

ジャパン・スポットライト 2022 年 11/12 月号掲載 (2022 年 11 月 10 日発行) (通巻 246 号)

英文掲載号 <https://www.jef.or.jp/jspotlight/backnumber/detail/246/>

ラウンドテーブル 2022 年 7 月 29 日 (金) 開催

吉野直行 慶應大学経済学部名誉教授 (進化型産業政策研究会 (JEF 主催) 座長)

宮本弘暁 東京都立大学経済経営学部教授

祝迫得夫 一橋大学経済研究所教授

豊田正和 国際経済交流財団会長 (モデレーター)

コラム名 : Cover Story 2

(日本語版)

「広義の経済安全保障を実現する進化型産業政策の必要性」についての政策提言 を巡って — 停滞続く日本経済の再活性化のために何をすべきか

提言全体についての意見

豊田: 本日は 2021 年秋に国際経済交流財団において発足させた「進化型産業政策の必要性」についての研究会の政策提言について、なぜこうした提言をされたのか、日本政府の政策と何が違うのか、その実現のためには何が必要なのかなど議論していただくべく 3 名の研究会の委員の方に集まっていただきました。

議論に入る前に、当財団の会長として私がこうした研究をお願いした背景を、簡単に話させていたいただきたいと思います。

1990 年代初期にバブルが弾けて以降、30 年強にわたって日本経済は低迷し、「失われた 20 年」あるいは「30 年」と言われてきました。一方、日本周辺は米中対立、ミサイル実験を繰り返す北朝鮮など、地政学的な不確実性を強めております。ウクライナ危機は人ごとではありません。安全保障確保のための最大の方法は、「国力の維持・拡大」だと思います。本研究会は、そうした観点から日本経済の活性化を実現するためには何をすべきなのかを産学の有識者に集まっていただいて討議し、解決策を提言としてとりまとめていただこうと思った次第です。

日本政府は安倍晋三元総理のアベノミクスを始めとして次々と政策を打ち出しましたが、残念ながら問題が十分に解決したとは言えません。岸田文雄総理も先日「経済財政運営と改革の基本方針 2022 (骨太方針 2022)」において「新しい資本主義」実現の方策をとりまとめておられます。

まず、本研究会の提言につきまして、座長の吉野直行先生に要点についてお話しいただき

いと思います。

吉野：日本の30年の低迷について、私は一つの大きな構造問題として高齢化が挙げられると思います。高齢化の問題は、これから韓国や中国、その後はベトナムやタイでも直面すると言われており、まさに日本がその最先端を走っているのです。高齢化の中で経済の活力を維持するために日本が何らかの形で対処していくことが必要であると思います。

それから財政で一番重要なことは、歳出面で社会保障費の増加以外はこの20年間、ほとんど変わっていないということです。財政赤字が増えていると言われても社会保障費だけが2倍以上で、その他の公共事業、教育費、防衛費はほとんど変わっていない。しかも、幸運にもこれだけ国債残高が高かったのに、ゼロ金利、あるいはマイナス金利という金利政策で国債の利払い費が増えなかった。これがさらに幸運であったと思います。と同時に、そのため、財政赤字が政治家へのプレッシャーにならなかったのが、財政赤字がなかなか減らないのです。

高齢化社会の問題点の一つは、消費を拡大する傾向の小さい高齢者が多いことによって、金融政策や財政政策の効果が低下してしまうことです。

もう一つ、ケインズのいわゆるマクロ経済政策というのは、一時的な失業に対しては効くが、構造問題に対しては効かないということです。それに対処できるのは、生産性の向上であり、技術進歩、イノベーションです。これがないと経済は回復しない。まさに日本の現在の問題は、構造改革、技術進歩などがこの10~20年あまり行われてこなかった点です。今回の研究会では、どのようにしたらそれができるかということを示しました。

日本の民間企業も構造改革を行ってこなかったと思います。高齢化社会では、なるべく高齢者の方に退職せず社会活動に貢献していただくことが必要です。そのためには年功序列ではなく、生産性に応じた賃金体系を通じて、さまざまな年齢層の方々に最大限に実力を発揮していただきたい。

年功序列は高度成長期にできたそうです。年功序列にすることによって、手に職のある職人の方々に、中小企業で働き続けてもらった。しかし、当時は成長率が高く、インフレが進んでいたため、中小企業にとって全く人件費の負担ではなかったため定着したのだと思います。

高齢者の生産性に応じた給与支払いでは、例えば、時間給は従前と同じとして、働く日数を減らして週2回入社してもらおうがボーナスの支払いはしない、というような形で、実質的な手取り給与を生産性に依拠して変化させるという方法が取れると思います。

もう一つ、高度成長期は、預貯金をしていれば10年間で倍になりました。預金金利が高く、よって勤労者の所得も増えた。まさに所得倍増が実現できた社会だったわけです。しかし、経済が右肩下がりになったため、民間企業の対応ができなくなっているのです。

年功序列をやめて、高齢者の方々が働き続けるとすると、その労働の補助のために、ロボットが必要になってくる。デジタルの技術進歩があれば、高齢者の方々にもっと貢献していただけるので、そこが新しいイノベーションにつながると思います。今はまだ自動車などの重厚長大の産業に依存していますが、高齢化に関連するさまざまな技術を日本で発展させることがで

