

高齢化社会における人材育成・教育政策と 社会（雇用・少子化対策・男女共同参画）政策 ーライフサイクル・デフィシットの観点から 見た持続可能な社会のありかたについて

山口一男

シカゴ大学、RIETI

東北大－RIETI 共同シンポジウム「人生100年時代のサバイバル戦略」

基調講演 2020年11月4日

- ▶ 持続可能な社会（以下のスライドで説明）には多くの社会政策（雇用や職業キャリアに関する政策、高等教育政策、男女共同参画政策、少子化対策、社会福祉政策）や企業の社会的責任（CSR）が関わっている。本日の報告の目的は、何がどう関わっているのかをライフサイクル・デフィシットの観点から明らかにすることにある。

社会の持続可能性をライフサイクル・デフィシットから考える

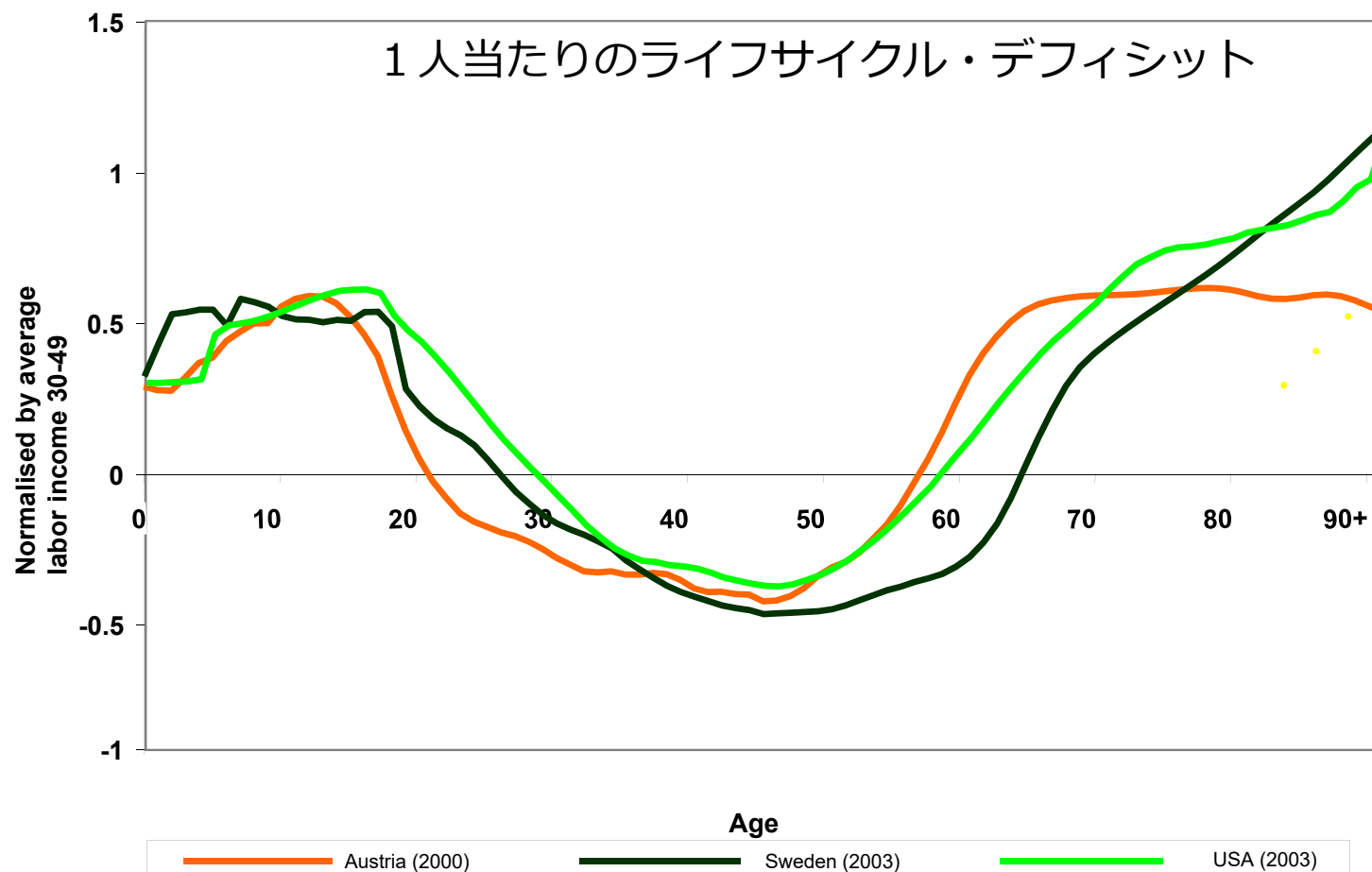
▶ 国民の年齢別の「1人当たりの消費」－「1人当たりの勤労所得」

に注目し、そのライフサイクルを通じてのバランスを考えるのが、**ライフサイクル・デフィシット**の考えである。それは生活者たる国民のwell-beingに直接関係する部分での収支のバランスを保つことで、持続可能な社会をもたらす方法（の一つ）である。

▶ 維持可能性はライフサイクル・デフィシットの**形状**と、人口の**年齢分布**に依存する。

- ▶ 個人の「消費」には本人・家族が支払う「**私的消費**（private consumption）」と国や自治体が支払いを直接肩代わりする消費である「**公的消費**（public consumption）」が含まれる。なお**年金・生活保護・失業補償などの公的機関の現金給付は、受益者の私的消費に反映される分が消費となり、公的消費には含めない（含めると2重カウントになる）**。また私的消費は世帯の家計調査に基づき消費者が個人特定できればその個人の年齢に、特定できない場合は世帯構成の年齢に等分している。国民のwell-beingは消費（私的消費＋公的消費）で測る。
- ▶ 公的消費のうち年齢に強く依存するのは教育・養育消費（労働力参入前年齢層に多い）と医療・健康消費（高年齢層に多い）の二つであり、公共財の提供などに関わる公的消費は年齢への依存はない（受益者が特定化されないとき）か、少ない。

