

RIETI

Highlight

リエティ・ハイライト

2014
WINTER

47



特集

成長の原動力 「人的資本」

RIETI政策シンポジウム

人的資本・人材改革

— ライフ・サイクルを通じた
教育・能力開発のあり方を考える —

SPECIAL REPORT

知識創造時代における 地域統合と文化

— バベルの塔の物語再考 —

RIETI
Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人
経済産業研究所

特集 成長の原動力「人的資本」

シンポジウム開催報告

03

RIETI政策シンポジウム

人的資本・人材改革

—ライフ・サイクルを通じた教育・
能力開発のあり方を考える—



SPECIAL REPORT

11

知識創造時代における地域統合と文化

—バベルの塔の物語再考—

藤田 昌久RIETI所長



Research Digest

16

地域間の人的資本格差と生産性

徳井 丞次FF



BBLセミナー開催報告

20

保育所整備と両立可能性

宇南山 卓CF

BBLセミナー開催報告

24

ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因

—女性であることの不当な社会的不利益と、その解消施策について

山口 一男VF

Column

28

賃金について考える

児玉 直美 CF

Non Technical Summary

30

起業家の成功要因に関する実証分析

松田 尚子F 松尾 豊

通商産業政策史コラム

31

なぜ、いま、通商産業政策史なのか？

尾高 煌之助 通商産業政策史編纂委員会 委員長



Research Digest

34

国外所得免除方式の導入が 現地法人の配当送金に与えた影響：

『企業活動基本調査』および
『海外事業活動基本調査』による分析

清田 耕造FF 長谷川 誠



ハイライトセミナー開催報告

38

第5回 RIETIハイライトセミナー

日本のイノベーションはどう進むのか



RIETI Books

43

『ハイテク産業を創る地域エコシステム』

(編著:西澤 昭夫 他) 書評:川本 明

フェロー・インタビュー

44

張 紅咏F

DP/BBL

45

ディスカッション・ペーパー (DP) 紹介/BBLセミナー開催実績

RIETI

Highlight

リエティ・ハイライト 47



略語

SRA : シニアリサーチアドバイザー
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 : ヴィジティंगスカラー
RAs: リサーチアソシエイト
RA : リサーチアシスタント

※本文中の肩書き・役職は、執筆もしくは講演当時のものです。

CEPR-RIETI ワークショップ

New Challenges
to Global Trade
and Finance の開催

01

RIETI は、英国に拠点を置く欧州屈指の政策シンクタンクである Centre for Economic Policy Research (CEPR) との間で、2007 年より定期的に国際ワークショップを開催するなどの研究協力を積極的に展開している。その一環として、2013 年 10 月には CEPR から所長である Richard PORTES 教授 (Professor, London Business School) を筆頭に Research Fellow の Fabio GHIRONI 教授 (University of Washington)、Research Affiliate の Beata JAVORCIK 教授 (University of Oxford) の参加を得て、“New Challenges to Global Trade and Finance” をテーマにワークショップを開催した。

まず、Opening Presentation として藤田昌久 RIETI 所長より東日本大震災およびタイで起きた大洪水を教訓としてグローバルなサプライチェーンをいかに強固にしていくかについて “Supply Chains and Global Resilience: The Lessons from the Great East Japan Earthquake and the Great Flood in Thailand” と題し、講演がなされた。その後、CEPR 側から “The Eurozone Crisis” “The Monetary Policy Implications of Market Reforms and Trade Integration” “FDI Promotion” をテーマにプレゼンテーションが行われ、若杉隆平シニアリサーチアドバイザー / プログラムディレクター / ファカルティフェロー (学習院大学) のチェアのもと、ディスカッサントとして参加した祝迫得夫ファカルティフェロー (一橋大学)、小林慶一郎ファカルティフェロー (慶應義塾大学)、伊藤恵子教授 (専修大学) に他の参加者も加わり活発な議論が行われた。(当日の資料などは <http://www.rieti.go.jp/jp/events/13100801/info.html> に掲載)

中島厚志 RIETI 理事長が
米国 (ニューヨーク) で
日本経済について講演

02

大胆な金融政策や機動的な財政政策、民間の投資を喚起する成長戦略の「3本の矢」からなるアベノミクスに対し、米国をはじめとする海外からの関心も高まるなか、2013 年 11 月、中島理事長はニューヨークで開催された経済セミナー「新時代の日本経済 (A New Era for the Japanese Economy): アベノミクスのこれから」(主催: 日経アメリカ社、Japan Society New York、JPX(日本取引所グループ)) にパネリストとして参加した。中島

理事長は冒頭の基調講演において、アベノミクスの成功のカギとして日本の民間企業が投資により活性化し、賃金の引き上げと雇用促進を図ることで企業と家計のマインドも変化し、賃金・雇用・投資・消費の拡大という景気の好循環が導かれると説明。その後 JPX の斉藤惇氏、スタンダード・アンド・プアーズ社の Paul Sheard 氏らと、アベノミクスの現状及び今後について議論を行った。また、シンポジウムの前後に、国際通貨基金 (International Monetary Fund (IMF)) 本部・国際経済ピーターソン研究所、ペンシルベニア大学ウォートン・スクール、米国外交問題評議会 (CFR) などの機関を訪問し、RIETI との間での今後の協力関係の発展に向けて、幅広い意見交換を行った。



特 集

成長の原動力 「人的資本」

日本経済の再生に向けたアベノミクスの「3本の矢」。そのうちの3本目の矢として放たれた成長戦略「日本再興戦略」でも重要な役割を担っている人材力。

知識創造時代をむかえ、ますます経済成長の原動力としての重要性を増している「人」について、さまざまな角度から考察していく。

CONTENTS

■ シンポジウム開催報告

RIETI 政策シンポジウム

人的資本・人材改革

—ライフ・サイクルを通じた教育・能力開発のあり方を考える—

■ SPECIAL REPORT

知識創造時代における地域統合と文化

—バベルの塔の物語再考—

藤田 昌久RIETI所長

■ Research Digest

地域間の人的資本格差と生産性

徳井 丞次FF（ファカルティフェロー）

■ BBL セミナー開催報告

保育所整備と両立可能性

宇南山 卓CF（コンサルティングフェロー）

ホワイトカラー正社員の管理職割合の男女格差の決定要因

—女性であることの不当な社会的不利益と、その解消施策について

山口 一男VF（ヴィジティングフェロー）

■ コラム

賃金について考える

—果たして賃金は下がっているのか？ 影響を大きく受けた人は誰か？ その要因は何か？

児玉 直美CF（コンサルティングフェロー）

■ Non Technical Summary

起業家の成功要因に関する実証分析

松田 尚子F（フェロー） 松尾 豊

シンポジウム開催報告

SYMPOSIUM

RIETI 政策シンポジウム

2013 年 9 月 6 日開催

人的資本・人材改革

—ライフ・サイクルを通じた教育・能力開発のあり方を考える—

日本の「労働市場制度」(Labor Market Institutions)の新たな「かたち」、改革のあり方を考えるために、法学、経済学、経営学など多面的な立場から理論的・実証的な研究を行う RIETI「労働市場制度改革」プロジェクトは、2013 年 9 月 6 日に政策シンポジウム「人的資本・人材改革—ライフ・サイクルを通じた教育・能力の開発のあり方を考える—」を開催し、その研究成果の一部を発表した。第 1 部では、企業における人的資本管理の見直しの必要性に加え、就学前、初等・中等教育、大学教育の重要性に関する研究成果が報告された。続く第 2 部のパネル討論では就業後の人材育成に特化し、若年雇用・採用、女性、高齢者の人材力強化に必要な望ましい人材開発のあり方について、活発な議論が行われた。



鶴 光太郎

プログラムディレクター／ファカルティフェロー
(慶應義塾大学大学院商学研究科 教授)

企業が求める人材力と教育の役割

産業界・企業が求める人材を輩出するためには学校教育の改革は不可欠であるが、そもそも企業側から求める人材力についての情報が発信されていない現状がある。自分が関与したいいくつかの報告書から引用すると、抜本的なイノベーションを生み出すことの



できる個性・異端、消費者に感動や笑顔を与えることができる感性、過去のパターンにとらわれない柔軟な発想、自ら考える力、過酷な環境でも適応できる強い心、などが人

材力として求められている。グローバル人材としては、英語力だけでなく、普遍的な議論をするための論理力、異なった考え方、多様性を受け入れるための許容力、広い視野、国際的に海外のトップと渡り合っていけるような教養力が重要とされる。IT の深化の中では、多くの情報を分析して活用するための情報分析力と、face to face のコミュニケーションの価値が高まることから人間関係力が重要となる。このような人材力の情報を学校教育にフィードバックさせ、それぞれを育てるための適切な教育時期と具体的な教育内容を検討していく必要がある。

企業内 OJT の再評価

かつて日本企業の競争力の源泉ともいわれた企業特殊的な能力は、日本的雇用システムの変容の中で否定的に評価され、成果主義の普及が上司から部下への人材育成の動機を弱めた。しかし、OJT は Off-JT より効果的であり、先輩から後輩への指導は失ってはならない人材育成の方法であ

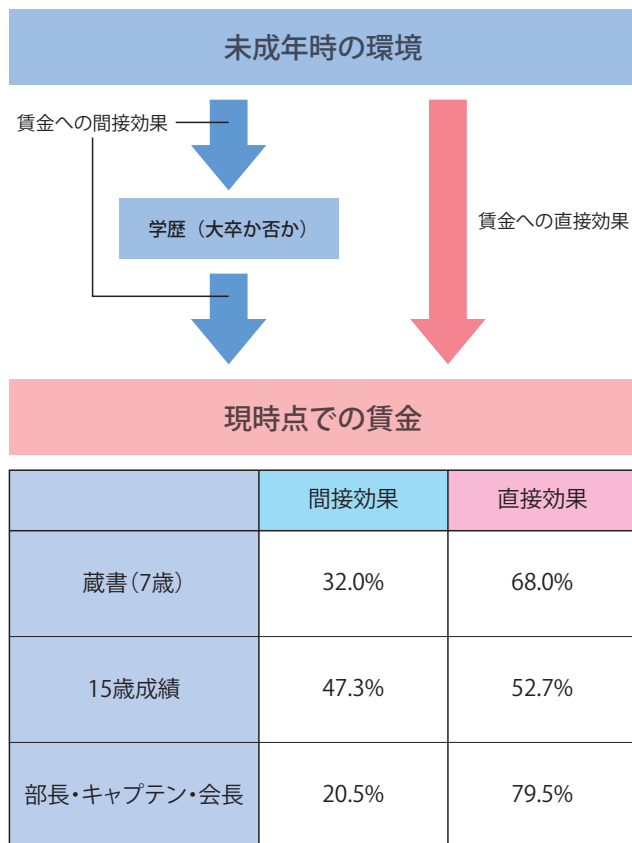
シンポジウム開催報告 SYMPOSIUM

る。また、労働者は自分の成長を実感でき、将来その組織内に自分の居場所が想像できるからこそ、いま辛抱強く努力できる。企業による長期的な能力開発の実施が、その労働者の人材力を強化する。

小学校～高等学校までの環境

2013年1月にRIETIが実施した調査（平成24年度「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識に関するWeb調査」）を用いて、小学生から高校生の時の認知能力、非認知能力、家庭環境が、学歴、初職の雇用形態、現職の雇用形態、賃金に与える影響を分析した。認知能力の代理指標である15歳時の成績は、学歴、正社員、賃金の全てに正の影響を与えている。非認知能力として、勤勉性を示す高校時の無遅刻変数が、学歴や正規の就職に正の影響を与えている。内向性を示す1人遊び・室内遊び傾向は、学歴に正、正社員就業や賃金には負、体育会系の部活の経験が正社員就業に正の影響を与えていることから、正規の職につくには外向性が重要であることが示唆される。

図1:未成年時の環境の賃金への直接効果・間接効果（学歴経由）



正社員の幸福度分析

RIETIの行った調査を用いて、正社員の幸福度について分析を行ったところ、残業がなく、スキルアップの機会があり、業務範囲が広いと、正社員の幸福度が高まることがわかった。一方、業務範囲の広さとスキルアップの機会の相関は強く、これは日本企業が労働者にさまざまな部署、仕事を体験させることで能力開発を図ってきたことを表している。

この分析結果を限定正社員の概念に照らし合わせると、残業は労働者に大きな負担を強いることから、それが無い限定正社員としての働き方には強いニーズがあると予想される。一方、限定正社員は無限定正社員よりも業務範囲が狭くなるため、スキルアップの機会は減少するおそれがある。このことから、限定正社員には適切な業務範囲の検討という難しい問題が残される。

大竹 文雄

（大阪大学社会経済研究所 教授）

人的資本における非認知能力の重要性

近年、IQや学力といった認知能力以外、たとえば忍耐強さ、やる気といった非認知能力が人的資本形成における重要な要素であることを示す研究が蓄積されつつある。ペリー就学前計画では、アフリカ系アメリカ人の低所得層の子どもをランダムに選び、一部には2年の就学前教育を受けさせ、残りには何もせず、彼らをその後30～40年間追跡調査した。その結果、就学前教育を受けたグループの学歴や所得は高く、犯罪率は低く、社会福祉に依存する率も低いことがわかった。これは、就学前の脳の発達時期に適切な教育を受けたことで、非認知能力が発達した効果である。



性格特性と学歴・賃金・昇進

人的資本・人材改革

—ライフ・サイクルを通じた教育・能力開発のあり方を考える—

大阪大学 G-COE が 2012 年に行った調査を用いて、Big5 因子（外向性、情緒安定性、経験への開放性、勤勉性、協調性）という性格特性や、行動経済学的特性（平等主義、自信、自信過剰、時間割引、リスク回避）などの非認知能力が、学歴、所得、管理職昇進に影響を与えるか日米比較を行った。その結果、情緒安定性、経験への開放性は日米共通で学歴にプラスの影響を与えるが、日本では協調性が学歴を高めるのに対し、アメリカでは逆に学歴を下げるという違いがあった。また所得に対しては勤勉性が、昇進に対しては外向性が日米共通でプラスの影響を与えていた。行動経済学的な特性については日米間で差は小さく、平等主義の人は学歴が低く、時間割引率が低い（忍耐強い）人、リスク回避的な人の学歴が高かった。

隠れたカリキュラムが経済的・社会的選好と所得に与える影響

小学校学習指導要領で定められた学習内容以外に、学校や教師個人の裁量による隠れたカリキュラムが存在する。これらは左翼的政治思想、主体的・参加型学習などの5つに大別でき、地域や世代によって多様である。そこで、これらのカリキュラム因子が大人になった際の価値観の形成に影響するか分析したところ、グループ学習の経験などの主体的・参加型学習の経験が、再分配思想や互惠性の形成、規制緩和、市場経済、競争支持に影響を与えるなどの結果を得た。

さらに、信頼や互惠性などの価値観を非認知能力ととらえ、この能力が高いと所得が高いかについても分析したところ、信頼度が高いほど所得が高く、正規雇用にくくという結果を得た。しかし、賃金が高く、正規雇用にくく恵まれた人は、人を信頼しやすくなるという逆の因果関係も想定できる。そこで二段階最小二乗法による推定を行ったところ、信頼度が所得を高める効果は確認されず、見せかけの相関である可能性が高かった。

西村 和雄

ファカルティフェロー

(京都大学 名誉教授・神戸大学社会科学系教育研究府 特命教授)

数学学習と所得

数学を勉強しても役に立たないという通説があるが、そ

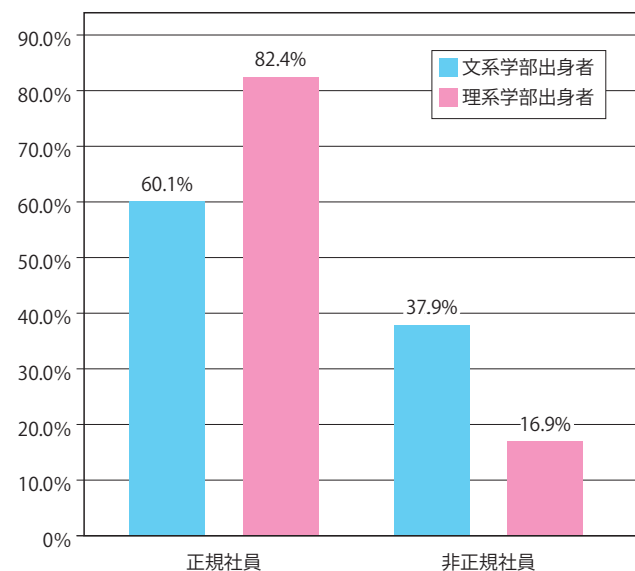
の真偽を確かめるために、私立大学3校の同窓会名簿を利用したアンケート調査を実施した。その結果、大学入学試験の数学受験者の平均所得は非受験者よりも約100万円高かった。ただし、この差は1983年以降の卒業生にのみ確認され、それ以前の卒業生は数学受験の有無による年収の差は見られなかった。これは、1980年代に大学共通第1次学力試験が導入され5教科7科目の負担が課された結果、国立大学離れが起き、高校生が私立大学受験に必要な少教科目だけを勉強するようになった影響と考えられる。



理系出身者の所得

理系は文系より出世できない、所得が低いといわれるが、2008年に実施したWEB調査の結果によれば、就職先の産業をコントロールしてもなお、理系学部出身者の平均所得は文系学部出身者よりも100万円程度高かった。同様に慶應義塾大学の家計パネル調査のデータを用いて調べたところ、理系の方が正社員比率、役職者比率とも高く、平均所得は文系より200万円程度高かった。数学を勉強し理系学部に進学すれば職業の選択肢が広がり、高所得を得られる職業へ就職できる可能性が高まり、平均所得も高くなると推測される。

図2：出身学部別正社員・非正社員



大学入試の多様化の影響

大学入学者選抜方法として、AO入試と推薦入試が盛んに行われている。学科試験では測れない、真に学力のある入選を目的としているが、学力の高い人達を選ばれているならば、彼らの所得は高くなるはずである。そこで、大学入試制度の多様化が始まった1980年代半ばに大学へ入学した45歳以下の就業者について、推薦・AO入試で入学した人と一般入試で入学した人の所得を比較したところ、一般入試で入学した人は平均所得が100万円弱高かった。これは、推薦・AO入試による入学者の高校3年次における勉強時間が少ないことが理由と考えられる。

海老原 嗣生

(リクルートキャリアフェロー・ニッチモ代表取締役)

日本型雇用システムは、若年未経験者を一律に育成し、遅い選抜、大きな年功賃金カーブによって、従業員全員のモチベーションを長期的に維持するメリットがある。このため、壮年期の選抜過程においては従業員全員が昇進を目指して長時間働く。しかし



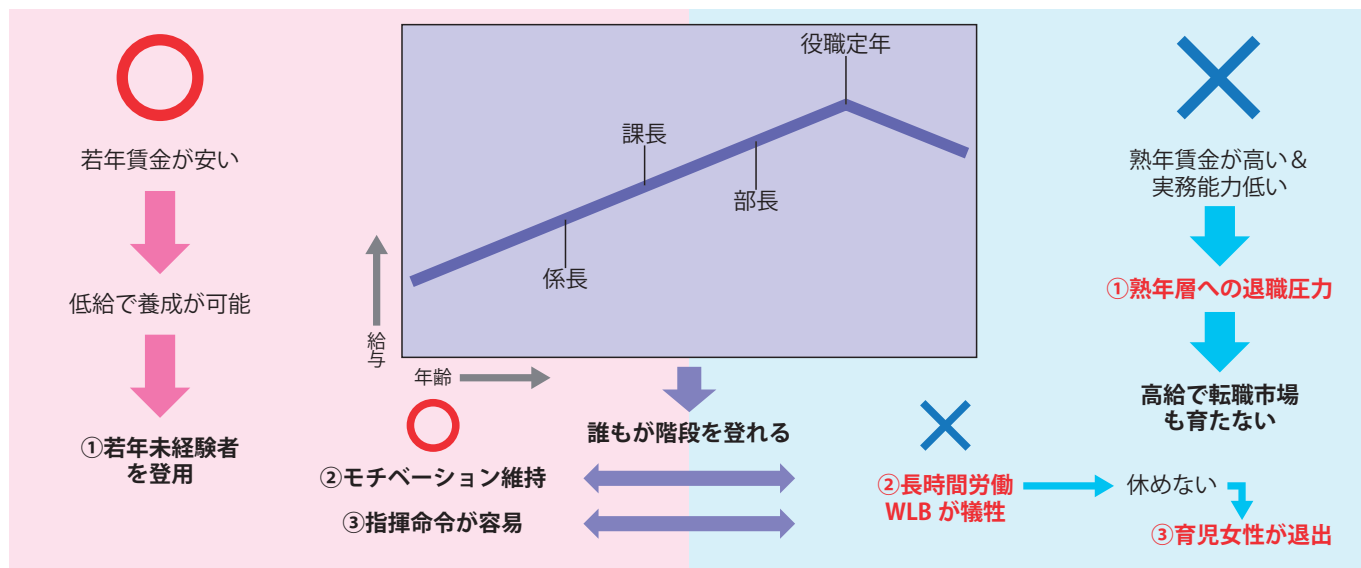
この20年間で、自身のワークライフバランスを顧みず働いたにもかかわらず、昇進できない労働者が増えてきた。大企業・大卒の熟年層では、係長かもしくは役職に就かない昇進しない層が3～4割を占めるようになった。この層の年収は800万円台に抑えられているが、それでもパフォーマンスより高い水準であるため、企業は彼らに対する排出意欲を持っている。

このような中高年層の状況を改善するために、選抜時期を早め、昇進できないグループは市場賃金相当の年収600万円台で雇用し続け、そのかわりワークライフバランスを確保できるコースを導入してはどうだろうか。日本型の育成システムの良さはそのまま残し、新卒採用から10年程度は一律管理で教育し、その後は全員が「マイスター」という専門職になり、エグゼンプションとして働く。マイスターからは昇給昇格基準を厳しくし、基準をクリアできなかった労働者は管理職にはならず、そのまま専門職として働き続ける。彼らには昇進競争も残業代もないので、労働時間は以前より短くなる。

このマイスター制度への過渡期には、労働者の忌避感を緩和するために従来の職能等級制度も残して2本立てとし、制度間の移動を自由にする。またマイスター制度を選んだ場合だけ65歳の定年延長も可とするなどのインセンティブを付与し、労働者をマイスター制度へ誘導する。企業内のマイスターが多数になった時点で、マイスター制度に一本化する。