できれば、将来の輸出の一大産業になると思うのです。日本の高齢化対策技術が、諸外国への輸出の重要品目になるというわけです。

次に、デジタル化は、教育を大きく変え、地方への移住も増やすと思います。現在、若い人たちがパンデミックの影響で地方に移っていますが、彼らの心配の一つは子供の教育のようです。デジタル教育が浸透すれば、地方に行っても最も優れた先生の教育をすべての子どもたちが受けることができる。現場の先生たちは現地の子どもたちと一緒に動画を見て、最後に補足してあげる。こういうような形であれば、予備校や塾がなくても、それぞれの科目の最も優秀な先生によってリモートによる教育が受けられるようになります。これができれば全国どこにしようが、どんな所得階層で育とうが、勉強する気があれば誰でもいい教育が受けられるようになるわけです。また、現場の先生は、リモート講義の最後に追加の講義を行うことにより、きめ細かい指導ができるようになります。現場の先生も、あまり得意でない講義項目をリモート教育で代替できれば、講義の準備時間も節約され、補足もでき、教育の質の向上につながると思います。それが人的資本の形成につながり、日本全体の生産性の向上につながると思うのです。

現在のさまざまな政策は弱い人を助けようという面があると思います。企業も、弱い企業に対して信用保証をすることで生き延びるように助けている。弱い企業はリストラクチャリングで構造を変えていかなくてははいけない。ところが、現在の補助政策は、同じ事業を続けることによって受けられるという側面があり、業種転換をして、さらに生産性を上げるということを応援していない。これが生産性のマイナスにつながっている面があると思います。

次に、ESG（環境・社会・企業統治）、持続可能な社会実現のためのSDG投資について。特に、グリーン投資が日本で進められようとしています。問題点の一つはESG、SDGの定義が格付け機関によって異なっていることです。運用投資家や大企業が格付け機関からコンサルティングを受け、ESGやSDGを考慮しながら投資をするという形で資金配分を変えています。コンサルティング会社、格付け機関によってESGやSDGの定義が違いますから、必ずしも成長度が高いところに資金が回るということにはなっていません。

これを改善するためには、理論的には世界的に同一の税率の炭素税（Carbon Tax）を課することによってCO2の排出量の多い企業には課税が増え、その企業の収益率の低下がもたらされ、投資家のリターンの低下へと誘導される。投資家は、このような税引き後のリターンを見ながら、従来と同様の金融投資を行うようになるので、炭素税引き後の最もリターンの高い企業に資金が配分される。

最後に、アジア関連で言えば、質の高いインフラと中小企業支援という、日本での経験をアジアに供与することができます。日本のアジアへの貢献というのも、これからますますできるような気がします。

以上が私の提言の全体像についての意見です。

宮本: 吉野先生がおっしゃられたとおり、マクロ経済政策の存り方が重要です。日本経済は過

去 30 年間くらい経済が凋落^{ちようらく}傾向にあって、問題は景気循環的な話ではなくなっていると思います。

例えば、国の豊かさを表す 1 人当たり国内総生産（GDP）を見ると、1990 年代初頭頃日本は世界の中でアメリカを超えるくらい高い時期もあったが、今はそれが 28 位まで下がってきています。では日本経済の凋落傾向を反転させて再び成長軌道に乗せるときに何が必要かという、もちろん財政や金融といったマクロ経済政策は短期的な景気回復上は必要になりますが、それ以上に必要なのは抜本的な構造改革です。吉野先生が挙げられたいろいろなポイントは、生産性向上につながり、日本の長期的な経済成長につながると思います。

祝迫: 世界中で所得の不平等が進行したと言われている割には、日本は停滞はしたけれども、相対的にはマイルドな不平等にとどまっている。しかしそれが、厳しい競争に直面してこなかったことの結果なのではないかと思います。国民の選択としてある意味それは良かったという考え方もあり得ますが、これから構造改革を進めていくと、少なくとも一時的に不平等の拡大を覚悟しなければいけないのかなとは思っています。吉野先生の勧める政策を進めたときに、全く痛みは伴わないわけではないということは、一つ、付け加えておこうと思います。

吉野: お二人のご意見に対してお答えします。これからある程度ゾンビ企業を構造的に変えて、競争力を高める政策を行えば、競争力を失いつつあるセクターから失業が増えるなど痛みが出てくると思います。例えば職を変えなくてはいけないときに、これまで職業訓練の機会が十分ではなかったと思うのですが、これからはデジタル化によって、スマホを使いながらいろいろな教育が受けられるようになると思うのです。学校教育だけでなく、成人向けのデジタル教育プログラムも、無料で 365 日、24 時間いつでも、誰でも聞ける種々のプログラムを国、あるいは民間企業が提供できれば、職業訓練も受けられるようになり、それによって不平等が減少するようになると思います。

先ほども述べたように、デジタル教育により、どんな家庭、どんな地域に育とうが、日本でトップの教育が受けられるようになれば、中長期的に本当に競争のある教育ができるのではないのでしょうか。所得や家庭とは関係なく、よく勉強する人、努力する人が成功する社会を目指せると思います。もちろん弱い人に対する補助は必要です。

また、政策を担う官僚の質の向上について提言しています。私が見るところでは、残念ながら官僚の質が落ちてきている。途中で辞める人たちも増えているようですが、それは魅力がないからだと思うのです。

私は、ドイツや日本やフランスは、ある程度官僚が必要だと国際会議などでいつも思います。アメリカ人、イギリス人というのは英語が母国語ですから、いろいろな交渉の場や国際機関で全く不自由なく自分たちの母国語だけで活動できるわけです。アジアでもアメリカの企業は英語で商売をしますから、官の助けもなく、自分たちでどんどんビジネスを展開できる。それに対して日本、ドイツ、フランスは英語が母国語でないから、ドイツなどもジェトロ（日本貿易

振興機構)に近い組織を持っているし、フランス人も官と民が一緒になってやっています。そういう意味では、優秀な人たちが官にいないと国際的な競争の場面では困難に直面するのではないか。最後にこの点を加えさせていただきたいと思います。

企業体質の変革

豊田:企業改革についてですが、提言書では、大企業のみならず中小企業についても企業体質を変える必要があるのではないかと述べています。大企業について、特に年功序列ではなく、能力主義への変革を必要としているということであろうかと思えます。具体的に何をなすべきなのか、そしてその理由は何なのか、宮本弘暁先生から少し敷衍していただきたいと思えます。

