の人たちに集中していることを指摘した（Stiglitz, 2011）。この記事を発端として、全米各地で所得格差是正を求めるデモが始まり、それが世界の主要都市へと波及することになる。これらのデモで掲げられたスローガンが“We are the 99%”である。

この所得格差拡大の要因の1つとして、貿易自由化が指摘されている。なぜ、貿易自由化なのだろうか？

ストルパー＝サミュエルソンの定理

国際貿易理論の定理の1つに「ストルパー＝サミュエルソンの定理」と呼ばれるものがある。いま、ある製品が、高い技能を要する労働者（熟練労働者）と単純労働者（非熟練労働者）の2つの生産要素によって生産されているとしよう。そしてその製品の生産には、熟練労働者がより多く必要されるとする。貿易自由化を通じて、先進国でこの製品の価格が上昇する。このとき、熟練労働者の賃金は上昇するが、非熟練労働者の賃金は下落する、というのがストルパー＝サミュエルソンの定理である。このため、熟練労働者と非熟練労働者の賃金格差は拡大することになるのである。

働者）の2つの生産要素によって生産されているとしよう。そしてその製品の生産には、熟練労働者がより多く必要されるとする。貿易自由化を通じて、先進国でこの製品の価格が上昇する。このとき、熟練労働者の賃金は上昇するが、非熟練労働者の賃金は下落する、というのがストルパー＝サミュエルソンの定理である。このため、熟練労働者と非熟練労働者の賃金格差は拡大することになるのである。

2011年の日本は、貿易自由化に向けた動きが加速した年だった。その象徴的な出来事は、昨年11月に、野田佳彦首相が「環太平洋経済連携協定（TPP）への交渉参加に向け、関係国との協議に入る」と表明したことだろう。その一方で、近年、所得格差が拡大しているという指摘がある。たとえば、大竹（2008、100ページ）は、「日本の所得格差が拡大しているか否かは、統計的には明らかである。どの統計でも1990年代半ばからトレンド的に拡大している」と述べてい

日本の現状

2011年の日本は、貿易自由化に向けた動きが加速した年だった。その象徴的な出来事は、昨年11月に、野田佳彦首相が「環太平洋経済連携協定（TPP）への交渉参加に向け、関係国との協議に入る」と表明したことだろう。その一方で、近年、所得格差が拡大しているという指摘がある。たとえば、大竹（2008、100ページ）は、「日本の所得格差が拡大しているか否かは、統計的には明らかである。どの統計でも1990年代半ばからトレンド的に拡大している」と述べてい



る。このような現状は、次のような懸念を生じさせる。

今後、日本が貿易自由化を進めると、所得格差はますます拡大するのではないだろうか？

所得格差を拡大する要因

先にも述べたように、ストルパー＝サミュエルソンの定理にもとづけば、先進国の貿易自由化は所得格差の拡大につながることになる。しかし、そもそも、所得格差を生む要因は貿易自由化に限られるのだろうか？大竹（2010、140-142ページ）は日本の貧困層が拡大している要因として、不況、技術革新、貿易自由化（グローバリゼーション）、人口の高齢化、離婚率の上昇という5つの要因を挙げている。つまり、所得格差を拡大する要因は貿易自由化だけではない。技術革新や高齢化など、複数の要因が考えられるのである。

このように複数の要因が考えられる場合、明らかにすべき問題は「貿易自由化が所得格差の拡大にどの程度寄与しているのか？」ということになる。貿易自由化が他の要因と比べて深刻なものであれば、たとえ自由化が一国全体にプラスの効果をもたらすとしても、その急速な進展に「まった」をかける意見も出てくるだろう。しかし、他にもっと深刻な要因があるなら、その要因への対策を考える方が重要になってくる。

エビデンス（科学的証拠）

Sakurai（2001）は上記の5つの要因のうち技術革新と貿易に注目し、貿易による効果より、技術革新にもとづく効果の方が重要であることを明らかにした。一方、佐々木・桜（2004）は貿易による効果は技術革新の効果と同じくらい重要だという結果を得た。しかし、これら2つの要因が所得格差に寄与した程度は、合わせても2割に満たないことも明らかにされている。つまり、所得格差の拡大の大部分は、貿易や技術革新以外の要因によって引き起こされている、ということになる。それでは、所得格差を拡大する主因は何だろうか？