ただし、労働時間については自主的な抑制が難しいことから、マイスター制度の導入のみで改善することは期待で

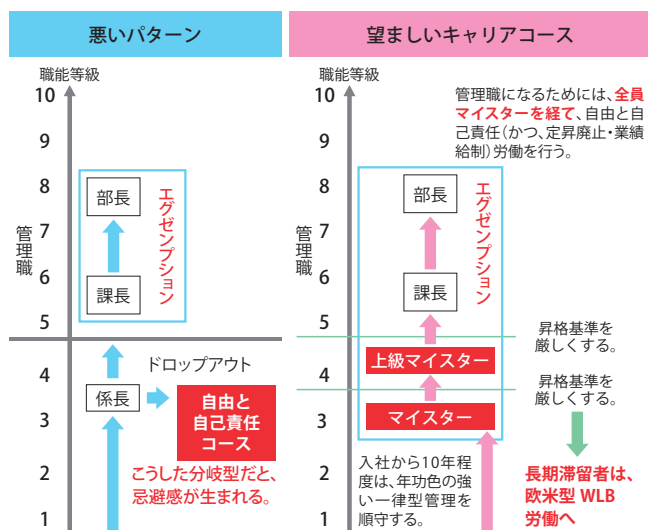
図3：日本型雇用の再整理 3つのメリット・3つの問題



人的資本・人材改革

—ライフ・サイクルを通じた教育・能力開発のあり方を考える—

図4：自由と自己責任コース設置上の工夫



きず、何らかの規制が必要である。たとえば、フランスを模して、年間総労働日数の上限規制、勤務間インターバル規制、代償休日の導入などの労働者に強制的に休みを取らせる仕組みが考えられる。

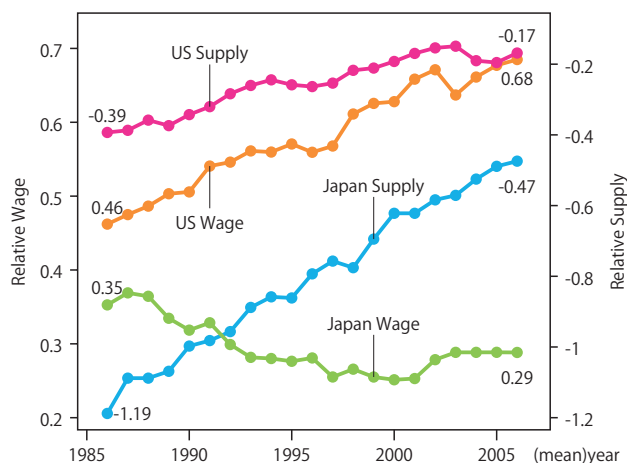
川口 大司
ファカルティフェロー
(一橋大学大学院経済学研究科 教授)

大学教育の重要性



アメリカでは大卒・高卒間賃金格差が拡大し、日本では縮小した。この違いは両国の大卒供給量の違いによって説明できる。日本では1947年から3年間の団塊の世代の数が突出して大きく、その後の人口は急激に減少していく。団塊の世代が大学を卒業しても、大学の入学定員はあまり変更されず、後の世代は大学に入りやすくなったために、大卒の供給量が需要の増加に追いつく形で増え、大卒・高卒間賃金格差は拡大しなかった。一方、アメリカでは1946年から64年までという長期にわたってベビーブームが続いたため、日本のように大学に入りやすい状況は生まれず、大卒者の供給が需要の増加に追いつかなかったため、学歴間の賃金格差が拡大した。

図5：日米の大卒・高卒 相対供給量・相対賃金



労働力調査特別調査と Current Population Survey より筆者が計算、全労働者、賃金は男性、供給量は男女計、25-59歳、1986-2008

技術進歩や経済のグローバル化に従い、高い技能を持った労働者への需要が高まる。大学が人材を質的・量的に供給し続けるということは、経済成長を促すだけでなく、格差拡大を抑えるためにも重要である。

大竹報告について

①「協調性因子」は学歴達成や賃金に対して、日本では正に、アメリカでは負に影響している。この違いは日米の集団的意思決定方法の違いによるものなのか、それとも日本人は協調性のある人が多く、アメリカ人は比較的小さいので、周囲と同じ特性を持つ人がプラスに評価されるからなのか。

②学歴や収入、昇進の結果が性格をつくるという逆の因果関係も想定できるため、本来は幼少期の性格がその後の学歴や収入、昇進に与える影響を見たい。そのためには長期のパネルデータの構築が必要となる。

③隠れたカリキュラムの形成、たとえばある種の政治的な教育やグループ学習の実行などに対し、教員組合が影響した可能性について分析できないか。

西村報告について

①どのような高校生も数学受験をすれば、先々の年収が

SYMPOSIUM

シンポジウム開催報告

100万円上昇するといえるのか。つまり、100万円の年収差には、数学受験者の元々の学力の高さが含まれるのではない。また、文系よりも理系の大学教育の質が高く、その収益分も反映されているのではない。

②アメリカの大学では、アドミッションオフィスが相当な資源を割いて優秀な学生を選んでいる。一方、日本のAO入試は、結局のところ学科試験を課さず選抜にも労力を割かない入学枠となっていて、本来の趣旨とギャップがある。AO入試が悪いというよりは、現状のAO入試が間違っただけで使われて、結果として失敗しているといった側面もあるのではない。

③一橋大学の入試では、商学部や経済学部における数学の配点が他学部と比較して高く、この2つの学部の学生は、他学部生よりも高校時代に数学を勉強しているはずである。この違いを利用して、学部間で卒業後の進路や所得が異なるかを見て、数学の重要性を検証してはどうか。

第2部

パネルディスカッション

モデレータ：樋口 美雄
ファカルティフェロー
(慶應義塾大学商学部 教授)



1990年代以降、日本企業は人件費を削減し、競争力を高めようと、正規労働者を削減し、非正規労働者を増加させたが、その一方で能力開発や働き方の改革を通じて国際競争力を高めようという動きは後手に回った印象がある。この間、若年層の非正規比率が上昇し、女性の正規労働への

就業率は伸び悩んだ。さらに日本企業は従来、従業員の底上げ教育を重視してきたが、近年はリーダーや将来の経営の担い手を育てることに関心が移りつつある。どのような能力開発の方法が企業の生産性を高めるかは明確でなく、企業の間でも手探りの状態が続いている。

佐藤 博樹

(東京大学大学院情報学環 教授)



政府は女性の活躍の場を拡大することを目的に、女性管理職比率の数値目標を掲げている。これを受け、女性管理職の増加を検討する企業が増えているが、目標の達成のための急激な管理職登用には弊害も懸念される。

課長クラスの管理職を育てるためには約15年の内部経験が必要となり、企業内にはそのための継続就業支援が整備されなければならない。また同時に管理職に必要な職能要件を満たすための能力開発機会も提供される必要がある。大企業の現状を見ると、後者の能力開発機会における男女の均等が確保されていない。たとえば、上司は配属された部下の育成のために数年後を見据えて仕事を配分するが、女性の部下に対しては特段展望を持たずに仕事を割り当てる傾向がある。このような管理職の育成期待の差が、与えられた仕事の内容を通じて、5年後、10年後の男女の能力差を生んでしまう。女性の活躍の拡大には、管理職の部下に対する育成意識の変革が重要である。

神宮 純緒

(日立製作所人財統括本部ダイバーシティ推進センタ 部長代理)

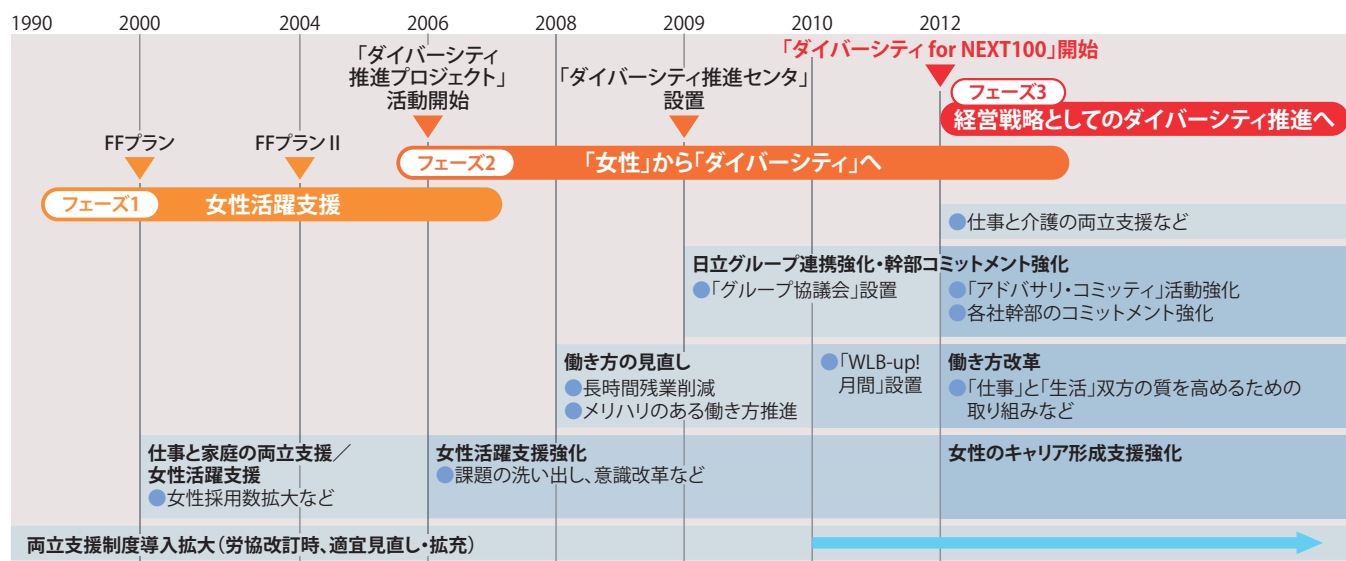


日立グループは1990年代の両立支援制度の整備に始まり、2006年にはダイバーシティマネジメントへとカテゴリーを拡大して、多様な人材が多様な価値を生み出す仕組み、環境の整備に取り組んでいる。女性の活躍支援に取り組んできた成果として、そもそも理系女子学生が少ない中で技術系採用の11.6%を女性が占めることや、部長相当職以上の女性111名が集まる会議を開催し、後進の育成などについて意見交換を行っていることなどがあげられる。

人的資本・人材改革

—ライフ・サイクルを通じた教育・能力開発のあり方を考える—

図6：ロードマップ



しかしなお、女性リーダーの育成には時間を要しており、事業における意思決定の場への女性の参画を促す取り組みが必要である。また、女性はリーダーや管理職としてマネジメントを担うよりも、自分の専門性を活かせる仕事を希望する傾向があり、特に若い層でそれが顕著である。女性従業員の昇進意欲を高めることも課題の1つである。

奈須野 太

コンサルティングフェロー

(経済産業省経済産業政策局 産業人材政策担当参事官)

過去10年間、雇用、労働、人材に関わる分野では規制強化が続いている。これら規制には波及効果があり、日本全体の成長力、人材育成に対しては負の影響をもたらしている可能性がある。たとえば2003年の労働基準法の改正によって正社員の解雇規制が強化されたが、その結果として企業は相対的に教育訓練投資の過小な非正規労働者の雇用を増加させた。また、2006年のパートタイム労働法改正ではパート労働者に対する差別的待遇を禁止したが、無期パートが規制強化の対象であったため、企業は有期のパート労働者の雇用を増加させた。さらに、派遣労働は非正規労働の中では労働条件など



の保護された働き方であるが、2011年の派遣労働法の改正で規制をより強化した結果、企業は派遣労働の利用を控えた。このように、良かれと思って導入した規則が企業行動に歪みをもたらすことがある。

ディスカッション

若年雇用・採用について

樋口 日本の大卒の正社員就職率が90年代に入って低下し、若年の非正規労働者の比率が高まっているが、学校から職業への移行がうまくいっていないと考えるか。

海老原 ここ5年間の従業員1000人以上の大企業の新卒採用数は、90年代のバブル期の1.5倍、70年代の約3倍に拡大した。つまり、ホワイトカラーの雇用は悪化していない。悪化したのはかつて高校卒の雇用の受け皿であったブルーカラーの雇用である。高校卒の就職が難しくなり、大学進学者が増えたために、大学生全体の就職率が低下しているのである。

樋口 従来の日本型の人材育成のどこが良く、どこが悪いのか。

海老原 日本型はボトムアップに向いている。一例をあげると、銀行では、経済や金融の知識を持たない新卒を

SYMPOSIUM

シンポジウム開催報告

1000人採用し、10年間で法人営業ができるよう育てあげる。このようなことは日本しかできない。一方で、飛び抜けた人材、トップを育てる教育は日本型ではできない。

鶴 日本の若年の問題は、非正規雇用、フリーターの問題であって、失業はヨーロッパなどに比べて限定的である。若年雇用の改善のために、日本型の育成方法の良さを壊して他の方法を取るべきかについては慎重に考える必要がある。

樋口 職務限定型の採用についてどう考えるか。

佐藤 日本の大企業ホワイトカラーについては、入社後しばらくすると営業畑、経理畑、人事畑などの畑ができ、それをまたぐような異動は行われなくなる。さらに、海老原氏の考えるマイスター制度のようなものができてくれば、畑、つまり職能系列ごとの新卒の採用もあり得るだろう。ただし、採用から5年経って、たとえば営業に不向きとわかった人の異動の仕組みが併せて必要である。

女性の人材育成について

樋口 企業が職務について無限定な人材活用をしようとする限り、女性が育児で退職し、その後企業に戻った際に能力開発ができないなどという疑問の声も出るのではないかな。

佐藤 マイスター制度のようなものができくると、ある程度職務要素が強い賃金体系になり、その労働者がどういう仕事ができるかによって格付けされるようになる。その結果、子育て後の復帰の場合などは、現在よりむしろ再参入しやすくなると考えている。

樋口 職種の選択や勤務地などについて、企業による正社員に対する無限定の裁量が女性の活躍に制限を加えることはあるか。

神宮 改善の余地はあるものの、現在の枠組みで本当に働きづらいかという点、決してそのようなことはない。少なくともライフイベントを理由に会社を退職するケースはほぼなくなった。また、自分の希望の職種と配属が異なる場合、日立では3年の勤務を経ればFA制度や公募などの仕組みを活用できる。

樋口 政策から考えるとどうか。

奈須野 現在の労働時間法制は男性正社員を標準としており、女性が柔軟に労働時間を選択して働くことのできる法制を考える必要があると考える。たとえば、2008年の労働基準法改正によって1カ月60時間を超える時間外労働への割増賃金率が引き上げられたが、それでは子供を保育所に迎えに行った後で自宅で働こうとしても、企業から制されてしまう。

中高齢層について

樋口 中高齢層、特に高齢層の活躍の場についてどうするか。激しい変化があれば10年前、20年前に得た知識や経験はそのままでは使えなくなるだろうか。

海老原 実務をしている限り、変化は緩やかなものであり、キャッチアップは可能と考えている。問題は実務から離れた管理職にある。

佐藤 制度の移行期においては、現在の管理職の一部を非管理職に移行させるわけだが、それまで部下に仕事をさせてきた管理職が、再び1人で仕事ができるように再教育をどうするかという課題がある。中期的には、入社から65歳まで全員を雇い続けることは難しいので、キャリアの途中で別の会社に移るように転職市場の整備の必要もあると考える。

神宮 日立では、高齢とはいえ職人的な活躍をしている人材が多数おり、特に製造現場の組長などは後進の育成など多くの活躍の場がある。一方、ホワイトカラーについては、決して雇用の変化を前提としているわけではないが、早い段階でキャリア教育を実施し、自律的なキャリア開発を促す取り組みを行っている。

奈須野 日本企業は倒産に瀕すると賃金に見合わない高齢者からリストラをするが、これは国際的に見れば年齢による差別となり違法である。多くの国では先任権を保護するルールがあり、特にブルーカラーでは義務化されている。若年と高齢者のどちらが失業からの回復が容易かを考えて、解雇ルールについても諸外国のやり方を見習って明確化していく必要がある。

Special
Report

第 53 回 ヨーロッパ地域学会 基調講演

知識創造時代における
地域統合と文化

ーバベルの塔の物語再考ー

RIETI 所長

藤田 昌久

甲南大学 教授 / 京都大学経済研究所 特任教授



空間経済学の分野における第 1 人者である藤田昌久 RIETI 所長は、2013 年 8 月にイタリアのパレルモで開催された第 53 回ヨーロッパ地域学会 (ERSA) で、標題を "*Regional Integration and Cultures in the Age of Knowledge Creation—The Story of the Tower of Babel Revisited—*" (「知識創造時代における地域統合と文化ーバベルの塔の物語再考ー」) とする基調講演を行った。ERSA は、欧州全域の各地域の空間経済学や地方・地域の発展などに関心を持つ大学関係者、政策担当者、研究者からなる超国家的な学会で、今回のテーマは "*Regional Integration: Europe, the Mediterranean and the World Economy*" (「地域統合：欧州、地中海、世界経済」) である。藤田所長は講演で、20 世紀終わりから到来した「知の時代 (Brain Power Society)」では、最も重要な資源は個々人の頭脳であり、新しい知識の創造や新技術の開発のカギは多様性であると強調した。

本

会議のメインテーマである「地域統合：欧州、地中海、世界経済」と関連付けながら、イノベーションと新しい知識創造に基づく世界経済の持続的発展において多様性と文化がいかに重要かについて論じたい。

グローバル化という視点から見ると、「財」の生産・貿易において輸送コストをより低く抑えられるほうが望ましいということに、誰も異論はないだろう。では、知識創造社会の発展における「知識」の生産・伝達についてはどうか。コミュニケーションの障壁が低ければ低いほど良い結果が得られるのだろうか。障壁がなく自由自在に意思疎通を図

れること、つまり「エフォートレス・コミュニケーション (effortless communication)」できることが知識創造社会の理想なのだろうか。

ヨーロッパの強みは、多様な文化、言語、人々が比較的狭い範囲に集まっていることである。欧州連合のモットーは「多様性の中の統合」である。距離や空間、複数の言語の存在はコミュニケーションの障壁となるが、その障壁があったからこそ、各地域が独自の文化や知識を深化できたのである。

多様性と文化は 知識創造社会にとって なぜ重要なのか

知識創造社会の基本的資源は個人の知力、すなわち知識である。しかしながら、全く同じ頭脳が2つあっても相乗効果は生まれない。同様に、イノベーションに向けて国や地域が協力する場合も、文化的多様性があればこそ相乗効果が生まれるのである。

「3人寄れば文殊の知恵」といわれる。すなわち、それぞれの固有知識が共通知識を介して融合することで、素晴らしく新しいアイデアが生まれるのである。しかし、その共通知識が時間の経過とともに相対的に増えていくと、次第にグループ内の異質性が減少してしまう。そのため相乗効果も小さくなり、「3年たてばただの知恵」となってしまうのである。

1980年代、日本経済は急速に成長し、近い将来には、米国経済に追いつき世界一になるだろうといわれていた。当時、私はペンシルベニア大学ウォートン・スクールで教鞭を執っていたのだが、同僚達は一律に日本の成功の秘密について強い関心を抱いていた。私は「飲みニケーション」が、その秘密の1つに挙げられると思っている。当時、東京のサラリーマンは仕事が終わると同僚と居酒屋に出かけ、お酒を飲みながら夜を明かした。日本が欧米諸国を追いかけていた当時、飲みニケーションによる密なコミュニケーションは、日本の成長力を押し上げる上で大いに貢献したのである。

そして1990年代初頭になるとついに日本は、1人あたりGDPで世界有数の国となった。そうした日本が必要としたのは、最先端の知識やイノベーションを探索できる多様な集団だったのだが、日本人はあまりにも多くの濃密なコミュニケーションをとってきたために、最先端のイノベーションを生み出すには同質になり過ぎてしまったのである。このように知識創造に向けた協力には、短期的に見た場合と長期的に見た場合で相反する効果がある。この短期的・長期的影響の二律背反をどう解決すればよいのか。旧約聖書における有名な「バベルの塔の物語」にそのヒントを探してみよう。

創世記第11章によると、かつてメソポタミア地方に強大な帝国があり、人々は同じ言語を話していたという。傲慢になった彼らは天に届く高い塔を建てて天に近づき、神に挑もうとした。神は怒り、多数の言語を割り当て、お互いの言葉が通じないようにさせてしまった。人類は世界中に分散し、多地域・多言語の世界となった。ここで考えたいのは、これは天罰だったのか、それとも天罰に見せかけての天恵

だったのかという問題である。すなわち単一文化の世界は、多様な異文化の地域から成る世界に優るのだろうか。

情報通信技術 (ICT) 革命にも似たような問題が投げかけられるだろう。ICTは本当に知識生産性を向上させたのかどうか、という問題である。確かにICTは知識や情報の伝播スピードを劇的に向上させた。しかし、情報が増加しても新しく吸収できる情報や知識には限りがある。ICTの発達によって人類の創造性が向上したのか、あるいは退化したのか定かではない。

多様性と創造性

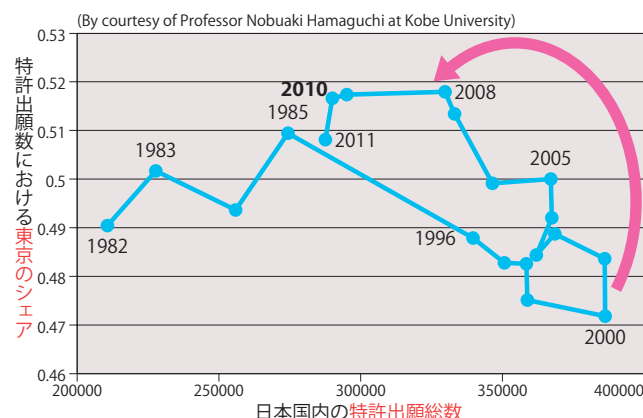
創造性を生み出すために多様性が重要であることを示す例をいくつか挙げたい。

最初の例は、国際的にも著名な作家、多和田葉子氏のエピソードである。多和田氏はドイツに26年間住んでいたこともあり、日本語とドイツ語の両方で執筆している。芥川賞と谷崎賞を受賞し、ドイツでもレッシング賞とゲーテ・メダルを受賞している。その多和田氏が、ある取材の中で「日本に住んでいた頃は、日本の伝統に対する好奇心も想いも芽生えず自国文化について考えることもなかったが、『海外と日本の文化の違いを知って初めて生産的になれた』」と語っている。

多和田氏の話と対極にあるのが、新幹線が日本にもたらした効果だろう。新幹線は東京オリンピックが開催された1964年に開通した。新幹線の出現は政治や経済だけでなく、文化面でも東京一極集中化を促進させた。では、新幹線は日本社会の創造性の向上に寄与したのだろうか。

現在、首都圏の人口は約3600万人で、世界最大規模の人口密集都市圏である。日本の特許出願総数に占める東京のシェアを見ると、日本全体の出願総数は1982年から一貫して増加していた後、2000年に減少傾向に転じたが、東京のシェアは2008年まで増え続け、減少し始めたのはごく最近のことである(図1)。知識労働者と文化的活動の

図1：東京の一極集中と日本の特許出願数

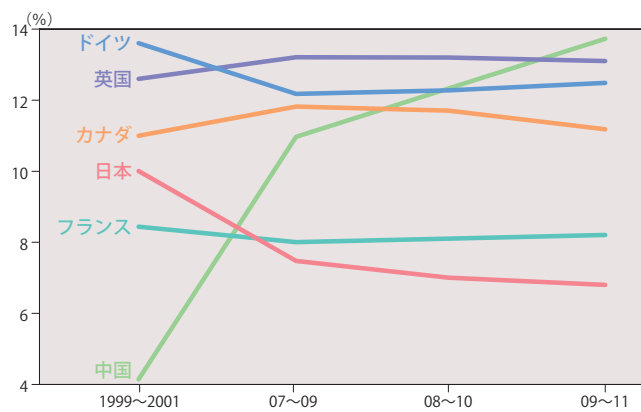


知識創造時代における地域統合と文化

東京一極集中は、日本人の知識構成を過度に同質化させ、その結果、日本全体の知的生産性が低下に転じている。日本は、2005 年まで特許出願数で世界一を維持していたものの、2002 年から減少に転じている。対照的に米国、中国、韓国の出願数は急増し、2006 年には米国が日本を上回り、2011 年には中国が世界一になった。