宮本:企業体質についてですが、バブル経済崩壊後、日本経済は長期にわたって低迷した際に、企業行動が積極的ではなくなってきたと言われていています。守りの経営に入ったということかと思えます。具体的に言うと、人や資本などへ投資しなくなったということです。これは実際にデータでも示されています。その一つの象徴は、賃金が上がっていないということです。賃金というのは基本的に経営判断で上げるもので、将来の見通しや労働生産性が上がらないと上げられないわけです。

ではそういった閉塞的な状況を抜本的に改革するために企業は何ができるかということで、今回の研究会では、年功序列型の賃金を撤廃し、能力主義に変えるべきだということを提言させていただきました。

年功序列型の賃金の最大の特徴は生産性と賃金が一致しない点です。若い人は生産性より低い賃金を受け取る一方、高齢者は生産性以上の賃金を受け取る。そして、定年退職まで働くことと生産性と賃金がうまくバランスするような形にするというのが年功序列型の賃金の特徴です。

これがうまく機能しているときはいいのですが、機能しなくなったときに何が起こるかという、若くて優秀な人は自分の生産性よりも低い賃金で働かなくてはいけないので、働くインセンティブがそがれてしまう。一方、優秀で、ネットワークや経験もあるという高齢者はたくさんいるけれども、年功序列型だと高齢者に全般的に高い給料を払わなければいけないので、企業としては高齢者をあまり雇いたくない。そこで、ある一定年齢になるといったん雇用をやめて再雇用という形で非正規化し、賃金を下げるわけです。しかしそうすると高齢者は、雇用機会が失われてしまい、十分に給料がもらえないという状況になってしまう。

ではどうすればいいかというと、単純に生産性と賃金をイコールにすることです。いわゆる能力主義ですが、その最大のメリットは、ありとあらゆる年齢の人に雇用機会を提供できることです。優秀な人であれば高い賃金がもらえ、それは年齢、性別に関係がないので、とても良い方式です。実際職場において多様な人材がいることが生産性向上につながるということは最近の研究でも指摘されているので、能力主義で若い人も高齢者も働くという仕組みを作ることにより、企業が生み出す付加価値が上がる可能性が十分に出てきます。

ただ、そもそも、能力主義にするためには、労働者の評価を正しくできなくては行けない。

ところが、日本の企業はこれまで勤続年数や社内派閥といったもので昇給・昇格を決める傾向が強かったため、労働者がどういう能力やスキルを持っているのか、どんな成果を上げているのかということの公正に評価し、評価に応じて賃金を払うという仕組みには残念ながらなっていなかった。そこで、まず労働者の評価をしっかりと行うところから始めるべきではないかと思えます。

実際に海外などでは、自分が設定した目標に対して、どのくらい成果を上げたのか、どのくらいの報酬をもらうのが妥当なのかということを経営者と交渉しながら決めていきます。労働者を客観的に評価する仕組みが、他の国では普通です。日本もそういうことをやっていくべきだと思います。

さらに言えば、能力主義にすることで、新しい働き方が実践しやすくなると考えられます。テレワークなどがいい例です。コロナ禍でテレワークを導入する企業が増えましたが、テレワークの問題点について聞いたアンケートによると、上位に上がるのが、経営者は「部下がきちんと働いているかどうか分からない」、一方、従業員は「上司が自分の働きぶりを正しく評価しているかどうか分からない」という。要するに、評価の仕組みができていないということです。目の前にいる上司に働く姿を見せていないと、働いた証明にならないというのです。

これは非常に非効率的な働き方です。長時間働いたからといって必ずしも生産性が上がるというわけでもありません。正しくアウトプットさえしていれば、それが短時間であればなおのこと良いので、あらかじめ評価システムができていれば、効率の良い働き方は十分可能なはずだと思います。その意味でも能力主義を導入することは重要なのではないかと考えます。

また、中小企業に関して、ゾンビ企業を作らないためにはどうすればいいかということですが、旧来の日本の産業政策、特に中小企業に関わる政策の中には、企業の新陳代謝を阻害し、遅らせたため、競争力にマイナスに働いたものがあつたと考えられます。ですから、今後は新規参入を促進し、かつ既得権益を壊すような改革は当然必要になってきます。そのためには、企業の力はもちろんのこと、政治の力も重要になってくると思えます。

企業成長にマイナスに影響した政策は多々あると思いますが、最近の身近な例で言いますと、雇用調整助成金が挙げられます。雇用調整助成金はコロナ禍に倒産を防ぎ、失業を防いだ点で一定の評価はもちろんされるべきものだと思いますが、同時に企業の事業改革、構造改革を遅らせてしまったのも事実ではないでしょうか。

企業の倒産件数について、東京商工リサーチによる調査では、コロナ禍前の2019年とコロナ禍の2020年で比べると、2020年のほうがだいぶ少ないのです。雇用調整助成金の効果が大きいと思うのですが、コロナ禍前より倒産件数が減ったということは、ひょっとしたら倒産すべき企業を救ってしまったかもしれないのです。全ての政策がそうとは言いませんが、そういった政策は徐々に変えていく必要があるのではないかと考えられます。

金融機関の役割については、研究会の中で出てきたものを一つだけ紹介させていただくと、金融機関が事業者と並走するような形で企業価値の向上を目指すことが今後は重要なのだという意見があつたかと思えます。

豊田: 日本企業は、能力主義に変えていくということがなぜできないのか。この点について何か補足的なご意見があればお願いいたします。

吉野: 私は、企業側が能力差を評価しにくいのではないかと考えています。アメリカはそうではありません。アメリカの大学には論文がなく、教授は授業の教え方が悪いとすぐ給料を下げられたり、^{かくしゅ}餓首になったりする。日本の場合は、上司の側で、部下を査定する際に差をつけにくいのではないかと。能力差を正しく評価することをもっと当たり前にしなさいといけないのではないかと、というのが私の印象です。