大竹（2001）は、1990年代までの所得格差の拡大が、主に高齢化によって引き起こされていた、とする興味深い事実を明らかにしている。一般に、年齢が高いほど、同じ年齢内の所得格差は大きくなる。そして、高齢化は格差の大きい人たちの割合の増加を意味する。その結果、各年齢別で見た

場合の所得格差に変化がなくても、日本全体で見た場合には、所得格差が拡大することになるのである。^{*1}

今後の展望と課題

今後、日本でも、貿易自由化と所得格差への関心が高まってくるかもしれない。確かに、貿易自由化が所得格差を拡大するという可能性は否定できない。しかし、私たちは、所得格差の拡大の背後に、貿易自由化以外の様々な要因が働いていることも理解しておく必要がある。そして、「所得格差の拡大の大部分は、貿易自由化以外の要因によって引き起こされている」というエビデンスも認識しておくべきだろう。

一方、研究者は、より足元の経済の動きにも注意しなければならない。具体的には、最新のデータをもとにした分析を積み重ねる必要がある。さらに、貿易だけでなく、オフショアリングなど、より広い意味でのグローバル化の影響を分析していくことも重要だろう。そのためには、実証研究をさらに蓄積していくことが、研究者に与えられた課題である。

また、実証研究の蓄積のためには、地道な統計整備があることはいうまでもない。統計の精度の向上や調査の継続は、日の目を見ない地味な作業だが、精緻な分析を支えるための重要な政策課題の1つである。所得格差の議論をより建設的にするためにも、2012年は、統計の整備、実証研究の蓄積、そしてエビデンスにもとづいた政策形成が一層進むことを期待したい。

参考文献

- 『日本の不平等』（大竹文雄 日本経済新聞社 2001年）
- 『格差と希望』（大竹文雄 筑摩書房 2008年）
- 『競争と公平感：市場経済の本当のメリット』（大竹文雄 中公新書 2010年）
- 『製造業における熟練労働への需要シフト：スキル偏向的技術進歩とグローバル化の影響』（佐々木仁・桜 健一 日本銀行ワーキングペーパーシリーズ・No. 04-J-17. 2004年）
- Sakurai, Kojiro (2001) "Biased Technological Change and Japanese Manufacturing Employment," *Journal of the Japanese and International Economies*, 15: 298-322.
- Stiglitz, Joseph E. (2011) "Of the 1%, by the 1%, for the 1%," *Vanity Fair*, May 2011.

^{*1} ただし、後に大竹（2010、第6章と第7章）は、2000年以降は貧困層が拡大していること、そして、若年層では、同じ年齢内で所得格差が拡大していることを指摘している。また、筆者が知る限り、2000年以降を対象とした貿易と所得に関する実証研究は行われていない。このため、直近では、貿易が所得格差に及ぼす影響は、これまでとは変わっている可能性もある。

知識を世界に求め、世界で活用する

長岡 貞男 FF/ PD Sadao Nagaoka 一橋大学イノベーション研究センター 教授

世界経済の成長の地理的な源泉の多極化

中国、インドなど新興経済国の成長が著しい。2011年の

通商白書の分析によれば、2010年のGDPの増分の大きさで評価すると先進国に新興経済国が比肩するようになった。

先進国の対世界 GDP シェアは 69% であるが、成長率では新興経済国の 7.3% であり、先進国の 3% を大幅に上回る。新興経済国の成長率は今後とも高く、市場の増分で見たと新興経済国の重要性は今後更に高まっていくと予想される。

このように、経済成長が新興経済国などに広がっていくこと、また貿易と投資の拡大によって各国の経済が統合していくことは、イノベーションを拡大し、世界的な経済成長を加速化する効果がある。イノベーションの源泉は「知識」であるが、一度開発された技術は、需要がある限り、費用を増加させることなく利用を拡大することができる。知識を活用することができる市場が拡大した場合、その知識の開発や改良がもたらす収益は高まり、それが更に知識の開発や改良を促すための投資も促すことになるからである。

新興経済国の研究開発能力の向上

新興経済国の経済成長に伴い、こうした国からも研究開発に参画する企業も拡大する。このような新興経済国における研究開発能力の強化も、知識生産を拡大するので、世界の経済成長を高める重要な要因となる。たとえば中国の研究開発投資の水準と科学分野の研究能力は大きく高まっている。2009 年の購買力平価で評価した研究開発費で、中国は 14.1 兆円に到達しており、既に独の水準 (9.6 兆円) を大幅に上回り、日本の水準 (17.2 兆) も超えようとする勢いである。2011 年度の科学技術要覧によれば、国際的な科学ジャーナルに掲載される科学技術論文数のシェアでもその被引用数のシェアでも近年では、中国からの論文が日本からの論文を上回っている。