さらに、米国との国際共著論文（米国以外の国の研究者が米国の研究者らと共同で書く論文）に関する過去 10 年間の各主要国シェアの変化にも、興味深い結果が見られる。今日、米国は学術活動において世界最大の拠点である。米国との共著論文の国別シェアが英国やカナダなどの英語圏で高いのは当然だが、ドイツも高いシェアを維持している。これに対して日本のシェアは相対的に低下してきており、日本の学界が内向きになっていることを示している。また、米国との共著に占める中国のシェアは、中国の GDP と同じく驚異的な速度で上昇している（図 2）。

図 2：米国との国際共著論文の各国の割合



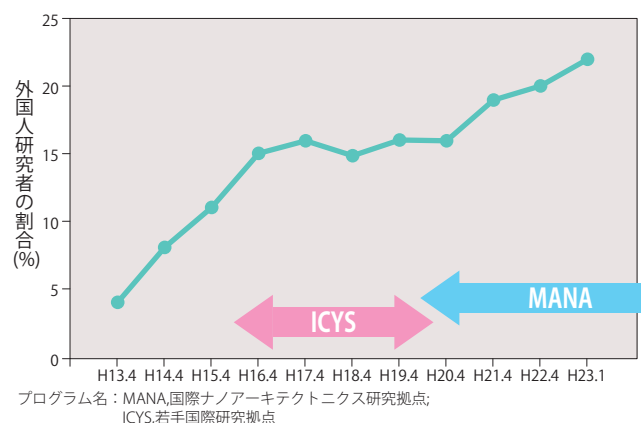
ドイツ・イエーナ大学の Fritch 教授と Graf 教授による研究では、旧東西ドイツの代表的研究都市を比較している。対象の都市はいずれも 100 万人都市で、それぞれ地域内に優れた研究協力ネットワークを有している。比較の結果、研究機関同士のつながりは旧東ドイツでより密接であることがわかった。密接な知識ネットワークが研究の生産性に重要であるという定説によれば、東ドイツ都市の生産性がより高くなるはずだが、実際はその逆で、1 人あたりの特許登録件数は西ドイツが東ドイツの約 2 倍となっている。東ドイツでは内部の研究協力は密接な分だけ、外部とのつながりが弱い。西ドイツはその対極にある。つまり、よりオープンな研究協力が必要なのである。

文化的多様性と経済成長の間に有意な正の相関関係があることについて、Ottaviano と Peri は米国の複数の都市を比較し、他民族文化が米国生まれの市民をより生産的にしていると指摘し、同様に Bellini、Ottaviano らはヨーロッパの地域を比較し、多様性が高いほど生産性が高いことを

示している。

日本国内の事例に戻ると、創造性にとって多様性が重要であるということを示す好例として、筑波研究学園都市にある物質・材料研究機構（NIMS）の取り組みがある。つくば市にある多数の研究機関の中で NIMS は外国人研究者の数が約 600 人と最も多い。2004 年に若手研究者の中心拠点に、また 2007 年には国際ナノアーキテククス研究拠点（MANA）に指定された NIMS は、その後外国人研究者の招へいに取り組み、2001 年には 4% にも満たなかった外国人研究者の割合が現在では約 25% にまで上昇した（図 3）。

図 3：NIMS の外国人研究者の推移



今日、NIMS は材料科学分野における論文の引用数ランキングの上位に位置するようになっている。外国人研究者の招へいに本腰を入れる以前の 1994～2004 年には、18 位に過ぎなかったが、2007～2011 年には 4 位に躍進したのである（表 1）。さらに、NIMS の引用数上位 31 論文のうち、24 件が日本人研究者と外国人研究者の共著であった。これは、知識労働者の多様化がいかに研究機関の生産性を高めるかを如実に示している。

表 1：材料科学分野における論文引用数ランキング

ICYS/MANA開始前の11年間の計 (Jan. 1994 to Dec. 2004)			直近5年間の計 (Jan. 2007 to Jan. 2011)	
Institute	Citation		Institute	Citation
1 Max Planck Society	25739		Chin. Acad. Sci.	45576
2 Tohoku Univ.	23891		Max Planck Soc	16318
3 MIT	18568		MIT	11514
4 UC Santa Barbara	17338		NIMS	11266
5 Penn. State Univ.	15503		Natl. Univ. Singapore	11209
6 Chin. Acad. Sci.	15101		Tsing Hua Univ.	10436
7 Univ. Cambridge	14977		Tohoku Univ.	10291
8 Kyoto Univ.	13301		Georgia Tech.	9463
9 Osaka Univ.	12575		Ind. Inst. Tech.	9459
10 Russ. Acad. Sci.	12556		Univ. Manchester	9197
...				
18 NIMS	10474			

SOURCE: Ariga and Urao, "Productivity enhancement of a research institute through the contribution of foreign researchers," Science & Technology Trends No.127, 2012, 1-2, Ministry of Education and Science

反面で、最近の EU と米国の通商交渉では「文化的特例 (cultural exception)」が障害になっている。フランスは

2013年6月、映画、音楽、テレビなどの文化的産業を交渉から除外するようEUに働きかけた。ユネスコも、各国政府は文化的表現の多様性保護・推進のために措置を講じる権利を有すると再確認している。自国の文化産業を大から保護したいと多くの国が望むのも理解できる。

世界規模での音楽消費量と貿易量について1960年以降の動向を調査したFerreiraとWaldfogelの研究では、大による音楽市場独占が懸念されているのにもかかわらず、実際には自国の音楽に対する相当な偏好が確認された。過去半世紀のICTの急速な発展は、外国音楽ではなくむしろ自国の音楽消費量増加に寄与したのではないかと推測が示されている。つまり重要なのは、自国の文化産業の保護ではなく、その創造性を高めることであり、また世界中の国と地域がより創造的に自国文化の振興に取り組めば、世界全体の文化がより豊かになるということであろう。

知識創造社会の動学的モデル

私の最近の研究における知識創造社会の動学的モデルでは、知識労働者と地域文化の多様性がいかに内生的な成長を引き起こし、ひいては社会全体の知識増加につながり、世界全体に経済成長をもたらすのかを取り上げている。ここでは、知識と地域文化の多様性がどのようにして社会全体の知識増大に寄与するかという問題に着目したい。

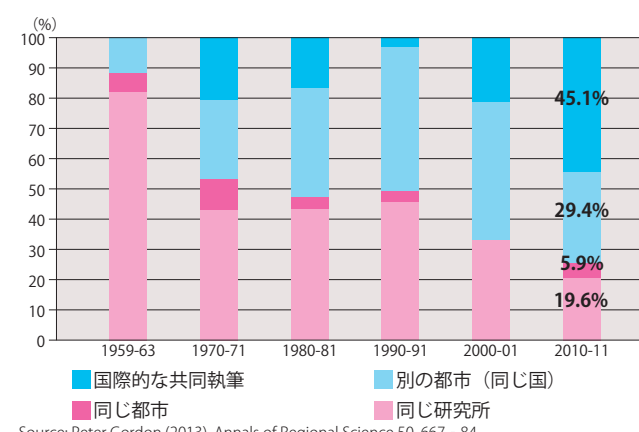
この分野について、私はMarcus Berliantといくつかの論文を共同執筆している。最初に執筆した論文は、Knowledge Creation as a Square Dance on the Hilbert Cube (「知識創造のマイクロモデル：無限次元空間におけるスクエアーダンスとして」)で、次の論文では、内生的成長理論と融合させ、知識の多様性のダイナミクスについて分析した。そして、つい最近の論文では、単一地域モデルを複数地域モデルに拡張し、文化の多様性と知識創造について考察している。

スクエアーダンスは西部開拓時代に米国で人気のあったフォークダンスで、男女2組8人1セットで、相手を順々に替えながら踊る。8人のフォーメーションには無数の種類がある。Berliantと私は3本の論文を共同で執筆したわけであるが、お互い実際に会うのはせいぜい年に3～4週間程度で、それ以外は、それぞれ他の研究者と仕事をしている。つまり、新しい論文を執筆する上で、国際的なスクエアーダンスを踊っているわけである。これは地域科学や経済学の分野ではごく一般的に行われていることでもある。

実際、Peter Gordonの最近の研究で、地域科学分野の研究者の多くが論文執筆にあたり、「スクエアーダンスを踊っている」ことを裏付ける数字が示されている。たとえ

ば、Journal of Regional Science誌に最近発表された論文のうち、約60%が共同論文である。また、2010～2011年に発表された共同論文のうち、国際的な共同執筆が全体の45%、別の都市にいる著者によって執筆されたものが約30%を占めている(図4)。一方2012年発行のAmerican Economic Review誌に掲載された論文の82%、また同年発行のQuarterly Journal Economics誌では88%が共著論文だった。

図4：「Journal of Regional Science」誌執筆者居住地(1959-2011)による共同執筆の形式(4種類)



学界のスクエアーダンスを実世界に当てはめ、2地域における文化と多様性に関するモデルを説明したい。地域A(日本)と地域B(米国)に同数の研究者がいると仮定する。当然のことながら、A・Bいずれの研究者もそれぞれの域内ではコミュニケーションが容易なため密接な交流が行われている。しかし移動時間や費用の問題から、AB間、つまり地域間における研究者の協力は容易ではなく、知識移転もあまり行われていない。他国の新聞やTVを読んだり視たりする人は少ないので、Aに住む一般的な人物を2人選んだ場合、その2人の間の共通知識は相対的に大きい。同じことがBにもいえる。

これとは対照的に、AとBから1人ずつ選んだ場合、当然、共通知識は相対的に少なくなる。それぞれの地域内においては大きな共通知識が存在するが、国際間・地域間では知識の違いが際立つということである。漸進的なイノベーションであれば、各地域内における大きな共通知識で達成できるが、新しいバイオ技術やソフトウェア開発などのフロンティア開拓型イノベーションとなると、研究者の多様性が必須で、国際的な協力が極めて重要になってくる。地域ごとに文化が異なるからこそ、幅広い多様性が地域間に現れるのである。このように、コミュニケーションを妨げる空間的な障壁の存在こそが、社会全体の知識創造の生産性を向上させるのである。

知識創造時代における地域統合と文化

バベルの塔の再考

バベルの塔の話をもう一度考えてみよう。「エフォートレス・コミュニケーションの楽園 (Paradise of effortless communication)」の住民 (2N 人) は、この楽園から追放されるまで、ずっと単一国内で自由自在な意思疎通を楽しんでいたとする。この場合、共通知識が大量に蓄積され、各個人の創造性よりも、共通知識を吸収する能力の重要性が相対的に高まる。共通知識吸収能力が過度に大きくなった状況を想定すると、知識の生産性は、理想状態で到達し得るレベル (至福点) をはるかに下回るレベルに留まる。

フェーズ 1

住民の傲慢さに怒った神が 2N 人を楽園から追放し 2 地域に分けた直後の状況 (フェーズ 1) を考えよう。それぞれの地域には異なる言語を話す N 人が住んでいる。追放直後なので、特に大きな変化はなく、どちらの地域も同じ文化を受け継いでいる。この段階では、地域間で協力するとかえって生産性が下がるため、いずれの地域も域内協力に専念する。その場合、地域間の知識の流出 (スピルオーバー) もほとんど無いので、やがて各地域独自の文化が発展しはじめる。

フェーズ 2

知識構成における地域間の違いが十分に大きくなり、地域間協力の生産性が地域内協力の生産性と同等になった状況をフェーズ 2 とする。ここでは、各個人が地域内のみならず、地域外とも協力し始める。各個人が自分の持てる時間を地域内協力と地域間協力に切り分け、また地域内の共通知識と他地域の異なる知識の両方を吸収する。その結果、地域内協力の生産性と地域間協力の生産性がともに上昇する。

フェーズ 3

やがて地域間協力の生産性が最高点に到達する。これを「新たな楽園 (New Eden)」と呼ぶ。この段階 (フェーズ 3) における各個人の知識生産性は、エフォートレス・コミュニケーションの楽園のときと比べ、はるかに高くなっている。つまり、新たな楽園における社会全体の知識の増加率は、エフォートレス・コミュニケーションの楽園における同増加率よりはるかに高いということである。

ちなみに、フェーズ 2 で地域間の知識の多様性のみならず、地域内の知識の多様性も増加するのは、地域間の相互協力が特定の方法で起きるためである。たとえば、日本人経済学者が米国人経済学者と一緒に働く場合、米国人経済学者全員と等しく働くわけではなく、ハーバード学派、エール学派、シカゴ学派、スタンフォード学派など、さまざま

な集団が形成される。各集団内に外部性が生まれるため、各集団は緊密に共同作業を行う。同一集団内の外部性は強力であるが、集団間の外部性は相対的に弱い。たとえば、多数の集団に分かれた日本の経済学者は、それぞれの集団ごとに異質性を発展させる。地域間協力によって地域内の知識の多様性も増大するのはこのためである。

先ほどの例は、1 つの地域を 2 つに分割することで、社会全体として知識創造における生産性が大幅に改善できることを示しているが、地域間の協力における費用が多少高い場合でも同じことがいえる。

さて、最初の質問に戻ろう。エフォートレス・コミュニケーションの楽園から多地域・多言語・多文化世界への追放は天罰だったのか、それとも天罰に見せかけた天恵だったのか。我々の研究したモデルの結果は、後者を示唆している。

結論:多くの塔を開花させよう

塔は忌むべきものなのか。単一の帝国によって建てられる単一の塔は好ましくないかもしれないが、それぞれに異なる地域文化に根ざした数多くの塔が世界中に花開くことは喜ばしいことである。ピサの斜塔はじめ、世界にはさまざまな塔が存在するが、実は動物も塔を建てることのできる。たとえば、高さ 7 メートルにもなる蟻塚もその一例である。それ以上にすばらしいのはスペインの「人間の塔」で、これは正に人間協力の象徴というべきものである。

最後に、August Losch の『経済立地論』のエピローグからの言葉を引用したい。

「あらゆるものが同時に起きるところに発展はなく、あらゆるものが 1 力所に存在したら独自性は生まれない。唯一空間のみが独自性を生み出し、それは時の経過とともに広がってゆく。我々は全ての物から等距離にあるわけではなく、全ての物が同時に押し寄せて来るわけでもない。この世界が全ての個人、人々、人類全体に制限されたものであるからこそ、我々は、我々の有限性の中で耐えることができる。空間はこの制限の中で我々を創造し保護する。独自性こそが我々の存在を支えている」



左より、Lagalla 学長 (パルレモ大学)、藤田 RIETI 所長、Mazzola 教授 (パルレモ大学)、Rodríguez-Pose 次期会長 (ERSA)



Research Digest

Research Digestは、フェローの研究成果として発表された 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。

信州大学経済学部 学部長・教授

徳井 丞次

ファカルティフェロー

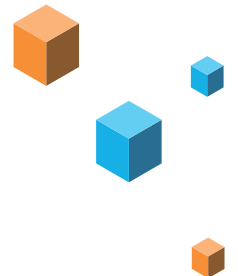
Joji TOKUI

Profile

信州大学経済学部 講師、助教授を経て、1999 年より現職。主な著書：「投資と技術革新 資本のヴィンテージ、研究開発と生産性」（『日本経済グローバル競争力の再生』（79 - 109）・香西 泰・宮川 努・日本経済研究センター編／日本経済新聞社 2008 年）、「資本に体化された技術進歩と新規投資」（『生産性と日本の経済成長』（157 - 181）・深尾 京司・宮川努編／東京大学出版会 2008 年）



地域間の人的資本格差と生産性



ほとんどの地方が、人口減少や高齢化といった日本経済全体の構造的な問題に直面しているうえ、企業活動のグローバル化が一段と進む中で近隣アジア諸国などとの厳しい立地競争にさらされている。徳井丞次ファカルティフェローは、国勢調査のデータを使って都道府県別の人材の質を相対比較する指数を作成し、1970 年から最近までの地域間人材格差の変化とその要因を分析した結果を踏まえ、「困難を切り抜けるための方策は色々と論じられているが、地域の経済発展を支える人材供給の質を決めるのは、その地域のなかでの人材育成力にほかならない」と強調する。

まず、この研究に取り組んだ問題意識から教えてください。

直裁的な問題意識としては、地方経済が厳しい局面に突入していることがあります。おそらく 30 年前であれば、日本全体の経済が伸びている中で、地方の経済も全体に歩調を合わせて伸びていましたので、置いていかれるという感覚は無かったと思います。ところが現在、地方経済はとても厳しい状況にあります。その背景としては、人口減少と高齢化という日本経済全体が取り組むべき問題が地方では前倒しで起きていることに加え、かつては経済活動のより多くの部分が国内で完結していたので、その中で地方は地方なりの役割を果たせていたわけです。ところが、ご存知の通り、経済活動のグローバル化が進んで、地方はより労働コストが低いアジア地域と競争しなければならなくなったということがあります。

そうした事態を開拓するための産業政策として、地方自治体のレベルでは、未だに「工場団地を整備して工場を誘致する」という発想が強いのですが、このような既存のタイプの企業誘致活動をして、円高などが進んで経営環境が厳しくなると撤退されるというようなことが地方の工業団地では起こっています。そうしたときに、よくいわれるアイデアの1つが、もっと高付加価値の産業を呼ぶ、別のいい方をすると「工場」の誘致ではなく知識集約型の産業、いわゆる「研究開発拠点」を誘致してくればよいではないかという考えです。確かにそうならばよいのですが、なかなかそうは簡単にいきません。なぜ簡単にいかないのかというと、実は知識集約型の産業が来るためには知識集約型の人材と一緒に来るか、あるいは元からいるか、いずれかである必要があるためです。これから地方がやろうとしている新しい産業誘致というのは、実は人材の供給とかつてより関係性が強くなっていると思います。そういうことが今回の研究テーマの問題意識といえます。

また、私が参加している RIETI の産業・企業生産性向上プログラム (プログラムリーダー: 深尾京司 FF) が、日本の地域間生産性格差や産業構造を分析するための基礎データとして、一橋大学とも共同で「都道府県別産業生産性データベース」(Regional-Level Japan Industrial Productivity Database、略称 R-JIP) を作成し始めました。このデータベース作成作業そのものも、今回の研究と密接な関係があります。地域の生産性を比較するためには、労働をはじめとする生産要素の投入をできるだけ正確に測ることが必要になります。今回の研究は、そのうち地域間の労働投入の質を計測しようという部分を担っていて、その結果はデータベースにも反映されています。

都道府県別の人材の質を相対的に比較

 **地域の人的資本の「質」をどのように比較していますか。**

人的資本とは経済学の用語のひとつですが、要は人材のことです。労働の供給というものは単に投入された時間で測るのではなく、質を考慮しなければなりません。基本的な考え方は、労働の投入をさまざまな属性に切り分けて、それぞれの属性ごとの生産性を比較し、それを考慮して全体の指数をつくるということです。先行研究のうちの多くは、人的資本の水準の測定に、労働者の平均的な教育水準の違いのみを使っています。しかし、人的資本の形成には、学校教育を通じたもののみならず、オン・ザ・ジョブ・トレーニングのような就業を通じた経験の重要性がしばしば

指摘されています。今回の研究では、国勢調査のデータを使っていますので、性別、学歴、年齢、就業している産業といった複数の属性を同時に考慮して都道府県間の人材の質を相対比較する指数を作成することができました。この指数を使い、1970 年から最近までの地域間人材格差の変化とその要因を分析しています。

 **分析するうえでは色々なハードルもあったのではないですか。**

1 つは、労働者の属性別の生産性格差をどう計測するかという点です。経済学の伝統的な手法では、賃金の格差が生産性の格差を反映しているものとみなす手法があり、今回もそのように扱っています。確かに最近のミクロデータを使った研究では、実際の生産性格差と賃金格差の間には乖離があると指摘するものがいくつも出ています。しかし、私が以前に行った別の研究では、確かに両者には乖離はあるものの、さまざまな属性の労働投入を集計して労働投入指標にしたところではさまざまな乖離が相殺し合って、私たちのように属性間の賃金格差を使っても、ミクロデータから直接計測した生産性格差を使っても、意外と大きな違いは出てこないという結果になっています。そこで、地域データという制約もあり、より簡単な賃金格差で置き換える手法を使っています。

もう 1 つは、指数作成上の問題、つまりある地域と別の地域の労働の質の差が何倍になるのかを測るときの難しさがあります。今回のような場合と違って、時間の経過に伴う変化を測るときには、経済構造自体は短時間では大きく変化しないと考えることができますから、出発点の経済構造を基準にしたうえで目的の変数がどう変化したかを測ることができます。仮に経済構造が徐々に変化していくと考えなければならない場合でも、こうした 1 期間で捉えられる変化を積み上げていけばよいわけです。

ところが、2 つの異なる地域を比較する場合には、両者の間で産業構造や資本投入の構成、労働投入の構成、全要素生産性の水準など、労働の質以外にも、さまざまな面で違いがあります。したがって、A 地域の経済構造を基準にして A 地域と B 地域の労働の質の格差を計測するのと、B 地域の経済構造を基準にして同じことを行うのとでは得られる結果が異なります。経済構造をトランスログ関数という関係で表すことができるものと仮定すると、このように基準とする経済構造を入れ替えて 2 種類の指数を作ってからその幾何平均をとったものが、トルンクビスト指数と呼ばれる比較的扱いやすい指数式に帰着させることができることが知られています。私たちはこの方法を使っています。

この方法は、もともとはクロスセクション・データ間の全要素生産性格差を測る手法として提案され数多く使われていますが、その手法を今回の研究では地域間の労働投入の質を測る手法として使いました。具体的には、まず各地域の労働投入の属性構成の違いとそれらの間の生産性格差を反映した労働投入指数を、この方法で作ります。それと、単純に労働時間数で測った各地域の労働投入との差を求めて、これを地域間の労働の質格差と呼んでいます。地域間の労働投入の質格差を測った分析はこれまでもありましたが、私たちの計測方法のメリットは数多くの労働属性を同時に考慮して、きちんとした根拠のある指数式に基づいてその計測を行ったところだということです。

地域間の差異は最大で3割

分析の結果、どのようなことが確かめられましたか。

最初に着目したのは、労働投入の質の指数が、地域間でどれほど乖離しているかという点です。1970年の時点と最近の時点と比べると、地域間の差異はこの40年間でかなり縮小しています。しかし、均等になっているわけではなく、依然として差が残っているのです。労働投入の質が最も高いのは東京都でした。その指数と1番低い地域の指数と比べると、東京都は1番低い地域の約1.3倍になります。地域間で最大3割の差異があることについての感慨は人それぞれでしょうが、この結果は40年前の1970年に比べると大いに地域間格差が縮まった結果なのです。

そうした地域間の差を確かめた上で、次に、地域間の労働の質の差と、地域ごとの労働生産性の間に何らかの関係があるかどうかを確認しました。その結果、この2つには正の相関が見られました。また、労働の質の地域間の差自