祝迫: 一方で、法律の問題というのは絶対的なものであり、日本は常用雇用の労働者が守られすぎています。そこを変えないと、どうしようもない。つまり、労働市場を流動化させたいのであれば、法律面も変えざるを得ません。

それから能力評価ですが、大学の先生も年俸制にしようという話があり、実際に若い先生の一部はそうになっています。しかし、今までと給料が変わらないのに年俸制になり厳しい査定をされるようになったらそれは楽しくないわけで、年俸制にする以上は給料も平均で上がらないと困る。つまり、パフォーマンスの良い人が上がるだけでなく、全体の賃金が上がることも必要です。

大学の改革

豊田: 改革が必要なものとして、大学も指摘されています。日本の大学の国際ランキングが下がり続けているのは事実です。祝迫得夫先生、日本の大学の何が課題であり、どう改善すべきだとお考えでしょうか。給与の問題も含めて敷衍^{ふえん}していただければと思います。

祝迫: 日本は海外の調査機関が行っているグローバルな大学のランキングをつくるというシステムの中で、全く主導権を握れていない。気がついたら、欧米中心のランキングが世界中の大学の共通の物差しみたいに扱われるようになっていたわけです。さらに、英語での教育はもちろん重要だが、母国語での教育も両立させなければいけない。成熟した先進国の大学は、母国語での教育に関して歴史的な経緯による社会的責任を負っている部分が必ずある。日本の大学は、それとグローバル化のバランスをどうとるのかという問題に直面しています。

別の見方をすれば、社会が自国の大学に対して何を求めているのかという点が非常に重要です。中国や韓国の場合は、とにかく世界ランキングを上げればOKなのですが、ヨーロッパの国々や日本の場合は、社会的エリート層の育成と国全体の教育水準の向上に関して、歴史的に大学が社会の中で担ってきた役割というのが存在するので、それを全部放棄してランキングだけ上げればいいとはならない。したがって社会の側も、ランキングというグローバルなゲームと自国の社会の中での大学の役割というものをどう両立させていくかということ、きちんと考える必要があるはずで。

ただ、日本の大学がグローバル化に乗り遅れているということは厳然たる事実で、それは日本の外国人大学教員の数を見れば明らかです。ただしこれは大学だけでなく、企業も含めて同じような問題に直面していると言えます。

ここで問題になるのは、スーパー教授、スーパーCEO といった人だけでなく、年収 1000 万～5000 万円という層で、世界中どこでも通用するような専門的スキル・能力を持っている人に、あえて日本の社会、日本の大学を選んでもらうにはどうしたら良いのか、という話です。そのとき第一に重要なのはお金で、一般に言われているように日本の労働者の賃金は、低い。特に大学教員の給料は低いというのは事実なわけです。ただし大学に関しては、話はもう少しややこしくて、国全体の賃金水準が停滞しているということに加えて、大学を始めとした高等教育が、21 世紀に入ってから世界的なレベルで急速に商業化してしまったという事実があります。そのため世界のトップの大学で、なおかつ金儲けに直接つながるようなタイプの学部や学問分野の教員の給料が、これまたグローバルに急上昇してしまったのです。

このようなトレンドを無視して、現在の日本の大学教員の給与水準をベースに、優秀な人を海外から引っ張ってくるのは非常に難しい。外国人だけでなく、海外の大学に在籍する日本人研究者に帰国してもらおうとしても、今の給与水準ではどうしようもない。

アメリカの大学は、明らかに分野によって給与水準が違うのです。例えばビジネススクールや医学部、一部のエンジニアはものすごく給料が高い。対して語学、文学、教育学といった分野は給料が低い。ただ、それを日本の社会で認めるのかというとなかなか難しい問題で、日本では大学ごとの給料水準の違いは昔からありましたが、同じ大学内で学部によって違うということはなかった。もしそれを変えるのであれば、これはかなり思い切った意思決定になります。

給料の問題に加えて、グローバルな人材に来てもらおうと思ったら、教授会も、事務手続きもほぼ英語でできるようにする必要があります。僕が一番重要だと思っているのは、彼らの家族の問題、特に子どもの教育をどうするかです。世界中の優秀な研究者に日本に来てもらいたければ、彼らの子弟の教育を日本国内できちんとできるようにしなければならない。海外在住の優秀な人材は、自分の子どもには、最終的にはアメリカやイギリスのトップの大学に入りたいと考えています。そうするとやはり英語で教育せざるを得ない。この点に関しては日本の環境は全く整っていないくて、大学だけではなく、企業に関しても共通した重要な課題です。

最後に、文部科学省と大学の関係に関して、かなり微妙な問題が残っています。大学が自分でお金をもっと大々的に集められるようになった途端に、大学に対する文科省の影響力は大幅に後退せざるを得ないという問題です。それを文科省が自ら進んでやるかという、かつて国鉄が JR になったときの運輸省と同じで、自分たちの影響力が及ぶ範囲が狭くなる政策をあえて行おうとする官僚組織はないわけです。だから、国全体、政治の力で大学の自主性を拡大する改革をやらざるを得なくて、それだけの覚悟のある政治家が果たしているのか、という疑問があります。

豊田:アメリカでは州立大学でもたくさんの寄付を集めていて、州からもらう金より寄付のほ

うが多いという状況だと思います。それを文科省が許すのかという議論はありますが、日本にも、少なくとも寄付税制はあるわけです。寄付を集めて大学が上乗せで給料を払うことは、制度的にはあるものの、今の日本では許されないとお考えですか。

祝迫: 実際に、それが許されている大学は数が限られます。指定国立大学と言われている制度は、かなりおおっぴらにできるようになっています。なぜトップの大学が指定国立になりたいかという、実は予算面での直接的な御利益はあまりなくて、大学の敷地にある公務員宿舎をマンションに建て直し、それを売って資金調達するといったことをできるようにしたいといった話です。

