

青木昌彦先生追悼シンポジウム

「移りゆく30年：比較制度分析からみた日本の針路」

プレゼンテーション資料

鶴 光太郎

RIETIプログラムディレクター・ファカルティフェロー
慶応義塾大学大学院商学研究科教授

2015年10月6日

移りゆく30年

青木氏との同時代的関わりと
比較制度分析の視点

2015/10/6

青木昌彦先生追悼シンポジウム

「移りゆく30年：比較制度分析からみた日本の針路」

慶應義塾大学大学院商学研究科／RIETI

鶴 光太郎

青木氏、比較制度分析との個人的関わり

- 1984-88年、経済企画庁で日米貿易摩擦問題、アメリカ経済の分析に従事→アメリカの経常収支赤字の原因を探っていくうちに、日米企業システムの本質的な違いに興味
 - 青木昌彦・小池和男・中谷巖『日本企業の経済学』(TBSブリタニカ, 1986年)
 - Aoki, M. ed. *The Economic Analysis of the Japanese Firm*, (Elsevier Science Pub., 1984).の解説、3人の日本企業に関する鼎談
 - 青木氏の経済学に初めて触れる(メインバンク制、日本的雇用システムなど)
- オックスフォード留学直後の、1992年、経済企画庁で景気分析、経済白書執筆の担当課長補佐の立場で、白書を書くために面識や紹介がまったくない中で手紙を出し、スタンフォード大学まで行き、青木氏の教えを乞う。
 - 日経交友抄(次ページ)
 - 92年の経済白書で「日本の市場経済の構造と課題」と題し、日本の経済システムを包括的に扱った章を執筆
 - 94年にその後の分析もまとめ講談社現代新書として出版(『日本的経済システム—強みと弱みの検証』)
- 1990年代半ば～後半、OECD事務局在籍中を含め、*Toward a Comparative Institutional Analysis*(『比較制度分析に向けて』)が生まれる過程をリアルタイムで観察
- 2001年、(独)経済産業研究所が発足、青木氏の誘いを受け、常勤のシニア・フェロー(上席研究員)として参画
 - 2004年に目玉プロジェクトの一つであった財政改革プロジェクトの内容を青木氏と共同でまとめ、書籍として出版(青木昌彦・鶴光太郎編(2004)『日本の財政改革「国のかたち」をどう変えるか』東洋経済新報社)

抄遊交

1992年
2月。旧経済
企画庁で経済
白書執筆の任
にあつた私は
日本の経済システムを取り上げたかった。最新の研究を知りたい。その一念で世界的な権威である青木昌彦さん（現スタンフォード大学名誉教授）に無謀にも「お会いしたい」と手紙を出した。

コーポレートガバナンス（企業統治）。当時まだ耳慣れない言葉だった。どこの馬の骨かわからない人間を快く受け入れていただき、青木さん、ひいては、アメリカの度量の大きさを痛感した。

ほとんどなくファクスで快諾のお返事。そこにはジョン・テイラー氏始め名だたる教授陣との面談アポとホテルの予約までが。天にも昇るような気持ちであった。スタンフォードでの数日間は夢のように過ぎた。今何が重要か。議論の中で期せずして青木さんと私の一致した答えは

日々のような夢

鶴 光 太 郎

二十数年にわたるお付き合いで今も仰ぎ見る存在であることは変わらない。「世界の青木」と思えばひるむ。当時から続く凶々しさが私の身上かもしれない。青木さんを思うと浮かぶ言葉が、「新手一生」と「転

石苔むさず」だ。やっと議論に追いついたと思いきやはるか遠くにそのワイルドな姿を見つけることの繰り返し。自分の成長のなさをいつも気付かせてくれる。（つる・こうたろう＝慶応大学教授）