図1. 1人当たりのライフサイクル・デフィシット（欧米三国の例）
原図はウプサラ大学Joakim Palme氏提供。（本人から使用許可を取得）

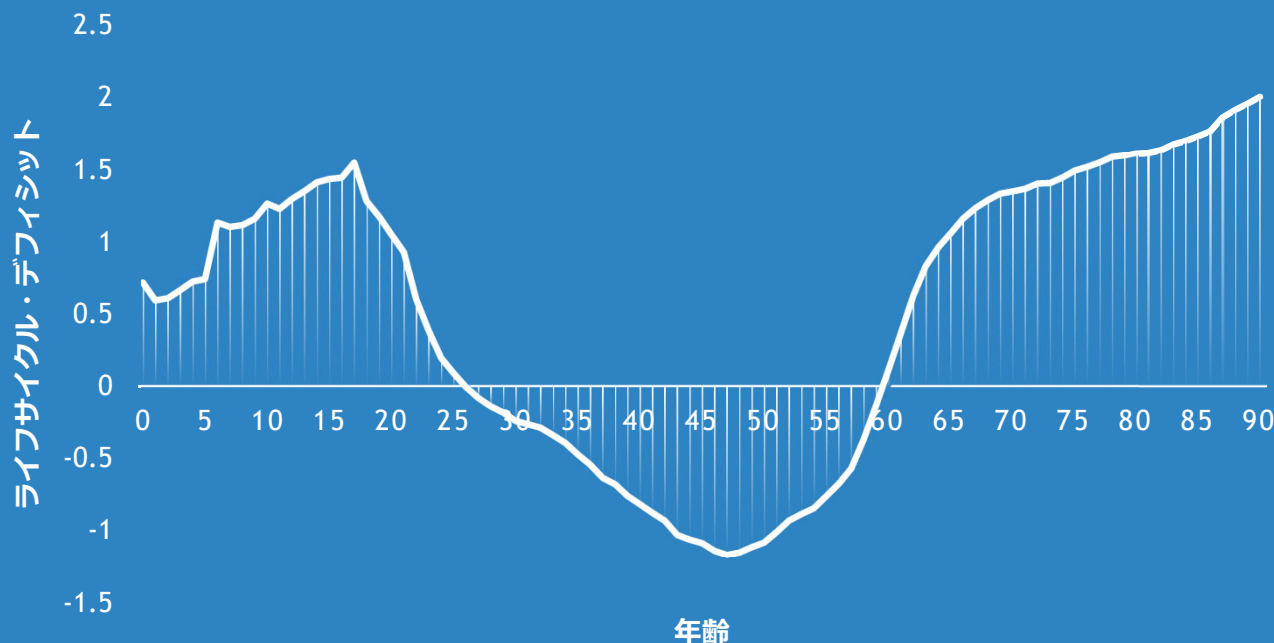


Source: NTA project: www.ntaccounts.org

スウェーデン（黒線）では1-6歳児の公的消費が他の2国より高い。また黒字から赤字に転じる年齢が他の二国より遅い。理由は後述する。

日本（2004年）の場合は

一人当たりのライフサイクル・デフィシット （30－49歳の年間所得を1.0として正規化）



ライフサイクル・デフィシットの日本の揺れ幅が大きい点を別とすると、日本の形状はおおむね前スライドの3か国の形状に類似する。揺れ幅が大きいのは、所得の年齢変化が他国より日本で大きいためである。また日本の人口が赤字の増える60歳以上の人口割合が大きい分、日本では形状が同じでもデフィシットがより大きくなる。

資料はNTA（National Transfer Account）プロジェクトwww.ntaccounts.orgの日本データ(2004年)と日本の同年の人口分布、および年齢別一人当たりの所得（無業者を含む）から筆者（山口）が作成。

はじめにライフサイクル・デフィシット改善の「禁じ手」について

- ▶ 以下日本のライフサイクル・デフィシットの改善について考察するが、方法には「禁じ手」が仮定されている。それは私的消費や公的消費を下げて、デフィシットを減じようとする政策は、（国の累積赤字による財政破たんを免れる手段として用いらざるを得ない場合は別として）国民のwell-beingを下げる政策で原則採用しないということである。
- ▶ 例えば、赤字は公的消費を減らせば、少なくなる。日本の場合高齢者医療費の公費負担を減らせば、赤字は改善する。だがそれは単に国民のwell-beingを下げる政策で、sustainabilityには「禁じ手」の政策となる。
- ▶ 消費税増税/減税は、その結果の私的消費の減少/増大が、公的消費の増大/減少で埋め合わされれば再分配政策となる。一方公的消費が固定されるなら、消費税増税で私的消費が減る分国民のwell-beingを下げる禁じ手政策となり、他方消費税減税の場合は個人消費が増える分well-beingは上がるが、同時にライフサイクル・デフィシットを悪化させる政策となる。何れにせよ、ライフサイクル・デフィシット上は問題解決にはならない。

ライフサイクル・デフィシット改善に有効な政策

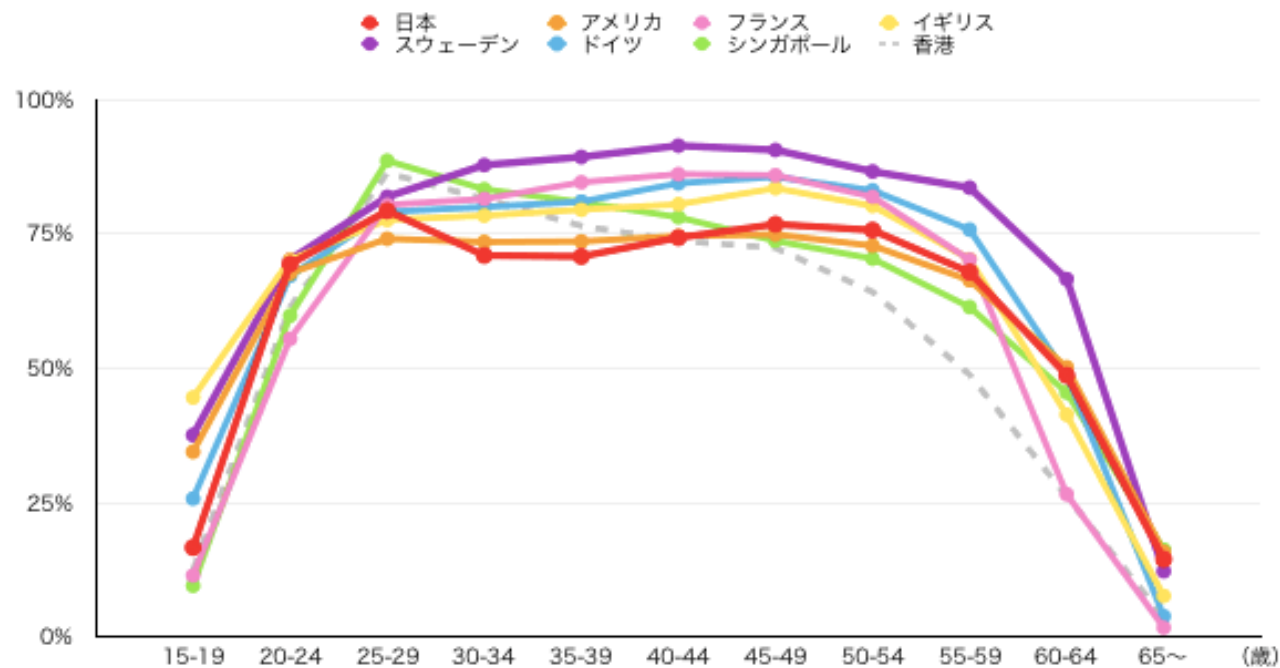
- ▶ (1) 閾値年齢（ライフサイクル・デフィシットが赤字から黒字へ、黒字から赤字に変わる年齢）改善政策。若者の雇用と、女性の活躍推進のあり方が特に重要。理由は後のスライドで。
- ▶ (2) 黒字面積拡大政策（労働生産性と賃金の改善政策だが、日本特有の問題と経済のグローバル化の影響があり、何が有効で、何が有効でないかの実証的根拠が重要。詳細は後のスライドで）
- ▶ (3) 「再分配から前分配へ」という政策（低年齢時の教育への公的消費を増すことにより、高年齢時の公的消費負担を減少させようとする政策）。北欧諸国で既に推進。米国も進めようとしている。根拠は後のスライドで。
- ▶ (4) 人口分布を変える政策（少子化対策政策、移民政策）これも有効なものと有効でないものの見極めが重要。