ネーミングライツも盛んで、アメリカのビジネススクールは軒並み大口寄付者の名前が校名に付されています。これを日本の国立大学でやれるかと言うと、今はまだ難しく、社会的にも恐らく風当たりは強いでしょう。

また、大学運営の重要な部分を外部からの寄付に依存するには、それなりのノウハウが必要で難しいことなのです。毎年、単発で入ってくる寄付というのは、卒業生や寄付しようとする人・企業の懐具合により、景気にかなり左右されるので、収入としてはあまり安定しません。

そのため、アメリカの大学にはエンダウメント・ファンドというシステムがあります。日本では大学ファンドと訳されることが多いですが、ここに相当大きな金額が積み立てられ、プールされている。大学というのは教員の給料に加え、研究費や大型施設の維持費など、毎年安定的に支出すべき金額が大きいので、それを担保するために巨額のファンドを積み立てている。ただ、そうなるにはある程度の時間が必要なわけで、日本で寄付金集めがもっと自由になったとしても、アメリカの大学のレベルまで到達するには20年、30年かかると思っていたほうがいい。でも、できるなら、もちろんそれは今すぐやったほうがいいと思います。

吉野: 大学ランキングにおいて、海外機関による評価では、対象となるのは英語のジャーナル（査読付き専門誌）に載った論文だけです。日本語やドイツ語、フランス語で書かれたものは評価されません。最近、アジアではシンガポールの2、3の大学が相当ランクを上げているのですが、彼らはランクアップのために、まさに祝迫先生がおっしゃったように、トップの学者を大勢呼んでスコアを上げたり、学生が一流の就職先に決まるように進路指導に力を入れたりするなど、とにかくランクアップを目指した大学経営をしているわけです。

日本は世界ランキングより、国内の予備校で提示される偏差値による数値を上げるための努力だけを行っている大学が多いと思います。財政金融の分野の学者は、毎年同じ内容の講義をしていれば、すぐ学生に分かりますから、こちらも一生懸命勉強しているわけで、「経済学部」は他の人文科学とは違うと思います。大学においても教授陣の生産性というものを考えた給与体系ができるかどうか、重要な論点であると思います。そうであればスーパースターの先生方はそれに応じた高い給与が支払われると思います。

宮本: 大学に限らず外国人を日本に呼ぶときに、日本が魅力的な環境かどうかとですね。先ほど家族に対する教育システムの話があったかと思いますが、私は全く同感でして、日本が外国人の高度人材に選ばれる国であるのかについては、真剣に検討しなければいけないと思います。

スイスのビジネススクール **IMD** が、海外高度人材にとっての魅力指数というものを調査しているのですが、それによると、日本は 64 か国中 49 位と非常に低いのです。大学だけではなく民間企業も、日本全体の制度が整ってないがために人を呼べないという状況がある。ここを改善することが重要だと私も感じています。

吉野: 子どもの教育と同時に、奥さんの仕事がなかなか見つけれられないということも、日本の場合には大きいそうです。夫婦共働きの人たちが多いですから、奥さんが日本に来たくないとなると、ご主人も行っていられないとなる。

豊田: 日本社会全体が、もう少し英語が当たり前の社会にならないと、なかなかそうならないという気がしますが、いかがでしょう。

祝迫: 日本でも東京などの大都市の中心部であれば、世界的に見てもそんなに酷い状況ではないと思います。もちろんニューヨークやロンドンではないので、全部英語とはいきませんが、かなりの程度英語だけで通じるようになってきてはいる。ただ、単に外国人としてあまり日本語を話さないで暮らす分には問題ないけれど、大学や企業で重要な役割を果たすことを期待されている人にとっても十分な環境レベルかという点、また違うわけです。

スーパーで買物をする、駅員とコミュニケーションをとる、という程度であればたいした問題ではないが、家族で住む家を買う、借りるといった複雑なこととなると、相当大変です。アメリカの大学では外国人を専門に、生活をサポートしてくれるスタッフがあります。子どもに関しても同様にアドバイスやサービスをしてくれる専門スタッフがいる。

ところが日本はそれが全くないわけで、それは大学に限らず、企業に関しても同じようなことが言えるわけです。つまり、日常会話より上のレベルの英語ができるようにならないといけないと思います。単純に英語をみんなしゃべれたらいいよねという話だけなら、実は日本の、特に都会にいる若者というのは世界的に見ても、むしろ結構できるほうだと思うのです。

アメリカに行って、みんな英語をしゃべっているから国際化しているかという点、ネイティブの人たちはアメリカ以外の国に全然興味のない人たちばかりですから、そういう意味でいうと、日本の若者たちのほうがよっぽど国際化していると思います。例えば韓国などと比べても、そういう若者グループの裾野が広いという意味では、より国際化しているのではないかと思います。ですが、それとは別の次元で、もう少し複雑な仕事や生活関連のことを全部英語でできるようにならないといけないということが重要なのではないかと思います。

デジタル化と規制改革

豊田:話は変わって、デジタル化については推進するための規制緩和が足りないという話がありますが、とりわけデジタル化と規制緩和という観点から海外の人が、日本経済を見たときに、日本はどう見えると考えるとよろしいでしょうか。まず吉野先生からお願いいたします。

吉野:外国人が行政手続きを行うとき、英語ではほとんどできない。外国人はわざわざ日本語を流暢に訳せる弁護士を雇わないと行政手続きが行えないことになります。様式もデジタル化されてなくて、役所に行き、紙をもらって、それに書いて、対面で説明しなければならない。