と浮かぶ言葉が、「新手一生」と「転

青木の比較制度分析の出発点

- 制度は「ゲームの均衡」
 - 例: エスカレータで先を急ぐ人のためにどちら側を空けるかという行動パターン(明文化された法律ではないが地域で規則性あり)
 - 東京、関東、札幌、福岡、シンガポールなど→「右空け」
 - 大阪、神戸、仙台(地下鉄)、欧米(グローバル・スタンダード)→「左空け」
 - 京都、名古屋明確なパターンなし

		急ぐ人	
		右側	左側
急がない人	右側	-1 -1	1 1(大阪)
	左側	1 1(東京)	-1 -1

左が急がない人の利得、右が急ぐ人の利得

- 制度は安定的かつ自己拘束的
 - 「お上」が勝手に決めたものではない
 - 「草の根主義」

- 制度は同じ枠組み(ゲーム)の下でも複数存在しうる
 - 制度は多様性でありうるし(複数(ナッシュ)均衡の存在)、どれが選ばれるかは歴史的な偶然(歴史的経路依存性)
 - ダイバーシティの尊重、理解(世界の中で異なる文化や制度があってもいいじゃないか)

- 制度と制度の間の補完性(「制度的補完性」)の存在
 - 「システム全体はパズル絵のように一つ一つのピースを独立にかえることはできない」

プレイの共通認識パターンとしての制度

エスカレータを例に、Aoki(2010)(青木(2011)、p89)

制度の定義: 社会ゲームが繰り返しプレイされ、またそうプレイされるべき仕方についての共通認識されているパターンである(Aoki(2010), 青木(2011)p88)。

- 右下: 東京の人にとっては「東京ではエスカレータは左立ち」というのは常識。法律になっているわけでないがみんなが知っているという意味で「公的に表象された共通知識」
- 左下: この常識から「急がない人は左、急ぐ人は右であろう」という予測を持つ
- 左上: エスカレータの乗るとき「急がない場合は左、急ぐ場合は右」という行動(戦略)をとる
- 右上: 実際に、「急がない人は左、急ぐ人は右」とう状況が発生し、通行は安定的な状態となる(均衡)。たまに、大阪のおばちゃんが攪乱要素になる。
- 右下: 東京の「常識」が再確認される。