他方で、米国特許の登録件数のシェア (出願人の国籍でのシェア) で見ると、中国は 1.2% と日本の 20.4% や韓国の 5.3% と比較して大幅に小さい。また、EU 委員会が公表している “The 2010 Industrial R&D Investment Scoreboard” によると、世界における研究開発支出上位 1000 企業の所属国の頻度において、米国は 1 位で 339 社、日本は 2 位で 199 社、独が 3 位で 75 社、仏と英国がこれに続いてそれぞれ 50 社存在するが、台湾は 35 社、8 位の韓国が 23 社、そして 11 位の中国は 16 社のみである。したがって中国では政府主導の研究開発や科学への投資が産業の技術開発力の本格的な上昇にはまだつながっていない。しかし韓国や台湾の実績が示すように、今後はそれも大幅に伸びていくと予想される。新興経済国では、市場の拡大、教育水準の大幅な向上、国内企業の能力の向上などがあり、外資企業が研究開発拠点を急速に整備しているからである。

日本産業の課題：知識を世界に求め、世界で活用する

研究開発投資からの企業収益は、研究開発投資の成果を活

用できる市場の大きさで規定されるので、新興経済国市場への供給を組み込んだ研究開発と事業戦略を追求する企業が世界的な競争優位に立つ。研究開発のシーズは科学的な研究から生まれることが多いが、それを育てるこ

とができるかどうか、またそのスピードは、シーズを活用できる市場の大きさに依存する。日本企業は、技術の新しい用途を見出し、技術を育てることを日本市場で巧みに行ってきた経験があるが、これをグローバルに展開することの重要性が高まっている。世界市場からの撤退は、ガラパゴス島の独自の進化を可能とするというよりは、イノベーションの速度を遅くして、生存競争に負けてしまう危険をもたらす。

研究開発のグローバル化のもう 1 つの側面として、研究開発において国際的な研究資源を活用していくことが重要である。研究開発に必要な能力は多様であり、海外の研究開発の人材を活用することで、多様な能力や技能の組み合わせが可能となる。これは先端技術の分野ではそれが非常に重要であるとともに、海外市場での新しい用途を発見し、研究開発に取り込む過程でも、当該国の技術者の参加が非常に重要である。日本企業は欧米諸国の企業と比較して、日本企業の国際共同研究の頻度が著しく低い。2000-2005 年の 3 極出願特許によって国際共同発明の割合を調べると、英国が 27%、米独仏で 10 ~ 20% であるのに対して、日本では 2% を占めるに過ぎない。知識と人材を世界に求めて行くことが重要である。

政策課題

第 1 に、英語力を含めて国際的に知識を求め、知識を世界で活用できる人材を育成していくことが重要であろう。第 2 に、研究開発の成果である知識を世界的に活用できるようにしていくことが重要である。自由な貿易や投資は、研究開発の成果を体化した財やサービスを国際的な市場で販売することを可能とする上でも非常に重要である。第 3 に、各国間の研究開発の重複が排除され、それぞれが世界的な知識のフロンティアの拡大に貢献するように、世界公知を基準とし、また適切な進歩性を確保する知的財産制度が重要である。第 4 に、研究開発人材の国際移動が自由であることも重要である。第 5 に、国際公共財としての性格が強まる基礎研究分野や、環境や資源といった国際的な課題への対応においての国際研究協力を強めていくことが重要であろう。



「企業法」改革の論理 インセンティブ・システムの制度設計

編著：穴戸 善一

出版社：日本経済新聞出版社 2011年10月

「企業法」を構想する意欲的な試み

東京理科大学大学院イノベーション研究科 教授

松島 茂

■動機付けの仕組としての企業

本書は、「法制度の各パート間の補完性・相互関連に着目し、これらの法制度をインセンティブ・システムという観点から体系的に捉え、「企業法」の全体像を描こうとした最初の試み」（本書のまえがき）である。もちろん「企業法」という実定法があるわけではない。本書では、企業における動機付け交渉に影響を与えるさまざまな法制度を総称して「企業法」としている。