ですから、まずペーパーレスで、デジタル技術が使えるか、しかもそれが英語で同じように登録できて、すぐに対応できるかということです。そうするために、日本の公務員制度のしくみをどうやって変えていくかということにまでいくような気がします。デジタル化はいいのですが、ペーパーレスになって、英語で行政面で対応できるように、行政の現場の人たちにも英語能力を高めてもらう必要があると思います。そうなれば、外国人にとって日本は、非常にビジネスがし易い社会であるということになると思います。

特に金融業は、最たるものです。東京がアジアの競争的な金融マーケットになるといっても、さまざまな手続きを日本語で行わなければならないければ、強い金融機関は、シンガポールに行ってしまうと思います。

宮本:日本の役所は、いまだに紙とファックスの世界にいるのではないのでしょうか。コロナ禍の初期、東京都がコロナ感染者を数えるに当たり、保健所から1枚1枚送られたファックスをカウントしてデータ入力するので時間がかかるという話がありましたが、まだそんなことをやっているのかと思いました。そもそも、それに対して疑問を持つ人が現場にいないということのも大問題です。機材不足もちろんあると思いますが、それ以上に、デジタルを使いこなせる人がいないということですね。

政府の組織全体を変えない限りデジタル化は進みません。吉野先生が公務員制度を変えないとデジタル化は進まないとおっしゃったことに同感です。

祝迫:役所は、組織の下に行くほど、例えばファイルをメールで送る場合にも、それほど重要性のない情報でも、とりあえず機械的にセキュリティをかけて保護をしてしまう部分がある。その結果、情報がスムーズに流れなくなる。それは日本の役所だけでなく企業も同じだと思うのですが、そういうところから、かなり思い切って直していかなければいけないだろうなと思います。

豊田:欧米だと、過剰なセキュリティ保護はないわけですか。

祝迫:そのところは、確かに、日本だけの問題ではないと思います。

ただ、日本は組織のあり方として、非常にヒエラルキーが堅固で、上がいったん決めたら、下の人間は上の了解がないと何も変更できないので、セキュリティ保護がより硬直的になっていると思います。

公務員制度改革

豊田: 今回の提言において、一つ、共通して全員から指摘されているのが、公務員制度改革の話です。具体的にどうしたらいいか、吉野先生から敷衍^{ふえん}していただくとありがたいです。

吉野: まず、縦割り行政では、自分の省庁を守ろうという意識が強くなります。日本の行政官は、日本全体の政府のために働くべきです。そこで公務員採用時、一括採用、あるいは2、3のグループで採用し、その中を横断的に異動する形にする。各省庁を守るために存在するのではないという点を徹底して教育することが重要だと思います。

次に、国会対応にあまりにも時間をとりすぎです。あらかじめ想定問答を公務員に作らせるのは、時間と労力の無駄だと思います。国会の現場で緊張感をもちながら、都度対応する。国会の場でも、学者による学会と同じように、想定問答なしで、その場で議論しあうことこそが、本当の意味での議論になると思います。従って、国会答弁は原則大臣とし、質問通告は原則1週間前とすべきだと考えます。

豊田: 若い公務員に縦割り問題についてどう思うかと聞くと、「省庁の垣根を壊してもらって構わないですよ」と割り切った返事をします。制度を作る人の頭が若い人の意識に追いついていない感じがあります。ここにズレがあると、それでやる気を失うような気がします。

宮本: 日本は、官僚が優秀だからこそ国がうまく回っているというのは、厳然たる事実です。

国会対応などのために長時間働かないといけない上に、残業代も十分に出ない中で、日本を支えている。他方、最近では若い官僚のなり手が徐々に少なくなってきており、さらにはせっかく採用されても離職する人が増えている。これはやはり変えていかなければいけない。官僚の仕事の魅力を上げる仕組みが、まさに今、求められているのではないかと思います。

祝迫: 世間一般の官僚批判に関して、少々気になっていることがあります。最近、政府統計の問題で複数の役所でやるべきことを、長年に渡ってきちんとやっていなかったというスキャンダルがありました。そうすると必ず、そんな役人に給料はやらなくてよい、もっと人数を減らせという話になるわけですが、こと統計データの作成に関して言うと、むしろ人手が全然足りていないからこそ問題が起こったのです。中央官庁の役人の数の対GDP比を見ると、日本の国家公務員はきわめて少ない。だから役人を減らせというのは間違っていて、必要な仕事についてはもっと増やさなければいけないという状況が、実際にはかなりあります。

特に経済関係の政府統計は、役所に出向している民間人がデータを作っている。統計データ

作成に携わる人をプロフェッショナルとして認め、見合うだけの対価を払い、人数も手当てしないと、正確なデータは出てこないのです。

財政維持の可能性が問題だから政府支出を削減しようという話は、本質的には社会保障費をどうするかであって、統計データを作る人を多少増やそうが減らそうが、財政赤字の全体像はあまり変わらないということです。

豊田:すでに話がありましたが、若い官僚の離職率が高まっており、官僚の質の向上と同時に職場環境の改善が必要とされているとしばしば報道されています。この点について、もう少し解説していただけますでしょうか。

吉野:官僚機構に優秀な人材が集まるように、年功序列ではなく、能力に応じた給与体系を構築し、能力の高い官僚には、民間に劣らない給与が支払われる必要があると思います。例えば、総合職は給与を一部上場上位 100 社平均並みに、年金も世界の主要国並みにする、といったように。

また、官僚機構に入ってから研修・留学制度を充実させ、オンライン教育制度を確立していくことも必要です。新型コロナウイルス感染症拡大の後リモート会議も増えており、官僚の教育制度も、時間の余裕がある時に聞ける教育制度、さらには、海外のトップによる講演を聞くなどの人材育成を進めることにより、日本企業の海外展開を側面からサポートするシステムを確立することも必要としています。

労働市場の流動化

豊田:政府部門も、大学や企業と同じように年功序列を廃止して、生産性に見合った給与体系に変えていくぐらいにしてもいいと考えています。重要なのは年功序列ではなくて能力主義であり、加えてその結果、労働市場の流動化が生じるのだと思うのです。