有効な政策 1：閾値改善政策

- ▶ ライフサイクル・デフィシットが赤字から黒字に変わる年齢
- ▶ 日本26歳、米国28歳、スウェーデン26歳、オーストリア21歳
- ▶ この黒字から赤字に転じる閾値の主な決定要因は平均教育年数（高いほど転換年齢が高くなる）と若者の失業率および低賃金（ともに閾値を上げる）である。前者については高学歴化は職の専門職化に伴いどの国も進む傾向があり、韓国のようなover-educationの弊害が顕著な場合を除き「低学歴化」は手段として望ましくない。一方若者の失業率はかつて日本は小さかったが、労働力の非正規化に伴い大きくなってきた。また年功賃金制度下では、若者は他国に比べより高年齢の層より低賃金となるが、近年は非正規化がさらに若者の低賃金化に拍車を加えている。従って18－25歳若者の高卒・大卒後の安定的就業（単に就業率が高くても不安定就業なら失業率も低賃金割合も高い場合閾値改善度は低くなる）の促進が重要となる。
- ▶ ライフサイクル・デフィシットが黒字から赤字に変わる年齢（高齢化社会ではこちらがより重要）
- ▶ 日本60歳、米国59歳、スウェーデン65歳、オーストリア58歳
- ▶ なぜスウェーデンは閾値年齢が高いのか？（解答は以下のスライド）。

女性の就業率の国際比較

年齢階級別女性労働率 (2014年)

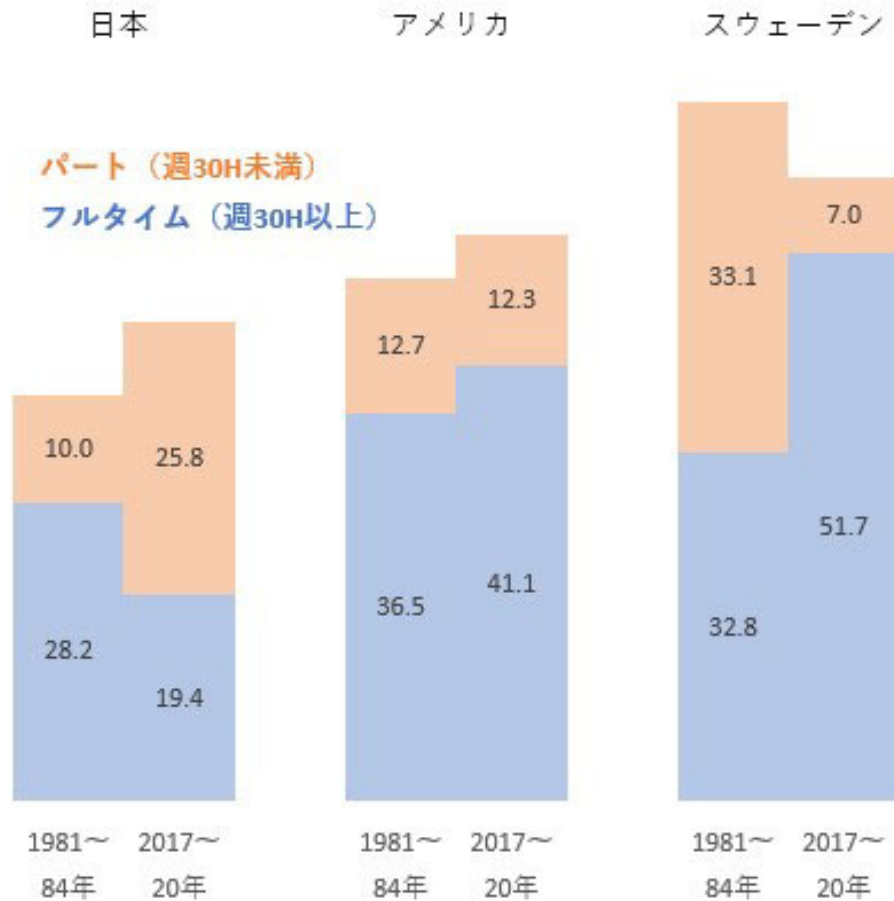


※出典：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 国際労働比較2016

30~64歳の女性の高い就業率がスウェーデンでライフサイクル・デフィシットを少なくすることに貢献するのは、単に就業率が高いことだけでなくフルタイム雇用者割合が多くかつ男女賃金格差が小さいことが影響している（次の2つのスライド）。

逆に日本の女性には賃金の低い非正規雇用が多く、仮に30-64歳の雇用率がスウェーデン並みになっても、ライフサイクル・デフィシットはそれほど減らない。

成人女性の就業率（％）



*18歳以上の女性の回答。

日本では過去40年間に女性就業者中のフルタイム雇用率を減らしてきた。一方スウェーデンは過去は女性就業者のフルタイム雇用率は低かったのに、この40年間でフルタイム雇用率を大幅に拡大してきた。

新自由主義的な政策の下で女性のパートタイム雇用率が上るとい説は全く当たらない。米国における女性のフルタイム雇用率は元々高いが現在は以前より増している。

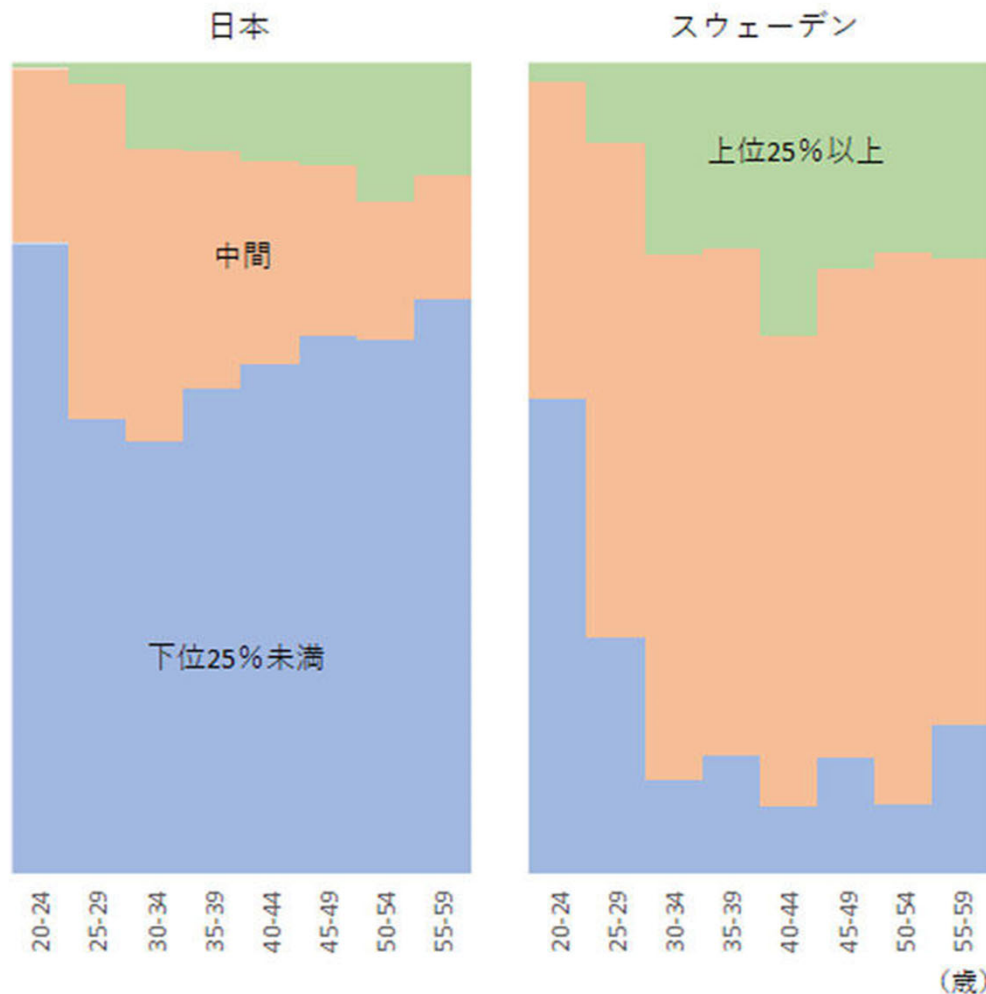
女性のパートタイム雇用率が日本で高いのは主として女性の選好によるという説も当たらない。