体は、かつてよりも縮まっているのですが、労働生産性の方の格差はそれほど縮まっていないのです。これはどういうことかということ、労働の質の差は縮まっていはいないのだけれど、小さな差がより大きな労働生産性の差をもたらすようになっていると解釈できるでしょう。こうしたことが起きている背景については、あくまでも推測ですが、この40年の間に経済がサービス化したり、知識集約化したりということがあっていると考えています。

質の格差が縮まった要因はどこにありますか。

それを考えるには、今回の研究で分析を行った「性別」「年齢別」「学歴別」「就業している産業別」という4つの属性の中のどれが質格差をもたらした要因として重要であり、それらがこの40年間でどう変化したかを分析することになります。

40年前は、主に2つのことから差が生じていました。1つは、就業者の学歴です。もう1つは、それぞれの地域でどういった産業が立地しているかということです。どちらの要因についても、この40年間で地域間の差が縮まってきましたが、なかんずく、産業の要因が消えてきているのです。この理由は、地域間で産業の立地が変わったということよりも、産業間の賃金の格差が縮まったためです。つまり、ある地域にどのような産業が集中して立地しているかということは、かつてほど人的資本の質に影響を与えなくなっているということです。サービス業と製造業はもとより、サービス業の中での差も小さくなっています。

つまり、1970年時点では地域の就業者の学歴構成に加えて産業立地が人材の質格差の重要な要因となっていたのですが、その後の約40年間で後者の要因は剥落し、就業者の学歴構成のみが重要な決定要因として残っているとい

うことができます。また、就業者の性別や、年齢構成といった他の要因については、時系列の変化に注目した場合には、年齢の要因が効く地域もあるのですが、横串で見て年齢構成が大きく影響しているとはいえ、これらは地域間の差を生む要因とはいえませんでした。

若い世代など、労働者の移動が影響を与えているのではないですか。

人材は、集まりやすいところに益々集まる傾向があります。今回の研究では、こうした人材の移動、とくに若い人が就学や就業の為に、都道府県を跨いで東京をはじめとする首都圏へ流入していることが、地域間での人材の質の違い

図：人的資本の質の地域間格差指数（東京都1の指数）2008年





に繋がっているのではないかということについても、分析を行っています。

その方法を簡単にご説明します。まず、多くの人は中学卒業ぐらいの年代(10-14歳)までは出生地にいると考えます。その後、その人達が進学、就職しても中学卒業時の地域に留まっているとすると、その地域のその世代の就業者の構成はどうなっているのかという仮想的な計算をし、その結果を実際の数字と比較しました。仮想的な計算をする上で、進学率については「学校基本調査」を、死亡率については「人口動態統計」の数値を使っています。

分析の結果、確かに、質と人数の両方を併せたボリュームでみると、都市部に集中する傾向があります。しかし、質だけに限って見た場合には、意外にもそのような傾向がないのです。個々の地域の中には、質の高い労働者が流出する頭脳流出や、いわゆる出稼ぎタイプのような人材の流出がおきている地域など、色々な特色があるのですが、全国のデータを一緒になって俯瞰してみると、ボリュームでみたような傾向はなくなるのです。そのように全国を俯瞰した意味で、労働の質に対しては、労働者の移動はそれほど影響を与えているわけではないという結論を出しました。

地域での人材育成が重要

どのような政策的含意が導き出されますか。

若年労働の移動が、人材の質に対してそれほど影響を与えていないということからすると、地域の人材供給の質の差を生んでいるのは、地域ごとの人材の育成力だという結論になります。

最初にお話したように、知識集約型産業の地方への誘致が難しいことは承知していますが、私は大企業の役員の方々にお会いする機会があると、「長野県に研究開発拠点を誘致できませんか」と自分の地域への知識集約型産業の立地をアピールすることがあります。そうした際にいただいた答えの中で印象深かったのは、研究開発拠点を誘致する上でネックになるのは、地代、税金、インフラといった会社側の運営に関するものだけではなく、そこで働く人材の確保であるという点です。つまり、大企業の研究開発拠点で活躍する人は、高学歴であるだけでなく、30代、40代の年代層の人たちです。そういった人たちが、そこへ行って住んでもいいと思うかどうか。もっといえば、その人たちが結婚していたなら、奥さんや子供がそこへ行って住んでもいいと思うかどうか。そういうところからも立地が制約されることになるわけなのです。

結局、産業をより高付加価値型に転換していくには、二ワ

トリが先か卵が先か、というようなことになりますけど、人はそう簡単に動いてくれないのであれば、非常に古典的ではありますが、地域で人材育成しながら産業に結び付けていくということにもう一度立ち返る必要があるのではないかと思います。地域内で人材を育てていかなければなかなか産業のレベルアップにつながっていかないのではないのでしょうか。

地域レベルでの産業政策を考える上でのポイントは何か。

地方にも色々な企業があって、小規模でもグローバルに展開して、既に海外の人材を積極的に活用し始めているところもあります。そうした企業の経営者や人事担当者は、大企業のように人材がどんどんやってくるの中から選別できるとは思っていないので、自分のところで人材を育てたいという気持ちがあります。そうした気持ちと、それに応える人材をどのように結びつけていくかというところに課題があります。

地域の産業政策というと、工場立地の為のスペースを開発し、それを宣伝して企業が進出して来るように呼び込むという発想が相変わらず多いと感じます。しかし、意外と気付いていないのではないかと思います。各地域の都市としての魅力をレベルアップしていくという意味でも、地域全体の取り組みが必要なのです。人材供給の面でも地域の特性をよく分析し、その地域の強みを発見してそれを伸ばしていくことが重要だと思います。

今後の研究課題は何でしょうか。

今回の研究では国勢調査のデータを使いましたので、分析の範囲としては性別、年齢別、学歴別、産業別という属性区分に留まっています。この産業別の部分を、更にブレイクダウンして職種の情報を加味することができると、分析結果として今回の研究とは違った姿が出てくる可能性があります。ただし、職種を加味する為には別のデータを利用する必要があります。国勢調査は全数調査だという利点があるので、就業構造基本調査のように職種が含まれるサンプル調査のデータをうまく組み合わせながらデータを細分化していくことにより、職種属性を加えての分析を実現できる可能性があるのではないかと考えています。

また、冒頭でお話した「都道府県別産業生産性データベース(R-JIP)」についても、もう少しブラッシュアップする余地があると思っています。労働投入の方は、こうして地域間の差を随分細かく見て加味したのですが、アウトプットの方も、とりわけサービス産業などでは地域間で随分価格差がありますので、そこをしっかりと考慮して生産性の分析をもう一度やり直したいと思っています。

2013年10月2日 開催

保育所整備と 両立可能性



宇南山 卓

コンサルティングフェロー(財務省 財務総合政策研究所 総括主任研究官)

安倍内閣の成長戦略では「女性の活躍」を中核に位置づけ、その具体的対応の第1として掲げる「待機児童解消加速化プラン」において、平成29年度までに40万人分の保育の受け皿を確保して「待機児童ゼロ」を目指すとしている。保育所の整備によって、少子高齢化の進む日本で最も重要な指標の1つである「結婚・出産と就業の両立可能性」が高まると期待できる。しかし、保育所の整備目標として待機児童の解消を掲げることは妥当なのだろうか。宇南山コンサルティングフェローは、数年間にわたり国勢調査のデータを用いて行った女性の結婚・出産と就業の両立可能性の動向に関する分析結果を踏まえ、保育所の整備の意義・インパクト・問題点について見解を示した。

結婚・出産と就業の「両立可能性」

女性が結婚・出産を機に労働市場から退出してしまう状況は、現在でも多くみられます。女性の労働力率は20代後半から30代前半に低下する傾向があり、仕事をしながら結婚・出産するのは難しいということが、ある種の常識になっています。

女性が「子供」か「仕事」かの二者択一を迫られるのは社会経済の環境次第であり、その二者択一の度合いを「両立可能性」と呼びます。両立可能性が低い社会の場合、女性の社会進出を促進すれば少子化が進み、少子化対策を推進すれば女性を「家庭にしばりつける」ことになります。ですから二者択一の

度合いを緩めることは、今の日本において極めて重要な政策課題といえます。

日本では、結婚と出産はほぼ「同値」の意思決定とみなされています。結婚せずに出産することを選択する人はほとんどなく、人口動態統計によると、出生数に占める「嫡出でない子」(婚外子)の割合は、2010年で2.15%しかいません。また、結婚の持続期間が15～19年の夫婦のうち、子供がいない世帯は2010年で6.4%に留まり、結婚後に第1子誕生までの期間が5年以内の比率は89.3%を占めます。このように日本では、結婚後に出産するかどうかの葛藤はあると思いますが、統計上は結婚と出産の意思決定は切り離すことはできず、1つの意思決定とみなさざるを得ません。

仕事と結婚・出産の両立可能性を考えると、よく出てくるグラフが「M字カーブ」です。女性の年齢を横軸にとり労働力率の推移をみると、高校などを卒業した後、ほとんどの人が就職をしますが、結婚・出産を機に働く女性は減少します。その後、子供の成長につれて職場復帰し、年齢とともに引退をしていくという流れでM字を描くわけですが、まさに両立可能性の困難さを表しているということは、古くから注目されていました。

1980年—2010年のM字カーブを比較すると、Mの底が極めて浅くなり、台形に近くなってきています。これによって、両立可能性が高まっているように思われがちでした。しかし、本当に結婚・出産と仕事の両立は、より可能になったのでしょうか。

20歳—39歳の女性について集計すると、労働力率は1980年に55%程度でしたが、2010年には65%を超えています。また同時に、この年齢層の女性の結婚経験率は、1980年に75%弱を占めていましたが、2010年には50%数%まで下落しています。つまり、より多くの女性が働くようになったのは事

実ですが、その一方で結婚する女性も減少しているわけです。それは両立可能性が上がったとはいえないのではないかと。それが本研究のモチベーションとなります。

M字カーブの解消は、単に「20歳—39歳の女性は結婚している」という思い込みが壊れただけであって、両立しやすくなったわけではないと考えられます。それを明らかにするために、コーホート分析によって時点ごとの両立可能性を計測しました。

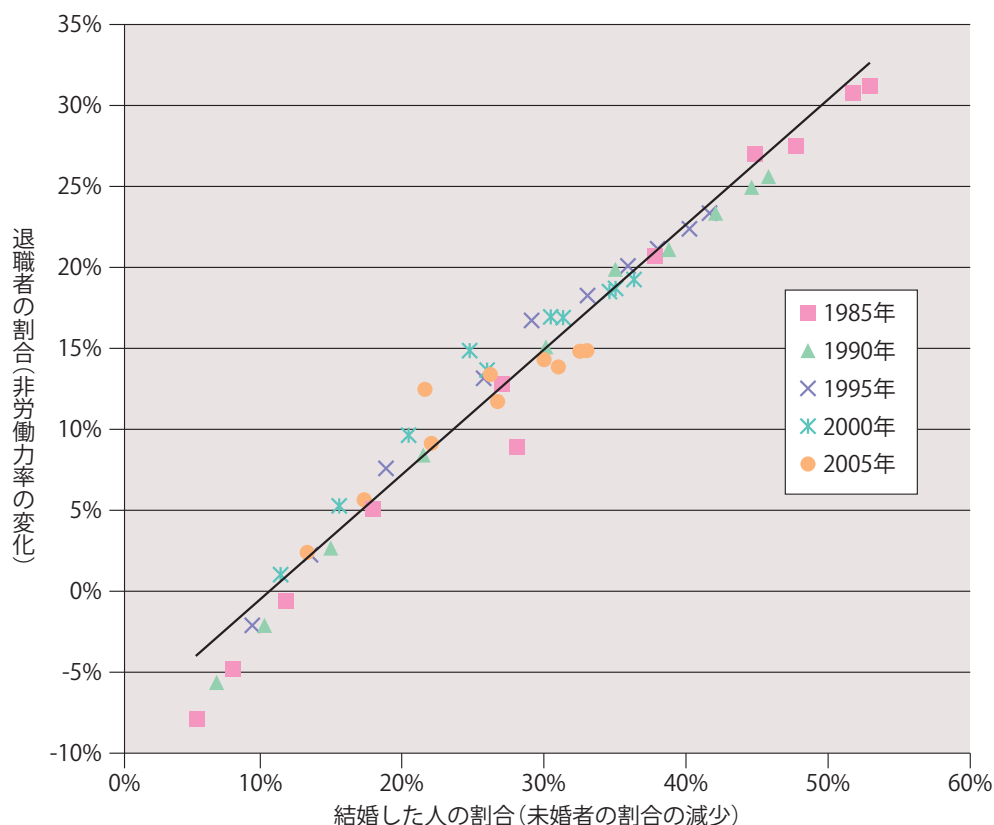
両立可能性の決定要因

結婚した人の割合（未婚者の割合の減少）を横軸に、退職者の割合（非労働力率の変化）を縦軸にとって図を作成し、両立可能性の推移をみると、現実のデータとは思えないほど右肩上がりの一直線を描いています。この結果から、より多くの女性が働くようになり、結婚する女性は減ってきたとしても、結婚した人と仕事を辞めた人の比率は1985年と2005年で変わらないことがわかりました。つまり両立可能性に変化はなく、女性の労働力率が向上した要因は、結婚・出産をしなくなったためであることを表しています。

このように、2005年以前の20年間にわたって両立可能性がほぼ変化しなかったことは、非常に重要なメッセージです。これと同様の分析を都道府県別で行うと、どの都道府県をとっても両立可能性はほとんど変化していません。ただし東京や大阪のような大都市部では、結婚した人の割合に対して退職者の割合が高く、ほぼ1:1に近い結果になっています。一方で、富山、福井、山形、石川、鳥取、島根などでは、結婚した人が多いにもかかわらず退職者はそれほど多くありません。言い換えれば、都市部では両立しにくく地方部では両立しやすいという地域差のあることが明らかになりました。結婚・出産と仕事の両立可能性は、2005年までは時点を通じて変化しておらず、都道府県ごとに大きく異なり、かつ都道府県ごとの時系列的な変化も小さいことがわかりました。ならば両立可能性を規定する要因も、地域差が大きく、かつ時点を通じて変化していないものと考えられます。

これを当てはめて考えると、「育児休業制度」は1991年に導入されてから拡大傾向にあり、育児休業制度を活用する女性も増加してきました。つまり、時点ごとの変化が大きいにもかかわらず両立可能性は変化しなかったということで、育児休業制度は両立可能性を決める要因とはいえません。

図1：両立可能性の推移：2005年まで



※1985-2005年「国勢調査」女性のコーホートデータから計算

次に「3世代同居」は、地域差については説明力が強いのですが、時系列で考えると急激に低下傾向にあり、とくに日本海側の各県では低下傾向が強くなっています。しかし日本海側の各県における両立可能性は以前から継続して高いため、3世代同居が両立可能性の決定要因であるとは考えにくいわけです。

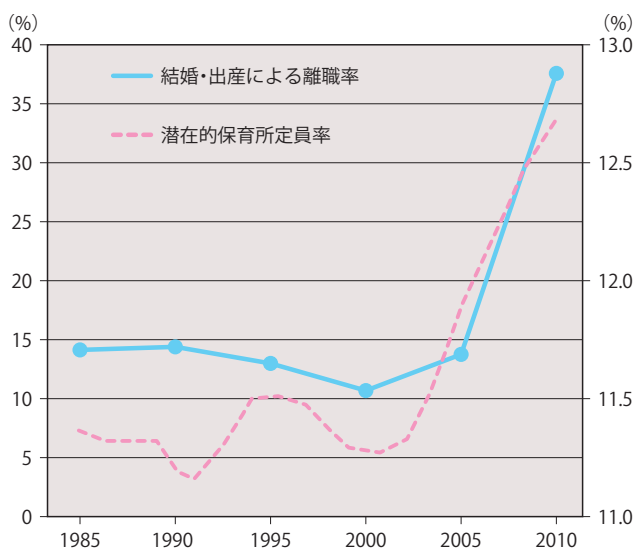
同様に「保育所の整備状況」について、1985年—2005年までの保育所の潜在的定員率（25歳—44歳の女性人口との比）をみると、全体的に概ね横ばいとなっています。これを都道府県別にみると、相対的に保育所の整備されていない大都市部では低く、保育所が整備されている日本海側の地域で高い傾向がみられます。この保育所の潜在的定員率こそ、地域差が大きく、かつ時点を通じて変化していな

いという観点で、両立可能性の決定要因であると考えられます。

その後、2010年の国勢調査のデータを用いて同様の手法で図を作成したところ、傾きに若干変化がみられました。結婚した女性のうち仕事を辞める人の割合が昔は8割近かったのですが、2010年には6割程度になったことがわかりました。つまり2010年になって、両立可能性の大幅な改善がみられるようになったのです。

そこで、保育所の潜在的定員率をみると2003年頃から上昇しており、ほぼ同時期に保育所の整備も大きく進んでいました。たしかに今、日本の両立可能性は高まりをみせており、それをバックアップしているのが保育所の整備であることは、間違いのないと思います。

図2：保育所整備と両立可能性 2010年まで



待機児童解消加速化プラン

通常よく使われる保育所定員率（保育所定員 / 0歳—6歳人口）は、1980年から継続して上昇傾向にあり、一貫して保育所を整備してきたと主張することが可能です。しかし保育所定員そのものでみると、1980年台に215万人のピークを記録した後、2000年頃まで減少を続けました。1980年はいわゆる団塊ジュニアが保育所へ通っていた頃ですが、それ以降、子供の減少に伴って保育所も減ってきたのが事実だと思います。ところが保育所を減らすペースよりも子供の減るペースのほうが早かったため、保育所定員率は上昇していったわ

けです。

政策目的としての妥当性として、結婚・出産と就業の両立可能性は日本経済の将来を決めるカギであり、保育所の整備はほぼ「唯一」の両立支援策といえます。では、いざ政策として実行する際、どのような目標を立てるべきでしょうか。

かつては保育所定員率が注目されていたわけですが、最近では待機児童数を減らすことが、ある種の政策目標として掲げられています。しかし、これは非常に不安定な指標です。入所希望者が増えれば待機児童数は増加するため、保育所整備とのいたちごっことなり、入所希望者を減らせば待機児童数は減ることになります。実際、待機児童の定義は自治体によってバラバラで、「認可外保育所に入っている子供は待機児童ではない」、「育休が延長できた家庭の子供は待機児童として数えない」などと定義を変え、保育所整備によってではなく、入所希望者を減らすことで待機児童数を削減しようというインセンティブを与えてしまう危険性があります。そこで私は、潜在的定員率（保育所定員 / 25歳—44歳女性人口）によって保育所の整備状況を測ることを提案しています。

現在、第3の矢である「成長戦略」に基づき、「待機児童解消加速化プラン」が進められています。具体的には、緊急集中取組期間（2015年度まで）に20万人分の「保育」、2017年度までに40万人分の「保育の受け皿」を用意することを目指しています。これが実現すると、潜在的定員率を1.2%程度引き上げ、結婚・出産による離職率を36%程度低下させる効果が見込まれます。結婚した女性のうち、仕事を辞める割合が3分の1程度に留まり、毎年21万人の女性が労働市場に残る試算となります。

両立可能性と未婚化・少子化

ここまでで、保育所を整備すると両立可能性が高まることを説明してきましたが、両立可能性が結婚する女性の数に与える影響については、まだ触れていません。そこで次に、両立可能性を高めれば、婚姻率・出生率の上昇も期待できることを示したいと思います。

両立可能性には都道府県ごとに地域差がありましたが、1980年頃まで、都道府県ごとの婚姻率の差は小さいものでした。ところが2010年になると、両立可能性に地域差がある状況は変わらない中で、両立しやすい県ほど結婚する率が高く、両立しにくい県ほど結婚する率が低いという傾向が出てきました。

そこで、この結婚と就業の正の相関を生むメカニズムにつ

BBL

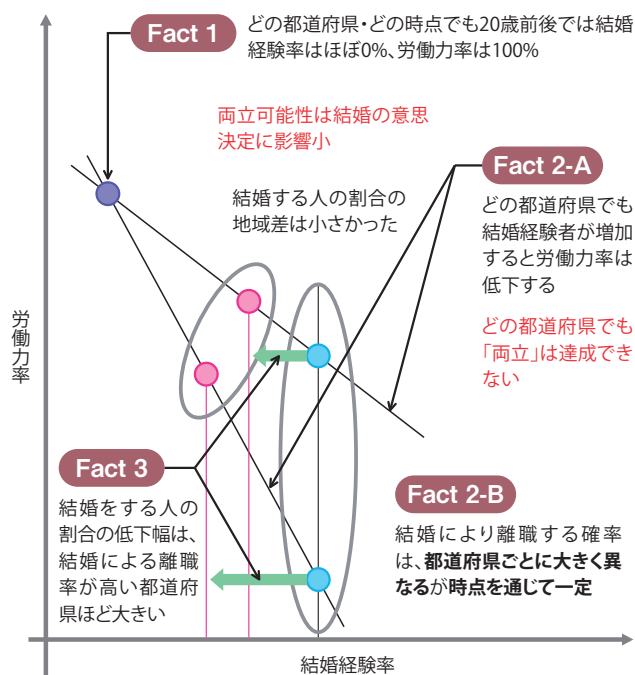
BBL(Brown Bag Lunch) セミナーでは、国内外の識者を招き講演を行い、さまざまなテーマについて政策立案者、アカデミア、ジャーナリスト、外交官らとのディスカッションを行っています。なお、スピーカーの肩書は講演当時のものです。

いて考えました。まず、どの都道府県・どの時点においても、20歳前後の結婚経験率はほぼ0%、労働力率は100%です。その後、39歳になった時点では都道府県ごとに差がみられます。つまり過去20年のうちに、両立可能性が結婚の意思決定に重要な役割を果たすようになったと考えられます。

両立しにくい都道府県に住む人は「結婚できない」と思い、両立しやすい都道府県の人には「結婚しよう」と思うわけです。そうすると、もともとの両立可能性の違いと意思決定の影響の度合いによって、結婚と就業に正の相関が発生することが説明できるのです。

このメカニズムと、両立可能性には地域差があり、かつ時系列的に変化していないことを組み合わせて考えると、両立可能性は、結婚するかしないかを定める重要なファクターになったことがわかりました。両立可能性が低くても、それだけでは未婚化の原因にはならず、2005年頃までに発生した何らかの要因によって、両立可能性が結婚の意思決定の重要な要因になったことが示唆されています。その何らかの要因については、現在執筆中のディスカッションペーパーにおいてメカニズムを解明中ですが、基本的には男女の賃金格差の縮小が原因であろうと考えています。

図3：都道府県別の結婚経験率と労働力率



男女の賃金格差が縮小して女性でも1人で生きていけるようになり、結婚・出産と両立しにくい社会ならば結婚するのをやめようとするのは不自然ではありません。それが両立

可能性を上げると何が起るかを考えるときに、重要な力ぎを握ると思います。

残された課題として、認可保育所を増やすべきか、保育ママなどの「保育の受け皿」で代替が可能か、といった保育所の中身について議論する必要があります。また保育所でケアすることが子供の発育にとっていいことなのか、あわせて考える必要があるでしょう。財政負担については、たとえば東京における保育所の運営費用は公営保育所で227万円、私営保育所で158万円とされています。こうした費用は誰が負担すべきであり、どういう負担構造が望ましいのか、といった研究も必要と考えています。