宮本先生は労働市場の流動化という観点はどのようにお考えでしょうか。痛みもあるということも考慮して、それでもやるべきだとお考えになっているのでしょうか。

宮本:私は徹底的に労働市場の流動化を進めるべきだと思っています。

労働市場を流動化させると言うと、雇用が不安定になり、労働者にとって良くないという懸念の声が必ず出ます。しかし、私はむしろ逆だと思っています。労働市場が流動的になると、労働者が自分のライフスタイルやプライベートなどに応じた働き方が可能になるので、雇用機会はむしろ増えるはずなのです。最適なキャリアを実現する上でも、労働者が多くの雇用機会に接することができるような流動的な労働市場が望ましいと私は考えています。

流動的というと、単に労働者の移動が活発だというイメージがあるかと思いますが、それだけではありません。労働者が移動したいときに移動する自由が十分にあるというのが流動性が高い労働市場ですから、労働市場が流動化したからといって決して終身雇用がだめだと言って

いるわけではないのです。もちろんそういったライフスタイルを選びたい労働者もいて、かつそれが可能ならばそうしても良い。労働市場の流動化をすることは、労働者にとって非常にプラスになるのではないかと思います。

また、日本では終身雇用や年功序列賃金といった日本的雇用慣行というのが一般的ですが、これは昔からあったわけではありません。労働経済学の分野では、日本的雇用慣行が成立、普及、定着したのは戦後の高度成長期だと言われています。

なぜそんなことができたのかということ、2つ条件があって、まずは経済が持続的かつ高い成長をしていたため常に労働需要があったということ、そして当時は人口構造が若かったのも、それに見合う労働供給があったということです。経済が成長し、労働需要が増える中、企業は解雇など考えず採用することだけを一生懸命考えていた。だから終身雇用というシステムができあがったわけです。また、経済がずっと右肩上がりをしていきますから、給料も年々上がっていく。長年勤めている人の給料は上がる一方、という形で年功序列型の賃金体系ができたのです。

ポイントは、日本的雇用慣行は、高度成長と若い人口構造の両方があったからこそ成立したということです。しかし、その前提条件は、残念ながら現在の日本にはありません。経済成長は低迷しており、高齢化も進んでいます。かつての前提条件が変わってしまったので、この雇用慣行の維持が難しいのです。だから、あらゆる人に雇用機会を与える労働市場の流動化が望ましくなってくるのです。

マクロレベルで見ても、労働市場の流動化を進めることは重要です。それによって生産性が高まり、適材適所が実現されるということは、さまざまな研究から判明しています。日本の労働市場は硬直的で、流動化させようとなると短期的には困る人もいるとは思いますが、中長期的に見るとメリットのほうが多いのではないかと思います。

パーソル総合研究所が最近「現在の職場に満足していますか」「現在の職場で継続して働きたいですか」というアンケート調査をアジア地域で行ったところ、日本は現在の職場で働きたいと思っている人が52%で、調査対象国のうち最低だったとのこと。日本の労働者の多くは、今の職場にずっといたいと願っているわけではないのです。

では「実際に転職するのか」というと、転職する人はそのうちの4分の1程度らしいのです。つまり、今の職場には満足していないが、転職できないからとどまざるを得ないという状況の人が多くいるということがデータから明らかになっています。なぜかという労働市場が硬直的だからです。だから、これを流動化させることによって人々にいろいろなチャンスを与えてくれることになると思うので、私は労働市場は流動化すべきだと考えています。

地方大学の在り方

豊田: 祝迫先生に伺いたいのですが、地方創生、産官学の協力、この両方にとって重要なのは地方政府であり、地方大学でもあるのかなと思います。地方が発展することによって日本全体が発展するような仕組みができないかと思うのですが、そのための地方大学の役割、地方政府

の役割についてはどのようにお考えでしょうか。

祝迫: 地方大学は、地方社会の中でどういう役割を求められているかを考えなければいけません。例えば、地方固有の状況を踏まえたコンサルティングなど、自分の周辺にもっと貢献できるような大学作りは重要だと思います。

地方政府に関して言うと、選択と集中をする必要があると思います。県より下のレベルでは地方自治体を統合して、提供するサービスの選択・集中をしないと財政的に地方政府が疲弊してしまい、結果として国家全体の財政を疲弊させることにつながってしまいます。地方政府の選択と集中は、国主導でやっていかざるを得ない域に入ってきているのではないのでしょうか。

財政赤字が GDP の 2 倍を超えているという議論について

豊田: ウクライナ危機、気候変動、さまざまな問題において、財政赤字について警鐘を鳴らし続ける人がいれば、現代貨幣理論 (MMT; Modern Monetary Theory) のような容認論を唱える人もいますが、この研究会ではどういう方向性を出されたとお考えでしょうか。

吉野: アメリカで一時 MMT 理論 (Modern Monetary Theory 理論) といって、中央銀行が財政赤字を負担してマネーサプライを増やすことによって大丈夫だという議論が出てきました。しかし、結局、欧米では MMT 理論は全く間違っているとされ、各国政府は金融引締めに入りました。

財政赤字の最大の問題点は、社会保障費が伸びていて、それが大きな足かせになっていることです。これに対して今回の提言の中では、年功序列をやめて、なるべく長く働いていただいて社会に貢献できるようにする、労働市場を流動化することにより、社会保障費を極端に減らすことが必要と言っております。高齢者になるべく長く働いてもらえれば、社会保障費に依存する方々が減ってきて、そうすると財政赤字の国債の供給量が減ってくると思うのです。

一方、税収も増やさなくてはなりません。これには環境税が一つの効果的な方法だと思います。

全世界的に環境問題はホットな政策課題です。来年 (2023 年) 日本が主要 7 개국 (G7) の開催国となりますので、そこで全世界的に同じ税率で炭素税や環境税を決めていこうと提起するのは、良いアイデアです。