未婚時のパートタイム雇用率も増大してきたが、

これは未婚時の女性に非正規雇用が増えたためである。既婚女性のパートタイム雇用率の原因の一部は女性の選好によるが、それも家庭内の伝統的な分業（家事・育児は女性が担う）が強く存続するためである。

図は舞田敏彦氏の2020年9月の「データエッセイ」から引用。

図1 女性の年収の日瑞比較



* 年収階層の区分は、国内の全有業者の年収分布に依拠する。

* OECD「PIAAC 2012」より舞田敏彦作成。

30歳以上のスウェーデン女性の平均所得は一貫して就業者の平均所得より大きい。

一方、日本は年齢層を問わず、女性の所得は下位25%に大きく偏る。

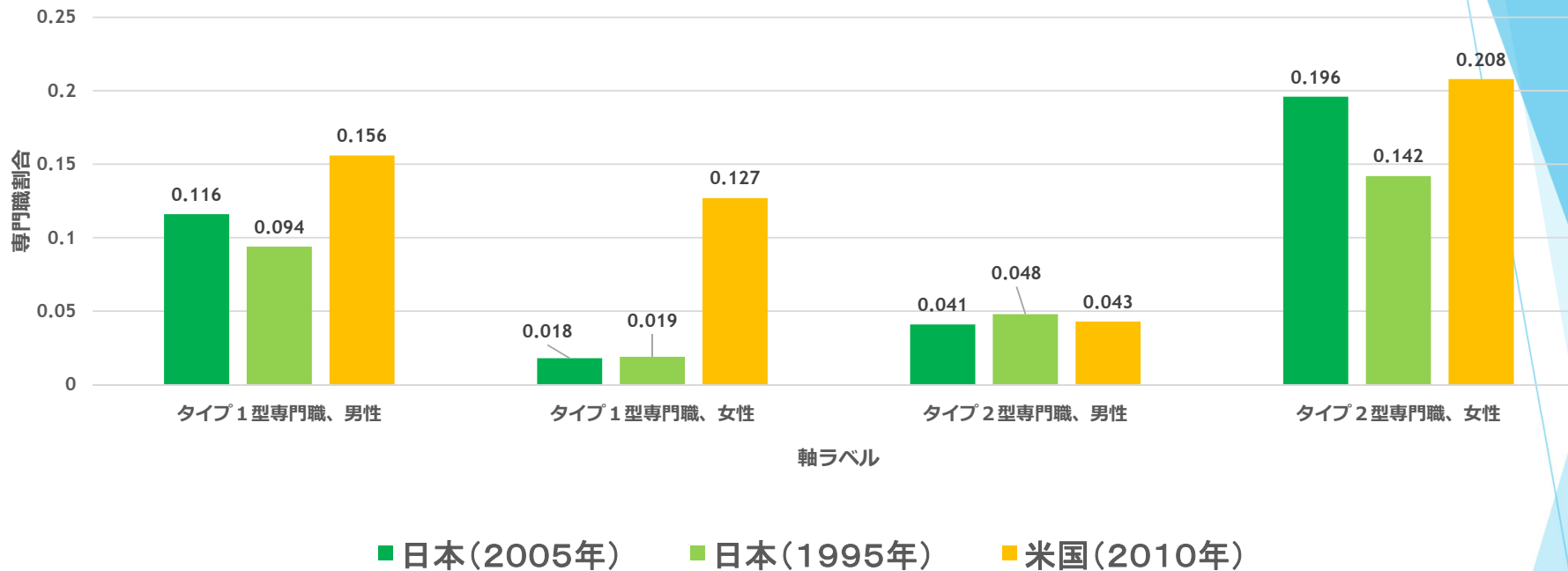
この図は2018年11月21日のNEWSWEEK onlineの舞田敏彦氏執筆の記事から転載。現資料はOECDの

「PIAAC2012」。

従ってライフサイクル・デフィシットを減らす1つの有効な対策は女性人材の活用の質の向上および55歳以上の就業継続促進である

- ▶ このためには以下の（１）～（３）を同時に進めなければならない。
 - ▶ （１）女性雇用の非正規雇用やパートタイム雇用への大きな偏りの是正。
 - ▶ （２）管理職や賃金の高い高度専門職への女性の登用の大幅な遅れ（山口 2017）に対する大幅改善（高度専門職に関しては次のスライド）
 - ▶ （３）共働き夫婦における家庭内分業の男女不平等の解消と、企業におけるこの分業を前提とする男女に不平等な職の割り当て（例えば男性は総合職、女性は一般職など）の是正。
-
- ▶ なお労働年齢のさらなる高齢化（退職年齢の一律引き上げ）は、日本が既に男性の高齢者就業割合が高いことや、高齢者の平均労働生産性が高くないと考えられることを考慮すると、あまり有効とは思えない。日本では高齢者の身体的健康を保つことには他国より成功しているが、問題は身体的健康だけではなく、生産性の高い仕事が高年齢で持続できるか否かである（後のスライドで、その方策を述べる）。