編者である穴戸善一教授は、2006年に『動機付けの仕組としての企業』（有斐閣）を上梓して、その中で企業を物的資本の拠出者と人的資本の拠出者相互における「動機付けの仕組」として捉える分析枠組を提示している。物的資本の拠出者とは株主と債権者であり、人的資源の拠出者とは、経営者と従業員である。これらの4当事者は、企業活動に不可欠な資源の提供者であり、かつ、企業活動の果実の分配に与っている。彼らは、各自の利益を最大化するために、他の資源の提供者との間で動機付け交渉を行なっている。企業とは、それが行われる場であり、その仕組であるというのが編者の見方である。

この分析枠組が提示されたことをきっかけとしてRIETIに「インセンティブ構造としての『企業法』」研究プロジェクトが組織され、2007年度から4年間にわたって、法学者、法律実務家、経済学者などが参加してインターディシプリナリな研究が進められてきた。その成果がこ

の一冊にまとめられている。

■本書の構成と概要

本書の構成を概観しておこう。序章と第Ⅰ編から第Ⅳ編までの15章及び各編へのコメントによって構成されている。

序章では、穴戸教授の前著『動機付けの仕組としての企業』において提示された分析枠組が説明され、「企業における動機付け交渉に影響を与える法制度を「企業法」として体系的に把握する」という本書全体を貫く立場が宣明される。また、「正しい立法政策を取ることによって、効率的な動機付け交渉の実現に寄与することが可能である」として、「企業法」の立法政策についての提言を行っている。

第Ⅰ編から第Ⅲ編までは、経営者を介した3つの交渉軸が取り上げられる。

第Ⅰ編では、従業員と株主の利害調整に関する4つのテーマ、すなわち「解雇権濫用法理のもたらすインセンティブ効果と派生問題」、「解雇権濫用法理と取締役の忠実義務」、「労働条件変更時における従業員－経営者間交渉の意義」、「従業員持株会関連法制と従業員株主のインセンティブ」が議論される。

第Ⅱ編では、債権者－経営者間交渉と株主－経営者間交渉の相互関連に着目し、とりわけ企業再建過程における再交渉に関連する3つのテーマ、すなわち「企業の再建過程における従業員・退職者の地位・権利の変更」、「再交渉による企業の再建」、「DIP型会社更生と事業再生ADR」が議論される。



第Ⅲ編では、株主－経営者間交渉に焦点を当て、株式相互持ち合いと株主アクティビズムに関連する5つのテーマ、すなわち「株式会社の支配をめぐる経営者と株主との間の力関係」、「利益供与禁止規定と株式持ち合い」、「取引先株主と取引先債権者の兼務」、「株券大量保有開示規制の派生効果と機能不全」、「株式買収請求権制度」が議論される。

第Ⅳ編では、課税主体および規制主体として政府が与える影響に関連する3つのテーマ、すなわち「法人税法のあり方とインセンティブ」、「エクイティ報酬の税制」、「SOX法・JSOX法の比較とインセンティブ」が議論される。

■本書の意義と今後への期待

本書で取り上げられたテーマは、いずれも関係当事者の利害が複雑に絡み合う問題であり、また実務的にも重要な課題である。しかし、いままでは個別の法律の解釈に委ねられていたために、一貫性のある解決が行われていたとは言い難い面があった。これらの論点について、序章に示した分析枠組によって議論を整理して、企業法としての一貫性のある解決の方向性を示したことは本書の最大の意義である。

もちろん、企業法として議論されるべきテーマは今回取り上げられたテーマだけに留まるわけではない。さらにこの分析枠組みによって、包括的に企業法の構想を展開されることを期待したい。



まつだ なおこ 松田 尚子 研究員／国際・広報副ディレクター

東京大学経済学学士、修士。米国コロンビア大学修士。2000 年経済産業省入省。イノベーション・起業支援、地域経済政策、東アジア経済政策等を担当。2011 年 6 月より現職。

現在取り組まれている研究について教えてください

ソーシャルネットワークサービス (SNS) 上のユーザーがどのようにつながっているか、そのつながりにどのような意味があるのかというネットワーク分析を行っています。SNS 全体だと facebook だけでも世界で 8 億人となってしまいますので、その中の数万人程度を上限とする、経済の動きと関連のあるデータを対象としています。ヒトとヒト、企業と企業の協力関係の拡がり方を明らかにしようという学問的取組は新しいものではありませんが、SNS などのビッグデータが手に入るようになったことで、より網羅的に分析ができるようになり、ここ数年で世界的に研究が加速しています。