質疑応答

Q 通勤時間も含めた仕事に占有される時間は、両立可能性に影響を及ぼすとお考えでしょうか。

A 長時間労働も時系列的に大きく変化しているため、その意味では、おそらく両立可能性に与える影響は大きくないと思います。しかし長時間労働だからやめる、やめないという意思決定に影響はないとしても、両立を続けている人の苦しみは昔よりも大きくなったかもしれません。今後、政策を評価する際には配慮していきたいと思っています。

Q 2010年のデータでは、地域別の分析は行われたのでしょうか。

A 2010年の国勢調査では不詳の項目が増えており、婚姻状態や労働力状態がわからない部分が多くなっています。全国に関しては補正できたのですが、たとえば東京の20歳前後で労働力状態の分からない女性は20%近くに上ります。そのため、2010年のデータで都道府県別の分析を行うのは難しい面があります。感触としては、大都市が地方部に追いついてきた印象を受けています。

Q 外国人の増加に関して、ご意見をうかがいたと思います。

A 男女の賃金格差縮小に起因する未婚化の問題を考えると、低所得の日本男性も、依然としてアジア諸国の女性からみれば高所得です。アジア地域から花嫁を迎える国際結婚は、現実的な対策だと思います。

2013年8月30日 開催

ホワイトカラー 正社員の管理職割合の 男女格差の決定要因



—女性であることの不当な社会的不利益と、その解消施策について

山口 一男

ヴィジティングフェロー (シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学 教授)

社会学の分野での実証研究で、長年に渡り高い評価を得ている山口一男ヴィジティングフェローは、RIETIが行ったワークライフバランスに関する国際比較調査のうち、日本企業調査とその従業員向け調査のリンクデータを用い、ホワイトカラー正社員中の管理職割合の男女格差の決定要因を分析した。その結果として、日本では勤続年数が同じでも高卒男性に比べ、大卒女性の管理職割合が遙かに劣り、性別という生まれの属性が、教育達成より重んじられるという「前近代的」人材登用慣行が依然として残っていることを明らかにするとともに、格差解消の方策として、まず企業が長時間労働をできない女性を管理職登用から外す間接差別的制度を廃止することなどを示している。

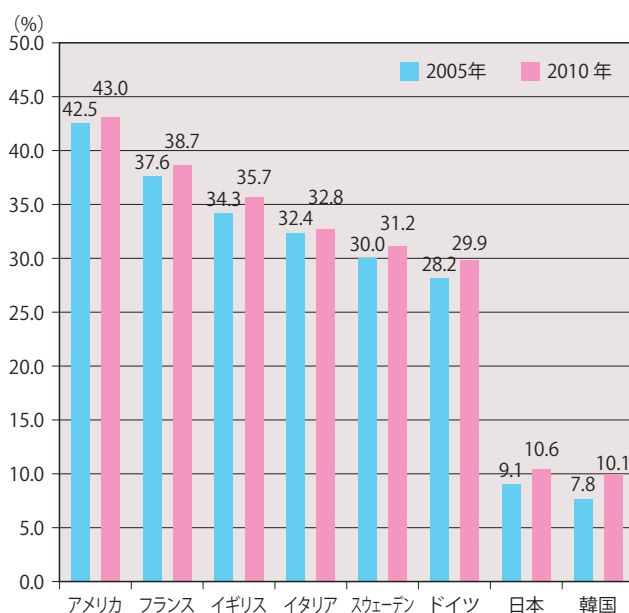
日本の管理職の女性割合は 国際的にみて極めて低い

管理職における女性の割合は、企業の生産性を示す1つの指標です。女性の人材活用を進めることによって、自然に女性の管理職が多くなるような企業は時間あたりの生産性が高いのです。しかし、日本の管理職の女性割合は、国際的にみて極めて低いのが現状です。

2010年のデータでは、管理職の女性割合は米国で43.0%に上り、ほぼ男女平等です。それに対して日本は、

女性の就業率は40%ながら、管理職割合は10.6%に留まっています。韓国はさらに低い10.1%ですが、2006年に女性の「積極的雇用改善措置法」を制定してから、従業員500人以上の大規模企業では管理職の女性割合が毎年1%ずつ伸びています。このままでは就業者全体での割合でも間もなく韓国にも抜かれてしまうでしょう。

図1：管理職の女性割合の国際比較



出典：厚生労働省：「雇用期間均等法関係資料3(改訂版)」

厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、日本では、管理職の女性割合の改善度が遅いことがわかります。

BBL

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。

同省の「女性雇用管理基本調査」「雇用機会均等調査」では、女性管理職が少ない、あるいはまったくいない3大理由の割合としては、「現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいらない」が圧倒的に多くなっています。次いで、「将来管理職に就く可能性のある女性はいないが、現在管理職に就くための在籍年数などを満たしている者はいない」や、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」といった理由は、ともに女性の離職率の高さが管理職の少ない原因となっています。

「課長以上の女性管理職が1人もいない」という従業員50人以上の企業は、日本で45%に上ります。つまり企業内で、女性の人材を育てていないことが問題視されていないわけです。また、女性の離職率の高さが本当の理由なのでしょう。RIETIが2009年に行った「ワークライフバランスに関する国際比較調査」の私の分析結果では、勤続年数が同じ正社員の場合でも、管理職になる割合は男性がはるかに高くなっています。これが矛盾する1つの結果です。

たとえば勤続年数区分別女性割合をみると、1990年—1994年入社では約30%の正社員は女性ですが、男性は課長以上が36%、係長以上が82%であるのに対し、女性は課長以上が6%、係長以上は33%に留まっています。正社員の女性割合が勤続年数とともに減少するにしても、同じ勤続年数でも大きな男女差があることがより大きな問題だと思えます。

DFL 法による分析

分析1として、反事実的状況の統計的実現による管理職割合の男女格差の要因分析(DFL法の利用)を行っています。Xを性別、Yを管理職割合、Zを教育や勤続年数などの仲介変数とし、女性の仲介変数の分布が男性と同じになる反事実的状況を統計的に作り出し(これはXのZへの影響を取り除くこと)、たとえば「女性の学歴と勤続年数が男性と同じなら」という状況での、XのYへの影響(管理職割合の男女格差)を推定します。

分析2は、男女の仲介変数Zの差では説明できない管理職割合の男女格差の分析で、男女格差の異質性(どういう個人の属性や企業の特性によって、男女格差が大きかったり、小さかったりするのか)の分析です。技術的には、管理職割合を被説明変数とする回帰分析(ロジスティック回帰分析)で、説明変数Vと性別Xの交互作用効果(性別の影響が一様でなく、Vの値によって変わる)が判明す

れば、異質性の特質がわかります。

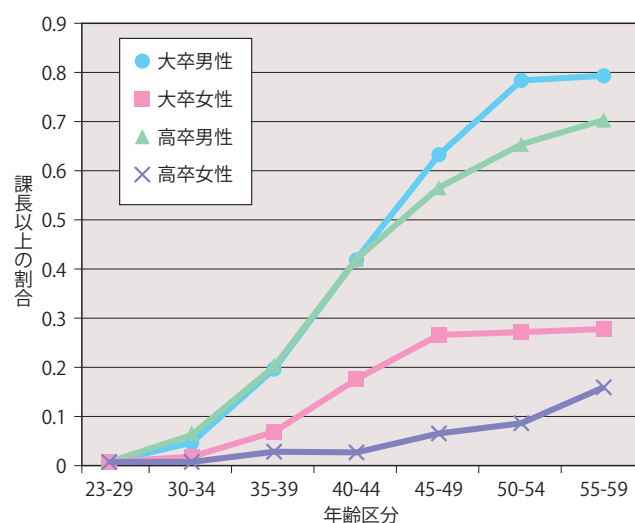
分析したデータは、2009年に経済産業研究所が行った『ワークライフバランスに関する国際比較調査』のうち日本企業調査(従業員数100人以上)とその従業員調査のリンクデータ、企業の特徴は企業調査データを用いています。従業員調査はホワイトカラー職の正社員、従業者数100人以上の1677企業に従業する23歳—59歳の男性6480人、女性3023人の標本を用いています。

「男女の年齢分布の差」をみると、23歳—29歳から55—59歳まで、年齢区分が上がるにしたがって女性の構成割合は下がっていますが、男性は35歳—39歳がピークになっています。「大卒割合の男女格差」では23歳—29歳がもっとも小さく、高年齢になるほど大きくなっています。

「標準化とDFL法による管理職割合の男女格差の要素分解」では、男女の人的資本(教育、年齢、勤続年数)の違いは、課長以上割合の男女格差の21%、係長以上割合の男女格差の30%しか説明できません。つまり、もし女性の人的資本がすべて男性と同じであったとしても、70%—80%程度の差が残ってしまうということです。

男女の学歴差が管理職割合の男女格差を説明する度合いは8%程度です。なぜ男女の学歴格差の解消は、管理職割合の男女格差を大きく減少させないのか——。「課長以上割合の大卒・高卒別男女格差」をみると、高卒男性の方が、大卒女性より遥かに管理職割合が高いのです。企業の正社員規模別に推定し、大卒男性の企業規模別割合のウェイトで標準化し平均をとっても、結果はほぼ同様です。わが国

図2：課長以上割合の大卒・高卒別男女格差



高卒男性の方が、大卒女性より遥かに管理職割合が高い。企業の正社員規模別に推定し、大卒男性の企業規模別割合のウェイトで標準化して平均をとっても結果はほぼ同じ。ホワイトカラー男性は学歴間の格差が驚くほど少ない。

の企業では達成の主な指標である学歴よりも、男であるか女であるかという生まれの特性が管理職昇進機会に大きく影響しているのです。

教育・年齢・勤続年数以外に、正社員の管理職割合の男女格差に大きく関係している男女差は、就業時間の男女差で、「標準化と DFL 法による管理職割合の男女格差の要素分解」では、就業時間の男女差は、課長以上割合の男女格差の 18%、係長以上割合の 13% を説明します。これは特に週 49 時間以上の就業が差を生むのですが、恒常的長時間労働が管理職要件であるなら、仕事と家庭の両立の難しい女性には管理職昇進への大きなハンディキャップとなっていることを意味します。

ロジスティック回帰分析

ロジスティック回帰分析によって性別、学歴、企業規模の効果をみると、性別の影響は、教育（大学・大学院卒であるか、高卒であるか）の影響の 4.6 倍に上ります。つまり教育よりも性別のほうが、圧倒的に管理職割合に影響を及ぼしているわけです。これほど差があることに、私も衝撃を受けました。

課長以上割合の男女格差に影響すると判明した変数として、学歴では、大卒・大学院卒は格差が小さくなっています。企業規模では、正社員 1000 人以上で格差が小さくなります。また、有配偶者で最終子の年齢が 6 歳以上、特に 6 歳—14 歳の場合は男女格差が大きく、ワークライフバランス推進組織を持つ企業の正社員間では、持たない企業の正社員間に比べて格差が小さくなっています。

就業時間は、週 49 時間以上の就業者は格差が小さくなっていますが、解釈には逆因果関係の可能性も大きいため注意を要します。つまり、週 49 時間以上の労働が男性より女性にとってより強く管理職要件になっていることの結果と、管理職になると週 49 時間以上の労働をせねばならない傾向が男性より女性にとって大きいことの結果が、混在するからです。しかし、どちらであれ女性にとって長時間労働を受け入れることが管理職割合の男女格差を少なくする条件の 1 つであることに変わりはなく、このことが格差が残る理由の 1 つとなっています。

係長以上割合の男女格差に影響すると判明した変数では、人事政策で「性別にかかわらず社員の能力発揮に努めている」企業の正社員間では、そうでない企業の正社員間に比べて格差が小さくなりました。これは、課長以上では

有意な結果が得られていません。学歴、企業規模、就業時間、有配偶間での最終子の年齢は、課長以上の場合と同様の傾向がみられました。

課長以上の割合の男女格差についての企業特性と人的資本の相乗効果の分析（飽和線形確率モデル）の結果、ワークライフバランス推進組織を持つ企業の普及による格差縮小効果は、男女雇用者の人的資本の男女差が少なくなるほど、効果が大きくなることが分かりました。正社員 1000 人以上の企業内での男女格差は、その他の企業内での格差より小さく、さらに人的資本の男女差が小さくなるほど、急速に格差が縮小します。そのため将来的には、正社員 1000 人以上の大企業については、男女の人的資本の同等化によって格差をかなり解消できる可能性が高いと考えられます。

政策インプリケーション

大部分の企業において、教育や勤続年数で説明できない格差が残っています。それは総合職と一般職のように性別と強く関連する企業内コース制度を通じて多くの女性を管理職候補から外す慣行や、仕事の割り当てを通じて、女性には易しい仕事、男性にはよりチャレンジし甲斐のある仕事を与えることによって育成効果の差が出ることの結果と考えられます。そういった間接差別は、法的に禁止する必要がありますでしょう。

わが国の 2006 年の雇用機会均等法改正では、間接差別について「一方の性の構成員に他の性の構成員と比較して相当程度の不利益を与えるものを合理的理由なく講じること」としています。具体的には、総合職の条件として転勤あるいは単身赴任できるかどうかを条件としてはいけないという項目が含まれていますが、コース制や仕事の割り当てを通じた間接差別は含まれていません。

また、差別は国際的には「目的（意図的差別）」と「効果（意図は定かでないが結果の格差）」をともに含むことが明記されていますが、わが国ではそれも明示的でなく、このことが男女格差を生む効果を持つ制度や慣行の解釈を曖昧にしています。わが国も国際的基準に従い、差別の意図にかかわらず結果として格差を生む制度・慣行も間接差別とみなすべきでしょう。

政府や地方自治体のすべきこととして、最終子が 6 歳—15 歳の子供のいる家庭の女性が、正社員であっても管理職割合が特に低くなっており、女性が大きなハンディ

BBL

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。

キャンプを受ける状況になっています。大部分の学童保育は小学校1年生—3年生を対象としています。政府は、学童保育について託児所・保育所の充実同様に取り組む必要があり、学童保育は従来からの児童福祉という観点からではなく、女性の活躍の推進という観点から見直し、従来の学童保育の主な対象であった小学校1年生—3年生に限らず、小学校4年生—6年生にも同様の重点を置くべきです。

企業のすべきこととしては、まず女性の管理職登用など、人材活用を目的としてワークライフバランス推進への組織的な取り組みをする企業を増やすことが重要です。そのような企業では女性の離職率の減少が見込まれ、また女性の継続就業の増加は、ワークライフバランス推進と相乗効果をもって女性の管理職割合を推進させることが期待できます。

また企業は管理職昇進要件として、会社の都合に合わせて恒常的に長時間労働を行う働き方を受け入れることを一種の「踏絵」とする慣行を止めるべきです。残業時間がなくても、あるいは短時間勤務であっても、時間当たりの生産性が高い女性は男性と同等にいると考えられ、長時間労働の要求は、そのような有能な女性の活躍を阻み、かつ離職を促進し、企業にとっても人材活用上不効率を生んでいると考えられます。

女性に期待することと、その政策支援として、女性は男性と同等の高等教育を目指すべきだと考えます。大卒の方が格差は少なくチャンスは増えますし、米国をはじめ多くの経済的先進国では、大卒割合は女性がむしろ男性より高くなっています。政府は、従来女性が比較的少ない理工学部・経済学部への進学に対し、女性を対象とする奨学金制度をポジティブ・アクションの1つとして拡充すべきです。また女性は、継続就業が大きな生涯所得差を生むだけでなく、キャリアの進展に際して重要という点も認識すべきでしょう。大企業に正社員で勤める女性の離職の機会コストは特に大きく、関連して、国による育児休業後や育児離職後の復職支援が重要です。

男性に期待することと、その支援として、共働きの夫は、夫婦の間で伝統的役割分業の合意があれば第三者が介入すべき問題ではありませんが、そうでない場合は、家事・育児の負担を妻と同等に分ち合うべきです。しかし、夫婦の伝統的役割分業の存続には、男女賃金格差から来る家事・育児の機会コストの男女の違いの影響もあるため、ここでも企業がワークライフバランスを達成できる職場や柔軟な働き方が可能な職場を実現することによって、家事・育児

の機会コストを少なくすることが重要となります。

また企業は、性別にかかわらず家事・育児に参加する雇用者にペナルティを与えることや、またその結果、雇用者のキャリア進展が（育児休業などによる一時的進展中断は別として）将来的に損なわれることなどが、起こらないように努めるべきです。これは、次世代育成支援対策基本法の精神に関するコンプライアンスの問題ともいえます。

質疑応答

Q 女性の活躍を推進するために時短勤務拡充の要望を受け入れてしまうと、男女の社内での業務役割分担が強化されてしまうというジレンマが、企業の現場にはあります。最終子6歳以上の女性社員の支援とは、時短の拡充で推進すべきか、もしくは学童の拡充で推進すべきか、お考えをうかがいたいと思います。

A 最終的には、雇用者個人が選択できることが望ましく、学童保育の拡充は機会のオプションを増やすという意味です。私自身は、時短勤務よりもフレックスタイム勤務や在宅勤務のほうが良いと考えています。たとえば米国の働く女性たちは、時間は短くありませんが、在宅を含めてフレキシブルに働いています。日本ではチームで働く慣行が根強く、業務分担も明確でなく制約が大きいため、よりフレキシブルに働けることが重要だと思います。

Q 業種をコントロールした集計結果はありますか。

A 課長以上割合については、業種と性別との交互作用効果はありませんでした。つまり、差がないということです。ただしサービス業のうち教育関係などでは、標本数が少ないので確定はできません。ですが、やはり機会が少し多い傾向もみられました。係長以上割合については、製造業企業の正社員に比べ、むしろ運輸・通信・郵便業、卸売小売業の正社員では男女格差が小さく、女性の活用が進んでいるといえます。

賃金について考える

一果たして賃金は下がっているのか？
影響を大きく受けた人は誰か？
その要因は何か？

児玉 直美 コンサルティングフェロー
(一橋大学経済研究所 准教授)



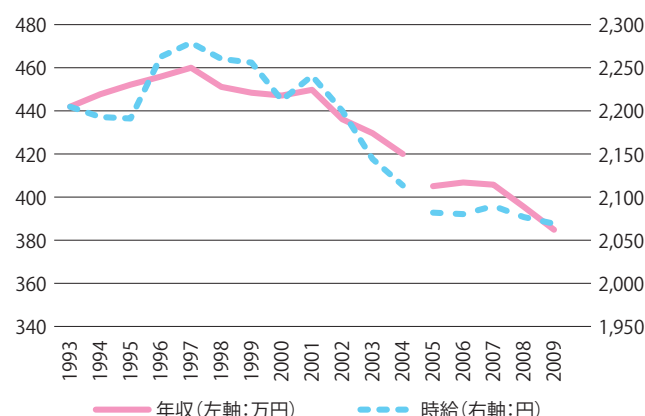
2 013年2月、安倍晋三首相は、経団連、経済同友会、日本商工会議所の経済3団体トップと首相官邸で会談し、デフレ脱却に向けて業績が改善した企業から賃金を引き上げるよう要請した(2013年2月12日 日本経済新聞)。そもそも、我々の賃金は平均的にはどのように変化してきたのだろうか。このコラムでは、賃金について考えてみよう。

果たして賃金は下がっているのか？ いないのか？ その影響を大きく受けた人は誰か？ その要因は何か？ についての現状をデータから確認したい。

賃金は下がっているのか？

1990年代から2000年代にかけての賃金の推移を、賃金構造基本統計調査で見ると、バブルが崩壊した後も1997年まで緩やかに賃金は上がっていた。年収は、1997年の461万円をピークに、その後一貫して下落しており、2004年には421万円、2009年には385万円となっている(注1)。

図1：賃金の推移



影響を大きく受けた人は誰か？

この間、労働者の高齢化が進み、産業のサービス化が進展し、週40時間労働制の実施に伴い平均的な労働時間は短縮し、また1990年代後半から、非正規労働者が非常に増えた。図2は、1993年から5年毎の労働者の年齢別年収である。1993年から2008年にかけて、全ての年齢で年収は下がり、中でも、30歳代、50歳代の賃金低下幅が大きい。30歳代の賃金低下幅が大きく、40歳代ではそれほど大きくないのは、1990年代には30歳代後半に管理職になる労働者が多かったが、2000年代に入って40歳代前半で管理職になる労働者が増えたことが原因と考えられる。1990年代には40歳代後半から50歳代前半でも若干賃金は上昇していたが、2008年には、40歳代前半の賃金水準が50歳代前半まで続くようになった。

図2：年齢別年収の経年変化

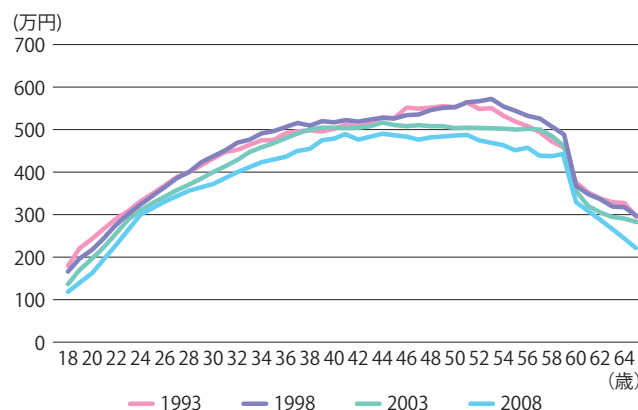
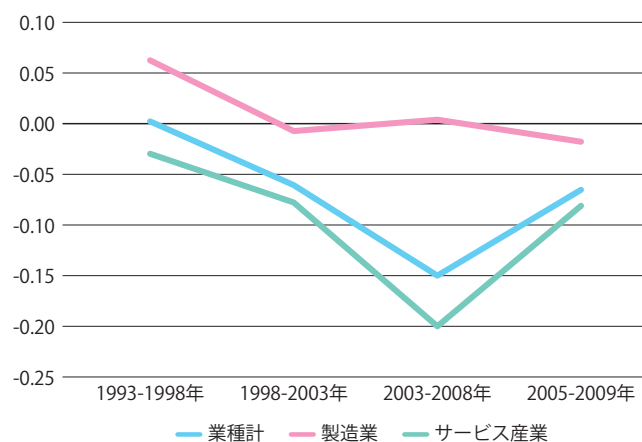


図3では、属性(学歴、年齢、勤続年数、性別、一般／パート労働者の別、労働時間が同じ)を揃えて、労働

者の年収の変化を、1993-1998年、1998-2003年、2003-2008年、2005-2009年で比較した。サービス産業では、1993年以降一貫して賃金下落が続いている。1998-2003年、2005-2009年の同じ属性の労働者の年収は8%も下落した。一方、製造業では、1993-1998年には6%賃金が上昇、1998-2003年には1%下落したが、2003-2008年は±0%、2005-2009年は2%下落となっている。国際的な価格競争に巻き込まれている製造業よりむしろサービス産業の方が賃金下落幅は大きい。