日本女性の専門職の偏り



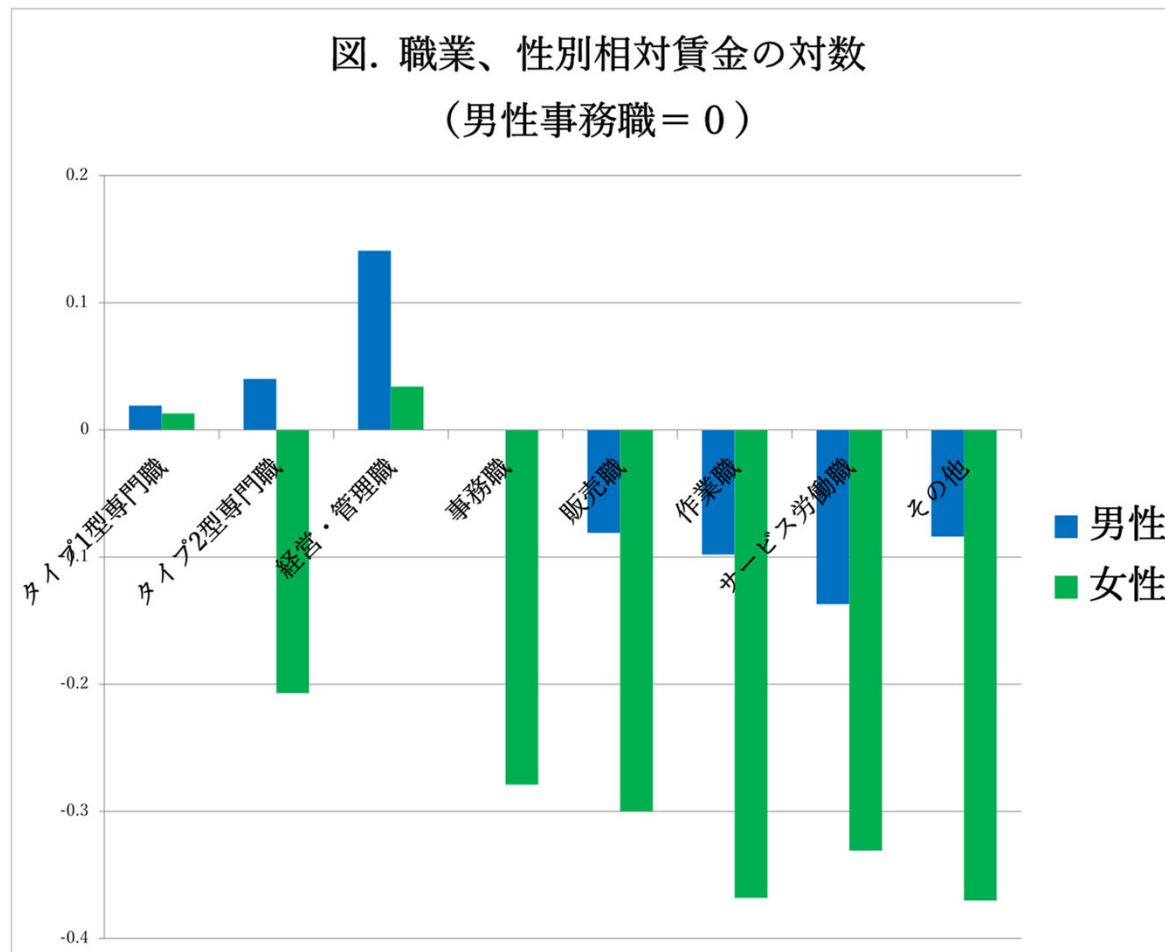
日本の女性の専門職はタイプ2型に大きく偏り、タイプ1型専門職は極めて少ない。

タイプ1型専門職：非ヒューマンサービス系（科学技術者、法律専門家、会計士など）に比較的高所得のヒューマンサービス系3職（医師、歯科医師、大学教員）を加えた専門職

タイプ2型専門職：ヒューマンサービス系（教育・養育、医療・保健、社会福祉）の専門職のうち比較的高所得の医師・歯科医師・大学教員以外の職。

資料ー日本はSSM調査（全国調査）、米国は2010年人口センサス。

タイプ2型の女性の専門職の賃金は男性のブルーカラーの賃金より低い。



相対賃金は雇用形態（常勤・非常勤の別）、学歴、年齢、勤続年数、週当たりの就業時間を制御している。
原典：山口一男『働き方の男女不平等』図3.5

有効な政策 2：再分配（Redistribution）から前分配（Predistribution）へ

- ▶ ライサイクル・デフィシットには二つの赤字の山がある。20代半ば以前の山と60歳以上の山である。前者の山は主として人的資本投資（教育・養育への公的負担）による赤字、後者は主として預金・年金の私的消費、および高齢者への公的消費（社会保障費）による赤字、による。
- ▶ 近年前者の山と後者の山の間に負の因果関係を生みだし、前者の山（若年層への人的資本投資）を増やすが、それにより高齢者の公的消費（社会保障費）の山をそれ以上に減らす方法が有効視されてきた。この方法は日本の様な少子高齢化社会には（実効性が日本でも証明されれば）ライフサイクル・デフィシット削減政策上非常に有効な策となる。このような政策を前分配（predistribution）政策という。

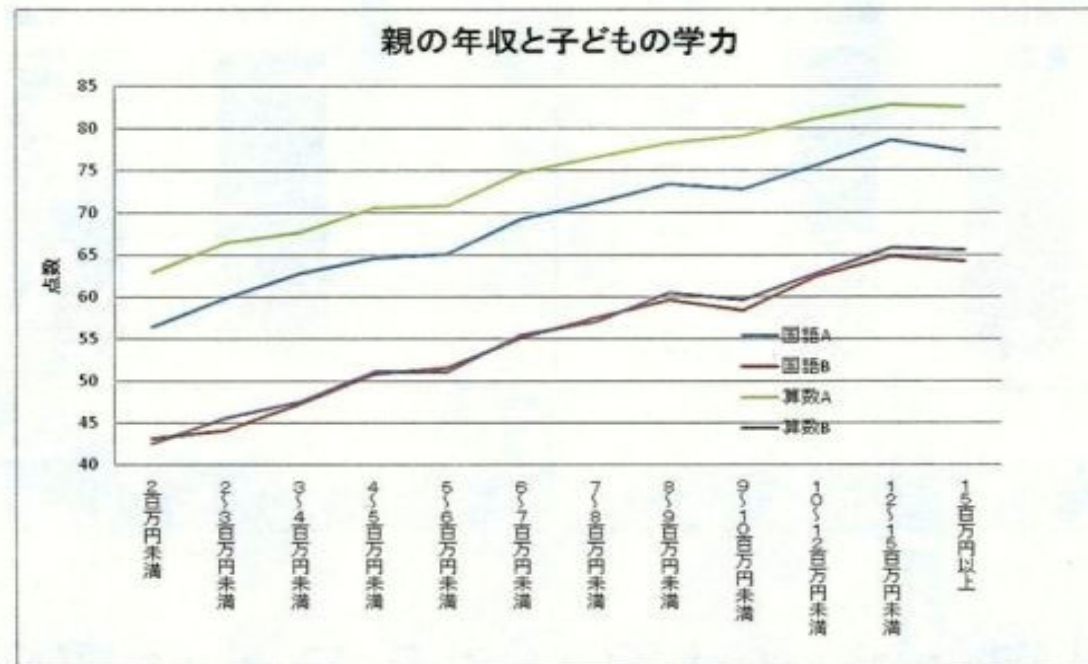
前分配政策の理論的根拠：ノーベル経済学者 ヘックマン（Heckman）等の人的資本研究結果

- ▶ 子どもの認知能力の可変性は年齢と共に幾何級数的に減少する。
- ▶ 子どもの認知能力は就学以前の家庭環境に大きく影響され、それに伴う、貧困家庭の子どもの学力のハンディキャップは、生涯持続する。
- ▶ 就学前の貧困家庭への認知能力向上支援は、学齢での認知能力の向上、学歴達成の向上、非行・犯罪率の減少、国の社会保障負担の減少に有意に結び付いている。

- ▶ ヘックマンは貧困家庭、特に貧困割合の多い黒人の貧困家庭をターゲットにした国・自治体による、未就学児への養育・教育環境改善を訴えた。
- ▶ 一方フィンランドやスウェーデンではターゲットを一定の対象に定めず、すべての未就学児に関し養育に教育要素を含めるEducareの考えを普及・実施している。その結果スウェーデンでは前述のライフサイクル・デフィシットの図にもみられるように、未就学児（1－6歳）への公的消費が増える分、赤字が大きくなっている。ただしこの結果、高齢者の山の部分が小さくなるかどうかについては時間的に未だ確定できない。