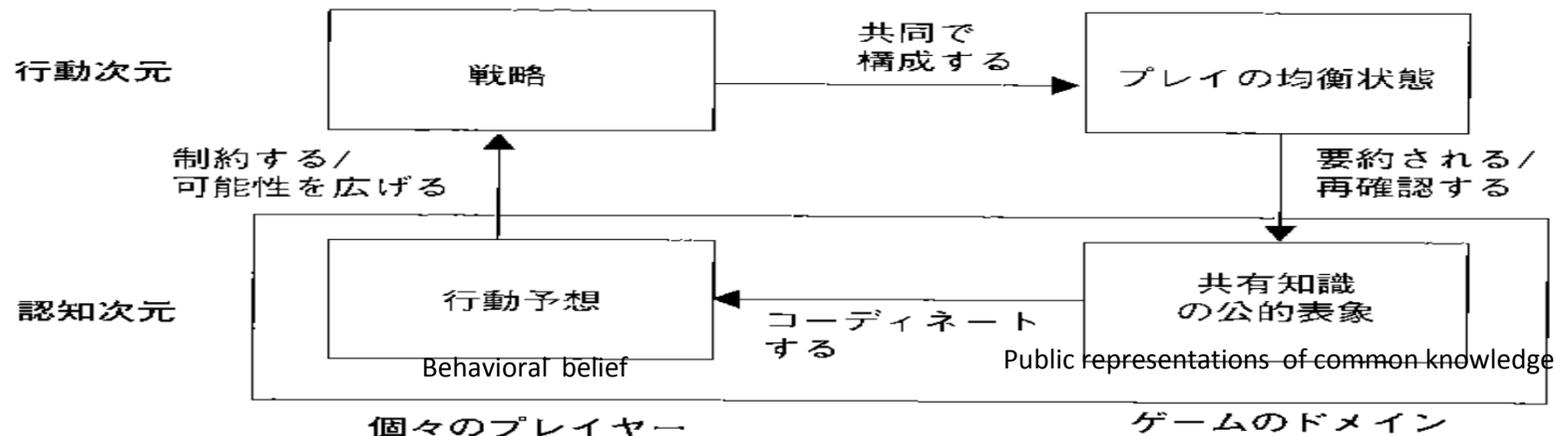


図 3-1 プレイの共通認識パターンとしての制度

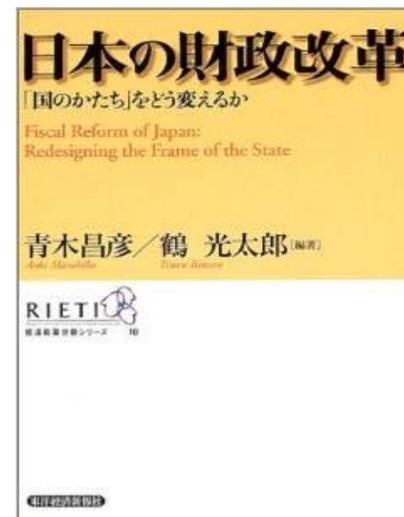
青木・鶴編(2004)『日本の財政改革一国のかたちをいかに変えるか』日本評論社、青木序章「なぜ財政改革か」

望まれる財政制度改革の方向性 (抜粋)

- **ルールと慎重なマクロ将来推計に基づく多年度の財政に関する総量フレームの集権的作成とそれへのコミットメント**
- **内閣が優先度の高い価値提供社会システムに含まれる予算科目への配分、税制設計に関する戦略的な決定を行う。この過程で関連省庁から送られる中堅官僚グループをスタッフとして活用する。**
- **所得税控除の簡素化と課税ベースの拡大、消費税率の段階的引き上げ、租税特別措置法の原則廃止、徴税・公的年金業務を効率化する納税・年金統合国民番号の導入と業務の統合**

どうすすめるか

- **危機意識の国民共有**
- **専門家集団の役割:改革モデルの提起**
- **基本的枠組みについての超党派合意**
- **試行錯誤:選挙民による選択(政策競争を通じる政権交代の可能性)**



『日本の財政改革』続き

「序章」、「はじめに」から

「財政制度の改革はそれを埋め込む「国のかたち」そのものに反射作用を及ぼすであろう。両者は深い制度的補完性によって結び付けられているからだ。そういう深刻な含みを持つ試みであるだけに、それは一朝一夕には片づけられえない、息の長い仕事になるという覚悟が必要である。しかし、それは後世代に持続可能な財政制度とその成果を遺贈するという、価値ある仕事でもある。」

「われわれは、日本が必要としている財政改革は生半可な現状理解や政治的便宜によっては達成しえない大義をもち、専門分野を異にするわれわれ自身が共有するにいたった問題意識と理論的・分析的・政策的成果は、まだ乏しいところがあるとしても、成熟社会に向けてひろく国民と分かち合うことができるに違いないと熱望するのである。」

青木(2008)『私の履歴書』(p203)

「後に0六年の冬、経済財政諮問会議で財政の骨太方針をめぐり、時の与謝野大臣と竹中大臣のあいだに論争があった。その二人の政治家の経済学ブレンはそれぞれ鶴光太郎、高橋洋一氏だったが、かつてはともにRIETIの財政改革プロジェクトのメンバーだった。政権交代や大連合の可能性が高まると、政策論争の土台としての知識ベースやデータ共有があり、論争がきちんとした論理や事実にもとづいたものになることが重要だ。そういう準備の場として政策シンクタンクの役割は高まろう。」

幻の第8番目の「知的ベンチャー」

(NIRAプロジェクト:「移り行く日本の経済・人口・対中関係:
制度・歴史・比較のレンズを通して将来を考える」)

