

エグゼクティブ・サマリー

1章 人口オーナスの進展と労働力問題

小峰 隆夫

本稿では人口問題との関連で、日本のこれからの労働力問題を考察している。これからの日本の経済社会を長期的に展望した時、人口変化の影響が重要である。「人口減少」「高齢化」「少子化」などの人口変化がもたらす影響を一言で表すとすれば「人口オーナス」だと言える。「人口オーナス」というのは、人口全体に占める働く人の割合が低下する現象を表す言葉であり、「人口ボーナス」に対する概念として出てきたものである。

日本の従属人口指数は今後継続的に上昇していく。日本は、今後長く続く人口オーナス時代の入り口に入ったばかりのところに位置している。日本の人口オーナスのレベルは国際的に見ても非常に高い。2010年の時点では、日本の従属人口指数は第7位だが、2050年には世界一になる。日本は世界の中で最も人口オーナスの重荷を強く受ける国であり、ゆえに、世界で最も人口オーナス問題について真剣に考え、それによってもたらされる問題に最大限力を注ぐべきである。

人口オーナスの時代には、経済社会的に次のような難しい問題が生じてくる。第1は、成長力の低下である。人口オーナスの時代には、人口全体に占める労働力人口の比率が低下するので、労働力不足になりやすく、労働力不足が成長を制約する。また、人口に占める勤労者の割合が低下し、引退者の割合が上昇すると、貯蓄を増やす主体よりも貯蓄を取り崩す主体の方が多くなるので、経済全体の貯蓄率が低下し、投資が制約される。

第2は、社会保障制度を維持していくことが難しくなる。特に、人口ボーナスの時代に賦課方式の年金、医療制度を作ってしまうと、深刻な問題が発生する。人口全体に占める勤労者の割合が低下し、引退世代の割合が上昇するので、保険金を払う主体よりも、支払いを受ける主体の方が増えるからである。

第3は、社会的意思決定という観点からも問題が現れる。人口構造の変化は、投票者構成の変化を通じて、政治的意思決定に影響してくる。人口オーナス時代には、投票者全体に占める高齢者の比率が高まる。すると、高齢者、引退世代の投票者に支持されるような政策を掲げた候補者が当選しやすくなる。

経済の最終目標は、国民の福祉の向上であり、我々は「豊かさの競争」を行っているのだとすると、人口オーナスは、他の条件を一定とすれば豊かさを損なうことになる。その人口オーナスの度合いが日本は世界で最も大きいのだから、日本は人口オーナスを放置していると、豊かさの競争には勝てないということになる。

人口オーナスに伴うこうした労働力不足に対応していくには、基本的には次のような方法が考えられる。第1は、高齢者や女性の労働参加率を高めることである。第2は、労働生産性を高めること。これは、いわば「成長戦略そのもの」である。第3は、外国人の力を借りること。これについては日本ではかなり強い社会的な抵抗があるのだが、人口オーナスの大きさを考えると、「そんなことを言っている余裕はない」と言える。第4は、企業が生産拠点を海外に移すことである。

資本不足については、二つの対応が考えられる。一つは財政の健全化だ。これから貯蓄が不足気味になるのだとすれば、その貴重な貯蓄を財政赤字のファイナンスに使ってしまうのは大問題だ。長期的な観点から財政の健全化を図り、貯蓄を財政から開放する必要がある。もう一つは、海外からの投資を促進することだ。アメリカが低貯蓄率でも高水準の国内投資を実現できたのは、海外からの資本流入があったからである。いずれは日本もこうした資本流入に頼らざるを得ない国になっていく。国内に活発な投資環境を作り出し、国境を越えた資本が継続的に流入してくるようにしなければならない。

更に、効率的な市場の枠組みを整備し、技術開発を促進することによって全要素生産性を高めていくことも必要だ。

人口オーナス下での雇用問題について求められる政策の基本方向としては、以下の点が挙げられる。

(1) 人口オーナスの対応で世界のモデルに

日本は今後、世界の中で人口オーナスという面での超先進国となっていく。「人口の雁行形態」の先頭に立つ日本が、人口オーナスというチャレンジに応じて経済社会の活力を維持することができれば、それが21世紀における新たな成長モデルとなるだろう。

(2) 少子化対策

人口オーナス問題への対応の基本は、出生率を引き上げることによって「人口オーナス」そのものをなくしていくことである。これには、若年層の雇用機会の増進と人的能力の向上、そして、第2子以降に傾斜をつけた給付方式などが有効な政策手段となる。