日本でも子どもの貧困と子どもの学力は大きく関係している
(阿部彩 (2008))

子どもの貧困の影響：



- 保護者の年収と小6の算数・国語テスト点は比例関係

有効な政策 3：労働生産性とそれに伴う賃金の増大による黒字部分の相対的面積の拡大

▶ 黒字部分の相対的面積は

{スウェーデン、オーストリア} > {日本、米国}

スウェーデンとオーストリアは共に黒字帯の幅が広いだけでなく、形状が「鍋型」で、日本は黒字帯の幅が狭いだけでなく、形状が「逆三角型」で相対面積が小さくなる。日本の3角型形状は年功賃金制度により40代後半までは、年齢ともに平均賃金が上昇する傾向が顕著なことから生じている。では、この黒字部分の相対面積を増やすにはどうすればよいか？

留意事項－ 1：日本の労働生産性の低さと外部不経済について

- ▶ 黒字部分の相対的面積の増大の最も有効な対策は労働生産性（時間当たり）を向上させることにより、それが平均賃金の向上を生むことである。
- ▶ 現在日本の労働生産性は米国やドイツ3分の2程度である。米国人は日本人同様労働時間が長いが、一人当たりの生産性は約1.5倍になる。一方ドイツ人の一人当たりの生産性は日本人とほぼ同じだが、それを日本人の3分の2の労働時間で達成している。米国・ドイツは共に、生産性の高い部門（米国のIT産業、バイオ技術産業など、ドイツの医療機器、バイオ技術、重電機産業など）が大きく発達するという産業構造改革がなされたことによる貢献が大きいが、それと同時に外部不経済を生み出さず、逆に外部経済性を生み出すようなコーポレート・ガバナンスの発展したことも重要である。時間当たりの生産性の向上が、生産のAI化・IT化・機械化により、単に人件費を削る（労働分配率を低める）だけのものなら、社会保障負担の増大という外部不経済を生じさせる。従って労働生産性の向上は、外部不経済を通じた社会保障負担増大の可能性を除く方法で達成されるべきであり、この点についてのCSRなどコーポレート・ガバナンスが重要となる。

日米の発想の違いの一例

- ▶ AI技術に関し日本企業は、どのように利用したらそれが（現在の生産やサービス提供の）コスト削減、特に人件費削減、に結びつくか、に主たる関心がある。
- ▶ 一方米国企業は、AI技術をどのように用いたら、より高需要の製品を作れるか、あるいはそれをどのように用いれば、より有効なマーケティングができるかに主たる関心がある。
- ▶ これは現状の日本企業のリスク回避的態度（現状構造を維持してその能率化に主たる関心）対米国企業のリスク選好的態度（新たな需要を掘り起こし、その需要に他より先行して対応する）の違いを示すが、問題はそれにとどまらない。
- ▶ 重要な違いは、日本企業型の発想が外部不経済（賃金を減らし、社会保障負担を増す）を生む戦略であるのに対し、米国企業の戦略は、付加価値を生み出す（高質財・サービスの提供により利潤のみでなく、賃金も上げる）ことで消費者のより高い満足度を直接的（質の高い財・サービスの消費）および間接的（賃金の向上）に生み出し、その結果ライフサイクル・デフィシットのバランスも保つという、外部経済性の大きい戦略でもあることだ。

留意事項 2 : 日本における賃金と労働生産性賃金との関係の特殊性について

- ▶ 労働生産性が上がることは非常に望ましいことだが、労働生産性が上ればそれにつれて賃金も上がるという新古典派経済学の理論は日本では成り立っていないように思える。
- ▶ 英米ではマクロのGDPの成長率と、平均賃金の成長率がほぼ一致している。一方日本ではGDPが成長していても、平均賃金が下がるということが起こり、マクロでの両者の時系列的相関は負になるという世界的には異常な結果が生じている。
- ▶ これは、日本企業が一方で正規雇用者の総人件費を固定し、成果給を導入する分、年功賃金を減らし、他方で次第に正規雇用を非正規雇用に置き換えることで、非正規雇用を含む総人件費を減らしてきたことと関係すると考えられる。これは日本企業の正規雇用はほぼ買い手独占 (monopsony)にあるため、企業が労働市場での賃金競争に影響されずに、自社の正規雇用者の総人件費を最適に設定できることによる。またこのconstant-sum gameの賃金決定状況が、多くの企業で成果給導入への反発を生んでいる。
- ▶ この事実は、欧米ではいわば、ライフサイクル・デフィシットの縮小の王道政策の一つと言える労働生産性の向上が、現在の企業の有りかたでは日本では機能しない可能性を強く示唆する。

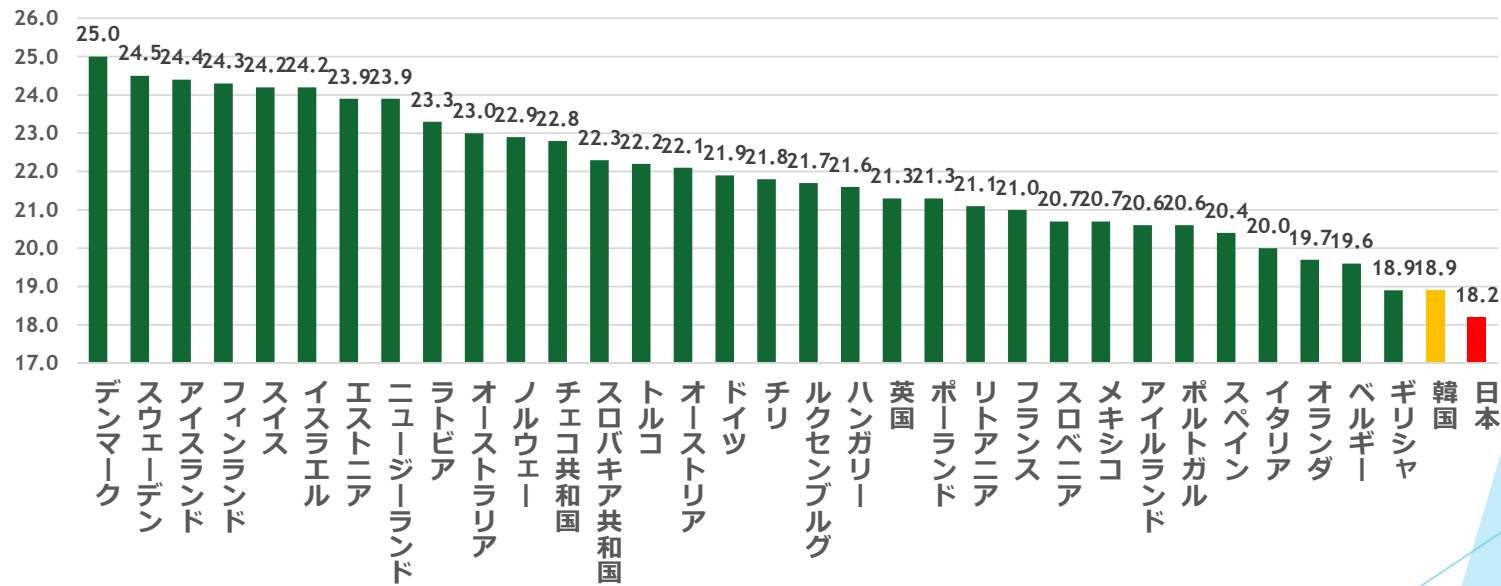
- ▶ 生産性の向上が平均賃金と連動しないことへの根本対策は、正規雇用者の「終身雇用」を核とする日本的雇用慣行の改革である。
- ▶ ただし正規雇用者の解雇規制をただ緩めるだけでは、失業者が増えるだけの結果になりかねない。勿論、政府による再就職支援の強化は必要だが、それだけでは十分ではない。
- ▶ いわゆる、企業特殊な人的資本の保有者重視から、企業を超えた一般的人的資本重視への転換が重要である。実際IT産業では、企業特殊化は却って足かせになる。
- ▶ これは、現在日本で言われているメンバーシップ型からジョブ型へという雇用のあり方を超えて、職場環境に不満足な有能な雇用者がキャリアを損なわない退出オプションを持つことによって、企業全体として労働生産性が上がっても賃金が上がらない、という現在の不合理を解消できる方向に向かうことが重要である。
- ▶ 企業を超える専門職キャリアの育成に加え、例えば企業特殊な人的資本保有者の典型である、ライン型で非専門家である、管理職についても、英米のような管理職の専門化が望ましい（次のスライド参照）。米国では専門職者や管理職者の高齢就業率が高く、専門職の増加はライフサイクル・デフィシットが赤字から黒字に転じる閾値年齢を引き延ばすと期待できる。
- ▶ また、雇用経験の比較的少ない20代で教育機関などでの人材再投資が再就業機会や賃金の増加に結び付く社会環境に変る必要がある（日本は大学の学生入学年齢が極端に低く偏っている（以下の2枚目のスライド）。20代後半での再教育は極めて少ない。