現在の研究に関心を持たれたのは何故でしょうか？

SNS については、アメリカの統計ですが、インターネット消費時間のうち 23% が SNS に使われており、2 位のオンラインゲーム (10%)、3 位の E メール (8%) を大きく上回っています。また 2011 年春のアラブ諸国における民主化運動が「SNS 革命」と呼ばれるなど、現実社会に与える影響はこの数年で急激に拡大し、また膨大なデータが蓄積されています。一方で、学問的な研究対象としては開拓が迫りつつある、研究者として非常に魅力的な分野だと感じています。

先日執筆に取りかかった RIETI のディスカッション・ペーパー (DP) は、「SNS を用いたネットワークの経済分析」というもので、特に起業家のネットワークに注目しています。RIETI 着任の前年に米国のシリコンバレー (Palo Alto) に住んでおり、起業家予備軍の方々にお会いする機会がありました。その際に日米

の起業環境の格差を強く感じました。シリコンバレーについては、皆様よくご存じだとは思いますが、起業までの execution が素早く、それを可能にしているのは現地の専門家や友人の協力関係でした。「資金が必要なら××に会ってみれば？」と次々に出会うべき人につながっていきます。もちろん情報が早く回るので、その分淘汰も早いのですが、それが次の新しい挑戦につながる場合もあります。

行政官としても、これまで補助金、税制、人材育成、企業のマッチングなど、さまざまな起業環境改善のための政策的アプローチに接してきました。もちろんそれぞれに効果はある訳ですが、起業家を取り巻く人脈や情報網にも目を向けるべきだと考えています。

将来、研究成果をどのように生かしたいとお考えですか？

学術ジャーナルに投稿された論文のネットワークや、特許データから得られる研究者のネットワーク分析を技術開発戦略につなげようとする学術的挑戦は、すでに始まっています。

起業についても、起業家のネットワーク分析が、次の新しい事業戦略や起業に結びつくことが将来的な目標です。これから起業を計画している人や彼らを支援しようとしているベンチャーキャピタリストなどには、業界内で誰にコンタクトを取るべきか、誰と共同事業を行うべきかのヒントを提示することができるかもしれません。また「名刺が増えるだけ」と揶揄されがちなビジネスマッチング交流会を、科学的により効率の良いものにできるかもしれません。

日本では、特に起業ノウハウを蓄積し伝播する役割を果たす、エンジェル投資家やシリアルアントレプレナーの不足が指摘されていますが、研究成果によりこの状況を何らかの形で補完することに貢献できれば、こんなに嬉しいことはありません。

研究の合間にリフレッシュなどで取り組まれていることはありますか？

今は子供が小さく (3 歳と 1 歳)、帰宅すると子育てと家事をして、研究は夜中か早朝に限られます。RIETI でも、研究以外に国際・広報の administration も担当しており、この 3 つのタスクを回しているうちに 1 週間が過ぎます。既にこの 3 つのタスクは、「パレート最適状態」に入っているように感じますが、今しかできない経験がほとんどですから、機会に恵まれたことにとても感謝しています。

DP は研究所内のレビュー・プロセスを経て専門論文の形式にまとめられた研究成果です。
全文は RIETI ウェブサイトからダウンロードできます。www.rieti.go.jp/jp/publications/act_dp.html

〈第3期中期計画期間(2011~2015年度)の研究〉

【RIETI第3期の研究体制について】

RIETIは第3期中期計画(2011~2015年度)において、日本経済を成長軌道に乗せ、その成長を確固たるものにしていくためのグランドデザインを理論面から支えていくことが期待されています。このため、今後5年程度を見越した経済産業政策の重点的な視点(右図参照)に沿って研究を推進することが求められています。第3期の研究テーマは、これらの視点を常に踏まえることを基本方針として、個々の研究テーマのうち一定のまとまりを持つ政策研究分野として9つのプログラムを設定し、これらプログラムの下にそれぞれ複数の研究プロジェクトを設けることとしています。また、これらのほ

か、プログラムに属さない「特定研究」があります。なお、研究の進捗状況や経済情勢の変化に伴う新たな研究ニーズを踏まえ、必要があればプログラムの変更・追加等を行うこととします。