(3) 外国人労働力の積極的活用

外国人の力を取り入れていくことは有効な人口オーナス対策となる。特に、生産性の上昇に大きく寄与する高度な人材、今後不足が確実視されている医療・介護分野での人材の受け入れは不可避である。

(4) ワーク・ライフ・バランスの改善

女性の就業と子育てが両立できる環境を整備することを通じて、女性の就業率を上げていく必要がある。男性も含めた育児休業制度の活用、育児休業中の所得保障などの対策が考えられるが、正社員の身分を保持したままで、一定の期間短時間勤務を選択できるようにすることが最も効果的という指摘もある。

(5) 雇用をめぐる制度・慣行の見直し

従来型の長期雇用、年功重視型賃金、新卒採用者中心の人材育成などの慣行は、女性・高齢者の就業を妨げ、若者の世代間格差を生じさせている。成長戦略という観点からも、人口オーナスへの対応という観点からも、日本の労働市場をより弾力的なものにしていく必要がある。

(6) 改めて有効な成長戦略の実行を

日本経済の持てる力を最大限に発揮して、潜在成長力を高めていくことは、生産性の上昇を通じて人口オーナスの負の力を打ち消すことになる。資源配分の効率化、自由貿易体制の推進などを通じた成長戦略の実行が改めて求められる。

2章 若年者の雇用環境を改善するために何が必要か

太田 聡一

現在、多くの若年者が新卒段階で働く場を見つけるのに困難を感じたり、正社員をあきらめてフリーターとして就職せざるを得なかったりする状況が生じている。若年期は、仕事を覚えるのに最も適した時期であり、そうした時期に十分な教育・訓練の機会が与えられない若年者が多数を占めると、本人の将来のみならず、一国の競争力に大きなマイナスの影響をもたらすことが懸念される。

もちろん、こうした問題に対処するために、政府も以前に比べて若年雇用対策に力を入れるようになってきている。例えば、若者のためのワンストップサービスセンター（ジョブカフェ）が各都道府県に設置され、そこできめ細かい就業支援がなされるようになった。また、NPOの力を得つつ、ニートへの自立支援の体制も整備されている。さらに、若年者の持つスキルを明示化し、就職活動に役立てるためのジョブ・カード制度も進められつつある。その意味で、このところの若年雇用対策の充実ぶりは目を見張るものがある。

ただ、細かい施策のメニューがかなり取り揃えられている半面、今後のグランドデザインについてはやや見えにくくなっているような印象がある。そこで、この報告においては、実際に行われている具体的な政策の細部よりもむしろ、これから留意していく必要がある論点を提示したい。

若年雇用対策として必要な政策としては、（１）企業の若年求人を増やす政策、（２）若年者の就職力を向上させる政策、（３）就職市場の機能を強化するための政策、の３つの柱が挙げられる。

具体的には次のようになる。まず若年を正社員として採用することは、企業にとって長期的な「投資」であることに留意して、その投資環境の整備に努めるべきである。投資環境が改善すれば、若年正社員への求人は増加する。そのためには、企業が自社の存続について見通しが立ちやすいようにする必要がある。法人税減税や規制改革の推進などは、そのための一助となろう。また雇用システムや雇用法制については、若年雇用を抑制しないような対策と、正規と非正規の二極化を改善する施策が必要である。

若年者本人の就職力を高める政策としては、（１）若年者へのキャリア教育を通じて「就職意識」を高めてマッチングの向上を目指すものと、（２）若年者の教育・訓練を通じて若年者を企業にとってより魅力的な人材にするという２つの政策が考えられる。キャリア教育は、大学（あるいは高校）入学後のできるだけ早い段階で取り組まれるべきである。教

室での講義形式によって、働くことの意味や自分の進路を考えさせるだけでなく、個別面談の開催、実社会で働いているOB・OGとの接触、インターンシップの実施は、就職力の向上に効果的であろう。キャリア教育にとどまらず、学校で教える内容も重要である。基礎力向上を図ったうえで、産業界のニーズを反映した専門性を養うことが求められている。

最後に、就職市場の機能強化については、(1)大学の就職支援機能の強化、(2)就職関連情報の透明化、(3)地域間マッチング機能の強化、という3つの視点から述べてみたい。まず、大学の就職支援は、各学部の就職担当部局あるいはキャリアセンター等が行っていることが多いが、扱っている求人案件の数やそれぞれの企業についての情報量は必ずしも十分ではないと考えられる。そこで、大学と職業紹介の専門機関との連携を深めることで、大学のもつ就職支援機能の強化を図ることが可能と思われる。就職関連情報の透明化は、若年者が就職する前にイメージしている仕事内容や職場の雰囲気と、就職してから直面する現実との間のギャップを縮小させ、入社前情報不足によるミスマッチを抑制する方向に作用するであろう。若年就労支援のひとつのあり方として、広域マッチングによる就職先の確保も重要であろう。企業による地域を越えた求人活動や、就職希望者による広域的な職探し活動への情報面・費用面の援助が、地方における若年者の失業を抑制することにつながるだろう。

3章 貿易投資の自由化と日本の競争力確保

阿部 一知

本稿では、主として、貿易（輸出、輸入）自由化と対外直接投資の活用（対外進出）について検討する。貿易自由化の効果として、まず、経済成長の促進がある。研究例では、貿易（輸入）自由化により、マクロ的技術進歩を促進する効果、国内投資を促進する効果、などが挙げられている。特に日本の場合は、生産性向上を狙うためには、農林水産業、食料、サービス（金融、通信、運輸などのサービス貿易分野）の自由化と規制緩和とを組み合わせ、財・サービスの輸入自由化が効果的であろう。これらの分野であれば、規制緩和と組み合わせ、国内新規投資や直接投資の流入の促進と生産性向上が期待できる。

貿易自由化の効果は、静学的利益・動学的利益として整理されることもある。古典派の議論にあるように、輸入自由化は国民の経済厚生を静学的に改善させる。また、輸入自由化の価格低下効果によって、輸出産業の競争力の改善が見込まれる。関税等による輸入制限措置は、輸出に対するペナルティなのである。こうした純粋な静学的効果に加え、規模の利益・立地効果などの動学的効果（利益）を期待する考え方もある。

本調査の競争力の強化というコンテキストと照合すると、輸入の自由化による輸出産業への支援が基本となる。たとえば、農林水産業や食料産業の輸入自由化が進み、価格低下があれば、（相対価格としての）消費者物価が安定し、それによる賃金安定が期待できる。ただし、この効果は、他の産業部門に大きく発生するものであるため、利益が目に見えにくく、政策当事者には十分な説明が必要である。また、日本が比較優位にある産業（現在は、高度な技術集約的製造業）について、外国の貿易制限が低減された場合に、国内輸出産業の集積や新規投資が進めば、競争力の改善が期待できることとなる。貿易自由化に加え、対外投資の有効活用も、日本の所得確保という点では重要である。

日本の産業・企業が直面しているマクロ的経済環境についてみていくと、日本の実質実効レートは、比較的安定して推移してきた。これは、日本の貿易財産業は、貿易相手国と比較して、生産性の向上に相当に長期的に努力してきたということが言える。日本の国際収支をやや長期的にみても、貿易収支は黒字、経常収支も黒字、資本収支は赤字という姿となる。日本は、典型的な輸出主導の経済成長を遂げてきたとあってよい。国際収支の傾向として、まず、グロスの輸出入のレベルは、輸出入合計で24%に達していない。ところが、OECD 諸国では、この指標が日本よりも低いのはアメリカだけである。つまり、日本は貿易、経常収支は大きめの黒字を続けているが、貿易額自体は小さい国である。輸入

の比率が低いのは、関税ばかりでなく、非関税障壁が原因している可能性がある。次に、最近の傾向として、所得収支黒字の拡大がある。貯蓄率の低下がある中で、競争力強化による輸出の増加（とそれに伴う雇用増）が政策目的であれば、それを達成するためには、同時に輸入増を達成することが必要となる。輸入市場を閉鎖したままで、輸出の増加を達成しようとしても、持続的には達成できないということになる。

貿易自由化政策の中で、輸出相手国の関税低減の実現は、当事者の抵抗感がなく、実施が比較的容易であるため好まれるが、現実には貿易投資政策には相手国があることから、交渉上簡単には実現しない。これと比較して、輸入の自由化は、利点とともに打撃が同時に（あるいは先行して）発生する。このため、政治的な説得が不可欠な場合が多い。市場とデカップリングした直接所得補償措置を積極的に検討する必要がある。

以上の検討を踏まえ、以下のような政策提言を行う。

貿易自由化関係

- 現在進めている自由貿易協定（経済連携協定（EPA）、環太平洋経済連携協定（TPP）を含む）を進め、なるべく非関税品目、関税低減品目を広げる。加えて、関税以外の分野の自由化を実効ある形で進める。
- 既存の EPA を見直し、自由化範囲の拡大等を行う。
- EPA を活用して、実質的な貿易費用と非関税障壁を低減する。
- 協定の交渉において障害となる被保護部門が存在する場合は、積極的な所得補償を検討する。
- 政策当局は、貿易自由化の経済効果や政策的帰結について、詳細に説明して理解を得る。

投資自由化（企業の対外展開）関係

- 現在進めている二国間（地域的）投資協定を進める。その際は、保護の水準や自由化の範囲などをできる限り広げる。
- 別途、日本の地域経済空洞化をもたらすような不均衡な政策的状況が存在した場合は、それを除去、是正するように努める。

4章 低迷する日本への対内直接投資拡大に向けて

浦田 秀次郎

日本への対内直接投資は他の先進国や中国への対内直接投資と比べると、低水準にある。実際、対内直接投資ストックで見ると 2010 年時点で世界に占める日本の割合は 1.13% であり、GDP における値である 8.64% と比べて、極めて低い水準にあることが分かる。日本における対内直接投資ストック・GDP 比率は 3.9% であり、主要国の中で最も低い値になっている。同比率は英国では 48.4% と日本の 10 倍以上の水準である。米国やドイツといった主要先進諸国では日本の 5~6 倍の水準である。中国、インド、韓国と比べても日本の比率は 3 分の 1 程度とかなり低い。

直接投資を受け入れることで、設備投資、生産、雇用、輸出などの拡大を通して、経済成長が促進される。直接投資受入れのメリットは、これらの量的拡大だけではなく、優れた技術や経営ノウハウの移転による生産性の向上といった形での質的向上もある。中長期的にみれば、後者のメリットは経済成長を実現するにあたって極めて重要になってくる。実際に、対内直接投資により日本に設立された子会社である外資系企業は日本経済に対して成長促進や効率向上など好ましい影響を与えていることも分かった。この観察結果は、日本経済の成長実現にあたって、対内直接投資の促進が有効な手段であることを示している。

では、日本への対内直接投資を阻害している要因は何なのであろうか。経済産業省の行った外資系企業の意識調査において、外資系企業が日本の立地環境に関して指摘した問題点として、もっとも多かったのが、ビジネスコストの高さである。次いで、市場の閉鎖性・特殊性、製品・サービスの要求水準の高さ、人材確保の難しさ、規制・許認可の厳しさ、行政手続きの複雑さ、不十分な優遇措置・インセンティブ、情報・支援サービス不足、と続く。これらの阻害要因の中には、製品・サービスに対する高い要求水準のように外資系企業にとっては障害であっても修正することの正当性がないものや、高いビジネスコストのように修正が困難なものがある。それらを除いて、日本政府による対応が可能なものについて、いくつかの具体的な施策を提案してみたい。

第一の提案は、日本政府（首相）は対内直接投資の増大が日本経済の将来にとって重要であるということを国民に説得的に説明するとともに、海外に向けて外資系企業の進出を歓迎することを表明すべきである。2003 年に小泉首相（当時）により対日投資促進プログラムの一環として行われた海外での誘致呼びかけが対日直接投資の拡大につながったとい

う評価がある。国のリーダーによるメッセージは強い効果を持つ。

第二の提案は対内直接投資に対する規制の緩和である。国家安全保障や国民の安全などに悪影響を与えるような対内直接投資を制限することの正当性には疑念の余地はないが、国家安全保障の定義が拡大解釈される傾向にあるという見方がある。このような国家安全保障の拡大解釈を抑制するために、改めて国家安全保障の明確な定義を定めて、透明性と一貫性を堅持する形で、許可の審査を厳格に行わなければならない。そもそも、日本政府の対内直接投資規制に対する姿勢は進出前の段階で判断するものであり、進出後において問題が発生した場合に対処するというものではない。外資系企業による進出を促すには、事前審査を迅速に行い、進出後において行動を監視するという方法もある。個々の規制に関しては、外資系企業による M&A にかかる規制および税制面の対応に問題があると言われている。他の先進諸国における状況と比較し、M&A に友好的な投資環境を構築することが対内直接投資の拡大につながる。税制面に関しては、法人税率を他の先進諸国並みに引き下げるべきであろう。

第三の提案は、日本経済の将来を担うような経済活動を支援する制度を構築し、効果的に運用することである。具体的には、研究開発が産業や企業の競争力の向上には不可欠であり、特に日本のような少子高齢化が急速に進む経済においては、その重要性は極めて高い。そこで研究開発を推進するには、国内企業だけではなく外資系企業にとっても研究開発を実施しやすい環境を提供しなければならない。実際、研究開発に競争力のある国内企業が出現すれば、その企業との共同研究を狙った外資系企業も進出してくるであろう。研究開発環境が整備されれば、有能な人材が集まり、それらの人材を狙って企業も集まってくる。このように考えると、研究開発に必要な、ヒト、カネ、情報の流れをスムーズにするような仕組みの構築の重要性が明らかになる。これに関連して、海外からのヒトを引き付けるには、日本において優秀な人材が存在することが前提となることから、日本の人材育成は喫緊の課題である。

第四の提案は、これまでの外資誘致促進政策の効果を評価し、それらの経験から得られる教訓を活用し、今後の外資誘致政策の構築に役立てることである。これまで日本政府は数々の外資誘致政策を実施してきたが、それらの厳密な評価は行われていないようである。それらの評価なしには、望ましい政策を構築するのは難しい。また、諸外国における政策や制度およびその効果を検討することは有益であろう。

最後に、対内直接投資の誘致には、将来性があり活気に溢れた経済環境を作り出すことが最も重要である。そのような環境が整えられれば、直接投資が引き付けられ、その結果として経済成長が促進される。経済成長の実現は、さらなる投資を引き付ける。このよう

な好循環を形成し、機能させるためにも、上記政策を実施し、対内直接投資を拡大させなければならない。

5章 競争力維持・強化策としての規制・制度改革：重層的な戦略構築の必要性

中川 淳司

日本の経済力と競争力を維持し、強化するためには国内の規制・制度改革が不可欠である。そして、規制・制度改革を確実に推進するためには、日本が自発的に規制・制度の見直しを進めるだけでなく、規制・制度改革に関する主要国との二国間協議、経済連携協定（EPA）や環太平洋経済連携協定（TPP）などの二国間および地域的な自由貿易協定を通じた規制・制度改革、個別の規制分野における多国間のフォーラムを通じた国際的な規制・制度の調和と国際標準の獲得など、多様なレベルの規制・制度改革を重層的に活用して実行する必要がある。

市場の競争を促進し経済を活性化するために、適切なセーフティネットを設けつつ市場に対する政府の規制を緩和し、政府の市場介入の余地を縮小する規制・制度改革が有効であることについては、公共経済学においてコンセンサスが存在する。実際、日本をはじめとする世界の主要先進国は1980年代初頭以来、共通して広範囲な規制・制度改革に取り組んできた。

しかし、グローバル化が進んだ今日、規制・制度改革をめぐる国際環境は大きく変化している。各国が単独で自国の規制・制度改革を進める余地が縮小し、二国間や地域的あるいは多国間のフォーラムを重層的に活用して規制・制度を国際的に調和すること、そして、その際、自国に有利な規制・制度を国際標準として、そのグローバルな普及を図ることが決定的に重要となってきた。

今日、広範な規制分野で進む規制・制度の国際的調和と国際標準の確立の動きを主導しているのは米国と欧州である。米欧に比べると、日本は、経済力の点でも、規制・制度改革の発信力の点でも対外的影響力の点でも見劣りする。日本の目標は、規制・制度の国際的調和と国際標準確立の動きの主導権を握ることというよりは、こうした動きに乗り遅れないこと、追いつくことに置かれてきた。今日の世界で、日本が経済力と競争力を維持し、強化するためには、このような従来の構図から脱却し、日本が、米欧に伍してグローバルな規制の国際的調和と国際標準確立の動きにおいて主導権を発揮する必要がある。

具体的には、本報告書が取り扱った日本の競争力維持・強化のための政策課題の1つである貿易・投資の自由化と拡大のために必要な規制・制度改革を、①日本企業の海外展開支援、②国内企業の立地競争力の維持と強化、③海外企業の対内投資促進、の3つに分類

し、それぞれについて必要な規制・制度改革の内容を検討した。そして、それらの規制・制度改革推進のための重層的な戦略を提示したうえで、以下の3点を政策提言としてまとめた。

第1に、TPPを規制・制度改革のための重層的な戦略の中核に据えるべきである。規制・制度改革のフォーラムとしてのWTOが機能不全に陥っている現状で、国際的調和と国際標準化を念頭に置いた規制・制度改革の推進手段としては、二国間あるいは地域的なEPAが最も重要である。TPPは、アジア太平洋全域をカバーする広域FTA（自由貿易協定）を志向し、域内、域外を問わずすべての国に開かれており、そこに盛り込まれる内容が広範囲の規制・制度分野における高水準の国際的調和・国際標準化を志向している点で、他のEPAよりも格段に重要な規制・制度改革の推進手段である。TPPに盛り込まれた規制・制度改革の内容が将来のグローバル・スタンダードに発展する可能性を見据えて、積極的に交渉に参加し、日本の活性化につながる規制・制度改革をそこに盛り込んでゆくことが重要である。

第2に、それと同時に、WTOをはじめとする多国間のフォーラムを通じた規制・制度の国際的調和と国際標準化の動きで主導権を発揮してゆくことが肝要である。グローバル化が進む今日の世界では、規制・制度改革の多くは規制の国際的調和と国際標準化を通じて実現される。米欧が規制の国際的調和と国際標準化の動きを主導するという構図を変えることが、規制・制度改革の実現にとって死活的に重要である。そのために必要なのは、グローバル・スタンダードとして認められ、受け入れられる規制・制度改革の提案を積極的に発信してゆく能力（ソフト・パワー）である。第2次世界大戦の敗戦から再出発し、短期間のうちに高度経済成長を達成して経済大国になった日本の規制・制度体験は、多くの途上国にとって魅力的なモデルを提供する可能性がある。しかし、そのためには、日本の規制・制度体験、そして、日本の体験から多くを学んで経済成長を達成した東アジア諸国の規制・制度体験を深く考察し、理論化して、他の地域の国にも適用可能な規制・制度のモデルとして提示することが必要である。この点で、日本の社会学者が果たすべき役割は大きいだろう。

第3に、TPPをはじめとするEPAを通じた規制・制度改革、WTOをはじめとする多国間のフォーラムを通じた規制・制度の国際的調和と並んで、日本独自での規制・制度改革、米欧や中国などの主要国との協議を通じた規制・制度改革を同時に進め、重層的な規制・制度改革の戦略を構築し実行する必要がある。重層的な規制・制度改革戦略の各要素がカバーする分野は完全には重複しない。これらを組み合わせ、総合することによって、日本の競争力を維持し強化するための規制・制度改革が可能となる。

6章 国際標準を獲得できる研究開発力の構築を目指して

長岡 貞男

日本初の技術が国際標準になるためには、当該技術自体が優れたものであり、また世界的な市場での応用可能性があることが必要である。もちろん、国際的なデジュール標準機関等（ITU、ISO など）で日本の技術の提案力を高める、仲間を増やすことなども重要であるが、こうした機関の最近の標準化の動向は、民間標準で普及した標準を公的標準にする、あるいは複数の標準を公的な標準として認めてその後の選択は市場競争に委ねる方向となっており、世界市場で支持を得られる優れた技術の研究開発力が最も重要である。したがって日本産業が開発した技術が国際標準を獲得できるかどうかにおいて最もファンダメンタルな問題は、日本産業が国際競争力のある研究開発を行うことである。

研究開発の規模では日本は米国に次ぐ世界第二位であるが、いくつかの重要な課題がある。第一に、サイエンスの吸収能力である。米国の場合は、発明者のうち45%が博士号を持っているのに対して、日本は12~13%であり、これは最先端の科学を研究開発に反映していく上での差につながっている。

第二に研究開発を進めていくうえでのスタートアップの問題である。従業員100人以下の企業に発明者が属している割合が、米国では12%であるのに対して、日本では4.7%と小さい。博士レベルの研究経験がある発明者の割合の差、その結果としてのサイエンスの吸収能力の差は、研究開発のポートフォリオにも影響がある。

第三に、研究開発における国際的な研究資源の活用である。国際共同発明の割合は英国で27%、米独仏で10~20%であるのに対して、日本では2%を占めるに過ぎない。日本を除く4ヶ国において国際共同研究の比率は1980年代から90年代にかけていずれの国でも2~3倍に増加しており、90年代から2000年以降にかけても米国、ドイツ、フランス、イギリスでは4割ほど増加しているのに対して、日本ではほとんど増加がみられない。

第四に、輸出という側面から日本の研究開発の国際展開を見ると、日本企業には高度にグローバル志向である企業も存在するが、平均的には米国企業やドイツ企業と比較して国内販売の比率が高い。一般的に研究開発集約度が上昇すると輸出比率も上昇することが分かっており、このような関係は、研究開発集約度が高い産業では海外市場への展開がより重要であることを示している。研究開発の成果は知識であり、そのグローバル展開からの追加利益は大きく、グローバル展開への誘因が高いからである。日本の製造業の国際展開の水準が低いことは、日本の技術の「国際標準化」を含めて、日本のハイテクノロジー産

業の成長に大きな制約となる可能性がある。日本企業は、技術の新しい用途を見出し、技術を育てることを日本市場で巧みに行ってきた経験があるが、これをグローバルに展開することの重要性が高まっている。

今後、日本産業のサイエンスの吸収能力を高めて行くことが重要である。企業の基礎研究への支援等による企業のサイエンスの吸収能力の強化、産学連携の強化、技術スタートアップの強化などが重要な課題であろう。また、市場、知識、人材を世界に求めることも重要である。海外の研究開発の人材の多様な能力の活用、また海外市場での新しい用途を発見し、研究開発に取り込むことが非常に重要であり、これを担う人材育成が課題である。

7章 国際社会に通用する人材育成策：国家公務員のオープンリクルートメントによる院卒採用 —オーストラリアをケーススタディとして—

八田 達夫

現代日本の人材が、民間においても政府においても、海外との間で競争力を失いつつある一つの原因は、日本のエリート層が海外のエリート層と違って社会科学分野における大学院教育を欠いていることにある。日本のエリートの多くが大学院教育を受けていない理由の根源は、政府でも民間でも学卒者を採用し、大学院卒をあまり採用しないためである。事実、日本における人文系大学院卒業生数は、アメリカおよびオーストラリアと比較した場合、顕著に少数である。卒業生全体に占める人文系大学院生の割合が、米国およびオーストラリアでは4割前後であるのに対して、日本においては1割にも満たないという相違が見られる。

本稿では、国際社会に通用する人材育成をするために、官民を問わず文系で大学院教育を受けた人の数を増やすにはどうすれば良いかを考えた。日本では、公務員の採用に当たって、院卒が優遇されていない。このため日本では多くの優秀な人材が社会科学系の大学院に進学しない。これが民間企業も院卒者を積極的に採用しない原因になっていると考えられる。では、日本政府は、なぜ院卒を採用しないのだろうか。この問いに答えるために、本研究は、外国政府がなぜ、院卒を採用しているかを分析した。

そのケーススタディとして、公務員にポリティカル・アポインティ（政治任用制）が少ないなど、日本と共通点の多いオーストラリアに焦点を当てて、分析した。よく知られているように、アメリカの公務員は修士あるいは博士を優遇し、これらの学位を取ると、給料が引き上げられる。したがって学位を持った人々が多い。一方、オーストラリアでは、日本と同じように、学位取得による昇給はない。にもかかわらず、オーストラリアの公務員採用制度で、大学院の学位が重用視されるようになったのは、日本政府と違って全省庁で画一的な採用試験をせず、各省庁でポジションに応じた適任者を公募によって選ぶ制度—「オープンリクルートメント」—を採用しており、必要な場合にポジションに対する専門家を雇用できるためである。

日本と違って統一的な公務員試験がないオーストラリアでは、ポジションごとに各省庁の責任で公務員を公募で採用する。このため、大学院卒業生を当該省庁が欲しい場合には積極的に採用することができる。一方、すべての政府のポジションが公募で埋められるた

め、公務員の方にも、より良いポジションを得るために研修を受けようとする動機がある。このため、公務員は、学位を取り、また政府が与える大学院研修プログラムを積極的に活用して能力を高めている。すなわち、オーストラリアでは、弾力的な公務員採用があるために、各省庁は、適材適所を達成する目的のために院卒者が採用されてきた。

1980年代半ばまでは、エントリーレベルでは、すべての人が公務員試験を受け、人事院が管理するというキャリア制の採用制度であった。院卒者の採用が増加した決定的な鍵は、オープンリクルートメントである。この制度が採用されるに至った背景は、1980年代までの人事院による中央集権的な雇用制度への反発であった。1987年に各省庁の次官達が裁量の自由を求めて、改革を起こした。その際、シニアもジュニアも含めて、各省庁が直接採用することになった。また、それは、徹底したオープンな募集によって行われることになった。

公務員の採用方式には、日本のような「キャリア制採用」だけでなく、国際的にはオーストラリアのような「ポジション制採用」が広く行われている。OECDの報告によると、ポジション制採用を導入している国（オーストラリアやニュージーランド）はより分権的な人事活動を行っており、一方キャリア制採用を導入する国（フランス）は集権的なリクルーティングを行っている。オーストラリアで「オープンリクルートメント」と呼ぶ採用制度は、ポジション制における採用が公募によって行われ、開放度が高いという意味でポジション制採用の一形態である。公募による開放性を公務員採用のレベルごとに示したOECDの調査では、ほとんどの国が開放的であるが、フランスは非常に閉鎖的である。

端的に言うと、現在の日本の国家公務員制度が日本の人材の国際競争力の足かせになっている。これをどう改革すればよいのか。オーストラリアの公務員制度に学ぶならば、各省庁の空きポジションを各省庁独自の公募により採用するという改革が有効である。これによって初めて公務員は、特定の省庁の特定のポジションに雇われても、将来キャリアを他の部署に高めていく可能性ができる。オーストラリアも、1980年代までは、公務員試験で、省庁横断的に公務員を採用していた。それを、現在のオープンリクルートメントに変えたことは、日本でもこの公務員制度改革が不可能ではないことを示していると言えよう。

8章 日本の国際競争力再構築とグローバル人材育成：韓国・中国との競争の観点から

深川 由起子

近年、グローバル競争の中で日本企業の劣後が目立つようになり、韓国や中国との激しい競争に苛まれている。この原因は日本企業が経営面でも、技術面でも国境を越えて高速度で移動するグローバル競争に適応できなかったことに起因する。ここには企業の担い手であるグローバル人材の、量的・質的不足という問題もあるのではないだろうか。本稿では、韓国や中国との企業競争という観点に絞って日本のグローバル人材問題を論じる。

韓国企業は研究開発投資を収益性の高い分野に絞り込んでおり、彼らとの競争は技術力自体の競争というよりも、グローバル経営力の競争であった。韓国企業の躍進は自前にこだわらず、必要なヒト、カネ、モノ、技術を素早く組み合わせる経営システムを作り上げてきたことが大きい。韓国企業の人材活用は、欧米多国籍企業のように人的資源の国籍・性別にこだわらない多様性（Diversity）経営のレベルにあるのではなく、機能的にグローバル人材を登用する「混合型」で、韓国の実情に合わせたものに過ぎない。ただし、それでも一部の人は文字通りグローバルに求め、かつ活用しつつあり、自前主義の日本企業よりは人的資源国際化は量的進展を見た。

中国企業との競争は当面は豊富な資金力との勝負や、あるいは商標など知的財産保護をめぐる摩擦などだが、いずれは基礎技術力の接近や逆転といった「国力の差」が目立ってくると思われるであろう。中国の民生部門の地場企業は、インフラ系国有企業が圧倒的な存在感を持ち、基礎研究や政策需要のある研究への充実を図っている。中国の強味は日韓に比べて圧倒的な理工系人材の量的供給が可能点であり、既に科学論文の数では米中時代が到来している。さらに重要なポイントは、中国企業の M&A の増大である。米国など海外で学んだ自国人材の環流とともに、外国企業とその人材までを M&A で取り込む戦略は、韓国企業にはそれほど見られず、よりオープンな中国式「混合型」戦略であるといえる。圧倒的な人的資源供給力と資金を持つ中国企業との競争は、韓国企業との経営力競争とは違って、より技術力そのものの競争としての面を持っている。

競争条件の違いはあるものの、次第に激化する韓国企業や中国企業との競争に、日本企業が伍して行くためには何が必要か、人材の観点から検討してみる。まず、韓国とのグローバルな競争から日本企業に示唆される点は、（1）英語力の底上げ、（2）文科系院卒者の活用、（3）採用方式の戦略化、（4）社内・社外研修制度の見直し、（5）キャリアパス

の提示と職場環境の整備、等が挙げられる。そして、中国との競争で日本企業が人材面において対抗していくには、(1) 理工系人材の確保、(2) 留学生の採用・活用、(3) 国際共同研究の推進、(4) 知財管理とセキュリティの強化、(5) 新たな地域専門家の活用、等について考慮していく必要がある。

産業界は、(1) 多様性の経営に移行し、(2) グローバル人材を処遇すること、(3) 学界との協同でグローバル人材養成を図ること、が急務である。また学界は、(1) 画一主義を捨てて、(2) 様々な大学が社会の複雑なニーズに応えられるようカリキュラムを改訂し、(3) 研究・教育両面でのグローバル化を推進し、(4) リカレント教育の強化など大学院の改革をさらに進める必要がある。政府には、(1) 人的資源投資を引き続き確保、拡大させるとともに、(2) 産学の忍耐強い対話と改革のロードマップ作成、その進捗チェックなどの場を提供し、(3) 産官学間の人材交流を促進していくことが求められる。グローバル人材をどこまで自分で育成し、どこまでは効率良く外部に求めるか、を明確にしながら産官学体制を再構築しなければ、日本の競争力は今後とも衰退しよう。