図3：賃金の変動率（属性コントロール後）



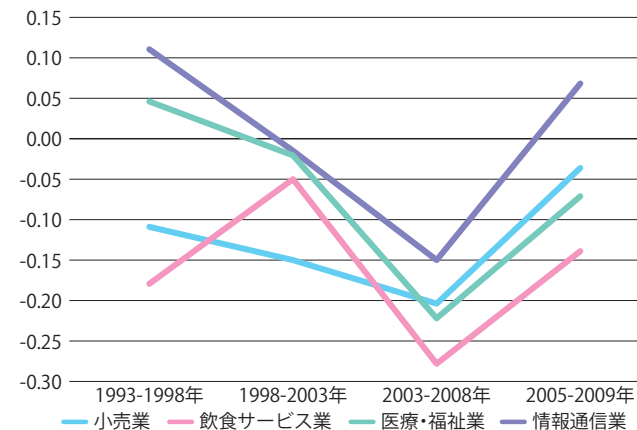
その要因は何か？

さらに、賃金変動要因を細かく見てみると、製造業では、1993-1998年には同じ属性の労働者の賃金は上昇、1998-2003年には労働者の賃金は下がった。一方、サービス産業では、1993-1998年にはパート労働者の増加により、1998-2003年は同じ属性の労働者の平均賃金がかかることにより、2003-2008年は労働時間の短縮、パート労働者の増加により、2005-2009年は労働時間の短縮（残業時間減少や短時間労働者の増加）およびパート労働者の増加により、賃金が下落した。

サービス産業を更に細かな産業分類毎に見ると、小売業では、1993-1998年には11%、1998-2003年には15%、2005-2009年には4%賃金下がっている（図4参照）。賃金下落要因は、いずれの時期も、パート労働者増加と労働時間短縮である。飲食サービス業でも、1993-1998年には18%、1998-2003年には6%、2005-2009年には14%賃金下がった。飲食サービス業の賃金下落は、1993-1998年、2005-2009年ではパート労働者増加の寄与が最大であり、1998-2003年では年功カーブが緩やかになることによって起こっている。成長産業に分類される医療・福祉業の賃金は、1993-1998年には5%上昇したものの、そ

の後下落し、1998-2003年には2%、2005-2009年には7%の下落となっている。医療・福祉業の賃金は、1993-1998年には時間当たり賃金上昇により上昇、1998-2003年、2005-2009年には全体的な賃金水準の低下により下落した。この結果は、2000年からの介護保険導入という大きな制度変更や、医療保険、介護保険財政逼迫により賃金が上昇しにくいといった事情によると考えられる。情報通信業では、比較的賃金は安定的に推移している。1993-1998年は11%上昇、1998-2003年は2%下落であったが、2005-2009年は7%上昇となっている。ただし、1993-1998年の賃金上昇の理由は、高齢労働者の比率上昇によって、2005-2009年の賃金上昇はパート労働者減少によってもたらされている。1998-2003年には情報通信業でも全体的な賃金水準が下がっている。

図4：賃金変化率



注：賃金構造基本統計調査の調査票、調査設計は、2005年調査から大きく変わっているため、2003-2008年の変化には調査変更による影響も含まれていることに留意が必要である

1990年代以降、パート労働者増加、労働時間短縮、平均賃金率下落などの要因によって、多くの労働者の賃金は下がった。製造業よりもサービス産業でより大きく、またサービス産業の中でも、小売業、飲食サービス業など対個人サービス業で大きく賃金が下落した。比較的賃金下落幅が小さかったのは、製造業、情報通信業、卸売業など、むしろ国際競争にさらされている業種、対事業所サービス業であった。今回の分析期間は、製造業、卸売業の労働者数が大きく減少した時期に重なるため、スキルの高い労働者が会社に残り、スキルの低い労働者が退出した結果、賃金が上がっているように見えている可能性は残っている。労働需給と合わせた分析が今後の課題である。

（注1）賃金構造基本統計調査の調査票、調査設計は、2005年調査から大きく変わっているため、2004年と2005年は単純に比較できない。

（参考文献）

児玉直美・乾友彦・権赫旭(2012),「サービス産業における賃金低下の要因～誰の賃金下がったのか～」, RIETI Discussion Paper Series 12-J-031.

起業家の成功要因に関する実証分析

松田 尚子フェロー
松尾 豊 (東京大学)

<http://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/13j064.html>

論文の背景

2013年6月14日、金融緩和、財政出動に次ぐアベノミクスの三本目の矢となる「骨太の方針」が閣議決定された。この中で新事業創出は大きな柱の1つであり、開業率10%台の実現が目標とされている。また、本年7月23日に発表された年次経済財政白書では、「企業家によるアニマルスピリットの発揮」が日本の経済成長の鍵であると指摘されている。

このような開業率の改善や企業家のアニマルスピリットの発揮を支援するためには、起業の成功要因を知る必要がある。

起業には図のように複数の越えるべき段階があるが、起業の成功要因は複数の段階で同じだろうか。あるいは異なるなら、どのように異なるのだろうか。

分析結果の要約

本論では、2012年9月にRIETIで行われた「ベンチャーの起業意識に関するインターネット調査」を用い、図のように起業活動を3つの段階と2つの期間に分類して、人的資本(注1)と社会関係資本(注2)の起業活動への影響を検証した。また起業家による相談相手や、相談相手に応じた相談内容の選択について、成功した起業家にみられる傾向について検証した。

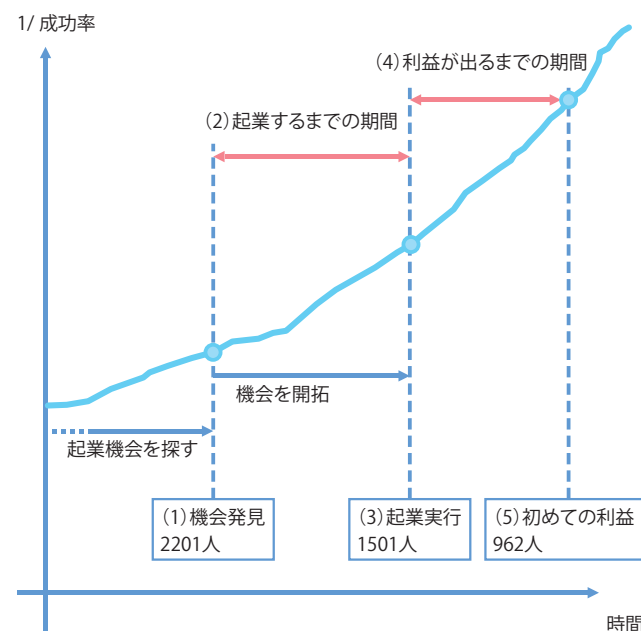
その結果、人的資本については管理職経験の長さは、起業の3つの段階を越えるのに正の影響を与えるが、MBA資格やベンチャーキャピタルでの投資家経験は、起業前には正の影響を与えたものの、起業後の利益には役立たなかった。社会関係資本については、起業の実行に際しては起業家や経営者の家族がいることが正の影響を与えたが、起業後の利益については家族は関係が無く、むしろ起業家や経営者の友人がいることが正の影響を与えていた。つまり、起業前と起業後で起業家に求められる性質は同じではないといえる。

また起業後に利益を上げることのできた起業家は、そうではない起業家に比べて、経営相談をする相手の持つ人脈の広さを考慮し、起業経験者に「経営者としての心得」および「共同設立者、優秀な社員、取引先、顧問、サービス提供者探し」について特に相談するなど、相談相手と相談内容を戦略的に選んでいることもわかった。

政策的含意

起業関係者の社会関係資本構築のための交流会開催事業や起業家への人材紹介事業は、中央・地方政府また民間部門でも行われている。起業家教育や金融資本の提供に比べてローコストなこれらの支援事業は、本研究の分析によれば、起業家がどの段階にあるかを十分に考慮して、きめ細かく行われるべきだといえる。

図：本論で取り上げる起業の段階



(注1) 人的資本 (Human Capital): ここでは起業家の能力、教育や過去の経験のことで、起業活動のために使うことのできる起業家本人の固有の資質。

(注2) 社会関係資本 (Social Capital): Adler&Kwon(2009) らによれば、起業家本人の固有の資質とは別に、起業家の友人や知り合いのことを指し、彼らとの交流を通じて何らかの資源が起業家本人にもたらされる。

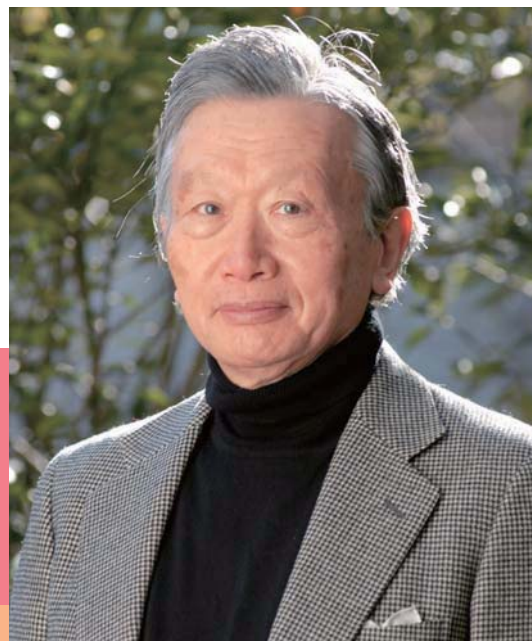
なぜ、いま、通商産業政策史なのか？

通商産業政策史編纂委員会 委員長

尾高 煌之助

(一橋大学 名誉教授 / 法政大学 名誉教授)

Konosuke ODAKA



20 世紀末の 20 年間は、日本の経済社会にとって意味のある変化の時期であると同時に、通商産業政策にとってもきわめて大きな実質的かつ組織的な変化のときであった。RIETI では、この 1980 年—2000 年を中心とする「通商産業政策史」について、客観的な事実に加え、分析、評価的な視点も織り込みながら編纂を行い、総論 1 巻と主要な政策項目別に章立てを構成する各論 11 巻の全 12 巻のシリーズとして順次発刊してきた。

RIETI の通商産業政策史編纂事業において、12 名からなる「通商産業政策史編纂委員」の委員長として全体を総括し、第 1 巻総論の執筆にあたった尾高 煌之助氏が、政策史の意義を論ずる。

政 策史（正史）を編む事業には、大別して 3 つの社会的役割がある。その第 1 は、中立的な立場から政策の歩みを記録して、同時代の社会経済史や政治史の執筆のための重要な資料を提供すること、第 2 には、現代の政策形成の参考情報として役立つこと、そして第 3 には、世間に政策立案から執行に至る経緯を報告するとともに、主権者である国民各位が自らの意思と判断にもとづいて次代の政策方針や政策思想をかたちづくる材料になること、である。

政 策史を書くのは、詳細で精度の高い年表を作るのとはわけが違う。どの政策にどれほどの重みを与えて説明するかは、仮にその政策（成果）の評価にはまったく触れない場合でも、通産政策について執筆者がもつイメージ（一種の評価）を背景に、彼（女）の問題意識（価値判断）によって左右される。この意味では、厳密に「中立的・客観的な」政策史などというものはあり得ない。同じ正史を 2 人の執筆者に書かせたとすれば、ニュアンスの異なる 2 冊の正史が生まれるであろう。

ところで、ここにいう執筆者の問題意識は、政策史にあつ

てはその時代の政策思想を反映しており、さらにその思想の根底には、同時代の典型的な社会科学理論（とりわけ経済理論）が潜んでいる。つまり、政策史の営みは、その根底において理論的判断と連なっている。

社会科学の理論は、歴史を含む現実の事象を材料に、人間とその社会行動の因果関係を説明する基礎因子だけを抽象して構成される。すなわち、ここで構築される社会行動の理論は、個性の異なる複数社会に共通の一般理論たることを目指している。そこで逆に、一般理論が相異なる 2 国の政策に応用された場合には、理論によって抽象された諸要因（社会がもつともろの個性や特殊事情）のために、政策の効果やその意味



通商産業政策史 第 1 巻「総論」
尾高 煌之助 著

はまったく同一でないのが普通であろう。

政策史は、社会科学理論を叙述の前提にもち、逆に社会科学理論は政策が対象とする社会経済の状況や個性によって異なる意味を体现する。それゆえ、政策史と政策理論とは、互いに一定の距離をおきつつしかし適度の緊張の許に、互いに呼応する関係にある。したがって政策史の執筆者はある程度の理論的素養を備え、またそれを支える理論家はある程度の歴史理解を深めて、両者が「相互乗入れ」するのが望ましい(注1)。

歴

史を語り継ぐ1つの重要な意義は、将来に向けて現在をいかによく生きるか、を考えるきっかけを得るところにある。とりわけ政策史の場合には、過去を振り返って懐かしむとか、歴史が繰返すのを期待するとかではまったくない。つまり、過去の経験が直截(ストレート)に現代に応用できるのを期待するからでは決してない。

あたかもこれは、発展途上国が開発戦略を練るときに、(いわゆる)先進諸国の経験を参考にするのと似たところがある。他国の事例は、それを右から左に移しても有効ではないことが多い。仮に原理は同じでも社会的環境と歴史的経緯とが異なり、個性が違う。他国の経験は、そのエッセンスを自国の社会経済に意味をもつところまで絞り出したうえで、それが自国にどのような意味をもつかを考える必要がある。眼前にある自国の課題についての新しい見通し(vision)は、そのとき初めて浮かびあがるであろう。

政策史は、政策立案のための教科書ではない。むしろ、大きな転換点にさしかかった際などに(つまり、抜本的な改革案を考えようとするときなどに)、新しいスタンスを構築するための材料置き場である。政策史は、政策立案のためのヒントを提供する(隠れた)宝庫だとも言えよう(注2)。

民

民主主義国家にあつては、政策実践の経過と実績との記録が国民に提供され、その批判を仰ぐ必要がある。この国民的認識は、中立的行政機構が適正に(すなわち、国民の総意がおおむねよしとする方向に)運営されるために重要である。なぜなら、行政機構の政策策定の底には政策思想があり(注3)、その政策思想は国民が総意として是とするもので、しかも行政と国民との間には、おそらく社会的緊張を伴いながら、思想・政策間の往復運動があることが望ましいからである(注4)。

政策策定と実行の一翼を担うのが経済産業省(旧通商産業省)であることとその成果とが世に伝えられ理解されるとき、意欲に燃えた新人が職業選択に際して公務員を志望することにもなろう。公僕は、十分の敬意と報酬とをもつ

て遇するのが適当である。政策の乱れや失敗、制度の欠陥などをすべて(職務上黙して反論しない)官僚の責任に帰する風潮は、優秀な人材を官庁から遠ざける効果をもつゆえに、中・長期的に国民の利益にならない。

「1955年体制」下の通産々政策の策定においては、通産省が最重要のブレイン役を務め、同省のお膳立ての上に政治的合意が形成されて政策が実行されることが多かったとみられる。村松迪夫氏のいう「政官スクラム型」体制がこれである(注5)。通産省は、この役目をよく果たしてきた。だが、漸く「1955年体制」にほころびが見え始めたとき、政官スクラム型体制も変化の兆しを露わにした。首相官邸主導の政策メニュー策定の動きがそれであった。この意味では、1980—1990年代における通産政策の変化は、全球化(グローバル化)の影響のみによるものではなかった。

3年余の民主党政権の許では、政治主導の正統性が強調された。その議論はもちろん理論的に正しいのだが、現実には、政策策定と実行にはそのための専門家集団が不可欠である。この集団が十分にその機能を果たすには、その行動に適度の自主性(autonomy)と自己責任体制とが保証されてよい。日本社会の歴史と現状とを踏まえると、当分の間は、国民的合意の上で、「政官スクラム型」運営が一層の透明性を保ちつつ実施される制度的工夫が望ましいのではないか。

経

経済産業省(通商産業省)は、その省務の特徴として、予算規模が小さく、固定的な行政責任が少なく、中長期的にもまた短期的にも社会・経済環境の変化に敏感に反応して新政策を策定する役所であるため、つねに「前進志向」で歩んできた。その結果、すでに終了した政策に関する資料を吟味・整理して保管し後世の参考にするという意識が(策定法規、予算作成資料などを除けば)薄かった。その結果、保管された資料がきわめて少ないという特徴があった。そこで今回の政策史執筆にあたっては、現役職員、職員OB、関係諸団体や私企業のメンバー等々にお願いして、そのそれぞれがかつて関わられた政策の策定と実行とを対象に、聴き取り調査を数多く実施したところ、幸いきわめて有意義な結果を得た。すなわち、政策史の執筆者たちは、時代の息吹に触れ、政策立案と実施の臨場感を覚え、紙媒体などの資料調査だけでは容易に得難い政策のいきさつやその背景についても知ることが出来た。関係する資料やその他の貴重な情報を教えて頂いた場合もあった。

しかし、聴き取り調査はあくまでも補助的手段にすぎない。行政文書を初めとする政策資料の利用こそが、優先度を与えられるべき政策史調査の正道である。インタビューによる政策情報の収集には、上記の長所とともに、

客観性・網羅性・中立性などを必ずしも保証し難い、得られた情報の検証が困難など、無視し得ない短所がある。

政策史作成の国民的意義に鑑みれば、今後とも一定の期間ごと(たとえば四半世紀ごと)の政策史編纂が望まれる。そしてこの目的のためには、ふだんから資料の体系的整備を心掛ける必要がある。この観点から、以下の7点を提案したい。

1 政策立案の開始時点で、政策経過の全記録の保存を見越した準備を開始する。すなわち、その立案・決定・実施の過程で作成される資料(以下、政策史資料)をおおまかな分類に仕分け、そのそれぞれの現用期限(通常1年)と省内保管期限(たとえば、3年、5年、10年、および30年)を定める。

2 政策案件ごとに簡単な政策日誌をつけ、その内容は当該政策担当の職員全員が共有する。

政策史資料は、その形態の如何を問わない。すなわち、公式文書はもとより、その下書き、関連の通信文・電文・デジタル文書・統計情報・ファックス・電話メッセージ等々のすべてを網羅する。

3 政策史編纂室を設け、現用期限終了経過後の政策史資料は同室内に備えられた中間書庫にこれを保管する。

4 政策関連資料の作成担当者は、当該文書の現用期限終了後は、同文書の内容ならびに関連して実施された政策とその結果について一切の責任を問われないものとする。また、同資料中に包含された個人情報、非公開指定のない限り、資料作成後(最長)50年を経た後には公開に付されるのを原則とする。

5 所定の省内保管期限が到来した政策史資料は、専門アーキビストがその内容を検討し、(a)政策史資料として保存するものと、(b)執務用資料で政策史資料としては不用のものに仕分け、(a)は中間書庫に継続保管し、(b)は所定の手続き終了後に廃棄する。

6 政策史編纂室に保管された政策史資料(a)ならびに政策日誌は、一定の期間(たとえば25年)ごとに『政策史』編纂資料として利用し、その成果を公開する。

7 『政策史』とりまとめの作業が終り次第、政策史資料(a)および政策日誌は国立公文書館に移管する。移管された政策史資料と政策日誌とは、公文書館によって歴史文書もしくは政策史参考資料に仕分けられ、ともに公開に付される。歴史文書は同館に永久保管されるが、政策史参考資料は、一定期間の経過後に廃棄される。

今回の「通商産業政策史 1980-2000」12巻が、本来のその作成目的に合致するものと読者によって評価されることを願うものである。作成にあたっては、経産省職員のみならず、職員OBや関係諸団体、民間企業、業界の皆さま方、研究機関、学界のたくさんの方々、そして何よりも経済産業研究所のみなさんに篤いご支援・ご協力をいただいた。ここに執筆者一同を代表して、深甚の感謝の意を表する。

(注1) 近年、諸国の経済学部やビジネス・スクールの一部では、経済史や経営史を粗末に扱う傾向があると聞が、もしそうならば、この傾向は、理論にとっても中・長期的にマイナスの効果をもたらすであろう。

(注2) 事実、今回の通産政策シリーズ第10巻(橘川武郎『通商産業政策史 10: 資源エネルギー政策』経済産業調査会、2011年7月)は、3・11直後の対策立案にあたって政策担当者の参考になるところがあつたと聞く。

(注3) たとえば、修正資本主義的市場原理、それを改訂するものとしての分配の正義、など。

(注4) もっとも、チャーホフの小説に登場するような、無気力でなげやりな官僚や行政政府があり得るのを否定するものではない。

(注5) 村松迪夫『政官スクラム型リーダーシップの崩壊』(東洋経済新報社・2010年)。ちなみに、これとやや似た状況は、第二次大戦前にも「官僚独善体制」として存在したらしい(坂野潤治『日本近代史』(ちくま新書 948・筑摩書房・2012年)を参照)。

「通商産業政策史 1980—2000」

(財) 経済産業調査会編

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1. 第1巻「総論」尾高 煌之助 | 7. 第7巻「機械情報産業政策」長谷川 信 |
| 2. 第2巻「通商・貿易制作」阿部 武司 | 8. 第8巻「生活産業政策」松島 茂 |
| 3. 第3巻「産業政策」岡崎 哲二 | 9. 第9巻「産業技術政策」沢井 実 |
| 4. 第4巻「商務流通政策」石原 武政 | 10. 第10巻「資源エネルギー政策」橘川 武郎 |
| 5. 第5巻「立地・環境・保安政策」武田 晴人 | 11. 第11巻「知的財産政策」中山 信弘 |
| 6. 第6巻「基礎産業政策」山崎 志郎 | 12. 第12巻「中小企業政策」中田 哲雄 |





Research Digest

Research Digestは、フェローの研究成果として発表された 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。

慶應義塾大学産業研究所 教授

清田 耕造

ファカルティフェロー

Kozo KIYOTA



Profile

2002 年慶應義塾大学大学院経済学研究科 博士（経済学）取得。2001 年 - 2003 年横浜国立大学経営学部 専任講師。2003 年 - 2007 年横浜国立大学経営学部 助教授。2007 年 - 2013 年横浜国立大学大学院国際社会科学研究所・経営学部 准教授を経て、現在、慶應義塾大学産業研究所 教授。主な著作物：“A Many-cone World?” *Journal of International Economics*, 86(2): 345-354, 2012.

政策研究大学院大学 助教授

長谷川 誠

Makoto HASEGAWA

Profile

2013 年米国ミシガン大学経済学博士課程修了（経済学博士号取得）。現在、政策研究大学院大学助教授。主な著作物：“The Effect of Public Disclosure on Reported Taxable Income: Evidence from Individuals and Corporations in Japan,” (with Jeffrey Hoopes, Ryo Ishida, and Joel Slemrod), forthcoming, *National Tax Journal*.