- 現在の日本の状況は明治維新や戦後改革にも匹敵するような大いなる制度進化・変化のさなかにあるという認識を出発点
- このプロセスは、1990年初頭のバブル崩壊、自民党の一党支配の終焉を劃期として始まったが、……、制度とは一般に政治・経済・社会の様々なルールに関する人々の共通認識に関わるものだと考えれば、このプロセスの行く先に、良きにつけ、悪きにつけ、はっきりと人々の間で共通に認識されるような進化が生じるまで、世代交代の一世代(長寿化の時代ということを考えれば40年)というようなスパンが必要かもしれないという覚悟がいる。
- 現在の移り行く一世代に及ぶ制度変化の引き金となっているのは、人口構成と産業構造の変化がもたらしつつある終身雇用十年功制・終身一職を当り前のルール化とすることの持続困難性にあるのではないだろうか[それが企業により、個人によりより、選択可能な一つの有力な選択肢の一つとして残りうることは当然であるが]?ではどのような雇用ルールや人事政策の多様な選択肢が生じてくるのだろうか?

検討項目

- **終身雇用・終身一職という制度と利益団体政治との関連はどう変わりうるか?**
- **若者の就職機会とキャリア選択・女性の労働参加・キャリア機会、男女育生共同参加など。**
- **留学生増大による大学の内なる国際化と移民**
- **首都集中と地方創成はどう補完的でありうるのか、特区の役割**
- **変化する人口構成の中で持続可能性のある社会保障と財政のありかた**

「2015再生の起点に一人を生かし生産性高めよ」

日経新聞経済教室2015/01/05、青木昌彦

- 1人当たりGDPの成長を持続させていくには何が必要か
- 70～80年代の制度革新には、生涯雇用や企業集団という枠組みのなかで人々の長期の信頼関係に育まれた暗黙知の共有が、比較優位の一つの要素としてあった。しかし80年代から世界を席卷した情報革命は、膨大なデータを効率的に解析するビッグデータのアルゴリズムという、暗黙知とは対極の技術を生んだ。
- 労働参加率の引き上げ
 - 生産性の高い分野への女性の一層の参加、年長者の引退の繰り延ばしなど
- 外国人への国の門戸の開放
 - 少子化で縮小しつつある大学が主にアジアから学生を積極的にリクルートし、日本の言語、慣習、文化にも通じた人的資本を養成
- 人的資本のあり方
 - 硬直化した年功序列にあぐらをかくような経営は× → 人的資本の投資に基づく組織と技術の革新
 - 情報技術と伝統的なきめの細かい協働を世代を超え相補的に**結合**するチーム力
 - 多様な人的資本の形成に貢献しうる教育制度改革も必要
- 経済成長の新しいフェーズに対応した地方の再創成
 - 都市から還流する新世代の斬新な市場開拓力・実行力と地場の年長者が持つ伝統的なノウハウとが**結合**
- 世代間で合意が成り立ちうる、持続可能な社会保障政策のデザイン
 - 効率的に運営される年金基金や社会保障基金を通じて勤労所得者も金融収益の分配に参加できれば、非倫理的で野放図な格差の増大は抑制が可能 → ピケティへの批判

結語

- 「移りゆく30(40)年」における制度変化を考える場合、財政・社会保障の問題とともに「人の問題」に着目
- 女性、外国人、地方の問題を解決するための共通する枠組みは、「多様性」の中での「新結合」
- これまでの「終身雇用十年功制・終身一職の持続困難性」の下、多様性と新結合を生み出す仕組みをいかにつくるかが大きな課題
- 今後5年間のテーマとして、「移りゆく30年の下での雇用システム一何が変わり何が変わらなかったか、そしてどこへ行くのか」を考えてみたい。
- 参考
 - 清水真人「霞が関の梁山泊」今も息づく青きDNA」日本経済新聞ウェブコラム・政治アカデメイア2012/05/15
 - 同「日本変容の「40年」を展望 故青木昌彦の世界観」日本経済新聞ウェブコラム・政治アカデメイア2015/09/01