米国における多様な経営管理職の発展とその女性割合 —女性には多様な経営管理能力がある（2018年CPS調査結果）

- ▶ 女性割合が70%以上：広報（PR）担当マネージャー、人材管理担当マネージャー、医療・健康担当マネージャー
- ▶ 60%以上：教育担当マネージャー、CSR担当マネージャー。
- ▶ 50%以上：財務・会計担当マネージャー
- ▶ 40%以上：マーケティング・販売担当マネージャー、職員訓練担当マネージャー、購買担当マネージャー、食堂・食品担当マネージャー
- ▶ 30%以上：総務担当マネージャー、行政担当マネージャー
- ▶ 25%以上：執行役員（CE）、コンピューター・システム担当マネージャー
- ▶ 25%未満：産業生産担当マネージャー、エンジニアリング担当マネージャー、建設担当マネージャー、輸送・倉庫管理担当マネージャー

日本の大学生には極端に年齢の多様性がない

大学入学平均年齢：OECD諸国2016年統計



これは正規雇用に関し、新卒者の長期雇用を重視する日本企業の有り方に合わせて、大学の有り方が定まってしまったからである。

留意事項3：労働生産性を上げるにはグローバル経済における人材の代替性増加に関する対応が不可欠である。

- ▶ グローバル経済化では、市場が広がるため、代替的な財やサービス間の競争が激化する。
- ▶ もし人々の選好が財やサービスの「質」に比例すると仮定すると、代替的な財やサービスの間では「価格当たりの質」の最も高い財・サービスに需要が集中する傾向が起こる。
- ▶ この結果、一方で価格を下げることで需要を増やそうとする「低価格競争」が起こり、他方で質を高めることで需要を増やそうとする「高度な質の生産」への競争が起こる。労働市場では前者は低賃金労働の拡大を生み、後者は高度な質の財やサービスを生み出せる人材の獲得競争を生む。
- ▶ 低価格競争は、人権コストの低い発展途上国が競争に参入すれば、それらの国が相対的に有利になるので、賃金抑圧効果を生む。これは勿論、ライフサイクル・デフィシット上マイナスの変化である。
- ▶ 一方、財やサービスの「質」の競争は、生産する「質」の向上が市場で評価される分労働生産性が向上するので、ライフサイクル・デフィシット上、むしろプラスの変化となる。

グローバル経済における「名声」の役割

- ▶ 質には不確定性があるので、「質の競争」は「名声（レピュテーション）の競争」を伴う。
- ▶ 「名声」が質の指標として信頼できると、需要が長期に名声の高い財・サービスや、それを生み出す人材を輩出する高度教育機関に人材需要が集中する傾向が生まれる。
- ▶ ローカルな市場では、質の判定基準もローカルに決まるので、名声の基準もローカルに異なる。
- ▶ 経済のグローバル化は、質の判断基準とそれに伴う名声の基準が地域を超えて収れんする（より同質になっていく）傾向を生む。
- ▶ 一方「質」には不確定性があるだけでなく、本来多次元的なものだが、「名声」は一次元的なため、質の違うものを統一的にランク付けすることで代替的に見るという弊害を是正する社会変化も生まれる。
- ▶ このためグローバル経済化では人材や企業の「名声」の評価基準を分野別にする傾向も強まり、また各分野の専門評価者の影響も強まってきている。

労働の質の向上戦略の一例：グローバル経済時代の大学改革

- ▶ 安倍政権は2013年に経済成長戦略の一環として10年後までには世界のトップ100校の中に日本の大学を10校入れると宣言した。大学の世界ランキングのうちタイムズ高等教育指標（以下T H E 指標）で、2013年にベスト100に入っていたのは、東大と京大の2校、また200位以内に入っていたのは、東工大、東北大、大阪大の3校の計5校であったが、2020年には、東大・京大はベスト100にとどまったものの、ベスト200校には、一校も残らず、ベスト100に10校どころか、ベスト200に2校と大きく後退してしまった。一方この間中国・香港の大学は大躍進した。
- ▶ 安倍政権の、この数値目標達成の失敗は、ひとえにただ数値目標を掲げるだけで、そのためには何をすべきかについて、何ら有効な認識も方法論も持たなかったせいである。
- ▶ 大学に関わらずグローバル経済化で「名声」の獲得は重要である。だが、それだけではなく、一国の高等教育は人材育成の面から、特にグローバル経済時代に、どうあるべきかという根本認識問題に関わっている。またライフサイクル・デフィシット上は、高度の人的資本育成機関としての大学の役割は、より高度の質の財・サービスを生産・提供できる人材の輩出により、労働生産性を上げて賃金も上げるという中心戦略にかなっている。問題は、日本はなぜここでも成功していないのかという点である。

大学の名声評価の変化：ランキング方法について

- ▶ Times Higher Education (THE) は2004年にランキング基準を変え、新たな基準をTHE紙で公表、旧基準でのランキングをQSランキングとしてガーディアン紙で公表するようになった。
- ▶ QSランキングとTHEランキングの基準の違いは、THE基準が評価者および評価項目間のウェイトに関し、「学問分野別、世界共通」基準で大学を評価しているのに対し、QS基準は「世界地域別、大学総合評価別」基準を用いている点である。このため古いQSランキングではアジアの大学にはアジアの大学でより重要視される評価や基準にウェイトが置かれる一方、分野別の価値基準の多様化を無視する形になる。つまり、THE基準はグローバル経済・文化（実際には英語圏を中心とする経済・文化が中心）の基準によるランキングであるのに対し、QS基準はよりローカルな経済・文化に沿った基準ということになる。経済のグローバル化は、QS基準より、THE基準により高く評価される大学の名声が、より重要になることを示す。