国外所得免除方式の導入が 現地法人の配当送金に与えた影響： 『企業活動基本調査』および『海外事業活動基本調査』による分析

グローバル化の進展により外国への直接投資は益々増加し多国籍企業化も進んでいる。そうした中で、企業が獲得した利益を、より多く日本に還流させるにはどうしたらよいのだろうか。

日本の国際法人税制は、以前は米国に倣って海外で稼得した所得に対しても日本の法人税を課すという「全世界所得課税方式」を採用していたが、海外子会社に蓄積された利益の日本への送還を促す目的で、2009 年に「国外所得免除方式」に一部移行した。国内のみならず海外からの関心も高い今回の制度変更の影響について、清田耕造 FF と長谷川誠助教授は、経済産業省の海外事業活動基本調査と企業活動基本調査の個票データを使い、実証的に検証した。

法人所得の国際課税制度を研究された動機は何でしょうか。

清田 国際課税の制度は主に2つにわけられます。1つは日本が2009年まで採用していた「全世界所得課税方式」で、この方式ですと、日本企業が海外で獲得した所得を、国内に引き戻した時点で日本の法人税が課されます。たとえば、日本企業の子会社がシンガポールにあったとします。この子会社が稼いだ100ドルを日本の親会社に送る場合、日本の法人税率が40%だとすると、40ドルが課税されることになります。しかし、その前にシンガポールの法人税(税率は15%)として15ドルをシンガポールで払っているのです。その分が免除され、残りの25ドルの税金を日本で支払うという方式です。もう1つは「国外所得免除方式」で、この制度ですと海外で獲得した所得には自国の法人税は課されません。先ほどのケースですと、シンガポールで15ドル支払っていれば、日本で追加的に課税されることはなくなります。

米国で日本の政策変更の高い注目

長谷川 日本は2008年5月に、当時の甘利明経済産業大臣が全世界所得課税方式から国外所得免除方式への移行についての本格的な議論を開始するように指示しました。これを受けて経済産業省内に国際租税小委員会が設置され、同年8月に中間レポートが出されました。そして翌2009年3月に、日本国内の法人が海外の子会社から受け取る配当について、一定の条件のもとで非課税とする内容の法案が可決されたことにより、2009年4月から日本の法人所得に関する国際課税制度の部分的な国外所得免税方式への移行が正式に決定しました。

清田 企業から見れば、海外で事業展開している子会社がある国で税金を支払えば、日本では課税されなくなるので、海外子会社から日本の親会社への配当などの送金のコストが減ることになります。前出の中間レポートでは、2006年度までに日本の海外子会社がため込んでいた内部留保は17兆円に上ると推定されています。これだけの資金をどうすれば日本に還流できるか。日本での追加的な課税がなくなれば、企業は資金を親会社に戻しやすくなる、と考えられたのです。

長谷川 このような政策変更がされている時、私は米国のシンガン大学で財政学を学んでいました。米国は全世界所得課税方式を採っていて、日本は元々その制度を取り入れていました。実は、米国でも国外所得免除方式に移行しようという動きはあって、10年以上議論が続いていました。しかし、政治的な理由などから実現しませんでした。そこに日本が米

国に先駆けて移行を実行したということで、米国の財政学者や政策担当者は日本で何が起きているのか、非常に注目していました。2008年当時、経済協力開発機構(OECD)に加盟していた経済大国といわれる国々の中で、全世界所得課税方式を採用していたのは、主に米日英の3カ国ぐらいで、その後、英国も国外所得免除方式に移行しています。米国としては、取り残されたような感覚もあったかと思います。

国際的な資金の動きは国の間の税率の差に左右されやすい面があります。全世界所得課税方式のもとでは、低税率の国から税率の高い国に資金を送ると、税のコストが発生します。留学中の指導教員の1人であるジム・ハインズ教授が国際課税の専門家であったこともあって、2009年の制度移行が企業の国際的な資金移動に与えた影響を研究しようと思い立ちました。

3つの仮説を立てて分析

分析の方法について教えてください。

長谷川 分析にあたっては、海外子会社のデータとして経済産業省の海外事業活動基本調査(2007年ー2009年)の個票を使いました。日本の親会社については同省の企業活動基本調査(2007年ー2009年)を使用しました。この研究には配当の送金額があることが欠かせないので、この金額があるデータを選びました。この2つのデータを使うことで、日本の親会社・海外子会社の財務情報、海外子会社から日本の親会社への送金額と、日本の親会社が海外子会社から受け取った金額がわかります。他の統計にはこうしたデータがありません。

清田 今回の研究では、全世界所得課税方式からの制度変更の効果について、(1)海外子会社の親会社への配当送金は増加したのか、(2)制度変更により海外子会社の配当送金は子会社が立地する国の税率(法人税率や源泉税率)により反応するようになったか、という2つの疑問に注目しました。この疑問への答えを導き出すために、3つの仮説を立てて定量的に検証しています。具体的には、海外子会社から日本の親会社への配当送金のパターンがどのように変わったのかを、制度変更以外の影響を取り除いて制度変更との関連性の強さを分析するため、回帰分析に制度変更のダミー変数を含め、制度変更前後の比較(before-and-after comparison)を行いました。

1番目の仮説は、「国外所得免除方式の導入は、現地法人からの配当送金を促す効果があったのか」で、外国の税率の変化など、日本の制度変更以外に配当送金に影響しそうな

要因を取り除いた上で、今回の制度変更によって日本企業の海外子会社の親会社への平均的な配当の増加額を見ようというものです。

長谷川 2 番目の仮説として、「今回の制度変更によって、海外子会社が配当を送金するのにあたって、現地の法人税率に対する反応は変わったのか」を立てました。これは、今回の制度変更によって、法人税率の低い国に立地する子会社からの配当がより増加することが考えられたからです。制度変更によって、海外子会社は現地で税金を納めれば、日本で追加的に納税しなくても済むようになりました。そうすると、多国籍企業の中には、さまざまな税率の国に立地する海外子会社がある中で、税率の低い国に立地する子会社にいったん所得を移し、その上で、その子会社から日本に送金することによって、税金のコストを低く抑える、という行動が活発化することが想定されたからです。また先に述べたように、全世界所得課税方式のもとでは、低税率国の子会社からの配当送金にかかる税のコストが大きかった分、配当が国内で非課税となることでそのような子会社がより強く制度変更に対応して配当を増加させると考えました。

清田 3 番目の仮説は「海外子会社からの配当は、配当への源泉税率に、より敏感になる」です。国外所得免除方式になると、日本での追加的な税金は払わなくてもよくなります。配当にかかるコストは現地での税率によることになり、法人税率だけではなく、その国から日本への配当送金にかかる源泉税の負担がどれだけ重いか、より敏感にならざるを得ないと考えられます。

分析の結果はいかがでしたか。

長谷川 回帰分析ではまず平均的な子会社の配当送金を見ているのですが、第 1 の仮説で考えたように、今回の制度変更によって、日本企業の海外子会社の親会社に対する配当送金が平均的に増加するという結果は得られませんでした。これは、そもそも親会社に配当を送金している海外子会社が全体の 3 割程度しかなく、それ以外は配当を送金していないので、平均的な子会社に注目すると、制度変更の影響が見えにくくなってしまふからだと考えられます。

清田 2 番目の仮説についても、法人税率の低い国に立地する子会社がより配当を増加させるというような行動は見られませんでした。これについては、使用したデータが 2007 年－2009 年のもので、制度変更後 1 年目しか見ていないという制約があると考えられます。企業が税負担に対して戦略を変えるのには、もう少し長い時間がかかるのかもしれませんが。また、もしかすると、制度変更に伴う脱税や過度の節税に対

する取り締まりの強化を企業側が懸念したことも、影響しているのかもしれませんが。

また、3 番目の仮説に対しても、制度変更によって海外子会社が立地する国の配当への源泉税率をより配慮するようになるといった、現地の源泉税率と配当との強い関連性は見られませんでした。これは、配当に対する源泉税率が、日本と投資先の国との間の租税条約で決まっていることが多く、税率のばらつきが小さいためと考えられます。

内部留保が十分な企業は配当送金を増やした

配当送金をしている海外子会社は限定的なのですね。

清田 企業の海外子会社が親会社に配当を送金するかどうかは、そもそも子会社に内部留保が蓄積されているかどうかによるのではないかと考えました。この考えから、内部留保が蓄積されている海外子会社について分析すると、制度変更への反応が確認できました。つまり、1 番目の仮説が支持されたわけですね。

表：日本企業の海外子会社の配当送金・売上比率

年	子会社数	標準偏差	平均	中位数	上位75%	上位95%	上位99%
2007	8010	1.281	0.048	0	0.006	0.062	0.219
2008	8793	0.786	0.027	0	0.004	0.063	0.200
2009	9324	1.337	0.041	0	0.003	0.076	0.295

さらに、制度変更以前の配当が大きい子会社ほど、制度変更への反応が強く、配当送金の増加量が大きいことがわかりました。

長谷川 ただし、内部留保残高の大きさを考慮しても、2 番目と 3 番目の仮説は支持されませんでした。これは先に述べた理由に加えて、企業が配当にかかる税金の負担を最少に抑えることについて、それほど熱心ではないことの表れなのかもしれません。

米国からの配当送金が増

制度の移行後、米国の子会社から日本の親会社への配当送金が増したと指摘されていますが。

長谷川 米国に立地する日本企業の子会社から親会社への送金が制度変更以後に急増したことは、今回の分析に使用したデータの個票からではなく、経済産業省が公表している、国ごとの日本への配当送金の集計金額によるものです。それによりますと、米国からの送金が2009年に急増しています。米国は法人税率が高く40%に上っています。その中で制度変更後に米国からの配当送金が急増したということは、2番目の仮説を立てた時に考えた、税率の低い国からの配当送金が増えるのではないかと、という考えと相反します。

清田 企業の海外子会社から親会社への配当送金を考える場合には、その企業が現地で稼いだ資金から、現地に再投資する機会がどれだけあるかを考慮する必要があります。今回の日本の制度変更は、2008年9月に起きたリーマン・ショックの直後にあたりました。このため、米国経済の低迷によって、日本企業の米国における子会社は現地での再投資の機会が減ったため、親会社への配当送金に回すという判断がなされた可能性があります。

長谷川 また、米国との租税条約によって配当への源泉税が一部免税されていることが影響しているのかもしれませんが。

制度変更で一定の効果はあった

以上の分析結果から、どのような政策インプリケーションが得られるのでしょうか。

清田 1番目の仮説で考えた、「国外所得免除方式への制度変更によって、海外子会社から親会社への配当送金が増えるのではないかと」ということについては、平均的な企業について分析すると、増えていませんでした。これは、もともと親会社に配当を送金していなかった海外子会社が、国外所得免除方式への制度変更によって新たに配当の送金を始めるということとはなかった、ということを示しています。ただ、内部留保を十分積み上げていた海外子会社が、親会社への配当の送金を増やしたことは確認されました。このことは、海外子会社に蓄積された利益を日本に戻すという、今回の制度変更の目指した効果はあったのではないかと考えられます。

長谷川 一方、税率の低い国から日本への配当送金が増えるのではないかと、との仮説に対しては、低税率国から日本への配当送金が増えたという結果は出ませんでした。この政策変更にあたっては、低税率国の子会社へと所得を移転させることで節税を図る租税回避行動に拍車がかかることが心配されていました。しかし、今回の分析結果は、2009年にはそのような過度の節税を目的とした行動は見られなかったということを示唆しています。

ただ、ここで注意が必要なのは、今回の研究の対象が制度変更後一年目の反応である点です。制度の変更に対して、企業側の経営戦略の中で、配当送金に関する対応を変更するかどうかを決めるのには、もう少し時間がかかるかもしれないということです。また、もう1つ注意しなければならないのは、税率の低い国に立地する子会社に対しては経過措置が適用されており、配当免税を申請できるようになるタイミングが、少し遅くなっている可能性があるということです。

こうしたことに加えて、日本企業の税に対する意識が他の国の多国籍企業と比べて異なるのではないかとことも考えられます。日本の企業文化の中で、税金というのは、きちんと払うものであるという考え方が根付いているのかもしれませんが。それに対して、欧米の多国籍企業は、税を管理すべきコストの一部としてとらえる意識が強いと聞いています。このような企業文化の違いが配当送金という行動にも反映されていることもあるかもしれないという面も考慮する必要がありますでしょう。

清田 このような研究ができたということは、海外から親会社に対する配当の送金と、親会社が海外子会社から受け取った配当額の記入されたデータがあるから可能になったことです。ですから、こうしたデータを今後もぜひ継続して整備してほしいと思います。

長谷川 細かいことのようにですが、今回の分析で使用したデータの個票には、配当送金のところが空欄になっているものが多かったようです。この場合は欠損値として扱わざるを得ません。今、述べられたように今後も継続してデータを整備していただく中で、たとえば、配当送金がない場合は「ゼロ」と記入してください、というような注意書きを添えてもらえると、無配当の子会社をより正確に把握できるようになると思います。

より長い期間での分析が課題

今後の研究課題は何でしょうか。

清田 今回の研究では、さまざまな面で十分考慮できなかったところがあります。たとえば、米国からの配当送金が2009年に急増した要因として考えられることとして述べましたが、現地での投資機会が多いのか少ないのかは配当送金に影響することです。今後はこのような要因も含めて分析して、より精緻な分析にしていきたいと思っています。

長谷川 今回の研究はデータの対象期間は2007年ー2009年の3年間でしたが、今後は2010年以降のデータも加えて、より長い期間で、制度変更の効果を見たいと考えています。

日本のイノベーションは どう進むのか



RIETI では、社会的に関心の高い政策課題をとらえ、それに関連する研究を推進しているフェローの参加を得て、RIETI での研究成果の内容も含めて議論を深め、タイムリーな形で対外発信を行っていく「RIETI ハイライトセミナー」を開催している。

今回は、日本の経済成長に必要不可欠とされる「イノベーション」について、まずは RIETI の 9 研究プロジェクトの 1 つである「技術とイノベーション」を総括する長岡プログラムディレクターより日本の実情と 4 つの課題が示された。続いて、産業技術総合研究所の瀬戸理事よりイノベーション創出の実例が紹介され、今後、産学官連携を含めて全体として進むべき方向性について議論が行われた。

講演 1

日本のイノベーションの実態と今後の課題

長岡 貞男 プログラムディレクター/ファカルティフェロー
 (一橋大学イノベーション研究センター 教授)



日本は長期の経済不振にもかかわらず、民間企業を中心に多数の分野で高水準の研究開発を行ってきた。他方で、その収益性が非常に低いことも事実である。ここでは、日本のイノベーションにおける 4 つの課題について議論したい。

1

グローバルな成長を取り込む

まず、グローバルな成長を取り込む必要がある。このことは市場という面で議論されることが多いが、研究開発能力という面でも非常に重要である。人材育成が進んできた人件費の安い新興国で研究開発を行うことを含めて、世界の研究開発資源を利用して研究開発を行っていくことも重要だ。

知識は一度創出すれば限界費用がゼロで、あらゆる産業・市場に何度でも適用することができる。したがって、各国・各企業が独自性のある研究をするという条件が整えば、研究開発に従事する人の増加は世界経済の成長を高める効果がある。ただし、世界市場を活用できる企業でなければ、研究開発競争に十分対応できない。また、国際的な知識や分業を活用することも不可欠である。

ただ、日本企業は「ガラパゴス」といわれるように、研究開発の成果を世界市場で活用する能力がいま一步遅れている。たとえば、日本において発明者が標準開発に従事し

ている頻度は欧米の半分程度であり、研究開発をする人と標準を作成するプロセスが必ずしも十分に組み合わされていないことがわかる。

図 1：研究開発が標準依拠・活用、また発明者の標準開発参加の日米欧比較

	技術標準の開発に参加したか		
	はい	いいえ	サンプル数 (N)
EU	26.6%	73.4%	1,613
DE	25.2%	74.8%	651
US	28.6%	71.4%	482
JP	16.8%	83.2%	357

出典) 長岡、塚田、大西、西村 (2012)

2

企業のサイエンス吸収能力の強化

サイエンスの活用能力がイノベーション能力の非常に重要な部分である。サイエンスは大学が担い、企業はテクノロジーをになえば良いという見方は全く誤りである。企業自身のサイエンス吸収能力を強化していく必要がある。発明の知識源について日米を比較してみると、日本では特許文献、米国では科学文献がより重要となっている。また、日本では米国以上に競合他社の動向を見て発明する場合がかなり多い。つまり、日本の発明者ができ上がった知識をベースに研究開発に取り組んでいるのに対し、米国の発明者はもう少しファンダメンタルな、新たな科学的発見をベースにしている。

これには、1 つは学歴の問題がある。米国では発明者の

約 45%が博士号 (Ph.D.) の取得者だが、日本の場合は 13%にとどまっている。より高度な教育を受けている人の方がサイエンスの分野での先行文献を把握する程度が深く、科学文献の着想に基づいた研究をしている。たとえば日本で発見された革新的新薬であるスタチンの探索研究は、作用機序が不明であった段階からすでに始まっていた。この大発見は、サイエンスの進歩と企業の創薬がパラレルに進むことで成し得たものである。このように、サイエンスまでアプローチした上で研究に取り組むことが、研究開発における先行優位性を確保していく上で重要になっている。

3 産学官連携：パストールの象限を焦点として

内閣府の総合科学技術会議が決定した科学技術イノベーション総合戦略でも、課題解決型の産学官連携が強調されている。しかし、課題解決型に傾斜することが、すでに認知されている技術の延長に目標が設定される危険性をもたらすことを指摘しておきたい。新エネルギー・産業技術総合開発機構（以下、NEDO）が支援したプロジェクトについての我々の研究によるとシーズの存在そのものが知られていない場合の方が技術的な革新におけるパフォーマンスが高いのみではなく、上市される確率も高い。既知の技術の延長で産学連携をしてもうまくいかないのである。そこで重要なのは、現実の具体的な問題解決を目的としつつ基礎原理の追究も行う「パストールの象限」を研究の焦点にしていくことだ。パストールの象限の研究は、リサーチの面でも、商業化の面でも、非常にパフォーマンスが高いことがわかっている。また、通常、産学連携では大学がシーズを、企業がニーズを持っていると考えられているが、実際にはその逆のケースも重要であり、いろいろな組み合わせを実現していくことが重要である。

図 2：ストークスによる研究の分類

	用途を考慮しない	用途を考慮
根本原理の追求	Pure basic research (ボア)	Use-inspired basic research (パストール)
根本原理の追求ではない		Pure applied research (エジソン)

Donald E. Stokes, *Pasteur's Quadrant - Basic Science and Technological Innovation*, Brookings Institution Press, 1997.

4 イノベーションの成果を活かす制度改革

最後に、技術だけでは経済効果はなく、技術を実施して初めてイノベーションになることはいまでもない。そのための制度改革が重要である。特許制度 1 つを取ってみても、発明のための特許制度だけでなく、開発を促すインセンティブとしての特許制度という視点を持つ必要があるだろう。

特に、規制制度改革が求められる。たとえば医薬分野では、日本企業の新薬であっても上市は米国が先行する傾向にある。すなわち、せっかく投資をしても最初に恩恵を受けるのは米国の患者なのである。この状況を打開するには、政府においても知識の活用能力を向上し、賢い規制を行っていく必要があるだろう。さらに改革という面でいえば、医薬品や診断機器などの進歩による平均寿命の伸びを経済的に活かすために、雇用や年金のあり方を改革してくことも非常に重要である。

講演 2

イノベーション創出に向けた産総研の取り組み事例

瀬戸 政宏

(産業技術総合研究所 理事 / イノベーション推進本部長)



1 イノベーション創出に向けた基本的考え方

イノベーションの主体はあくまで企業であり、産業技術総合研究所（以下、産総研）はそこに関わる多様な人材や組織・機関の結節点としての役割を担っている。イノベーションの要素である人・技術・情報を、産総研を通じて交流させることで、技術シーズを企業の製品開発に結び付け、社会への貢献につなげることを目指している。そこでキーになるのは、事業化・産業化のめどをつけることで、大量生産技術の実証、技術の客観的評価、標準化・規格化、さらには試験生産にまで踏み込んでいきたいと考えている。

2 先行事例 (1) グリーンイノベーション —SiC パワーデバイスの研究開発

SiC パワーデバイスの基礎的・萌芽的研究は、大学を中心に 1970 年—1980 年代に行われていた。しかし、そこから量産化のめどが立つまでには 30 年もの年月がかかっている。この量産化技術の確立には、産総研がかなりの資

本投資をして、企業（富士電機㈱、㈱アルバック）との共同研究「産業変革イニシアティブ事業」を進めたことが大きく寄与している。この事業では、デバイスチップの実用レベルの生産技術を確立し、企業にそのチップを供給して使ってもらうところまでを行い、現在は30社が参加するコンソーシアム「つくばパワーエレクトロニクスコンステレーション」において、垂直連携で実用化が進められている。このコンソーシアムをつくったのは、研究開発の中にビジネス戦略を組み込むために企業から招聘した技術者である。このように、オープンイノベーションに責任を持つ中核組織と、それをドライブするイノベーター的な人がいなければ、産学連携は決して回らない。

3 先行事例（2）ライフイノベーション —糖鎖解析技術を使った慢性疾患診断技術—

生命科学の分野では、1952年ごろから大学を中心に、細胞の糖鎖構造の解析によって病気の進行度を診断する研究開発が進められていた。当初は限られた専門家しかこの領域に踏み込めなかったが、1991年、産総研の前身である旧通商産業省の工業技術院が糖鎖合成に成功したことがブレークスルーとなり、NEDOのプロジェクト予算が付いて基盤的な研究がスタートした。それから約10年後、ようやく糖鎖を使った肝炎のバイオマーカーが開発され、昨

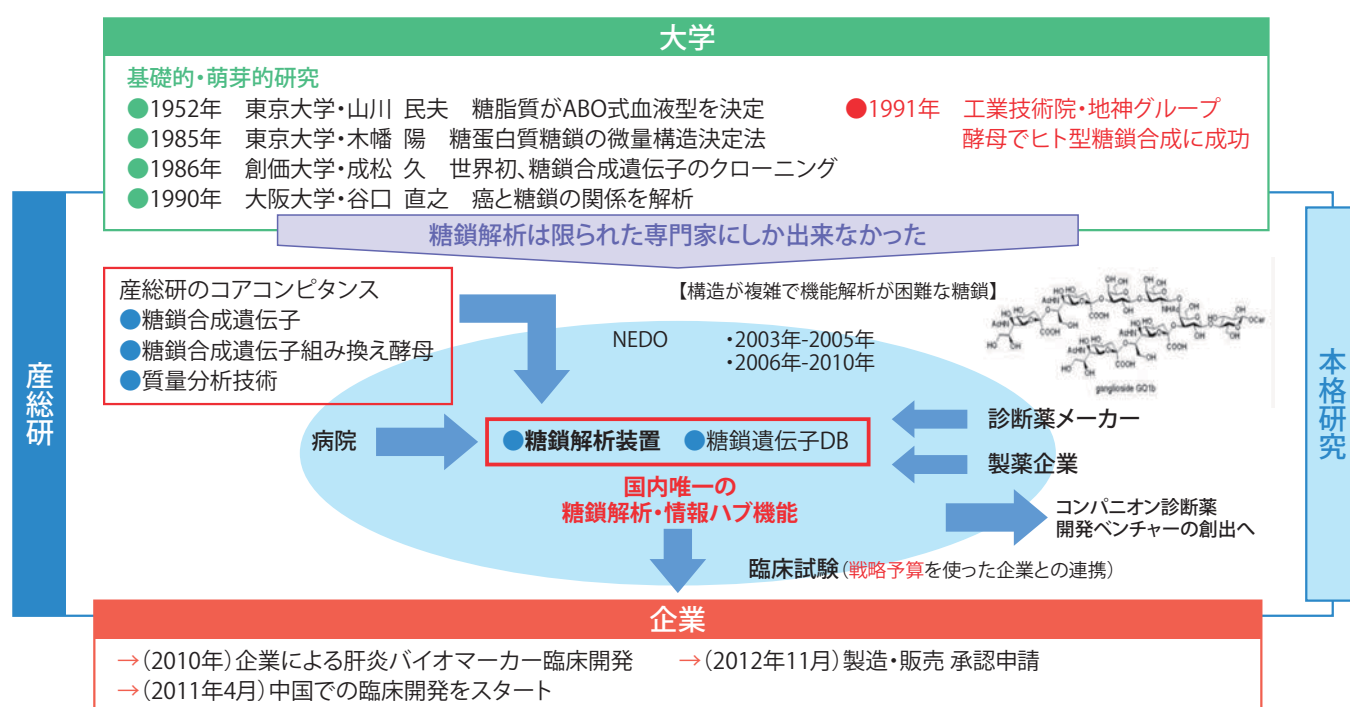
年には製造販売承認申請に至り、ビジネスチャンスが大きい中国で臨床試験が進められている。