研究に反映すべき経済産業政策の重点的な3つの視点

1. 世界の成長を取り込む
2. 新たな成長分野を切り拓く
3. 持続的成長を支える経済社会制度を創る



貿易投資プログラム

11-J-065 2011年6月
世界金融危機下の国家援助とWTO補助金規律
川瀬 剛志FF
プロジェクト: WTOに関する総合的研究
http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j065.pdf

11-J-067 2011年6月
中国による補助金供与の特徴と実務的課題—米中間紛争を素材に—
川島 富士雄(名古屋大学)
プロジェクト: WTOに関する総合的研究
http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j067.pdf

国際マクロプログラム

12-E-007 2012年2月
Are Chinese Imports Sensitive to Exchange Rate Changes?
日本語タイトル: **中国の輸入は為替変動に反応するか**
THORBECKE, Willem SF SMITH, Gordon (Anderson College)
プロジェクト: East Asian Production Networks and Global Imbalances
http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/12e007.pdf

人的資本プログラム

12-E-008 2012年2月
The Dynamic Heckscher-Ohlin Model: A diagrammatic analysis
日本語タイトル: **動学的ヘクシャー・オリンモデル: 図説**
BOND, Eric (Vanderbilt University) 岩佐 和道(京都大学) 西村 和雄FF
プロジェクト: 活力ある日本経済社会の構築のための基礎的研究
http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/12e008.pdf

その他特別な研究成果

11-J-072 2011年12月
大学院教育と人的資本の生産性
森川 正之理事・副所長
プロジェクト: 無所属
http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/11j072.pdf

12-E-004 2012年1月
Dissemination of Regenerative Medicine in Japan: Promoting commercialization under the regulatory system
日本語タイトル: **日本における再生医療の普及のあり方—実用化を促進させる制度とは何か—**
倉田 健児CF CHOI Youn-Hee CF
プロジェクト: 無所属
http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/12e004.pdf

12-E-009 2012年2月
Postgraduate Education and Human Capital Productivity in Japan
日本語タイトル: **大学院教育と人的資本の生産性**
森川 正之理事・副所長
プロジェクト: 無所属
http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/12e009.pdf

BBLセミナー 開催実績

BBL (Brown Bag Lunch) セミナーでは、国内外の識者を招き講演を行い、さまざまなテーマについて政策立案者、アカデミア、ジャーナリスト、外交官らとのディスカッションを行っています。なお、スピーカーの肩書は講演当時のものです。

2011年12月20日

スピーカー: 松山 良一(独)国際観光振興機構 理事長/前 駐ボツワナ日本大使
「我が国のアフリカ外交について」

2011年12月21日 (⇒P.26~で紹介)

スピーカー: 山口 一男VF(シカゴ大学 社会学科長 兼 ハンナ・ホルボーン・グレイ記念特別社会学 教授)
「企業のパフォーマンスと女性の人材活用やWLB推進との関係: RIETIの企業調査分析から見えてきたこと」

2012年1月18日 (⇒P.32~で紹介)

スピーカー・モデレータ: 宮島 英昭FF(早稲田大学商学学術院 教授)
コメンテータ: 田中 亘(東京大学社会科学研究所 准教授)
コメンテータ: 齋藤 卓爾(京都産業大学経済学部 准教授)
「オリンパス・大王製紙事件から日本の企業統治の将来を考える」

2012年1月26日

スピーカー: 原田 泳幸(日本マクドナルドホールディングス(株) 代表取締役会長 兼 社長兼CEO)
「マクドナルドの経営改革」

2012年1月27日

スピーカー: 徳生 健太郎(グーグル(株) アジア太平洋地域 地理製品開発本部長)
「イノベーションを支える8つの理念」

2012年1月31日

スピーカー: スリン・ピッスワン(ASEAN事務総長)
"ASEAN and Regional Integration"

2012年2月1日

スピーカー: 西村 周三(国立社会保障・人口問題研究所 所長)
「医療・介護が産業として成長するための条件」

2012年2月7日

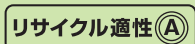
スピーカー: 坂根 正弘(コマツ 取締役会長)
「ダントツ経営: ~代を重ねることに強くなる会社~ ~日本国籍グローバル企業に自信あり~」

2012年2月10日

スピーカー: 野上 義二((財)日本国際問題研究所 理事長兼所長)
「2012年の世界情勢はどうなるか」



独立行政法人 経済産業研究所
<http://www.rieti.go.jp>



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。