今、途上国もアメリカも財政赤字なので、新たな税源を持ちたいわけです。ただし、鉄鋼や自動車産業など、非常に多くの CO₂ を排出する一部の産業の負担を軽減するため、ネットの CO₂ 排出量を適用するのがいいでしょう。例えば樹林へのグリーン投資なり、太陽光や洋上発電への投資をすれば、その分は炭素排出量の削減として差し引き、ネットの CO₂ 排出に対して税を課す。しかもこれを全世界的に、同じ税率を課すれば環境税は相当な額になると思います。このようにすれば日本の財政赤字に貢献できて、消費税をそこまで上げずに済むのではないかと考えます。

おわりに 一提言をどうやって実現するか

豊田: 日本政府の提言とは違う視点で今回の報告書をまとめていただいたわけですが、ではどうやってそれを実現するのかというと、難しい問題です。実現方法について、それぞれ一言ずついただければありがたいです。祝迫先生からお願いします。

祝迫: 特効薬はないと思います。日本だけが問題を抱えているわけではありません。日本は確かに停滞したけれども、相対的に不平等はさほど広がらずに済んでいます。競争促進で成長を高めようとするのだったらある程度、不平等は受け入れざるを得ないということは、改めて言っておきたいと思います。

ただ、不平等の拡大ということと、社会的セーフティーネットの提供とはまた別だと思うのです。結果として金持ちとそんなに金持ちでない人が存在するのは仕方がないが、それと社会的弱者を置いてきぼりにするような社会は全く別の話です。社会的セーフティーネットは確保しつつ、競争をもっと促進させる。これが第1点です。

もう1点付け加えると、最終的に日本政府が救わなければいけないのは日本国民、すなわち個人、家計であるべきであって、企業ではないということです。職を失ったとしても、新たな仕事に容易に就けるように社会を整備しようというように、個人に集中して考えるべきだと思います。ゾンビ企業を救うことをやめて、しかし個人に関しては、最低限のセーフティーネットは必ず用意しておくことが重要なのだと思います。

宮本: 大事なことは、着地点がしっかり認識されるということかだと思います。どういった社会を目指したいのかについて、国民的な理解が重要だと思うのです。

安倍政権のときはアベノミクスではデフレから脱却するというゴールがあった。菅政権は、これからはデジタル化と気候変動対策だという大きな目標を掲げた。そこで、今、日本はどういう方向に行きたいのかを真剣に考え、ゴールを見つけ出すのが重要なのではないのでしょうか。

私は個人的に、30年間、経済がずっと凋落してきてしまったので、その状況を反転させることが必要なのではないかと思います。なぜ凋落したのか、本研究会の提言にあるように、原因が分かっているわけですから、そこを改善するということだと思います。

先ほど祝迫先生がおっしゃられたように、日本は確かに経済成長はしなかった代わりに、格差も広がっていません。実際に、アメリカなどに比べたら、ジニ係数を見ても日本はこの20~30年間増えていません。では、このままでいいのか、また、どういった社会を作りたいのかという点を国民が理解することがまず重要なのではないかという気がします。

アメリカなどで資本主義がゆきすぎたため格差が広がり、これを是正するために、自由競争を抑制しようという話になっているかと思うのですが、日本はそこまで格差は広がっておらず、アメリカのような状況までいっていないのではないか。そもそも日本では、競争メカニズムが働いていないので、日本政府は、自由競争より所得分配の平等を尊重する「新しい資本主

義」を目指していますが、日本の場合は、自由競争による経済効率の実現という資本主義本来の持つメリットが、生かされているかどうかをもっと、政府は、検証すべきなのではないか。政府が、マーケットメカニズムを十分機能させる政策をとることによって、日本経済はまだまだ成長できるのではないかと個人的には思います。

吉野:私はこの10年、20年、日本が低迷していた大きな要因の一つは高齢化だと思います。高齢者も含めて生産性に応じた給与体系にすることによって、日本の生産性も上がってくると思うのです。今までは生産性に応じていない形で、年功序列で給料が支払われていました。そこを改善することで企業ごとに生産性で競争できるようになってくるのではないかと。高齢化も生産性に応じた給料制度になれば、高齢者を雇うためにどういう革新的な技術（イノベーション）が必要なのかを考えれば、更なる産業が生まれる可能性があると思います。

日本は不平等が少なかったし、痛みはあったが、それが政府によるさまざまな政策により、ある程度解消されていました。逆に言うと、財政赤字が拡大したということです。つまり、セーフティーネットによって格差を是正してきたことは良かったのですが、財政赤字残高の膨張を招いたのです。ただし、これからは財政赤字を拡大させるような、いわゆるゾンビ企業を維持するような政策はできないわけです。その代わりに、全ての人、企業に機会の平等をデジタル化によって与えてあげる必要があります。

例えば教育をもっとデジタル化し、子どもたちもスマホを見ながら、各科目のトップの先生の授業を、北海道であろうが、沖縄であろうが、東京であろうが、みんな同じように聴けることになれば、それが機会の平等になると思います。大学に関しても、地方の大学でもいい先生はおられるでしょうが、祝迫先生や宮本先生など、トップの先生方の授業を聴ければ、地方の大学の学生だっていいはずで。それがリモート教育でできるようになってきているので、こうしたリモート教育がさらに人的資本の価値を拡大していくと思います。

最後に、痛みをなるべく伴わないようにして生産性に応じた給与体系にしていくことが、機会の平等につながるのではないかと思います。しかし、どうしても社会から取り残されてしまう人々に対して、最終的に財政から手を伸ばす社会が、私は一番良いように思います。

豊田:本日は、建設的、かつ刺激的な話をありがとうございました。

(了)