QS ランキングの変化ー日本の順位はほぼ現状維持だが、中国・香港と韓国は躍進した

rang	日本		韓国		中国・香港	
	2013	2020	2013	2020	2013	2020
1-50位	東京大学 京都大学	東京大学 京都大学	ソウル大学	ソウル大学 K A I S T	香港大学 香港科技大 香港中文大 北京大学 精華大学	精華大学 北京大学 香港大学 香港科技大 復旦大学 香港中文大
51-100位	東工大 大阪大学 東北大学 名古屋大学	東工大 大阪大学 東北大学	K A I S T	高麗大学 蒲項工大 成均館大	復旦大学	香港市大 浙江大学 上海交通大 中国科技大 香港理工大
101-150位	北海道大学 九州大学	名古屋大 北海道大学 九州大学	蒲項工大 延世大学 高麗大学	延世大学 漢陽大学	香港市大 上海交通大	南京大学
150-200位	慶応大学	早稲田大学 慶応大学	成均館大		香港理工大 浙江大学 中国科技大 南京大学	30

THE ランキングの変化：日本は東大・京大を除いてランクが大幅に下がり、韓国はほぼ現状維持、中国・香港は躍進

	日本		韓国		中国・香港	
	2013	2020	2013	2020	2013	2020
1-50位	東京大学	東京大学	浦項工大		北京大学 香港大学	精華大学 北京大学 香港大学 香港科技大
51-100位	京都大学	京都大学	ソウル大 K A I S T	ソウル大 成均館大	精華大学 香港科技大	中国科技大 香港中文大
101-150位	東工大 大阪大学 東北大学			K A I S T 浦項工大	香港中文大	復旦大学 浙江大学 香港市大
150-200位			延世大学	高麗大学 延世大学	香港市大	上海交通大 香港理工大

- ▶ T H E ランキングとQ S ランキングではかなり異なった評価となる。
- ▶ 日本のT H E ランキング維持や向上の失敗にはいくつかの原因が考えられ、より厳密には今後の実証的研究が必要だが、以下が考えられる。
- ▶ （１）旧来のローカルな基準での質の高さは考慮しても、人材育成基準のグローバル化には無頓着であったこと。
- ▶ （２）このため大学教員・研究者のグローバル化が中国・韓国より遅れたこと：特に海外（特に英米）での博士号取得者の増大率（中国＞韓国＞＞日本）とそれに伴う、大学教員・研究者による英文論文の増大率（中国＞韓国＞＞日本）の違いが大きい。
- ▶ （３）より発展の著しい分野（I T 関係など）や、社会科学を含むより多分野での発展を目指した中国、韓国に対し、既存の比較的強い分野（工学、自然科学、生命科学の一部）のみでの高度の質を維持しようとした日本
- ▶ （４）日本政府の既存の達成度の高い機関支援に偏る、リスク回避的な「選択と集中」の研究支援政策の失敗
- ▶ （５）政府による公的研究資金援助の減少

最低賃金政策に関するノート（時間があれば）

- ▶ 最低賃金を上げる施策は、ライフサイクル・デフィットの観点からどう見るか？
- ▶ まず最低賃金を上げると労働生産性が上るというアトキンソン理論については、RIETIにおける研究を通じて森川（2019）は日本のデータでこの実証的根拠は得られないと結論し、また近藤（2019）も個々の企業の生産性が上るのではなく、生産性の低い企業の退出により生産性が上がる可能性が高いと主張している。すると問題は企業間の労働移動がスムーズにいくか否かの問題となる。
- ▶ 最低賃金を上げると失業者が増えるというのは、韓国のように大幅な上げ幅の場合、ほぼ確実に起こることが実証されているが、上げ幅がそれほど大きくない場合の結果は世界的には一貫した実証結果はない。しかし日本においては川口・森（2013）は若年雇用10代の雇用の減少を生むとの実証結果を得ている。ライフサイクル・デフィシット上は、10代ではなく20代や60代への影響（閾値年齢）が問題だが、今のところそれは明確ではない。勿論失業者が増えるなら、勤労所得がその分減り、また失業保険を通じた社会保障負担が増えるので、その分賃金上昇によるライフサイクル・デフィシットの改善は、相殺されることになる。
- ▶ 筆者は最低賃金を低くとどめることは、前述のグローバル経済下での、「低価格競争」に伴う、「低賃金競争」に巻き込まれることになり、質の高くない日本の労働者の賃金を、次第に低開発国並みにしていく一方、低価格競争に頼る競争はライフサイクル・デフィシット上のバランスを取ろうとすると低賃金・低消費という国民のwell-beingを下げる社会的圧力となり、最低賃金を上げないことで外部不経済性が高まると考える。

有効な政策 4：人口分布の変換

- ▶ 日本と米国のライフサイクル・デフィシットの形状は似ているが、人口分布が大きく違い、日本は高齢社会なので、一人当たりの赤字は多くなる。
- ▶ 労働人口分布による赤字負担の軽減策に以下の二つがある。
 - ▶ (1) 出生率回復（ワークライフバランス推進政策、育児支援政策）
 - ▶ (2) 移民・外国人労働者の増大
- ▶ (1) は筆者の専門で極めて重要であるが、今回の報告では議論は省略する。拙著「ワークライフバランス―実証と政策提言」参照されたし。
- ▶ (2) については、平均賃金の低い（時には最低賃金も支払われない）外国人技能実習生のような制度は、最低賃金を低く留め置くことに、結び付きやすく、本来なら退出が望ましい労働基準法も守らないような企業を存続させて人権問題が生じているので、少なくとも現在の形では有用な政策ではない。
- ▶ また高度人材の場合、その日本の平均賃金は英米はもとより、シンガポールや香港（体制変化により将来は不明）よりも競争力がなくなっている。外国人の高度人材にとって、日本が魅力的労働市場となるかが問題だが、相対的に低賃金に加え、長時間労働など、現在の日本企業は外国人の高度人材にとって魅力は非常に乏しい。従って、外国人高度人材の増大は有用だが、現在の日本の雇用慣行のままでは、期待できない。日本人、特に今まで活用されていない女性の、高度人材の育成の方が遥かに現実的である。

結論

- ▶ これまでに論じたように維持可能な社会の実現への道はある。道はあるが、その道は多面的社会改革を要求している。しかし、日本社会は全くその方向に進もうとしないか、進んでいても他国よりスピードが遅い。いや実際にはグローバル経済化で、世界でほとんど唯一日本のみが過去30年、国民の平均的賃金も平均的well-beingも劣化し、さらには赤字を将来のつけにすることでsustainabilityも下げる方向で30年推移してきたように思える。
- ▶ これはひとえに経済、政治、および高等教育のリーダーシップを持つ人々の将来的ビジョンの不明によると考えられ、現状維持的なリスク回避的選択が、結局のところ、他国に比べ、日本を相対的にwell-beingの点でも、sustainabilityの点でも悪化させてきたと思える。従ってこの現状を打破できるかできないかは、日本国民による今後の経済、政治、および高等教育のリーダーたちの選択の問題にかかわっている。