ここに至る要因としては、国の支援が非常に大きかった。成果が出る見込みの低い段階から資金を投入してもらえたことで、研究が進捗し、外部人材を招聘できた。これによって研究部隊のダイバーシティが進展し、医学部だけでなく、農学部、理学部、工学部などからの研究者が融合的に研究できた。また、かつてライバル関係にあった大学や産総研が一体となり、日本全体で総合力を発揮できる体制ができたことも大きいといえる。

4 先行事例（3）ものづくり —カーボンナノチューブによる材料革命—

カーボンナノチューブは、材料としての優位性はあっても大量合成ができないために応用開発が進んでこなかったが、現在は材料メーカーに産総研からカーボンナノチューブを供給し、用途開発を行うという状況まで発展してきている。転換点となったのは、2004年に産総研の畠山研究員が発明したスーパーグロース法という技術である。この技術は産総研の総力を挙げて知財戦略や企業との連携に向けた支援体制を組み上げ、今では国家プロジェクトにまで発展している。研究開発だけでなく、戦略を立案・実行する人間がいたことで進んだと考えている。

図3：糖鎖が拓いた世界初慢性疾患・診断薬



5 オープンイノベーションに向けて

オープンイノベーションを実現するには、それを牽引するハブ機能が重要となる。そのためには、産総研の組織の中にコアとなるグループを持ち、多様なゴールに向けて、多様なプレーヤーを集められるイノベーター的な人材を持つことが非常に重要である。

パネルディスカッション

モデレータ 中島 厚志 RIETI 理事長

日本のイノベーションの現状をどう見るか

中島：日本では多くの研究開発費がつかまれており、特許なども多いのに、なぜ収益性といった成果に乏しく、ソフトウェア、医療機器といった分野での成果が少ないのか。

長岡：収益性が低い要因の1つは、研究開発の質と活用場の広さの違いだ。米国は、平均して見れば収益性が高いがハイリスク・ハイリターンで、日本はやや安全なものを追う傾向にある。また、研究開発費用は固定費用であり、世界全体で売るか、日本だけで売るかによっても収益性に大きな差が出る。こうした実物面の問題に加え、低い長期金利やデフレといったマクロ的な要因も影響している。

ご指摘があった特定分野での開発が少ない原因としては、日本のソフトウェア企業がカスタムソフトに特化してグローバル展開がしにくいこと、医療機器の場合は規制の問題があるのではないかと考えている。

中島：最近は iPod のようなハードとソフトの融合分野にイノベーションの力点がある。どうすればそういう新分野でのイノベーションを加速できるのか。開発後の製品化のプロセスや市場シェアの確保について、思うところがあればお聞かせいただきたい。

瀬戸：産総研は、サービス産業の生産性や医薬品産業の競争力の強化にも取り組んでいる。今後、サービスまで含めた視点で技術開発をしていけば良いが、そのためには、産学連携に多様なメンバーを組み込まなければならない。ビジネスモデルの研究と組み合わせさせた技術開発ができれば、いろいろなことができていくのではないかと。

長岡：ハードとソフトの融合は、基本的に企業が担い手とな

る。それにチャレンジする企業が参入してくるよう、人材育成などで環境整備をしていくことが重要である。また産総研などが基盤技術の面で貢献していくことが重要だと思う。

日本のイノベーションの課題と対応

中島：日本の技術革新は顧客志向が強いにもかかわらず、近年、世界中の消費者に歓迎される大きなイノベーションがあまりないようにも見える。これはどういうことだろうか。

長岡：市場が拡大し、グローバル化していく中では、既存の顧客だけを考えていても駄目である。将来顧客になる人を考え、そのために一番良い技術をどう組み合わせるか。それには世界的な協力体制も必要で、まさに経営戦略の問題である。

瀬戸：技術の良さだけでは売りにならない。顧客が多様化する中で、各顧客に合わせた製品開発が必要だと思う。日本の研究は内向きだという議論があるが、最近は、グローバルな展開を踏まえた上でテーマ設定をする共同研究が増えていると思う。産総研では、アジア、米国、欧州で40弱の研究機関と協定を結び、共同研究や研究戦略を議論する場を設けている。こうした海外ネットワークを有効活用し、企業の国際展開をサポートすることが重要な課題だと思っている。

中島：欧米主要国に対する日本の研究者の学歴やダイバーシティにおける劣後が、日本でのイノベーションの質や広がり直接影響を与えていると思うが。

長岡：重要なのは学歴そのものではなく、その結果としてのサイエンス活用能力の高さである。問題は日本企業のステレオタイプの人事政策で、40代前半になれば一律に管理職になるということではなく、サイエンスに長期的な投資を行うと同時に、研究者として働く期間を柔軟にするなど、人事も含めた改革が必要だと考えている。

中島：糖鎖の研究では、外部から人材を集めたことが成功のキーになったというお話があったが、産総研ではどのような人事政策を採っているのか。

瀬戸：糖鎖研究では産総研の職員としての人材の拡大が図られたというよりも、プロジェクトが進捗したことで、企業の研究者やポスドク（博士研究員）が自然と寄ってきてくれて、さらにプロジェクトが進むという好循環が生まれた。したがって、人事政策というよりプロジェクトマネジメントである。

中島：標準開発への参画については、どのようにお考えか。

長岡：企業戦略の中での位置づけの問題で、標準への姿勢が受け身で、標準開発への参画に対するプライオリティがまだ高くないということだと思う。

瀬戸：日本企業においても国際標準に対する認識が年々高まっていると感じているが、国際標準づくりは今や産業や企業の存亡をかけた技術外交だという認識を持って、ぜひ取り組んでいただきたい。

産学官連携の進め方について

中島：ストックスの研究分類で、日本では、「パスツール型」の対極にある、根本原理の追究でも用途を考慮するのでもない研究が多いようだが。

長岡：日米では何を「非常に重要」と評価するかの基準が異なるので、直接に日米を比較することは困難である。日本のバイオや医薬研究は臨床と基礎が分かれており、「ボーア型」か「エジソン型」かということになる。基礎と臨床をコラボレートするのが「パスツール型」のところとなるので、この結果は、大学自体のたこつぽ化を表している面もあると思われる。

図 4：特許出願とライセンス

		パスツール	ボーア	エジソン	その他
日本	Hプロジェクト	特許出願	64%	31%	57%
		ライセンス	36%	10%	28%
	Nプロジェクト	特許出願	43%	19%	39%
		ライセンス	25%	6%	18%
米国	Hプロジェクト	特許出願	20%	11%	16%
		ライセンス	11%	6%	13%
	Nプロジェクト	特許出願	9%	5%	10%
		ライセンス	6%	2%	8%

中島：産総研が、研究開発能力のある大手企業ではなく、むしろもう少し規模の小さい企業と組んでいるとなると、「パスツール象限」だけでなく、もう少し実用化に向けた「エジソン象限」にも踏み込んでいく必要があるように思うが、現実にはどうなっているのか。

瀬戸：どの相手と組んでどのようなプロジェクトにするのかはケース・バイ・ケース。企業の能力の問題ではなく、研究開発に関するリスクの一部を担うという意味で、「エジソン象限」に分類される研究も行っている。

中島：日本全体のオープンイノベーションを進める、あるいはグローバルな成果を取り込むための特段の取り組みは。

瀬戸：海外の連携機関を活用し、もう少しグローバルな形で進められればと思っている。女性の活用も含めてダイバーシティを進めていかなければならないし、少なくとも1～2年は産総研の中でポスドクとして活躍してくれるような海外の人をもっと増やしていかなければならないだろう。

今後のイノベーションをどう進めるか

中島：今後、産業革命のような大きなブレークスルーが日本で起きるとすれば、どういう分野、あるいはどういう形で起きるとお考えか。

長岡：今までの蓄積がかなりあり、それが活かされる形でのイノベーション、ブレークスルーは起きると思う。どの分野で起きるかはわからないが、研究開発の大半はものづくりに関連した企業がやっている。ソフトウェアも、開発した知識を活かして対価を得るという意味ではものづくりだと思う。

瀬戸：日本の技術力をもってすれば、発明（インベンション）としては良いものが出てくると思う。ただ、イノベーションとなると、社会とハーモナイズしていかなければならない。たとえばエネルギー、環境、医療費の問題などを社会全体が考えていく中で、そこに技術をどうビルトインしていくのか。ビジネスモデルやサービスも加わってイノベーションということになるのではないかなと思う。

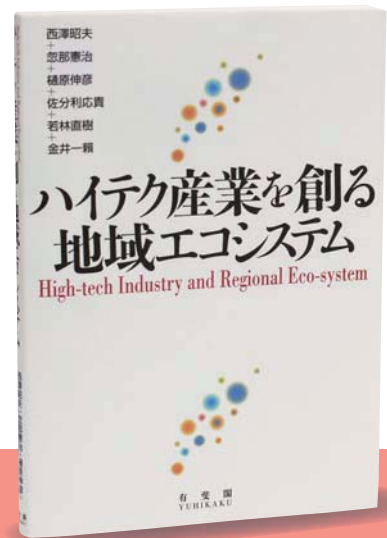
中島：最後に、日本はどうすればブレークスルーを起こせるとお考えか。

長岡：グローバルな成長を取り込むことや、サイエンスの吸収・活用能力も重要になる。産学官連携は、パスツールの象限に分類される研究を進めていくということだろう。また、特に医療や健康産業の分野は、制度改革をセットにしないと、いくら良いものを発明しても商業化できない。年金改革、雇用改革、規制の問題も含めて、セットで進めていくことが重要ではないか。

瀬戸：1つは、研究開発人材を育て、活用すること。もう1つは、グローバル人材や女性の登用も含めて多様性を担保していくことである。産総研もこのあたりは十分とはいえないので、課題としてしっかり取り組んでいきたい。

ハイテク産業を創る 地域エコシステム

著者：西澤 昭夫（元ファカルティフェロー） 忽那 憲治 樋原 伸彦
佐分利 応貴（コンサルティングフェロー） 若林 直樹 金井 一頼
出版社：有斐閣 2012 年 4 月



経済成長に不可欠な新規創業企業 (NTBFs) の 創生のための政策体系を提示

川本 明（元 RIETI 研究調整ディレクター）

慶應義塾大学経済学部 教授 / アスパラントグループ株式会社 シニアパートナー

日本経済の息が長い成長は、どうしたら実現することが可能か。10 年後には、今の大企業にとって代わり成長をリードする企業が生まれていることだろうが、そうした企業は、どうしたら生み出せるのだろうか。

それには、大学の先端的研究成果の商業化を担う新規創業企業 (New Technology-Based Firms (NTBFs)) が多数創生され、その中から将来の大企業が育っていくしかない。であるならば、そのために必要となる政策体系は何か。これまでに日本でも、さまざまな政策が講じられてきたが、日本のベンチャーキャピタルの規模は国際的にも極めて低水準に留まり、経済の低迷を打開するインパクトにはつながっていない。

本書は、こうした現代日本にとって最も重要度の高い難問に、西澤昭夫元ファカルティフェロー（元東北大学 教授・現東洋大学 教授）を中心とした 6 人の研究者が正面から取り組んだ力作である。

歴史と海外の豊富な事例から分析、一貫したコンセプトを示す

本書は、過去の内外の研究成果を網羅して参考文献として提示し、欧米など海外の事例調査を丹念に実施しており、今後の政策関係者にとって優れたリファレンス、データベースとなるだろう。また、特長の 1 つとして、共同研究に時としてある「ホッチキス型」、つまり各章バラバ

ラの内容ではなく、全体で一貫通貫した「地域エコシステム構築」という政策コンセプトにまとめられている点がある。研究母体である経済産業研究所 (RIETI) のプラットフォームが極めて有効に活かされ、研究者間での密度の濃い議論が何度も積み重ねられて得られた成果であるといつて良い。

まず、NTBFs の簇業に成功した最初の事例として第二次大戦前のボストンに遡り、その成功を可能にした条件として、NTBFs 支援組織の形成があったとした。そして、それが地域の支持のもと、ビジョナリーなリーダーの活動によって実現され、企業集積の拡大につながり、エコシステムが形成されたことを明らかにしている。

さらに、ボストンの地域エコシステムがシリコンバレーに模倣・移植された後、連邦政府の政策とあいまって全国展開（「Cloning Silicon Valley」）が試みられ、テキサス州オースティンでの結実に至った、ダイナミックなプロセスが描き出されている（第 I 部）。

続く第 II 部では、地域エコシステム形成を可能とする条件を、①ベンチャーファイナンス、②ベンチャーを担う企業家へのキャリア転換、③労働市場、④システム形成のあるべき組織化の原理（いわゆる Influencer の役割など）を各面にわたって掘り下げ、それぞれの分野の政策課題を提示している。

日本のベンチャー振興策に今求められること

最後の第 III 部では、TLO などによる大学から産業への技術移転促進、産学共同研究に対する支援、ベンチャー企業への投資への税制支援などといった従来の日本のベンチャー振興策は、本書のような綿密な分析に基づくことなく、米国モデルの部分的要素に着目した単発的な政策に終始していたのではないかと指摘している。

つまり、各政策ツールは、地域エコシステムの形成をいかに図るかという全体戦略に沿って実施されなければ、効果が期待できない。もちろん相手は複雑精妙な「エコシステム」であり、その政策による形成は決して簡単ではない。しかし歴史や海外事例の注意深い観察分析を踏まえば可能なはずだ。本書は章末に、慶應義塾大学のライフサイエンス先端研究所を基盤とした鶴岡の事例を示し、わが国でも地域エコシステムによる新産業の創生は決して不可能ではないと希望を示して締めくくっている。

2013 年 6 月の成長戦略の中でもベンチャー投資の促進は大きく取り上げられたが、その内容を見れば、依然従来型の発想で止まっていることは否定できない。本書が指摘する地域エコシステムの形成を軸とした政策体系の再整理が必要ではないか。新規上場企業数が回復の動きを見せる昨今、今度こそ、その機運を無駄にしないだろう。



Profile 中国海洋大学外国語学部卒業。関西学院大学商学部卒業。京都大学大学院経済学研究科博士後期課程修了。博士（経済学）。2011年、独立行政法人経済産業研究所リサーチアシスタントを経て、2013年から現職。主な著作物は「Effects of Ownership on Exports and FDI: Evidence from Chinese firms」(RIETI Discussion Paper, No. 12-E-058, September 2012, pp.1-26.(with Ryuhei Wakasugi)、「中国企業のイノベーションと輸出産業レベルデータを用いた実証研究」(『経済論叢』、第186巻2号、2013年3月、pp.115-132)など。

研究者になったきっかけはなんですか。

中国の大学で英語に加え日本語を勉強していたこともあって、卒業後、日系企業の現地事務所に就職し、貿易関係の仕事をしていました。大学在学中から、留学したいと強く思っていましたので、5年ほどで離職して日本に came。当初は、修士号を取得した後は中国に帰り、故郷の大学で教育関係の仕事をするつもりでした。しかし、京都大学大学院経済学研究科博士課程在学中に、若杉隆平先生（京都大学名誉教授/RIETI シニアリサーチアドバイザー/プログラムディレクター/ファカルティフェロー）にご指導いただく機会に恵まれ、国際貿易を経済学的に説明する学問に関心を持つようになりました。それが研究者になったきっかけです。

これまでの研究について教えてください。

私の専門分野は国際経済学、その中でも国際貿易です。中国出身のため、やはり中国経済に関心を持ち、これまで中国に特化した研究をしています。特に、中国企業の国際化（輸出や対外直接投資）に関する実証研究を行っています。輸出や対外直接投資の分野では既に多くの先行研究が蓄積されていますが、中国企業に関するものはまだまだ少ないのです。基本的に先進国の企業を対象として構築された理論モデルが中国企業の国際化をどのくらい説明できるのか、また他国と比べて中国企業の特長など何なのかといったことがまだ十分明らかにされていないので、非常に面白くてやりがいのあるテーマです。私の研究では、中国製造業産業・企業レベルのデータを用いて、研究開発や外国からの技術導入が輸出の高度化に寄与したのか、対外直接投資を行う中国企業の生産性が高いのか、所有形態が企業の国際化にどのような影響を与えたのかについて分析を行ってきました。なお、分析の際には中国市場における外資系企業と地場企業の違いを十分に考慮しています。

現在、どんな研究に取り組んでいますか。

RIETI では、さまざまな研究分野における一流の研究者が集まっています。レベルの高い研究会が多く、豊富で貴重なデータも揃っています。こうした RIETI の素晴らしい研究環境を生かし

て、現在共同研究を含めていくつかの研究に取り組んでいます。

1 つ目は中国企業の国際化に関する実証研究を深めています。先行研究では、企業が国際化した後、輸出や対外直接投資による学習効果（たとえば、生産性の上昇）が存在することが明らかになっていますが、対外直接投資を行う中国企業にもそうした効果が存在するかどうかは、まだ十分に解明されていません。近年急速に拡大している対外直接投資が中国企業の技術獲得や国際競争力の向上にどのような効果をもたらしたのかを明らかにしたいと考えています。

2 つ目に中国市場の発展に果たした外資系企業の役割について研究しています。外国からの直接投資が中国の経済成長にもたらす効果を分析した研究は数多く蓄積されていますが、そのメカニズムは必ずしも十分に解明されていません。また、日本企業が中国産業の発展にどの程度貢献してきたかについても同様です。中国市場における外資系企業のパフォーマンスのうち、特に日本企業に焦点を当て、欧米企業との比較分析を行いながら、日本企業が中国経済の発展にどのような効果をもたらしたかを明らかにしたいと考えています。

3 つ目は、企業対企業の取引に注目した、日本企業の中間財調達や素材などの調達活動の国際化の分析です。輸入や対内直接投資を通じて海外から優れた中間財やサービスを調達することは、日本企業のパフォーマンスに大きな役割を果たすと考えられます。しかし、他の先進国に比べ、日本はそうした海外からの優れた中間財やサービスの調達がまだまだ少ないと指摘されています。

これらの他、4 つ目として、東アジア上場企業データベースの更新、上場企業データベースは最終的に RIETI JIP 付帯表として公開するプロジェクトに参加し、主に中国データを担当しています。

休日はどのように過ごしていますか。

研究が忙しくなってきたので、休日にも仕事に充てることが多いのですが、たまの休みは家事をしたり、読書をしたり、また、友人と一緒に食事を楽しんだりしています。私はビールの産地として有名な青島出身なので、昔からビールが好きなのですが、友人の影響もあり日本酒やワインも楽しむようになりました。そういえば日本の小説も読み始めました。今は通勤電車の中で『吾輩は猫である』を読んでいます。

ディスカッション・ペーパーは、原則として内部のレビュー・プロセスを経て専門論文の形式でまとめられた研究成果です。活発な議論を喚起するためウェブサイト上で公開しており、ダウンロードが可能です。 http://www.rieti.go.jp/jp/publications/act_dp.html

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

研究プログラム

貿易投資

国際マクロ

地域経済

技術とイノベーション

産業・企業生産性向上

新しい産業政策

人的資本

社会保障・税財政

政策史・政策評価

特定研究

[第 3 期中期計画期間 (2011 ~ 2015 年度) の研究]

貿易投資

13-J-002 2013 年 2 月

震災からの復旧期間の決定要因：東北製造業の実証分析

- 若杉 隆平 FF
- 田中 鮎夢 F
- プロジェクト：日本経済の創生と貿易・直接投資の研究
- <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/13j002.pdf>

13-J-024 2013 年 5 月

企業間取引関係のパフォーマンス決定要因：

東日本大震災におけるサプライチェーン寸断の例より

- 中島 賢太郎 (東北大学)
- 戸堂 康之 FF
- プロジェクト：日本経済の創生と貿易・直接投資の研究
- <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/13j024.pdf>

13-J-025 2013 年 5 月

文化政策と投資保護

一公益規制による財産権侵害の投資協定における位置づけ

- 伊藤 一頼 (静岡県立大学)
- プロジェクト：現代国際通商システムの総合的研究
- <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/13j025.pdf>

地域経済

13-J-017 2013 年 3 月

地域資源活用企業による地域活性化に関する政策的考察

- 中西 穂高 SF
- 坂田 淳一 (東京工業大学)
- 鈴木 勝博 (早稲田大学)
- 細矢 淳 (早稲田大学)
- プロジェクト：地域活性化システムの研究
- <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/13j017.pdf>

人的資本

13-J-003 2013 年 2 月

非正規労働者からみた補償賃金

一不安定雇用、暗黙的な正社員拘束と賃金プレミアムの分析

- 鶴 光太郎 FF
- 久米 功一 (名古屋商科大学)
- 大竹 文雄 (大阪大学)
- 奥平 寛子 (岡山大学)
- プロジェクト：労働市場制度改革
- <http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/13j003.pdf>

BBL セミナー 開催実績

2013 年 6 月 14 日

スピーカー：深尾 京司 PD/FF (一橋大学経済研究所 所長・教授)
スピーカー：徳井 丞次 FF (信州大学経済学部 学部長・教授)
「日本の地域間生産性格差は縮小したか：都道府県別産業生産性 (R-JIP) データベースによる分析」

2013 年 6 月 20 日

スピーカー：各務 茂夫 (東京大学 教授・産学連携本部 イノベーション推進部長)
「アントレプレナーシップとイノベーション・エコシステム～新たなオープン・イノベーション・プラットフォームの構築～」

2013 年 6 月 27 日

スピーカー：熊谷 亮丸 (大和総研 チーフエコノミスト)
「『アベノミクス』で日本経済は再生するか？」

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、産業界、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。

2013 年 7 月 3 日

スピーカー：西山 圭太 (経済産業省 大臣官房審議官 (経済産業政策局担当))
「消費インテリジェンスービックデータで消費を科学する」

2013 年 7 月 4 日

スピーカー：リチャード E. ボールドウィン (高等国際問題・開発研究所 (ジュネーブ) 教授)
"Multilateralising 21st Century Regionalism"

2013 年 7 月 9 日

スピーカー：青木 幹夫 (経済産業省 通商政策局 南西アジア室長 (前企画調査室長))
「平成 25 年版通商白書：世界経済のダイナミズムを取り込んで実現する生産性向上と経済成長」



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人 経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp>