

## はしがき

本報告書は、外務省より平成 23 年度国際問題調査研究・提言事業費補助金を受けて、「国際社会における日本の競争力確保のために必要な政策」というテーマのもとで、1 年間当研究所が行ってきた研究活動の成果を取りまとめたものです。

1990 年代はじめに起きたバブル崩壊以降、日本経済は長引く不況を経験し、かつ、台頭する新興国の著しい追い上げもあって、日本の世界の中での相対的な競争力は低下傾向にあります。

昨年は大地震と津波が東日本を襲い、また、それに伴う原子力発電所の事故によって、日本企業はサプライチェーンの寸断と電力不足という大きな試練に直面することとなりました。さらに追い討ちをかけるように、タイでは多くの現地日系企業が洪水の被害に遭い、また、欧州の不景気と歴史的な円高が重なり、昨年の日本企業の業績は決して好ましいものではありませんでした。

しかしながら、こうした外部的な要因だけが日本企業を脅かしているわけではありません。韓国や中国を中心とするアジアの新興国は、凄まじい勢いで力をつけてきており、まさに国際競争力という点において、日本や欧米と肩を並べるところまでできているのが現実であります。

最近になって、TPP への参加や大学の秋入学等が検討されておりますが、日本も積極的にグローバルスタンダードを取り入れて、世界に開かれた市場の中で切磋琢磨しながら、国際競争力を高めていくべき時代になったといえます。

本プロジェクトでは、今後いかにして日本の国際競争力を高めていくべきなのかという疑問に答えるべく、人口動態、雇用、貿易、投資、規制改革、研究開発、人材育成という観点から、それぞれの分野で日本を代表する研究者の参加を得て、議論を行いました。

その成果は、2 月 18 日に本研究プロジェクトの最終報告会として開催した公開シンポジウムにおいても公表され、多くのシンポジウム参加者の皆様とも活発な議論を行うことができました。本シンポジウムは、みずほ総合研究所株式会社からも協賛を得て、大盛況に終えることができました。この場を借りまして関係者の皆様に深く感謝申し上げる次第です。

なお、ここに表明されている見解は全て各執筆者のものであり、当研究所の意見を代表するものではありません。しかし、本研究成果が日本の外交政策の将来を考える上での意義ある一助になることを心より期待します。

最後に、本研究に真摯に取り組まれ、報告書の作成にご尽力いただいた執筆者各位、ならびにその過程でご協力いただいた関係各位に対し、改めて深甚なる謝意を表します。

平成 24 年 3 月

財団法人日本国際問題研究所  
理事長 野上 義二

## 研 究 体 制

主 査 :	伊藤 隆敏	東京大学大学院経済学研究科教授
委 員 :	阿部 一知	東京電機大学教授
	浦田秀次郎	早稲田大学大学院アジア太平洋研究科教授
	太田 聰一	慶應義塾大学経済学部教授
	小峰 隆夫	法政大学大学院政策創造研究科教授
	中川 淳司	東京大学社会科学研究所教授
	長岡 貞男	一橋大学イノベーション研究センター教授
	八田 達夫	学習院大学客員研究員/大阪大学招聘教授
	深川由起子	早稲田大学政治経済学部教授
委員兼幹事 :	浅利 秀樹	日本国際問題研究所副所長
	畑佐 伸英	日本国際問題研究所 研究員
担当助手 :	増田 智子	日本国際問題研究所 研究助手

## 目 次

### 序章（総論）

国際社会における日本の競争力確保のために

伊藤 隆敏 …………… 1

エグゼクティブ・サマリー …………… 15

### 第1部 労働力の確保と若年雇用の改善

第1章 人口オーナスの進展と労働力問題

小峰 隆夫 …………… 33

第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 …………… 57

### 第2部 貿易の自由化と国内投資の拡大

第3章 貿易投資の自由化と日本の競争力確保

阿部 一知 …………… 73

第4章 低迷する日本の対内投資拡大に向けて

浦田 秀次郎 …………… 91

### 第3部 規制の調和と国際標準獲得のための研究開発力の構築

第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 …………… 109

第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 …………… 143

### 第4部 人材の育成と活用

第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 …………… 155

第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 …………… 175

### 公開シンポジウム（研究報告会）概要

#### プロジェクトメンバー一覧



## 序章（総論）



## 序章 国際社会における日本の競争力確保のために

伊藤 隆敏

### 1. イントロダクション

失われた 20 年と言われるように、1990 年代前半のバブル崩壊以降の日本の社会経済は長引く不況、銀行危機、低成長やマイナス成長を経験し、未だそのトンネルを抜ける気配が見えてこない。その間、経済においては 2007 年に 1 人当たり GDP でシンガポールに抜かれ、長年維持してきたアジアナンバーワンの地位を明け渡した。また、2010 年には GDP の総額においても中国に抜かれ世界第 3 位に転落した。IMD（国際経営開発研究所）の国際競争力ランキングにおいても、2010 年は昨年 17 位から 27 位へと下落した。また、天災とはいえ今回の東日本大震災および福島第一原子力発電所事故による経済的なダメージは、国際社会における日本の競争力をさらに低下させる要因となりかねない。

このような国際的な日本の地位の低下は、日本自身の経済力、競争力の低下の表れである。ここ 20 年の間に他の新興国や途上国が急速に成長してきたという面があるものの、日本自体の経済力や競争力の相対的低下は否めない。特に韓国、中国、インドは、自動車や電機などの日本の得意分野において、急速に競争力を高めてきた。日本はただ現状を維持するのが精一杯で、新たな成長の糧を見出してこなかったように見える。一方、2000 年代に入ると、人口が多い新興市場国の高度成長は、世界的な資源の需給ひっ迫を招いて、資源価格は高騰している。その結果、資源のない日本の交易条件は悪化している（より多くの輸出をしないと、必需品を輸入することができない）。このような長期にわたる日本経済の停滞には様々な要因が絡んでいると考えられる。

経済学では、経済成長を分析する際に、経済成長を生産要素ごとに要因分解することが、通例である。生産要素とは、労働投入量（L）と資本（K）である。そして、これらを組み合わせて産出量（Y）を作り出す技術（A）である。

$$\text{成長} = \text{全要素生産性上昇} + \text{労働増加の貢献分} + \text{資本増加の貢献分}$$

と分けることができる。これを数式で表すと、

$$\Delta Y/Y = \Delta A/A + \alpha \Delta L/L + (1 - \alpha) \Delta K/K$$

ただし  $\alpha$  は労働分配率である。

日本の少子高齢化とは、労働年齢人口の減少を意味するので、なにも制度変更しなけれ

ば労働投入量の減少につながり、日本の成長力は確実に低下する。これから5年の間に、戦後1947年から1951年の間に（毎年200万人以上）生まれた「団塊＝ベビーブーマー」世代が定年を迎える。定年延長、女性の労働参加率や外国人労働者の導入がなければ、日本の成長が大きく低下することは目に見えている。これは、年金、医療、介護など社会保障制度に大きなストレスをかけて、すでに悪化している日本の財政を危機的状況に陥れるであろう。

資本についても、企業は海外に投資をすることから、国内の生産設備の伸びは鈍化している。海外企業の日本への対内投資は、これまでも低水準であったが、増加するきざしもない。投資の停滞は、人口減少による日本の消費市場の縮小など、日本経済の先行きの不安を反映している。日本に残る製造業は、さらなる生産性の上昇や、企業の統合による生産性の向上が求められている。また、農業従事労働者の高齢化も見逃せない。特に水田コメ農家は、小規模の兼業農家が多く、コストが高止まりしている。農業（特に水田、酪農、肉牛）の大規模化、コスト引き下げが必須だ。農業の生産性向上、コスト引き下げは、日本のFTAやTPPへの参加を可能にして、日本の製造業が日本にとどまるインセンティブに貢献する。

日本の生産性の向上は、主に製造業において、成長の大きな原動力となってきた。画期的な技術や応用技術の開発、不断の「改善（カイゼン）」など、日本発のイノベーション、商品開発力、故障率の低下は世界をリードしてきた。しかし、IT産業を中心とするサービス産業における日本企業の商品開発力については、評価が分かれる。一方、製造業においても、韓国、中国の追い上げが激しいので、日本の製造業の比較優位は揺らいでいる。どのようにして日本国内に、イノベーション、商品開発力をとどめるかは、大きな課題である。

本研究は、資本（K）、労働（L）、生産性（A）のそれぞれの要因について、日本経済の停滞の要因を分析し、今後の日本の経済成長に結びつき、競争力の強化につながるような政策提言を集めたものである。

## 2. 人口と労働力の諸問題

過去10～20年の間に起きた人口動態の変化は、日本の経済ならびに財政に大きな影響を与えた。日本は1994年に高齢社会（65歳以上の人口14%超）となり、2007年に超高齢社会（65歳以上の人口21%超）となった。従属人口指数は1990年半ばから上昇し始め、労働力人口は2000年頃から減少し始めた。1950年から続いていた日本の人口ボーナス期は、1990年に終了した。これらの人口動態的側面から見たマイナス要因は、バブル後の日本経済の停滞と大きく関係している。

バブル崩壊による日本経済は、財政支出が緩やかな上昇を続ける中、税収（特に、所得税、法人税）は傾向的に落ち込んでいった。その支出マイナス税収のギャップを埋めるために国債の新規発行額は膨張を続けた。特に、日本の銀行危機、世界金融危機など、経済が大きく低迷すると、財政出動もあり、財政赤字は跳ねあがった。それに加えて、高齢化に伴う医療費と年金など社会保障費が継続的に増加、更に財政を圧迫するという悪循環に陥っている。

景気が回復しない中で増税をすることも難しい、と政治家は考え、1997年の消費税率の3%から5%への引き上げ以降、増税は行われなかった。この結果、2009年度以降、国債の新規発行が税収を上回るという異常な状態が続いている。このままでは、財政破綻は時間の問題である。

これは、過去の財政赤字の累積である政府債務をみると明らかである。一般政府（国と地方）の長期債務・GDP比率は、2012年には200%を超え、先進国の中では断トツで最悪である。現在政府債務危機に陥っている欧州でも、長期債務・GDP比率は、ギリシャで130%、イタリアで100%程度でしかない。市場では、日本の長期的な維持可能性に懐疑的な意見も散見されるようになっており、財政再建は、まったなしの状況だ。しかも、今回の大震災・津波・原発事故は、さらに財政赤字を膨らませる可能性がある。

日本の労働力人口が減少し、高齢化が益々進み、日本の総人口も減少していく中で、今後どのようにして新たな労働力を確保していくのかが、日本の第一の大きな課題となっている。もちろん、現在の少子高齢化を打開すべく、子育て世代の支援も積極的には行われているが、出生率を劇的に増加させるまでには至っていない。国内の改革のみでこのような人口の歪みを解消していくのか、或いは、外国人の受け入れによって人材の確保に繋げていくのかも議論すべき大きな課題と言える。

現在は、フィリピンやインドネシアとのEPAを利用した形で、海外から介護福祉士や看護師を受け入れる体制を敷いているが、このような特例的な形式ではなく、高度人材の受け入れに関しては広く一般的な仕組みも考えていく必要がある。経歴や実務経験などをポイント制で評価して、高度人材と認定された外国人には永住しやすい条件を付与するなどの政府案も出てきており、今後、専門職外国人の受け入れに対する議論はさらに深めていく必要がある。また、このような高度人材だけでなく、単純労働者も含めた海外からの労働力確保に関する議論もいずれ行われていくだろう。すでに、留学生のアルバイトや研修生の名のもとで、単純労働も外国人が担っている部分が大きくなっている。外国人労働者や移民について、より包括的な政策が必要とされている。

一方で、日本の失業率はここ数年5%前後で高止まりしており、特に若年層においては

10%に近い高い数字が維持されてきていることは憂慮すべき問題である。また現在の雇用形態で非正規が占める割合は約3割にまで達し、正規と非正規という労働の二極化はいろいろな問題を提起している。特に若年層の間での非正規化が進んでおり、このような不安定な生活では結婚もできず、子供も育てられないといった状況に多くの若者がさらされている。さらに学生の就職活動も厳しく、若年層で自殺者が増えていることも大きな懸念材料である。今後の日本を支えていく若者にこのようなしわ寄せが来ている状況で、日本の労働力を強化して経済を立て直すというのは大変に難しいと言わざるを得ない。一方、グローバルな競争力を持つ日本企業は、世界中で雇用をふやしているものの、日本国内の投資は抑制気味である。社会が必要とするスキル、世界で求められている高度人材を日本の教育システムが作り出していないのではないか、という労働の「ミスマッチ」を起こしている。

グローバル化の進展は、貿易自由化、資本移動の自由化、労働移動規制の緩和などを通じて確実に進展してきた。その中で、競争力のある企業は世界規模の市場を手に入れた。世界で欲せられるスキルを持つ高度人材は、国籍を問わず、年収の上昇をみた（スキル・プレミアム）。一方、単純労働集約的産業は、低賃金の労働力をもとめて世界中に進出して行ったため、先進国といえども労働集約的産業の賃金は上昇しにくい状況となっている。賃金上昇のためには、従来は労働集約的産業であっても、機械・技術の導入で生産性の上昇を図らなくてはならない。

日本の雇用法制は右肩上がりの経済成長が見込まれる中で正規社員を前提とした仕組みで練られており、現在の多様な働き方にはそぐわない面も出てきている。また、ミスマッチによる失業や、特に若年層の失業率の高止まりなど、構造的失業の問題は未だ解決していない。景気の変動によって特定の年代にしわ寄せがいくことがないように、再度のチャンスが与えられるような労働市場が作られるべきである。また同一労働でありながら、雇用形態（正規・非正規）により格差が起きることは好ましくない。特に若年層が未来に希望を持てるような雇用制度のあり方、教育制度のあり方が模索される場所である。それによって、労働力の確保と日本経済の復興、ならびに競争力の確保へと繋がる可能性は十分に考えられる。

第一部の小峰論文、太田論文がこれらの問題を取りあげ、政策提言に結びつけている。**小峰論文**では、少子高齢化が進み、労働力人口が減少し、人口オーナス期に入ると、日本国内の経済社会にどのような影響があるのかを分析している。そのうえで、日本の現在の人口動態を鑑みた国内的な政策手立てや、労働力確保に向けた少子化対策について検討している。女性の労働参加率を高める（そのために保育所の整備を進める）、高齢者の労働参

加率を高める（そのための年金制度の変更を考える）、将来的には外国人労働を確保していくことが重要であると指摘している。外国人労働の受け入れについては、その是非を含めた議論を進める必要があり、単純労働者から高度人材まで幅広い範囲での検討が不可欠である。さらに、国内の法整備と共に長期的な移民政策のあり方にまで及ぶ議論を行うことが重要である。

**太田論文**では、依然として高い数字を示している若年層の失業率についての分析を行い、政策提言を考えている。日本国内の労働力が減少している一方で、若年失業率が高止まりしていることは、雇用のミスマッチ等を含んだ構造的な失業対策にも取り組んでいかなければならないことを示している。若年層の雇用の不安定さや賃金の低さは、人的資本の蓄積、並びに結婚、出産に負の影響を与えるため、日本の国力に与えるインパクトも決して小さくない。雇用法制や人事制度のあり方、採用手法や選考活動など企業側の問題点、人材育成やキャリアセンターなどの学校側が抱える課題、そして、ハローワークや人材派遣会社などマッチング機能を果たす側の改善点など、様々な視点から若年層の労働力を十分に生かしていけるような方策を考えている。企業の若年求人を増やす政策、若年者の能力を向上させる政策、就職市場の機能を強化するための政策の3つの柱で提言を行っている。

### 3. 貿易自由化と対内投資

日本の競争力強化に欠かせない第二の課題は、貿易と投資を中心とした経済の自由化である。国内の日本人の人口が減少していく時代にあって、今後は大幅な内需の拡大は見込めない状況となっている。そのような中で、日本経済が頼りとするべき需要は外需であり、特に今後急激な需要の増加が見込まれるアジアやその他の新興国の市場に活路を見出していくことが急務である。輸出、輸入の双方向の貿易拡大により、日本人の労働の確保と生活の豊かさの確保の双方を達成することができる。環太平洋戦略的経済連携協定（TPP）に参加するか否かの議論を契機に、再度、日本の経済連携協定（EPA）拡大への挑戦が始まっている。「平成の開国」と銘打った政治的なPRも盛んに行われているように、まさに外需を取り込むための開国、外国製品・農産物を輸入することによる関連産業の振興と、消費者利益の増進が今後の日本の経済を復興させる鍵となっていくであろう。

日本はこれまで、2002年1月に締結された日本とシンガポールとのEPAを皮切りに、メキシコ、マレーシア、チリ、タイ、インドネシア、ブルネイ、ASEAN、フィリピン、スイス、ベトナム、インド、ペルーの13カ国・地域とEPAを締結している。日本とEPAを締結済みの国・地域との貿易額を求めると、その金額は23兆円でその割合は18%となっている。この数字をどう評価するかは議論の余地がある。

そもそも FTA の経済的メリットを十分に享受するためには、貿易額が多い国と締結するのが理想だが、日本の場合、貿易額の上位 5 カ国との FTA が未だ締結されていない。そのような中でようやく最近になって、EU との交渉を開始することや、TPP への参加を考慮する動きが見受けられ、日本の FTA に対する態度というものが表面に出始めてきたが、その先行きは決して楽観視されるものではない。特に今回の TPP に関する議論はかなり政治的な判断によるところが大きく、政策論議を十分に尽くした上での戦略というわけではない。将来にわたる戦略的な FTA 政策の構築と、特に日本が今後 FTA を積極的に促進していく上で直面せざるを得ない問題点を考えていく必要がある。

FTA 先進国である韓国では、FTA 相手国との貿易額の割合は、全体の 35%（米国、EU を含む）を超えていて日本の 2 倍を超えている。しかも、韓国が結ぶ、FTA 協定の貿易品目ベース（tariff line）の自由化率は日本よりも高い。これに日本が少しでも近づくには、交渉中の GCC やオーストラリアとも締結する必要がある。特に、日本の経済構造は韓国と類似しているところが多く、とりわけ日本の家電や自動車部門においては韓国と激しい競争にさらされている。FTA が日本の産業にとって大きな足かせとなり、日本が他国との競争において不利な立場に立たされることになる。特に日本から米国、EU に輸出される家電・自動車製品は、対韓国製品で圧倒的に不利になる。日本での生産を諦めて、現地での生産に切り替える動きが、日本企業間で加速する。そうすると日本国内の労働需要はますます低くなる。このシナリオを回避するためには、積極的に FTA の推進に取り組んでいく必要がある。

FTA が進まないことで、拠点を海外へ移転するという国内産業の空洞化の動きには警戒が必要である。国内産業の海外移転は、国内雇用を減少させる要因ともなり、それが国内の社会経済に負の影響を与えると考えられる。このような悪循環を防ぐ意味でも FTA を推進することが必要だ。一方、海外からの投資そのものを受け入れる戦略も立てて行かなければならない。良質の対内投資は、生産性の上昇やイノベーション等を通じて良質な雇用を生み出す経済成長のエンジンとなりうる。競争力や経営ノウハウのある外資の積極的な取り込みによって、国内産業や地域を活性化させ雇用を拡大していくことも、国際競争力を高めていく上で重要な手段である。現在、日本の法人税の減税策が議論されているところであるが、それ以外にも、様々な規制の緩和、自由化などで、海外直接投資を受け入れる余地は十分にある。投資を国内に呼び込むという視点からの、政策的手立てや規制の緩和、法整備も検討していかなくてはならない。

第二部の阿部論文、浦田論文がこの問題について、分析と政策提言を行っている。**阿部論文**では、主に貿易自由化のメリットの計算についての議論と、日本の FTA の進展につい

での評価を行っている。日本はこれまで主に ASEAN を中心に FTA の締結に取り組んできたが、自由化の深み、および進展度という観点からは決して十分なものとは言えない。現在、日本の TPP 参加の是非について議論が活発化しているが、その実現に向けて様々な障壁が立ちだかっている。今後、日本はどのように FTA を進めていくべきなのかをまずは検証している。サービス貿易の自由化は、4 つの形態における自由化の是非、資本規制、その他様々な規制や条件等の緩和によって示されることから、自由化の進展度については見えにくい。物品の貿易については関税の削減という目に見える形で進んでいるが、サービス貿易の自由化については人の移動や国内規制との絡みで未だ十分に進展していないというのが現状である。今後は、いかにサービス貿易を自由化させていくかが重要な課題ともなっており、ここではその政策的なあり方について検討している。

**浦田論文**では、日本国内の投資停滞の 1 つの理由である、海外から日本への直接投資の状況とその受け入れ策について議論している。FTA による貿易の自由化が停滞すると貿易コストを抑えるために海外へ拠点を移す企業が増えてくる。国内産業の空洞化は雇用の悪化や国内競争力の停滞にも通ずる。投資は経済活性化の起爆剤であり、今後の成長と開発にとって重要なファクターである。今後、日本国内への投資を増加させるべく、日本企業の国内回帰の方策と投資拡大策、そして、海外投資の受け入れ策を検討した。浦田論文では、海外からの対内投資の推進について、3 つの提案を行っている。第一に日本政府が対内直接投資の増大の重要性について国民を説得する努力を行うこと。第二に対内直接投資にかかわる規制の緩和を求めている。第三に研究開発の推進について国内企業と外国企業に対して平等に支援を行うことである。第四に、これまでの外資誘致促進政策の効果の評価を行い教訓を導き出す、としている。しかし、なによりも、将来の経済見通しが明るくならなければ、国内企業も外国企業もこの国に積極的に投資を行いたいとは思わないだろう。その意味で、良い循環（高成長期待→投資増加→高成長実現）か悪い循環（低成長期待→投資減退→低成長実現）かの分かれ目に日本は立っているのかもしれない。

#### 4. 規制の問題

3 つ目に重要な競争力強化に必要な政策的課題は、国内規制の海外との調和と国際標準獲得の強化であると考ええる。平成の開国を目指すうえで、今後さらに重要になってくるのは国内規制の緩和や規制の国際的な調和である。特に、米国や EU などの先進国と FTA を締結していく上で、この議論は避けては通れない。EU からは、先進安全自動車技術指針、建築用木材基準、政府調達、医療機器、電子機器（含む通信端末機器）、航空輸送、自動車、医薬品、化学品、化粧品、食品安全、酒類、投資、金融サービス等に関する規制への

対応が求められている。また、米国からは、通信、情報技術、医療機器・医薬品、金融サービス、競争政策、商法及び司法制度改革、流通、保険分野における制度等の見直しと、SPS（衛生と植物防疫）措置等の国際基準への調和に関する要望が出されている。

現在、行政刷新会議で規制のあり方に対する検討が個々に行われているが、さらにスピーディーに多くの案件が精査されるような仕組みも必要であり、グローバル化が進む中であって、規制の調和と協力は今後の経済システムを効率的に改善していく上で重要な課題と言える。米国も2011年のAPECで、「規制協力の促進と規制収斂の推進」を大きな柱の1つとして掲げたように、非関税障壁の一形態として注目を浴びている本テーマについて、日本も長期的かつ戦略的な対応策を検討しておく必要があると思われる。

一般的に日本の消費者の安全・安心についての意識は高く、日本の規制や基準は海外諸国に比べて厳格な場合が多い。もちろん過度に厳重な規制や不必要な規制も中には存在しているであろうが、国民の安心安全に直結する規制については、国際基準があるからといって容易にそれに調和させる形で緩和するというわけにはいかない。いずれ、他の先進国間でも消費者のニーズや意識の高まりによって、よりレベルの高い基準や規制が望まれる方向に向かうことも十分に考えられる。したがって、日本の基準というものが世界で認められるように努力をしていくことも重要な視点である。単に、世界標準を受け入れるのではなく、日本の基準を世界の基準へと発展せしめる戦略を施していくことにも取り組まなければならない。

さらに、日本は優れた技術と開発力を有しており、これらをどんどん世界に売り込んでいくような対策の強化も行っていかなければならない。現在のような国際デジュール標準の獲得が必須要件となっている世界市場において、日本の取り組みは未だ不十分と言わざるを得ない。安くて良いものが売れるという時代から国際標準を獲得した製品が市場を席卷するという時代に変化してきている現状において、今後、いかにしてこの国際標準獲得競争を勝ち抜いていくかが日本の競争力強化と密接に連動している。いまや、製品を海外で売り込むには国際標準を獲得することが第一義的な課題であり、その対応策次第で日本の経済力も大きな影響を受けることとなろう。

第三部の中川論文、長岡論文がこれら規制の問題、研究開発の問題を分析している。**中川論文**では、貿易の自由化を進め、さらなるグローバル化の進展を図っていくために重要な規制、基準の統一についての論点を検証している。グローバリゼーションの果実を享受するためには、各国間で異なる規制や基準を収斂させ、調和させていくことが重要だ。各国特有の規制は今後の貿易促進に向けて大きな課題を残している。日本もFTA交渉をめぐる議論の中で、相手国から規制や基準の緩和が求められており、これら諸問題についてど

のように対処していくべきなのかを考えていく必要がある。規制の調和や国際標準の選定については、安全性という視点で大きな論争になる場合もある。その一方で、単なる過剰規制や特定団体を守るための制度もある。その見極めをしっかりとしながら、日本の競争力を高めるような規制のあり方や国際標準の獲得策を考えている。この論文では、つぎの3つの提案を行っている。第一に、TPPを規制・制度改革のための戦略の中核にすえるべきである。第二に、WTOやTPPなど、多国間フォーラムを通じた規制・制度の国際的調和、国際的標準化の中で、日本は主導権をとるような努力をすべきである。第三に、日本独自の規制・制度改革、主要国との二国間協議を通じた規制・制度改革など、多面的、重層的な戦略の展開が必要であるとしている。

**長岡論文**は、日本が国際標準を獲得できるような研究開発力を確保しているのか、今後とも研究開発力を維持するためにはどうしたらよいのか、についての考察を行っている。これまでのところ、特許の獲得数などでは、アメリカについて、世界をリードしているものの、今後は、中国の台頭が予想される。開発力のリードを保つためには、アメリカと比べておこなっている大学の役割（博士課程における研究、文献との関連付け、国際チームによる研究）が重要である、と結論付けた。

## 5. 人材の活用

日本が国際社会の中で競争力を確保していくために必要な4つ目の課題は、人材の育成と活用という視点である。一時期、いわゆるゆとり教育が日本の学習システムの中に取り入れられ、それが日本の相対的な学力の低下を招いたという指摘もあった。現在は脱ゆとりという方向へ回帰しつつあるが、社会全体としての人材育成の仕組み、特に大学や企業での人材育成のあり方には大きな歪みが出始めている。少子化により日本の大学は全入時代を迎え、3割以上の私立大学が定員割れを起こしている状況となっている。そして、それによる大学全体のレベルの低下と大学生の学力の低下が指摘されつつある。一方で、大学側は重要な顧客である学生の獲得に翻弄され、学生の満足度が高まるような授業やサービスの提供に重点が置かれるようになっている。学生のニーズに応えるという視点は良いことではあるが、それが必ずしも学力の向上や人材の育成といった観点からの教育に繋がっていないこともある。日本の初等・中等教育は世界的にも評価されている一方で、高等教育は世界的な大学ランキングをみても、決して世界に誇れるものではない。今や非常に優秀な日本の高校生は、欧米の大学に進学してしまうという現象すら起きつつある。

このような高等教育の欠陥を補完していたのが、企業内での新入社員に対する研修制度や職業訓練であったが、このような企業慣行もいまや崩れつつある。バブル崩壊後の日本

企業は社員の教育活動に費やすコスト的な余裕はなく、即戦力を求める傾向にある。また、会社丸抱えの留学を経験したものが、その後転職するケースも多く、有能な人材を引き留められない制度になっている。その一方で、人材を送り出す大学側は、企業が求めるような魅力ある人材の育成を図るような体制を整えきれていない。アルバイトと就職活動に多大な時間を費やしても、ほとんどの学生が4年間で無事に卒業できてしまうという古くからの学習システムはあまり変わっていない。国内の若年雇用情勢が厳しい中でも、一部の日本企業はアジアを含む海外からの学生の採用を積極的に増加させているのには、やはり日本人学生の相対的な力不足を感じているからであろう。

また、日本の場合は大学院既卒者、特に博士課程を修了した学生の活躍の場が極端に限定されている。欧米では大学院生はそれ相応に社会的な評価がなされている一方で、日本の場合は、博士課程進学者に対する企業の目は厳しく、一般企業での採用については大卒者よりも不利な立場に立たされる場合が多い。これは博士課程の教育が研究者になることを前提に組み立てられているからであると推察される。

また、超高齢化社会においては、定年の引き上げや再雇用による高齢者の人材の活用のあり方も考えていかなければならない。さらに、グローバル化と情報化による経済活動の多様化や迅速化にも対応できる人材の適切な移行と配置にも、企業は目を光らせていかなければならない。現在のグローバル社会、超高齢化社会、または、高学歴社会、総じては21世紀型成熟社会に対応した新たな人材の育成と活用の仕方を真剣に考えていく時期に来ていると考えられる。

人材の育成をめぐるこれまでの日本のシステムに変化が見受けられる。大学にかわって新卒社員を入社後に企業内で教育していた慣行が崩れつつある。企業は個別に社員を訓練するような財務的余裕はなく、一方で、大学はこれまでの人材育成のあり方を変えてはいない。このような状況の中で、現在の社会に適した人材の育成を担う場所と機会が減少しつつあるというのが日本の大きな課題となっている。ここでは、だれがどのような人材の育成を行っていくのかを、企業、官庁や大学の役割も考慮しながら考えていく。

さらに、高学歴化、超高齢化社会にあって、博士課程修了者などの高学歴者や高齢者などの人材をどのように活用していくのかも検討しなければならない。また、経済の動きが迅速化されるにつれて、それに対応した人材の配置と転換も企業は考えていかなければならない。今までのような右肩上がりの成長が見込まれた経済の中で築き上げられた終身雇用型の人事制度では、対応できない部分も多くでてきた。企業内人事や報酬制度も含めた人材活用の手法についても考えていく。

第四部の、八田論文と深川論文がこの問題を分析、政策提言をしている。八田論文では、

日本の官僚組織に修士号、博士号取得者の数が極端に少ないことから、日本の国内の政策形成、対外的な国際交渉などで不利な立場に置かれているのではないかと、という問題意識で、官僚組織の変革を提案している。オーストラリアを教訓にとり、ポジションが空席になった場合には、内外に広く公募すべきである、と提言した。オーストラリアでは、次官級の人材には博士号保有者が多く、学位をとることが昇進につながる現実があり、さらに次官級会議においても、そのような昇進システムを守っている、と論じている。

**深川論文**は、グローバルな人材育成を中国、韓国と比較して、日本が絶対的にも相対的にも、人材育成に失敗してきたことを、初等中等教育と高等教育に分け、様々なデータをもちいて、明らかにしている。さらに、企業の採用慣行も大学における教育をゆがめている、としている。政策提言としては、国際化の徹底、資源（予算）の選択と集中、多様性を受け入れる高等教育の改革などを挙げている。

## 6. 結語

今回の震災で大きな問題となったのは、日本の安全性に対する認識である。想定外の出来事に対応できていなかったという説明が多く見受けられる一方で、国内および海外からもこれまでの歴史の経験からして今回の大地震は想定できた、あるいは非常用電源の発電機をせめて原子力建屋の中に入れてたり（福島第二原発）、高台に置いておけば（女川原発）、福島第一のメルトダウン、水素爆発問題、放射性物質の拡散という悲劇は防げたはずだ、という意見も聞こえる。少なくとも日本の原発に対する安全性は世界的に大きく崩れたというのが誰もが認めるところであろう。

さらに少子化による高齢者率は、これから急速に高まる。団塊の世代が退職することで、生産年齢人口と退職者（高齢従属人口）の比率が大きく変化する。社会保障制度改革、財政赤字の解消は、次世代にツケを回さないようにするための最低限の施策である。財政危機や銀行危機が起きれば、現在の欧州の困難さを指摘するまでもなく、経済成長に悪い影響を与える。

このような状況下にある日本は、これまでも増して、人材の育成、生産性の向上のために資源を割いていくべきである。結局のところ、日本の復興は人材の育成とその有効な活用にかかっていると言っても良いだろう。イノベーションを担うのも人材であり、企業が日本内外に投資先を選ぶ基準にも人材がいるかどうか重要なファクターとなっている。したがって、労働、資本、生産性のすべてで、広義の人材が重要である、ということが分かる。人材の育成と言え、今後は大学の役割が大きく求められるに違いない。高等教育先進国であるアメリカの後追いをする必要は必ずしもないが、即戦力のある、現代社会に

適応した人材育成のあり方を模索していくべきである。グローバル化した政治・経済・社会では、事実上の（*de facto*）世界言語になった英語の能力を高めることは、必要最低限であろう。英語の堪能な人材を輩出しなければ、技術力や良いアイデアを持っていてもビジネスや国際政治の場で圧倒的に不利である。また、個人にとっても英語ができないがために、グローバルな競争の中で圧倒的に不利（低賃金）な条件を強いられる。

アメリカの一流大学（学部、大学院）への留学生は、中国や韓国が人数において日本を凌駕している。また、人材の効率的な活用は企業の大きな役目でもある。企業が活性化して地域の雇用が守られない限り、真の復興はあり得ない。大学と企業がそれぞれの使命と役割を明確にして、人材の育成とその活用がスムーズに進むような社会システムの構築と、その政策的なあり方が今、求められている。

本研究プロジェクトでは、1. 労働力の確保と若年雇用の改善、2. 貿易の自由化と国内投資の拡大、3. 規制の調和と国際標準への研究開発力の構築、4. 人材の育成と活用、という4つの分科会を設け、これらの分野で日本を代表する研究者の参加を得て、それぞれの課題についての的確な現状分析と政策立案を行ってきた。これらの諸課題に答えを提示すべく政策のあり方について検討し、それぞれの論文において、政策提言を加えることで実践的な報告書とした。

## 報告書の構成

報告書は、以下のような構成となっている。

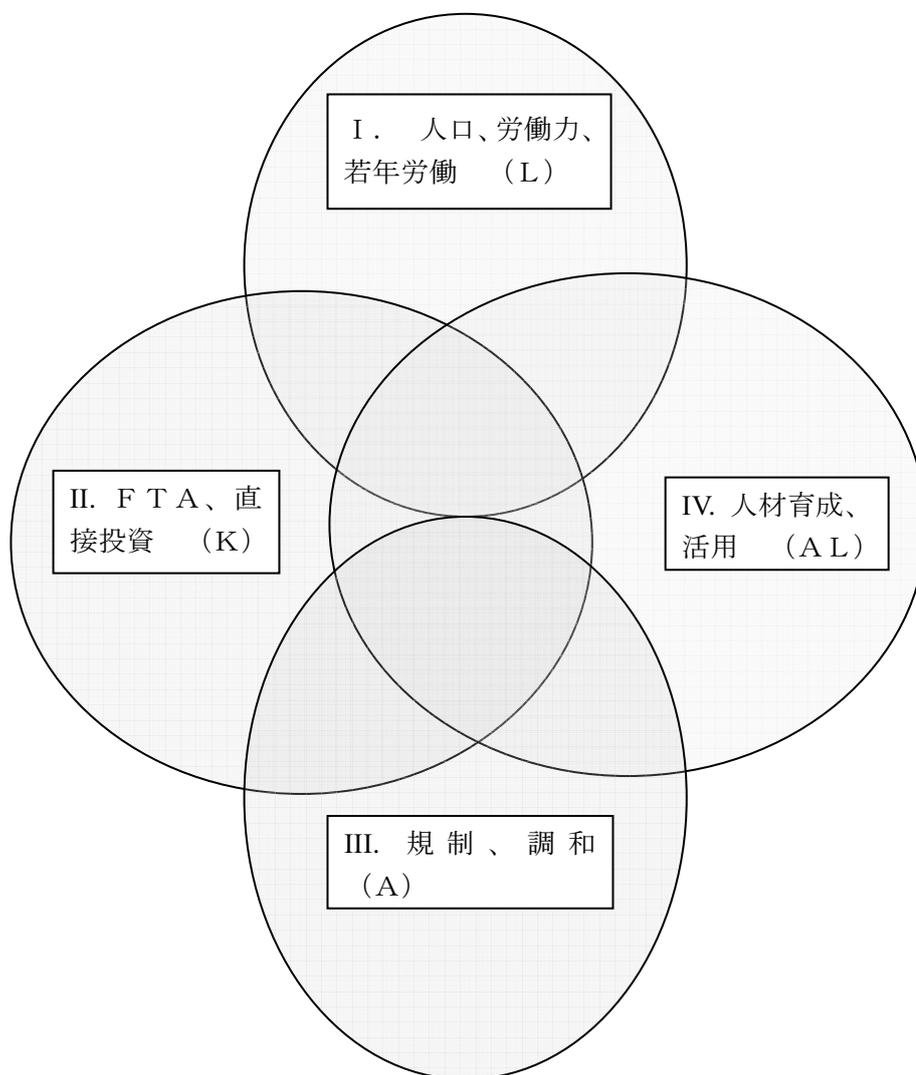
第一部 労働力の確保と若年雇用の改善

第二部 貿易の自由化と国内投資の拡大

第三部 規制の調和と国際標準への研究開発力の構築

第四部 人材の育成と活用

これらの有機的な関連は、下記の図で示される。





## 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。

## 第1部 労働力の確保と若年雇用の改善



## 第1章 人口オーナスの進展と労働力問題

小峰 隆夫

### はじめに

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えてみたいと思う。

本題に入る前に、そもそもの研究会の目的意識との関係で、本稿がどのように位置づけられるかを考えておきたい。

今回の研究会の名前は「国際社会における日本の競争力確保のために必要な政策」となっている。では、「国際社会における日本の競争力」とは何だろうか。

### 国際競争力はなぜ重要なのか

確かに、「日本が国際的な競争力を失いつつある」という兆候はあちこちに出現している。第1に、先進国の中でもマクロ経済パフォーマンスが悪い。長い間デフレから脱却できず、成長率も低迷を続け、世界第2の経済大国の座も中国に奪われてしまった。第2に、貿易収支が赤字化した。2011年の日本の貿易収支は31年ぶりに赤字となり、これが今後も続くという見方もある。これには原発事故後の燃料輸入の増加などの特殊要因もあるが、日本が競争力のある製品を輸出して貿易黒字を稼ぎまくる時代ではなくなったことを示しているのかもしれない。第3に、ミクロの産業・企業面でも国際競争に後れを取っている面が目立つ。お家芸だった自動車、デジタル家電などは韓国等の追い上げを受け苦戦している。第4に、経済を支える人材面でも競争力の低下が生じているようだ。学力の国際比較では、日本の順位はひとところより低下し、海外への留学生の数も激減した。

多くの人は、こうした個々の分野で国際的な競争に負けないようにすることが重要だと考える。しかし、こうした個々の分野の競争力を考え、それを積み上げただけでは、重要なポイントを見逃してしまうのではないかと思う。

第1は、そもそも「どうして国際競争力を高めることが必要なのか」という重要な点に答えていないことだ。私はこの点を次のように整理している。

言うまでもなく、経済の究極の目標は、国民の福祉水準を高めることである。福祉水準を、持続可能な形で、できるだけ高くするためには、国民全体でできるだけ多くの付加価値を産み出し、これを公正に配分することが基本的に重要である。個々の分野での国際競争力を高めるのも、この目標を達成するためである。産業・企業、人材の国際競争力が高ければ、同じ経営資源、労働力を使って、他の国よりもより多くの付加価値を産み出すこ

とができるはずだ。個々の競争力を高めようとするのは、福祉の向上のための手段と考えるべきだ。

第2は、直接国際競争にさらされていない部分での政策が忘れられる可能性があることだ。例えば、国民の福祉を高めるためには、適切な所得再分配、社会保障制度の設計、財政の健全性の維持などが必要である。これらの点は、直接国際的取引の対象になるわけではないので、「競争力」という概念には馴染みにくい。しかし、こうした点についても、他の国に引けを取らないような対応を行っていく必要がある。

第3は、「競争力を高めるべきだ」と繰り返していると、あたかも「あらゆる分野で国際競争に勝たなければならない」と考えがちになることだ。しかし、「比較優位の原則」を生かして、国際分業の利益を最大限発揮して行くためには、日本の得意な分野に資源を集中し、不得意な分野からは撤退することもまた必要である。すなわち、TPP（環太平洋戦略的経済連携協定）などの推進を通じて、自由貿易を広げていく際には、輸出を伸ばしていくとともに、輸入もまた伸ばしていくことが必要となる。

### 豊かさの国際競争

2011年の「経済財政白書」の中に印象的な一文がある。それは「輸入が増えて『国際競争に負ける』のではなく、輸出と輸入が両建てで増えて『豊かさの競争に勝つ』のである。」というものだ<sup>1</sup>。これは、貿易の意味を説いたものなのだが、かなり本質的で重要な指摘だと言えそうだ。

結局のところ我々がどんな国際競争をしているのかというと、それは「豊かさの競争」なのではないか。我々と同じような国々で、我々よりも豊かな国が存在するなら、日本はその国との豊かさの競争に負けているのだ。世界の中で、日本が他の国々に誇ることでできる豊かな国となっていくためには、豊かさの競争に勝っていく必要があるのだ。

その豊かさは、経済的には「一人当たり所得」で近似できるはずだ。「所得が高くては幸せとは限らない」という指摘も出るかもしれないが、高い所得が人々の自由と選択の幅を広げることは確かだ。

この点を見るために、OECD諸国の一人当たりGDPを国際比較してみると（表1）、日本は14位であり、ノルウェーの約2分の1の水準である。このことは、日本がまだまだ「豊かさの競争」において後れを取っていることを示している。

なお、後述するように、日本の人口構造が変化していくと、他の条件を一定とすれば、日本の一人当たり所得は低下するという結論が得られる。それを避けるためには、労働参加率を高め、さらに労働生産性を高めることが必要になってくる。

こうして、本論における「人口問題から労働力問題を考える」という議論が、本研究会における「国際社会における日本の競争力を確保する」という問題意識とつながっていくことになる。

表1 OECD諸国の一人当たり国内総生産（ドル）

(単位：千ドル)

順位	国名	平6(1994)	平12(2000)	平17(2005)	平20(2008)	平21(2009)	平22(2010)
1	ルクセンブルグ	43.5	46.5	81.0	118.4	104.5	105.3
2	ノルウェー	28.7	37.5	65.3	93.4	76.8	84.5
3	スイス	38.4	34.7	49.7	65.3	63.1	67.8
4	オーストラリア	20.3	21.3	37.2	48.5	45.2	56.4
5	デンマーク	29.5	30.0	47.6	62.6	56.3	56.3
6	スウェーデン	24.8	27.9	41.0	52.7	43.5	48.9
7	オランダ	22.8	24.2	39.1	53.0	48.0	46.9
8	アメリカ	26.7	35.1	42.4	46.6	45.1	46.6
9	カナダ	19.5	23.6	35.2	45.1	39.7	46.2
10	アイルランド	15.6	25.6	48.9	59.3	49.9	46.2
11	オーストリア	25.4	24.0	37.1	49.7	45.7	45.2
12	フィンランド	19.8	23.5	37.3	51.2	45.1	44.5
13	ベルギー	23.9	22.7	36.0	47.3	43.8	43.1
14	日本	38.8	37.3	35.8	38.0	39.4	43.0
15	ドイツ	26.4	23.0	33.5	44.1	40.3	40.1

(出所) 内閣府「2010年度国民経済計算確報 参考図表」より

## 1. 国際比較で見る人口オーナスの状況

日本の経済社会の将来を考えると、人口問題は決定的に重要である。ではなぜ人口変化は重要なのか。これを考えるキーワードが「人口オーナス」だというのが私の考えだ。この「人口オーナス」の考えを説明し、日本は国際的に見てもその人口の重荷がかなり大きいことを示そう。

### (1) 人口オーナスとは何か

これからの日本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ことは誰も否定しない。その人口変化を表す言葉としては、「人口減少」「高齢化」「少子化」などがあるが、これから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」だと言えそうだ。

「人口オーナス」というのは、総人口に占める働く人の割合が低下する現象を表す言葉だ。この「人口オーナス」のオーナス(onus)は「重荷」という意味であり、「人口ボーナス」に対する概念として出てきたものである。この二つは「人口ボーナス状態がやがて人口オーナス状態になる」という具合に連続して現れることになる。

戦後の日本がまさにそうだった。日本の出生率は戦後次第に低下していったのだが、低

下してしばらくすると、高い出生率の時代に生まれた人々が生産年齢人口（15歳から64歳）に入っていく一方で、新しく生まれる人々は減るので、全体としての従属人口指数（年少人口と高齢人口の和／生産年齢人口）は大きく低下する。単純化のために、生産年齢人口＝働く人口と仮定すると、働く世代の比率が上昇することになる。これが、人口ボーナスである。1950年から70年にかけての時期がこの時代であり、ちょうど高度成長期に当たる。だが、この状態は長くは続かない。新たに生産年齢人口に加わってくる人の数は減る一方で、かつて出生率が高まった時代に生まれた人々が次々に高齢者になっていくから、従属人口指数は上昇して行く。これが人口オーナスであり、日本は1990年頃からこの段階に入った。

図1 これまでの人口ボーナス、今後の人口オーナス

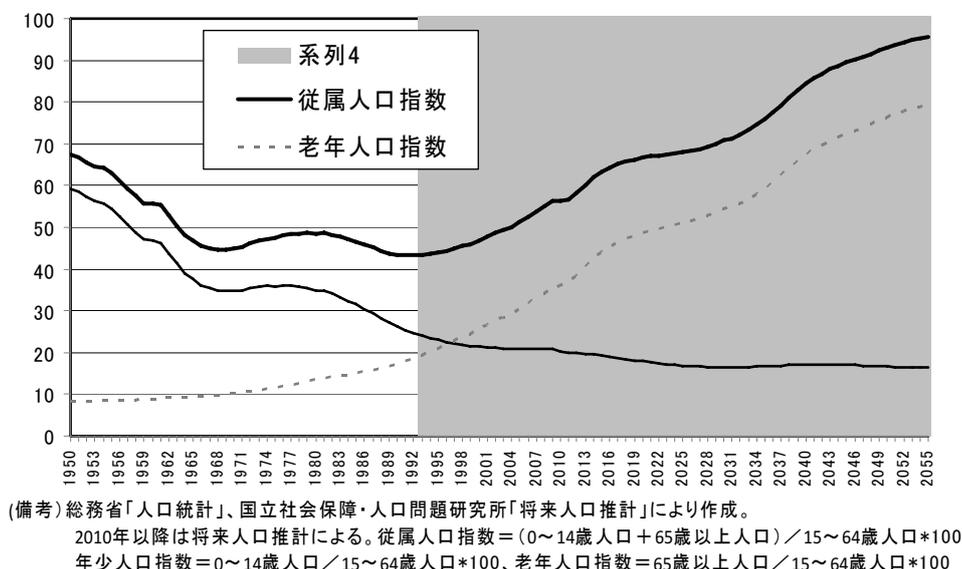


図1は、国立社会保障・人口問題研究所の推計（2006年、出生・死亡率それぞれ中位推計）に基づいて日本のこれからの従属人口指数の変化を示したものだ。従属人口指数は今後継続的に上昇していくこと、そして我々は、今後長く続く人口オーナス時代の入り口を入ったばかりのところに位置していることが分かる。

## (2) 人口オーナスの国際比較

こうして日本が現在既に直面しつつあり、今後ますますその度合いを強めていく人口オーナスについては、国際比較という点から次の2点が重要なポイントである。

第1は、人口オーナスのレベルが国際的に見ても非常に高くなることだ。表2は、国連の2010年世界人口予測に基づいて、主要50カ国の中から従属人口の高い国を拾ってみた

ものだ。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（2050年のレベルは、国連予測では96、国立社会保障・人口問題研究所推計では93。第2位はスペインの90だから、いずれにせよ世界一であることは変わらない）。

表2 主要50カ国中の従属人口指数ランキング

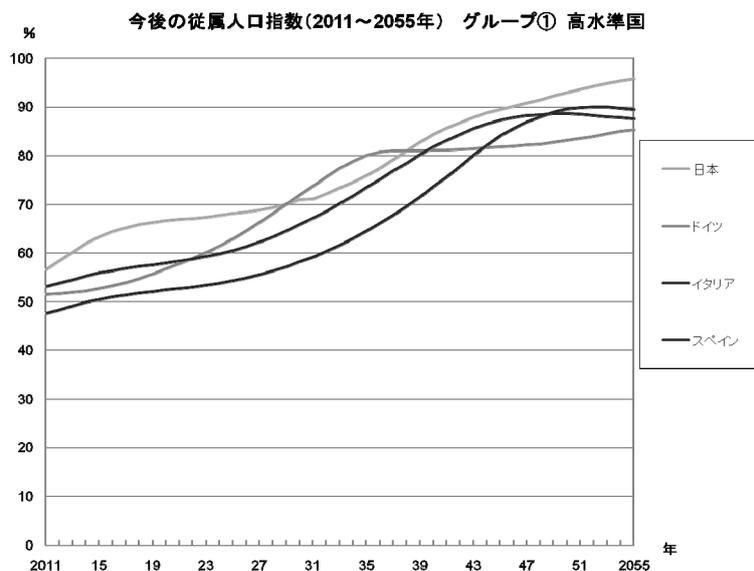
2010年			2030年			2050年		
順位	国名	指数	順位	国名	指数	順位	国名	指数
1	ナイジェリア	86	1	ナイジェリア	77	1	日本	96
2	ノルウェー	83	2	日本	75	2	スペイン	90
3	パキスタン	66	3	ドイツ	72	3	イタリア	89
4	フィリピン	64	3	フィンランド	72	4	ポルトガル	87
5	イスラエル	60	5	フランス	68	5	韓国	85
6	エジプト	58	5	オランダ	68	6	ドイツ	83
7	日本	56	7	ベルギー	67	7	スイス	82
8	インド	55	7	スウェーデン	67	7	ギリシャ	82
8	メキシコ	55	9	イタリア	66	9	シンガポール	81
8	アルゼンチン	55	9	デンマーク	66	10	オーストリア	78
参考	世界全体	52		世界全体	53		世界全体	58
	先進国	48		先進国	63		先進国	73

（出所）国連「2010年版世界人口予測」より。経済規模の大きな50カ国を対象として順位づけしたもの。

つまり、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なのだ。ということは、日本は、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の力を注ぐべき国であることになる。

図2は、先進国の中で従属人口指数が高い国の今後の展望を示したものだ。いずれの国も今後長期的に上昇していく中で、日本が最も高いレベルで推移していることが分かる。

図2



(出所) 国際連合HPより

第2は、近い将来、特にアジアの国々が日本の人口の軌跡をそのまま辿ることになることだ。今後約50年間のアジアの人口を展望すると、「雁行形態型の人口変動」が起きることになる。アジアでは日本⇒新興工業経済群(NIES)⇒東南アジア諸国連合(ASEAN)⇒中国という順番で産業構造の高付加価値化が進展してきた。これが「雁行形態型の経済発展」だが、これからはその人口バージョンが発生するのである(表3、図3参照)。

先頭はここでも日本である。日本はアジア諸国の中で先頭を切って、「少子化の進展」→「高齢社会への移行」→「労働力人口の減少」→「総人口の減少」という順番で人口の変化が進んできた。今後は後続のアジアの国々でも同じことが、同じ順番で起きる。

韓国、シンガポール、タイ、中国などでは既に出生率が低下しており、今後急速に高齢化が進む。これにやや遅れて、タイ以外のASEAN諸国、インドが続く。これらの国々では、今後所得水準の上昇とともに出生率が低下し、2025年から2050年にかけて高齢化が進むことになる。

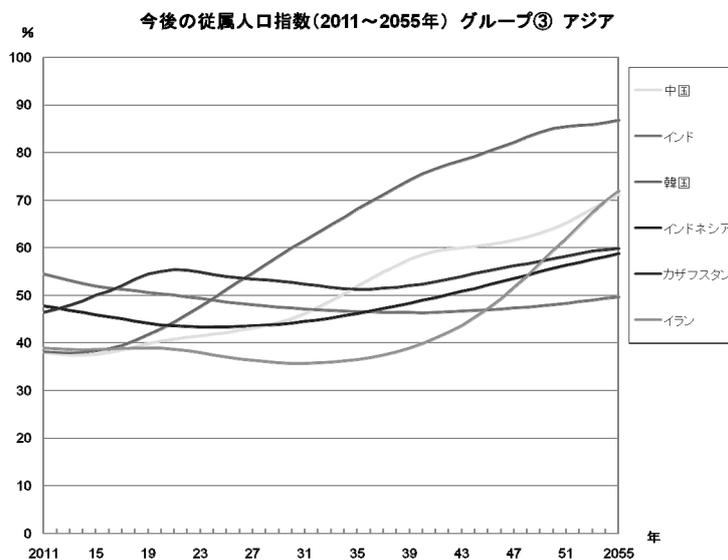
表3 アジア諸国の人口局面の変遷

時期	合計特殊出生率が2.1を下回る時期	老年人口割合が14%以上に達する時期	労働力人口が減少に転じる時期	総人口が減少に転じる時期
1950-1955				
1955-1960				
1960-1965	日本			
1965-1970				
1970-1975				
1975-1980	シンガポール			
1980-1985	香港			
1985-1990	韓国			
1990-1995	中国	日本		
1995-2000	タイ			
2000-2005			日本	
2005-2010	ベトナム			日本
2010-2015		香港		
2015-2020	インドネシア	韓国、シンガポール	中国、香港	韓国
2020-2025	マレーシア		韓国、シンガポール	
2025-2030		中国、タイ		中国
2030-2035	インド			
2035-2040	フィリピン	ベトナム	タイ、ベトナム	シンガポール
2040-2045		マレーシア、インドネシア		タイ、ベトナム
2045-2050				

(注)合計特殊出生率と、労働力人口・総人口の増減率は5年間の平均値で測定した。老年人口割合は5年刻みの数字でみたもので、例えば1995年の場合は「1990-1995年」に分類した。

(出所) 日本経済研究センター「人口が変えるアジア」(2007年3月)より

図3



(出所) 国際連合HPより

すなわち、アジアの国々も順番に人口オーナス状態になっていくということだ。それはこれまで成長を支えていた人口ボーナス状態が消えるということである。成長環境はより厳しいものとなり、相対的に増大する高齢者の生活の安定をどう確保するかという大きな課題に直面するということである。

## 2. 人口オーナスが経済社会に及ぼす諸影響

人口オーナスは、経済社会に多面的に影響してくる。良く考えてみると、人口変化が引き起こす経済社会の諸問題は、基本的には全て「人口オーナス」（人口に占める働く人の比率が低下する）によってもたらされるとさえ言える。

### (1) 人口オーナスと生活の豊かさ

最初に述べたように、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考えられる。ところが、以下に示すように人口オーナスは、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ことから、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。

国民の福祉が一人当たり所得によって示されると考えよう。その一人当たり所得は、国民一人当たりの付加価値生産性である。人口が増えても、生産性が低下すれば一人当たり所得は減り、人口が減っても、生産性が上昇すれば一人当たり所得は増える。人口が増えても減っても、一人ひとりが生み出す付加価値が同じであれば（または増えれば）一人当たり所得は変わらない（上昇する）のである。

では、人口ボーナス、人口オーナスの場合はどうか。ここでもう一度一人当たり所得の決定要因を整理してみよう。

国民の経済的福祉が一人当たり所得によって示されるとしよう。定義上、次の式に示すように、国民一人当たり所得は、人口に占める労働力人口の比率と、労働者一人当たりの生産性の積となる。

$$Y/P = (L/P) \times (Y/L)$$

Y：国民総生産、P：総人口、L：労働力人口

この式が意味することは、総人口に占める労働力人口の比率（労働参加率）が不変であれば、労働者一人当たりの付加価値生産性さえキープしていれば、国民の一人当たり所得も不変になるということである。ところが人口ボーナスの時代には、労働参加率が高まるから、労働者一人当たりの付加価値生産性が同じでも、一人当たり所得は上昇する。高度成長の時代には、労働の質的向上、新技術の導入、産業構造の変化などにより、労働者の付加価値生産性は飛躍的に高まった。これに労働参加率の上昇が加わって、所得水準はさらに高まったのである。

人口オーナスの時代は逆である。仮に労働者一人当たりの付加価値生産性が同じであっても、労働参加率が低下するので、一人当たり所得も下がってしまうのである。すると、

国民福祉の水準を高めていくためには、単に付加価値生産性を上げるだけではなく、労働力率の低下を補って更に生産性を引き上げる必要があるということになる。

これに実際の数字を当てはめてみたのが表4だ。2010年以降は、人口オーナス要因が、おおよそ毎年0.5%程度の力で一人当たりGDPの伸びを引き下げることになる。

表4 一人当たり実質GDPの要因分解

年	一人当たりGDP変化率	生産年齢人口の変化率	生産性変化率
1950～70	8.6%	0.8%	7.7%
1970～90	3.3%	0.1%	3.3%
1990～2010	0.8%	-0.4%	1.2%
2010～2030		-0.4%	
2030～2050		-0.6%	

人口は国勢調査、2010年以降は国立社会保障・人口問題研究所出生・死亡中位推計。GDPは1955～70、70～90年は90年基準(68SNA)、90～2010は2000年基準(93SNA)による。変化率はいずれも平均年率

この点は見過ごされがちだが大変重要なポイントである。多くの人が「労働力人口が減るのだから、同じ所得を生み出すためには（または経済成長率を保つためには）労働生産性をこれまでよりも引き上げなければならない」と主張する。しかし、正しくは「総人口に占める労働力人口の比率が低下するので、同じ一人当たり所得を生み出すためには労働生産性をこれまでよりも引き上げなければならない」ということなのである。これは人口オーナスの負の力を生産性の引き上げで乗り切ろうということであり、これこそが人口オーナス時代の経済運営の基本的方向だということになる。

## (2) 人口オーナス下での経済社会

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。長期的な成長力は、労働力人口、貯蓄（資本）などの生産要素によって規定される。人口オーナスの時代には、総人口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、労働力が成長を制約する。また、総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ことだ。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。総人口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、支払いを受け取る主体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。

日本の投票者の分布は現在既に大きく高齢者に偏ったものとなっており、その度合いは今後急速に強まることになる。これが人口オーナス期の社会的意思決定を方向付けることになる。問題は、こうしてもたらされる政策的意思決定のバイアスが、人口オーナス時代に求められる政策的方向とは全く逆であることだ。すなわち、

①人口オーナスの下では、一人当たりの生産性を今まで以上に引き上げていく必要があり、そのためには供給力を高めていかなければならない。しかし、引退世代を重視していると、供給力よりも分配面を重視した政策がとられがちになる。

②人口オーナス下では、勤労者の社会保障負担はますます重くなっていくから、ある程度は引退層の負担を求めることが必要になるのだが、これも難しくなる。

③財政赤字については、もともと現在の民主主義には、負担を担うことになる将来世代が意思決定に参画できないという根本的大問題があるのだが、引退世代中心の意思決定はその問題を更に大きくする。

こうして、人口オーナス期の投票者構成のゆがみは、人口オーナス期に我々が直面しつつある諸問題の解決をより難しくする方向に作用するのである。

### **(3) 当面の問題にも深くかかわっている人口オーナス問題**

人口オーナスは成長という面だけでなく、いくつかの当面の問題にも関係している。

一つは震災からの復興だ。今回被災した東北地域は、もともと人口オーナスの影響を特に強く受けていた地域だった。生産年齢層が都市部に流出し続けてきたため、総人口に占める働く人の比率が全国以上に低下していたからである。

今回の震災によって、この人口オーナス状態は更に強まったようだ。総務省「住民基本台帳人口移動報告」によって震災後の人口移動をみると、東北地域からの人口流出は前年をかなり上回っている。特に福島県ではかなり大きな人口流出があった(図4、5)。更にこれを年齢別にみると、生産年齢人口の流出が目立っている。雇用機会を求め、また子供

の放射能被害を恐れて県外に流出したのである。

すなわち、被災地においては、もともと厳しかった人口状況が更に厳しいものとなり、これが、ただでさえ厳しい復興を更に難しいものにする可能性がある。しばしば、被災地の立て直しは、単なる「復元」ではなく「復興」であるべきだと言われる。その通りではあるが、人口という観点からは、「復元」でさえかなり難しいと言わざるを得ない。

この人口オーナスの重荷を乗り越えて復興を果たすためには、かなり強力な政策で雇用機会を創出していくことが必要となる。しかし、この機会を生かして東北地方が再生すれば、日本が今後歩む人口オーナス時代を先取りした発展モデルを提供することが出来るだろう。

もう一つは TPP 問題である。国論を二分するほど賛否両論が分かれた TPP 問題だが、人口オーナス下でこそ TPP 加入の必要性は更に高まると言える。

TPP に限らず自由貿易を進めていくことのメリットは大きく分けて二つある。一つは、得意なものを輸出し、苦手なものを輸入することによって、国内の資源配分をより効率的なものにしていくことであり、もう一つは、既存のバリアによって守られてきた国内生産を海外との競争にさらすことによって、国内の供給体制を効率化することだ。

人口オーナス下では、労働力をはじめとした生産資源がより貴重なものになるのだから、グローバル化を通じて供給構造を効率化していくことはますます重要になる。TPP の議論を聞いていると、しばしば「輸出を増やすことがプラスで、輸入が増えることはマイナス」という前提で議論が進むことが多いが、これは誤りである。輸入が増えることによって、国内の資源がより発展性の高い分野にシフトすることも、自由貿易の大きなメリットなのであり、そのメリットは人口オーナス下で更に大きなものとなるのである。

図4 東日本大震災後の地域別の人口移動

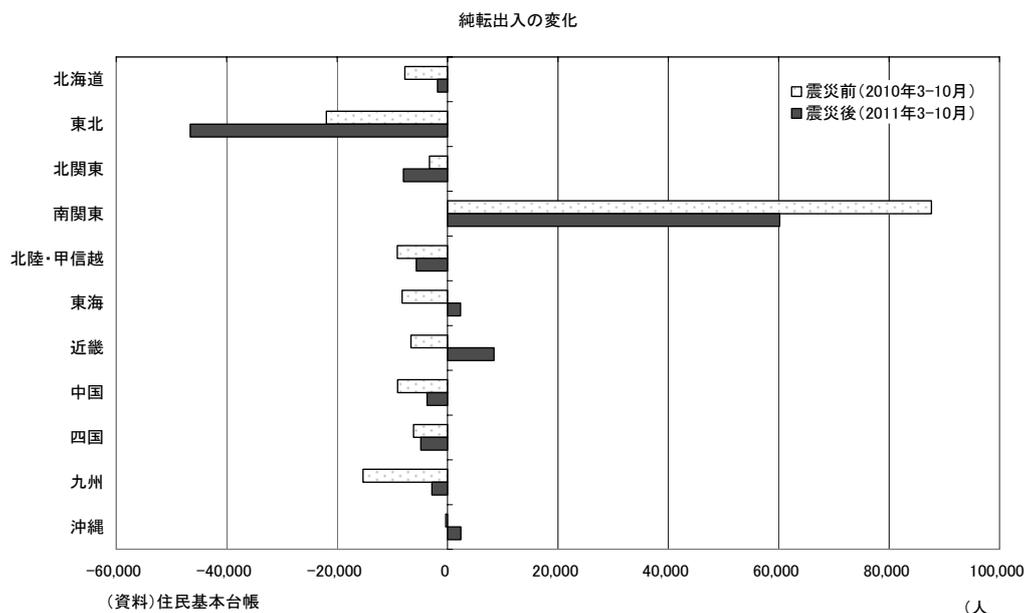
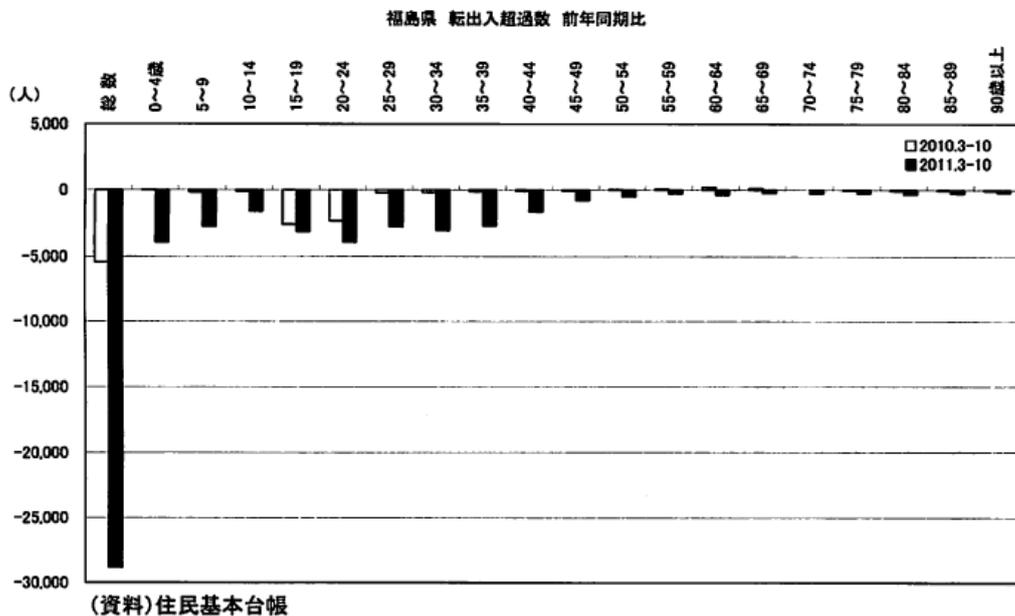


図5 東日本大震災後の福島県の人口移動



### 3. 人口オーナス下の雇用問題

人口オーナスは、総人口に占める労働力人口の比率が低下することを指すのだから、人口オーナス下では労働力の不足が成長を制約することになるのはほぼ自明である。

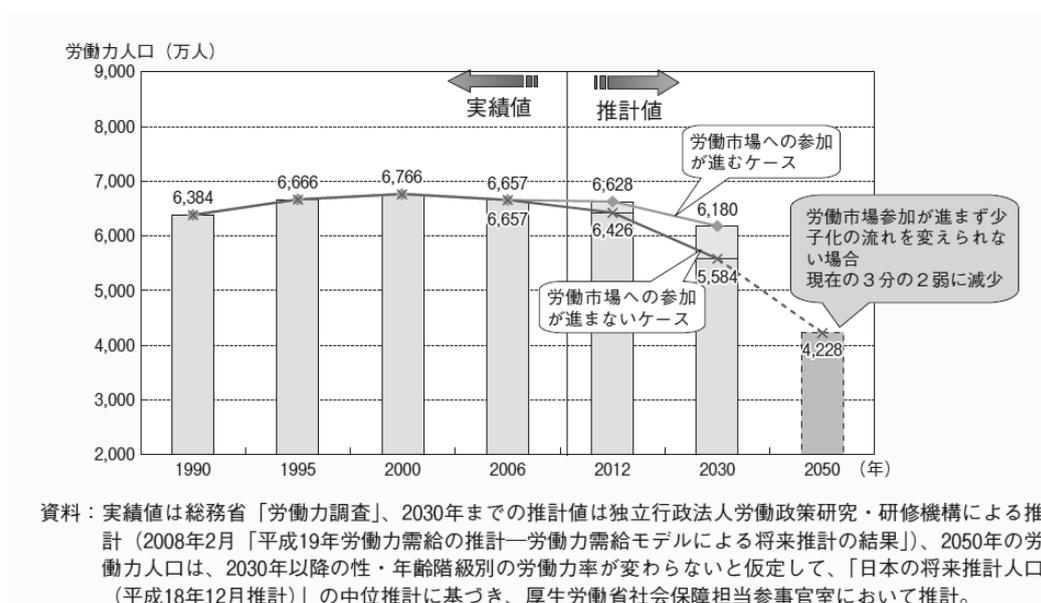
### (1) 人口オーナス下の労働力不足とそれへの対応

人口オーナスは雇用面に大きな影響を及ぼす。日本では既に少子化が始まっているので、生産年齢人口は減少局面に入っている。2010年の生産年齢人口は8173万人だったが、今後一貫して減少を続け、2030年には6740万人、2050年には4930万人になるものと予想されている。

#### 労働力不足の程度

では、こうした生産年齢人口の減少は、どの程度の労働力人口の減少をもたらすのだろうか。これは、各年齢層での労働参加率が関係してくるので、一概には言えない。内閣府「子ども・子育て白書」(2011年版)では、次のような試算を紹介している(図6)。まず、仮に性別、年齢別の労働市場への参入度合いが現状程度で推移したと仮定すると、労働力人口は2006年の6657万人から2030年には5584万人へと大幅に減少する。約25年間で約1000万人もの減少である。これに対して、高齢者や女性の労働市場への参入が進むと仮定すると、2030年の労働力人口は6180万人となり、この間の減少は約500万人となる。

図6 労働力人口の推移と見通し



(出所) 内閣府「2011年版子ども・子育て白書」より

つまり、政策的努力によって労働市場への参加率を高めれば、現状のまま推移する場合に比べて今後25年間の労働力人口の減少を半分程度に抑えることは可能である。しかしそれでも、労働力人口は相当減少するということである。

## 労働力不足への基本的対応

こうした労働力不足にどう対応すべきだろうか。基本的には次のような対応が考えられる。

第1は、高齢者や女性の労働参加率を高めることだ。この点については後述する。

第2は、労働生産性を高めることだ。これは、いわば「成長戦略そのもの」である。

まずは、一人ひとりの人間力を高めることが必要だ。具体的にはより高い教育水準を持ち、より高いノウハウを身につけた人材を増やすということだ。より成長力の高い分野に人材を振り向けることも必要である。これからは労働力が貴重になるのだから、無駄な使い方は避ける必要がある。なるべく生産性の高い発展分野、国民が真に欲しているサービス分野へと労働力が移動していく必要がある。そのためには労働という生産資源が特定の分野に張り付いて動かないのではなく、経済社会環境の変化に応じて流動化することが必要だ。

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ているのは、海外からの資本流入があるからである。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。

こうした政策が重要であることは人口減少時代に限らない。例えば、雇用に関して、労働参加率を高め、雇用の質を向上させ、資源配分を弾力的にすれば成長が促進されるのは、人口が増えていても同じである。資本の流入、全要素生産性の上昇についても同様である。

つまり、人口オーナスだからといって「平時とは異なる特別な政策」を行うのではなく、「平時においても必要な正統的な政策」をより真剣に行うべきだということなのである。

第3は、外国人の力を借りることだ。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、企業は生産拠点を海外に移すことだ。これは、日本では「空洞化」だと考えられ、望ましくないと考えられている。しかし、労働力がかなり足りなくなることを考えると、人的資源の余裕を増やすためにも、ある程度は企業が外に出ていくことも必要だと考

えるべきではないか。

## (2) 労働参加率の引き上げ

人口オーナスは、「総人口に占める働く人の比率（国全体としての就業率）が低下すること」を意味するのだから、人口オーナスに対抗するためには、国全体の就業率を引き上げるのが最も手っ取り早く、効率的な方法である。そこで、労働参加率の引き上げについてやや立ち入って考えてみる。

### 参加率引き上げの効果

最初に、労働参加率引き上げが、人口オーナスへの対応という点でどの程度の効果があるものなのかを点検しておこう。

これまで、人口オーナスの指標として、便宜上、従属人口指数（生産年齢人口とそれ以外の人口との比率）を使ってきた。しかし、労働参加率を議論するためには、労働力人口とそれ以外の人口との比率で考えるのがより適切である。

しかし、労働力人口方式の従属人口指数を計算するためには、性別、年齢別の労働力率が将来どうなるかを仮定する必要がある。これには、就学率、企業の処遇、結婚観、定年、年金の水準と受給開始時期等の多くの要素が影響してくるし、政策的な働きかけによる影響も大きい。そこで簡単な試算を行ってみる。まず、現在の性別・年齢別の就業率が不変だとして労働力人口の将来を推計し、これによって従属人口指数を計算してみる（図7）。すると、2005年 92.1（1.1人で一人）→2025年 101.4（1.0人で一人）→2050年 120.6（0.8人で一人）となる。

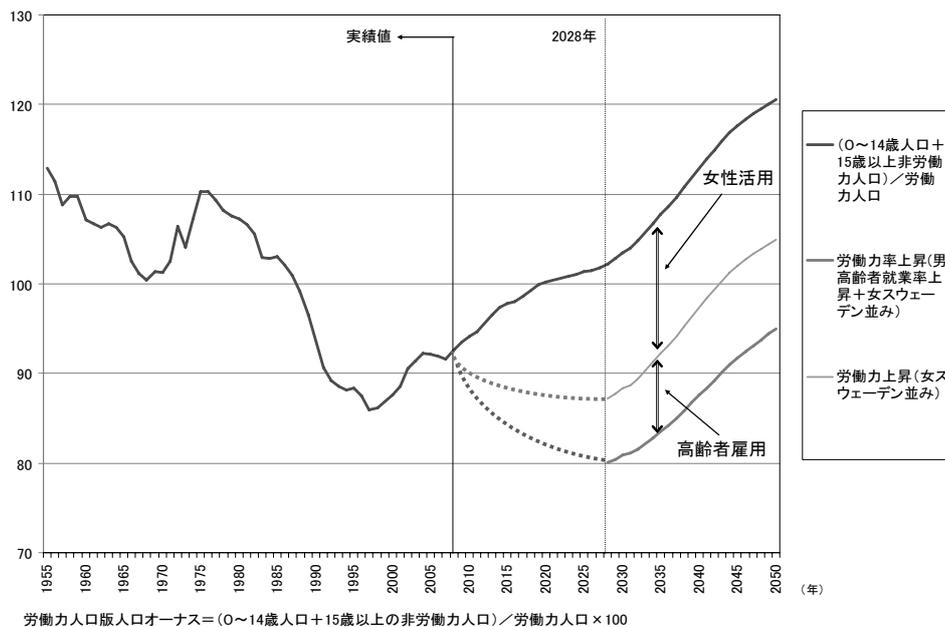
今度は労働力人口は内生変数なので、女性と高齢者の就業率の変化を考慮することができ。そこで、男性の高齢者の就業率が20年後（2028年）には、現時点より5歳下の就業率になると仮定する。例えば、男性の就業率（2007年）を見ると、50代後半 93.1パーセント、60代前半 74.4パーセントとなっている。これが20年後には、60代前半 93.1パーセント、後半 74.4パーセントという具合に上昇すると仮定するのである。

次に女性については、年齢別の就業率がスウェーデン（2006年）並みの水準に高まると仮定する。例えば、2007年の日本の女性の就業率は、いわゆる「M字カーブ」により、30代前半が 64.0パーセント、後半が 64.3パーセントとなっているが、これがスウェーデン並みの 85.5パーセント、86.5パーセントに上昇すると仮定するのである。

この二つを合わせて考えると、従属人口指数は、2025年 79.5（1.3人で一人）、2050年 95.0（1.1人で一人）となる。これは、2005年のレベルとあまり変わらない。

以上のような検討から、第1に、人口オーナスに対抗するには、労働参加率の上昇がかなり効果があること、第2に、社会全体の仕組みを女性・高齢者活用型に変えていくことが重要だということ、第3に、女性と高齢者を比較すると、女性のほうが潜在的な力は大きいこと、などが分かる。

図7 労働力人口で見た従属人口指数



### 生かされていない女性の潜在力

女性の参加率を高めるということについて考えよう。日本がこれまで女性の潜在能力を十分生かしてこなかったことについては、他の先進諸国との国際比較によって明らかである。

まず、全体としての女性の就業率が低い。図8に見るように、日本の女性の就業率は、30カ国中の22位である。これは、いわゆるM字カーブのくびれが大きいためである。図9は、年齢別に見た女性の就業率を国際比較したものである。日本では、20代後半から30代前半にかけて就業率がいったん下がり、30代後半から40代前半にかけて再び上昇するという形状となっている。これがM字カーブである。これは、女性が結婚・子育てを機にいったん退職し、子育てが一段落してから再び働き始めるためである。

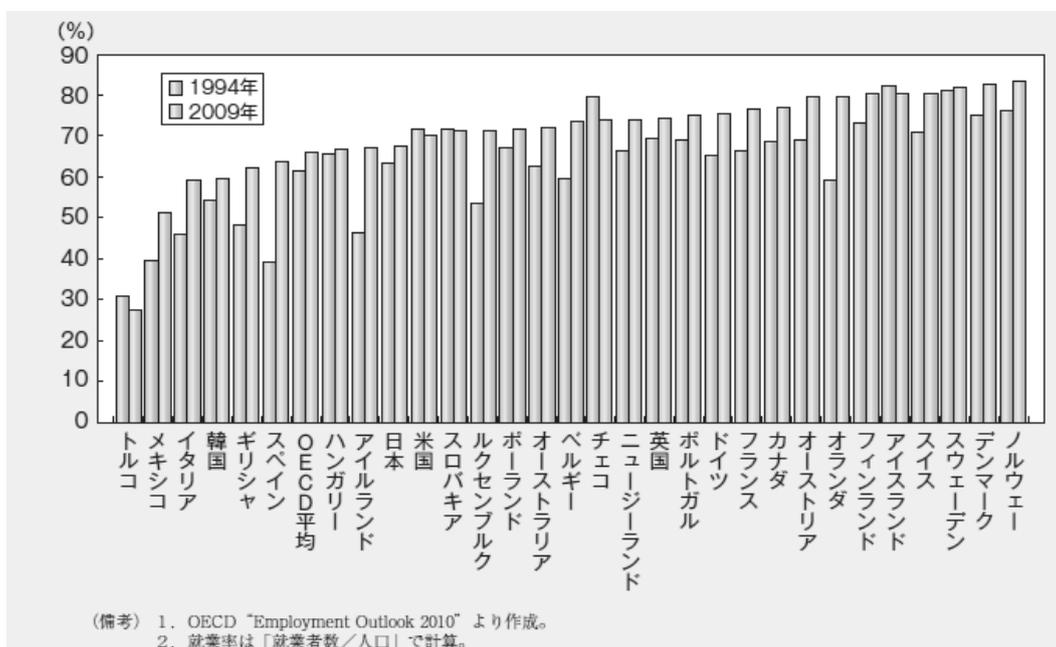
これに対して、例えば、特に男女共同参画社会が確立しており、子育てと女性の就業が両立しやすい環境が整っているスウェーデンでは、このM字型のくびれが全く存在しない。つまり、M字型のくびれが大きいということは、日本ではいかに女性の就業と子育てを両

立させることが難しいかということを示しているのであり、この点が女性の就業率を高める上での鍵だと言える。

さらに、日本の場合は、高学歴の女性の就業率が相対的に低いという特徴がある。すなわち、女性の就業率を学歴別にみると、中学・高校卒では日本が 59.8%、OECD 平均は 66.6%で、6.8 ポイントの差がある。これに対して大学・大学院卒の場合は、日本が 68.4%、OECD 平均は 79.8%だから 11.4 ポイントの差である（2006 年）。

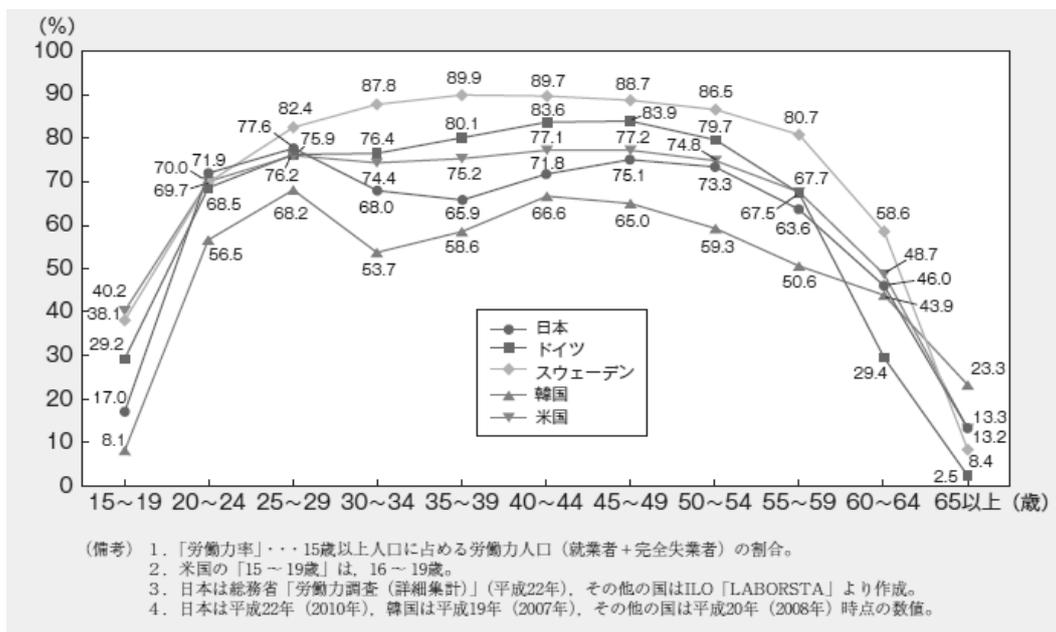
学歴の高さが平均的には労働の質の高さを示していると考えると、日本の女性の労働力は、単に頭数で参加率が低いというだけではなく、質の高い女性労働力の参加率が低いという二重の意味で参加率が低いのである。

図 8 OECD 諸国における女性の就業率



(出所) 内閣府「2011年版 男女共同参画白書」より

図9 女性の年齢別就業率の国際比較



(出所) 内閣府「2011年版 男女共同参画白書」より

### 高齢者の就業率と若年層の雇用問題

次に高齢者について考えよう。この点では、「日本の高齢者は就業意欲が高い」という歓迎すべき特徴がある。高齢者の就業率を国際比較すると、例えば、65～69歳層の男性では、日本の就業率が45.6%であるのに対して、フランスは4.1%、ドイツは7.2%に過ぎない。

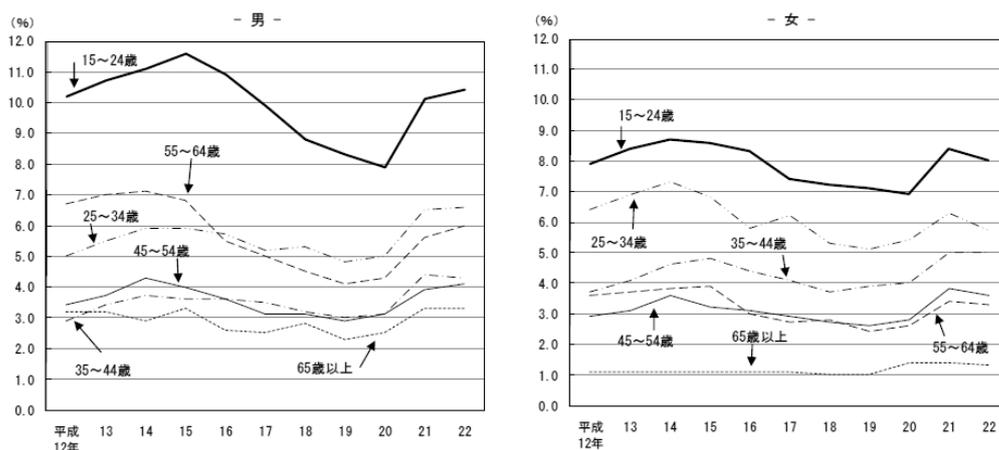
高齢者の就業率を高めることは、①高齢者自身の生活水準の向上、②国全体の就業率の上昇による労働力不足の緩和、③勤労世代を増やし、引退世代を減らすことによる世代間アンバランスの是正、などの大きな意味がある。さらに、就業と健康には関係があるから、健康の増進を通じて社会全体の医療費を抑制するという効果までありそうだ。

人口オーナス時代にあっては、高齢者の就業率の上昇は「一石数鳥」の効果があるのだ。しかし、働く意欲があっても高齢者が能力にふさわしい職を得ているとは言えず、さらに改善の余地は大きい。

ただし、この「高齢者の就業率を高める」という方向は、若い層からはあまり支持されていないようだ。私自身の経験からしても、大学の授業でこの点について意見を求めると「あまり賛成できない」「それほど重要か？」という反応が多い。理由は明らかだ。高齢者がいつまでも職場にとどまっていると、自分たち若年層の雇用の場が狭くなってしまおうと考えるからだ。

これは、近年の若年雇用の状況を考えると、正当な懸念である。雇用調整の局面で、若者が高齢層の犠牲になっているという面があるからだ。図10は、年齢別の失業率の推移を見たものだ。これを見ると、①常に若年層の失業率が他の年齢層に比べて高いこと、②景気後退で企業が雇用調整を迫られるようなときに、特に若年層の失業率が上昇する傾向があること（例えば、2008年のリーマンショック後）が分かる。

図10 年齢別失業率の推移



(出所) 総務省「労働力調査年報」より

企業は雇用調整を迫られると、まずは新規採用を抑制する傾向がある。最も調整が容易だからだ。しかし、その結果新卒段階での就職ができずに、フリーターなどになってしまうと、訓練の機会もなく、不安定な状態が続いてしまうことになる。このことは、若年層は「自分がいつ生まれたか」によって一生の運命が決まってしまうことを意味する。長期雇用、新卒一括採用などの雇用慣行がこうした世代間不平等をもたらしている。

### 不可欠に結びつく構造改革問題

「女性の労働参加率が低い」「高齢者が思うような雇用機会を見出せない」「不況期に若年層へのしわ寄せが起きる」。こうした問題はいずれも、日本的な雇用慣行と深く結びついている。つまり、こうした問題の解決のためには、「働き方」の見直しが不可欠だということである。

第1に、長期雇用慣行が支配的であると、企業は女性にコア労働力として教育訓練コストをかけようとしにくい。退職のリスクがあるからだ。すると、女性の側も「どうせ重要な仕事は任せてもらえない」という気になってしまい、結婚や出産を機に家庭に入るという選択をすることになる。また、長期雇用の下では、仕事の繁閑を労働者数ではなく、労働

時間で調整しがちとなる。するとある時期には長時間労働を強いられることになるが、これも時間的制約の多い女性には何かと不利である。

長期雇用の慣行は、いくつかのルートで高齢者の雇用を妨げている。例えば、高齢者雇用を推進しようとするとき、政策的にも、定年延長などを求めて、「それまで雇っていた企業が雇い続ける」という道を歩みがちになる。しかし、高齢者に比較優位のある仕事の機会が従来の企業に存在する保証はない。それでも従来の企業にこだわっていると、いわゆる「窓際」的な仕事しかない。これは、雇い続ける企業にとっても、雇い続けられる人にとっても不幸である。もっと、労働力の流動性を高めて、高齢者労働に関する需要と供給の調整を、幅広い分野で行っていくべきであろう。

不況期に雇用調整の手段として新卒採用の抑制が選択されやすいのも、既存の正社員は長期雇用慣行の下では調整しにくいからである。

第2に、年功賃金が支配的であると、勤続年数の長い労働者ほど有利となる。すると、必然的に正社員と非正社員、正規と非正規の賃金格差が大きくなる。同一労働同一賃金を実現するのも難しい。子育てを終えた女性は、どうしても短時間勤務を志向することになるが、その場合には相対的に低い賃金の仕事しかないこととなる。

また、年功賃金の性格が強い場合、高齢者になるほど賃金コストが上がるから、一旦最初の企業を離れた後の再就職は難しくなる。また、賃金コストの上昇を抑制するため、企業は「定年」という制度を持つことになるが、これは一定の年齢で全ての雇用者を職場から排除することになり、企業にとって必要な人材も合わせて外に出してしまうことになる。

第3に、旧来型の雇用では、「新卒採用⇒OJTでの教育訓練」というコースが標準形となるため、途中からの参入が難しい。途中からの参入の場合には、コアの仕事は任せられず、周辺、単純業務が中心となる。これが、高学歴女性の子育て後の労働市場への再参入を阻んでいる。

また、新卒中心の企業内訓練が人材育成の基本である場合には、入り口で新卒としての採用に漏れてしまうと、人的資本としての価値を高めていく機会も失われてしまうことになる。

雇用慣行を見直して雇用の流動化を図り、同一労働同一賃金に近づけていくことは、制度慣行を時代の要請に合った方向に変えていくという面で避けられないことである。そしてそうした方向で、雇用の構造改革を進めることは、人口オーナスに対応して労働参加率を高めるという道にもつながっていくのである。

#### 4. 求められる政策の方向

最後に、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をまとめておきたい。

##### (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。日本はこれまで「産業構造の雁行形態」の先頭に立ち、貿易と産業構造の高付加価値化を通じた成長の姿を示すことによって、後に続く国々をリードしてきた。今後は「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。

人口オーナスへの対応では、以下に示すような、少子化対策、雇用政策、社会保障政策などが総合的に組み合わせられる必要がある。それはまた長期的に安定的・整合的であることが望ましい。超党派合意の枠組みを作るか、独立した有識者の議論に基づく政策体系の提示が必要となるのではないかと考えられる。

##### (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。先進国の中でも政策的努力によって出生率を引き上げるのに成功した国も多いことを考えれば、これは不可能ではない。ただし、効果が表れるまでに20年以上のラグがあるから、とても即効薬にはならない。しかし、だからこそ早めに対応を始めなければならないとも言える。

少子化対策は、結婚までの層に働きかける政策と、結婚後子どもを持つとする（または持っている）層に働きかける政策がある。前者については、近年の若年層の雇用情勢の悪化が、結婚をためらわせることにより、少子化をさらに進行させつつある。この観点からも若年層の雇用機会の増進と人的能力の向上が必要である。

後者については、第2子以降を生み育てることが重要となることから、例えば、一律に子ども手当を支給するよりも、第2子以降に傾斜をつけた給付方式などにより、子どもを持つインセンティブを高めていく必要がある。

##### (3) 外国人労働力の積極的活用

人口オーナスは日本人の働き手が相対的に減ることを指すわけだから、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。

ただ、外国人労働力を増やしていくことについては、国内で根強い抵抗感が残っている。社会的な安定・安全が脅かされると懸念する人も多い。この点については、外国人の増加か社会的安全かという二者択一で考えるのではなく、選択的に外国人を受け入れることによって、外国人の活力と社会的安定を同時達成していくことが必要であろう。

中でも今後需要が増えることが確実な医療・介護の分野については、外国人の力に頼らざるを得ないことはほぼ必至である。現在でも EPA（経済連携協定）に基づいて、インドネシアやフィリピンなどから外国人介護士の人材を受け入れているが、3年以内に日本語での資格試験に通らないとそれ以上働けないという、明らかに「短期間だけ受け入れる」という制度になっている。こうした制度を続けていると、海外から人材そのものがやってこなくなるだろう。外国人看護師向けの新たな資格を新設するなどの制度的工夫が求められる（この点は、シンポジウムにおける伊藤隆敏氏の示唆に基づく）。

#### **（4）ワーク・ライフ・バランスの改善**

現在の状況をそのままに闇雲に女性の労働参加率を高めようとする、女性の子育ての機会費用が上昇して少子化が進み、自分で自分の首を絞めることになる。これを避けるためには、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高めしていくことが必要である。

育児と就業を両立させるための政策には、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、先行研究<sup>2</sup>によると、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がある。

#### **（5）雇用をめぐる制度・慣行の見直し**

前述のように、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ことが必要である。

この点については、諸制度の設計段階から「新卒で採用して、同じ企業で定年まで働く」という前提を崩していく必要がある。例えば、政府は年金の支給開始年齢の引き上げに対応して、企業に定年延長を義務付けるという方針を出している。また、震災後の雇用保障

のための政策として、雇用調整助成金が活用された。こうした政策は、長期雇用制度を当然の前提としたものだ。しかし、震災後の雇用機会を生み出すのが、それまで働いていた企業である保障はないのだから、より柔軟な雇用移転をも組み込んだ政策を目指していくべきであろう。

#### (6) 改めて有効な成長戦略の実行を

「生産性が上がり、経済が成長すれば豊かになる」ということは、人口状態の如何にかかわらず成り立つことだが、それは人口オーナス時代にあってはより切実な問題となる。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。

成長の基本は、労働力と資本と技術である。労働力については、労働参加率を高めるとともに、教育投資の効率化によって一人ひとりの人的資源としての価値を高めていくことが必要となり、資本については、財政赤字の削減と海外からの直接投資の資本導入が必要となり、さらに研究開発投資の拡大により技術力を高めていくことが必要となる。

#### — 注 —

<sup>1</sup> 内閣府「2011年 経済財政白書」152ページ

<sup>2</sup> 例えば、日本経済研究センター「明日の日本をつくる人的資本」（2008年2月）は、アンケート調査上で擬似的に制度変化を想定した質問を繰り返すことにより、「育児休業」「育児休業中の賃金」「育児費支給制度」などよりも「正規雇用のまま短時間勤務を選択できるようにする」ことが最も効果的だという結論を出している。



## 第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

### 1. はじめに

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みはるものがある。

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。これまで行われている施策の経済モデルにおける位置づけは、すでに太田（2010）が行っているので、本稿では今後議論が必要となると思われる論点について述べていくことにしたい。

最初に、若年者の就業問題についてごく簡単に触れておく。1990年代のバブル崩壊以降、若年者を取り巻く就業状況は急激に悪化し、日本社会全体で危機感が高まった。これは、いくつかの指標に典型的に表れている。第1は、失業率や無業率の上昇、第2はフリーター等の非正規労働者の増加、第3は、新卒就職率の低下である。前2者についてはごく簡単に触れるにとどめるが、新卒就職率の低下についてはやや詳しく論じる。

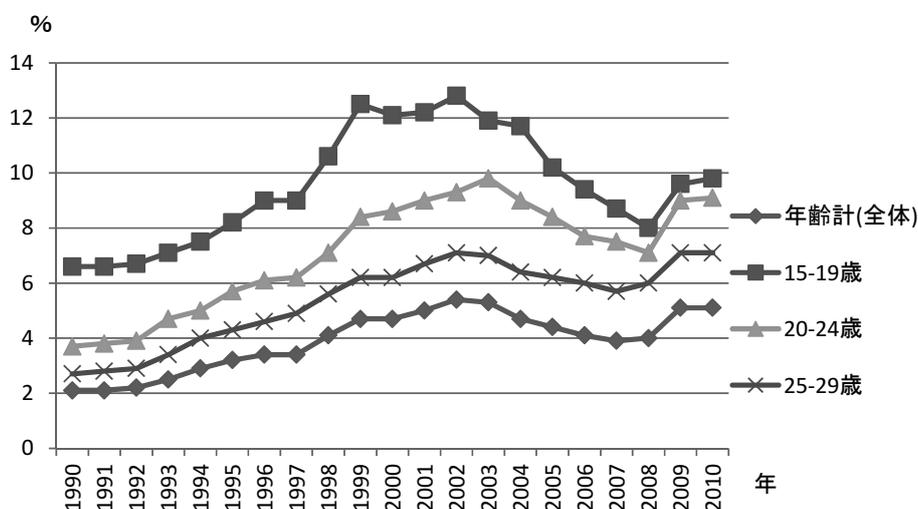
まず、1990年代以降、他の世代と同じように、若い世代の失業率が急速に上昇した（図1）。元来、若年期は適職探しの時期であることから、（定年直後の年齢層を除く）他世代に比べて高い失業率水準を示す。不況期には、それがさらに高くなり、若年失業問題の深刻さが際立つ傾向がある。

失業状態に陥るルートのひとつは、会社をやめて失業するというパターンである。とくに、若年失業の特徴としては、中高年とは異なり、自ら会社を辞めて失業している割合が高い。総務省の『労働力調査』を用いて2010年における15～34歳の全失業者を理由別に

分類すれば、「自発的離職失業者」が 37.3%、「非自発的離職失業者」が 26.1%であったが 50～54 歳では、それぞれ 30.8%と 50.0%で、「非自発的離職失業者」の方が「自発的離職失業者」を上回っている。

それとともに、若者の失業の特徴として、学校を卒業しても仕事が見つからずに失業する学卒未就業による失業がある。15～34 歳の失業者のうち、「学卒未就業」のために失業している割合が 10.5%あり、15～24 歳に限定すると、その割合は 21.2%にもものぼる。

図1 若年失業率の推移（男女計）

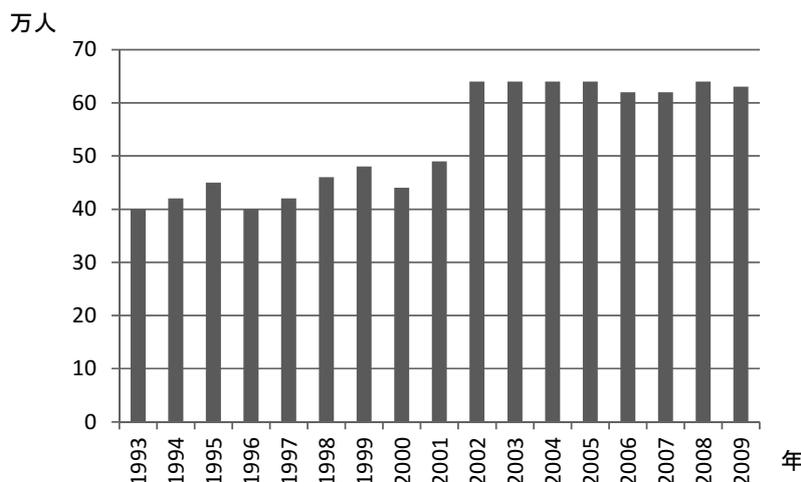


資料出所：総務省統計局『労働力調査』。

これら 2 つの経路で失業する傾向が強くなったことで、若年失業率は 1990 年代以降に大幅に上昇した。注意すべきことは、若年失業率は、かなりの程度、中高年の失業率と同じ動き方をしている点である。すなわち、若年失業率も中高年の失業率同様に景気変動の大きな影響を受けている。以前、若年失業の増加は景気変動の影響を受ける中高年の失業とは違って、若者の就業意識の変化に大きく左右されているという見解があったが、それは必ずしも正しくはない。

もちろん、学校に通っていない無職の若者は、失業者であるとは限らない。「15～34 歳で、非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者」として定義される、いわゆるニートの数の推移を見ると、1993 年に 40 万人であったニート数は、2002 年に 60 万人を超え、その後は横ばいで動いている（図 2）。

図2 若年無業者数（ニート）の推移（男女計）



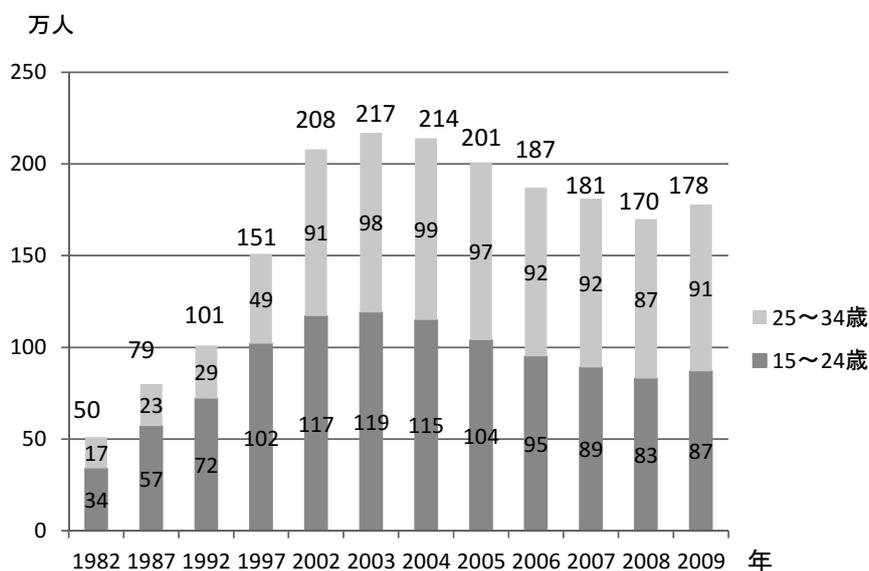
資料出所：厚生労働省「労働経済白書」（2010年）

注目すべきは、景気が悪くなっている中でニートが増えているという事実である。実は、仕事を探したもののなかなか見つからない、あるいは就職環境が厳しいために「希望する仕事がありそうにない」といった理由から、本当は仕事をしたいけれども、仕事を探すことをあきらめてニートになった人々が大きく増えた。しばしば、ニートと言うと「仕事をする気がない若者」という目で見られることがあるが、それは一面的な見方と言えよう。

以上のように、若年無業は景気変動の影響を大きく受ける。しかし、何らかのミスマッチの拡大も、若年無業問題の悪化に影響を及ぼしていると思われる。実際、太田（2010）は、有効求人倍率と失業率の変動との関係を調べた上で、2006年の若年（15～29歳）失業率のうち、約4割がミスマッチによるものではないかと推測している。ただし、ミスマッチの中身を確定することは容易ではない。大学新卒市場におけるミスマッチの中身については、後で検討する。

第2に、いわゆるフリーターと呼ばれる人々が増加した（図3）。フリーターは、主な収入を非正規の仕事から得て生活している若年者や、そのような働き方を希望する人々を指す言葉として、20年ほど前から用いられるようになった。フリーター数の推移を見ると、1982年にはフリーターの数50万人であったが、景気後退とともに増え続け、2003年には217万人に達した。その後は景気が回復するにつれてフリーター数も減少し、2008年には170万人に減少したが、2009年には再び上昇していることがわかる。なお、景気の回復過程で、15～24歳のフリーターは大きく減ったが、25～34歳のフリーターはあまり減らなかった点は注目に値する。やや年齢の高いフリーターの状況は、より若いフリーターに比べて、景気が回復しても好転しにくいことを示している。

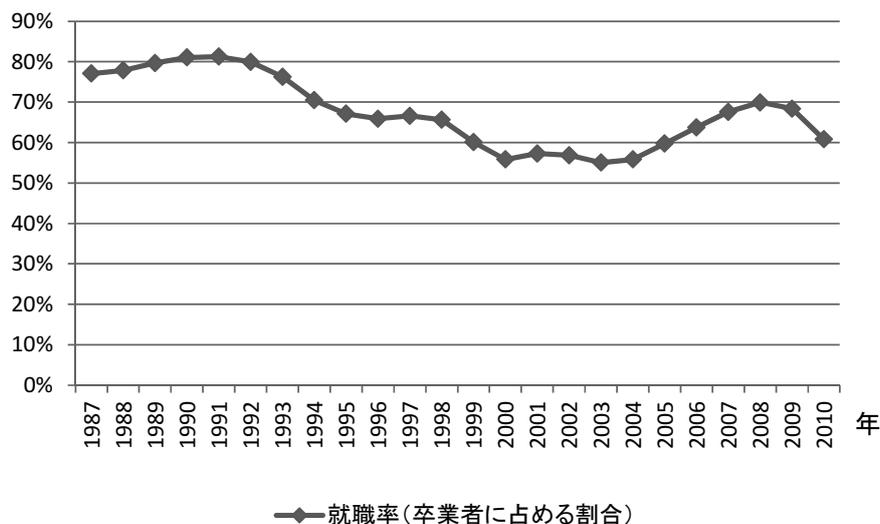
図3 フリーター数の推移（男女計）



注：1997年以前と以降で定義が異なる。詳しくは太田(2010)を参照。  
資料出所：厚生労働省「労働経済白書」、2009年および2010年。

最後に新卒就職率の低下問題について述べておく。とくに、大卒就職率の低迷とその背景について若干議論しておきたい。現在、大卒就職率は7割前後の低い水準にとどまっている(図4)<sup>1</sup>。これも、大学新卒者に対する求人倍率が低下しているという理由が大きい。求職者と求人のミスマッチも大きな影響を与えていると考えられる。例えば、1993年と2007年の大卒求人倍率(リクルートワークス研究所調べ)は両年ともほぼ1.9であったが、『学校基本調査』(文部科学省)から得られる1993年の大卒就職率(卒業者に占める就職者割合)は76%であったのに対して、2007年には68%と、8ポイント低下している。すなわち、基本的には求人倍率の要因が相対的に大きい。求人倍率がほとんど変わらなくとも大卒就職率は低下傾向にある。

図4 大卒就職率の推移（男女計）



資料出所：文部科学省『学校基本調査』

ここで見られるようなミスマッチの背景については、いくつかの要因が複合的に作用している可能性がある。第1に、求人企業の慎重な採用行動があるだろう。欧州の通貨危機や未曾有の円高といった逆風に直面した多くの日本企業は、いまだ今後の経済見通しについて厳しい見方を崩していない。そのため、求人を一応は出しているものの、適切な人材が獲得できなければ、未充足のままにしてしまうケースもあるとされる。こうした状況下では、求人倍率の低下以上に就職率が低下する。

第2に、企業側が大学のランクにこだわった採用を行っている面がある。理系ではそれほど顕著ではないが、文系の卒業生を企業が採用する際には、大学のランクと積極性や協調性を重視する傾向がある<sup>2</sup>。多くの企業は、大卒者を採用する場合でも、大学等で身に付けた専門知識を活用するよりも、自社で訓練を施すことで自社の社風を身に付けた人材を育成しようとする。その際に重要になるのは訓練のために生じるコストであるが、偏差値の高い大学の卒業生は学ぶスピードも速いと考えられる<sup>3</sup>。もちろん、企業で必要とされるスキルを身に付けるには、中高時代のような受け身の姿勢では難しい。したがって、本人の積極性やコミュニケーション能力も必要となる。このような、「社内人材」を育成する姿勢が企業に根強くある以上、大学のランクは採用に際して大変重要な役割を果たす。

こうした状況で求人数が減少すると、上位の大学よりも下位の大学でより厳しい就職難が発生する。とくに、大学進学率が高くなれば、企業にとっての大卒者の採用基準に達しない若年者が増えることになるので、ミスマッチの問題が深刻化する<sup>4</sup>。

第3に、学生側やその親が大学卒業生としての職種や企業のブランド（規模、知名度）

にこだわる傾向がある。日本においては、仕事や職種ベースで労働市場が成立しているわけではなく、転職の頻度は米国などと比べるとかなり低い。逆に言えば、会社側が従業員のキャリア形成に強いイニシアティブを持つ傾向がある。その場合、「どの会社を選ぶか」がきわめて重要な要素になってくる。それに拍車をかけるのが、日本では企業規模によって賃金・福利厚生との格差が大きいという事実である。その結果、大学生あるいはその親も、卒業段階で少しでも規模や知名度の高い企業に就職することに躍起となる。そのあおりを受けるのが、無名の中小企業であり、大卒求人を出しても充足できない状況が生じる。

それに加えて、文系大学生は事務職を希望する傾向が強いが、最近では事務職の求人数と求職者数のバランスが崩れている。大学生やその親が「大卒者の就職先は事務職」という固定観念を持っていることが大きいと思われるが、こうした固定観念の修正には時間がかかり、これもミスマッチの要因となり得る。

第4に、大学の就職支援機能が必ずしも十分であるとは言えない。この点は、4節で詳しく論じるが、大学の就職支援体制の弱さも、マッチングに悪影響を及ぼしている可能性がある。

第5に、インターネット等を用いた就職活動が問題を悪化させている可能性がある。インターネットを利用したエントリーは何社でも可能であることから、多くの学生が有力企業に応募し、エントリーシート段階で落とされるという状況が生じている。数多くの応募がある企業も、学校名を考慮するなどしてある程度の予備的な選抜をする必要に迫られている。その結果として、多くの企業に応募しても全く採用されず、意気消沈してしまう学生が増えているとされる。その意味では、情報通信技術が発達した昨今だからこそ、学生が自分のレベルに応じた就職先を見つけることが難しくなるという逆説が生じているとも言えるだろう。

以上、若年雇用問題を一瞥した。以下では、こうした問題に対してどのように対処するかについて私見を述べる。便宜上、(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) 若年労働市場の機能を強化するための政策、の構成で論じていくが、当然ながらそれぞれは相互依存の関係にある。すなわち、若年者の能力向上は企業の若年求人を増やすだろうし、それは若年労働市場の強化についても同様である。それでも、こうした分類は議論を進めていくうえで都合がよいので、それに従いたい。

## 2. 企業の若年求人を増やす政策

企業の求人を増やすといっても、アルバイト・パートなどの非正規の仕事であれば、現在でも十分に多くある。ところが、非正規の仕事は契約期間が定まっていることが多く、

高度なスキルの発揮は期待されていない。それゆえに経験を積んでもなかなか賃金水準の上昇が見込みにくい。問題は、いわゆる正社員が行っている仕事のように、スキル・賃金の伸びが期待できて、安定性も高い仕事の求人が、1990年代以降の長期不況の中で激減したことにある。しかも、景気要因だけでなく、アジア諸国などとの競争の激化や、従来の正社員職の一部をコンピューターに置き換えてしまうようなIT化が同時に進行したことで、企業にとって若年正社員を採用するインセンティブは大幅に低下してしまった。

日本企業にとって、新卒者を正社員採用することはかなり大きな「投資」である。新卒者は全く業務経験をもたないことが普通なので、企業は彼らにスキルを身に付けてもらう必要がある。そしてそれに伴って数多くのコストが生じる。例えば、①研修施設などの建設・維持費用、②業務を身に付ける過程で生じるミスによる企業へのダメージ、③教育訓練担当者の賃金コスト、④職場のベテランが新人育成のために費やす時間に伴う機会費用、⑤生産性よりも高い賃金水準を支給するコスト、など多様である。そうしたコストを負担しても、若年者が将来ベテランとなって会社の屋台骨を支えるというメリットがある場合に、企業は若年者の採用を行うわけである。

しかしながら、そのような投資環境が悪化すれば、当然ながら若年採用は抑制される。実際、太田（2010）が第4章の実証分析でも明らかにしているように、企業は将来の企業業績が見込まれるときに若年正社員の採用を行いやすい傾向がある。こうした議論が正しければ、企業が自社の将来に明るい見通しをもてるような施策こそが、若年採用にとって重要となってくる。例えば、企業活動のグローバル化が大きく進んでいる昨今、国際的に高い法人税は国内雇用にとってマイナスの要因となろう。また、今後の成長分野に思い切った政府支出を振り向け、その分野での基礎的な研究開発を支えることなどは、日本企業の長期的な成長を促し、間接的にはあるが、若年雇用環境の改善に寄与すると考えられる。また、適切なマクロ安定化政策を実施したり、規制改革を進めたりすることは、企業の長期的な見通しを明るくする。

さらに、若年者の資質向上は、企業の採用意欲を刺激するだろう。この点については次節で検討する。本節で引き続いて議論しておかなければならないのは、雇用システムや雇用法制との連関である。とりわけ、高齢者の継続雇用推進や正社員の雇用保障がもたらす影響が大きな論点となろう。最近、希望者全員に対して65歳までの雇用確保を企業に求める動きが活発化しており、定年制度を廃止して「生涯現役社会」を目指すべきだという指摘もある。少子高齢化が進む中で、高齢者のもつスキルを活用することは日本経済の活力を維持するために必要な措置であろう。その一方で、高齢者の雇用促進が若年雇用の場を小さくしないかが、懸念材料となる。

経済理論では、高齢者の継続雇用の促進が若年雇用に及ぼす影響は、生産技術における若年者と高齢者の労働サービスの関連性に帰着する。仮に、生産技術において若年者と高齢者が全く関連なければ、ほとんど影響は生じないだろう。他方、若年者と高齢者が代替的であれば継続雇用の促進は若年者雇用を抑制し、補完的であれば逆に若年者雇用を増大させる。すなわち、「高齢者がいるから若年者はそれほど採用しなくてよい」というのが代替的なケース、「高齢者と若年者の協働が実現すると利益になるので、若年者を積極的に採用しよう」というのが補完的なケースと言える。結局、焦点は現実には両者がどのような関係にあるか、という実証可能な命題に帰着する。そして、これまでの研究によると、若年者と高齢者が補完的な関係にあることを強く示唆する結果は得られていない。むしろ、代替的關係を示唆する研究はいくつかある（三谷、2001；玄田、2001）。

今後、高齢者の継続雇用が定年延長などの方法で進められるとすれば、若年正社員採用へのインパクトはより大きくなる可能性がある。それは、第1に、より多くの高齢者が正社員となれば、若年正社員との代替関係が発生しやすくなること、第2に、大きな賃金体系の変更を伴わない限り正社員の採用コストが増大してしまうことによる。

継続雇用の促進が、国として不可避なものならば、それが若年に及ぼすインパクトを慎重に考慮して進めていくべきであろう。また、高齢者と若年者の補完性を高めるような方策も推進する必要がある。高齢者のもつスキルを若年者に継承させる仕組みを政策的にサポートして、若手を指導する人材として高齢者を活用することもひとつの対応策となり得るかもしれない。

雇用システムに関わるもうひとつの課題は、正社員の強い雇用保障をどのように考えるかである。不況期においても正社員の雇用を確保するという姿勢は、すでに正社員になった人々の雇用の安定をはかるうえで一定の役割を果たしている。しかしながら、正社員の雇用保障を重視し過ぎると、企業にとって正社員の雇用コストが大きくなり、調整のバッファとして非正社員を活用する方向に進みがちになる。実際、正社員の解雇規制の強い国では、短期雇用者の比率が高いという分析がある（OECD、2004）。しかも、一度非正社員になった人は、希望しても正社員になる道はなかなか開けてこず、雇用保障や賃金水準は正社員と比べて格段に低いままに置かれてしまうリスクが高くなる。このように、現在は正社員と非正社員の「二極化」が進行しており、その要因として正社員の強い雇用保障（慣行と法制）がある可能性が高い。

こうした問題への対処には、大きく分けて2つのオプションがあり得るだろう。

第1は、正社員の強い雇用保障に踏み込み、非正社員とのギャップを小さくするような方策である。すなわち、雇用保障の程度を少し緩めた正社員職を数多く作り出して、そこ

に非正社員を吸収することで格差の解消を図ろうとする。あり得る具体策のひとつは、「人員削減の必要性」で企業側の裁量をかなりの程度認めるとともに、「解雇回避努力」では「非正社員の雇い止め・解雇」の要件を外すというものである。「人選の合理性」と「手続きの妥当性」をきちんと満たしており、一定の「解雇回避努力」をしていることを確認した上で有効な解雇と認定するようにすれば、正社員と非正社員の格差が縮小すると思われる。

第2は、新しい雇用契約の形を創出して、「多様化」の中で問題を解決する立場である。すなわち、正社員と非正社員のギャップが大きいので、その間に「階段」を設ける方向と言える。例えば、勤務地限定で勤務する場合に、その勤務地の事業所がなくなったときに雇用契約が解除されるような「勤務地限定社員制度」が考えられる。正社員のように配置転換による雇用維持を要請されないという意味で、この場合は実質的に雇用保障の水準が低くなる。また、あらかじめ定められた職務がある限り雇用を継続する契約もあり得る。このような多様性を認めた人材マネジメントの方法が進歩すれば、非正社員と正社員の壁は低くなり、前者から後者への移行もスムーズに進む可能性はある。また、今の働き方を過度に拘束の強いものとして受け止めている正社員にとっても、そうした方向は望ましいはずである。

いずれの方法をとるにせよ、雇用保障の水準は最終的には現在よりも弱まる形になるだろう。そうした状況は雇用創出面でメリットが発生すると同時に、不合理な解雇や社会的に見て大きすぎる解雇が発生するリスクも否定できない。ひとつの緩和策としては、雇用保険制度にメリット制を導入し、企業に解雇の社会的費用を「内部化」させることが考えられる（Cahuc and Zylberberg, 2006）。雇用保険給付についても、就職インセンティブの強化や求職努力が低い場合のペナルティー強化などの措置を講じるなどして、失業・無業状態からのアウトフローを高める政策を推進すべきである。

日本の法制度がどの程度新規の採用を抑制しているのかについては、学界の中でも必ずしもコンセンサスが得られているわけではないが、こうした問題をタブー視することなく議論の俎上に載せて、改善の方途を探る必要がある。

### 3. 若年者の就職力を向上させる政策

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、大きく分けて2つの政策が考えられる。前者から論じてゆきたい。

最近、就職の内定を得た新卒予定者が内定を取り消される事例が増えている（筆者の新

卒応援ハローワーク関係者への聞き取りに基づく)。その多くは、内定者に対してアルバイトなどをさせてみたところ、会社への適応性が疑われるために内定取り消しになってしまう事例であり、そこには「社会で働くこと」に対する若年者の甘い見方があるものと考えられる。そうした問題を回避するためには、早い段階から「社会で働くこと」に対する意識付けを行っていくことが重要であり、そこではいわゆるキャリア教育が大きな役割を果たすことになる。現在、学校におけるキャリア教育が推進されているところであるが、とくに大学間の取り組みの差はかなり大きい。

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、個別面談などを活用することも重要であろう。また、実社会との接点をより拡大するために、実社会で働いているOB・OGを学校に招いて学生と接触させたり、インターンシップをより強力に推進するために単位認定化したりすることは、就職力の向上に効果的であろう<sup>5</sup>。

とくに大学におけるキャリア教育の課題としては、そうした取り組みが大学の中の一部の部局の努力に委ねられてしまい、全学的な展開がなされていないケースが少なくないことが挙げられる。本来、卒業生のキャリアは専攻分野によって大きく異なることが普通であり、したがって学部の教育内容とキャリア教育は関連付けながら実施されるべきである。ところが、学部の教員組織がキャリアセンター等との連携に及び腰であるために、十分なキャリア教育がなされていないケースも散見される。したがって、キャリア教育の推進のためには、「教員に対する教育」も必要となってくる。

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。まず行っておくべきことは、中学校・高等学校などにおける文章読解力・作成力、計算力、論理的思考力、社会や自然に対する理解といった分野の基礎力向上であろう。こうしたベーシックなスキルは、職業世界で必要となる知識を身に付ける際に重要な役割を果たす。企業が若年者を正社員として採用したときには、仕事を覚えてもらうために訓練を施さなければならない。その際、若年者の基礎的な能力が高いほど、育成はスムーズに進むようになる。したがって、企業が若年者のもつ力を高く評価するようになれば、それだけ若年者の採用が活発化することが期待される。そのためには前述のような基礎的な学力が欠かせない。

また、職業の中には国家資格を要するものも少なくないが、基礎学力が低ければ、そうした資格を得るための努力が苦痛になりやすいだらう。さらに、「問題解決型熟練」が重要になっていることが、基礎学力の重要性を高めていると言える。例えば、製造業における「問題解決型熟練」とは、製品やそれを生み出す生産プロセス自体の不具合の発生原因を

迅速かつ的確に探り当て解決できるような熟練を言う。そのためには、製品やそれらが生み出される生産プロセスに関する知識・経験と、それらを駆使しながら現象面から問題を発生させている真の原因を絞り込んでいく論理的推理能力が必要である。近年のIT化やネットワーク化の進展によって、労働者のスキルは不必要になるという見解もあるが、既知の問題の多くが詳細にデータベース化されることで、未知の問題解決に秀でた技能の重要性が高まる可能性もある。そして、製品やそれを生み出す技術の複合化・高度化・微細化がそうした状況に拍車をかけるであろう。このような事態に対応するためには、学校教育を改革し、各種基礎学力レベルのさらなる向上が必要である（太田、2010）。

それに加えて、大学等での専門的な教育内容そのものについても見直しを行う時期に差し掛かっている。従来、大学と企業の関係は、とくに文系については密接とは言えなかった。むしろ疎遠であったとすら表現できるかもしれない。企業の多くは、大学の（文系）教育には期待してこなかった。まず、大学で教える内容は企業の仕事内容には直結しないと考えられてきた。それに加えて、大学の成績評価が厳密とは言えないこともあって、大学の成績を就職の際の重要な基準にする企業はきわめて少ない。その背後には、日本の有力企業の多くが社員に対する教育に自信を持っており、そうした入社後教育のみが有用であるという信念があるものと思われる。入社を決定するのは、学校名と面接等で調べられる「人柄」（積極性やコミュニケーション能力など）であり、大学で養われる専門能力についてはほとんど考慮されない。

現在、企業は従来の採用方針を変更し、自社に適した人材への志向を強めているように思える。ここには、グローバル市場での競争に打ち勝つためには、従来の社内教育による人材育成では対応しきれないという焦りがあるのかもしれない。しかしながら、従来の人材育成の考え方が浸透しているために、どのような人材が欲しいのかについて、企業は発信力を失ってしまっているように思える。企業がそうした状況であることから、学生側は在学中に何を身に付ければよいかかわからず、大学での学問よりも、資格取得のための学校通いや、「就活テクニック」の涵養にいそしむようになっている。

大学側も大きな問題を抱えている。企業から教育内容を期待されていないために、教員は自分の教えたいことを教えるという傾向が甚だしい。そこには「大学は就職予備校ではなくて学問の府である」という建前論も大いに影響しているように思われる。そのために、卒業生の「品質保証」が全くできない状況であり、それが大学で教えられる専門教育に対する企業の厳しい視線をもたらすという悪循環に陥ってしまっている。まとめると、現在は「企業と学生のミスマッチ」だけでなく、「企業と大学のミスマッチ」が大きな問題として存在していると考えられる。

こうした現状を踏まえて、今後必要なことをいくつか挙げるとすれば次のようになる。

第1に、これほど進学率が上昇した中では、「大学」という言葉ですべての大学をまとめるのは難しい状況が生じている。上位に位置する大学と下位の大学の学生レベルは、従来に比べて学力面で大きな隔たりが生じてしまっており、就職先の企業が卒業者に求める役割は大学によって大きく異なりつつある。したがって、大学ごとに卒業者を受け入れている企業との交流を進め、どのような能力の付与を社会が大学に期待しているのかを正確に把握して、それに応じた教育を進めていく必要がある。

第2に、先の論点とも関連するが、大学で教える内容も精査する段階に来ている。大学は「知の最前線」として、社会に迎合することなく学問に邁進する組織というイメージがあるが、これだけ大衆化した大学全体がそうした役割を果たすことには無理がある。とくに下位の大学では、学問どころか、中学・高校の復習の時間を設けているケースが少なくない。そうしたレベルの学生に対する教育は、従来よりも実学的色彩の強いものとならざるを得ないであろう。

そのような点では、高等専門学校（高専）が良い事例を提供するだろう。高専は、専門の学芸を教授し、職業に必要な能力を育成するために1962年から創設された高等教育機関である。主な分野としては、工業、商船、芸術・デザインなどで、現在の学生数は本科と専攻科を合わせて6万人程度となっている。その特徴としては、中学校卒業後の早い段階から5年一貫の専門教育を行っていることや、実技や実習を通じた実践的な教育が充実していることが挙げられる。そして、卒業生に対する求人倍率は10～20倍であり、就職率は100%に近い。このような高専の成功は、産業界のニーズを反映した教育内容であるためであり、こうした実学教育が日本でさらに広まることが期待される。一部の大学が、こうした高専に近い機能をもつことができれば、卒業生の就職難という問題は緩和される可能性があると思われる。

より上位の大学においても、専門職大学院の取り組みが進んでおり、そのうちの一部は成功している。したがって、今後もそうした方向性は重要となるが、大学の学部教育についてもさらなる検討が必要である。とくに、単位付与における評価の甘さは、その大学の卒業生が身に付けているはずの専門能力に対する企業の信頼性を低下させてしまう。このあたりは、大学自らが改善していくべきものであろう。

第3に、今後生じる空白期間（ギャップタームという）を有効に活用することが重要となるだろう。有力大学においては、春に入学資格を得るものの、本格的に授業を開始するのは秋になる仕組みが検討されている。たしかに、こうした方向性は、大学の国際化において大きな役割を果たすであろう。しかしながら、少なくとも半年間発生すると考えられ

るギャップタームをどのように過ごすかは、大変重要な課題を提起する。人的資本理論に従えば、学校教育が若い時期に集中するのは、若い時期に最も有効に学ぶことができるだけでなく、学ぶことで生じる生産性の向上が生涯にわたって得ることのできるリターンである以上、早い段階で学ぶことが生涯所得を最大化するための最適な戦略であるということもある。その意味では、ギャップタームの発生は、そうした考え方に逆行する方策であり、それを有効に活用できなければ、大学卒業者の生涯所得に少なくない損失が発生する可能性がある。

ギャップタームの活用にはいくつかのパターンがあり得るが、上位の大学の場合には、入学許可者に対して海外経験をさせることがひとつのパターンとなるかもしれない。他方で、半年程度の海外経験では、企業の求めるような「グローバル人材」を育成することは不可能であり、この点については過度の期待はできないだろう。また、ギャップタームを有効に活用できるかどうか、家庭の資力などにあまりに強く依存することのないように注意する必要がある。

第4に、グローバリゼーションに即応した教育システムが求められている。日本経済団体連合会は、2011年6月14日に「グローバル人材の育成に向けた提言」を発表したが、こうした動向に表れているように、経済界は海外で活躍できる人材を強く求めており、実際に外国人（留学生を含む）の雇用を増やす企業が多いという現実がある。そうした新しい状況に日本人学生も対処できるように、大学の教育プログラムは改善される必要がある。とりわけ、外国語を駆使する能力は重要なので、現在いくつかの大学で進められつつある、専門教育を英語で行う取り組みをさらに推進すべきである。

総じて、今後は企業と大学の接触頻度を高めることで、相互理解を推進することが、ミスマッチ解消のひとつの方策になると考えられる。

#### 4. 就職市場の機能を強化するための政策

ここでは、若年労働市場全体の機能強化のための方策をいくつか挙げておきたい。以下、(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、について述べる。

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。したがって、職業紹介の専門機関（公営・民営）に比べると、就職希望者と求人企業とのマッチング機能は平均的に見れば脆弱である。

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。現在、公的機関では、新卒応援ハローワークが新卒者への職業紹介業務を行っており、マッチングの専門的スキルを蓄積している。一方、大学側は、学業面を中心に学生についての様々な情報をもっている。そして何よりも、大学は学生が主に生活する場所に他ならない。よって、両者がうまく連携することができれば、新卒段階でのマッチングの向上が期待される。

なお、東京大学の玄田有史教授は大変興味深い提案をしている。それは、大学が行うことができる就職斡旋について、転職・再就職支援のノウハウや実績を持つ人材斡旋業への委託を積極的に導入する、というものである。具体的には、大学は「当校が料金を支払うので、有料職業紹介を含めた就職援助サービスを当校が指定する学生に対して提供してほしい」という委託契約を人材斡旋会社と結び、学生は、そうした会社から派遣されるカウンセラーと面談し、就職先を決めていく。こうした仕組みも、マッチング機能の向上という視点からは十分に考慮に値するものと思われる。

第2の「就職関連情報の透明化」については、以下のような論点がある。まず、若年者の雇用問題は、就職先が見つからないという点が最も重要であるが、それと同時にせっかく就職しても離職するケースも多く、それが若年失業の高止まりの一因になっている。不況下での就職が、不本意就職をもたらしやすく、それが離職を誘発するというメカニズムがあるのは確かであるが、情報不足のもとでの就職が問題を引き起こしている側面も無視することはできない。

2007年に実施された労働政策研究・研修機構による大量調査（「若年者の職場定着に関する調査」）によれば、新入社員が十分に情報を得ずに入社してしまった場合、会社の初期教育が十分ではなかったと判断している場合、会社で相談相手がいない場合、さらには頻繁に休日出勤などがあって労働条件が厳しかったりする場合に、転職希望が生じやすいことが判明している（休日出勤のみならず、残業の頻度についても当てはまっていた）。

したがって、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るような取り組みは、入社前情報不足による mismatch を抑制する方向に作用するであろう。採用前に職種や仕事内容を明示することや、綿密な企業見学や体験入社の実施などを具体例として挙げることができる。また、若年者が悩みなどを相談しやすいように、メンター制度を導入したり、上司によるフォローアップを実施したりすることも、重要な離職防止対策となる。残業や休日出勤が頻繁であれば、若年者にとって私生活の犠牲が大きいことで、不満が蓄積し、転職希望に結びつきやすい。その意味で、適切な労働時間・休日管理も若年の離職対策となり得る。

こうした企業情報の透明化だけでなく、教育機関の就職情報の開示も推進するべきであ

る。大学のホームページ等では、就職率が掲載されていることが多いが、これは就職希望者に対する就職者の比率であり、卒業生に対してどのような進路の者がどの程度の割合を占めているのかは不明なケースが多い。しかし、この情報は各大学の就職状況を外部から把握するために非常に重要なものである。各大学は、文部科学省に対して卒業生数と其中での「就職者」、「一時的な仕事について者」、「進学者」といった内訳を報告する義務を負っており、その集計結果が『学校基本調査』に掲載されている。これをホームページ上に公表することを義務づけるなどして、大学の就職情報の開示を義務づける必要があるだろう。これにはいくつかのメリットがある。第1に、各大学が就職支援に十分に注力するインセンティブが生じる。内定が獲得できずにあきらめた学生を就職希望者から除外することで、就職率を名目的に引き上げるといった操作ができなくなれば、大学は生き残りのために学生の就職先を確保することに注力せざるを得なくなるだろう。第2に、大学の教育サービスを「購入」しようとする高卒者やその保護者に対して、各大学のクオリティーについてのきわめて重要な情報を提供することになる。なかには、情報開示によって入学者の確保に困難をきたす大学が登場するかもしれないが、就職困難校の学生が卒業時にはじめて自分の学校の現実に直面するという悲劇は、緩和することができるだろう。

最後に、広域マッチングによる就職先の確保について触れておく。地方の若年者は都市部の若年者に比べて優良な就職先が限定されてしまう。そのため、地方から都市部への県外就職がそうした地方における若年者の失業を抑制するための役割を果たしている(太田、2010)。よって、若年就労支援のひとつのあり方として、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・費用面の援助が浮上してこよう。さらに、地域を移動した若年者が就業環境に馴染めるように政策的に誘導することは、彼らの定着を促すことを通じて、Uターンによる失業率の上昇を抑える効果をもつと考えられる。それと同時に、地元で就職口を見つけることができずに、県外に活路を見出さざるを得なかった若者に対して、どのような支援が可能か考える必要があるのではなかろうか。

一方、政府としても、より広域的な若年雇用対策の策定・実施を行うことが望まれる。例えば、企業に対して新卒求人を広域的に出すように促すことで、問題の緩和を図ることができるかもしれない。さらに、若者がより広い地域で職探しができるように援助することは、就職における地域間ミスマッチを緩和するための方策となり得る。各地域レベルでのきめの細かい就職支援と、広域的な求人・求職のマッチング機能の強化を組み合わせることが必要であろう。

－ 注 －

- <sup>1</sup> 『学校基本調査』に基づく数値。卒業者数に占める就職者数の割合であり、就職者数には「一時的な仕事についてた者」は含まれていない。
- <sup>2</sup> 大学の偏差値が就職に際して有利になることについては、これまで数多くの実証的な研究がある。最近の分析としては、荒木・安田（2011）が挙げられる。
- <sup>3</sup> これは Spence（1973）による signaling 理論である。元来の定式化では、企業からは観察されない生産性の高さと学歴獲得費用が逆相関するとされているが、入社後の訓練コストと学歴獲得費用が順相関すると考えれば、同様のロジックを用いることができる。
- <sup>4</sup> 太田（2012）は、大卒就職率の時系列データを分析することで、大学進学率の上昇が大卒就職率を低下させたという結論を得ている。
- <sup>5</sup> 赤林・荒木・太田・直井（2012）は、高校別のデータを用いることで、単位認定を伴うインターンシップが就職率を引き上げる可能性を明らかにしている。

参考文献

- 赤林英夫・荒木宏子・太田聡一・直井道生（2012）「全国高等学校調査の分析～就職実績を中心に～」、未定稿。
- 荒木宏子・安田宏樹（2011）「大学生の正社員内定要因に関する経済分析」、KEIO/KYOTO Global COE Discussion Paper Series、DP2011-015。
- 太田聡一（2010）『若年者就業の経済学』、日本経済新聞出版社。
- 太田聡一（2012）「大卒就職率はなぜ低下したのかー進学率上昇の影響をめぐって」、『日本労働研究雑誌』、No.619、29-44。
- 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安【揺れる若年の現在】』、中央公論新社。
- 三谷直紀（2001b）「高齢者雇用政策と労働需要」、猪木武徳・大竹文雄編『雇用制策の経済分析』、第11章、東京大学出版会。
- Cahuc, P. and A.Zylberberg（2006）*The Natural Survival of Work*, MIT Press.
- OECD（2004）*Employment Outlook*, OECD, OECD Publishing, Paris.
- Spence, M.（1973）“Job Market Signaling,” *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, issue 3, p.355-374.

## 第2部 貿易の自由化と国内投資の拡大



## 第3章 貿易投資の自由化と日本の競争力確保

阿部 一知

本稿は、対外的な政策、特に貿易投資の自由化による競争力強化について考察する。全体の中で与えられたテーマは、貿易の自由化と直接投資の拡大という二つの政策課題である。後者のうち直接投資の流入確保については、本報告書で浦田教授の論文により詳しく検討することとしている。本稿では、主として、残る貿易自由化と対外直接投資の活用について検討する。なお、直接投資は、国民所得の確保という点からは、国内への流入のみならず、日本企業の対外進出も有力な政策手段であることから、これも検討事項として取り上げることとする。

### 1. 基本的な考え方

競争力の強化は、大まかには、国内産業の生産性向上と（実質）為替レートの減価という二つの要因に集約できるであろう。後者は、マクロ経済・金融調整政策の課題であるので、ここでは直接は議論しない。前者は、直接には規制緩和をはじめとする国内産業政策や財政・税制政策の課題となるが、貿易投資自由化の程度も、国内産業の生産性に密接に関連する。加えて、貿易投資自由化は、さまざまなルートを通じて競争力にも影響する。本節では、まず、こうした貿易投資自由化の経済効果について、やや理論的に整理し、若干の実証サーベイを付記したい。

#### （1）貿易自由化の効果：経済成長の促進

貿易自由化は、具体的政策では、輸入関税引き下げ、輸入数量制限の撤廃など国境措置の低減・撤廃のほか、基準認証措置、食品衛生規制など規制の低減、通関手続き効率化を中心とした貿易円滑化（Trade Facilitation）措置などを含む。なお、輸出数量制限や輸出関税の撤廃のような輸出制限措置や輸出補助金を自由化の対象として分析することもある。

経済成長理論に関心が集まるにつれ、経済成長をさまざまな要因で実証的に（経済成長関数で）説明しようとする研究が蓄積されてきた<sup>1</sup>。説明変数の中には、収斂仮説に基づいた、当該時点の一人当たり所得水準を入れるほか、多種多様な政策変数や環境変数を直接、またはクロス項を加える形で入れている。その中で、貿易（対GDP）比率や関税等による保護率を入れるものもある。こうした貿易関係の変数は、同時決定の問題が残るため扱いがやや困難であるが、一般的傾向としては、貿易が自由であるほど、経済成長率も高いと

いう結論が出ている。成長関数の推計は、結果の相関を検証するだけであり、その経路には推定と説明が必要である。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。技術進歩促進効果については、貿易自由化による競争促進が効率的な生産や技術開発を誘発する効果、貿易自由化が産業構造変化を促進するというマクロ的な効果、新技術を体化した部品、中間財、設備の安価な輸入が可能となり、それが技術進歩を促進する効果、などが考えられている。また、貿易自由化が海外からの直接投資を喚起し、それによる直接的な生産性向上や産業構造変化による技術進歩をもたらすという説明もある。この説明は、貿易自由化政策の効果を実現するためには、直接投資の流入の環境整備が重要という結論をみちびく。

国内投資を促進する効果としては、貿易（輸入）自由化は、マクロ的技術進歩よりも、むしろ投資の期待収益率の向上による国内投資の増加が経済成長をもたらすとするものである。この説明は、貿易自由化の経済成長への効果の実現には、国内投資の投資環境（税制や規制緩和）の整備が同時に重要であることを示唆する。以上の議論は、財の貿易自由化だけでなく、サービス貿易の自由化についても成り立つ。これらの研究では、貿易の比率、あるいは開放度が大きいほど、経済成長に有意に寄与していることが関心の対象になっており、その大きさにはあまり注意が払われていない。その効果の概数としては、APEC 諸国の貿易開放度（輸出/GDP）の増加として、経済成長にもたらす効果の20年間の累積が、一般均衡モデルによる静学的効果の推計値とほぼ同様のオーダーとなっている（APEC 各国の GDP を20年間の累積で0.5~0.6パーセント程度押し上げる。APEC Economic Committee “Assessing APEC Trade Liberalization and Facilitation – 1999 Update,” (1999)）。

こうした多くの研究結果がある中で、本研究のコンテキストとして、以下を注意点として指摘したい。成長関数は、途上国を含む多くの国々の長期的な経済成長をサンプルとしているため、日本はその中の一国のサンプルに過ぎず、日本の固有の要因についてはコントロールされていないものは無視される。つまり、共通に指摘される貿易自由化の経済成長への正の効果については妥当するものの、それ以外の効果・波及経路や、効果の強弱については、日本の固有の経済・政策環境の状況から吟味する必要があるということである。

貿易自由化がもたらすであろう日本の生産性改善を考慮した場合、以下の諸点が重要であろう。日本の貿易保護部門が一部の産業（財の貿易では農林水産業や食料、サービス貿易では金融、運輸・通信、事業所サービスなど）に偏っており、その他の産業部門（製造業など）は保護が低い。国内投資は活発でなく、むしろ企業は対外投資（企業の流出）を検討している。これには、強い産業・土地利用規制や税制などの操業コストの高さも影響しているのであろう。一方、製造業企業を含む企業への直接投資の流入が非常に少ない。

これも、日本の投資環境がすぐれないことと、有形無形の規制が影響している可能性がある。このような政策的環境下では、上記の成長関数の分析結果である、貿易自由化（関税の引き下げ）が、同じ産業部門の国内投資や直接投資を誘発する効果は、農林水産品以外の財の貿易では、大きなものが期待しがたいであろう。他方、製造業製品はほぼ完全に自由化されているため、技術を体化した製造業製品の自由化効果は、これ以上をあまり望めない。

このように日本の状況では、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、規制緩和との組み合わせで、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。

## （2）貿易自由化の効果：静学的利益・動学的利益と輸出促進

古典派経済学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。この利益は、関税引き下げなど貿易障壁を低減することにより、安価な輸入が増加し、直接的に当該輸入材を使用する消費者などの経済厚生を増すとともに、それが国内の被保護産業部門の生産を減らし、同時にその部門から生産資源が撤退し、より生産性の高い産業部門へシフトすることにより生じる。国内産業で利益を得るのは、比較優位がある部門であり、通常は輸出産業である。この利益は、輸入品の価格低下が価格転嫁により輸出産業まで達する場合にとどまらず、安価な輸入が可能になることによる要素価格の低下にもよる。つまり、輸入自由化によって、輸出産業の競争力の改善が見込まれる。よく言われるように、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。なお、次節で議論するように、競争力を強化し輸出を増加させるには、輸入を増やす必要がある、というメッセージは、長期的マクロ経済の枠組みと実質為替レートの議論でも非常に重要である。

こうした静学的効果は、所得ベースの改善であり、生産性の改善という点では、効率的な産業が拡大することによる国内経済全体の平均的生産性の上昇がその効果となる。また、その効果は所得水準の恒久的改善であるが、経済成長率の恒久的上昇ではなく、経済成長の上昇率の上乗せは単発のものである。こうした純粋な静学的効果に加え、動学的効果（利益）を期待する考え方もある。動学的効果としては、貿易自由化により、国際的な産業の特化と分業が進んだ場合に、集積による規模の経済や範囲の経済が発生する可能性を指摘している。さらに、それを期待した国際的な立地効果（最も生産条件のよい場所に企業が国際移動、集積し、大きな生産性向上効果をみる）もある。こうした効果のほか、多国籍

で双方向の貿易が自由化されることにより、消費者が、より多くの種類のブランドの製品にアクセスできるようになるという *variety effect* もあり得る。なお、こうした動学的効果も、経済成長率ではなく、国民の経済厚生水準を向上させるものである。成長率の上乗せは、こうした動学的効果により資本蓄積の加速が起きることにより説明する考え方があ  
る<sup>2</sup>。

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、貿易相手国の関税低減などの輸入自由化は、日本の輸出促進につながり、実質的に競争力を強化することは自明である。これに加えて、輸入の自由化による輸出産業への支援が、日本の生産性向上というルートでは基本となる。たとえば、農林水産業や食料産業の輸入自由化が進み、価格低下が発生すれば、(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。

通商交渉の観点からは、直接に効果のある相手国の輸入自由化も、日本側の関税低減を交換条件として提示しないと実現しないという現実がある。つまり、上記の二つの基本的政策(相手国の輸入自由化と日本の輸入自由化)は、同時に実現できる政策であるといえる。これを一度に実現することを狙っているのが、世界貿易機関(WTO)のラウンド交渉である。しかし、この方式は、途上国を含んだ多数の国々との多角間の交渉を必要とするため、政策の進捗が非常に遅い。このため、最近では、二国間あるいは地域間で実質的にすべての品目を網羅して関税撤廃する自由貿易協定の方式が好んでとられるようになっている。

自由貿易協定の経済効果については、上記の Baldwin のサーベイにもあるように、計算可能な一般均衡モデルを使用した静学的効果・動学的効果を対象として、NAFTA におけるアメリカへの経済的利益は、静学的効果のみでは GDP の 1 パーセント程度以内、規模の経済などを勘案した動学的効果を入れても 2 パーセント程度と推計されている。カナダ、メキシコは、それよりも大きい、1 桁台(10 パーセント未満)のパーセンテージである。ただし、競争促進効果などを考慮すると、その効果は 3 倍以上になるであろうという実証結果もある。

自由貿易協定は、世界各国がこの 10 年以上にわたって採用してきた貿易自由化の主流となる政策手段である。これを背景として、自由貿易協定を外国どうしが締結すると、日本が経済上の不利益を被る可能性が高くなっている。理論的には、この現象は、貿易転換効

果 (trade diversion effect) として知られている。これは、外国どうしで自由貿易協定を締結し二国間関税を撤廃・低減した場合、これらの国々への日本からの既存の輸出が相対的に不利となり、減少してしまうという現象である。この場合重要なのが、本来は日本からの輸出の方が効率的で、日本の産業に競争力があつた場合でも、関税面で差別されるため、輸出できなくなることによって生じる、経済上の不効率と損失である。今後は、隣国である韓国や中国が自由貿易協定締結の進度を速めているとともに、アメリカ、欧州連合ともに積極的な自由貿易協定拡大を図っているとみられるため、こうした貿易転換効果を防ぐという面からも、日本が自由貿易協定の相手国を拡大していくことの緊急性が増しているのである。

### (3) 直接投資の流入促進

本稿では直接の対象としないが、生産性向上による競争力強化は、外国・国際企業の国内移転（直接投資の流入）によっても期待できる。この場合は、外国企業のもつ技術（経営ノウハウを含む）と資本（国内投資）により、技術進歩と生産資本増加を通じて経済成長率を押し上げる。また、国内の企業間競争が激化し、それが効率化と生産性向上を促す。

### (4) 対外投資の有効活用

現在、企業の生産工程の対外移転が国内産業の空洞化を招くとして懸念されている。しかし、企業の所有者が国民であった場合には、こうした過程が、国民所得の長期的な確保の方策としては合理的な場合もある。特に、比較優位上、どうしても生存できない種類の産業・企業について、単に企業閉鎖してしまうよりは、それが競争力を持てる場所（途上国など）に進出して、日本人の経営資源や技術を生かしながら所得を稼得する方が、はるかに有利となる。

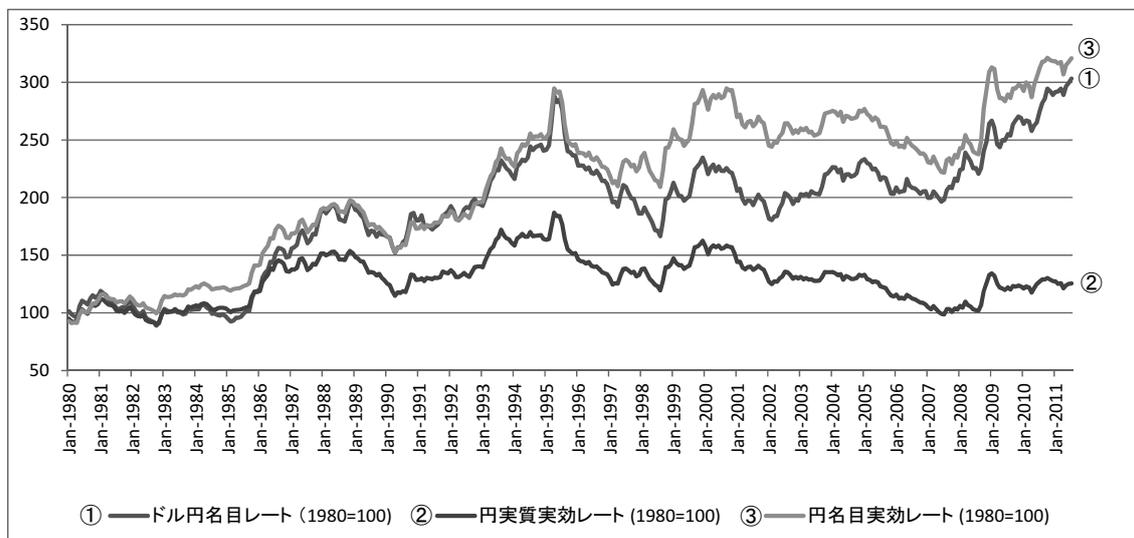
ただし、後節でまとめるように、競争力強化の政策目的が国内雇用の確保である場合には、手放しで対外移転を進める政策はとり難い。企業の操業環境の悪化が政策から生じ、それが意図しない副作用としての地域空洞化と雇用の減退を招く場合は、政策は慎重に考慮すべきものであろう。たとえば、世界的に高率の法人税を放置することは、企業の対外移転を促進するが、これによる国内雇用の減少とはトレードオフである。

## 2. 日本の貿易投資と競争力：現状

ここでは、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こととしたい。

まず、図1は、日本円の為替レート諸指標の推移である。

図1：日本の為替レート指数（名目と実質）



(出所) 日本銀行

2012年2月現在のドル円名目レート（線①）は76円程度、1980年=100で指数化とすると300程度であり、歴史的な高水準であるといわれている。円の為替レートを米ドルだけでなく、多通貨の間のもをとり、貿易ウエイトで加重平均した名目実効為替レート（線③）でみると、さらに円高となる。1980年=100とすると、300を超えるレベルとなっている。アジア通貨がドルペッグだけでなく、それよりも減価しているのが反映しているのであろう。ただし、名目の為替レートを二国間の物価上昇率格差でデフレートした実質実効為替レートでは、円高はさほど強くない。およそ120程度の水準である。

この実質実効為替レートは、消費者物価指数を使用したBISの推計であるため、貿易財産業の競争力を見るのに適したものではない。しかし、一つの手がかりとなる。すなわち、日本産業の競争力が強化される要因としては、生産性の向上とともに国際通貨建ての要素価格の低下がある。長期的なマクロ経済の枠組みでは、貯蓄投資バランスが大きく動かない限り（つまり、経常収支がある程度一定である場合）、生産性の向上があれば、輸出品の価格が低下し、輸出が増加する。しかし、それが長期的に名目の円高傾向を招き、輸入も増加して、経常収支をある程度一定の水準に保つ。実質実効レートは、こうしたマクロ面の長期的な動きをもとに、競争力を示す指標になる。ただし、上記のように公表されている指標は、データ制約のため、直接に影響のある輸出入物価ではなく、消費者物価であるため、制約がある（生産性の向上による価格低下は、通常は輸出品だけでなく消費財にも及ぶので、消費者物価でデフレートした実質実効為替レートは、競争力をある程度は示し

ているという考え方に基づいて、制約を認識しつつ使用している)。なお、日本の輸出物価は、消費者物価より上昇が小さい（あるいはより低下する）傾向があることから、おそらくは、実質実効為替レートは100を大きく上回ることはないであろう。つまり、現象面で見れば、企業は生産性向上により傾向的な円高をしのいできたということである。ただし、マクロ的には、生産性向上がそれにほぼ相当する円高を生み出してきたといった方が正確である。日本の輸出産業の生産性向上により、長期的な実質の通貨高を発生させ、それにより国民は安価な輸入品を購入できるようになった、つまり、国民が豊かな生活を享受できるようになった、という長期的な関係を理解することは重要である。

図1から、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。ただし、長期的な均衡が常時成立している保証はない。金融政策がデフレ気味に運用され、マクロ的な供給過剰が発生し、かつ、最近のように名目の円高が、日本経済の競争力にかかわらない、やや投機的に発生しているような状態では、輸出企業の収益が不均衡に圧迫される。この状態が一定期間以上続くようであれば、競争力があり国内操業可能な企業ですら、操業停止あるいは対外移転してしまうこととなる。この点は、マクロ金融政策の観点からの議論が必要である。

続いて、日本の国際収支をやや長期的にみていこう（表1）。

表1：日本の国際収支

旧統計 (億ドル)	5年 平均	経常収支					資本収支	誤差 脱漏	総合 収支
		貿易収支			その他				
		輸出	輸入	経常収支	経常収支				
	61-65	-3	4	59	55	-7	-1	0	-1
	66-70	12	27	135	93	-15	1	1	9
	71-75	14	54	394	340	-40	-49	-4	-14
	76-80	23	112	938	826	-88	-71	1	-17
	81-85	233	339	1,550	1,210	-106	-396	30	-59

新統計 (百億円)	年	経常収支					資本収支	外貨 準備	誤差 脱漏	
		貿易収支			所得 収支	その他 経常収支				
		輸出	輸入	経常収支						
	1985	1,197	1,295	4,157	2,862	160	-259	-1,301	6	98
	1990	647	1,005	4,069	3,064	329	-687	-487	137	-298
	1995	1,039	1,234	4,026	2,792	416	-612	-628	-542	131
	2000	1,288	1,237	4,953	3,715	651	-600	-942	-526	181
	2005	1,826	1,033	6,263	5,230	1,138	-346	-1,401	-246	-180
	2009	1,329	404	5,086	4,682	1,233	-308	-1,264	-253	188
	2010	1,717	798	6,392	5,594	1,170	-251	-1,200	-379	-138

(出所) 日本銀行

1980年ごろからの動きを追うと、まず、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いってよい。図1で見てきたように、生産性向上による競争力の強化がこの輸出の伸びを主導してきた。

同時に輸入も増加がみられる。これは貯蓄投資バランス（黒字）がある程度一定の GDP 比率であれば、当然の結果である。経常収支黒字の対 GDP 比は、約3パーセント程度となっており、大規模な黒字国となっている。

国際収支の傾向として、2点指摘したい。まず、グロスの輸出入のレベルであるが、対 GDP 比で輸出が8~12パーセント、輸入が5~11パーセントである。その水準は年々増加しているが、輸出入合計で24パーセントに達していない。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（OECD 統計による）。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。（二国間）貿易額の決定のモデルとして頻繁に用いられる重力モデルの前提では、一国の貿易額（国際貿易だけでなく国内売買を含む）は名目 GDP に比例するという前提を置いており、これで良好な説明力を得ている。国際貿易と国内売買（貿易）の割合は、それらの相対的な取引費用で決まるとされ、取引費用は売り手買い手の間の距離による。欧州諸国のように外国と近接し、国面積も小さな国々では貿易の対国内取引の比率は大きい。アメリカは逆である。日本の場合は、貿易の比率は、比較的高いのが自然である。しかし、実際には、この比率が非常に低い。これは、日本が、貿易についていまだに閉鎖的な経済構造と、高い国際貿易費用を特徴としているためであろう。特に、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。これは、永年の資本収支黒字からの対外資産の蓄積と投資収益の還流が最近になって顕著となってきたことの反映である。他方、日本の高齢化により家計貯蓄率が低下するとともに、財政赤字が拡大している。このため、貯蓄投資バランス上、経常収支の黒字が減少傾向を見せてきている。経常収支黒字減少と所得収支黒字の増加が同時に発生する場合は、必然的に貿易収支の黒字が減少（あるいは赤字化）する。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、こうした外的条件は強い制約となる。つまり、貿易黒字減少が傾向的に続くとすれば、輸入を制限していたのでは、（実質為替レートの増加から）輸出が減少圧力を被ることになる。このため、輸出増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。輸出産業は、国内では比較優位のある成長産業であることが通例であるため、こうした産業が成長できないということは、国民の豊かさと雇用に対しては悪影響となる。これは、重要な政策的含意を持つ。

### 3. 政策的検討

#### (1) 何が政策目的か？

競争力強化を達成することは、以下のような経済への利点をもつ。直感的に受け入れやすい順で列記すると、(1) 当該企業、産業の輸出増と利益増、当該産業の国内雇用増、成長産業の拡大、(2) 前記(1)の波及効果としての国内他産業の生産増、雇用増、(3) 当該産業の生産物の価格低下による需要増と実質的な所得増、が主なものとなる。他方、これらの利点を長期的に実現させるためには、ほぼすべての場合に、産業調整・雇用調整（他産業からの資本、労働の吸引）が必要となる。ただし、(1)～(3)の利点が通常は稼働率の上昇などにより短期的にも発生するため、そうした産業調整は当事者には潜在的なものにしか見えない。自由貿易協定の締結などで、貿易相手国の関税の引き下げと日本の関税の維持を交渉上達成すれば、明示的な打撃が少ない形で輸出の増加が達成できる。国内当事者の反対は最も少ないであろう。これは、輸出産業が技術開発に成功し、自分の産業で生産性向上と競争力向上を果たしたのと同じことである。ただし、マクロ的にみれば、輸出企業の技術開発の場合には、いずれは為替レートの調整と輸入増が、よく目に見えない形であれ発生する。つまり、比較劣位産業はその分の打撃を受けることとなる。日本でも、実質実効為替レートの増価はこのような形で発生した。これと同様に、貿易相手国の関税引き下げが、国内産業の輸出を有利とする場合にも、長期的には実質為替レートの増価は発生してしまうのである。

なお、(交渉により) 相手国の貿易を自由化させる政策は、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。これに比較して、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の場合が多い。たとえば、日本の保護部門の関税引き下げは静学的利益が比較的大きい。多くの一般均衡モデルの推計でも、相手国の関税引き下げと同等あるいはそれ以上の効果が自国の輸入自由化で発生する。しかし、この場合は、保護部門の打撃が価格低下の利益とともに同時に発生する。より大きな産業調整の利益は調整後にしか発生せず、かつ、その利益は他産業に発生するため明確に見えない。したがって、政策担当者は、こうしたメリットをできる限り当事者、国民に説得しつつ政策を進めるといふことが必要になろう。場合によっては、貿易交渉の互恵的側面（相手方を自由化するためには、こちらも自由化しなければならない）を強調することも必要かもしれない。

投資自由化（直接投資の流入）は、M&Aなどで買収を受ける当事者企業や競争相手企業以外は、経済的打撃を受けない可能性が高い。その意味では、比較的受け入れやすい政

策である。ただし、しばしば「安全保障」を理由としての資本の外国人所有規制が主張されることがある。また、感情的な外資への反感があることも、世界に共通した通例である。

(進出先国の) 対外直接投資自由化と投資保護(対外投資の活用)は、逆に、国内の雇用面から問題となる。産業空洞化の懸念が主たるものであり、地域雇用が製造業・建設業の退潮とともに、大きな課題となりつつある。ただし、現状の政策では、日本政府は進出企業の保護のため投資協定の締結を急いでいる。また、企業の対外移転を禁ずることは困難であり、かつ、こうした措置には利点も理由もない。企業は自由な立地を禁じられるようであれば、最初から立地しないからである。むしろ、空洞化の発生が、均衡から外れた政策要因によるものであれば、そちらの要因についての対策が必要である。現状では、均衡を外れた為替レート、国際的に高い税率、社会保障負担、立地規制などについて、再検討する必要がある。

以下では、外国の関税引き下げ、貿易(輸入)自由化、対外直接投資の活用の順で、具体的な政策について検討を加えたい。その際、上で検討したように、政策的な実施の困難さと必要となる調整的政策についても述べたい。

## (2) 相手国・地域の輸入自由化の達成

日本産業の輸出相手国の関税引き下げや貿易制限措置の低減は、実質的には日本の競争力の強化と同様の効果をもたらす。前節で述べたように、この政策には国内的抵抗はほぼ存在しない。このため、どの国の通商交渉部局も、まずは相手国の貿易自由化を目指す。むしろ、こうした政策を多国間で実現しようとするのは、世界貿易機関のラウンド交渉である。加えて、日本は二国間あるいは地域間の自由貿易協定・経済連携協定を締結する戦略をとっている。

現在(2012年3月)まで、日本のFTAは、発効・署名済み12か国1地域、交渉中3か国1地域、研究・議論中が4地域3か国である(表2)。なお、表には掲げていないが、TPP(環太平洋戦略的経済連携協定。2012年2月の時点で加盟4か国、交渉中8か国)については、日本は、関係各国との協議を開始するという首相の発言がある。

表2：日本の経済連携協定の締結状況

段階	相手国・地域
発効・署名済み	シンガポール、メキシコ、マレーシア、チリ、タイ、インドネシア、ブルネイ、ASEAN、フィリピン、スイス、ベトナム、インド、ペルー
交渉中	韓国、湾岸協力会議、豪州
研究・議論中	ASEAN+6、ASEAN+3、日中韓、EU、カナダ、モンゴル、コロンビア

資料：外務省

表2でみられるように、日本のFTA締結国は、東南アジア諸国が多い。東南アジアには、日本の関連企業も多く進出しているが、ASEAN（東南アジア諸国連合）は域内、域外で自由貿易協定の締結など、政策的な支援を強化してきた。こうしたことにより「FTA ネットワーク」の形成が進めば、進出日本企業は、東南アジア域内と日本を合わせた大きな地域で、効率的な企業内分業ができるとともに、域内市場を確保できる。現在ははかばかしく進捗していないが、豪州、韓国あるいは中国がこれに加われば、その経済効果ははるかに大きなものとなる。研究中の、ASEAN+3あるいはASEAN+6のFTA構想は、こうした考えに基づいている。

しかし、現在までの日本のFTAは、米国、中国、韓国など、経済規模が大きく、日本の貿易シェアが高く、貿易関係が密接な国々とは締結されていない。その意味では、日本はいまだFTAによる政策的支援体制を十分に構築できていないこととなる。米国は、従来から東アジア諸国が生産した財の最終的な受け手である。また、中国と韓国は、日本ときわめて密接な貿易関係があるとともに、東アジアの生産ネットワークの形成に関係の深い国々である。

こうした自由貿易協定・経済連携協定には相手がある。つまり、一方的に相手国だけが関税を引き下げるということは実現不可能である。日本の側も同時に関税の引き下げなどの自由化措置をとることが条件として必要になる。

さらに、前節で述べたように、自由貿易協定は世界各国で貿易自由化の主たる政策的手段となっている。このため、多くの国々で今後とも自由貿易協定が結ばれることになるが、外国間の自由貿易協定は、日本に対して不利な貿易転換効果をもたらす可能性がある。特に、産業構造の似ている韓国との間ではその懸念は大きい。加えて、アメリカ、メキシコのように、政府調達参加可能国を自由貿易協定相手国に限定するなど、「FTA に加わらない不利益」が経済的のみならず、政治的、行政的にも発生している場合がある。この不利益は、現在参加検討中のTPPにおいて、非常に大きなものとなる可能性が高い。

相手国の自由化の利益（相手国が自由化しないことによる不利益）を、日本企業が輸出の際にどの程度の関税を外国に徴収されているかを推計することにより概観してみよう。パデュー大学が提供している計算可能な国際一般均衡モデルであるGTAPデータベースは、推計データであるが、日本からの輸出に対する関税額を含んでいる。GTAP第7バージョン（2004年基準）のデータベースによれば、日本からの輸出に対する関税は、308億ドル、1ドル80円換算で、2.5兆円となる。より正確な統計として、日本からアメリカへの輸出に対して徴収された関税額は、2011年に21億ドル、1ドル80円換算で、1700億円となる。他国がアメリカと同一の関税率を適用したと仮定すると、2011年の対アメリカ輸出は全体

の約15パーセントであるため、日本の輸出企業の関税支払いは1.5兆円程度と推計できる。ただし、アメリカの関税は他国に比べて低水準であるため、これは過少推計であろう。日本の輸出企業の関税支払いは、2兆円を超えているというのが妥当な推計とみられる。この金額は、GDPの0.4パーセント程度、輸出額の3パーセント弱に相当する大きさである。

### (3) 日本の貿易（輸入）自由化

#### a. 日本の輸入自由化

世界貿易機関のラウンド交渉や経済連携協定の交渉においても、日本の関税引き下げやその他の自由化措置を必ず求められる。しかし、双務的な関税引き下げの場合であっても、静学的利益（経済厚生増）は相手国の関税引き下げよりも、むしろ自国の関税引き下げの効果のほうが大きい。極論すれば、交渉による関税引き下げでなくとも、一方的な自国関税の引き下げであっても、経済厚生改善効果があるのである。この状況は、自国の規制緩和と似ている。また、前節でも述べたように、自国の輸入自由化は、輸出部門の競争力の改善にも効果がある。

ただし、こうした関税引き下げからは、実質所得の増加（経済厚生増加）が国民全体に発生する一方で、産業調整が必要であるため、保護部門からの労働移動（通常は失業を伴う）や産業調整（通常は倒産や会社清算を伴う）が出てしまう。こうした調整の不利益は、所得面の利益に比べ、大きいという政策判断がなされるのが通例である。このため、貿易自由化政策は簡単には進展しない。

日本の関税の構造は、現在でも有税輸入品目の比率（2009年時点の貿易ウエイトをつけて、非農業財で18パーセント程度、ただし、農業財は55パーセント）が小さく、有税輸入品目の関税率が高いという特徴がある。つまり、幅広い品目で無税輸入を認めている一方で、残る関税を課している品目はセンシティブで高関税である。世界貿易機関の資料によれば、非農業財輸入実効関税率（単純平均）は、2.5パーセント、農業財輸入実効関税率（同）は17.3パーセントである。センシティブ品目の代表例は農業財である。また、関税のような保護率のデータの入手は非常に困難であるが、日本のサービス貿易は各種規制により強く保護されているとみられている。財別に考えれば、自由貿易協定・経済連携協定の今後は、農業部門の取り扱いにかかっていると見える。この点は、節を改めて後述する。

#### b. 自由貿易協定の効果：モデル分析、日中韓FTAの例

以上のような点を実証的に見ていくために、計算可能な一般均衡モデルにより、日本の自由貿易協定の関税撤廃・低減の効果を見ていくこととしたい。日本をめぐる自由貿易協

定は、現在のところ大きなものは、TPP と日中韓 FTA があるが、TPP は関税撤廃よりも 21 分野にわたる制度的な調整・調和や国内市場も含めた自由化が眼目となっており、関税撤廃のみの効果はきわめて限定的であると思われるため、日中韓 FTA の推計を中心に議論したい。ここで示すのは、この三国の関税撤廃が影響する効果である。

貿易自由化の影響と論点を端的に表すために、三国間の関税を単純にゼロにした場合を想定する。表3に示すように、効果としては、まず、日中韓三国のみに経済厚生利益が発生する。これに対して、その他の諸国は、明らかに貿易転換効果が発生し、輸出、輸入ともに減少がみられるとともに、経済厚生に損失が発生する。外国の間の自由貿易協定は、このようにともすれば、協定に加入しない他国に経済的な損失をもたらすのである。

表3：日中韓 FTA の経済効果

	経済厚生 (百万ドル)	GDP (実質%)	輸出 (実質%)	輸入 (実質%)
日本	9.6	0.1	2.9	4.5
中国	8.7	0.8	5.2	6.3
韓国	11.6	2.0	6.4	8.5
豪・NZ	-1.0	-0.1	-0.1	-0.4
ASEAN	-3.6	-0.4	-0.6	-0.8
NAFTA	-6.4	-0.1	-0.1	-0.3
EU15	-10.0	-0.1	-0.1	-0.2
その他	-10.9	-0.2	-0.3	-0.4

(出所) 筆者による推計。GTAP version7 を使用。

次に、日中韓三国の輸出入が増加していることに注目する必要がある。これは、三国間において、互いに関税を撤廃したため、輸出と輸入が双方向で増加するほか、実は輸出は域外国へも増えている。これは、前に議論したように、安価な輸入が三国の輸出産業の競争力を高め、域内のみならず域外国への輸出も増加させたためである。また、GDP (所得) の増加によって、域外国からの輸入も増えている。

部門別の生産を見ると、表4に示すように、それぞれの三国において、比較劣位にある産業について、生産が減少する。これは、域内国からの輸入が、国内生産を代替するからである。より安く買えるものは、国内では作らないということが端的に表れている。

表4：日中韓 FTA の生産への影響

	中国 (実質%)	日本 (実質%)	韓国 (実質%)
穀物	6.5	-2.7	-1.0
農産品	1.7	-0.7	-9.4
畜産品	1.7	-1.7	5.6
林業	0.3	-0.4	-0.7
漁業	0.8	-0.2	0.7
鉱業	-0.2	-1.4	-2.3
加工食品	3.2	-0.4	6.1
繊維	1.0	6.6	14.9
衣類	5.6	-5.8	4.3
化学	-0.8	1.5	5.4
金属	-0.5	0.7	0.3
輸送機械	-2.9	0.2	-0.1
電気機械	3.0	-1.2	2.0
一般機械	-1.1	2.2	1.9
その他製造業	0.1	-0.1	0.8
サービス	0.8	0.1	1.6

(出所) 筆者による推計。GTAP version7 を使用。

このように、貿易自由化は、比較劣位にある産業の縮小を招くが、これは国内の資源をより有効に活用し、国民の生活水準を上げることと裏腹の関係にある。ただし、これは静学的な長期の影響であるため、政策により生産性を向上させたり、産業構造調整によって比較優位構造を変えたりした場合は、むしろ違った結果となる。なお、この推計値で見ると、比較劣位にある産業とはいえ、縮小の大きさは数パーセントに満たない。しかも、これは産業の平均値であるため、当然ながら縮小する部門であっても、製品差別化に勝ち抜いた企業は、むしろ輸出機会に恵まれることには注意が必要である。

### c. 農業自由化について<sup>3</sup>

上記のように、農業部門は、日本の貿易自由化を進める上での重要な検討部門となっている。まず、農業関税を全廃したとして、日本の農業が壊滅的な打撃を受けるかという論点がある。たとえば、最も相手国が多い TPP 参加国にコメを自由化する場合を想定する。この場合、アメリカ産などのコメはキロ 57 円であり、コメは新潟産コシヒカリ等以外は壊滅で生産は 9 割減となるという議論がある。しかし、この試算では、700 万トン超のコメ輸入が発生し、2500 万トン程度のコメ国際市場で国際価格は間違いなく高騰する。また、これは、突然関税撤廃したら売れなくなる国産品の金額に過ぎない（かつ即時撤廃ではない）。TPP においても、猶予期間（通常は 10 年）をかけて調整するから構造変化が起きる。

また、現在でも、規模の大きな専業農家は、かなりの価格競争力をもっている。たとえ

ば、15ha以上の農家のコメの生産費は、60キロ当たり9000円（キロ150円）程度である。つまり、価格競争力がなく、高齢化も進んでいる兼業農家（およびそれを基盤としている農業団体）においては、自由化は打撃であり存続も危ぶまれるが、専業農家は、より競争力を高めていけば産業として再生、維持可能とみられる。日本のコメの品質、安全性を考えると、輸出すら可能となるであろう。なお、産業としての農業全体の今後の在り方は、自由化するかどうかという議論より前に、議論する必要があるものである。

自由化による打撃に対処するために、伝統的に所得補償が活用される。保護部門の不利益以上の所得補償を与えられれば、当事者の政策受入れの余地が出てくる。農業部門において世界各国で多用される（市場価格とデカップリングした形の）直接所得補償は、社会政策ではなく、貿易自由化の補完政策と位置付けるのが妥当である。農業政策では、生産物の自由化を前提として、所得補償とともに、農地集約や株式会社化による生産性向上をセットにするのが妥当なパッケージといえよう。農業団体の抵抗がある場合は、そちらにも所得上の代償措置を考慮しても、効率性は損なわない（その規模が大きすぎる場合は、公平性の観点からは問題があると思われる）。

以上のように、貿易自由化は、現在の経済連携協定、あるいは国際貿易機関のラウンドの経過を前提とすれば、日本の自由化と相手国の自由化をペアとして地道に、しかし、できるだけ早急に交渉を仕上げていくのが本道である。現在は、その大きな課題として、TPP、日中韓 FTA、東アジア包括的経済連携協定（CEPEA）の3つが大きな地域間 FTA/EPA であり、前2者は、交渉入りを目前にしている。日本の競争力改善という観点からは、これらの協定にできる限り自由化を盛り込んだ形で加入することが最も望ましく、現実的である。

以上に加えて、関税手続き以外の分野を含んだ広義の貿易円滑化の推進が重要である。日本の関税構造は、農林水産品や食料以外の関税率は非常に低い。しかし、関税以外にも貿易（輸入）費用は存在する。日本はそうした費用が比較的高いと考えられている（世銀の非関税障壁データベース OTARI などによる）。こうした貿易費用は、水際だけでなく、通関後の規制によっても発生しているとみられる。ただし、こうした非関税障壁は非常に多岐にわたる個別の規制、慣行に隠れていることが多い。これに直面するのは個々の貿易事業者だけである。このため、経済連携協定・自由貿易協定に民間事業者も参加する協議機構や要望伝達機構を規定し、そこで個別の非関税障壁低減の要請をテーブルに乗せていくことが望ましい。また、非関税障壁の中には、規格・標準・運輸など国際的な地域に広がるものであり、経済協力の枠組みの中で調整可能なものも多い。この場合も、地域経済連携協定により協議することが可能である。

#### (4) 企業の対外展開の活用

アジア諸国、特に中国と ASEAN 諸国には、すでに多くの日本企業が立地している。これらの企業の保護と投資自由化は、大きな通商政策の課題となっている。現在は、主要国との協定締結が進んでいるが、懸案であった日中韓の投資協定も交渉完了に向け進んでいる。前節で議論したように、空洞化の懸念はあるものの、これは投資の自由化と保護を進めないとということではなく、均衡から外れた企業の対外移転を強要している要因を修正することで対処するのが妥当である。

現在の投資保護の交渉と強化は、さらに進めるべきであろう。なお、競争力の向上という観点からは、日本国内に本社機能や研究開発機能などが残り、アジア等では、生産ネットワーク形成による分業が進んでいくことが、現実には望ましいと思われる。この場合、確かに国内の単純雇用は、その分は失われる。しかし、雇用の調整が円滑に進めば、所得の上昇による国内のサービス産業等の雇用が発生してそれを埋め合わせるからである。

#### 4. 望ましい政策：提言

##### 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、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）投資協定をさらに進める。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。

－ 注 －

- <sup>1</sup> 研究例のよいサーベイは、戸堂康之『技術伝播と経済成長』（2008）勁草書房、がある。
- <sup>2</sup> 自由貿易協定を対象にして、貿易自由化の経済厚生への効果をサーベイしたものとして、Baldwin, E. and Venables “Regional Economic Integration,” Handbook of International Economics (vol.3) Chapter 31. がある。
- <sup>3</sup> この節は、本間正義東大教授の本研究会における発表に多くを負っている。



## 第4章 低迷する日本の対内直接投資拡大に向けて

浦田 秀次郎

### はじめに

世界の直接投資は1990年代以降、急増している。1990年から2010年までの20年間に世界の直接投資フローは2074億ドルから1兆2437億ドルへと実に6倍に増加した。世界の直接投資の急増をもたらした主な要因としては、世界各国における直接投資政策の自由化や公営企業の民営化などが挙げられる。これらの政策は企業に対して直接投資が実施しやすい環境を提供した。

直接投資政策の自由化は、多くの発展途上国の場合には、国際収支問題が発生した際に国際通貨基金や世界銀行からの支援を受ける際の条件（コンディショナリティ）として実施された面もあるが、それだけではなく、直接投資を受け入れることで経済発展の推進が期待された面もある。先進諸国においても、直接投資政策の自由化は、経済成長実現が重要な動機となっている。実際、世界の多くの国々は、直接投資を誘致するために税制面や資金面などで優遇政策を実施しており、その結果として、各国間で激しい直接投資誘致競争が行われている。他方、多くの国々は安全保障などの理由から外国企業による参入を制限する規制政策を同時に実施している。

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。直接投資受け入れのメリットは、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。

人口減少と高齢化により労働投入の減少や貯蓄率の低下が急速に進んでいる日本経済にあっては、現在の状況が将来においても継続するならば、経済成長は無理であり、我々の生活水準も低下せざるを得ない。このような状況を打破するためには、生産性の向上が不可欠である。さらに、海外からの資金の流入は投資を可能にすることで経済成長を促進する。これらの点を認識するならば、海外から直接投資を受け入れることができれば、生産性の向上と投資資金の増加を通じて、経済成長が可能になり、我々の生活水準の向上も実現できる。

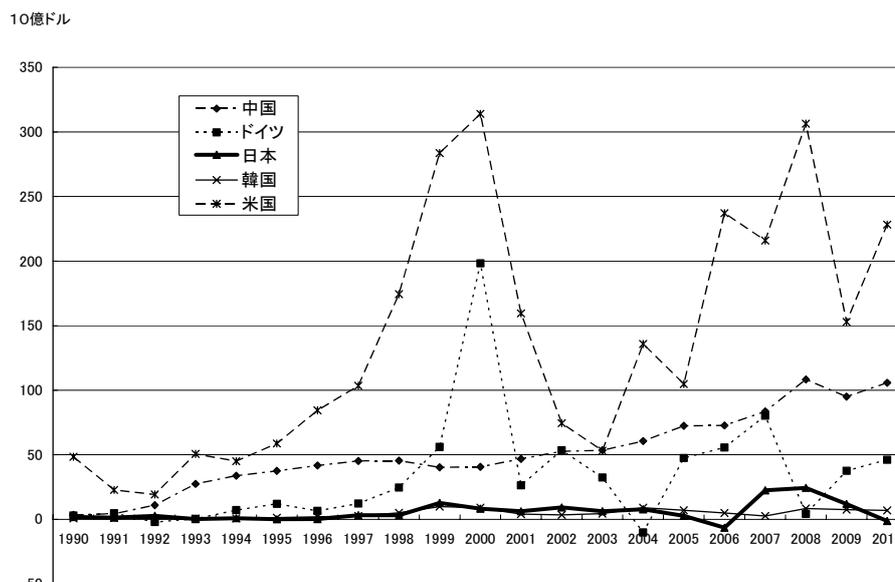
日本政府も直接投資受け入れのメリットを強く認識し、対内直接投資の拡大を重要な政策目標としているが、以下で見ると、それらの目標は実現されていない。本稿の目的は、日本への対内直接投資を促進するための方策を考察することである。以下では、第1

節で日本への直接投資の現状を把握し、第2節では、日本経済にとっての直接投資の意義を検証する。第3節では、日本への対内直接投資の阻害要因を明らかにし、第4節では日本の対内直接投資に大きな影響を及ぼす日本の対内直接投資政策を概観する。最後の第5節では、対内直接投資拡大に向けての方策を検討する。

### 1. 低水準にある対日直接投資

対日直接投資は1990年代以降、振幅を伴いながら、上昇傾向にある(図1)。90年代では97年のアジア通貨危機以前には毎年10億ドル程度で推移していたが、危機後の経済回復に呼応するような形で99年には上昇に転じた。21世紀に入ると世界経済の順調な成長に支えられて日本への対内直接投資も、それ以前の水準を上回る規模で推移していたが、2005年から低下し始め、2006年にマイナス(新規投資額よりも撤退額が上回った)を記録した。2007年には一転して急増し、200億ドルを上回り、08年においても07年と同様の規模を維持したが、09年以降再び減少傾向にある。2010年では流出超過となったが、金融危機以降の企業収益の悪化を反映して再投資収益がプラスからマイナスに転じたことが一つの原因になっている<sup>1</sup>。直接投資は1件当たりの規模が大きい場合もあることから、各年毎の振幅が大きいことが特徴であるが、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みると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わかる<sup>2</sup>。

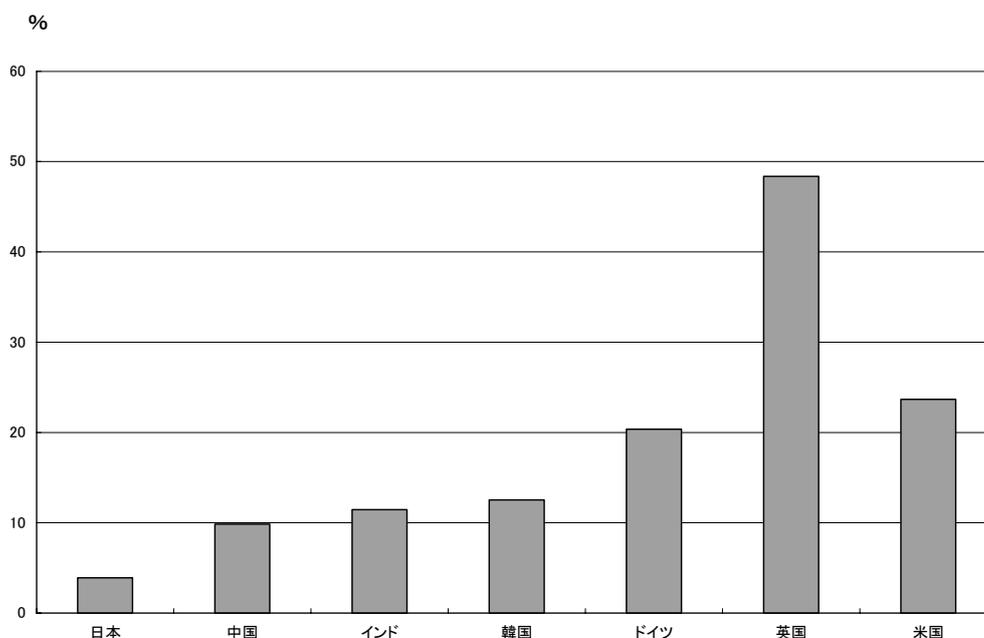
図1 対内直接投資フロー



出所：UNCTAD. UNCTADSTAT on line

対内直接投資の経済における重要性を見るために、2010年末時点での対内直接投資ストック・GDP比率を計算した(図2)。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、同図に掲載されている国々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。中国では、79年の改革開放政策以来近年になるまで、外資優遇政策により外資を積極的に受け入れてきたことから、対内直接投資ストック・GDP比率は日本よりもかなり高いことは予想される通りである。一方、韓国やインドは、近年になるまでは、中国と比べると対内直接投資に対しては消極的な政策を採ってきていたことから、対内直接投資ストック・GDP比率が日本よりもかなり高いという状況は意外であり、日本における対内直接投資の水準が低いことを物語っている。

図2 対内直接投資・GDP比率：2010年



出所：UNCTAD. UNCTADSTAT on line 及び WorldBank. World Development Indicators on line より計算

直接投資の形態としては、新規に企業を設立するグリーンフィールド投資と既存企業を買収する M&A (企業合併・買収) がある。傾向としては、先進諸国への進出にあたっては M&A の割合が相対的に高いのに対して、発展途上諸国への進出にあたってはグリーンフィールド投資の割合が高い。そのような状況の中で、日本への対内直接投資において M&A は他の先進諸国と比較して低水準にある。例えば、2010年においては、世界の M&A における被買収国としての日本の割合は 1.1%であり、米国 (18.6%)、英国 (14.8%)、ド

イツ（4.0%）などと比べると、かなり低い<sup>3</sup>。

日本への対内直接投資の投資元国および投資部門について見てみよう（表1）。投資元について見ると、地域では欧州、北米が大きな位置を占めており、全体に占めるそれら地域の割合は、各々、43%と34%である。因みにアジアの割合は11%である。国別では、米国が全体の34%で圧倒的に高い割合を占めているが、その後には、オランダ（17%）、フランス（9%）と続く。アジア諸国の中では、シンガポールが全体の6.5%と大きな位置を占めている。近年の特徴としては、アジア諸国からの対日直接投資の伸びが著しいことが挙げられる。既に述べたように、直接投資額は年ごとの振幅が大きいという特徴があるが、2009年から2010年にかけてアジア諸国からの直接投資額は約3倍拡大した<sup>4</sup>。

表1 日本への対内直接投資（2010年末残高）

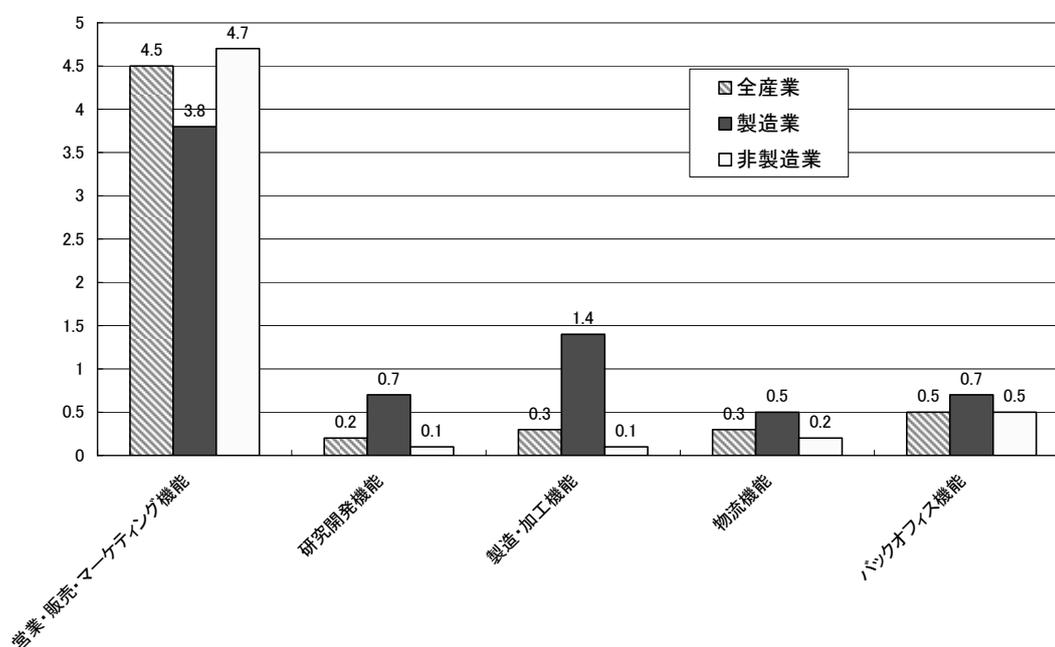
	投資国別			産業別	
	金額(億円)	シェア(%)		金額(億円)	シェア(%)
全世界	175,020	100.00	合計	175,020	100.00
アジア	18,975	10.84	製造業	62,123	35.49
中華人民共和国	325	0.19	食料品	2,706	1.55
香港	3,297	1.88	繊維	557	0.32
台湾	1,838	1.05	木材・パルプ	113	0.06
大韓民国	1,576	0.90	化学・医薬	13,427	7.67
シンガポール	11,331	6.47	石油	2,162	1.24
タイ	82	0.05	ゴム・皮革	154	0.09
インドネシア	49	0.03	ガラス・土石	1,659	0.95
マレーシア	375	0.21	鉄・非鉄・金属	1,012	0.58
フィリピン	55	0.03	一般機械器具	2,931	1.67
ベトナム	0	0.00	電気機械器具	20,531	11.73
インド	33	0.02	輸送機器器具	15,843	9.05
北米	60,236	34.42	精密機械器具	525	0.30
アメリカ合衆国	59,092	33.76	非製造業	112,897	64.51
カナダ	1,144	0.65	農林業	118	0.07
中南米	19,231	10.99	漁・水産業	13	0.01
メキシコ	213	0.12	鉱業	55	0.03
ブラジル	31	0.02	建設業	157	0.09
ケイマン諸島	15,311	8.75	運輸業	981	0.56
大洋州	1,015	0.58	通信業	3,185	1.82
オーストラリア	801	0.46	卸売・小売業	13,118	7.49
ニュージーランド	202	0.12	金融・保険業	76,889	43.93
欧州	75,155	42.94	不動産業	3,794	2.17
ドイツ	8,158	4.66	サービス業	4,809	2.75
英国	7,650	4.37			
フランス	15,644	8.94			
オランダ	30,069	17.18			
イタリア	741	0.42			
ベルギー	77	0.04			
ルクセンブルク	3,947	2.26			
スイス	4,296	2.45			
スウェーデン	674	0.38			
スペイン	182	0.10			
ロシア	55	0.03			
中東	48	0.03			
サウジアラビア	12	0.01			
アラブ首長国連邦	2	0.00			
イラン	-	1			
アフリカ	315	0.18			
南アフリカ共和国	0	0.00			
(参考)					
OECD諸国	134,383	76.78			
ASEAN	11,897	6.80			
EU	67,031	38.30			
東欧・ロシア等	63	0.04			

出所：日本銀行「直接投資残高(地域別かつ業種別)」

投資受け入れ部門では、非製造業が65%、製造業が35%となっている。非製造業の中では金融・保険業が圧倒的に大きな位置を占めており、その割合は全部門の44%、非製造業部門の68%となっている。非製造業部門では、金融・保険業に続くのが、卸売・小売業であるが、全部門の7.5%を占めている。製造業部門では、電気機械器具、輸送機器器具、化学・医薬が大きな位置を占めており、全部門に占めるそれらのシェアは、各々、11.7%、9.1%、7.7%となっている。

外資系企業の日本での投資目的について、外資系企業により日本国内に設立された事業所の機能をみることで検討しよう。図3には、外資系企業により設立された事業所の機能を営業・販売・マーケティング、研究開発、製造・加工、物流、バックオフィスの5機能に分類し、外資系企業1社当たり機能別事業所数を示している。同図からは、製造業、非製造業共に営業・販売・マーケティングを行っている事業所数が圧倒的に多いことが読み取れる。この観察結果から外資系企業は日本市場での販売拡大を目的として日本へ進出しているということがわかる。その他の機能としては、予想されるように、製造企業の場合には、製造・加工機能を持つ事業所を比較的に多く有している。また、非製造業と比較して製造業において研究開発機能を有している企業が比較的に多い。

図3 機能別国内事業所数（1社平均）



出所：経済産業省、外資系企業動向調査、第44回、2009年実績

外資系企業にとってアジアでの事業を行うにあたって、様々な機能を実施する拠点とし

での日本の魅力が大きく低下している。表2には、欧米系企業により東アジア諸国の魅力を機能ごとに評価したアンケート調査の結果が2007年と2009年について示されている。2007年の調査結果では、日本はアジア地域統括拠点およびR&D拠点として最も魅力がある国であるのに対して、中国は製造拠点、バックオフィス、物流拠点として最も魅力のある国であった。しかしながら、2009年の調査では、中国が全ての機能で最も魅力がある国であると評価されたのに対して、日本はR&D拠点として2番目に魅力のある国であるとされただけで、他の分野では3位にも入っていない。対内直接投資の拡大のためには、日本の投資先（拠点設立地）としての魅力を向上させなければならない。

表2 東アジア主要5カ国・地域における外資系企業による拠点別魅力度

(%)

	日本		中国		インド		シンガポール		韓国		香港	
	2007年	2009年	2007年	2009年	2007年	2009年	2007年	2009年	2007年	2009年	2007年	2009年
アジア地域統括拠点		10	18	42	8	10	16	16	4	2	20	13
製造拠点	3	1	62	64	12	14	2	2	5	2	5	2
R&D拠点	30	21	25	33	16	20	9	8	4	4	6	2
バックオフィス	15	8	24	39	15	19	12	15	5	2	15	9
物流拠点	11	3	41	63	8	8	9	11	7	2	13	6
金融拠点	-	10	-	30	-	9	-	21	-	4	-	23
販売拠点	-	7	-	50	-	7	-	11	-	4	-	13

注：回答企業により拠点ごとに国・地域を1つ選択

注：2007年については回答企業209社、2009年については180社

出所：経済産業省『通商白書』2011年版

## 2. 対日直接投資の日本経済にとっての意義

日本経済にとっての外資系企業の意義を検証する前に、これまでの対内直接投資に関する研究において確認されている対内直接投資の投資受け入れ国への影響について簡単に纏めておこう。

直接投資によって移転された資金によって子会社が設立され、その子会社において雇用、生産、設備投資、輸出入などが行われることで、投資受け入れ国の経済成長に貢献する。このような経済成長促進効果は当該子会社による原材料などの部品の他企業からの調達や当該子会社によって生産される製品が他企業による生産において投入財として使用されることなどの「投入・産出」関係を通して他企業・他産業へ波及することから、経済成長促進効果は増幅される。海外子会社による輸出入への影響であるが、その大きさは海外子会社設立の目的に大きく影響を受ける。輸出拠点としての海外子会社であれば、輸出拡大効果は大きいですが、進出先市場での販売を目的としたものであれば輸出拡大効果はない。中国への直接投資には輸出拠点設立を目的としたものが多かったことから、中国の輸出に占める外国企業の海外子会社による輸出の割合が50%ほどまでの高い水準を記録している。

直接投資の目的は海外において企業を運営することであるから、直接投資によって投資

資金が海外に移転されるだけでなく、経営に不可欠な経営ノウハウや技術も移転される。これらの移転は二つの段階で行われる。第一段階は直接投資を行う親企業から海外に設立される子会社への移転であり、第二段階は海外子会社から現地企業への移転である。このような形での経営ノウハウや技術の移転はスピルオーバーと呼ばれているが、具体的には海外子会社で働いて技術などを習得した現地人労働者が現地企業に転職したり、自分で企業を設立したりすることで、習得した技術を活用するような形でスピルオーバーが実現する。

直接投資による経営ノウハウや技術の移転であるが、それらは自動的に移転されるのではなく、移転の有無あるいは程度は投資する側と投資を受け入れる側での意図と能力に依存する。これまでの研究では、親会社から海外子会社への経営ノウハウや技術の移転に関しては、子会社に対する親会社による出資比率が高ければ高いほど、それらの移転の度合いが高いことが観察されている。企業にとって経営ノウハウや技術は競争力の源泉であることから、それらを他企業に知られることを回避しようとする。その結果、海外子会社が親会社による100%所有の完全子会社であれば、経営ノウハウや技術が移転される可能性が高い。一方、海外子会社が他企業との合弁企業である場合には、経営ノウハウや技術が移転される可能性は低い。経営ノウハウや技術の移転の度合いは受け入れる側の能力にも大きく依存する。たとえば、外国企業が海外子会社へ経営ノウハウや技術を移転しようと思っても、海外子会社で雇用される人材の能力が劣っている場合には、それらは移転されない。また、海外子会社から現地企業への技術のスピルオーバーも現地企業で働く労働者の能力が高い場合には実現するが、労働者の能力が低い場合には移転は進まない。

外国企業により海外子会社が設立されたことで、進出先市場での競争が強化され、それが刺激となって現地企業の効率性が向上する可能性も高い。具体的には、競争に対抗するために労働や資本などの生産要素の使用において無駄を省くとか、新製品や新技術の開発に積極的に取り組むようになることから、経済全体の生産効率が上昇する。

ここまでは対内直接投資による投資受け入れ国への経済成長促進効果をみてきたが、競争力のある外国企業の進出により国内企業が駆逐され、その結果として外国企業による独占状態が形成されることで、独占による被害が発生する可能性もある。このような被害は市場の小さい発展途上国においては発生する可能性はあるが、日本のように経済発展が進み、大きな市場を持つ国においては、可能性は小さい。これらの点を踏まえて直接投資の投資受け入れ国への影響をみることにしよう。

以上の議論を踏まえて、日本経済にとっての対内直接投資の意義・役割をみることにしよう。まずはじめに、雇用、設備投資、輸出入、研究開発など、主要な経済活動における

外資系企業の割合を見ることにする。表3には、2009年における外資系企業に就業する常用雇用者数が産業別に示されている。全産業では51万人になっており、同年における日本の常用雇用者数は3890万人であったことから<sup>5</sup>、全常用雇用者数に占める外資系における常用雇用者数の割合は僅か1.3%でしかない。ただし、経済産業省による外資系企業動向調査における外資系企業の定義は、外国企業が株式の3分の1以上を所有する企業としており、国際通貨基金（IMF）による国際収支統計上の直接投資の定義である10%所有という定義を用いれば、企業数や常用雇用者数などにおける外資系企業の数と割合は大きくなる。また、過去と比べると、常用雇用者数は著しく増加していることも指摘しておきたい。具体的には、2002年度においては、常用雇用者数は29万人であった。

表3 外資系企業における雇用者数

	常用雇用者数		うち、外国人常用雇用者数		正社員、正職員	
	集計企業数	人数	集計企業数	人数	集計企業数	人数
全産業	2,675	513,479	1,099	9,922	2,621	375,266
全産業(金融・保険業、不動産業を除く)	2,537	461,733	1,032	8,521	2,488	326,901
製造業	461	184,313	180	1,449	453	175,055
食料品	14	2,215	5	14	14	1,588
繊維	8	732	3	45	7	637
木材紙パ	5	256	2	x	5	242
化学	72	11,374	22	66	71	10,310
医薬品	26	26,923	12	99	26	26,164
石油	10	5,356	5	27	10	5,261
窯業・土石	13	2,507	5	16	13	2,387
鉄鋼	4	994	2	x	4	971
非鉄金属	17	2,381	5	19	17	2,314
金属製品	15	1,053	2	x	15	839
はん用機械	29	8,354	16	57	29	7,966
生産用機械	37	6,682	16	133	37	6,121
業務用機械	29	2,361	10	14	27	2,120
電気機械	33	7,906	14	120	33	7,521
情報通信機械	46	33,692	20	304	43	33,194
輸送機械	55	65,588	29	464	54	62,071
その他の製造業	48	5,939	12	49	48	5,349
非製造業	2,214	329,166	919	8,473	2,168	200,211
非製造業(金融・保険業、不動産業を除く)	2,076	277,420	852	7,072	2,035	151,846
情報通信業	289	39,844	148	2,225	286	22,628
運輸業	95	9,005	45	197	95	8,539
卸売業	1,154	64,615	432	1,842	1,128	57,065
小売業	119	45,567	44	224	116	18,611
サービス業	342	48,440	146	871	334	28,614
金融・保険業	121	50,553	61	1,382	117	47,476
不動産業	17	1,193	6	19	16	889
その他の非製造業	77	69,949	37	1,713	76	16,389

出所資料：経済産業省、外資系企業動向調査、第44回、2009年実績

産業別にみると、非製造業で329000人、製造業で184000人となっており、全産業に占める割合は、各々、65%と35%で、前節でみた投資額のシェアと同じである。産業別にみ

ると、非製造業では卸売業、金融・保険、サービス業、小売業、情報通信業が大きな雇用創出部門となっている。一方、製造業では輸送機械、情報通信機器、医薬品、化学などで多くの雇用が創出されている。

設備投資については、外資系企業では5750億円（2009年度）であるのに対して、全法人企業では33兆900億円であったことから、全法人企業に占める外資系企業の割合は1.7%であった。常用雇用者数での外資系企業の割合と比べると、設備投資における比率が高いことから、外資系企業は日本企業と比べて相対的に資本集約的な活動を行っていることが示唆される。

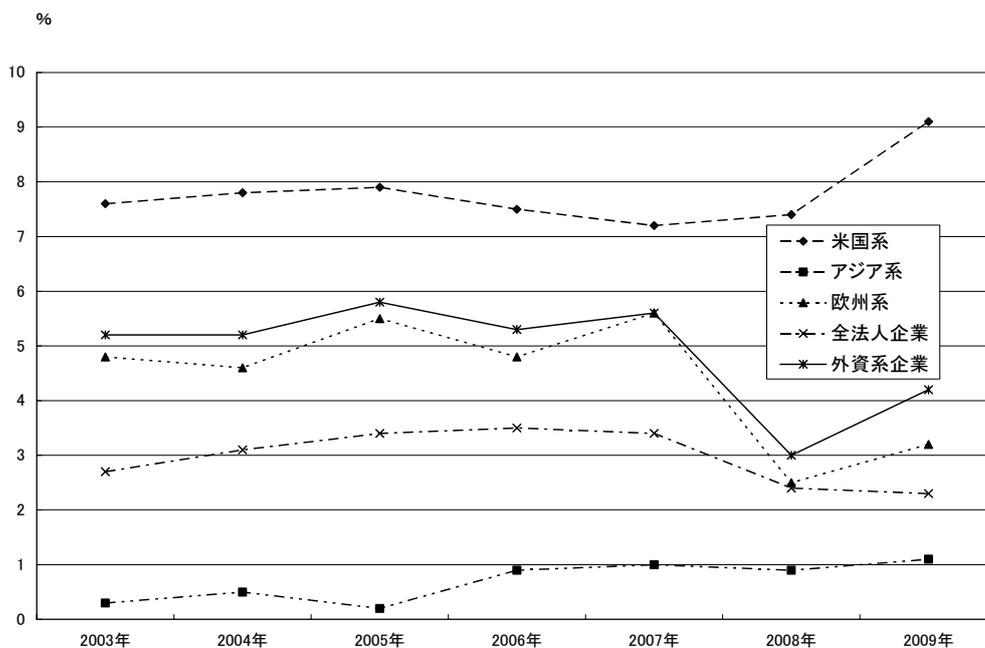
外資系企業による貿易であるが、2009年度において輸出は4兆8111億円、輸入は6兆7560億円であり、輸入が輸出を上回っている。同年度の日本の総輸出入額は各々、59兆78億円、53兆8200億円であったことから、外資系企業による総輸出と総輸入に占める割合は、各々、8.2%と12.6%であった。外資系企業の日本の貿易に占める割合は、雇用や設備投資に占める割合よりも大きいことから、日本企業と比べると貿易志向が強いことがわかる。ただし、外資系企業動向調査では、外資系企業により報告されている貿易額が重複している可能性が高いことから、同調査による貿易額は実際の貿易額を上回っている可能性が高い。このような問題が生じる理由として、ある製造企業による貿易が貿易業者を経由する貿易であった場合には、同じ貿易額が製造企業と貿易業者の双方によって報告されている可能性が高いからである。このような過大評価の問題を考慮しても、対日直接投資を受け入れることは日本の貿易の拡大に貢献する。日本経済における貿易の位置は、他の国々と比べるとかなり低いことから、対日直接投資の拡大は日本経済にとって直接投資だけではなく貿易を通じてのグローバル化に寄与する。

外資系企業の日本でのパフォーマンスを日本企業と比べてみよう。ここでは、パフォーマンスを表す指標として、収益率と生産性を見ることとする。それらの間には、通常、相関関係が認められている。生産性の高い企業は、他の事情が等しければ、収益率も高くなる。ただし、収益率が高いからといっても、必ずしも生産性が高いとは限らない。例えば、ある企業が政府などの保護により市場支配力をもっているとするならば、収益率は高くなるが、生産性は高いとは限らない。このような関係を念頭に置いて、議論を進める。

図4には、外資系企業と全法人企業の売上高経常利益率（以後、利益率）が示されている。外資系企業については、米国系、欧州系、アジア系にグループ分けされている。同図からは、分析期間を通して外資系企業の利益率が全法人企業（大部分が日本企業であるが）の利益率を上回っていることが読み取れる。外資系企業の中では特に、米国系企業の利益率が高い。他方、アジア系企業の利益率は全法人企業の利益率よりもかなり低い。ただし、

これらの利益率は平均利益率であり、また、企業の活動分野や規模などを全く考慮に入れていないことから、厳密な分析ではないが、欧米系外資系企業は高いパフォーマンスを実現させていることが示唆される。この分析結果は、深尾・天野（2004）による全要素生産性（TFP）に関する分析結果と整合的である。深尾・天野は全製造業を対象として1994年から1998年の期間について外資系企業と日本企業の様々な経済活動の比較を企業レベルのデータを用いて行った。彼らの分析によれば、外資系企業は日本企業と比べて、TFPおよび売上高経常利益率において、統計的に有意な形で高い水準にあることが判明した。これらの分析結果は、外資系企業は日本企業と比べてより効率的であることから、高い利益率をあげていることを示している。また、彼らの分析から、外資系企業は日本企業と比べて、賃金水準や研究開発集約度が高いことも示されている。以上の観察結果は、外資系企業は親企業から日本の子会社への経営ノウハウや技術の移転に成功していることを示唆しているが、日本の子会社から日本企業へのスピルオーバーに関しては、そのような分析が行われていないことから、なんとも言いえない。技術のスピルオーバーに関する分析は今後の課題である。ここでの日本における外資系企業の分析結果からは、日本経済における外資系企業の位置は小さいが、外資系企業は日本経済に効率の高い経営ノウハウや技術を導入していることから、日本経済に対して好ましい効果をもたらしていることが示唆される。

図4 売上高経常利益率の推移



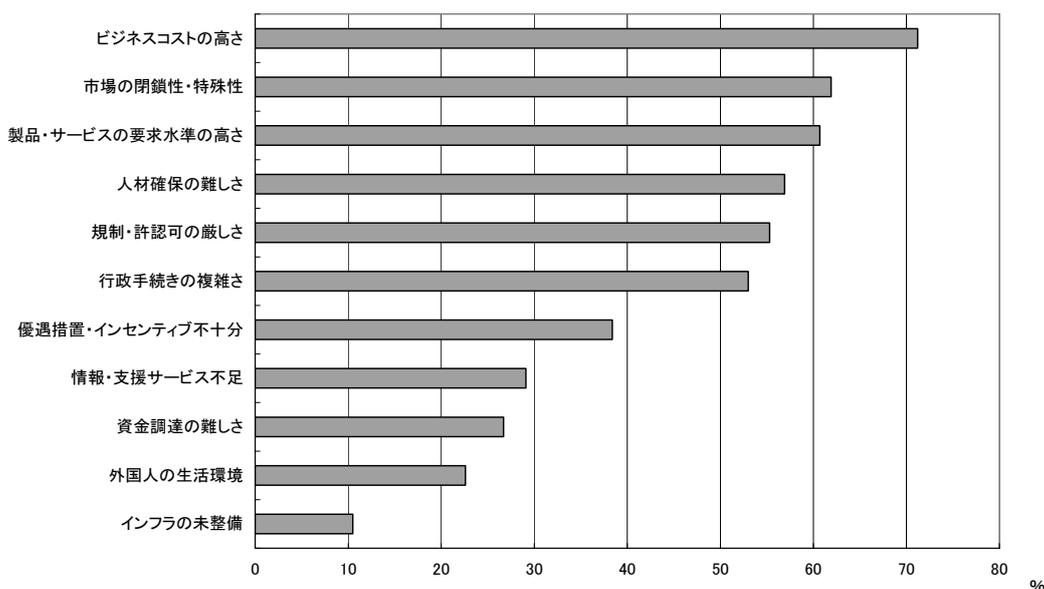
出所：経済産業省、外資系企業動向調査、第44回、2009年実績

### 3. 外国企業の日本進出にあたっての阻害要因

第1節で日本への外国企業による対内直接投資が他国と比べて極めて低い水準にあることが示された。また第2節では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わかった。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。そこで本節では、日本への対内直接投資を阻害している要因を明らかにする。

図5には、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が示されている。最も多くの企業が指摘した問題点としては、ビジネスコストの高さである。その後には、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、優遇措置・インセンティブ不十分と続く。

図5 外資系企業の日本における立地の問題点



出所：経済産業省（2011）第5-3-2-5図より転載

ビジネスコストはオフィスの賃料などの不動産関連価格や人件費などが主な構成項目である。オフィス賃料について、米不動産サービス大手のクッシュマン・アンド・ウェークフィールドの調査によれば、2012年では香港が世界で最も高く、その後には、ロンドンと東京が続いている<sup>6</sup>。因みに香港の1平方メートル当たりの年間賃料は2633米ドル、ロンドンが2579米ドル、東京が2126米ドルであった。東京の後には、モスクワと北京が4位、5

位に位置している。これらの数値は、東京での事業展開は確かに高いコストがかかることを示している。

人件費の国際比較は職種や人材の能力などの違いを考慮することが難しいことから、厳密な比較は容易ではない。例えば、ジェトロの2010年の調査によると製造業の一般工職の月額賃金は横浜では3098.9米ドルであり、シドニーの3690米ドルよりも低いが、ニューヨークの3135米ドルやロンドンの3025米ドルと同程度である。シンガポールの1252米ドル、ニューデリーの294米ドルよりもかなり高い<sup>7</sup>。他方、中間管理職の賃金では、横浜は他の先進諸国の都市の賃金よりも低い水準にある。具体的には、横浜では4489.5米ドル、シドニーでは5404米ドル、ニューヨークでは6,617米ドル、ロンドンでは5189米ドルである。中間管理職は発展途上国で不足している傾向にあることを反映して、工場労働者の賃金と比べると相対的に高い水準にある。シンガポールでは3710米ドル、ニューデリーでは2343米ドルとなっている。これらの統計をみても職種により各国で賃金が大きく異なることから、賃金の国際比較は難しいことがわかる。

さらに法人税率など事業を行っていく上での税制上のコストが他国と比べて高いことも日本への直接投資を阻害する要因であると考えられる。2011年における法人税率は日本では39.5%であり、経済協力開発機構(OECD)加盟34カ国の中で最も高い値になっている。2番目に高いのは米国で39.2%である。因みにOECD平均は25.5%であり、韓国では24.2%、ドイツでは30.2%となっている<sup>8</sup>。

市場の閉鎖性・特殊性は民間企業の閉鎖的・特殊な慣行に依拠する場合もあるが、厳しい規制・許認可制度や煩雑な行政手続きに拠る場合もある。民間企業の閉鎖的・特殊な慣行としては、グループ会社間での株式の持ち合いが代表的なものである。株式の持ち合いは、第二次大戦後、安定的な経営を実践することを主な目的として導入されたが、日本市場が対外的に開放されるに伴って、外国企業からの買収を阻止するための対策に使われるようになった。一つの例としては、1989年に起こった小糸製作所に対する買収の動きに対して、株式の持ち合いで対応し、買収を阻止したケースが記憶に残っている。

対内直接投資に対する規制は外国為替および外国貿易法(外為法)と一部の産業に対する個別業法<sup>9</sup>に依拠して行われている<sup>10</sup>。外為法では外国投資家が非上場会社の株式等を取得する場合及び上場会社の株式の取得で出資比率が10%以上となる場合等に、事前届出又は事後報告を義務付けている。外為法の下で、対内直接投資に関する規制は1967年以降自由化が進められた。1980年には原則自由となり、許可制から届出制に移行した。1998年には事前の許可・届出が原則廃止され、大半の業種については、事後報告で足りるが、安全保障等関連業種並びに農林水産業、鉱業、石油業、皮革及び皮革製品製造業等の留保業種

については事前届出が必要である。

OECD が定める「資本移動自由化コード」では、OECD 加盟国に対し、武器、航空機、原子力、宇宙開発、電機、ガス、熱供給、通信、放送、鉄道などの安全保障等関連業種について、投資規制を導入することが認められており、これ以外の業種について各国固有の事情から規制を行う場合には、OECD に留保業種として届ける必要がある。なお、2007年9月、政府は外為法に係る政省令告示を改正し、兵器に転用できる炭素繊維やチタン合金、光学レンズ等の製造を新たに安全保障関連業種として規制対象に追加し、16年ぶりに外資規制を強化した<sup>11</sup>。この背景には、国家が所有する Sovereign Wealth Funds などによる直接投資が大きく拡大している状況において、多くの国々において直接投資により国家安全保障への影響を懸念して規制を強化する動きが活発化したことがある。また、外資による企業合併（M&A）は買収企業の業績を向上させる傾向が強いが、国家安全保障の理由などから制限されている<sup>12</sup>。

M&A に関するルールを規定する会社法においても、会社法を改正することで合併を行いやすい環境が整えられてきており、制度的には外資系企業による日本企業の合併に対する障害が削減されている。具体的な例としては、2007年の三角合併解禁が挙げられる。三角合併とは、会社を合併する際、消滅会社（被合併会社）の株主に対して、対価として存続会社の株式ではなく、親会社の株式を交付して行う合併のことであり、この法改正で外国企業による日本企業の M&A が容易になることが予想された。ただし、実際には、三角合併は増えなかった。M&A に関しては、課税等の面などで障害が残っていることが指摘されている<sup>13</sup>。外国の投資家からは日本における M&A の環境は他の国々と比べて極めて閉鎖的であると見られている。IMD が発行する World Competitiveness Yearbook の2011年版によれば、M&A に対する日本の開放度は調査対象となった59カ国中44位であった。因みに、1位はアイルランド、米国は20位、韓国は37位であった。

民間企業の慣行や政府の規制による市場の閉鎖性は対内直接投資を抑制していることが、これまでの研究で認められている。内閣府（2008）は国内企業の経営権取得の制約性や法の適正な運用性など対内直接投資市場に関する9つの指標を集計する形で投資指標を作成し、その指標と対内直接投資（対GDP比）との関係を1996年から2005年の期間にかけてOECD28カ国を対象として分析し、市場の閉鎖性は対内直接投資を抑制していることを示した。因みに日本の投資指標は50.7でOECD平均の54.1を下回っており、日本はOECD諸国平均よりも閉鎖的であった<sup>14</sup>。

人材確保の難しさが外資系企業にとって日本に立地するにあたっての問題であることが指摘されている。外資系企業で働くスタッフには親企業のスタッフとのコミュニケーション

ンをとるために英語などの外国語の知識および能力が必要とされるが、それらの能力を持つ人材が日本には十分に存在しないという問題がある。ただし、それだけではなく、日本には専門技術者および管理者が不足しているという意見もある。内閣府(2006)によれば、日本の全就業者に占める専門技術・管理者率は2001年から2005年平均で17.3%であり、調査の対象となったOECDを中心とした36カ国中20位であった。同指標の最も高い国は米国で日本の数値よりも15ポイント以上であった。人材不足が日本への対内直接投資を抑制している一つの原因であることは、内閣府(2010)による分析から示唆される。内閣府(2010)によるOECD高所得国を対象とした統計的分析では、専門技術・管理者率の上昇が対内直接投資の推進と関係することが示されている。

外資系企業は日本における不十分な優遇措置・インセンティブが日本への立地への問題であると指摘している(図5)。直接投資を受け入れることで、技術のスピルオーバーなどのような外部効果が期待できることから、外資優遇政策は正当化できると考えられるが、直接投資の獲得を巡って他国との間で優遇措置競争が起こる場合には、過剰な優遇措置提供が行われ双方が損害を受ける。そのような場合には、優遇措置は正当化できない。理論的には以上のような説明が可能であるが、現実には多くの国や地方政府が外資誘致のための優遇措置を提供している。世界各国の対内直接投資インセンティブについての調査結果がIMDのWorld Competitiveness Yearbookに掲載されているが、2011年版では日本は調査対象国59カ国中、50位とかなり低いランキングであった。

#### 4. 対日直接投資拡大に向けての日本政府の対応

日本の対日直接投資促進政策は中央政府による国レベルのものと、地方政府による地方レベルのものがある。比重としては、大都市圏と地方との投資格差の問題などへの対応に呼応する形で対日直接投資促進政策も中央から地方レベルへとシフトしている。

日本政府による対日直接投資支援策は1984年の日本開発銀行による低利融資制度から始まった。当初は直接投資を積極的に受け入れるというよりは、大きな課題となっていた市場開放、輸入促進を実現する手段の一つとして直接投資の推進が図られた。対日直接投資支援策としては前述の低利融資制度の他に優遇税制、債務保証、情報提供などがあった。

中央政府による対日投資そのものの拡大を目指した政策がとられたのは1994年に内閣総理大臣を議長とする対日投資会議が設置されて以降である<sup>15</sup>。投資促進策が積極的に実施された背景として、バブル崩壊により低迷していた日本経済の活性化や80年代後半以降の急激な円高により拡大した対外直接投資による日本経済空洞化への対策として対日直接投資拡大の必要性が認識されたことがある。95年には対日投資会議で決議された「対日投

資会議声明—対日投資促進のために」において、投資拡大のために、規制緩和、税制・金融面での優遇策、外資からの苦情処理対策、対日投資サポートサービス（FIND）による支援サービス提供など様々な取り組みが積極的に進められることが決まった。また96年には「M&Aに関する対日投資会議声明」が決議され、M&A投資拡大に関する基本方針が表明された。

2003年1月には小泉首相（当時）が2001年に6.6兆円であった対内直接投資残高を5年後の2006年末までに13.2兆円に倍増させる目標を打ち出した。この目標を達成すべく、対日投資会議は同年3月に「対日投資促進プログラム」を纏め、推進を決定した。同プログラムは5つの重点分野、74項目から構成されており、具体的な内容としては、合併・買収の迅速化、企業再生プロセスへの外国企業の参加推進、法人税負担軽減、企業統治の強化、行政手続きの簡素化、外国報道機関や在外公館への情報提供、日本国民による対内直接投資のメリットに関する理解の増進などが含まれている。対日投資促進プログラムでは、関係各府省が総合窓口案内（インベスト・ジャパン）の業務を開始し、外国投資家による情報入手を容易化するとともに、投資に関する各種情報を日本貿易振興機構（ジェトロ）で一元的に入手できるように整備した。対日投資促進プログラムを受け、経済産業省は2003年度、2004年度に「先進的対内直接投資推進事業」、2005年度以降は「外国企業誘致地域支援事業」を実施している。

2009年に民主党政権になり、2010年6月には「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ～」が閣議決定され、日本をアジア拠点として復活させるために、対内直接投資の倍増が一つの重要な目的として位置づけられた<sup>16</sup>。また、2010年には急激な円高により日本の立地競争力の低下が危ぶまれたため、国内外からの投資を促進するための取り組みとして同年9月より「国内投資促進円卓会議」を組織し、投資拡大のための議論を行っている。同会議において同年11月に「日本国内投資促進プログラム」を策定した。

2011年11月にアジア拠点化・対日投資促進会議が内閣府に創設され、12月にはアジア拠点化・対日投資促進プログラムが纏められている。同プログラムでは、2020年までに達成する目標として高付加価値拠点の拡大、外資系企業による雇用者数倍増、対日直接投資倍増を挙げている。それらの目標を実現するための個別の施策を、以下の5つの柱に基づき整理した。（1）収益性の向上、（2）特区制度の活用、（3）投資環境整備と投資サポート体制の構築、（4）生活環境の改善、（5）投資歓迎に関する情報発信。各々の柱に対応する具体的な施策としては、（1）法人税負担軽減、補助金などのインセンティブ強化、（2）地方自治体との有機的な連携を通じての特区の活用、（3）規制の見直し、投資関連行政手続きの透明性、情報アクセスの利便性、行政の英語化、（4）教育、医療等について、外国

人受け入れ環境を整備、(5) 政府による立地環境の魅力のPRなど。ただし、同プログラムは現時点では実施には移されていない。

地方レベルの対日直接投資促進政策としては、外資系企業に対して日本企業と同様の、地方税の減免、補助金等の助成策を実施している。また、地方によっては、知事をはじめ県などの地方自治体のスタッフが外資系企業の誘致のために外国を訪問する場合もある。実際、宮城県、三重県、熊本県などでは知事に抛るトップセールスが、誘致に繋がった例がある。地方自治体による投資促進は、地方の実情に合ったきめの細かい施策を迅速に進められることが強みである。

## 5. 対日直接投資拡大に向けて

対日直接投資は厳しい状況にある日本経済の復活には重要な役割を果たす。しかしながら、対日直接投資は極めて低い水準にある。本節では対日直接投資を促進するための方策を考えることにしよう。

第3節で対日直接投資の阻害要因を検討した。日本に進出している外資系企業によると、高いビジネスコスト、市場の閉鎖性・特殊性、製品・サービスに対する高い要求水準、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・支援サービス不足などが日本へ進出するにあたっての障害であるとしている。この中には、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。具体的には、企業にとってみれば脅威ではあるが、国家の安全保障上の脅威にはならない場合においても、国家の安全保障上の問題として外資系企業による買収が規制された場合がある。例としては2007年に豪州のマッコーリー系投資ファンドが羽田空港ビルの持ち株を増やそうとした

際に安全保障上の問題から国土交通省が待ったをかけたケースがある。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。現在は、外国企業による対内直接投資に関して事前届け出・審査が必要な場合には、第一段階として財務大臣及び事業所管大臣が審査を行い、問題がある場合には、第二段階として関税・外国為替等審議会の意見をきいて、最終判断をする。その期間は最長で5カ月になる。第一段階を飛ばして第二段階のみで審査を行うことで審査期間は短縮できる。その際、多くの国で行われているように専門家を中心に構成される投資委員会を組織し、同委員会で一元的に審査することが効率的であろう。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。進出後における外資系企業の行動に対する監視には大きな費用がかかるという意見もあるが、企業の行動に関する監視は外資系企業だけではなく国内企業に対しても無差別に行われるべきであることから、追加的な費用は大きくはないであろう。

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が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。第4節で議論したよう

に、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、本節で議論したような政策を実施し、対内直接投資を拡大させなければならない。

### － 注 －

- <sup>1</sup> ジェトロ (2011) 35 ページ。
- <sup>2</sup> 対内直接投資ストックは UNCTAD の FDI データベース、GDP の値は World Bank, World Development Indicators による。
- <sup>3</sup> ジェトロ (2011) 108 ページ、表 7。
- <sup>4</sup> ジェトロ (2011) 38 ページ。
- <sup>5</sup> 総務省「平成 21 年経済センサス基礎調査」。
- <sup>6</sup> 日本経済新聞 (電子版)、2012 年 2 月 7 日。
- <sup>7</sup> ジェトロ、投資コスト比較 <<http://www.jetro.go.jp/world/search/cost/>>。
- <sup>8</sup> OECD Tax Database.
- <sup>9</sup> NTT 法、電波法、放送法、航空法などがある。
- <sup>10</sup> 日本の外資規制については国立国会図書館 (2007) が参考になる。
- <sup>11</sup> 国立国会図書館 (2007)。
- <sup>12</sup> 外資による日本企業の買収の買収された企業の経営指標への効果等については、深尾・天野 (2004) を参照。
- <sup>13</sup> 例えば、在日米商工会議所 (2010) を参照。
- <sup>14</sup> 内閣府 (2010) では 2001 年—2007 年の統計を用いて同様の分析を行い、同様の分析結果を得ている。
- <sup>15</sup> 天野 (2009)、国立国会図書館 (2007) などを参照。
- <sup>16</sup> 経済産業省 (2011) を参照

### 参考文献

邦文

- 天野論文 (2009)「対日直接投資の変化と経済的影響：経済政策・企業行動・経済的成果の検証」伊藤元重編『国際環境の変化と日本経済』慶應義塾大学出版会  
経済産業省 (2011)『通商白書』  
国立国会図書館 (2007)「外資誘致と外資規制」調査と情報 第 600 号  
在日米商工会議所 (2010)『成長に向けた新たな航路への舵取り：日本の指導者への提言』  
ジェトロ (2011)『ジェトロ世界貿易投資報告 (2011 年版)』  
深尾京司・天野論文 (2004)『対日直接投資と日本経済』日本経済新聞社  
内閣府 (2008)『対内・対外直接投資の要因分析：なぜ対日直接投資は少ないのか』(政策課題分析シリーズ 1)  
内閣府 (2010)『経済財政白書』(平成 22 年版)

英文

- IMD(2011) *World Competitiveness Yearbook 2011*

### 第3部 規制の調和と国際標準獲得のための 研究開発力の構築



## 第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

### 本章の政策提言

1 TPP を規制・制度改革のための戦略の中核に据えるべきである。TPP を通じて広範囲かつ高水準の規制・制度改革を達成し、将来の TPP 参加国の拡大や、他の国・地域との FTA 交渉における TPP の参照を通じて、TPP に盛り込まれた規制・制度改革を事実上のグローバル・スタンダードに発展させてゆくことを目指すべきである。

2 WTO を初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。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。

3 1、2と並行して、日本独自での規制・制度改革、主要国との二国間協議を通じた規制・制度改革を進める、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。

### はじめに

日本を取り巻く内外の情勢が厳しさを増している中で、日本の経済力と競争力を維持し、強化するためにはどのような方策をとるべきだろうか？ 本章は、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と論じる。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は不十分で、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）や環太平洋戦略的経済連携協定（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と論じる。

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、日本を初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<sup>1</sup>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。<sup>2</sup> 米欧がグローバルな規制・制度の国際的調和と国際標準確立の動きを主導してきた最大の理由は、これらの国々が、グローバル化の進む今日の経済において最大最強の経済力を持ち、しかも規制・制度の国際標準ないし国際的なベストプラクティスの発信源としても他を圧倒してきたこと（ソフトパワー）に求められる。19世紀の欧州には世界各地に植民地を持つ複数の帝国が存在し、特に英国は19世紀後半から20世紀初頭にかけて圧倒的な国力を持っていた。米国は戦間期を経て第2次世界大戦後に世界経済における覇権を握り、今日に至るまで世界最大の経済大国としての地位を保っている。また、これらの国々は、世界に先駆けて規制・制度改革に着手し、その成果を国際的に発信して、規制・制度の国際的調和と国際標準の獲得に熱心に取り組んできた。特に欧州は、経済統合を進める過程で米国の経済的な覇権に対する危機感と対抗意識を強め、域内の規制・制度の調和を進めるとともに、その結果を世界的な規制・制度の調和と国際標準確立の動きに反映させるよう努めてきた。

米欧に比べると、日本は、経済力の点でも、規制・制度の国際標準ないし国際的なベストプラクティスの発信力の点でも見劣りする。今日の日本は世界第3位の経済大国であるが、第2次世界大戦の敗戦でその海外植民地をすべて失い、高度成長を遂げて経済大国の地位を占めるようになったのはようやく1970年代に入ってからのことであった。そして、その時までには、規制・制度の国際的調和と国際標準確立のための国際的なフォーラムの多くは成立しており、日本は遅れてきた参加者であった。それ以来今日に至るまで、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。以上の問題意識から、本章は、日本が規制・制度改革のための重層的な戦略を構築して実行することが必要であることを論じ、そのための方策を探る。本章は3節から成る。1. では、日本の規制・制度改革の歴史的経緯を辿るとともに、今日の規制・制度改革はそれ以前とは国際的文脈が大きく変化しているこ

とを見る。2. では、日本の経済力と競争力を維持し、強化するために特に重要な、貿易・投資の自由化と拡大という政策課題のためにとるべき方策を体系的に論じ、それらの多くが日本や日本の投資先国、貿易相手国の規制・制度改革を伴うこと、そしてそのために、日本単独の規制・制度改革、二国間・地域的な国際協定や多国間協定を通じた規制・制度改革を重層的に展開する必要があることを明らかにする。3. では、規制・制度改革の推進力として今日の日本にとって戦略的な重要性が最も大きい環太平洋戦略的経済連携協定（TPP）を通じた規制・制度改革の意義と限界を論じる。最後に、むすびで、本章の結論をまとめるとともに、今後の課題を明らかにする。

## 1. 規制・制度改革の歴史的経緯と国際的文脈

### (1) 規制・制度改革の歴史的経緯

現在の民主党政権も、日本の経済力と競争力を維持し、強化するために規制・制度改革に取り組むことの重要性を認識している。菅政権の下で2010（平成22）年11月9日に閣議決定された「包括的経済連携に関する基本方針」は、「国を開き、海外の優れた経営資源を取り込むことにより国内の成長力を高めていくと同時に、経済連携の積極的展開を可能にするとの視点に立ち、非関税障壁を撤廃する観点から、行政刷新会議の下で……（規制制度改革に関する - 筆者注）具体的方針を決定する。」と述べる。<sup>3</sup> 野田政権が2011（平成23）年12月24日にまとめた「日本再生の基本戦略」でも、エネルギー・環境政策の再設計、<sup>4</sup> 少子高齢化等に対応したサービス産業の生産性向上と新産業・新市場の創出<sup>5</sup>など、複数の箇所でも規制・制度改革の推進をうたっている。そして、現在、内閣府に置かれた行政刷新会議の下に設置された規制・制度改革に関する分科会を中心に、規制・制度改革への取組みが進められている。<sup>6</sup>

しかし、日本は、鈴木善幸内閣の下で1981年に第2次臨時行政調査会（「第2臨調」。土光敏夫会長）が発足して以来、すでに30年の長きにわたって規制・制度改革に取り組んできた。<sup>7</sup> 当初の規制・制度改革は、増税なき財政再建を目指す行財政改革の一環として、電電公社（1985年）や国鉄（1987年）の民営化など、非効率な公営事業部門の民営化を中心に進められた。<sup>8</sup> その後、1995年に政府の行政改革委員会に規制緩和小委員会（宮内義彦委員長）が設置され、規制を通じた政府の市場介入を減らすための規制・制度改革（規制緩和）が広範囲にわたって検討されるようになった。規制・制度改革の推進母体は以後名称・組織を変えながら存続し、<sup>9</sup> 2010年に行政刷新会議の規制・制度改革に関する分科会に引き継がれて現在に至っている。この間、政府の規制・制度改革への取組みの成果は3年を計画期間とする規制・制度改革の推進の計画として順次取りまとめられ、実施されて

きた。<sup>10</sup>

1980年代初頭以来の日本の規制・制度改革の歩みを振り返ると、すでに見たように、当初の改革の力点は財政再建策としての意味合いの強い公営事業の民営化に置かれていた。しかし、改革は次第に市場の競争を妨げる政府の規制の全面的な見直しと撤廃ないし引下げに向けられるようになった。規制・制度改革に関する最新の計画である「規制・制度改革に係る対処方針」（2010年6月）は、グリーンイノベーション、ライフイノベーション、農業、その他の4分野について計61項目の改革項目を挙げ、その所管官庁は政府の大半の官庁に及んでいる。<sup>11</sup>

## （2）規制・制度改革の国際的文脈

今日の規制・制度改革に特徴的なことは、その国際的な文脈がそれ以前とは大きく変化したことである。

日本が規制・制度改革に本格的に着手した1980年代初頭においても、日本は内発的な動機に基づいて改革を独自に進めたと見るのは正確ではない。日本は諸外国、特に米国の経験を参照しながら規制・制度改革を進めてきた。<sup>12</sup> また、特に貿易摩擦や投資摩擦が激化する中で、1980年代後半以降、米国や欧州などから日本市場の開放を求められることが常態化し、こうした外圧に対応する形で日本の規制・制度改革が進んできたという側面もある。

外圧への対応を通じた規制・制度改革の嚆矢となったのは、1989年から1990年にかけて行われた日米構造協議である。日米の経常収支や貿易収支の不均衡をもたらしている双方の構造問題を協議し、その改善を目指す取組みとして行われたこの協議で、米国が日本に対して改善を求めた措置には、流通制度の改革、排他的取引慣行の規制、系列取引の見直しなど、日本の規制・制度の改革につながるものが含まれていた。この協議を踏まえて、日本は大規模小売店舗法の改正、独占禁止法の運用強化などの規制・制度改革を実行した。<sup>13</sup> その後も、日米間では二国間協議が継続して行われ、そこでは規制・制度改革が重要なテーマとなってきた。特に、1997年からは、日米の経済協議は規制緩和、規制改革、経済調和など、規制・制度改革を前面に押し出した名称を冠して実施されるようになり、今日に至っている（規制緩和対話（1997年～2001年）、日米規制改革及び競争政策イニシアティブ（2001年～2009年）、日米経済調和対話（2010年～））。日本はEUとの間でも、1994年以来、規制改革対話の名の下に、貿易や投資の自由化ないし円滑化に向けた規制・制度改革について継続的に協議を行っている。<sup>14</sup> このように、最近までの日本の規制・制度改革の国際的文脈は、①外国、特に米欧の規制・制度改革を参照し模倣した規制・制度改革（一

法的な模倣ないし参照)、②米欧との定期的な協議を通じた規制・制度改革(二国間の外圧対応)と特徴づけることができる。<sup>15</sup>

これに対して、今日の規制・制度改革の国際的文脈は、3つの点で従来とは大きく異なっている。第1に、グローバル化の進展により、企業は国境を越えて自由に活動するようになってきた。企業は、国による規制・制度の違いを勘案して最適の立地(生産拠点や原材料・部品の調達先、市場など)を決定するようになってきている。企業が国を選ぶ時代になったのである。<sup>16</sup> 各国の規制当局は、外国企業を国内に誘導し、内国企業を国内に留めるために、他国よりも企業に有利な規制・制度を提供する規制・制度改革に取り組むようになった(規制競争)。<sup>17</sup> 第2に、このような規制競争が規制の過度の緩和を招く恐れ(regulatory race to the bottom)を警戒して、各国は規制・制度改革の内容やペースを多国間のフォーラムで調整し、規制・制度の国際的調和にこれまで以上に熱心に取り組むようになった。そのための重要なフォーラムとなったのがOECDである。OECDは1990年代中頃に規制改革に関する調査研究に着手した。1990年代後半には世界各国の規制改革に関する広範な調査を実施して、その結果を規制分野と主題に即した規制改革のベストプラクティスとして取りまとめ、公表した。<sup>18</sup> さらに、1990年代末からは加盟国の規制改革についての調査と評価を実施して、順次公表している。<sup>19</sup> OECDによる規制改革の評価はそれ自体として強制力を持つものではないが、規制改革に関する広範な調査研究に裏打ちされ、規制改革のベストプラクティスを踏まえて評価が行われるため、加盟国の規制・制度のベストプラクティスへの緩やかな収れんに向けた圧力として働く。この他にも、1990年代中頃以降、規制・制度の国際的調和を志向する多国間のフォーラムの活動が盛んになっている。中でも、1995年に発足したWTOは、原産地規則(原産地規則協定)やダンピング規制(アンチダンピング協定)など、貿易に直接関わる規制・制度の国際的調和を志向する国際協定を設けただけでなく、知的財産権(TRIPS協定)や食品衛生・安全基準(SPS協定)の国際的調和に関する国際協定を設けて、これらの分野における規制・制度の国際的調和を大きく進展させた。<sup>20</sup>

今日の規制・制度改革の国際的文脈を特徴づける重要な変化の第3は、二国間または地域的な自由貿易協定(FTA)や経済連携協定(EPA)を通じた規制・制度の国際的調和の動きが盛んになってきたことである。1990年代末から世界的にFTA/EPA締結の動きが加速した。この背景には、規制・制度の国際的調和のフォーラムとしてのWTOが機能不全に陥ったという事情があった。WTOの前身であるガットは主要貿易国の意向が強く反映されるクラブ型の国際機関であったが、<sup>21</sup> 途上加盟国の数が増加したWTOでは、少数の主要貿易国が意思決定過程の主導権を握ることが難しくなった。2001年に開始されたドーハ

交渉が10年を経て行き詰まったことはその端的な表れである。競争や投資などの新分野をドーハ交渉のアジェンダに加えようとする主要先進国の試みが挫折に終わったこと<sup>22</sup>も相まって、米欧を初めとする主要国は1990年代末以降、FTAやEPAを通じた規制・制度の国際的調和に通商政策の力点を移した。WTOへの通報件数を見ると、1990年には27件に過ぎなかった地域貿易協定（FTAやEPAと関税同盟）は、2012年1月15日現在で511件に上る。<sup>23</sup> 日本も、2002年1月にシンガポールとのEPAに署名したのを皮切りに、これまでに13のEPAを締結している。<sup>24</sup> そして、韓国、GCC（湾岸協力会議）、豪州とEPAを交渉中であり、日中韓EPAやEUとのEPA交渉の開始に向けて協議を行っている。2012年2月には、TPP（環太平洋戦略的経済連携協定）交渉への参加に向けた事前協議も開始された。

FTAやEPAは、締約国間の貿易（産品およびサービス）の自由化だけではなく、政府調達市場や投資の自由化もカバーする。そして、WTOが規律する分野だけでなくWTOの規律が及ばない分野についても、WTOを上回る高い水準での規制・制度の調和を盛り込む。例えば、貿易円滑化、知的財産権、電子商取引、投資保護、競争法・競争政策、労働、環境といった分野である。

こうして、今日では、日本の規制・制度改革を取り巻く国際的文脈は複雑化し多面的になった。従来からの①一方的な模倣ないし参照、②二国間の外圧対応を通じた規制・制度改革に加えて、③内外の企業の意向に配慮しながら、④多国間あるいは⑤二国間ないし地域的なフォーラムを通じて、規制・制度改革が重層的に進められている。

## 2. 貿易・投資の自由化と拡大のための規制・制度改革

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、いかなる規制・制度改革が必要だろうか？ 本報告書は、日本の競争力確保のために必要な政策課題として、①労働力の確保と若年雇用の改善、②貿易の自由化と国内投資の拡大、③規制の調和と国際標準の獲得、④人材の育成と活用、という4つの柱を立てて、その各々について必要な方策を明らかにすることを目指している。しかし、本章が担当する③は、それ自体として独立の政策課題というよりは、他の3つの政策課題を達成するための手段として位置付けられる。いずれの政策課題に取り組む場合も、これらの課題を達成するために政府が取り組むべき方策の多くは規制・制度改革を通じて実現されるからである。<sup>25</sup> また、これらの政策課題を達成するための方策は、しばしば相互補完的な重複関係にある。そこで、本章は、これらの政策課題のうち②の貿易の自由化と国内投資の拡大という政策課題に焦点を当てて、そのために必要な規制・制度改革を検討する。そして、これらの規制・制度改革

が他の政策課題（①や④）を達成するための方策としても有効である場合には、そのことを指摘することにする。

それでは、貿易の自由化と国内投資の拡大を進めるうえで必要な規制・制度改革とはいかなるものだろうか？ 以下では、「企業が市場を選ぶ」時代における貿易の自由化と国内投資の拡大のための方策を、市場を選ぶ企業（日本企業と海外企業）と選ばれる市場（海外市場、日本市場）の組み合わせから、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することにする。

### （1）日本企業の海外展開支援のための方策

日本企業の海外展開を支援するための方策は、大別すると①海外市場への日本企業の投資アクセスの確保、②日本企業にとっての海外の投資環境の整備、③日本企業の海外展開に伴う課税や年金問題への対応策、の3つのグループに整理できる。各グループにはどのような方策が含まれるだろうか？ それらの方策の中で、海外市場や日本の規制・制度改革を通じて実現できるものは何か？ そして、それを進めるためにはどのようなフォーラムが適切だろうか？

#### （a）海外市場への日本企業の投資アクセスの確保

海外市場への日本企業の投資アクセスを確保するために必要な方策としては、①海外市場における投資規制の緩和ないし撤廃と②海外の政府調達市場の開放が挙げられる。

海外市場における投資規制の緩和ないし撤廃のために最も有効な方策は、主要な投資先国と二国間投資条約（BIT）やEPAを締結し、国際協定上の義務として投資規制の緩和ないし撤廃を約束させることである。途上国や市場経済移行国が外国投資を積極的に誘致する方針をとるようになってきたことを背景に、BITの数が急速に増えている。<sup>26</sup> BITは、投資受入れ後の投資家保護に関わる規定（内国民待遇、最恵国待遇、収用および補償、受入国と投資家との紛争の仲裁による解決<sup>27</sup>など）を盛り込む（投資保護協定）。最近のBITは、投資受入れ後だけでなく投資の許可段階における内国民待遇を規定することが多い。投資の許可段階での内国民待遇は当該部門における投資の自由化を意味するから、投資規制の緩和ないし撤廃に特に有効である（投資保護・自由化協定）。<sup>28</sup> 日本はこれまでに15のBITを締結しているが、そのうち2002年以降に結んだ6つのBITは投資保護・自由化協定である。<sup>29</sup> また、日本が締結したEPAの大半は、投資章で投資保護・自由化協定と同様の規定を盛り込んでいる。<sup>30</sup>

GDPの10%から15%を占めるといわれる政府調達（政府機関による財またはサービス

の購入)市場は日本企業にとって有望な投資先であるが、各国は自国産業の保護などの目的で政府調達市場への外国企業の参入に様々な制限を設けていることが多い。WTOの政府調達協定は、一定額以上の政府調達市場への外国企業の参入を認めるとともに、政府調達における透明性の確保(一般競争入札制度の導入、入札情報の公開など)を通じて、締約国に政府調達市場の開放を促す。<sup>31</sup>ただし、WTO政府調達協定の締約国は日本の他、EU、米国など15カ国・地域に過ぎず、それ以外の国の政府調達市場への日本企業の投資アクセスのためには、二国間あるいは地域的なEPAを通じて政府調達市場の開放を求めてゆくしかない。日本は、メキシコとのEPAで、メキシコの政府調達市場の開放を約束させた。しかし、それ以外の国・地域とのEPAでは、政府調達市場の開放に対する相手国の抵抗が強く、政府調達に関する情報の交換や政府調達市場の開放について将来交渉することを規定するに留まっている。<sup>32</sup>

政府調達市場の中でも、インフラ整備分野はアジアの新興国を中心に今後の急成長が期待される有望な分野である。この市場への日本企業の参入には、首脳外交、情報収集、政府系金融機関の融資や保証など、政府の積極的な支援が有効である。日本政府は、2010年6月に閣議決定した新成長戦略に国家プロジェクトとしてパッケージ型海外インフラ海外展開の推進を掲げ、官民連携による推進体制の構築を進めている。<sup>33</sup>

#### **(b) 日本企業にとっての海外の投資環境の整備**

日本企業にとっての海外の投資環境の整備のために必要な方策には、投資先国における規制・制度やその運用の改善など、投資先国のビジネス環境の整備に関わる方策が含まれる。具体的には、①事業活動の基盤的な法制度(会計制度、会社法、契約法、倒産法など)の整備、②パフォーマンス要求<sup>34</sup>の禁止、③投資先国の関税の引下げ、④投資先国の貿易円滑化(通関手続の簡素化・電子化、通関手続の透明性の向上など)、⑤日本人従業員の就労ビザ取得・更新手続の円滑化、⑥投資先国の基準・認証制度の国際的調和と透明性確保、⑦技術移転契約への政府介入の規制、⑧投資先国における知的財産権保護の強化(執行の強化を含む)、⑨投資先国における競争法の適正な執行(特に、投資先国の国営企業に対する規制の強化)、⑩投資先国における資金移動(利潤の国外送金など)の自由の保証、⑪投資先国との紛争の適切な解決手続(例えば、投資紛争仲裁)の保障、などが挙げられる。

日本が以上の方策を推進する最も重要な手段は、投資先国とのBITやEPA投資章にこれらの事項を盛り込み、国際協定上の義務として投資先国にその遵守を求めることである。協定によって内容に若干の相違はあるが、日本が締結したBITやEPA投資章の大半は、以上の方策の②～⑪については規定を設けて、日本企業にとっての投資先国のビジネス環境の整備を図っている。さらに、日本が締結したEPAの多くは、ビジネス環境の整備に関する

る章を置いて、相手国のビジネス環境の整備と改善に向けた協議の場（ビジネス環境の整備に関する小委員会）を設けて、日本企業各社が抱える問題、1社では提起しにくい問題、業界全体の問題などを取りまとめて提起し、解決を図るようにしている。<sup>35</sup> ①の事業活動の基盤的な法制度の整備は、投資先国の立法権に関わる課題であり、BIT や EPA 投資章でこれを扱うことは難しい。ただし、ベトナムやラオスなど、市場経済体制への移行を進める一部の投資先国に対しては、これらの国における基盤的な法制度の整備を日本が支援する活動が行われている。<sup>36</sup>

⑥の投資先国の基準・認証制度の国際的調和と透明性確保のための補完的な手段として、二国間協定で締約国の工業製品の認証制度を相互承認するという方策がある（相互承認協定）。日本は、2001年にEUとの間で電気通信機器など4分野の相互承認協定を結んだのを皮切りに（2002年1月1日発効）、これまでに、米国、シンガポール、フィリピン、タイとの間で相互承認協定を結んでいる（シンガポール、フィリピン、タイとはEPAに相互承認章を設けた）。<sup>37</sup>

日本企業にとっての海外の投資環境の整備のためには、多国間条約や多国間のフォーラムの活用も重要である。中でも、WTOは海外の投資環境の整備につながる多くの協定を整備している。②のパフォーマンス要求の禁止についてはTRIMs協定、⑦の技術移転契約への政府介入の規制と⑧の投資先国における知的財産権保護の強化（執行の強化を含む）についてはTRIPS協定が規定している。⑥の投資先国の基準・認証制度の国際的調和と透明性確保については、SPS協定（食品衛生・安全基準が対象）と貿易の技術的障害に関する協定（TBT協定、SPS協定の対象を除く工業製品の基準・認証制度が対象）が詳細な規律を設けている。この他に、④の投資先国の貿易円滑化については、世界税関機構（WCO）の通関手続の簡素化と調和に関する改正京都規約（2006年2月3日発効）が詳細に規定している。<sup>38</sup> ⑨の投資先国における競争法の適正な執行については、米国の肝いりで2001年10月に発足した国際競争ネットワーク（International Competition Network, ICN）に競争法・競争政策を持つ世界の大半の国が加盟して、競争法・競争政策の国際的な収れんに向けて活発に活動している。<sup>39</sup>

最後に、⑥の投資先国の基準・認証制度の国際的調和と透明性確保に関しては、製品の国際標準を策定するグローバルなフォーラム（国際標準化機構（ISO）や食品安全に関するコーデックス委員会など）で、日本発の標準が国際標準として採用されるよう、官民挙げて積極的に働きかけることが重要である。日本は、2006年に国際標準化戦略目標を策定して、国際標準化を戦略的に推進する体制の構築に着手した。<sup>40</sup>

### (c) 日本企業の海外展開に伴う課税や年金問題への対応

日本企業の海外展開に伴って、①海外事業の所得に対する国際的二重課税とタックス・ヘイブンや関連企業間の取引における移転価格等を利用した国際的租税回避、②長期にわたり海外に駐在する従業員の年金の二重加入や日本および駐在国の年金受給資格としての加入年数の不足、といった問題が発生する。これらに対しては、日本と進出先国の間で国際協定を結んで対処策を講じる必要がある。

各国は二国間の租税条約を結んで国際的二重課税や国際的租税回避に対処している。租税条約は、国際的二重課税の発生防止のために、外国税額控除や国外所得控除により企業の本拠地所在国の課税権を限定したり、源泉地国（所得が生ずる国）が課税できる所得の範囲を限定する（海外支店等の活動により得た事業所得のみに課税し、投資所得（配当、利子、使用料）については税率の上限を設定する）などの方策を講じる。また、国際的租税回避を取り締まるために、締約国の税務当局間で納税者情報（銀行機密を含む）を交換することを取り決めたり、締約国の移転価格税制（移転価格ではなく適正取引価格に基づいて課税する）を調整するなどの方策を講じる。日本は、2011年10月末現在で52の租税条約を結んでいる。<sup>41</sup>

企業の海外展開に伴う年金問題に対しては、各国は二国間の社会保障協定を結んで対処している。社会保障協定は、相手国への派遣期間が一定期間を超えない場合は派遣先国の年金制度への加入を免除することを取り決めて年金保険料の二重負担を防止し、本国と派遣先国での年金加入期間を通算して、いずれの国でも加入年数に応じた年金を受給できるようにして、加入年数の不足に対する手当を講じる。日本はこれまでに米国や韓国など15カ国と社会保障協定を締結しており、中国や豪州など8カ国と協定の締結交渉を行っている。<sup>42</sup>

表5-1は、以上見てきた日本企業の海外展開支援のための方策とそれを実行する手段をまとめたものである。

表 5-1 日本企業の海外展開支援のための方策とそれを実行する手段

目標	方策	国内措置*1	二国間協定	多国間協定
アクセス投資確保	<b>投資規制の緩和・撤廃</b>	×	BIT、EPA 投資章	WTO (GATS)
	<b>政府調達市場の自由化</b>	×	EPA 政府調達章	WTO (GPA)
	パッケージ型インフラの海外展開	○*2	原子力協定	×
投資環境の整備	<b>事業活動の基盤的法制度整備</b>	×	法制度整備支援	×
	<b>パフォーマンス要求の禁止</b>	×	BIT、EPA 投資章	WTO (TRIMs)
	<b>投資先国の関税の引下げ</b>	×	EPA 譲許表	WTO 譲許表
	<b>投資先国の貿易円滑化</b>	×	EPA 貿易円滑化章	WTO、WCO 改正京都規約
	<b>日本人従業員のビザ取得・更新の円滑化</b>	×	EPA 投資章、サービス貿易章	×
	<b>投資先国の基準・認証制度の調和・透明性確保</b>	○*3	EPA、相互承認協定	WTO (TBT/SPS)
	<b>技術移転契約への政府介入の規制</b>	×	EPA 知財章	WTO (TRIPS)
	<b>投資先国における知的財産権保護の強化</b>	×	EPA 知財章	WTO (TRIPS)
	<b>投資先国における競争法の適正な執行</b>	×	EPA 競争章	ICN
	<b>投資先国における資金の自由な移動の保証</b>	×	EPA 投資章	×
	<b>投資先国との紛争の適切な解決手続</b>	×	BIT、EPA 投資章	×
	<b>投資先国のビジネス環境整備</b>	×	EPA ビジネス環境整備章	×
課税・年金	<b>海外所得への国際的二重課税の防止と国際的租税回避への対処</b>	○*4	租税条約	×
	<b>年金の二重加入や加入年数不足への対処</b>	○*5	社会保障協定	×

\*1 日本が国内でとるべき措置を指し、投資先国が国内でとるべき措置を含まない。

\*2 パッケージ型インフラ海外展開のための戦略。

\*3 国際標準化戦略目標。

\*4 租税条約に対応した国内税法上の措置。

\*5 社会保障協定に対応した国内措置。

(出典：筆者作成)

表 5-1 の中で、ゴシック体で表記した項目は投資先国の規制・制度改革を、斜体で表記した項目は日本の規制・制度改革を伴うものである。ゴシックの斜体で表記した投資先国の基準・認証制度の調和・透明性確保は、投資先国と日本双方の規制・制度改革を伴うものである。

## (2) 国内企業の立地競争力の維持と強化のための方策

日本の国内に留まる企業の立地競争力の維持と強化は、日本の産業基盤の空洞化を抑えて国内雇用を確保する上で必要な方策である。このために必要な方策は、①貿易の自由化と円滑化、②輸出先国の規制・制度の整備、③国内企業にとって国際競争上不利な規制・制度環境の改善、④国内の事業環境整備、の4つのグループに整理できる。以下、(1)と同様に、各グループに含まれる具体的な方策の内容と、それを実現するための手段を整理し、それらの中で日本や貿易相手国の規制・制度改革を通じて実現できるものは何かを明らかにする。

### (a) 貿易の自由化と円滑化

貿易自由化（関税の削減）は日本自身と輸出先国の双方について必要な方策である。日本の輸入関税を削減することは、国内企業の輸入原材料や資本財の調達コストを引き下げる。輸出先国の関税削減は国内企業の輸出価格を引き下げる。両者が相まって国内企業の輸出競争力が高められる。同様に、日本と貿易相手国（輸入元と輸出先）の貿易円滑化も、国内企業の輸出競争力を高める効果が期待できる。

日本が貿易自由化を推進するための手段としては、WTOを通じた関税削減とEPAを通じた関税削減が挙げられる。WTOで加盟国が約束した関税削減はWTOの全加盟国<sup>43</sup>に最恵国ベースで適用され、加盟国の国内企業の輸出競争力の向上に大きく資する。EPAは締約国間で実質的にすべての貿易の自由化（ゼロ関税）を約束する。WTOで約束した関税率（譲許税率）を上回る貿易自由化が達成される。

(1)(b)で見たように、貿易円滑化については、世界税関機構(WCO)の通関手続の簡素化と調和に関する改正京都規約(2006年2月3日発効)が詳細に規定している。さらに、EPAの貿易円滑化章で改正京都規約を上回る水準の貿易円滑化について合意することができる。

### (b) 輸出先国の規制・制度の整備

輸出先国の関税削減と貿易円滑化に加えて、輸出先国の規制・制度の整備を通じて、国内企業の輸出競争力を高めることができる。そのための方策としては、①輸出先国の貿易救済措置（アンチダンピング、補助金相殺関税、セーフガード措置）に対する規律の強化、②輸出先国の基準・認証制度の調和と透明性確保、③日本発技術の国際標準化、④輸出先国における知的財産権保護の強化が挙げられる。

自国の国内産業保護の目的で、日本の輸出先国が貿易救済措置を濫用し、日本からの輸出を不当に制限ないし排除することがある。特に、米国は、日本の鉄鋼その他の工業製品に対してアンチダンピング措置を発動し、過去30年にわたり日本からの輸入を事実上阻止

してきた。こうした貿易救済措置の濫用はアンチダンピング協定を初めとする WTO の規律に違反する可能性が高いため、WTO の紛争解決手続に申し立てて当該措置の撤廃を勝ち取る方策が有効である。日本はこれまでに WTO の紛争解決手続に 14 件の申し立てを行ったが、そのうち 6 件が米国のアンチダンピングに関する法令や措置に関する申し立てであり、その大半で勝訴している。<sup>44</sup>

輸出先国の基準・認証制度が国内企業の輸出品に対する貿易障壁として作用することを避けるため、WTO の TBT 協定と SPS 協定は基準・認証制度の国際的調和と透明性確保に関する詳細な規律を設けている。これらの規律はアンチダンピング協定と同じく WTO の紛争解決手続を通じてその履行が確保される。さらに、EPA で TBT 協定と SPS 協定を補完する規律を設けるとともに、相互承認協定で認証制度の相互承認を導入することが有効である。

同様に、輸出先国の知的財産権保護の強化のためには、WTO の TRIPS 協定を活用するとともに、EPA の知的財産権章で TRIPS 協定を上回る知的財産権保護の水準（TRIPS プラス）を規定するという方策が有効である。

日本発技術の国際標準化については、以上とは異なる手段を講じる必要がある。すなわち、(1) (b)で見たように、製品の国際標準を策定するグローバルなフォーラム（国際標準化機構（ISO）や食品安全に関するコーデックス委員会など）で、日本発の標準が国際標準として採用されるよう、官民挙げて積極的に働きかけるという手段である。国内企業が開発し保有する日本発技術が国際標準として採用されれば、当該企業は国内向けと海外向けに同じ技術を用いた製品を投入することで規模の経済を享受できる。また、海外企業への当該技術のライセンス供与による追加的な収入も期待できる。

### (c) 国内企業の競争上不利な海外の規制・制度環境の改善

国内企業が海外企業と海外市場や国内市場で競争する上で、規制・制度環境の違いのために不利な立場に置かれることがある。日本に比べて外国の環境基準や労働基準が低水準である場合、あるいは環境法令や労働法令の執行が十分に行われていない場合、当該国の企業は日本企業よりも低い環境基準や労働基準の遵守コストを負担することで、日本企業よりも有利な競争力を持つことになる。これを是正するためには、当該国の環境基準や労働基準、あるいはそれらの執行の水準を引き上げさせ、環境基準や労働基準の遵守コストを平準化させる必要がある。米国が締結する FTA は通常、環境章と労働章を設けて、締約国間で環境基準や労働基準の遵守コストを平準化させる規律（締約国の環境法制の確実な執行の義務付け、国際的に承認された労働基準の遵守の義務付けなど）を設けている。日本の EPA にはこのような規定は置かれていないが、将来の EPA にはこのような規定の導

入を検討すべきである。

#### (d) 国内の事業環境整備

日本国内の規制・制度環境が国内企業の競争上の不利をもたらしている場合がある。これらの改善により、国内企業の競争上の不利を解消すべきである。具体的には、①国内の知的財産権保護の強化、②公企業に対する独禁法の規制強化、③外国人労働者の受入れ、④雇用・労働法制の見直し、⑤法人税率の国際水準程度への引下げ、といった方策が挙げられる。

日本国内の知的財産権保護の強化は、先端技術を持つ企業やコンテンツ産業の収益確保のために重要である。日本は、2002年4月に内閣総理大臣が主催する知的財産戦略会議を発足させ、同年7月に包括的な知的財産戦略大綱を公表した。<sup>45</sup> 大綱は、大学等における知的財産創造の推進、企業等における知的財産創造の促進、特許審査・審判の迅速化、知財高裁の創設、新分野における知的財産の保護（ポストゲノム研究成果、再生医療・遺伝子治療関連技術、ネットワーク上の著作権の保護強化）など、国内産業の国際競争力の強化につながる体系的な方策をうたい、その内容は順次実施に移されている。なお、大綱は日本が独自に立案して実施するものであるが、その内容の多くは海外のベストプラクティスの参照ないし模倣、TRIPS 協定や EPA 知的財産章による TRIPS プラスなどの手段を通じた知的財産保護の国際的調和として実施される。

公企業に対する独禁法の規制強化としては、民営化後のゆうちょ銀行やかんぽ生命保険に対する優遇措置（ペイオフ限度額の優遇、郵便局での金融商品の販売が独占的に認められていることなど）の是正が挙げられる。これは米国を初めとする海外の金融機関から強い要望が出されている項目であるが、こうした優遇措置の是正は日本の国内金融機関にとっても競争条件の改善につながる。

外国人労働者の受入れ促進は、本報告書が扱う政策課題である労働力の確保にとっても有効な方策である。厚生労働省が2008年2月に公表した雇用政策基本方針は、国際競争力強化を図る観点から、①専門的・技術的分野の外国人の国内就業の推進、②留学生の国内就職支援、③外国人労働者の就業環境の改善という方策を打ち出している。<sup>46</sup> 専門的・技術的分野の外国人の国内就業を推進するための方策として、タイやインドネシア、フィリピン、ベトナムとの EPA で看護師や介護士などの受入れを認めているが、日本の国家試験制度などが事実上の障壁となって受入れは伸び悩んでいる。受入れ促進のための方策を講じる必要がある。日本の入管法制は外国人の単純労働者の入国・滞在を認めていないが、外国人研修・技能実習制度の下で研修生が低賃金労働者として扱われている実態が一部にはあるとされる。<sup>47</sup> 関係政府機関による監視や研修実施機関である国際研修協力機構

(JITCO) による指導・啓発活動を通じて、制度の適正な運用が行われるよう確保してゆく必要がある。<sup>48</sup>

雇用・労働法制の見直しによる高齢者雇用の拡大や若年雇用の改善は、人口減少が続く日本の国内企業が必要な労働力を確保するために求められる方策である。

日本の法人税率は世界の主要国に比べて高く、そのことが日本企業の事業コストを割高にしている。日本の法人税率を世界の主要国並みに引き下げるとは、国内企業の競争上の不利の解消につながるだろう。<sup>49</sup>

表 5-2 は、以上見てきた国内企業の立地競争力の維持と強化のための方策とそれを実行する手段をまとめたものである。

表 5-2 国内企業の立地競争力の維持と強化のための方策とそれを実行する手段

目標	方策	国内措置	二国間協定	多国間協定
貿易自由化・円滑化	関税削減 (日本)	○	EPA 譲許表	WTO 譲許表
	関税削減 (輸出先)	×	EPA 譲許表	WTO 譲許表
	貿易円滑化 (日本)	○	EPA 貿易円滑化章	WTO、WCO 改正京都規約
	貿易円滑化 (貿易相手国)	×	EPA 貿易円滑化章	WTO、WCO 改正京都規約
規制・制度の整備	輸出先国の貿易救済措置に対する規律の強化	×	EPA 貿易救済章	WTO 紛争解決
	輸出先国の基準・認証制度の調和と透明性確保	×	EPA、相互承認協定	WTO (TBT/SPS)
	日本発技術の国際標準化	*1	×	ISO 等
	輸出先国の知的財産権保護の強化	×	EPA 知財章	WTO (TRIPS)
規制・制度の改善	海外の環境基準とその執行の強化	×	EPA 環境章	×
	海外の労働基準とその執行の強化	×	EPA 労働章	×
事業環境整備 国内の	国内の知的財産権保護の強化	*2	EPA 知財章	WTO (TRIPS)
	公企業に対する独禁法の規制強化	*3	EPA 競争章	×
	外国人労働者の受入れ	○	EPA サービス章	×
	雇用・労働法制の見直し	○	×	×
	法人税率の国際水準程度への引下げ	○	×	×

\*1 国際標準化戦略目標。

\*2 知的財産戦略大綱。

\*3 ゆうちょ銀行・かんぽ生命保険に対する優遇措置の見直し。

(出典：筆者作成)

表 5-2 の中で、ゴシック体で表記した項目は貿易相手国の規制・制度改革を、斜体で表

記した項目は日本の規制・制度改革を伴うものである。ゴシックの斜体で表記した輸出先国の基準・認証制度の調和・透明性確保は、輸出先国と日本双方の規制・制度改革を伴うものである。

### **(3) 海外企業の対内投資促進のための方策**

優れた技術力やノウハウを持つ海外企業の対日直接投資を促進することは、日本の競争力を維持し、拡大する上で有効であるとともに、雇用の確保と拡大にも資する。日本は1994年7月に内閣総理大臣を議長とする対日投資会議を発足させて以来、海外企業の対日投資促進のための包括的な国家戦略の策定と実施を進めてきた。野田政権の下で2011年11月に発足したアジア拠点化・対日投資促進会議が同年12月にまとめた「アジア拠点化・対日投資促進プログラム」は、そのための重点施策を体系的に提示している。<sup>50</sup> ここでは、海外企業の対日投資を促進するための方策を、①海外企業の対日投資アクセス確保、②海外企業の日本における事業環境の整備、③対日投資に伴う課税および年金問題への対処、の3グループに整理する。以下、各グループに含まれる具体的な方策の内容と、それを実現するための手段を整理し、それらの中で日本や貿易相手国の規制・制度改革を通じて実現できるものは何かを明らかにする。

#### **(a) 海外企業の対日投資アクセス確保**

海外企業の対日投資アクセス確保のための方策としては、①対日投資規制の緩和・撤廃、②政府調達市場の自由化の2つが挙げられる。

1980年、1998年の外為法（昭和24年法律228号）の改正およびその後の改正により、対内直接投資規制の緩和・撤廃は相当進んできている。現行の外為法は、国の安全を損ない、公の秩序の維持を妨げ、または公衆の安全の保護に支障をきたす恐れのある直接投資、または、日本経済の円滑な運営に著しい悪影響を及ぼすことになる直接投資について、事前届出の審査により受入れの可否を決定するとしているが（27条）、<sup>51</sup> それ以外の投資について事前届出は不要であり、個別の業法などで外資の参入を制限したり条件が付されるもの<sup>52</sup>を除いて、海外企業の対日アクセスは原則として保障されている。

日本の政府調達市場も、海外企業に対して広く開放されている。日本はWTO政府調達協定の付表（2011年12月の改正後<sup>53</sup>）で、すべての中央政府機関の製品およびサービスについて、基準額10万SDR（1500万円）以上の調達を協定締約国の企業に開放し、都道府県と政令指定都市、独立行政法人の多くについても、一定の基準額以上の調度を開放している。さらに、WTO政府調達協定の非加盟国とのEPAで政府調達市場をこれらの締約国の企業にも開放している。さらに、WTO政府調達協定上の義務に加えて、日米交渉も踏ま

えて、各種の物品やスーパーコンピューター、コンピューター製品、非研究開発衛星、電気通信機器、医療機器、建設サービスなどの分野の政府調達については、より踏み込んだ市場開放を自主的な措置として実施している。また、内閣府に政府調達苦情検討委員会を置いて、政府調達に関する海外企業の苦情に対応している。<sup>54</sup>

#### **(b) 海外企業の日本における事業環境の整備**

海外企業の日本における事業環境の整備のための方策は、(2) で見た国内企業の立地競争力の維持と強化のための方策と重複するものが多い。国内企業であると海外企業であるかを問わず、国内に立地する企業が国内市場や海外市場で海外企業に伍して競争力を発揮できる事業環境を整えることが目指されるからである。したがって、表 5-2 に挙げた方策の多くは海外企業の日本における事業環境の整備にとっても有効である。その他に、特区制度を活用して、優れた技術力やノウハウを持つ海外企業に規制の特例措置や税制・財政・金融上の支援措置を提供する方策が考えられる。先に触れた 2011 年 12 月の「アジア拠点化・対日投資促進プログラム」は、海外企業の対内投資促進策の 1 つとして、特区制度の活用を挙げている。<sup>55</sup>

#### **(c) 対日投資に伴う課税および年金問題への対処**

海外企業が日本で事業活動に従事する場合、日本企業が海外で事業活動に従事する場合と同様に、①日本国内での事業所得に対する国際的二重課税とタックス・ヘイブンや関連企業間の取引における移転価格等を利用した国際的租税回避、②長期にわたり日本に駐在する外国人従業員の年金の二重加入や日本および本国の年金受給資格としての加入年数の不足、といった問題が発生する。これに対処するための方策は、(1) (c) で挙げた方策と共通する。

以上の海外企業の対日投資促進のための方策とそれを実行する手段をまとめると、表 5-3 の通りである。

表 5-3 海外企業の対日投資促進のための方策とそれを実行する手段

目標	方策	国内措置	二国間協定	多国間協定
セ投資 ス 確 ア 保 ク	投資規制の緩和・撤廃	○	BIT、EPA 投資章	WTO(GATS)
	政府調達市場の自由化	○	EPA 政府調達章	WTO(GPA)
投資環境の整備	特区を活用した海外企業の誘致	○*1	×	×
	パフォーマンス要求の禁止	○	BIT、EPA 投資章	WTO(TRIMs)
	関税削減(日本)	○	EPA 譲許表	WTO 譲許表
	<b>関税削減(貿易相手国)</b>	×	EPA 譲許表	WTO 譲許表
	貿易円滑化(日本)	○	EPA 貿易円滑化章	WTO、WCO 改正京都規約
	<b>貿易円滑化(貿易相手国)</b>	×	EPA 貿易円滑化章	WTO、WCO 改正京都規約
	従業員のビザ取得・更新の円滑化	○	EPA 投資章、サービス貿易章	×
	外国人労働者の受入れ	○	EPA サービス章	×
	雇用・労働法制の見直し	○	×	×
	<b>日本の基準・認証制度の調和・透明性確保</b>	○	EPA、相互承認協定	WTO (TBT/SPS)
	技術移転契約への政府介入の規制	○	EPA 知財章	WTO(TRIPS)
	知的財産権保護の強化(日本)	○	EPA 知財章	WTO(TRIPS)
	公企業に対する独禁法の規制強化	○	EPA 競争章	ICN
	投資紛争の適切な解決手続	○	BIT、EPA 投資章	×
	法人税率の国際水準程度への引下げ	○	×	×
ビジネス環境整備	○*2	EPA ビジネス環境整備章	×	
課税・年金	海外所得への国際的二重課税の防止と国際的租税回避への対処	○	租税条約	×
	年金の二重加入や加入年数不足への対処	○	社会保障協定	×

\*1 「アジア拠点化・対日投資促進プログラム」が挙げる特区制度（国際戦略総合特区、地域活性化総合特区、復興特区）。

\*2 ジェトロ対日投資・ビジネスサポートセンター。<sup>56</sup>  
（出典：筆者作成）

表 5-3 の中で、斜体で表記した項目は日本の規制・制度改革を、ゴシック体で表記した項目は貿易相手国の規制・制度改革を伴うものである。ゴシックの斜体で表記した日本の基準・認証制度の調和・透明性確保は、日本と貿易相手国双方の規制・制度改革を伴うものである。

#### （4）貿易・投資の自由化と拡大のための規制・制度改革：小括

以上、日本が貿易・投資を自由化し拡大するための方策を、（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・制度改革の内容を見てきた。以上から明らかになったのは、これら3群の政策課題を達成するための規制・制度改革の内容がきわめて似通っており、多くの重複が見られることである（（1）≒（2）≒（3））。

しかし、これは、ある意味で当然のことである。企業が国を選ぶ時代の今日、日本企業が快適に事業活動を展開できる環境（日本国内および海外）は外国企業にとっても快適に事業活動を展開できる環境（日本国内）であるからである。したがって、規制・制度改革を通じて、国内外の事業環境を等しく改善することが望ましいということになる。日本国内の規制・制度改革と同時に日本企業の進出先や貿易相手国の規制・制度改革を同時に進めるための重層的な戦略を構築することが必要なゆえんである。

最後に、本節での分析を総括して、日本が貿易・投資を自由化し拡大するために必要な規制・制度改革の内容を整理しておく。

規制・制度改革は広範囲な概念であって、そこには様々な性格の規制・制度改革が含まれる。ここでは、規制・制度改革をその内容と性格に着目して、①規制の緩和・撤廃、②規制および執行の強化、③規制の国際的調和、④規制管轄権の調整、⑤規制の透明性確保、の5つのグループに分類する。これに基づいて、日本が貿易・投資を自由化し拡大するために必要な規制・制度改革を分類・整理すると表5-4の通りである。

表5-4 貿易・投資の自由化と拡大のための規制・制度改革

類型	具体的な方策	対象国		政策課題
		日本	海外	
規制緩和・撤廃	投資規制の緩和・撤廃(海外)	×	○	(1)(a)
	投資規制の緩和・撤廃(日本)	○	×	(3)(a)
	政府調達市場自由化(海外)	×	○	(1)(a)
	政府調達市場自由化(日本)	○	×	(3)(a)
	特区を活用した海外企業誘致(日本)	○	×	(3)(a)
	関税削減(海外)	×	○	(1)(b)、(2)(a)、(3)(b)
	関税削減(日本)	○	×	(2)(a)、(3)(b)
	貿易円滑化(海外)	×	○	(1)(b)、(2)(a)、(3)(b)
	貿易円滑化(日本)	○	×	(2)(a)、(3)(b)
	パフォーマンス要求の禁止(海外)	×	○	(1)(b)
	パフォーマンス要求の禁止(日本)	○	×	(3)(b)
	ビザ取得・更新手続の円滑化(海外)	×	○	(1)(b)
	ビザ取得・更新手続の円滑化(日本)	○	×	(3)(b)
	資金移動の自由の保証(海外)	×	○	(1)(b)
	技術移転契約への政府介入の規制(海外)	×	○	(1)(b)
	技術移転契約への政府介入の規制(日本)	○	×	(3)(b)
外国人労働者の受入れ(日本)	○	×	(2)(d)、(3)(b)	
雇用・労働法制の見直し(日本)	○	×	(2)(d)、(3)(b)	
規制・執行強化	知的財産権保護の強化(海外)	×	○	(1)(b)、(2)(b)
	知的財産権保護の強化(日本)	○	×	(2)(d)、(3)(b)
	環境基準・執行の強化(海外)	×	○	(2)(c)
	労働基準・執行の強化(海外)	×	○	(2)(c)
	公企業への競争法の適用(海外)	×	○	(1)(b)
	公企業への競争法の適用(日本)	○	×	(2)(d)、(3)(b)
	貿易救済措置の規制強化(海外)	×	○	(2)(a)
規制調和	貿易円滑化(海外)	×	○	(1)(b)、(2)(a)、(3)(b)
	貿易円滑化(日本)	○	×	(2)(a)、(3)(b)
	基準・認証制度(海外)	×	○	(1)(b)、(2)(b)
	基準・認証制度(日本)	○	×	(1)(b)、(2)(b)、(3)(b)
	日本発技術の国際標準化	○	○	(2)(b)
	知的財産権保護(海外)	×	○	(1)(b)、(2)(b)
	知的財産権保護(日本)	○	×	(2)(d)、(3)(b)
	労働基準(海外)	×	○	(2)(c)
	公企業への競争法の適用(海外)	×	○	(1)(b)
	公企業への競争法の適用(日本)	○	×	(2)(d)、(3)(b)
法人税率の国際水準への引下げ(日本)	○	×	(2)(d)、(3)(b)	

類型	具体的な方策	対象国		政策課題
		日本	海外	
規制管轄調整	<b>国際的二重課税・国際的租税回避対応(海外)</b>	×	○	(1)(c)、(3)(c)
	<i>国際的二重課税・国際的租税回避対応(日本)</i>	○	×	(1)(c)、(3)(c)
	<b>年金問題への対処(海外)</b>	×	○	(1)(c)、(3)(c)
	<i>年金問題への対処(日本)</i>	○	×	(1)(c)、(3)(c)
透明規制の確保	<b>ビジネス環境の整備(海外)</b>	×	○	(1)(b)
	<i>ビジネス環境の整備(日本)</i>	○	×	(3)(b)
	<b>投資紛争の適切な解決手続(海外)</b>	×	○	(1)(b)
	<i>投資紛争の適切な解決手続(日本)</i>	○	×	(3)(b)

斜体で表記した項目は日本の規制・制度改革を、ゴシック体で表記した項目は海外の規制・制度改革を指す。ゴシックの斜体で表記した項目は日本と海外の規制・制度改革を指す。

(出典：筆者作成)

### 3. TPP と規制・制度改革

#### (1) EPA を通じた規制・制度改革の戦略的重要性

EPA は貿易自由化だけでなく投資の自由化・投資保護をも射程に入れ、広範囲の規制制度改革について規律を設ける。日本が貿易・投資の自由化と拡大のために日本と相手国の規制・制度改革を並行して進める手段として重要である。多国間のフォーラムとしては WTO が重要であるが、ドーハ交渉の行き詰まりが示すように、規制・制度改革のフォーラムとしての有効性に陰りが見られる。当分の間は、二国間ないし地域的な EPA を通じた規制・制度改革のネットワークを拡大してゆくという戦略が有効である。ただし、EPA を通じた規制・制度改革にも限界がある。1 つには、個別の協定の積み重ねを通じて規制・制度改革を進めるため、時間と労力がかかる。また、協定ごとに異なる規律が設けられ、規制・制度改革、特に規制・制度の調和に逆行する帰結が生じる恐れがある (spaghetti bowl ないし noodle bowl)。さらに、そもそも EPA がカバーしない分野の規制・制度改革にとっては役に立たない。

本節は、規制・制度改革の推進力として今日の日本にとって戦略的な重要性が最も大きい環太平洋戦略的経済連携協定 (TPP) を通じた規制・制度改革とその限界を検討する。規制・制度改革の推進力としての TPP の戦略的重要性は、何よりも、TPP が広範囲の規制・制度を対象に高水準の規制・制度改革を志向する FTA であることに存する。TPP は、2. で見た貿易・投資の自由化と拡大のための規制・制度改革の大半をカバーする。しかも、TPP は開かれた FTA であり、将来はアジア・太平洋の全域をカバーすることを目指している。さらには、TPP 加盟国がアジア・太平洋以外の地域の国々と締結する FTA のネットワークの拡大を通じて、TPP に盛り込まれた規制・制度改革の内容が事実上のグローバル・

スタンダードとして普及することも期待できる（TPPによるWTOの代替の可能性）。

以上の意味で、日本がTPP交渉に参加し、広範囲の規制・制度に関する高水準の規制・制度改革の規律に参画すること、そしてそこに日本にとっても有利な内容を盛り込んでゆくことは、日本の経済力と競争力を維持し、強化するためにはきわめて重要である。日本のTPP交渉参加をめぐるのは、農業団体や医師会を中心に国内に強い反対があり、特に農産物貿易の自由化の是非、サービス市場開放の是非をめぐる賛否が議論されている。しかし、TPPがもたらすであろう規制・制度改革の意義については議論されることが少ない。以下では、TPPが貿易・投資の自由化と拡大のための規制・制度改革に及ぼす影響に焦点を当てて、TPPの意義と限界を論じることとする。ただし、交渉中のTPPがどのような内容をカバーしており、それが規制・制度改革にどのような影響を及ぼすかについては、別稿で詳細に検討を行っているので、<sup>57</sup>ここでは、TPPが日本と他の締約国の規制・制度改革に及ぼす影響と限界について、その概要を簡潔にまとめることとする。

## （2）TPPの規制・制度改革への影響

TPP協定交渉では24の作業部会が設けられているが、これらの中には、首席交渉官会議のように特定の分野を扱わないものや、製品の市場アクセスやサービスのように、複数の作業部会が分野としては1つに括られるものも含まれている。これらを整理すると、TPPの交渉分野は以下の18となる。<sup>58</sup>

①産品市場アクセス（農業、繊維・衣料品、工業）、②原産地規則、③貿易円滑化、④SPS、⑤TBT、⑥貿易救済措置、⑦政府調達、⑧知的財産権、⑨競争政策、⑩サービス（越境サービス、商用関係者の移動、金融サービス、電気通信サービス）、⑪電子商取引、⑫投資、⑬環境、⑭労働、⑮制度的事項、⑯紛争解決、⑰協力、⑱分野横断的事項（規制・制度間整合、中小企業のTPP活用促進、競争力の向上、協定の随時更新、開発など）

2. の表5-1から表5-4と比較対照すると、以上のTPPの交渉分野が日本の貿易・投資の自由化と拡大のための規制・制度改革の大半をカバーすることがわかる。ただし、TPPが規律する事項の中には、締約国がWTOや過去のFTA、BITなどですでに義務を負っており、TPPによる規制・制度への影響が軽微なものも数多く含まれている。そこで、以下では、(a)締約国がWTOやFTA/EPA、BITなどで義務を負っておらず、締約国の規制・制度への影響が大きい項目、(b)締約国がWTOやFTA/EPA、BITなどで義務を負っていないが、締約国の規制・制度への影響が軽微な項目、(c)締約国がWTOやFTA/EPA、BITなどですでに義務を負っているが、締約国の規制・制度への影響が大きい項目、(d)締約国がWTOやFTA/EPA、BITなどですでに義務を負っており、締約国の規制・制度への影響が軽

微な項目、の4グループに分けて、日本と他の交渉参加国の規制・制度へのTPPの影響を整理する。

(a) 締約国がWTOやFTA/EPA、BITなどで義務を負っておらず、締約国の規制・制度への影響が大きい項目

このグループの項目で、日本の規制・制度への影響が大きいのは、②原産地規則、⑪電子商取引、⑮制度的事項と⑱分野横断的事項、である。原産地規則は、TPPの特恵税率が適用されるTPP締約国産品の原産地を決定するための規則を指し、産品の関税分類に従って膨大な規則が策定される。中でも、米国の国内繊維・衣料産業保護の意味合いが強いyarn forward ルール<sup>59</sup>に対しては、域外産の原資を使用するTPP締約国の繊維・衣料産業からの反発が強い。電子商取引については、WTOやOECD、国連国際商取引法委員会(UNCITRAL)、APECなどの多国間のフォーラムで国際規律に向けた検討が行われているほか、米国や豪州が締結するFTAで電子商取引の自由化を保証する規定が設けられるようになっているが、国際ルールの形成はあまり進んでいない。<sup>60</sup> TPPには米国や豪州が過去のFTAで採用してきた規定(電子商取引に対する関税不賦課、デジタル製品に対する最恵国待遇と内国民待遇、電子認証と電子証明の有効性、オンライン消費者保護など)が盛り込まれる可能性がある。制度的事項としては、TPP締約国の関係省庁の代表が毎年定期的に会合して協定の履行状況の確認と内容の見直しを協議する仕組み(自由貿易委員会)が設けられる見込みである。環境の変化に応じて内容を柔軟に見直し、発展させてゆくという意味で、TPPは生きた協定(living agreement)であると言われることがある。<sup>61</sup> 分野横断的事項の中で、特に規制・制度間整合(regulatory coherence)は、米国が1993年以来採用している、連邦政府が策定し執行するすべての規制案および現行規制について、連邦規制の総体におけるその整合性と妥当性を行政管理予算局(Office of Management and Budget, OMB)の情報・規制問題局(Office of Information and Regulatory Affairs, OIRA)が審査する手続をTPP加盟国全体に適用することを目指しており、<sup>62</sup> これが導入された場合には、日本の規制・制度への影響がきわめて大きいだろう。

このグループの項目が他の締約国の規制・制度に及ぼす影響も、日本への影響とほぼパラレルにとらえることができる。特に、分野横断的事項に含まれる規制・制度間整合については、米国類似の制度をすでに導入している豪州<sup>63</sup>など一部の国を除き、締約国の規制・制度への影響がきわめて大きいだろう。

(b) 締約国がWTOやFTA/EPA、BITなどで義務を負っていないが、締約国の規制・制度への影響が軽微な項目

このグループの項目で、日本の規制・制度への影響が軽微なものは、⑨競争政策、⑬環

境、⑭労働、である。⑨については国際的な調和が進んでおらず、TPP 競争章の主なねらいは、各締約国が自国の競争法・競争政策を誠実に執行することを前提として、締約国の競争秩序に影響のある域外の反競争的慣行の規制と執行に関して、締約国の規制当局間の協力を定める（管轄権調整と執行協力）ことに置かれるからである。ただし、2. の（2）（d）や（3）（b）で見たように、自国公企業の競争制限的な慣行の規制を締約国に求める規定が導入されれば、民営化後のゆうちょ銀行やかんぽ生命保険に対する優遇措置の是正が求められる可能性がある。⑬と⑭は、TPP の途上締約国における環境法や労働法の遵守と執行の強化を求めることがねらいであり、国際的に見て高水準にある日本の環境法制や労働法制への影響は軽微である。

これに対して、⑨、⑬、⑭はいずれも、TPP の途上締約国への影響が大きい。特に、市場経済体制への移行過程にあるベトナムにおいては、国営企業への優遇が多く分野で存在しており、ベトナムはこれらの是正を求められることになるだろう。

(c) 締約国が WTO や FTA/EPA、BIT などですでに義務を負っているが、締約国の規制・制度への影響が大きい項目

このグループの項目で、日本の規制・制度への影響が大きいのは、①の中の農林水産品の関税の削減・撤廃、⑧の知的財産権に関して WTO の TRIPS 協定や既存の EPA 知的財産権章よりも広範囲・高水準の保護が義務付けられるもの（TRIPS プラス、EPA プラス）、⑩のサービス分野で GATS 約束表や既存の EPA 約束表以上の自由化を約束する分野（GATS プラス、EPA プラス）、である。特に、TPP は原則としてすべての製品の関税を削減・撤廃することを目指しており、日本がこれまで EPA でも関税削減から除外してきたコメその他の農産品についても、関税の削減・撤廃を求められる可能性が高い。サービス分野では、医療サービスや金融サービスの分野で、外資への開放を求められる可能性がある。ただし、これらの市場アクセス改善は、TPP 締約国に一律に課される義務ではなく、締約国間の交渉を通じて各締約国が個別に負う義務である。例えば、コメその他の農産品について除外品目が一切認められないかどうか、関税撤廃までの経過期間がどれほど認められるかは交渉次第である。知的財産権に関する TRIPS プラス、EPA プラスの規定としては、著作権保護期間の延長（著作者の死後 50 年という現行の保護期間を 70 年にする）、著作権・商標侵害に対する執行の強化などが TPP 交渉で議論されている模様であり、これらを実現した場合には日本の関係法制の改正が必要となる。

他の締約国にとっても事情は日本の場合と基本的に同じである。特に、途上締約国は農林水産品の関税率が概して高く、サービス分野の市場開放も進んでいない。また、知的財産権保護に関する TRIPS プラス、FTA プラスをこれまでに認めた例も多くない。したがっ

て、これらの項目の途上締約国の規制・制度への影響は日本よりも大きくなるだろう。

(d) 締約国が WTO や FTA/EPA、BIT などですでに義務を負っているが、締約国の規制・制度への影響が軽微な項目

このグループの項目で、日本の規制・制度への影響が軽微なものは、①の中の繊維・衣料品と工業製品の関税削減・撤廃、③貿易円滑化、④SPS、⑤TBT、⑥貿易救済措置、⑦政府調達、⑩のサービス分野で GATS 約束表や既存の EPA 約束表ですでに自由化しているもの、⑫投資である。日本は農産物以外の産品についてはすでに大半の関税率を低く設定しており、TPP によりさらに関税の削減や撤廃を求められるものは少ない。政府調達市場やサービス貿易の開放についても同様である。貿易円滑化については、日本は WCO の改定議定書を超える義務を EPA で負っており、TPP がそれを上回る義務を設定するとは考えにくい。SPS と TBT に関しては、TPP は WTO の SPS 協定と TBT 協定上の義務を再確認するに留まり、新たな義務を課される可能性は低い。貿易救済措置についても同様である。投資に関しては、日本の過去の BIT や EPA 投資章で規定されている内容を上回る投資の保護や自由化を求められる可能性はあまり高くないだろう。国内では、投資家と受入国との紛争を仲裁で解決する方式が導入されることに対して、賛否の議論が行われているが、この方式は日本が過去の BIT や EPA 投資章ですでに採用してきたものである。

これに対して、特に途上締約国にとっては TPP で繊維・衣料品と工業製品に関するさらなる関税削減・撤廃を求められる可能性がある。同様に、TPP 交渉参加国の多くは WTO の政府調達協定に加入していないので、TPP 政府調達協定交渉により政府調達市場の開放を求められる可能性が高い。サービス分野についても同様である。また、貿易円滑化については、多くの途上締約国が新たに義務を負うことになる。これに対して、SPS、TBT と貿易救済措置については、TPP が WTO の関連協定を上回る義務を設定することは考えにくいので、他の締約国への影響は軽微であろう。投資についても、途上締約国を含め TPP 締約国はすべてすでに BIT や FTA で投資の保護と自由化について義務を負っており、TPP に参加することで新たな義務を負う可能性は高くないだろう。

以上をまとめると、TPP の日本および他の締約国の規制・制度への影響は以下の通りである。

表 5-5 TPP の日本および他の締約国の規制・制度への影響

	TPP の項目	影響大		影響軽微	
		日本	他締約国	日本	他締約国
WTO、BIT、FTAに規定なし	原産地規則	○	○		
	電子商取引	○	○		
	制度的事項	○	○		
	分野横断的事項	○	○		
	競争政策	△*1	○		
	環境		○	○	
	労働		○	○	
WTO、BIT、FTAに規定あり	産品市場アクセス（農林水産品）	○	○		
	サービス	△*2	○		
	知的財産権（TRIPS プラス、EPA プラス）		○	○	
	産品市場アクセス（繊維・衣料品、工業品）		○	○	
	貿易円滑化		○	○	
	SPS			○	○
	TBT			○	○
	貿易救済措置			○	○
	政府調達		○	○	
	投資			○	○

\*1 公企業（ゆうちょ銀行、かんぽ生命保険）への競争法の適用。

\*2 医療・金融サービス市場の開放（サービス市場アクセス交渉の結果による）。

（出典：筆者作成）

表 5-5 から得られる結論は、TPP に日本が参加した場合の規制・制度への影響は概して軽微であるのに対して、他の締約国の規制・制度への影響は概して大きいということである。WTO や過去の BIT、EPA ですでに義務を負っている項目については TPP により日本の規制・制度に大きな影響が及ぶ可能性は低い。また、WTO や過去の BIT、EPA で義務を負っていない、新規の項目についても、日本の規制・制度への影響が大きい項目の多くは、政府の市場への介入を減らし、市場を活性化する方向での影響である（電子商取引、制度的事項、分野横断的事項、競争政策）。これらの中には、規制・制度間整合のように、日本の規制・制度のあり方に大きな変革をもたらす可能性があるものが含まれているが、筆者は、日本の競争力を維持し、強化する上で、規制・制度間整合はプラスの効果を持っていると考えている。日本独自ではこのような方策の導入は考えにくいので、TPP への参加をきっかけとして、日本の規制・制度のあり方に大きな変革を導入することを積極的に支持したい。

他方で、TPP の他の締約国、特に途上締約国の規制・制度への影響は概して大きいことに注目すべきである。日本の TPP 参加は、日本の規制・制度改革というよりは、途上締約国の規制・制度のあり方を見直し、これを広範囲かつ高水準の規制・制度の国際的調和と国際標準化に向かわせる重要なステップと見るべきであろう。

### （3）規制・制度改革手段としての TPP の限界

このように、筆者は、TPP を日本のみならず締約国全体の規制・制度改革のための重要かつ有効な手段と考えている。しかし、規制・制度改革手段としての TPP にもいくつかの限界があることに注意する必要がある。第1に、TPP がカバーしていない分野の規制・制度改革には TPP は無力である。例えば、TPP は公的医療保険制度を含む社会保障制度には立ち入らない。<sup>64</sup> また、商用関係者のビザの発給や審査に関わる事項を除いて、締約国の出入国管理政策に関わる事項も交渉の対象外である。日本に十分な雇用を確保するための規制・制度改革（外国人労働者の受入れ、雇用・労働法制の見直し）は、日本が独自に進めてゆくしかない。工業製品や食品の基準・認証制度の国際的調和に関連して、日本発技術を国際標準にするための戦略も、TPP 以外のフォーラムを通じて立案し実行してゆく必要がある。

第2に、分野によっては、TPP を通じた規制・制度改革が規制・制度の国際的調和と国際標準化の動きに逆行するおそれがある。特に、原産地規則に関しては、TPP を含め、個別の EPA ごとに異なる原産地規則が策定されており、企業が EPA を活用してグローバルなサプライチェーンを構築しようとしても、行政コストがかかり過ぎて十分な活用が困難になるおそれがある（spaghetti bowl ないし noodle bowl）。<sup>65</sup>

第3に、規制・制度改革に関わる TPP の規定が適用されるのは TPP 締約国間の貿易や投資に限られており、それが規制・制度の国際的調和と国際標準化に資するかどうかは、今後、TPP に参加する国がどれだけ増えるか、さらに、TPP に盛り込まれた規定が他の FTA でも参照され、グローバル・スタンダードとして定着してゆくかどうかにかかっている。

### （4）TPP の将来

TPP は過去の大半の FTA と異なり、開かれた FTA である。TPP の元となったニュージールランド、シンガポール、ブルネイ、チリの中の環太平洋戦略的経済連携協定（P4 と略称される）は、すべての APEC 加盟国あるいはその他の国の加入に対して開かれていることをうたっていた。<sup>66</sup> 現在の TPP 交渉はこの加入条項に基づく交渉である。TPP にも同様の加入条項が設けられることが予定されているので、TPP の参加国は他の APEC 加盟国やそ

れ以外の地域に拡大する可能性がある。さらに、TPPの参加国が今後FTAを締結するに当たって、TPPの内容をモデルとして参照し、FTAに反映させることを通じて、TPPの内容が事実上のスタンダードとして広まってゆくことも考えられる。日本にとっては、TPP交渉への参加を早期に決断し、交渉に日本の利害を反映させて広範囲かつ高水準の規制・制度改革を実現してゆくとともに、今年中に開始が予定されているEUとのEPA交渉や日中韓EPA交渉にTPPの内容を反映させてゆく戦略をとることが重要である。そして、参加国の拡大と他のFTAでの参照を通じてTPPの内容を事実上のグローバル・スタンダードとして定着させてゆくことを目指すべきである。それは、加盟国が増えて交渉妥結が難しくなっているWTOの現状に照らすと、中長期的に多国間でグローバルな規制・制度改革を実現してゆくための現実的かつ有効な方策である。

## むすび

本章は、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こと、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は不十分で、規制・制度改革に関する主要国との二国間協議、EPAや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、WTOを初めとする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ことを論じた。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・制度改革を詳細に検討し、それらの推進のための重層的な戦略を提示した。そして、規制・制度改革の推進力として今日の日本にとって戦略的な重要性が最も大きいTPPを通じた規制・制度改革とその限界を検討した。

以上の検討を踏まえて、最後に、日本が規制・制度改革のための重層的な戦略を構築し推進してゆくために必要な今後の課題を、政策提言としてまとめる。

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を初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を初めとするEPAを通じた規制・制度改革、WTOを初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。

## － 注 －

<sup>1</sup> 国際標準（international standards）という言葉は、工業製品の基準（industrial standards）で世界的に通用しているものを指す意味で用いられることがある。例えば参照、International Organization for Standardization (ISO), About ISO. <<http://www.iso.org/iso/about.htm>> しかし、本章では、より広く、規制・制度の国際的調和（international harmonization）において、調和ないし収れん（converge）する規制・制度の内容を指す概念として、国際標準という言葉を用いる。

<sup>2</sup> 参照、中川淳司『経済規制の国際的調和』（有斐閣、2008年）374-375頁。

<sup>3</sup> 「包括的経済連携に関する基本指針」、2010年11月9日閣議決定。  
<<http://www.npu.go.jp/pdf/20101109/20101109.pdf>>2012年2月6日アクセス。

<sup>4</sup> 「日本再生の基本戦略～危機の克服とフロンティアへの挑戦～」、2011年12月24日閣議決定、8頁。  
<<http://www.npu.go.jp/policy/pdf/20111226/20111224.pdf>>2012年2月6日アクセス。

<sup>5</sup> 同前、12頁。

<sup>6</sup> 参照、行政刷新会議「規制・制度改革に関する分科会」ホームページ。  
<<http://www.cao.go.jp/sasshin/kisei-seido/index.html>>2012年2月6日アクセス。

<sup>7</sup> 日本の規制・制度改革の歴史を概観した文献として、例えば参照、OECD ed., *Regulatory Reform in Japan*

- (Paris: OECD, 1999). (邦訳：山本哲三訳『成長か衰退か：日本の規制改革』(日本経済評論社、1999年))；江藤勝『規制改革と日本経済』(日本経済評論社、2003年)第2章。
- <sup>8</sup> 第二臨調による民営化について、参照、飯尾潤『民営化の政治過程 臨調型改革の成果と限界』(東京大学出版会、1993年)。
- <sup>9</sup> 規制緩和委員会(1998年～)、規制改革委員会(1999年～)、総合規制改革会議(2001年～)、規制改革・民間開放推進会議(2004年～)、規制改革会議(2007年～)。
- <sup>10</sup> 規制緩和推進計画(1995年7月31日閣議決定)、規制緩和推進3ヵ年計画(1998年3月31日閣議決定)、規制改革推進3ヵ年計画(2001年3月30日閣議決定)、規制改革・民間開放推進3ヵ年計画(2004年3月19日閣議決定)、規制改革推進のための3ヵ年計画(2007年6月22日閣議決定)。行政刷新会議の規制・制度改革に関する分科会は、2010年6月15日に、特定分野や個別事項に関する規制改革の対処方針をまとめた第一次報告書を提出し、これを踏まえた「規制・制度改革に係る対処方針」が同年6月22日に閣議決定されたが、2011年3月の東日本大震災を踏まえて対処方針の見直し・追加が行われ、2011年7月22日に「規制・制度改革の追加方針」として閣議決定された。参照、行政刷新会議「規制・制度改革に関する分科会」ホームページ、前掲注6。
- <sup>11</sup> 「規制・制度改革に係る対処方針」に挙げられた改革項目のリストで、所管官庁に挙がっていない省庁は防衛省と国家公安委員会だけである。
- <sup>12</sup> 電電公社の民営化を勧告した臨時行政改革推進審議会の座長であった加藤寛の発言として、Vogelが引用した次の一節は、このことを端的に示す。  
「われわれがいちばん気にしていたのは、それが世界的な流れになるかどうか、ということだった。ほんとうに世界的な流れになるなら、乗り遅れてはいけないと思った」。  
(Steven K. Vogel, *The Transformation of the Japanese Economy – The Political Battle over Deregulation* (Ithaca: Cornell University Press, 1996). (邦訳：岡部曜子訳『規制大国日本のジレンマ』(東洋経済新報社、1997年)23頁)。
- <sup>13</sup> 参照、中川淳司「対外経済政策 日米構造協議から東アジア共同体へ」東京大学社会科学研究所編『失われた10年』を超えてII：小泉改革への時代』(東京大学出版会、2006年)313-340頁、317-319頁。
- <sup>14</sup> 参照、外務省、日EU規制改革対話。<[http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/eu/index\\_c.html](http://www.mofa.go.jp/mofaj/area/eu/index_c.html)>2012年2月7日アクセス。
- <sup>15</sup> Vogel、前掲注12、22-26頁。
- <sup>16</sup> 例えば参照、八代尚宏『規制改革「法と経済学」からの提言』(有斐閣、2003年)16-17頁。
- <sup>17</sup> グローバル化の進展に伴う規制競争の激化についての優れた理論的考察として、参照、Dale D. Murphy, *The Structure of Regulatory Competition: Corporations and Public Policies in a Global Economy* (Oxford: Oxford University Press, 2004); Daniel W. Dresner, *All Politics is Global: Explaining International Regulatory Regimes* (Princeton and Oxford: Princeton University Press, 2007)。
- <sup>18</sup> 参照、OECD, *The OECD Report on Regulatory Reform, Volume 1: Sectoral Studies, Volume 2: Thematic Studies* (Paris, OECD, 1997). (邦訳山本哲三・山田博監訳『世界の規制改革 上・下』(日本経済評論社、2000年、2001年)。
- <sup>19</sup> 例えば、日本の規制改革に関する調査報告および追跡調査報告として、以下を参照、OECD、前掲注7；OECD ed., *The OECD Reviews of Regulatory Reform – Regulatory Reform in Japan* (1999) (Paris: OECD, 2004). (邦訳：山本哲三監訳『脱・規制大国日本：効率的な政府をめざして』(日本経済評論社、2006年)。
- <sup>20</sup> WTOを通じた規制の国際的調和について参照、中川、前掲注2、2章～5章。
- <sup>21</sup> ガットの時代に8回行われた多角的関税交渉(ラウンド)では、少数の主要貿易国が非公式に協議して(会合に用いられた部屋の壁の色にちなんでGreen Room会合と呼ばれた)合意した結果を全体会合でコンセンサスにより採択するという意思決定方式が通常とられた。参照、Bernard M. Hoekman & Michel M. Kostecki, *The Political Economy of the World Trading System: The WTO and Beyond, 3<sup>rd</sup> Edition* (Oxford: Oxford University Press, 2009), pp.67-68.
- <sup>22</sup> 1996年のWTO第1回閣僚会合(シンガポール)の閣僚宣言は、投資、競争政策、政府調達の高透明性と貿易円滑化をWTOの下で開始される第1回の多角的通商交渉(ドーハ交渉)の議題に加えるための検討を始めることを宣言した。しかし、これに対しては途上国の反対が強く、結局、2004年8月の一般理事会で貿易円滑化を除くテーマはドーハ交渉の議題から除くことが決まった。
- <sup>23</sup> 参照、WTO, *Regional Trade Agreements*. <[http://www.wto.org/english/tratop\\_e/region\\_e/region\\_e.htm](http://www.wto.org/english/tratop_e/region_e/region_e.htm)>2012年2月7日アクセス。
- <sup>24</sup> 参照、外務省、経済連携協定(EPA)／自由貿易協定(FTA)。<<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/fta/>>2012年2月8日アクセス。
- <sup>25</sup> ①の労働力の確保と若年雇用の改善と④の人材の育成と活用という政策課題の達成のためには、雇用

者（企業）の採用・人事システムの見直し、大学その他の高等教育機関の教育内容や人材育成のあり方の見直しと並んで、雇用法制や社会保障制度、出入国管理法制の見直しなどの規制・制度改革が不可欠である。②の貿易の自由化と国内投資の拡大のために必要な規制・制度改革については本文で詳しく検討する。

- <sup>26</sup> 2010年未現在で、世界で結ばれた BIT の総数は 2807 に上る。参照、UNCTAD, *World Investment Report* (Geneva: UNCTAD, 2011), p.100.
- <sup>27</sup> 投資紛争仲裁は、受入国と外国投資家との紛争を、受入国の国内裁判手続ではなく仲裁によって解決する手続である。紛争が受入国の国内裁判手続に持ち込まれた場合、国によっては裁判手続の完了まで時間がかかったり、手続の公正さが保証されないなどの問題が生じることがある。仲裁は紛争当事者が合意により仲裁人を選任し、準拠法も当事者の合意によって決定される。また、仲裁判断は終局的とされるのが通例であり、紛争解決までの時間は国内裁判手続よりも短い。そのため、BIT や EPA 投資章では、仲裁を標準的な紛争解決手続とするものが多い。
- <sup>28</sup> 参照、経済産業省通商政策局編『2011年版 不正貿易報告書』（日経印刷株式会社、2011年）588-592頁。
- <sup>29</sup> 参照、外務省、投資。<<http://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/investment/index.html>>2012年2月8日アクセス。
- <sup>30</sup> 参照、経済産業省通商政策局編、前掲注28、593頁、図表5-4。
- <sup>31</sup> 参照、WTO, Government Procurement. <[http://www.wto.org/english/tratop\\_e/grop\\_e/gproc\\_e.htm](http://www.wto.org/english/tratop_e/grop_e/gproc_e.htm)>2012年2月8日アクセス。なお、WTO 政府調達協定は2011年12月に改訂され、締約国の政府調達市場開放義務の拡大（開放の対象となる調達基準額の引下げ）と透明性の一層の向上が図られた。参照、WTO, “Historic deal reached on government procurement,” *WTO News*(15 December 2011). <[http://www.wto.org/english/news\\_e/news11\\_e/gro\\_15dec11\\_e.htm](http://www.wto.org/english/news_e/news11_e/gro_15dec11_e.htm)>2012年2月8日アクセス。
- <sup>32</sup> 参照、経済産業省通商政策局編、前掲注28、657-659頁。
- <sup>33</sup> 参照、新成長戦略（2010年6月18日閣議決定）41-42頁。 <[http://www.npu.go.jp/policy/policy04/pdf/04/06/2-1--917\\_shinseityousenryaku\\_honbun.pdf](http://www.npu.go.jp/policy/policy04/pdf/04/06/2-1--917_shinseityousenryaku_honbun.pdf)>2012年2月8日アクセス。
- <sup>34</sup> パフォーマンス要求とは、投資受入国が外国投資家の活動に対して課する様々な要求の総称である。例えば、投資家が受入国で製造する工業製品について一定割合以上の部品を受入国国内産品で調達することを義務づけるローカルコンテンツ要求、外国投資家の出資比率に制限を設ける出資比率要求、外国投資家が製造する製品に輸出ノルマを課することなどが挙げられる。
- <sup>35</sup> 参照、経済産業省通商政策局編、前掲注28、727-738頁。
- <sup>36</sup> 日本の法制度整備支援を担当する代表的な政府部門は法務省法務総合研究所国際協力部である。参照、法務省、国際協力部による法制度整備支援活動。<[http://www.moj.go.jp/houseouken/houso\\_lta\\_lta.html](http://www.moj.go.jp/houseouken/houso_lta_lta.html)>2012年2月8日アクセス。
- <sup>37</sup> 参照、経済産業省、相互承認 INDEX。 <<http://www.meti.go.jp/policy/economy/hyojun/kijyun/mrarenew/MRindex.htm>>2012年2月9日アクセス。
- <sup>38</sup> 参照、World Customs Organization, The Revised Kyoto Convention. <[http://www.wcoomd.org/home\\_pfoverviewboxes\\_tools\\_and\\_instruments\\_pfrevisedkyotoconv.htm](http://www.wcoomd.org/home_pfoverviewboxes_tools_and_instruments_pfrevisedkyotoconv.htm)>2012年2月8日アクセス。
- <sup>39</sup> 参照、International Competition Network, ICN Factsheet and Key Messages, April 2009. <<http://www.internationalcompetitionnetwork.org/uploads/library/doc608.pdf>>2012年2月9日アクセス。
- <sup>40</sup> 参照、経済産業省、国際標準化戦略目標、2006年11月29日。 <[http://www.meti.go.jp/policy/standards\\_conformity/files/sennryakumokuhyo.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/standards_conformity/files/sennryakumokuhyo.pdf)>2012年2月9日アクセス。
- <sup>41</sup> 参照、財務省、我が国の租税条約ネットワーク。 <[http://www.mof.go.jp/tax\\_policy/summary/international/182.htm](http://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/international/182.htm)>2012年2月8日アクセス。
- <sup>42</sup> 参照、厚生労働省、海外で働かれている皆様へ（社会保障協定）。 <<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/shakaihoshou.html>>2012年2月8日アクセス。
- <sup>43</sup> 2012年2月現在のWTOの加盟国数は153である。2011年12月の第8回閣僚会合でロシア、サモア、バヌアツ、モンテネグロの加入申請が承認された。これらの国は、国内手続で加入を批准し、そのことをWTOに通報して30日が経過した後にWTO加盟国となる。
- <sup>44</sup> 米国のアンチダンピング法令・措置に対する日本のWTO紛争解決手続への申立案件の標題と事件番号は以下の通りである。米国の1916年アンチダンピング法（DS162）、米国の日本製熱延鋼板に対するアンチダンピング措置（DS184）、米国1930年関税法改正条項（バード修正条項）（DS217）、米国サンセット条項（DS244）、米国のアンチダンピング行政見直し等におけるゼロイング（DS322）、米国のアンチダンピング行政見直し等におけるゼロイング（履行確認パネル）（DS322）。

- <sup>45</sup> 知的財産戦略会議、「知的財産戦略大綱」2002年7月3日。  
<<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki/kettei/020703taikou.html>>2012年2月10日アクセス。
- <sup>46</sup> 「雇用政策基本方針 - すべての人々が能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会の実現 -」2008年2月29日、厚生労働省告示第40号、3(2)[3]。  
<<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/02/h0229-1.html>>2012年2月10日アクセス。
- <sup>47</sup> 例えば参照、衆議院調査局法務調査室「外国人研修・技能実習制度の現状と課題」この文献は衆議院のウェブサイトに掲載された電子媒体の報告書です。2008年1月、266-267頁。  
<[http://www.shugiin.go.jp/itdb\\_rchome.hsf/html/rchome/Shiryo/houmu\\_200801.pdf](http://www.shugiin.go.jp/itdb_rchome.hsf/html/rchome/Shiryo/houmu_200801.pdf)>2012年2月10日アクセス。
- <sup>48</sup> 参照、国際研修協力機構（JITCO）、ストップ不適正事例（適正実施ガイド）。  
<<http://www.jitco.or.jp/stop/index.html>>2012年2月10日アクセス。
- <sup>49</sup> 日本経団連は、2010年4月に公表した提言「豊かで活力ある国民生活を目指して～経団連成長戦略2010」の中で、世界各国で法人税率の引き下げ競争が行われているとして、日本の法人実効税率を国際水準（30%程度）まで引き下げることを提案している。参照、日本経団連「豊かで活力ある国民生活を目指して～経団連成長戦略2010」この文献は日本経団連のウェブサイトに掲載された電子媒体の文書です。2010年4月13日124-125頁。  
<<http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/028/honbun.pdf#page=101>>2012年2月10日アクセス。
- <sup>50</sup> 参照、アジア拠点化・対日投資促進会議、「アジア拠点化・対日投資促進プログラム」  
<<http://www.invest-japan.go.jp/jp/fdip/files/asia-ij/siryou2-1.pdf>>2012年2月11日アクセス。
- <sup>51</sup> 外為法27条に基づく事前届出の審査により、海外企業の対日投資が中止された例として、Jパワー事件がある。これは、2008年1月に英国の投資ファンドが電源開発株式会社（Jパワー）の株式を20パーセントまで買い増す計画を届け出たのに対して、財務大臣および事業所管大臣である経済産業大臣が、「公の秩序を妨げるおそれ」があるとして、株式取得の中止を勧告し、投資ファンド側が勧告の応諾を拒否したため、政府が投資の中止を命じたものである。参照、古城誠「TCIファンドによるJパワー株式の取得 - 外為法と外資規制」『法学教室』337号（2008年）8-12頁。
- <sup>52</sup> 個別の業法などによる対内直接投資規制としては、電気通信分野の電波法（5条1項。外国法人等に無線局の免許を与えない。）、放送法（52条の8第1項。上場する一般放送事業者等について、帰結権の5分の1以上を外国人等が占めるに至った場合、当該事業者は、外国人によるさらなる株式取得に対して、株主名簿の名義書き換え請求を拒むことができる。また、同条3項により、係る外国人による議決権の行使は認められない。）、NTT法（6条。NTTの外国人等議決権割合を3分の1に制限する。）、内航海運分野の船舶法（3条。内航海運業から外国企業を排除する。）、鉱業法（17条。条約に特別の定めがある場合を除き、日本国民または日本法人以外が鉱業権者になることを認めない。）が挙げられる。
- <sup>53</sup> 改正は、加盟国の3分の2が受諾した後、30日目に発効することになっている。
- <sup>54</sup> 参照、内閣府、チャンス：政府調達苦情処理体制（CHANS: Office for Government Procurement Challenge System）。<[http://www5.cao.go.jp/access/japan/chans\\_main\\_j.html](http://www5.cao.go.jp/access/japan/chans_main_j.html)>2012年2月11日アクセス。
- <sup>55</sup> 参照、前掲注49、5頁。
- <sup>56</sup> 参照、ジェトロ、対日投資・ビジネスサポートセンター（IBSC）。<<http://www.jetro.go.jp/invest/ibsc>>2012年2月11日アクセス。
- <sup>57</sup> 中川淳司「TPPで日本はどう変わるか？ 第1回～」『貿易と関税』2011年7月号から全12回の予定で連載中。
- <sup>58</sup> 内国官房他「TPP協定交渉の分野別状況」2011年10月  
(<[http://www.npu.go.jp/policy/policy08/pdf/20111014/20111021\\_1.pdf](http://www.npu.go.jp/policy/policy08/pdf/20111014/20111021_1.pdf)>2012年2月11日アクセス)に基づいて、筆者がまとめた。
- <sup>59</sup> yarn forward ルールは、締約国原産の原糸（yarn）を使用した繊維・衣料製品のみを締約国原産とみなして特恵税率を適用する規則である。米国の繊維・衣料産業がTPPでの採用を強く求めている。参照、「Apparel, Textile Organizations Urge Yarn-forward Rule in TPP,」*Textile News*(13 September 2011).  
<[http://www.textileworld.com/Articles/2011/September/Apparel\\_Textile\\_Organizations\\_Urge\\_Yarn\\_Forward\\_Rule\\_In\\_Tpp.html](http://www.textileworld.com/Articles/2011/September/Apparel_Textile_Organizations_Urge_Yarn_Forward_Rule_In_Tpp.html)>2012年2月12日アクセス。
- <sup>60</sup> 参照、経済産業省通商政策局編、前掲注28、681-704頁。
- <sup>61</sup> 例えば参照、Center for Strategic & International Studies (CSIS), *The Significance of the Trans-Pacific Partnership Negotiations*. (24 January 2012).  
<<http://www.csis.org/publication/significance-trans-pacific-partnership-negotiations>>2012年2月12日アクセス。
- <sup>62</sup> 米国は、2011年3月から4月にかけて行われた第6回TPP交渉に規制の整合性に関する条文案を提出

した。TPP 交渉参加国は交渉で提出された条文案その他の文書を公開しないことを申し合わせており、この条文案も公開されなかった。ところが、2011年10月に規制の整合性に関する米国の条文案が複数のメディアにリークされ、その内容が明らかになった。参照、“Leaked TPP Proposals Show U.S. Positions on IPR, Regulatory Coherence, Medicinal Access,” *Inside U.S. Trade*, Issue of 24 October 2011.

<sup>63</sup> 参照、OECD, *OECD Reviews of Regulatory Reform – Australia: Towards a Seamless National Economy* (Paris: OECD, 2010).

<sup>64</sup> 参照、「混合診療はTPPで対象外 米政府、日本に非公式伝達」2012年1月23日共同通信。47News。<<http://www.47news.jp/CN/201201/CN2012012201001643.html>>2012年2月12日アクセス。

<sup>65</sup> 多数の国が参加するFTAであるTPPで共通の原産地規則が採用されれば、締約国間の製品の貿易については共通の原産地規則が適用されるので、FTAごとに原産地規則が異なることによる不都合は回避される可能性がある。しかし、TPP加盟国の間で過去に締結されたFTAの譲許表とそれに適用される原産地規則は存続する可能性があるため、TPP締結後の締約国間の貿易関係でも、TPP原産地規則と過去のFTAの原産地規則のいずれを適用するかが問題となり、本文で指摘した spaghetti bowl ないし noodle bowl の問題が発生する可能性がある。

<sup>66</sup> 参照、P4、第20.6条1項。P4のテキストについては以下を参照、New Zealand Ministry of Foreign Affairs & Trade, *Trans-Pacific Strategic Economic Partnership Agreement, Understanding the P4 – The Original P4 Agreement, Text of the Agreement*.

<<http://mfat.govt.nz/Trade-and-Economic-Relations/2-Trade-Relationships-and-Agreements/Trans-Pacific/4-P4-Text-of-Agreement.php>>2012年2月20日アクセス。



## 第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

### 1. はじめに

国際標準が現在注目されている原因は、マイクロソフト、グーグル、アップル、インテル、フェイスブックなど世界のIT業界をけん引している企業の成功は、世界標準となる製品、サービスを供給することに成功していることにある。翻って日本の企業は、半導体産業の低迷、ソニーや任天堂の苦戦に見られるように、近年では国際標準となるような製品の開発に成功していない。したがって、国際標準の獲得が希求されているが、成功した米国企業の例が如実に示すように、ある企業が国際標準を獲得できるかどうかにおいて、最も基本的な点はそれを獲得できるような優れた研究開発を行っているかどうかである。すなわち、世界各国の市場拡大に貢献することができるような優れた技術を開発できる能力が重要である。

標準が重要な産業では、ネットワーク外部性が機能する。すなわち、ある企業のインストール・ベース（製品を利用している顧客）の拡大が、その企業の競争力を高め、さらなる顧客の拡大をもたらす。このような場合、市場には複数均衡があり得、このため先行者優位性の発揮が重要である。つまり、候補となる技術が複数あった場合に（技術Aの方が技術Bより優れているとする）、仮に劣った技術Bが採用された場合も、一度市場で普及すると技術Aに標準を変えることは非常に困難になる。したがって、どの標準が実際に普及するかにおいては、標準の普及努力を早期に開始できるかどうか、ユーザーをどれだけ集めることができるか、また補完的な技術を如何に獲得できるか、後方互換性があるかどうかなどの要因が重要である。したがって、グローバルな市場を視野に入れた優れた研究開発の成果があってもそれは十分条件ではない。しかし、国際標準を獲得できるかどうかにおいて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い、その成果として国際標準への良いシーズを持っているかどうかである。例えば、ソニーや任天堂は、ネットワーク外部性が重要な産業での競争の経験を豊富に持っており、成功した経験を持っている。

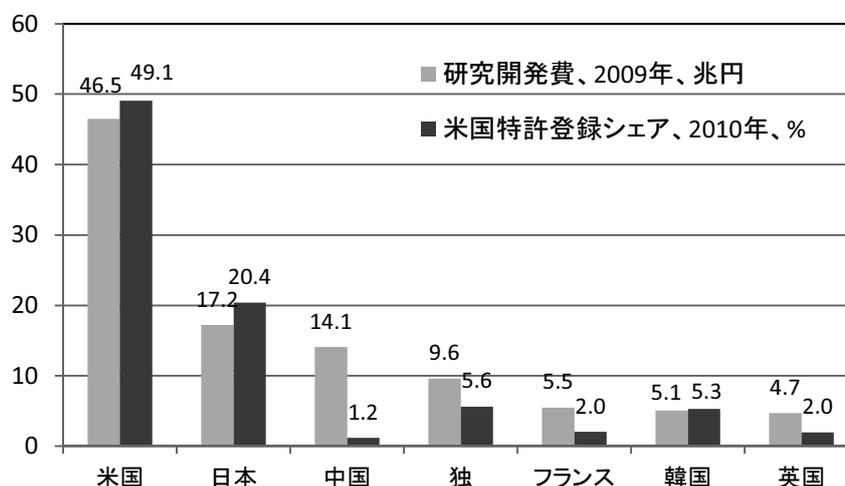
本稿では、日本産業の研究開発の競争力を検証し、国際標準を獲得できるような研究開発の在り方について検討する。

## 2. 日本の研究開発の競争力

日本の研究開発について最初に概観をし、問題点を整理したい。最初に日本の研究開発の規模を図1に示している。支出規模は購買力平価ベースで示されており、その額が大きい国を順番に並べている。また、この図には、これらの国について、米国特許登録における出願人国籍シェアを示している。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、注目すべき点として、中国の研究開発規模が日本に匹敵するような水準になっている。研究開発の支出規模からいうと、中国の研究開発の支出規模は、ドイツとかフランスよりもはるかに大きい。国際学術誌における論文数はこのような支出レベルと相関が高く、中国の学者が海外の国際学術誌に出している論文の数やその被引用回数は日本の学者とほぼ同じ状況になっている。

ただ、企業の技術力ではまだかなり差があり、この点は特許のデータがよく示している。中国のシェアは1.2%であり、韓国のシェア5.3%と比較しても著しく小さい（フランスや英国の水準の2%には近くなっている）。中国の研究開発支出の多くが政府支出に依存しており、中国の企業自体が研究開発をして世界で特許を取っているという状況ではない。

図1 研究開発支出における世界の上位7カ国（購買力平価、2009年）と米国における特許登録シェア（2010年）



注) データ出典：研究開発費は科学技術要覧（2011年、文部科学省）、特許は米国特許庁

企業の研究開発能力を直接評価する観点からの資料が表1である。これは世界の研究開発支出上位1000企業の各国分布を示している。上位1000企業の中で339社が米国企業、その次は199社が日本企業である。75社がドイツであり、50社がフランス、英国であり、

台湾が35社であるのに対して、中国は16社である。したがって、中国と先進諸国では研究開発型の企業の成長においては、まだかなり差がある。

表1 世界の研究開発支出上位1000企業の各国分布(2009年、企業数の多い上位20カ国)

順位	国名	企業数	各国企業のシェア (各国毎の企業計/1000社合計)			各国企業
			売上げシェア	研究開発投資 シェア	市場価値	売上高研究開 発比率平均
	Country	企業数	Net Sales、%	R&D Investment、%	MV、%	R&D/Sales
1	米国	339	25%	34%	37%	5%
2	日本	199	20%	22%	11%	4.0%
3	独	75	10%	11%	5.3%	3.8%
4	フランス	50	7.8%	6.1%	5.6%	2.8%
5	英国	50	9.2%	4.4%	11%	1.7%
6	台湾	35	1.8%	1.3%	1.5%	2.7%
7	スイス	30	2.3%	4.5%	4.1%	7.1%
8	韓国	23	3.5%	2.6%	2.2%	2.7%
9	スウェーデン	18	1.3%	1.5%	1.4%	4.1%
10	オランダ	17	1.7%	2.3%	1.0%	4.8%
11	中国	16	4.0%	1.3%	3.8%	1.2%
12	イタリア	15	2.8%	1.5%	1.8%	1.9%
13	デンマーク	14	0.4%	0.8%	0.6%	6.5%
14	インド	12	0.5%	0.3%	1.1%	2.4%
15	スペイン	12	1.7%	0.7%	1.8%	1.4%
16	ベルギー	10	0.6%	0.5%	0.9%	2.9%
17	カナダ	10	0.6%	0.6%	0.5%	3.5%
18	オーストラリア	8	0.5%	0.5%	1.5%	3.8%
19	フィンランド	8	0.6%	1.4%	0.4%	8.1%
20	アイルランド	7	0.4%	0.3%	0.5%	3.0%

データ出典：“The 2010 Industrial R&D Investment Scoreboard”, European Commission。 R&D Investmentのシェアは世界の研究開発費上位1000企業の研究開発費合計に占める割合

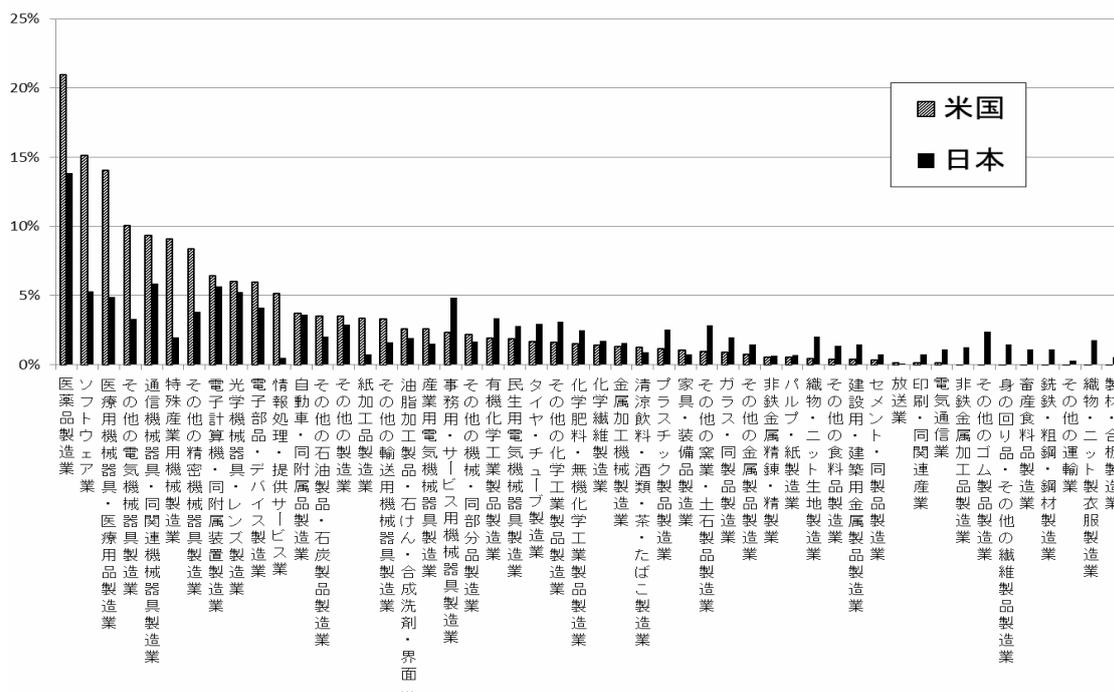
研究開発投資の多い日米企業を比較すると、研究開発集約度、つまり売上げに占める研究開発投資の割合が、米国企業の方がかなり高い(4%対5%)ことがわかる。売上げシェアでは、日本企業と米国企業がそれぞれ20%対25%であるのが、研究開発投資のシェアでは22%対34%であり、後者の方が日米の差が大きい。また、企業時価で比較すると、日米企業は11%対37%であり、差は更に拡大する。これらの差は、米国企業の方が質の高い研究開発を行っており、収益性も高いことを示唆する。以下でその理由をより詳しく述べよう。

日米企業とも大半の研究開発投資を企業が自ら負担しているので、ある企業の研究開発集約度が高いということは、売上げと比較して大きい研究開発投資を回収できるだけ、収益性(1円の販売が平均してもたらず利益)が高く、また企業の成長性が高いということ

である。このような企業の収益性や成長性は、その企業が作っている製品がどの程度革新的で、差別化能力があるかどうかで決まる。したがって、ある企業が高い水準の研究開発集約度を長期間維持できるということは、優れた研究開発ができる能力があるということである。既に指摘した日米企業の時価の差もこのような理解を支持している。なお、中国企業の売上高研究開発比率は1.2%と、米国企業の4分の1であり、かなり差がある。

図2は、日米の上場企業（連結ベース）のデータを利用して、産業別に研究開発集約度の日米比較をしたものである。医薬品やソフトウェアなど、日米ともに研究開発支出が高い産業では、米国企業の研究開発集約度が日本の企業と比べて倍以上に高い。日本の研究開発の特徴としては、あまり研究開発集約度が高くない産業分野で米国企業以上に水準が高い点にある。先端的な分野における日米企業のイノベーション能力の差があることを端的に示している。

図2 上場企業の研究開発集約度の日米比較（産業別、2006年）



出典) 金榮愨、長岡貞男、2012、「日米上場企業の連結ベースでの多角化データベースの構築と基本的な知見」、一橋大学イノベーション研究センター ワーキングペーパー2012-No.2

次の表2は、約30の技術分野で、日米それぞれの3極出願特許（日本と欧州特許庁に出願され、また米国で登録された特許）における技術分野別シェアを示すと共に、各技術分野におけるサイエンスの重要性の程度を示している。優先権主張年が2000年から2005年である<sup>1</sup>。ここで日本(米国)からの出願特許とは、発明者の一人が日本(米国)居住であり、

かつ出願人の一人が日本人（米国人）であると定義している。サイエンスの重要性は各分野の発明の着想における科学技術文献の重要性の高さによって3つのレベルでの評価をしている（H、M、L）。例えば有機化合物、医薬、医療機器、バイオテクノロジーなどの分野はサイエンスの重要性が高い分野であり、こういった分野の特許シェアが米国では日本よりも高くなっている。

全体としては、日米において研究開発能力には相当差があるのが現状だと言える。

表2 サイエンスの重要性と日米からの出願の技術構造  
（3極出願特許の技術分野別の分布、優先権主張年が2000年から2005年）

		日本	米国	日本	米国	着想における科学技術文献の重要性（「非常に重要」の比率、日米平均%）	左欄によるサイエンスの重要性ランク
化学	化学（農業・食品・繊維分野）	0.3%	0.5%			23	H
	コーティング	1.3%	1.6%			25	H
	ガス	0.3%	0.6%			14	L
	有機化合物	2.2%	3.6%			31	H
	樹脂	3.7%	4.6%			22	H
	その他の化学	7.7%	10.1%	15.4%	21.1%	19	M
コンピューターと通信	通信	8.2%	8.1%			19	M
	コンピューター・ハードウェア	1.2%	1.5%			15	M
	ソフトウェア	5.7%	6.3%			15	M
	コンピューター周辺機器	3.9%	2.3%			16	M
	情報ストレージ	3.3%	1.8%	22.4%	19.9%	17	M
医薬と医療用機器	医薬品	1.8%	10.0%			51	H
	手術・医療機器	1.7%	5.7%			20	H
	バイオテクノロジー	1.0%	3.7%			51	H
	その他の医薬医療	0.3%	1.5%	4.8%	20.9%	16	M
電気・電子	電気機器	4.3%	2.0%			17	M
	照明	2.9%	1.5%			24	H
	測定・試験	2.7%	2.8%			23	H
	放射線・X線	1.5%	1.7%			15	M
	電力システム	7.0%	3.5%			16	M
	半導体デバイス	3.6%	3.8%			22	H
	その他の電気機器	2.6%	1.3%	24.6%	16.7%	11	L
機械	物質の加工操作	3.1%	2.8%			5	L
	金属加工	2.9%	1.6%			12	L
	モーター・エンジン・部品	5.5%	2.4%			12	L
	光学	4.0%	2.0%			16	M
	運輸	2.7%	1.1%			11	L
	その他機械	3.2%	2.3%	21.3%	12.2%	3	L
その他	農業・食品	0.5%	0.7%			15	M
	おもちゃ	0.5%	0.2%			1	L
	衣服・繊維	0.8%	0.5%				
	削孔・探鉱	0.2%	0.2%			32	H
	家具、据え付け品	0.6%	0.6%			0	L
	加熱	0.5%	0.4%			14	L
	パイプ・継ぎ目	0.6%	0.4%			9	L
	容器	0.5%	0.8%			9	L
	その他	7.3%	5.2%	11.5%	9.2%	14	L
	48,934	43,487			17		

出典 長岡貞男、2011、「日米のイノベーション過程：日米発明者サーベイからの知見」、『生産性とイノベーション・システム』（藤田 昌久・長岡 貞男 編著）、日本評論社

## 2. 日米の研究開発におけるサイエンスの吸収能力

日米の研究開発パフォーマンスの差の原因が何かということになる。本節では、日米企業がサイエンスの成果をどの程度活用して研究開発を行っているかについての比較分析を行う。日米では発明者の教育水準におけるかなりの差がある。次の表3は、経済産業研究

所で行った日米の発明者のサーベイによって比較したものであるが、米国の場合は、発明者のうち45%がドクターを持っているのに対して、日本は12~13%である。またその半分がいわゆる論文ドクターであり、企業に入ってから博士論文を完了して提出された方が約半分を占める。科学技術文献を活用した発明をする確率は、学歴によって大きく異なるので、このような学歴の差は日米企業のサイエンス吸収能力の差の重要な要因の1つだと考えられる。学歴差に加えて、もう1つの重要な日米の差は、100人以下の企業に発明者が属している場合が、米国では12%であるのに対して、日本では4.7%と小さいということである。

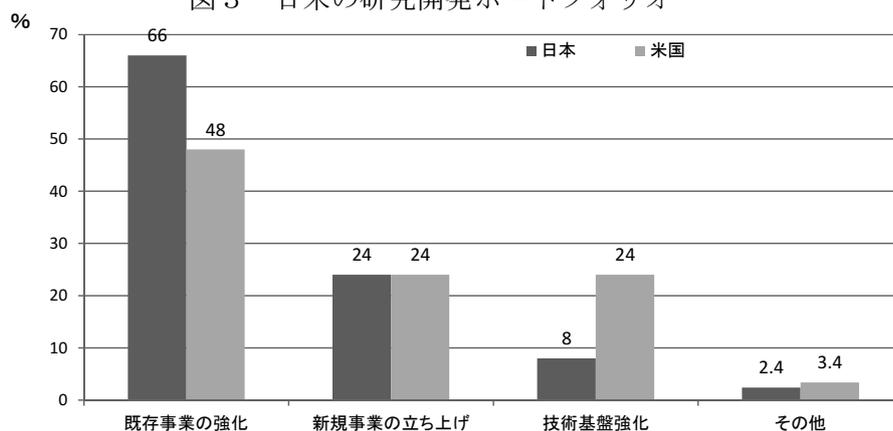
表3 日米の発明者のプロフィール（3極出願特許、技術分野の差を調整）

		日本	米国
サンプル数		3658	1919
学歴	大卒 (%)	87.6	93.6
	博士 (%)	12.9	45.2
女性 (%)		1.7	5.2
年齢 (平均と標準偏差)		39.5 (9.1)	47.2 (9.9)
組織	大企業 (500+ 従業者数)(%)	83.6	77.1
	中企業 (250-500)(%)	5	4.2
	小企業 (100-250)(%)	3.1	3.3
	非常に小さい企業 (-100)(%)	4.7	12.1
	大学 (%)	2.5	2.3
	その他	1	1.0

出典 長岡貞男、2011、「日米のイノベーション過程：日米発明者サーベイからの知見」、『生産性とイノベーション・システム』（藤田 昌久・長岡貞男 編著）、日本評論社

博士号を持っている発明者の割合が異なることは、研究開発のポートフォリオに影響があると考えられる。研究開発の目的を、企業が持っている既存事業の競争力強化のための研究開発か、それとも新しい事業を立ち上げるのか、それとも当面の事業とは関係ないけれども、新しいシーズを強化（企業の技術基盤の強化）していくのか、この3つで大きく分けた場合、図3に示すように、日米の大きな違いは日本の企業は米国と比べて既存事業の競争力強化の割合が非常に高く、それに対して米国は基盤技術強化の割合が高い。研究開発の各目的毎に、ドクターの人がどのぐらいの頻度で発明者であるか、また科学技術文献がどのぐらい重要かを調べると、図4に示すように、既存事業の競争力強化と比較して企業の技術基盤を強化する探索的な研究開発分野では、日米ともドクターの割合は高く、また科学技術文献の重要性も高い。

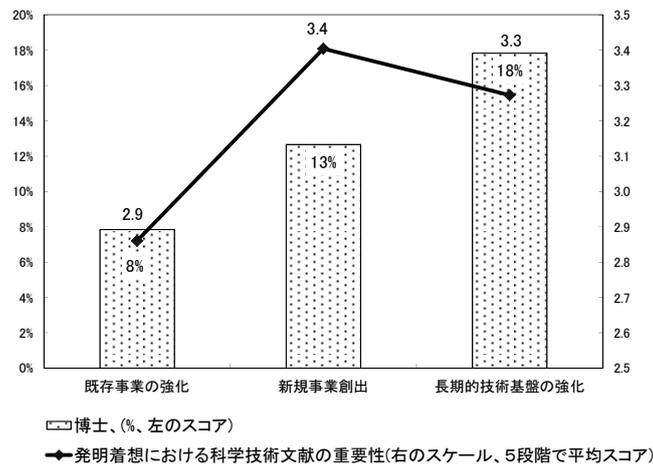
図3 日米の研究開発ポートフォリオ



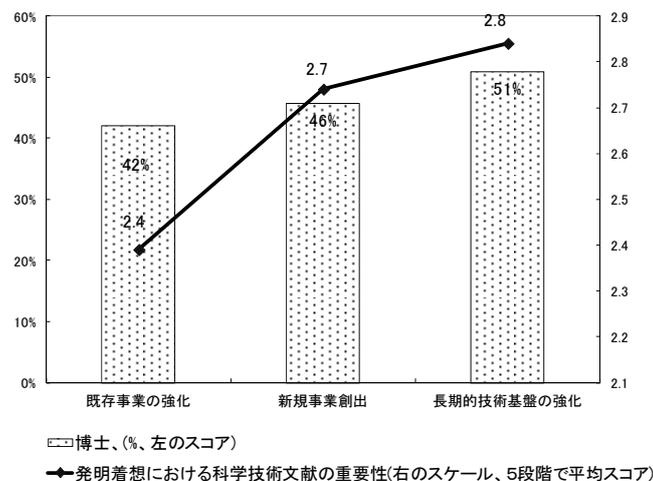
出典 長岡貞男、2011、「日米のイノベーション過程：日米発明者サーベイからの知見」、『生産性とイノベーション・システム』（藤田 昌久・長岡 貞男 編著）、日本評論社

図4 研究開発に利用される能力と知識源（研究開発目的別）

(1) 日本



(2) 米国



出典 長岡貞男、2011、「日米のイノベーション過程：日米発明者サーベイからの知見」、『生産性とイノベーション・システム』（藤田 昌久・長岡 貞男 編著）、日本評論社

発明の着想源として、日本の発明者の場合は既存の特許文献が重要だという人が非常に多く、アメリカは逆に科学技術文献の方が重要と考えている場合が多い。科学技術文献の方がよりシーズに近い。特許文献を見て研究をするということは、すでに誰かが先行的に技術開発をしているということであり、研究開発としては、新規性とか、進歩性は限られている面があると考えられる。学歴別に研究開発の先行文献として何が重要かを調べてみると、日米とも高学歴な人ほど科学技術論文を先行文献としている場合が多く、学歴の差がこのような差の原因の1つとなっていると考えられる。

### 3. 研究開発の国際的な展開

研究開発投資からの企業収益は、研究開発投資の成果を活用できる市場の大きさと規定されるので、国内のみならず海外市場への供給も組み込んだ研究開発と事業戦略を追求する企業が世界的な競争優位に立つ。研究開発のシーズは科学的な研究から生まれることが多いが、それを育てることができるかどうか、またそのスピードは、シーズを活用できる市場の大きさに依存する。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。加えて、研究開発において国際的な研究資源を活用していくことも重要である。研究開発に必要な能力は多様であり、海外の研究開発の人材を活用することで、多様な能力や技能の組み合わせが可能となる。これは先端技術の分野ではそれが非常に重要であるとともに、海外市場での新しい用途を発見し、研究開発に取り込む過程でも、当該国の技術者の参加が非常に重要である。以下では、研究開発の国際的な展開を、国際共同発明と国際的事業展開に着目して、日米独等の比較分析をする。

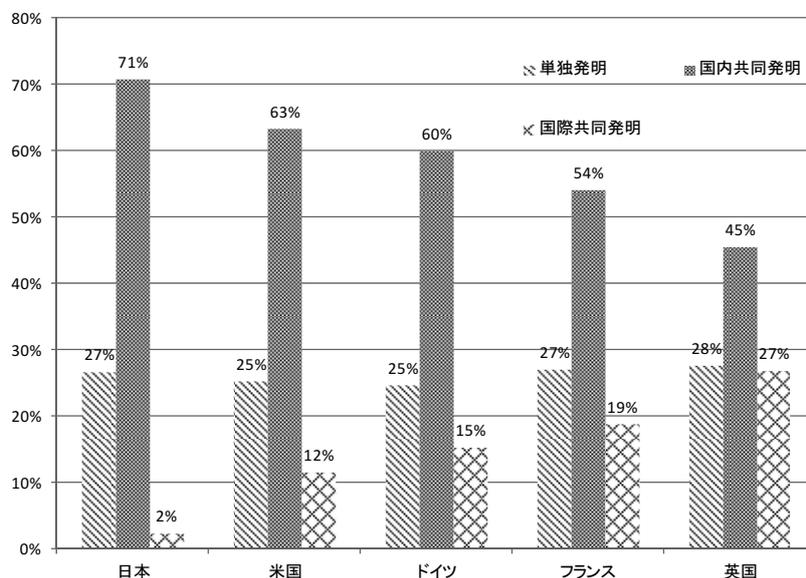
#### 3.1 国際共同発明

各国毎の国際的な共同発明の割合を見るために、2000-2005年の3極出願特許について上記の主要5カ国に関する発明者の構造を図5に示した。単独の発明者による発明、国内の共同発明、そして国際共同発明に分けている。発明者と出願人の情報は3極出願特許ファミリーの中で一番出願日の古い特許から獲得している。各国の発明者による単独発明はいずれの国でも4分の1程度を占めているのみであり、発明の約4分の3は複数の発明者による共同発明である。そして各国とも国内の発明者による共同発明が最も多いが、そのシェアは日本の71%が最も高く、英国の45%が最も低い。残りの共同発明が国際共同発明である。国際共同発明の割合は英国が27%、米、ドイツ、フランスで10~20%であるのに対して、日本では2%を占めるに過ぎない。日本企業による研究開発に投入される人的資

源が国内のみに偏っていることがわかる。

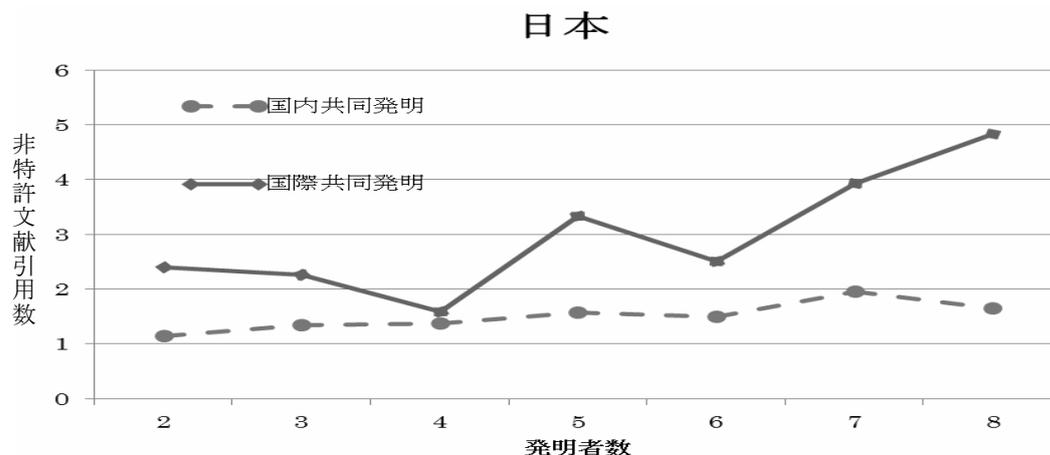
日本を除く4カ国において国際共同研究の比率は80年代から90年代にかけていずれの国でも2~3倍に増加しており、90年代から2000年以降にかけても米国、ドイツ、フランス、英国では4割ほど増加しているのに対して、日本ではほとんど増加がみられない(Nagaoka and Tsuakda (2011)を参照)<sup>2</sup>。米国はどうして日本と比べて、はるかに国際共同発明が多いかの原因であるが、1つは移民が非常に多いということである。米国の発明者の中で、米国で生まれている人は7割となっている。外国からシリコンバレー等に移った人たちが活躍しており、また彼らは国際的なネットワークを持っている。

図5 国際共同発明の割合 (2000-2005年)



次の図6では、国際共同研究が知識吸収にもたらす効果を見るために、発明者に外国人を含む場合とそうでない場合で、発明者の数をコントロールした上での特許当たりの非特許文献引用数の水準を示している。科学技術文献など非特許文献の引用数は、当該発明に利用した科学的な知識あるいは技術的な知識の量を示す指標として使うことが可能である。米国の発明者・米国企業の引用行動は他国の発明者・企業と比べて大きく異なる点を考慮して、サンプルから米国の特許を削除すると共に、米国との共同発明・共同出願のデータも削除した。発明者数が増加すると、予想されるように、非特許文献引用数は増加する。加えて、外国の発明者が存在する場合に、非特許文献引用数の水準は有意に高い。このように国際共同研究は、研究開発に利用される知識の幅を拡大することを示唆している。

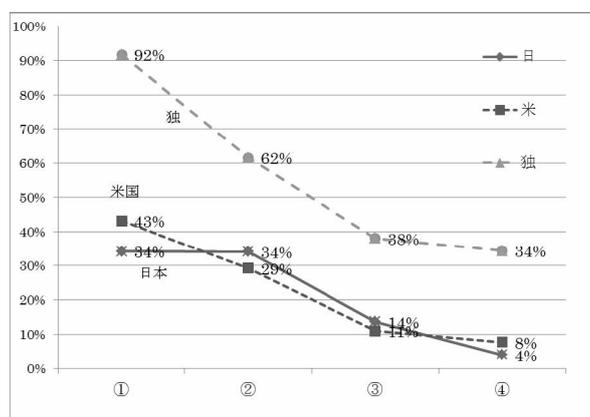
図6 特許当たりの非特許文献引用数（縦軸）と国際共同発明（日本）



### 3. 2 国際的な事業展開

最後に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、次に見るように平均的には米国企業や独企業と比較して国内販売の比率が高い。図7は、OECDのSTAN Databaseを利用して、日米独の製造業各部門の研究開発集約度と輸出比率の関係を分析している。OECDは研究開発集約度の水準によって、製造業を4つに分類している：①「ハイテクノロジー製造業」、②「ミディアムからハイテクノロジーの製造業」、③「ミディアムからローテクノロジーの製造業」、④「ローテクノロジーの製造業」である。図7は日米独製造業について、この4つの産業分類毎の輸出比率の水準を示している。データの利用可能性によって2007年か2008年のデータである。

図7 日米独製造業の研究開発集約度の水準毎の輸出比率（%、2007年か2008年）



注：①「ハイテクノロジー製造業」、②「ミディアムからハイテクノロジーの製造業」、③「ミディアムからローテクノロジーの製造業」、④「ローテクノロジーの製造業」

データ出典：OECD、STAN Database

これによると、日米独各国で研究開発集約度が最も高い製造業群で最も輸出比率が高く、研究開発集約度が低下すると輸出比率は大きく低下することが分かる。独の製造業の場合、①「ハイテクノロジー製造業」の輸出比率は90%強であるが、④「ローテクノロジーの製造業」では30%強に低下する。日米の製造業では、①「ハイテクノロジー製造業」の輸出比率は30%強から40%強であるが、④「ローテクノロジーの製造業」では10%未満である。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。なお、輸出比率が高い産業では直接投資による現地生産の比率も高い傾向があり、現地生産を入れても同様な傾向がある。

もう1つ注目すべき点は、国内市場の大きさからして、日本の製造業の輸出比率は低いということである。国内市場が大きい国の方が輸出比率は低くなるので、日本の製造業の輸出比率は、米国と独の中間の水準であることが理論的に予想される。しかし、日本の製造業の輸出比率は独より低いのみならず、米国の製造業とほぼ同じ水準であり、特にハイテクノロジー製造業では米国よりも低いのが現状である。このように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。

#### 4. 終わりに

日本発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。逆に、こうしたファンダメンタルにおいて良い技術であれば、世界的な市場で普及していく可能性は高い。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開発力が重要である。

日本産業の研究開発は世界的に見ると米国産業に次ぐ規模と水準(売上高研究開発比率)となっているが、日米の間でかなり大きな質的差が残っている。その1つの差はサイエンスの吸収能力である。企業のサイエンスの吸収能力をより高めることが重要である。現在オーバードクターが問題になっていることが示すように、博士課程進学者の数を増やす供給面の政策は明らかに問題に直面しているが、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、知識と人材を世界に求めることも重要である。研究開発投資からの企業収益は、研究開発投資の成果を活用できる市場の大きさと規定されるので、国内のみならず海外市場への供給も組み込んだ研究開発と事業戦略を追求する企業が世界的な競争優位に立つ。研究開発において国際的な研究資源を活用していくことも重要である。研究開発に必要な能力は多様であり、海外の研究開発の人材を活用することで、多様な能力や技能の組み合わせが可能となる。これは先端技術の分野ではそれが非常に重要であるとともに、海外市場での新しい用途を発見し、研究開発に取り込む過程でも、当該国の技術者の参加が非常に重要である。

こうした観点からの競争力のある研究開発を行うことが、国際標準を獲得していく上で非常に重要である。

－ 注 －

<sup>1</sup> このデータは欧州特許庁の PATSTAT（2008年4月版）による。米国特許庁への登録が3極出願特許条件であり、出願と登録の間の時間差によって、2005年までに登録されている特許でもまだ審査が終了していない出願特許があるので、一部の特許がトランケーションされている。

<sup>2</sup> Nagaoka Sadao and Naotoshi Tsukada, 2011, “Assessing the effects of international research collaboration on invention process: Some evidence from triadic patent data”, forthcoming IIR working paper.

## 第4部 人材の育成と活用



## 第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<sup>1</sup>—

八田 達夫

### 序文

日本の文系エリート層の中には、海外の文系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受けた人（以下「院卒者」と短縮）が少ない。日本の文系エリートが多くが大学院教育を受けていない理由の根本は、政府でも民間でも学卒者に比べて、院卒をあまり採用しないためである。

この日本の特異性の原因は、公務員の採用制度にあると考えられる。日本政府が院卒を積極的に採用しないから、優秀な公務員志望者の多くは大学院に進学しない。優秀な人材が多くが社会科学系の大学院に進学しないので、民間企業にも院卒者を積極的に採用する動機がない。

日本政府が院卒者を採用しない背景を分析するためには、なぜ外国の政府は院卒を優遇するのかを分析することが役立つ。

アメリカ政府は院卒を極めて多く採用している。しかしアメリカでは学部法学部がなく、大統領制の下で高級官僚の多くが政治的に任命されるなど、日本と制度の枠組み作りが大きく異なる。

それに対してオーストラリアでは、法学部は大学院ではなく学部であり、かつ議院内閣制の下で、次官まで全ての官僚が *political appointee* ではない。このように、日本とオーストラリアの官僚制度には多くの共通点がある。それにもかかわらず近年オーストラリアは、多くの院卒を採用している。

これらの状況を勘案し、今回の調査ではオーストラリアの政府がなぜ院卒者を多く採用しているか、またなぜすでに採用した官僚に対して大学院教育を受けることを奨励しているかを分析した。このため、オーストラリアの Public Service Commission（以下「人事院」と訳す）の現 Commissioner の Sedgwick 氏や前 Commissioner の Biggs 氏に面接するなど、現地におけるヒアリング調査を行った。

結論的に言うと、オーストラリアでは、日本政府と違って全省庁で画一的な採用試験をせず、各省が採用に裁量権を持っているため、空席に対する最適任者を採用している。ポジションによっては、大学院学位を持っていることが有利な条件になるが、大学院学位が

不必要なポジションについては、それは条件とならないということである。さらに、空席補充は必ず公募によらなければならない。公務員が上からの指令で配置転換されたり昇進して別のポジションにつくことはない。このため適材適所の採用が徹底されており、大学院教育が必要なポジションにおける有資格者の採用が当然のように行われている。つまり、日本とオーストラリアの政府の学卒者採用に関する相違の原因は、公務員採用制度自体の根本的な違いにある。

### 1. 文系の院卒割合—国際比較

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。

文部科学省の取りまとめた「学校基本調査」<sup>2</sup>によると、2008年度の日本の人文系大学院卒業生は32,308名であり、これは全学部卒業生数（555,690名）の約5.8%である。

一方、アメリカにおける教育分野の官公庁に当たる Department of Education の関連機関である National Center for Education Statistics<sup>3</sup>の発行する統計調査によると、同年度のアメリカにおける人文系大学院卒業生は553,672名に上り、これは学部卒業生数（1,601,368名）の約34.6%に相当する。

また、オーストラリアにおいては、Australian Government Department of Education<sup>4</sup>の発表によると、同じく2008年度の人文系大学院卒業生は66,810名で、全学部卒業生（265,891名）の約24.8%を占めている。

つまり、卒業生全体に占める人文系大学院生の割合が、アメリカでは35%、およびオーストラリアでは25%であるのに対して、日本国内においては6%でしかないという相違が見られる。

なお、本節における「人文系」の学問分野は、各国の統計手法に応じて多少の変動こそあるものの、原則として理・工・医・農を除く全ての学問分野が該当するものとした。

日・米・豪の人文系大学院生の進路比較 2008年度（平成20年度）

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
	学部 卒業生数	人文系修士 卒業生数	人文系博士 卒業生数	人文系 全大学院 卒業生数	人文系 修士比率 ②/①	人文系 博士比率 ③/①	人文系 全院卒比率 ④/①
日本	555,690	27,562	4,746	32,308	5%	0.9%	5.8%
アメリカ	1,601,368	510,695	32,282	553,672	31.9%	2%	34.6%
オーストラリア	268,891	62,118	4,692	66,810	23.1%	1.7%	24.8%

(単位：人)

## 2. オーストラリア政府による実質的な修士採用

アメリカでは学部教育で一般教育を重視しており、大学院で専門教育を受ける。

それに対してオーストラリアの大学には一般教育はない。このため、学部を卒業することが、大学院の修士レベルを卒業することに近い。

しかも、3年制の学部に加えて1年追加の **honors** プログラムを取ると、アメリカの修士レベル以上同等、もしくはそれ以上の能力を身につけることができる。オーストラリア政府の政策官庁が採用する学部卒の場合にはそのほとんどが **honors** レベルを持った人を雇っている。したがって、オーストラリアでは政策官庁の場合、学部卒と分類される人はアメリカ的な意味での修士である。

オーストラリアの大学には、教養課程がないため3年で卒業し学位を取ることができる。しかし公務員は、4年課程の大学を出た人のみを採用しており、実質的には、修士レベルの教育を修めた人を採用している。

第1のグループは、法学部卒である。オーストラリアの法学部卒業生は、他の分野を必ずダブルメジャーしなければならない、卒業するのに4年かかる。したがって、政府はかなりの法学者を採用するが、法学部をメジャーする者は専門性をもっているため、日本の法学者とはかなり趣きが異なる。

第2のグループは、その他の学部卒業生であるが、優等称号付き (**with honors**) の学士である。通常の学生は、大学で3年間を費やす。ただし、優秀な学生は4年間在籍し、大学院レベルの授業をとるとともに、そこで論文を書く。これがオナーズ・システムである。オナーズ・システムでの授業は博士での授業であり、通常修士よりもやや位置づけが高いとされている。

オーストラリアでは採用が各省に分権化されているので、政府として院卒の割合は数値で把握していないが、文系のプロフェッショナルではほぼ全員が **honors** 付き学士以上の学

歴を持っているということである。

### 3. オーストラリア政府が院卒を採用できる制度的理由—オープン・リクルートメント

では、なぜ外国の政府は院卒を優遇するのか。

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。従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、各省に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制度」—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。

オーストラリアの官庁は終身雇用であるが、省内における自動的な昇格や昇給がない。全ての空席ポジションが公募で採用される。従って例えば課長職が空席になれば、省内の人も他省の人も、また政府外の人も応募する。その採用はオープンであり透明であることが求められているため、人事院は面接官を派遣し、採用が当初示された採用基準に照らして公平に行われることを担保する。

なお、あるポジションにいる人は自分が他に応募しない限り永遠にそのポジションにいることができるが、給料は上がらない。

このように、各省が責任を持って空きのポジションに最適な人を採用するし、それが公平に採用されるために、博士号が必要な政策省庁におけるポジションでは、採用において博士号を持っていることが有利な条件になる。Centrelink におけるように、博士号が基本的に不必要なポジションについては、それは条件とならない。<sup>5</sup>

## 4. オーストラリアにおける公務員のオープン・リクルートメント

### (1) 採用方式

オーストラリアの採用方式は三つに分かれる。

- (a) Graduate Program 基本的には学士、修士、あるいは博士を取得した直後に採用する制度である。これは、ファーストトラックのプログラムであり、エントリーレベルのプログラムである。大量の空席が毎年発生するのでまとめて採用する。APS Job (Australian Public Service Job) と呼ばれ、ウェブサイトでは公募している。Graduate program で採用された人達は一年間の省内における training program に参加する。こ

これは実務を担当しながら、かつ半分ほどの時間を割いて受けるトレーニングプログラムである。これが **graduate program** という名称であるために、ここで採用する人達も **graduate program** 採用と言われている。給料は、学位によって差はつけない。ただし、能力のある **Ph.D.**に対しては、省庁は、なるべく辞めないように処遇するから、あとでの昇進では有利になる。

- (b) バルク採用。入門レベルより上のポジションでもかなり大量にエコノミストやアカウンタントを採用する必要がある場合には、バルク採用を行う。これは経験のある人を採用するが、空席が多いときに、仕事の種類を特定し（例えば **national security, economics, policy project implementation, governance**）などと特定して公募する。
- (c) 特定空きのポジションへの公募。専門家を採用。上級の **Executive Position** は、全てこのカテゴリーに入る。課長級などは、一つひとつのポジションに対する広告をして公募する。

シニアレベルのリクルートメントパネルは、3人から構成される。

- ①まずは、その省庁の人がチェアになる。
- ②異なる省庁がもうひとりのパネルメンバーになる。
- ③人事院から1人が入り、メリットベース採用のプロセスが正しく行われているか、確認する。

上のいずれのカテゴリーにおいても、各省庁に採用が任されている。人事院の役割は、透明制と公開制を担保することにある。

## (2) オープンリクルートメントの歴史

しかし当時の院卒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。1980年代半ばまでは、エントリーレベルでは、全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。

人事院による中央集権的な雇用制度に対する反発から、1987年に各省庁の次官達が裁量の自由を求めて、ポジションごとに採用する制度に移行する改革を起こした。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。

シニアレベルでは、各省がオープニングを公募し、リクルートする仕組みは以前からあったが、公募の周知範囲は狭かった。その公募を広い範囲にまで徹底し、さらに、全てのポジションにまでオープンリクルートメントを採用する改革を行ったのである。

## 5. 世界における公務員のオープンリクルートメント

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。

### (1) ポジション制採用とキャリア採用

まず、OECD はキャリア制採用とポジション制採用を次のように定義している (OECD *Trends in Human Resource Management*, 2004, p5)<sup>6</sup>。

#### **キャリア制採用：**

公務員は、一般的に新卒時に採用され、その後、引退前まで、生涯にわたって公務員であり続ける事を原則としている。採用に際しては、その人物の学歴および在学中の成績と、公務員試験の成績を、主な選考基準としている。昇進は、ポジションの空き具合よりも、その個人の入省年次、等級に基づいて決定される。この制度の特徴は、中途採用の可能性が限られている事と、個人ごとのキャリア形成を非常に重視している点である。

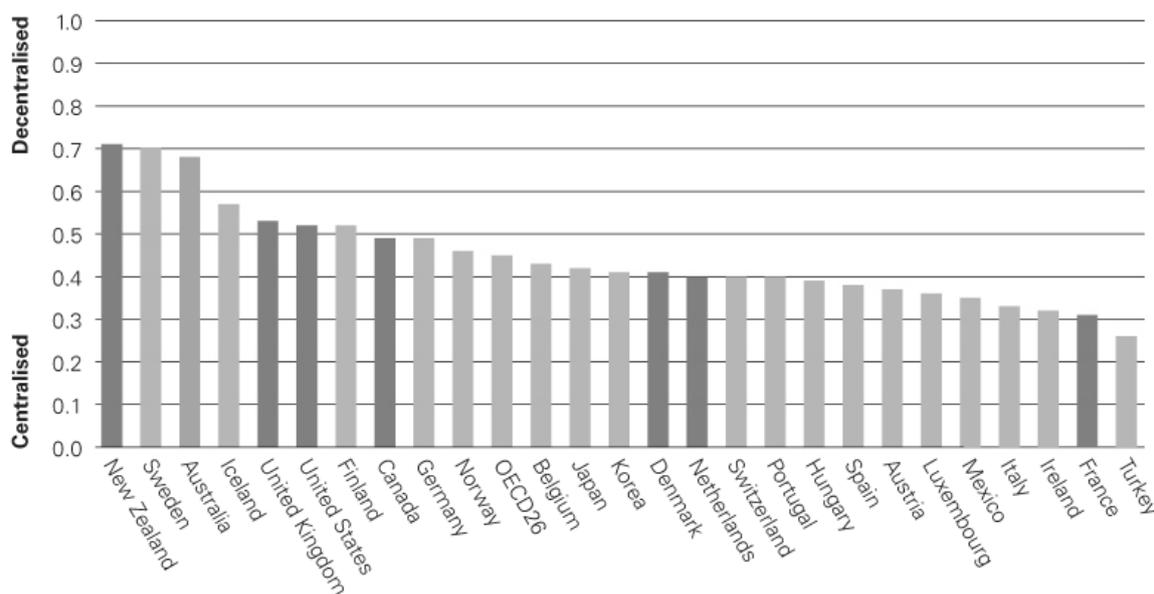
#### **ポジション制採用：**

この制度においては、それぞれポストのごとに、最適任者を選ぶ制度である。内部昇進、他部署からの異動、外部からの新規雇用の全ての候補者から選ぶ。ポジション制採用はより外部に対して開かれており、中途採用はより一般的である。

OECD の報告によると、各国の公務員の採用・昇進のシステムの違いが、公務員のインセンティブや環境に影響をもたらす。

OECD の中でもポジション制採用の国とキャリア制採用の国がある。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等）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（フランス等）は集権的なリクルーティングを行っている。

図1. 公務員採用における各省庁分権度指標



出所：OECD, Government at a Glance 2009, p.78.

## (2) 公務員採用における公募の開放性

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調査をOECDが表1のように行っている。殆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。

表1. 公務員採用における公募の開放性

Recruiting the best	OECD analysis								KPMG analysis
	Australia	Canada	Denmark	France	New Zealand	UK	USA	The Netherlands	Singapore
Open competition for all positions			X		X			X	X
Open competition for all positions except some SES <sup>15</sup>	X	X					X		
Open competition for all below middle levels, middle and senior levels partially open						X			
No open competition above graduate recruitment level				X					

出所：OECD, Trends in Human Resource Management, 2004, p.5 and KPMG analysis United Nations, Kingdom of the Netherlands: Public Administration Country Profile, March 2006, p.11.

<http://www.psd.gov.sg/PublicServiceRole/NurtureTalent/ProgressivePolicy/> ここで、Senior Executive Service (SES) の定義は、OECDのそれに従う。すなわち generically to describe 'a structured system of staff arrangements for the highest non-political positions in government' である。OECD, The State of the Public Service, 2008, p.70.

## 6. オーストラリア政府による院卒採用

これまでは、オーストラリアにおいて院卒採用を可能にした鍵であるオープンリクルートメントの歴史及び国際的背景を分析した。以下ではオーストラリアの公務員制度における院卒の採用増加および官費留学自体を展望しよう。

### (1) 公務員の官費留学、および院卒採用の歴史

#### (a) 60年代から80年代半ばまで

80年代までは優れた公務員を博士号取得させるために海外の大学院に派遣していた。そのため、現在の各省の次官は、Ph.D.が多い。外務省、首相府（Prime Minister's Department）、それから Social Welfare Department などは、その例である。

#### (b) 80年代半ばから90年代の半ばまで

80年代の半ばから、民主主義の国なのだから、官僚制度は時の政権の意に沿うべきであるという主張が強調されてきた。特に90年代の法改正では、この観点が強く反映されている。その結果官僚制度は、時の政権のアジェンダに迅速に対応する体制ができた。

それに伴い、80年代に海外派遣制度は取りやめられた。一方、80年代に大学院教育の重要性を各省庁が認識するようになった。しかし、院卒は、全体の5%しか採用してはいけないという上限があった。

これが90年代前半にとりはられるようになった。その背景には、次の2点がある。

- ①第二次世界大戦の帰還兵のうち、公務員になった人たちが、この頃退職しつつあり、公務員の大量の採用が必要になってきた。
- ②コンピュータの発達で、事務的な仕事の多くが、機械化されてきたため、スキルのある人たちをリクルートする余裕ができた。
- ③国内修士課程における所得に応じた奨学金が充実した。なお、博士課程はもともと無料であった。
- ④海外留学制度の廃止の代償という側面があった。

#### (c) Blue Print の時代

90年代になると、アジェンダ自体がどうあるべきかということについて、官僚側が十分な考察をしなくなってしまったという問題点が認識された。最近5年間では、

政権と官僚機構との役割分担に関して、再びその関係を再構築すべく検討が行われてきた。その検討結果のまとめが *Blue Print for Reference of Australian Public Service* である。この *Blue Print* は、次官会議の勧告のもとに首相主導で外部委託して作成された。なお、政府は、その全ての勧告を受け入れた。

*Blue Print* は、文化と能力の点で時代を先取りしたアジェンダを官僚自身が作らなければならないという観点から、官僚制がリーダーシップを持つべきだという考えで貫かれている。

90年代になると、*Blue Print* にもとづいて官僚の教育に力をいれるという体制がつくられるようになった。

特に90年代の後半から2000年にかけて、各省が自省の官僚を教育する必要性を痛感し、自発的な採用を始めた。このころ *Prime Minister's Department* が博士を含む院卒を採用し始めた。*Treasury* も同様だった。

官僚の教育に力を入れる体制づくりの具体例を2つあげよう。まず2002年に各省のシニアオフィシャルズのイニシアティブの下に *Australia and New Zealand School of Government (ANZSOG)* が政府主導のプログラムとして開設されたことである。次は、2009年における *Wilson Foundation* 奨学金の創設である。2年前から相当数の公務員を海外の博士課程に留学させている。その費用は人事院が負担する。これで学位を得た者は、その省に戻る必要はないが、オーストラリア政府に戻らなければならないという条件だ。にもかかわらず、各省庁は *Wilson Foundation* 奨学金を活用している。

## (2) 研修制度

採用における院卒優遇や官費海外留学だけでなく、各種の研修制度や国内留学制度を整えられた。

- (a) 前述の学卒者対象の *Graduate Program* では省庁内研修がある。これは一年間のプログラムで、例えば *How to Develop Policy Advice* や *How to Write* などのことを教える。体系化されたコースだ。本務をしながらパートタイムプログラム研修を行う。他に、メンターを付けて様々な問題についてアドバイスを受けさせるといったことをやる。
- (b) 仕事をしながら、大学院で学ぶプログラムのサポート。オーストラリア国立大学で行う場合もあるし、オンラインで行う場合もある。この授業を取るために *Study*

Days という休みを毎週取ることができる。通信教育を受ける時も、Study Days を取ることができる。さらに学費を払ってくれる。

例えばインタビューした首相府の Welch 氏自身は、大学での専攻が Corporate Finance であったため、Business and Technology の MA を取ったことが仕事の面で大変役立った。このような Graduate Study は、real life program の問題意識を持ちながら大学院教育を受けるというアドバンテージがあるし、また自分の狭い分野からキャリアエリアをどういうふうに残らなければいけないかということの選択にも役立ったという。

- (c) オーストラリアでは、中央政府も地方政府もフルタイムやパートタイムで公務員が修士号を取ったり、研修を受けたりすることを強く勧めている。大卒の公務員は、毎年、今年受ける研修計画をつくらなければならない。これがオーストラリアの諸大学院における公共政策プログラムへの強い需要をつくり出している。

### (3) 院卒の魅力

Australia Public Service Commission（人事院）の前 Commissioner である Biggs 氏らによると、政府にとっての院卒の魅力は次の通りである。

- (a) 専門知識。特に経済学や外交では顕著だ。
- (b) 専門教育がもたらす「考え方」が有益だ。経済学は、客観的な見方を提供する。歴史のような科目もライティングスキルと一般的に高い見地からものをみるというトレーニングが有益だ。これらは、経済学や歴史の知識とは別の観点から役立つ。
- (c) 採用に際して院卒であることは、高い学習能力を示すシグナリングとしての効果がある。
- (d) 様々な分野で活躍する人が学生として知り合うため、生涯にわたって役立つネットワークが得られる。
- (e) 既採用の公務員に大学院教育を受けさせる場合には、発表や論文について大学で成績がつけられることが利点の一つである。省庁は、その成績が発表や論文書き等公務員として必要な能力の評価を示すものとして非常に重視する。

## 7. オーストラリアの大学の公務員教育プログラム

オーストラリアの主要大学の公務員教育プログラムの特徴は次のとおりである。

- ① オーストラリア国立大学は、官僚に対するプログラムを用意している。ここでは、プ

ラクティカルなことだけでなく、純粋経済学のトレーニングをやっている。これは、官庁が重要だと考え、トレーニー達もキャリアパスになると考えている。

- ② 中央政府からの公務員の修士課程への受け入れをしている Monash 大学では、経済学や数量分析の授業がその全てを占めている。一方、やはり中央政府からの公務員を修士課程に受け入れている ANU の Crawford School (of Economics and Government) では、経済学と政策分析の授業を行なっている。ただしその政策分析は、環境政策や産業政策などのトピック中心である。
- ③ University of Melbourne や Sydney University において州政府の公務員を受け入れている部門では、行政管理系の授業がその主流を占めている。経済学や数量分析の占める割合は少ない。
- ④ このような学位プログラムの学生の多くはパートタイムで授業をとっている。授業を、土曜日のほかに夕方 5 時から 7 時までにするというパターン、あるいは 6 時以降にするパターン、さらには週 2 日を官庁と契約して空けてもらいその 2 日間に 2 科目ずつ教えるというパターンなど、様々な形態がある。
- ⑤ 修論は、オプションとしているか、全く要求していないプログラムが大半である。また、修論の長さも短い。Sydney では州政府公務員のためのプログラムには、州政府の局長以上の経験者 80 人がメンターとして、学生の相談相手になってもらうというシステムがある。
- ⑥ 各大学は Short Executive Program のための強力な組織を有し、大学の収入源として使っている。このプログラムに協力する教員には、それに対する報酬が支払われている。
- ⑦ オーストラリア国立大学や Monash 大学は、各省庁の研究所と提携していない。そもそも中央省庁が研究所を持っていることが少ない。
- ⑧ 公共政策系の大学の教員は、全員博士号取得者である。ただし、行政管理の分野では、局長以上の経験者が非常勤で経験に基づいた教育をしている。

## 8. 採用制度を支える機関

### (1) 次官会議(Secretaries Board)

オーストラリアでは、各省の大臣は Minister といい、次官は Secretary という。Secretary は political appointee ではなくキャリアの公務員である。オーストラリアではかつて政治主導が叫ばれ、公務員自体の政策形成能力が抑えられた時期もあった。しかし、いくつかの政権交代を経て公務員制度の重要性が認識されるようになった。その過程において、次官たちが長期の国のプライオリティを付けることが重要であり、それが政府による政策を補完するものであるということを、政府に対して説得した。その結果、次官たちは研修制度をはじめとした公務員制度の改善に向けて主導権を握るに至った。例えば次官たちが主導して Wilson Foundation 奨学金という Ph.D.プログラムを始めたうえに、さらに Centrelink という新しい省を軸にした行政改革も行った。Blue Print Reform は、次官主導による改革のシンボルである。

このような経緯を経て、2010年以來 Secretaries Board という次官会議が、法律に基づいて正式に形成された。これは各省の次官及び人事院のコミッショナーの計21名によって構成されている。毎月一度会合を開き、公務員制度の改革、さらには国全体が長期的に目指すべきアジェンダ等について議論するフォーラムである。ここで議論される内容は、首相に報告される。

このようにオーストラリアの公務員制度改革全体について、次官たちがリーダーシップを取ってきたことは、特筆に値することだろう。

### (2) コミッショナーの役割

Human Service Commissioner は首相に指名され、客観的な選考過程を経て首相から任命される。しかしながら、政治的に中立的であることが求められている。

コミッショナーの機能は二つある。

第一は、時の政府のために働くことである。その典型例は、公務員給料の決定に関してである。

第二は、時の政府からは独立に行うべきだと決められている権限である。Public Service Act で決められている。各省の人事採用において公平性が保たれるよう、中立的な観点から担保することである。そこでは、各省庁や個別の上司の観点ではなく、行政機構全体の観点からの判断基準を明確にすることが求められている。人的資本の観点からは、採用においてだけでなく、各省の管理運営がより有機的に働くよう、組織機能の改善に関する命令権をも持っている。

## 9. 日本とオーストラリア公務員採用制度の比較：要約

### (1) 公務員人事制度の日豪類似点

日本とオーストラリアの人事制度の根本的な類似点は次の二点である。

(a) 各省幹部は公務員出身

公務員試験を通ったものが次官になる。

(b) 採用条件に学位は関係なし

日本でも、オーストラリアでも、基本的に学士も、修士も博士も、入省時にはほぼ同じ給与である。両国とも、基本的に教育期間分の平均的昇給を軸にするものに過ぎない。

### (2) 公務員人事制度の日豪相違点

(a) 昇進における実力主義

日本とオーストラリアの根本的な違いは、公務員の評価が年次でなく実力に基づいて行われる点である。

入省後の昇進は能力で決められるため、実質的に博士号が役に立つならば、人々は博士号を取る。

次官の人事に関しては、大臣が拒否権を持っている。次官の次のランクの人事に関しては、大臣は意見を述べるができるが、拒否権をもっていない。また各省の人事が公平に行われていることを担保するために、各省が推薦した幹部への昇進は人事院でまとめて審査されるという仕組みがある。

(b) 近年における博士採用の増加

オーストラリアでは、日本と違って博士号保持者や外国の修士号保持者の数が近年増えている。さらに、既に雇用した公務員を海外およびオーストラリア各地の大学に派遣し、博士号を取らせている。

## 10. 結論

本研究で、国際社会に通用する人材育成をするために、官民を問わず文系の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に進学しない。これが民間企業も院卒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 political appointee がすくないなど、日本と共通点の多いオーストラリアに焦点をあてて、分析した。

結果は意外であった。

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、オープンリクルートメントという制度によって、ポジションごとに各省の責任で公務員を公募で採用する。このため、大学院卒業者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、よりよいポジションを得るため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。

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、各空きポジションを各省独自の公募による採用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、将来のキャリアを他の部署に高めていく可能性がある。

その反面、オーストラリアの公務員制度では年功序列はなく、日本でいう意味での昇進試験もない。オープニングに対して広く公募をするシステムであるから、例えば、外国語が必要なポジションでは外国語の能力が高い人が選考されるし、博士号を持った外国の官僚と渡り合うには博士号が要求される。

これは日本のシステムとあまりにかけ離れているように見える。しかし、実はオーストラリアも、80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。

－ 注 －

- <sup>1</sup> 本研究は、Australian National University の Crawford School of Economics and Government の Jenny Corbett 教授に全面的な支援によって可能になった。教授はオーストラリアにおけるインタビューにおいて、様々な方々への紹介の労をとってくださった。さらに本研究は、オーストラリア人事院の前・現委員 Stephen Sedgwick 氏、前委員 Lynelle Biggs 氏、現人事院人材局長 Ian Fitzgerald 氏、首相府の Barnadette Welch 氏をはじめとして、各省の官僚の James Llewelyn、Martin Walker、Darren Hansen、David Lowe の各氏、およびオーストラリア国立大学の教員の Tom Kompas、Veronica Taylor、John Wanna、Rikki Kersten の各氏とのインタビューによって可能になった。これらのインタビューに応じてくださった全ての方に深く感謝したい。また、人事院の尾西雅博氏、人材局企画課長の福田紀夫氏、官房国際課長の嶋田博子氏にも貴重なアドバイスを頂いた。厚く御礼申し上げたい。
- <sup>2</sup> <http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001015837&cycode=0> 文部科学省「学校基本調査」
- <sup>3</sup> [http://nces.ed.gov/DepartmentofEducation\[NationalCenterforEducationStatistics\]](http://nces.ed.gov/DepartmentofEducation[NationalCenterforEducationStatistics])
- <sup>4</sup> <http://www.deewr.gov.au/HigherEducation/Publications/HEStatistics/Publications/Pages/2010StudentFullYear.aspx>  
学部卒業生数としては Bachelor's Pass を採用した。修士の卒業生の中には Honour's Degree の保持者は含まれていない。
- <sup>5</sup> オーストラリアには、Treasury, Finance, Foreign Affairs のような Policy 省とは別に、Centrelink という省がある。Centrelink は、たとえば、年金、医療補助、生活補助、労働補助、失業保険などの支給を専門にする官庁である。  
元々垂直統合されて政策も支払いも同時にやっていた様々な官庁から、支払い部署を分離した上で、それらの支払い部署を統合して出来た新たな省が Centrelink である。例えば、医療サービスに関する政策は、Policy Agency で行うが、医療保険の執行は、Centrelink で行う。かつては、個人が政府から年金や失業保険等の支給を得るとき、ばらばらの官庁から受けなければならなかったが、これを統一することにより、受給者にとって One Stop サービスで済むようになって便利になった。それと同時に政策官庁とこのような支給官庁は性格が全く違うので、仕事の面でも合理的な分業が出来るようになった。この Centrelink では高学歴の人を雇うケースは少ないが、政策官庁では多く雇う。
- <sup>6</sup> Benchmarking Australian Government Administration Performance, KPMG, November 2009, P11

参考文献

- Advisory Group on Reform of Australian Government Administration, "AHEAD OF THE GAME Blueprint for the reform of Australian government administration", March 2010
- U.S. Merits Systems Protection Board, "Attracting the Next Generation: A Look at Federal Entry-Level New Hires", January 2008
- United States General Accounting Office, Richard L. Fogel, "Report of the National Commission on the Public Service", April 1989
- 政策研究大学院大学『オーストラリア政策系大学院視察旅行報告書』2009年10月1日
- Benchmarking Australian Government Administration Performance, KPMG, November 2009, P11
- 文部科学省「学校基本調査」  
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001015837&cycode=0>  
Department of Education, National Center for Education Statistics  
<http://nces.ed.gov/>  
Australian Government Department of Education  
<http://www.deewr.gov.au/HigherEducation/Publications/HEStatistics/Publications/Pages/2010StudentFullYear.aspx>

## －資料－

\*本資料は、第7章執筆者（八田達夫）による Ian Fitzgerald オーストラリア人事院人材局長へのインタビュー終了後の追加的質問に対し、同氏より寄せられた回答を収録するものである。

1. 修士号取得者と学士号取得者が *Graduate Program* で入省した場合、両者の給与に格差はあるのか？ 修士取得者の給与は、その2年前にキャリアを開始した同じ年の学士取得者と同じ水準なのか、それとも2年分の差額を埋め合わせるだけの格差があるのか？ 博士号取得者については、どうか？

オーストラリアの公務員制度では、ほとんどの *graduate program* 採用者は APS3 レベルからスタートし、この職階に応じた給与を受ける。応募者も応募する時点でこの点を理解しているため、修士号、博士号取得者も学士号取得者と同水準の給与になるものと想定している。だが *graduate program* は各省が運営するため、採用基準が省により異なる場合がある。たとえば募集ポジションに高い能力が求められるという理由で、学士号取得者を受け入れない省もある。

2. 上司が、出来の悪い部下に不満を感じている場合を想定する。どうすればこの部下から逃れられるのか？ 当然、解雇はできないが、多少出来が悪くても何とかなるポジションに異動させることはできるのか？ あるいは上司が現部署を離れ、この部下から離れるため違うポジションに応募すべきなのか？ 後者である場合、出来の悪い部下はいつまでも現部署にとどまることになる。

各省庁は、個人の目標、チームの目標、組織/業務上の目標を結びつけ業績を向上するため、正式な業績管理規定を定めている。この規定を通じ、職員1人ひとりに各自の職務と求められる成果基準が明確に示されているはずだ。一般に職員は上司とともに、期待される業務成果/職責（職務・任務・プロジェクトなど）、業績・態度面の評価指標（スケジュールを含む）を定めた業績評価協定（*performance agreements*）を策定するよう義務付けられている。

業績管理の一環として、APSの各省庁は業績不振を評価し解決するための手続きを定めている。この規定には、業績が基準に達しない理由を当該職員に知らせる（締め切りを守

らないなど)、改善が必要な領域に関し目標を明確に示す、継続的なフィードバックやカウンセリング、トレーニングの実施などの措置が含まれる。状況によっては、業績不振な職員を本人のスキルや関心分野に合った省庁内の別の部署に異動させてもよいだろう。それでも業績が改善しなければ最終的に、省庁トップが、業績を理由に当該職員の雇用を終了させることができる。公務員法第29(3)(c)条に、雇用終了の根拠として職務の不履行または不十分な履行が定められている。

業績管理について詳細は、Performance management and appraisal

(<http://www.apsc.gov.au/employmentpolicy/performanceappraisal.htm>) を参照。

オーストラリア公務員委員会は現在、APSの業績管理制度強化のため業績管理プロジェクトを実施している。この取り組みは、業績不振へ対処するためのAPSの共通ガイドラインとして発展させていく予定である。

3. 特定のポジションが廃止された場合、そのポジションについていた人には政府内の別のポジションが保証されるのか？ 保証されない場合、別のポジションに応募することになるが、オープンリクルートメントで全て不採用となった場合、この人は政府を去らねばならないのか？

業務遂行形態の変更により余剰人員とみなされた職員の管理（特定の職が廃止された場合を含む）について、APSの各省庁で手続きを定めている。廃止される職がひとつのみの場合、一般にまずその省庁内で、その人のため別の仕事を探すことになる。代替の仕事が見つからない場合、余剰人員に関する手続きを開始する。この手続きに基づき、職員は同じ省庁内で再配置を希望するか、自主退職手当を受けて雇用を終了させるか選択できる。公務員法第29(3)(a)条には、雇用終了の根拠として、省庁の需要に対し職員が過剰である場合が定められている。

自主退職でなく再配置を希望する者は、雇用期間を延長するということもある。この雇用継続期間は省によって異なるが、年齢や勤続年数に応じて通常7～13カ月である。この継続期間中に再配置されない場合、余剰職員の雇用を終了できる（この場合、自主退職手当は支払われない）。

経験豊富なスタッフを可能な限り探し確保することによる、APS全体を通じた余剰人員

の再配置の支援・推進を目的として、2011年に新たな再配置制度が導入された。新制度は職員再配置に関する8つの原則を柱とし、配置水準を引き下げる際の指針を各省に示している。この原則では余剰人員を再配置し可能な限り解雇を避けることを重視している。主としてAPSの各省が余剰人員の再配置を管理するが、オーストラリア公務員委員会は再配置を希望する余剰職員一括登録簿の作成・保守を行っており、各省は空きポジションを補充する際にこの登録簿を参考にしなければならない。

APSの再配置方針に関し、詳しくは **APS Redeployment Policy** (<http://www.apsc.gov.au/redeployment/index.htm>) を参照。参考のため、オーストラリア公務員委員会の雇用終了に関する指針 (**termination of employment**) へのリンクも併記しておく。(<http://www.apsc.gov.au/employmentpolicy/termination.htm>)

*4. Graduate Program* またはバルク採用に応募する際、応募者本人は自分がどのポジションに配属されるか分からないのではないかと思う。それともエントリーレベルでも、特定のポジションに対し応募できるのか？ *Graduate Program* で採用され何らかのポジションについて後、どれくらいの期間そのポジションにとどまるのか？ *Graduate Program* で業績に基づき次のポジションが決まるのか？

応募者は、自分が勤務する省は分かるがポジションは分からない。**Graduate Program**の採用者は、省内で3つのポジションをローテーションで経験する。期間は、各省が**Graduate Program**に充てる期間に応じてまちまちだが、12カ月または18カ月だろう。**Graduate Program**のうち一定期間はトレーニングも受けるが、これはローテーション期間に算入されない。

応募者は、**Graduate Program**終了時に自分がどのポジションに配属されるかも知らない。

仕事ぶりが思わしくなく、公務員として不適格とみなされる場合を除き、次のポジションを決める上で業績が要因として考慮されることはない。仕事ぶりが思わしくない場合、そのポジションから解雇する。

5. 日本の公務員は、オーストラリアの公務員制度改革において次官会議が果たした役割に強い関心を抱いていると思う。次官会議はどのくらいの頻度で開催されるのか？ 会議での決定を法制化するプロセスはどのようなものか？ 与党が次官会議の決定に干渉しようとすることはないか？

次官会議は、オーストラリアの公務員制度改革に関する報告書 “*Ahead of the Game*” ([http://www.dpmc.gov.au/publications/aga\\_reform/aga\\_reform\\_blueprint/blueprint.cfm](http://www.dpmc.gov.au/publications/aga_reform/aga_reform_blueprint/blueprint.cfm)) の提言を受けて2010年5月に設置された。内閣府次官が議長を務め、月1回会議を開催する。メンバーは、全省次官および公務員委員会委員長である。

次官会議は、以下を担当する。

- 公務員制度の改革・策定の監督
- 公的部門の運営管理課題に関する意思決定
- APSの戦略的優先課題の特定・推進
- 傘下小委員会の年間活動計画の策定
- 各省庁から提案されたプロジェクトの委託。プロジェクトは上級管理職が統括し、次官会議への報告を行う。
- 政府に対し協調してアドバイスをを行うべく、政策・サービス提供上の重要課題への対応を承認する。
- APSの人員計画立案・策定
- APSが直面する時代に即した課題への対応に関する協議

立法権を持つのは議会のみであるため、次官会議の決定は「法制化」されない。APSは、1999年公務員法、1997年財務管理・説明責任法という2つの議会法に基づき活動している。これら2法に基づく義務は次官会議のいかなる決定にも優先し、次官会議は正式な意思決定機構というより、むしろ議論の場として機能している。

次官会議の役割は、政府の政策を論じることではなく、その政策の最も適切な遂行法を検討することなので、与党からの干渉は生じない。議長は、次官会議での議論および決定を定期的に首相に報告する。



## 第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

### はじめに

2008年のいわゆるリーマン・ショック、2010年からの欧州の財政金融危機に加え、2011年には東日本大震災の発生と福島第一原発事故・電力危機までが加わり、日本産業は内憂外患以上の厳しい局面にある。産業界は急速な円高の昂進や、法人税の高さ、環境や労働保護の重圧、或いは自由貿易協定（FTA）交渉が進まないことによる関税障壁の存在など、多くの不利環境を指摘し（例えば経団連（2011）等）、対応を求めてきた。

だが、主要産業における競争力の鈍化を全て環境要因に帰すには無理があろう。中小企業はともかく、大企業はグローバルに立地している。日本企業の海外生産比率は急速に上昇し、国内・海外の販売比率が逆転した企業も多い。問題は環境要因だけではなく、グローバル経営があまりうまく行かず、優位を誇ってきた技術力さえ韓国や中国との激しい競争に晒されていることにあるのではないか。企業の担い手、つまりグローバル化に立ち後れた人材面にも問題があるのではないか。こうした議論の高まりで産官学体制の改革論議が盛んになった。小稿はこれらの産官学体制論とは少し視点を変え、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。1. は2000年代後半に起きた日中韓の競争力変化を概観し、2. ではその背景にある中韓企業の人材養成・活用を整理し、日本の対応を論じる。3. では2. に共通する産業界、学界それぞれの課題を挙げ、若干の政策提言を加える。

### 1. 崩れる日本企業の競争優位

#### 1. 1. 2000年代後半の構造変化

日本と東アジアの分業関係は長きにわたって「垂直的」であった。日本が用途に応じて複雑に設計変更の必要なマザーマシンや、高い品質に欠かせない素材・部品を供給し、東アジアが組み立てを担当する、といった構図は東アジア貿易のダイナミックな発展の中にあっても全体としては変わらなかったからだ。世界最大かつ最先端の集積となっている電気・電子でも日本の製造装置や素材を使って韓国がデバイスを作り、中国が完成品にこれを組み込むという分業構図が続いている。国境を超えた分業構造は日本にとっても、また東アジアの側にとっても専ら「技術力」の差、つまり研究開発力から製造（熟練技能）に

至るまでの人的資源蓄積の差と理解されてきた。特に日本（＝先端技術保有国）と中国（＝大量生産技術保有国）に挟まれた韓国はその挟撃に遭うことを伝統的に恐れ、指導層を含めて世論は未だ対日貿易赤字の巨大さ<sup>1</sup>を技術力差と見る思考から脱却できずにいる。

しかしながら、2000年代後半の世界市場をめぐり、相互作用する3つの構造変化にいち早く気づき、対応したのはむしろ、通貨危機によってグローバル化の本質を体験的に理解した韓国企業だった。韓国の「財閥」系大企業は徹底した事業の「選択と集中」及びそれに即した事業組織再編を断行し、サムスン電子、LG電子、現代自動車、浦項製鉄所（POSCO）といった韓国の大企業は短時間のうちに世界企業に躍進した。

構造変化の1つ目はよくいわれる通り、IT化と共に技術体系が急速にデジタル化し、アナログ的な処理に意味がなくなったことだった。それまでは精度や品質を大きく左右し、それ故に技術の「摺り合わせ」や「作り込み」といった熟練の意味が大きく後退し、大量生産型の工業製品においてはモジュール化が大きなコストダウン要素となった。パソコンやデジタル家電を筆頭にした変化の中で、高度熟練技術による垂直統合を完成していた日本企業は自己否定に基づく改革ができず、ズルズルとコスト競争力を失って行った。他方、巨大集中投資によって半導体以外にも液晶パネルや主要デバイスのシェアを広げた韓国企業はこれらを「適度」に内製化しつつ、モジュール化での生産拡大・収益最大化に邁進した。まだOEM輸出が大半を占め、多くのデバイスを日本や韓国に依存していた中国企業の多くは独自ブランドの洗練されたマーケティングを世界で展開するまでには至っておらず、韓国企業は日本企業を駆逐することで世界市場に躍進できた。

2つ目の変化は中国やインド、ブラジルなどを先頭に、奥行きが深く、多様性に富んだ成熟市場とは全く異なり、価格に見合った機能やデザインを持つ製品を一気大量に消費する新興市場が登場したことであった。2000年代前半にはまだブランド力の強い日本企業が先進国市場を押さえており、韓国企業は否応なく新興市場に早くから進出していたが、それだけに日本ブランドの影が薄い新興国の消費拡大が本格化すると、そこでは中産層を中心にダイナミックなマーケティング戦略が可能であった。新興市場特有の変化の早さや不安定さに対して日本企業の多くが二の足を踏んだり、計画倒れを経験したのに対し、大半がオーナー企業の韓国企業ではトップダウン型のスピード経営で臨んだ。他方、中国など地場企業との競争では集中的に投資・強化してきたデザイン力や広告戦略で差別化を図ることができた。欧米のビジネス・スクール出身者などを起用し、現地人材に明確な目標と、大幅な裁量権を与えたことで優秀な人材登用にも道が開けた。

3つ目の変化は経営権の移動を伴う企業買収によらなくても2つの意味で「技術は買える」時代となり、技術力そのものより技術の組み合わせやビジネス・モデルの構築が収益

を左右する時代となったことだった。20世紀まではIBMやコダックなど、革新的技術の特許で囲い込み、垂直統合で生産優位を確保する企業が多く、後発の日本企業で技術へのこだわりが強い大企業は未だその志向を残す。しかし、デジタル化が進む今日ではインテルのように核となる技術のみをブラックボックス化し、周辺技術を積極的に開放するオープン戦略が多くみられる。また、世界中がしのぎを削る研究開発部門では研究者のグローバル化は急速に進み、人ごとのスカウトで一定の技術力を獲得することが国境を越えて可能となった。人の流動性の低い日本企業は研究開発要員を自社育成し、囲い込みしてきたが、韓国大企業はオープンとなった技術を取り込んで自らも開発を加えた。また、開発要員の外部スカウトもいち早く進め、急速に国際化を推進して行った。サムスンに代表される大企業の大半では通貨危機を境に本社そのものから年功序列型人事が一掃され、成果主義が徹底されたことで外国人を含めた外部人材の登用は著しく柔軟となった。

## 1. 2. 日韓中の競争力変化

### 1. 2. 1. 日韓企業パフォーマンスの逆転

構造変化の中で日中韓主要企業の競争力はどう変化したのであろうか。表1はグローバル企業のランキングとしてポピュラーなFortune500のデータによりアジア地域の50位までを抜き出し、2005年と2011年について比較したものである。

2005年には38社までが日本企業で占められていたが、11年には22社にまで凋落した。代わって躍進したのは6社しかなかった中国企業が16社に増えたことで、2005年に1～6位を独占していた日本企業に代わり、中国企業が1～3位を占めることとなった。韓国企業も常連の4社にPOSCOが返り咲き、5社に増えた。

しかし、中国企業の大半は金融以外にも石油エネルギー、発電、鉄道、通信といったインフラ事業関連で国有や地方政府系企業が占めており、製造業といえるのは自動車会社2社に過ぎない。しかも両社の中国以外での世界市場シェアはまだ微々たるものであり、日韓と世界市場のシェアを争うところまでは来ていない。これに対して、韓国の5社は通信やエネルギーを手がけるSKを除けば全て電気・電子、自動車、鉄鋼といった製造業であり、自国市場が日本の5分の1程度しかないことから、グローバル化の中で大きく事業を拡大させてきた。

表1. アジア主要企業ランキングの変化

2011		Revenues (\$ millions)		2005		Revenues (\$ millions)	
1	5 Sinopec Group	Beijing	273,422	1	7 Toyota Motor	Japan	172,616
2	6 China National Petroleum	Beijing	240,192	2	18 Nippon Telegraph & Telephone	Japan	100,545
3	7 State Grid	Beijing	226,294	3	23 Hitachi	Japan	83,994
4	8 Toyota Motor	Toyota	221,760	4	25 Matsushita Electric Industrial	Japan	81,078
5	9 Japan Post Holdings	Tokyo	203,958	5	27 Honda Motor	Japan	80,487
6	22 Samsung Electronics	Seoul	133,781	6	29 Nissan Motor	Japan	79,800
7	31 Nippon Telegraph & Telephone	Tokyo	120,316	7	31 Sinopec	China	75,077
8	40 Hitachi	Tokyo	108,766	8	39 Samsung Electronics	Korea	71,556
9	45 Honda Motor	Tokyo	104,342	9	40 State Grid	China	71,290
10	48 Nissan Motor	Yokohama	102,430	10	46 China National Petroleum	China	67,724
11	50 Panasonic	Osaka	101,491	11	47 Sony	Japan	66,618
12	55 Hyundai Motor	Seoul	97,408	12	56 Nippon Life Insurance	Japan	60,521
13	58 JX Holdings	Tokyo	95,964	13	72 Toshiba	Japan	54,304
14	60 Hon Hai Precision Industry	Tucheng C	95,191	14	90 Tokyo Electric Power	Japan	46,963
15	73 Sony	Tokyo	83,845	15	92 Hyundai Motor	Korea	46,358
16	77 Industrial & Commercial Bank of China	Beijing	80,501	16	96 NEC	Japan	45,176
17	81 Nippon Life Insurance	Osaka	78,571	17	98 Dai-ichi Mutual Life Insurance	Japan	44,469
18	82 SK Holdings	Seoul	78,435	18	99 Fujitsu	Japan	44,316
19	86 Petronas	Kuala Lumpur	76,876	19	112 AEON	Japan	38,944
20	87 China Mobile Communications	Beijing	76,673	20	113 Meiji Yasuda Life Insurance	Japan	38,835
21	89 Toshiba	Tokyo	74,706	21	115 LG Electronics	Korea	37,758
22	95 China Railway Group	Beijing	69,973	22	117 SK	Korea	37,692
23	98 Indian Oil	New Delhi	68,837	23	133 Petronas	Malaysia	36,065
24	105 China Railway Construction	Beijing	67,414	24	142 Nippon Oil	Japan	34,151
25	108 China Construction Bank	Beijing	67,081	25	145 Ito-Yokado	Japan	33,632
26	113 China Life Insurance	Beijing	64,635	26	147 Sumitomo Mitsui Financial Group	Japan	33,318
27	118 Tokyo Electric Power	Tokyo	62,680	27	148 Mitsui	Japan	32,806
28	125 Mitsubishi	Tokyo	60,793	28	149 Mitsubishi	Japan	32,735
29	127 Agricultural Bank of China	Beijing	60,536	29	154 Canon	Japan	32,072
30	128 PTT	Bangkok	59,930	30	156 Mitsubishi Electric	Japan	31,735
31	131 Seven & I Holdings	Tokyo	59,252	31	157 Nippon Steel	Japan	31,537
32	132 Bank of China	Beijing	59,212	32	158 Sumitomo Life Insurance	Japan	31,000
33	133 AEON	Tokyo	58,983	33	170 Indian Oil	India	29,643
34	134 Reliance Industries	Mumbai	58,900	34	184 Mizuho Financial Group	Japan	28,279
35	139 Noble Group	Hong Kong	56,696	35	185 Marubeni	Japan	28,274
36	141 Meiji Yasuda Life Insurance	Tokyo	56,309	36	194 KDDI	Japan	27,170
37	145 Dongfeng Motor	Wuhan	55,748	37	197 Millea Holdings	Japan	26,979
38	147 China State Construction Engineering	Beijing	54,721	38	202 JFE Holdings	Japan	26,088
39	148 Mitsui	Tokyo	54,635	39	203 Denso	Japan	26,053
40	149 China Southern Power Grid	Guangzhou	54,449	40	211 Mazda Motor	Japan	25,081
41	151 Shanghai Automotive	Shanghai	54,257	41	212 China Life Insurance	China	24,981
42	153 Dai-ichi Life Insurance	Tokyo	53,375	42	217 Mitsubishi Tokyo Financial Group	Japan	24,458
43	157 Mitsubishi UFJ Financial Group	Tokyo	52,877	43	219 Kansai Electric Power	Japan	24,318
44	158 Fujitsu	Tokyo	52,871	44	221 Mitsubishi Heavy Industries	Japan	24,106
45	161 POSCO	Seoul	52,462	45	224 China Mobile Communications	China	23,958
46	162 China National Offshore Oil	Beijing	52,408	46	225 Sharp	Japan	23,633
47	168 Sinochem Group	Beijing	49,537	47	226 East Japan Railway	Japan	23,611
48	171 LG Electronics	Seoul	48,236	48	227 Fuji Photo Film	Japan	23,516
49	173 Nippon Steel	Tokyo	47,984	49	229 Industrial & Commercial Bank of China	China	23,444.60
50	189 Sumitomo Mitsui Financial Group	Tokyo	44,902	50	235 Coles Myer	Australia	23,184.40

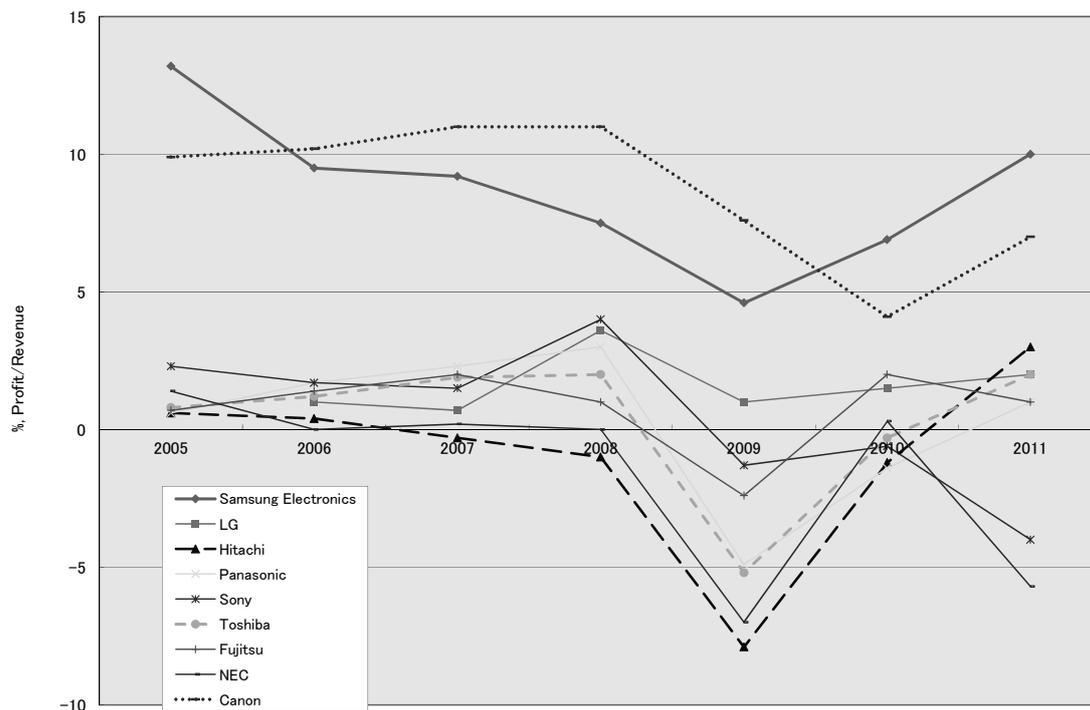
出所：Fortune 500(2012)より作成

サムスン電子は8位から6位（世界全体では05年の39位から11年には22位）にさらに順位を上げ、3・4位にあった日立とパナソニック（それぞれ同23位から40位、25位から50位に下落）のみならず、ホンダ、日産をも退けた。アジアでサムスンより上位にある製造業はトヨタ自動車（4位）だけで、グローバルにみてもこれにVW、GE、GMが加わるに過ぎない。半導体部門だけで見ると、サムスは世界1位のIntel（2011年売り上げ高496.9億ドル）に次ぐ2位（同292.4億ドル）の地位にあり、3位以下を引き離して2強時代を形成しつつある。またスマートフォンの普及にもいち早く対応し、アップルとの激しい世界訴訟合戦をも辞さない攻撃的経営が続いている。ただし、同じ電子・電気でも半導体を殆ど持たないLG電子は日本企業同様、あまりに急速なデジタル化と価格下落について行けず、またスマートフォンへの展開にも遅れ、05年の21位から49位（同115位から171位）にまでランクを下げた。

デジタル化が始まったとはいえ、より複雑な摺り合わせ型技術をまだ必要とするという点で、むしろサムスン以上に注目されるのは現代自動車である。現代は05年にアジアで15位だったが、11年には12位に上昇（世界全体では92位から55位に上昇）した。2011年の世界新車販売台数ではフォードを抜き、GM、VW、トヨタ、日産ルノーに次ぐ5強の一角を維持している。同社は2009年に米国のJDパワーの一般自動車部門でホンダ、トヨタを押さえて新車品質評価のトップに立つなど、品質への評価が大きく向上しており、系列部品企業である現代モータースの対日部品供給が始まるなど、サムスンに次ぐ競合相手として浮上してきている。

Fortune ランキングの上位企業を比較した場合、日韓の大きな差は販売額の伸びだけではなく、収益力の違いにあることがより重要である。図1は電気・電子、図2は自動車、それに鉄鋼産業における日韓の代表的な企業の売上高利益率（Profit/Revenue）を示したものである。サムスン電子の利益率は時には10%を超え、5%以下に落ち込んだのは、リーマン・ショックにより日本の総合電機メーカーが揃って大規模な赤字を計上した2009年のみである。日本企業でサムスンに近い利益率を保持できているのは摺り合わせ技術の多いカメラや複合事務機を主体とするキヤノンのみで、それさえもやや下降気味である。ただし、2009年以後、ようやく選択と集中に取り組み、摺り合わせ技術が多く、消費者向けではない重電やインフラ関連などに主力を移した日立と東芝はそれなりの利益率を回復してきていることは示唆的である。

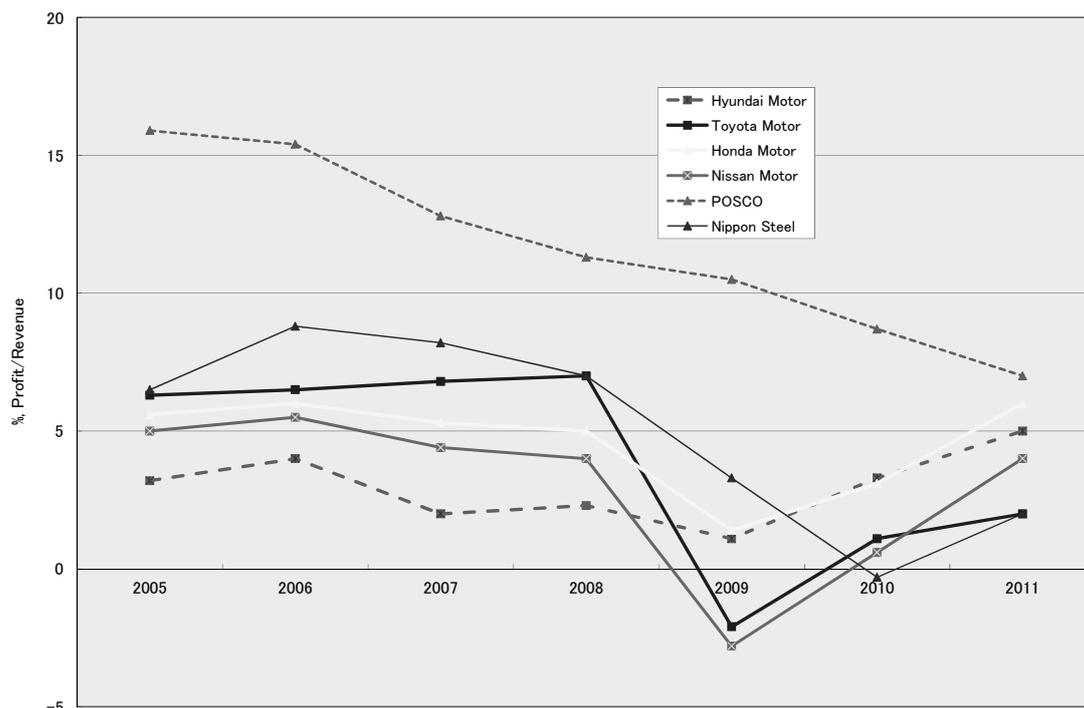
図1. 日韓主要企業の利益率推移（電気・電子）



出所：表1と同じ資料から作成

図2でも日韓の関係は大きく変わらない。下降傾向とはいえ、やはり POSCO が同業の新日鉄に比べて高い利益率を誇る。また、自動車では2009年を境に現代自動車の利益率がトヨタ・日産ルノーを上回る逆転が起きていることが注目される。ただ、自動車業界では現代自動車の利益率そのものはサムスン電子のように突出して高いわけではなく、ようやくホンダに追いついた程度である。現代自動車の海外生産比率は2011年になってやっと50%に達した程度で、70%近いトヨタとの間にはギャップがある。今後は海外生産を軌道に乗せる経営力と、電気自動車の本格的な登場などによって進むモジュール化への対応が利益率向上のカギで、電気・電子と同様の日韓利益率格差が広がるかどうかを決するとみられる。

図2. 日韓主要企業の利益率推移（自動車、鉄鋼）



出所：図2と同じ

### 1. 2. 2. 縮小する日中韓企業の技術力格差

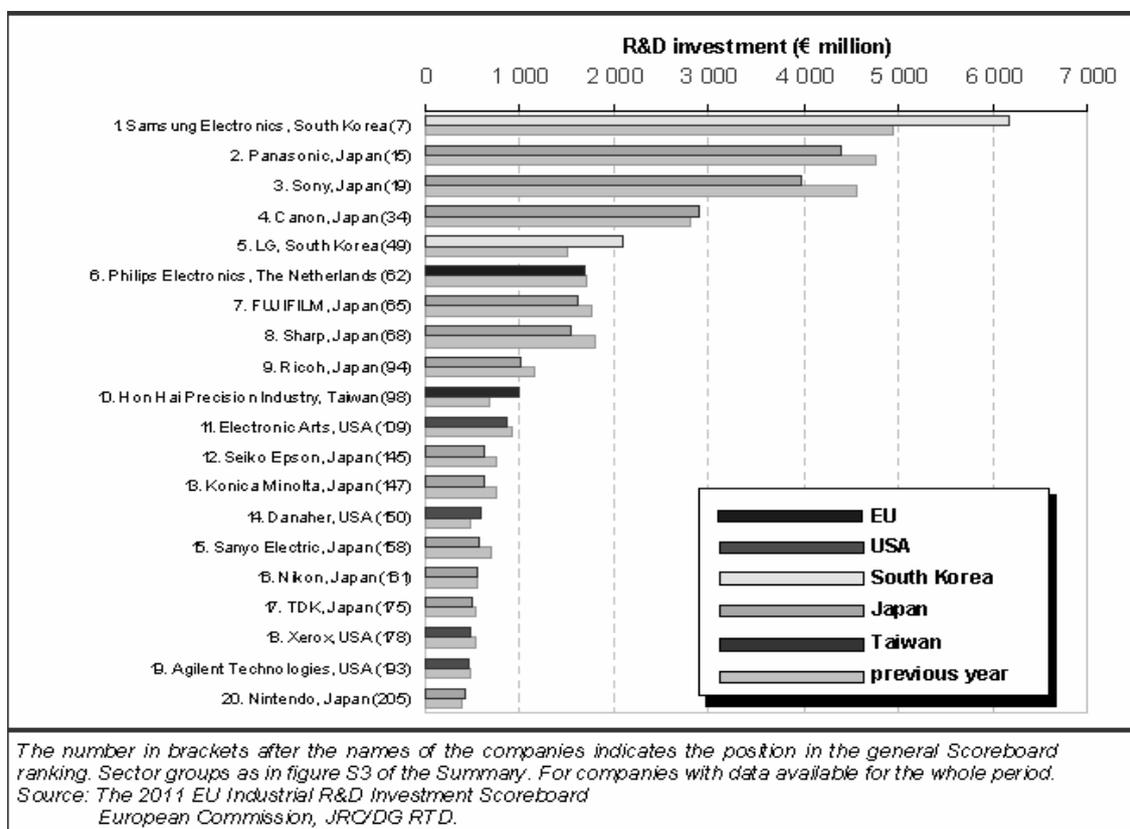
通貨危機以前の韓国の「財閥」系大企業は借入れ依存によって極端な事業多角化を行っていた。危機後の構造改革は企業の関心を徹底して収益に集中させ、後述のサムソンの事例に見るようにMBA型の経営浸透がこうした傾向に拍車をかけた。「技術は買える」を念頭に研究開発の無駄を省き、収益性の高い事業だけに特化し、収益力に乏しい事業は比較的短期間で排除する経営が一般化した<sup>2</sup>。事業の絞り込みが進まず、多様な技術シーズの維持を目的とした研究開発の継続が収益を圧迫しがちな日系総合電機メーカーとは対照的である。だが、高い収益力があってこそ集中的な研究開発が可能となることも事実だ。

EU委員会は世界のトップ研究開発企業1400社を2004年から調査し、Industrial R&D Investment Scoreboardとして発表している。2011年版で見るとその国別内訳は米国35%、EU29%に続き、日本が22%（267社）を占めた。しかしながら、同じ企業数で統計を取り始めた2007年版の時点では米国40%、EU32%、日本が18%であり、韓国（25社）、台湾（50社）、中国（19社）・インド（18社）などを含む「その他」が欧米のシェアを蚕食しつつ、10%から2011年には4ポイント上昇した。

図3が示す電気・電子部門のランキングは通信部門とは異なり、大多数が日韓によって占められて欧米の影が薄いのが特徴だが、世界総合7位で61.81億ユーロ（約6500億円）

の実績を持つサムスン電子の地位はこの分野では圧倒的で、かつ前年度に比べて大きく投資を拡大させている。サムスン電子の研究開発費は既に総合でも GE や Intel を上回る規模となっており、前年比で減少に転じた Panasonic、Sony、さらには Canon など日系企業との差は一段と大きい。サムスン以外では LG 電子(同 49 位) さえもフィリップスやシャープ、リコーを上回る規模となっている。韓国の研究開発投資は産業組織を反映し、ごく少数の大企業に集中していることが大きな特徴で、上記 2 社に現代自動車を加えた 3 強で全体の 73% をも占めている。その意味で国全体との間には大きな差があり、資源の集中投下が競争力強化につながった。

図 3. 電気・電子機器部門における研究開発投資企業ランキング



出所：EU 委員会 (2012)

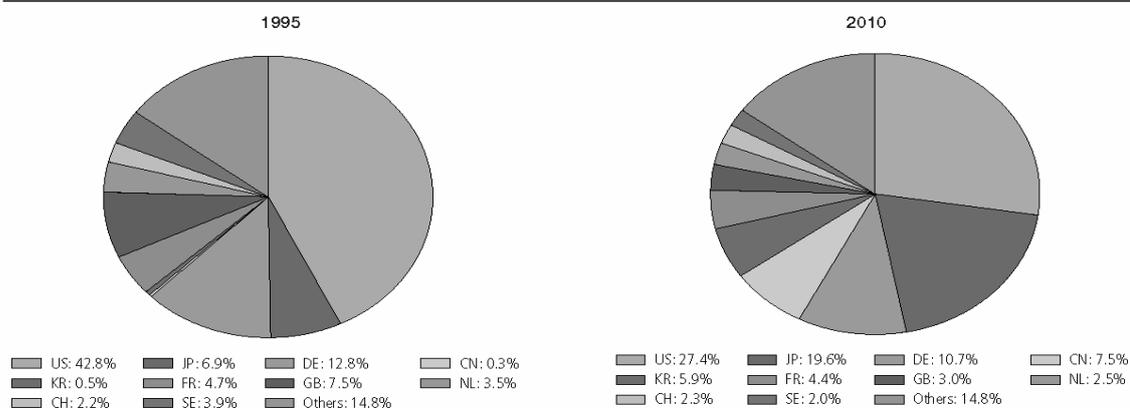
高い収益力に支えられた研究開発投資はその成果を特許申請などで確保することにつながり、この点でも韓国は急速なキャッチアップを果たしてきた。図 4 は主要国の国際特許<sup>3</sup> (PCT) 申請数のシェアを 1995 年と 2010 年について比較したものである (世界知的所有権機関 (WIPO))。1995 年には米国の存在は圧倒的であり (シェア 42.8%)、次いでドイツ、英国、日本 (6.9%) などが上位を占めていた。2010 年には 2 位の日本のシェアは 19.6%

と大きく拡大したように見えるが、実際には3位のドイツ同様、2006年以降は殆ど頭打ちである。この間、シェアを大きく拡大させてきたのは4位に躍進した中国（同0.3%から7.5%）及び5位となった韓国（0.5%から5.9%）だけであり、他の国のシェアはそれほど変わっていない。2010年は日本7.9%増、米国1.7%減であったのに対し、中国56.2%増、韓国20.5%増と高い伸びが続いている。中国はオフィス別及び居住者による特許申請件数では2010年には初めて日本を追い抜いて米国に次ぐ特許大国となっており、GDPの逆転を特許もそのままなぞるような変化が見られた。

表2が示す、2010年を通じた特許申請数ビジネス部門（上位50社）で最も多かった企業はPanasonicを初めとする日本企業の18社で、相変わらずの特許の囲い込みが続いており、これに次ぐのは米国の15社である<sup>4</sup>。韓国からはLG電子（7位）、サムスン電子（同17位）、中国からは中興通迅（ZTE、2位）と華為技術（4位）の2社が入っているのみである。ただし、韓国も中国も企業の申請件数は急増傾向にあり、PCT出願はいずれも集約された企業の件数が上位に入っていることが特徴といえる。

図4. 主要特許申請数のシェア推移

Figure A.5.1.4 Country share in total PCT applications



Note: The data refer to the international phase of the PCT procedure and are based on international filing date. Country codes: CH (Switzerland), CN (China), DE (Germany), FR (France), GB (United Kingdom), JP (Japan), KR (Republic of Korea), NL (Netherlands), SE (Sweden) and US (United States of America). Source: WIPO Statistics Database, October 2011

出所：WIPO(2011)

表2. 特許申請数のランキング（2010年）（企業部門）

Overall Rank	Applicant's Name	Country of Origin	Number of PCT Applications		
			2008	2009	2010
1	PANASONIC CORPORATION	Japan	1,729	1,891	2,153
2	ZTE CORPORATION	China	329	517	1,868
3	QUALCOMM INCORPORATED	United States of America	907	1,280	1,675
4	HUAWEI TECHNOLOGIES CO., LTD.	China	1,737	1,847	1,527
5	KONINKLIJKE PHILIPS ELECTRONICS N.V.	Netherlands	1,551	1,295	1,433
6	ROBERT BOSCH CORPORATION	Germany	1,273	1,588	1,301
7	LG ELECTRONICS INC.	Republic of Korea	992	1,090	1,297
8	SHARP KABUSHIKI KAISHA	Japan	814	997	1,286
9	TELEFONAKTIEBOLAGET LM ERICSSON (PUBL)	Sweden	984	1,241	1,147
10	NEC CORPORATION	Japan	825	1,069	1,106
11	TOYOTA JIDOSHA KABUSHIKI KAISHA	Japan	1,364	1,068	1,095
12	SIEMENS AKTIENGESELLSCHAFT	Germany	1,089	932	830
13	BASF SE	Germany	721	739	817
14	mitsubishi electric corporation	Japan	503	569	726
15	NOKIA CORPORATION	Finland	1,005	663	632
16	3M INNOVATIVE PROPERTIES COMPANY	United States of America	663	688	586
17	SAMSUNG ELECTRONICS CO., LTD.	Republic of Korea	639	596	574
18	HEWLETT-PACKARD DEVELOPMENT COMPANY, L.P.	United States of America	496	554	564
19	SUMITOMO CHEMICAL COMPANY, LIMITED	Japan	371	452	484
20	FUJITSU LIMITED	Japan	984	817	475
21	MICROSOFT CORPORATION	United States of America	805	644	470
22	E.I. DUPONT DE NEMOURS AND COMPANY	United States of America	517	509	452
23	INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES CORPORATION	United States of America	664	401	416
24	MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES, LTD.	Japan	215	373	391
25	CANON KABUSHIKI KAISHA	Japan	280	401	379
26	HITACHI, LTD.	Japan	112	190	372
27	BOSCH-SIEMENS HAUSGERATE GMBH	Germany	394	413	371
28	PROCTER & GAMBLE COMPANY	United States of America	412	341	359
29	SONY CORPORATION	Japan	307	328	347
30	NOKIA SIEMENS NETWORKS OY	Finland	68	313	345
31	NXP B.V.	Netherlands	407	596	320
32	KABUSHIKI KAISHA TOSHIBA	Japan	213	327	318
33	APPLIED MATERIALS, INC.	United States of America	197	296	313
34	THOMSON LICENSING	France	462	359	311
35	HONDA MOTOR CO., LTD.	Japan	193	318	309
37	BAKER HUGHES INCORPORATED	United States of America	296	375	307
38	MURATA MANUFACTURING CO., LTD.	Japan	239	254	305
40	NTT DOCOMO, INC.	Japan	226	249	298
42	MOTOROLA, INC.	United States of America	778	538	290
43	SONY ERICSSON MOBILE COMMUNICATIONS AB	Sweden	402	435	289
43	PIONEER CORPORATION	Japan	497	283	289
43	MEDTRONIC, INC.	United States of America	244	236	289
46	DOW GLOBAL TECHNOLOGIES INC.	United States of America	285	304	288
47	EASTMAN KODAK COMPANY	United States of America	299	311	284
48	KYOCERA CORPORATION	Japan	332	362	279
49	HENKEL KOMMANDITGESELLSCHAFT AUF AKTIEN	Germany	269	262	275
49	ALCATEL LUCENT	France	212	283	275
49	FUJIFILM CORPORATION	Japan	155	264	275
52	GENERAL ELECTRIC COMPANY	United States of America	326	307	274
53	CORNING INCORPORATED	United States of America	228	285	268

Note: Due to confidentiality requirements, the PCT data are based on the publication date. Top applicants are selected according to the 2010 total.  
Source: WIPO Statistics Database, October 2011

出所：WIPO(2011)

### 1. 2. 3. 躍進する中国の科学技術力

では企業の競争力にも大きな影響を与える科学技術力全般についてはどういふことがいえるであろうか。表3は同じ特許申請数を大学部門についてみたランキングである。企業とは異なり、米国のプレゼンスは圧倒的で50位圏の30までが米国の大学である。日本は4位の東京大学など国立大学を中心に<sup>59</sup>大学が入るが企業部門に比べて日米の差はさらに大きく拡大することとなる。韓国はソウル大学の5位を筆頭に5大学が入り、東京大学とソウル大学の差は縮小傾向にある。一方、中国の大学は1校も入っておらず、大学での特許はPCTではなく、まだ居住地のオフィスを通じた申請などにとどまっている可能性が高い。

実際、科学技術論文においては中国のプレゼンス急拡大が続いている。図5は文部科学省の科学技術政策研究所(2011)がトムソン・ロイター社のWeb of Scienceデータベースをもとに、1981年から2010年までの主要国の論文数を化学、材料科学、物理、計算機・数学、工学、環境・地球科学、臨床医学、基礎生命化学の8つの分野を対象にまとめたものから抜粋している。同データベースによれば、2008～2010年までのこれら分野における論文数(3年移動平均)は米国が27.5%と相変わらず圧倒的であるものの、そのシェアは減少傾向にあり、対照的に急激にシェアを拡大させているのが中国である。中国のシェアは1998～2000年にはまだ3.6%しかなかったが、2008～2010年には11.1%に上昇し、英国、日本、ドイツ、カナダ、イタリア、ロシアを全て抜き去って2位に浮上した。韓国も同様に順位を16位から11位まで上げたが、シェアは3.2%程度で、人口が小さいカナダや同規模のスペインをまだ下回っている。日本は中国の躍進に押されて順位を下げ、またドイツにも抜かれて5位(シェア6.8%)となっている。

ちなみに同報告書は論文の「質」という点で被引用回数が上位10%に入る論文を抜き出し、実数で論文数の10分の1となるように補正を加えたものを併せて発表しているが、これで見ると発信力の強い米国のシェアは2008～2010年にはさらに42.3%と上がる。しかし中国も7.4%のシェアを確保して、英国、ドイツに次いで4位にはなっており、1998～2000年に比べ論文数よりもこの補正論文数でシェアを伸ばしている点が注目される。これに対して日本は論文数のみならず、補正論文数でもシェアを落としており、後者のランク後退の方が前者より大きくなっている。もともと日本は補正論文数でのシェアが論文数を下回る唯一の先進主要国であり、この構造は中国、韓国とも変わらない。しかしかつては同様の傾向にありながら、両者の逆転を実現させたドイツや、さらに質を高める傾向にある英国と比較してその差の改善は微々たるものにとどまっている。量的な面で中国に抜かれる一方、質的な面での改善の遅れが日本のプレゼンス縮小に拍車をかけているといえよう。

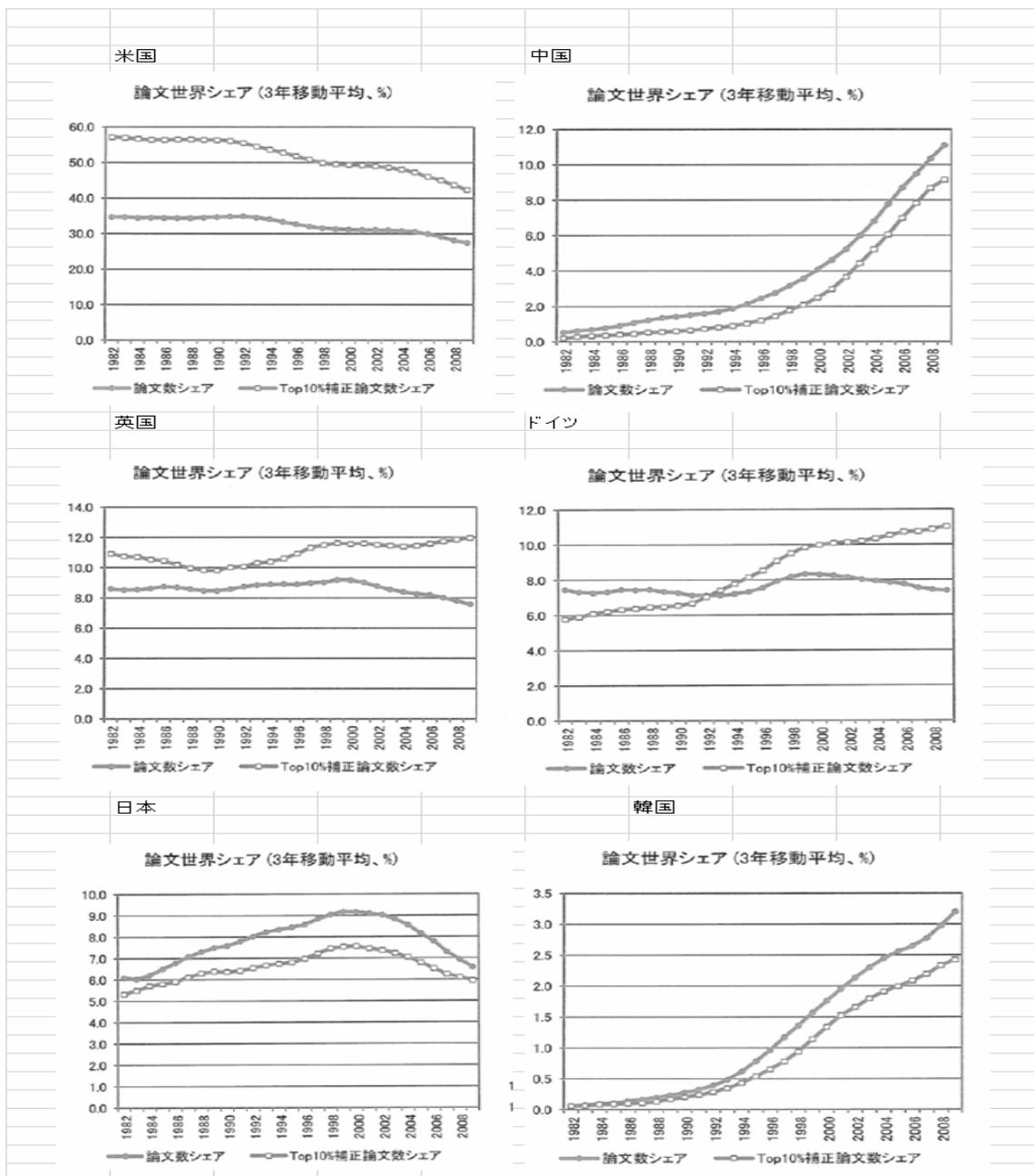
表3. 特許申請数のランキング（2010年）（大学部門）

Overall Rank	Applicant's Name	Country of Origin	Number of PCT Applications		
			2008	2009	2010
39	UNIVERSITY OF CALIFORNIA	United States of America	347	321	304
100	MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY	United States of America	189	145	146
115	UNIVERSITY OF TEXAS SYSTEM	United States of America	159	126	129
143	UNIVERSITY OF FLORIDA	United States of America	127	111	107
144	UNIVERSITY OF TOKYO	Japan	71	94	105
156	SEOUL NATIONAL UNIVERSITY	Republic of Korea	72	76	97
167	COLUMBIA UNIVERSITY	United States of America	130	110	91
167	HARVARD UNIVERSITY	United States of America	110	109	91
176	JOHNS HOPKINS UNIVERSITY	United States of America	81	87	89
198	CORNELL UNIVERSITY	United States of America	49	70	81
205	UNIVERSITY OF MICHIGAN	United States of America	70	61	79
211	UNIVERSITY OF PENNSYLVANIA	United States of America	99	80	76
284	OSAKA UNIVERSITY	Japan	57	38	60
284	ARIZONA STATE UNIVERSITY	United States of America	31	37	60
289	UNIVERSITY OF UTAH	United States of America	60	66	59
289	UNIVERSITY OF ILLINOIS	United States of America	68	52	59
325	LELAND STANFORD JUNIOR UNIVERSITY	United States of America	83	67	54
344	KOREA ADVANCED INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY	Republic of Korea	24	43	51
349	CALIFORNIA INSTITUTE OF TECHNOLOGY	United States of America	82	52	50
349	PURDUE UNIVERSITY	United States of America	36	45	50
366	DUKE UNIVERSITY	United States of America	46	38	48
375	WISCONSIN ALUMNI RESEARCH FOUNDATION	United States of America	89	64	47
375	UNIVERSITY OF SOUTHERN CALIFORNIA	United States of America	59	64	47
375	KYOTO UNIVERSITY	Japan	44	44	47
384	ISIS INNOVATION LIMITED	United Kingdom	35	45	46
384	HANYANG UNIVERSITY	Republic of Korea	19	27	46
402	UNIVERSITY OF MARYLAND	United States of America	47	36	44
413	HEBREW UNIVERSITY OF JERUSALEM	Israel	44	33	43
421	UNIVERSITY OF NORTH CAROLINA	United States of America	37	38	42
429	TOHOKU UNIVERSITY	Japan	34	39	41
442	SWISS FEDERAL INSTITUTE OF TECHNOLOGY	Switzerland	26	36	40
447	TEL AVIV UNIVERSITY	Israel	41	47	39
460	YONSEI UNIVERSITY	Republic of Korea	43	51	38
460	UNIVERSITY OF MASSACHUSETTS	United States of America	44	41	38
460	NORTHWESTERN UNIVERSITY	United States of America	49	32	38
460	HOKKAIDO UNIVERSITY	Japan	35	33	38
460	KEIO UNIVERSITY	Japan	28	34	38
483	UNIVERSITY OF WASHINGTON	United States of America	52	52	37
483	INDIANA UNIVERSITY	United States of America	22	24	37
496	OKAYAMA UNIVERSITY	Japan	26	24	36
496	MIAMI UNIVERSITY	United States of America	20	30	36
514	CAMBRIDGE UNIVERSITY	United Kingdom	28	27	35
525	UNIVERSITY OF COLORADO	United States of America	29	38	34
525	EMORY UNIVERSITY	United States of America	40	24	34
525	UNIVERSITY OF QUEENSLAND	Australia	33	29	34
525	NAGOYA UNIVERSITY	Japan	28	27	34
559	STATE UNIVERSITY OF NEW YORK	United States of America	51	39	32
559	OHIO STATE UNIVERSITY RESEARCH FOUNDATION	United States of America	40	43	32
577	ISRAEL INSTITUTE OF TECHNOLOGY	Israel	45	66	31
577	POSTECH FOUNDATION	Republic of Korea	32	39	31
577	NIHON UNIVERSITY	Japan	21	22	31

Note: Due to confidentiality requirements, the PCT data are based on the publication date. Top applicants are selected according to the 2010 total. University applicants include applications from all types of academic institutions.  
Source: WIPO Statistics Database, October 2011

出所：表2と同じ

図5. 日韓中の科学技術論文数推移



出所：文部科学省科学技術政策研究所（2011）

注目される点は同報告書が強調する通り、日本が世界的な傾向となっている国際共著率で出遅れている点である。全世界の国際共著率はまだ 2008～2010 年でも 20.7%程度にすぎないが、被引用回数の間には比較的強い正の相関性があり、増大傾向にある。言語上の優位もあり、大学の国際化が早くから進んだ米国、英国が増大をリードするのは当然として、フランスやドイツでもこの比率が 50%内外と高いのに対し、日本はこの上昇スピードも緩慢で、まだ 25.8%と中国や韓国と変わらない水準にとどまっている。このことは研究開発活動自体のみならず、その活動の国際化や世界に向けた発信力が課題となっていることを示すといえよう。

## 2. 日中韓企業の競争関係と人材問題

### 2. 1. 韓国企業の経営刷新と日本企業の対応

これまでの議論の枠組みは「国」ではなく、主として「主要企業」次元でのものであった。「国」の競争力では IMD の World Competitiveness Yearbook や、世界経済フォーラムのランキングなどが話題になるが、これらはいずれも経済指標とアンケートを組み合わせたもので、主観性が完全に排除されるわけではない。「国」である以上、当然の如く、中国のように「平均値」に殆ど意味のない国とルクセンブルクのような都市国家までが一律に比較されることとなる。他方、グローバルに展開する「主要企業」のランキングは国の大小にかかわらず、自国及び主要市場に存在する経営資源を集約した組織のパフォーマンス「結果」であり、端的にはあるが、「国」の競争力の一部を実態として代表すると考えた。一方、裾野産業の規模や深さに差は多少あれ、「主要企業」は国内に多数の取引先を抱え、そのパフォーマンスは結局、「国」全体にも影響を与える。資源に恵まれず、組み立て加工型機械産業を中心に発展した日本の産業界にとってはとりわけこの影響経路は重要と思われた。

表1のランキングに戻ると、台湾・香港を除けばインド、マレーシアとタイの石油精製企業が1社ずつ、それにインドのIT企業が1社入るだけで、他は悉く日韓中の地場企業である。だが、全体として見ると、日本の「主要企業」にとって、韓国企業、中国企業との競争はそれぞれ違うものであることが指摘される。

まず、日本にとってより電気・電子産業、自動車産業で真正面からのグローバル競争になっているのは韓国企業の方で、2005年からのランクダウンの原因もここにあった。しかしながら、よく見ると韓国は金融、商社、エネルギー、通信など製造業以外でランクに入る企業はない。「財閥」系のグローバル製造業はこれらの機能を必要なものだけ、自社もしくはは自グループの中に内部化する傾向にあり、これによって取引費用を削減し、高い収益

力を確保している可能性が高い。1997年のアジア通貨危機後、「財閥」系大企業の資金調達は大半が低コストの社債発行に移り、潤沢過ぎるほどの手元流動性で銀行との関わりも薄れた。

また日本企業に比べてリスク金融機能や物流機能を商社に期待することはできないが、逆にメーカーが自らリスクをとって展開するマーケティングや販売網構築が、消費者の欲求をくみ取って製品企画に素早く反映させる「リバース・エンジニアリング」を可能にした面があり、新興市場戦略ではこれが大きな強味となった。反面、機械産業はハードの製造業に特化しており、ソフトやシステムとの「パッケージ型」にはまだ十分な優位を持っていない。サムスン電子は世界最大の携帯電話メーカーとなったが、スマートフォンのOSでのオリジナル（「パダ」）は殆ど世界に普及させられなかった。またアップル社のiPhoneのようなアプリケーション・ビジネスで先手を打つこともできず、同社とは相互に特許侵害で訴訟合戦を世界中で展開している。自動車産業でもハイブリッド車の開発は日本から遅れること5年、エネルギー統制技術などハードとソフトのインターフェイスは未だ弱さを残している。

しかしながら、逆に見れば韓国企業の競争力はオリジナルな製品を生むための研究開発リスクをあまり取らず、投資の多くを半導体や液晶パネルなどであれば直線的な次世代機能とスペックの向上に向けた研究開発と大規模生産に集中させるやり方で世界シェアを上げ、ライバルを追い落とし、巨大収益を確保してきたということであろう。このやり方はある意味、競争相手である日本企業が消耗しながらオリジナルな製品に向けた研究開発リスクを取り続けてくれることを前提とした2番手戦略であり、自らが先頭に立った分野で基礎開発にどこまでコミットするかはまだ明確ではない。高い収益力の一方で、特許申請数では日本や中国企業より少なく、また科学技術論文の分野で見ても、論文の本数は増えたものの、むしろ被引用を加味した補正分との乖離が大きくなるなど、質という点では悪化さえ見られる。韓国の競争戦略は米国や中国、或いは日本といった国内市場に依存でき、リスクを取れる国の企業とは経営環境が異なることを割り切り、収益を上げることに特化したことに特徴があるといえるだろう。

最先端技術の開発が市場を創造するという日本企業の研究開発中心主義に対し、売れるものだけを造るのが韓国企業のリバース・エンジニアリング、という対比については既に多くの指摘がなされてきた（林（2007）、飯塚（2009）、妹尾（2009）、張（2009）など）。研究開発戦略は重要ではあるが、競争戦略の全てではない。韓国企業は通貨危機後、経営方式の大転換で収益に最大の優先順位を置くようになった。

ここで日本企業との最も大きな違いは韓国大企業の大半<sup>6</sup>は依然としてオーナーの経営

支配の下にあり、その大号令の下で大胆な改革が可能だったことである。収益よりも市場シェア拡大を優先し、対外借り入れによって事業多角化を競った「財閥」の経営と統治支配構造は強い批判を受け、オーナー達の経営意識は困難な時には有形無形の政府支援を受けられた「産業報国」から収益優先に大転換した。大転換は①財務の発言力向上と株価中心の経営、②年俸制やストックオプションなどを通じた成果主義の徹底、③専門経営者の権限拡大と信賞必罰人事の徹底など、全体として従来の日本型の経営学習から米国型の経営を取り入れた形に舵を切って行われた。銀行から資本市場への資金調達の変化、整理解雇制の実施など労働市場の柔軟化、株主の権利強化といった、通貨危機後の構造改革の影響は大きかった。

当然のことながら「財閥」系企業の経営改革はオーナーによるものであり、所有と経営の分離を前提とした米国型企业統治を意味するものではなかった。オーナーは相変わらず秘書室や戦略室などを使って企業内を監視し、経営トップの人事を支配しており、日本企業に比べた場合の圧倒的な意思決断の早さも究極的には所有構造の違いに帰結する。しかしながら、成果主義経営が根付いたことで、実力ある専門経営者には自らの進退を賭けて決断できる年俸が提供されたことも意思決定を早めた大きな要因であった。また、外部、とりわけ外国人人材の登用・処遇もまずは韓国人スタッフが年俸方式に移行し、事実上、英語が必須化されたことでやりやすくなった。韓国企業は世界のトップ大学からの人材獲得に収益をつぎ込むようになり<sup>7</sup>、米国 MBA 型の思考が韓国人と外国人の共通プラットフォームとして機能するようになった。この傾向は欧米の経済危機で大量に留学した韓国人学生の就職受け皿が再び韓国大企業しかなくなり、競争が激化したことでさらに顕著となりつつある。

ただし、興味深い点は日本企業に学習した、製造現場の規律や創造性重視、このための長期的視点や企業内研修の充実、という伝統は残されており、内部昇進も依然として多い。結局、韓国型所有に米国型の財務、マーケティング、広告、現地経営、さらには日本型の現場管理を組み合わせ、「ものづくり」と「収益」のバランスが実現できている点に韓国企業の競争力の源泉があると見るべきであろう（張（2009）、深川（2011）など）。以上の点は後述するように日本企業が英語能力が一定水準など、多少のグローバル人材の獲得に関心を高めた程度で、本社の経営方式が十分にグローバル化に即したものに変わらない限り、現在の韓国企業が持つ強い推進力、柔軟な市場対応力などへの追随が容易ではないことを示唆すると思われる。

## 2. 2. 米国型を目指す中国企業と日本企業

一方、中国地場企業との競争は現在のところはまだ、韓国ほどの競合には至っていないように見える。表1を見ても、中国企業は上位3位までを独占するが、前述のとおりインフラ関連企業が圧倒的に多く、その市場は資源開発と一部途上国への経済協力型の進出を除けば圧倒的に規制に守られた巨大な自国市場が中心である。製造業の2社はいずれも自動車メーカーで低価格を武器に一部では途上国市場への輸出を開始しているが、先進国市場でのシェアはまだ限定的である。人民元の切り上げ趨勢もあり、日本企業との競争はまずは世界最大の中国市場で展開され、韓国企業とのようなグローバル競争での相手となるにはしばし、時間がかかるだろう。興味深いことに電子・電気では中国は文字通り「世界の工場」ではあるが、表1のランキングに入るような地場企業はなく、その大半は外資系企業の輸出やOEM供給によるものとなっていることだ。この他、銀行・保険などがランキング入りするが、これも規制に守られた国内市場では外資との競争はまだ少なく、他方、グローバルなメガバンク競争に本格的に参入しているわけでもない。

しかしながら直接の競合は現在の韓国企業に比べて少なさそうだが、中国は中関村（ちゅうかんそん）の産官学連携など、非民生部門を含めて国内市場で着実に基礎技術の開発を進め、ベンチャー型の起業を促すなど、むしろ米国型の産業社会を目指しているように見える。その成果は先に見た、科学技術論文におけるシェア2位ということであろう。分野別に見ると、材料、計算機、工学などに強い反面、生命科学、地球・環境、臨床医学などに弱い構造は英米とは大きく異なり、比較的バランスのとれた日本と比べてもむしろ韓国のシェア構造に近い。しかしながら、中央の財政状況からしても、或いは政治的な志向からしても、宇宙工学、通信など国家威信のかかる分野への集中投資が可能であり、今後の投資はよりバランスのとれた形で量的にも拡大が続くと見るべきであろう。インフラ関連企業の多くはまだ国営で、上からの形で技術開発を進める余地は大きい。

韓国企業が技術力とグローバル経営力のバランスを強味とすれば、中国企業との競争はいくつかの点で異なるものとなろう。一つは中国が米国同様、巨大な国防部門を持つことで、遙かに強い基礎研究志向を持つこと、そして今のところはまだそれを民生需要に結びつけるビジネス・モデルの構築力には乏しいが、いずれは技術のスピル・オーバーを国外のみならず、国内に求め得る体制が整備される可能性があることである。とりわけ中国は少子高齢化が進むとはいえ、まだ絶対数では圧倒的に豊かなエンジニア層を抱え、日本や韓国のような「理工系離れ」も表面化しておらず、技術力の潜在性は遙かに大きい。

2つ目の違いは巨大な外貨準備の不胎化、上位銀行の資金力などから、政府は積極的なM&A奨励政策を推進しており、既にM&Aが技術獲得もしくはブランド獲得などの有力

手段となっていることである。中国商務部の発表によれば、中国の対外直接投資額（実行ベース）は2010年には前年同期比21.7%増の688億1000万米ドルで、世界5位となり、金額で日本や英国を上回る投資国となった。中国企業自身の国際経営力の問題もあり、M&Aには失敗と見られる案件が少なくない。しかし日本同様、自社のグリーンフィールド投資はともかく、M&Aにはそれほど積極的ではなく、ウォン安の持続から意欲にも乏しい韓国企業と、中国企業が違う競争条件を持っていることは確かである。

3つ目の違いはついに円の国際化に動かなかつた日本とは異なり、中国は着実に人民元の国際化を推進しようとしていることである。手始めのアジア市場でも人民元高への期待があり、交換性の限界にもかかわらず、貿易決済としては人民元を受け入れつつある。2012年には日本でさえ中国国債の買い入れを決めるなど対応をみせた。アジアの決済通貨は圧倒的にドルであり、日本のシェアが高い資本財や中間財の一部でのみ円決済が実施されてきた。人民元決済の進展は今後、為替リスクのない中国企業と、米中双方に為替リスクを持つ日本企業がアジア市場をめぐって競争して行くことを意味し、時間の経過と共に厳しい条件が加わることを示唆しよう。

以上、韓国企業と日本企業との競争は今までの所、技術力自体よりもむしろ経営刷新での出遅れが問題であった。これに対し、中国企業との競争は当面は豊富な資金力との勝負や、或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」が目立ってくると見るべきであろう。

## 2. 3. 対韓、対中企業競争と日本企業のグローバル人材戦略

### 2. 3. 1. 韓国企業とのグローバル競争とグローバル人材

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、以下では人材の観点から検討してみよう。

まず、韓国との競争は人であれ、モノであれ、技術であれ、資金であれ、自前主義にこだわりを持つ日本企業と、こだわらなくなった韓国企業といった側面を強く持っている。ペ（2012）はIMDのWorld Competitiveness Yearbookのデータを用いて、技術に関する核心人材の自国民活用と外部からの流入魅力度をマトリックスし、米国やシンガポールを人材の外部確保型に、中国・インドを「混合型」（外部からの自国民環流を含む）に、韓国、ドイツ、イスラエル、日本を「自国型」に分類したが、日本はイスラエルを除いて最も「自国活用型」であり、かつ外部流入魅力度も最低であった。同研究は韓国の進む道として混合型へのシフトを示唆しているが、サムスンなど韓国企業はこれを企業単位で早々と先取りしてきたとあって良い。前述したように韓国の主要大企業はオーナー経営者の大号令に

よって、急激な「混合型」への転換が可能であった。韓国企業の人材活用は国際経営で歴史を持つ欧米多国籍企業のようにあらゆるレベルで人的資源の国籍・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まさしく、「混合型」で韓国の実情に合わせたものに過ぎない。ただし、それでも一部の人材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の国際化は量的進展を見た。企業毎に文化の差もあるが、一般に韓国の経営的強味は①意思決定の早さ、②推進力・実行力、③市場変化に対する柔軟性といわれ（前出の張（2009）など）、この「混合型」の人材・組織と不可分に結びついている。

韓国の「混合型」ではオーナーを補佐するトップ経営者陣はほぼ韓国人、それも学部ないしは院卒以来の長期雇用による内部昇進が圧倒的である。オーナーの意図を付度して巨大組織を動かすには何より経験が必要だからである。また、事業の根幹となる製造や、推進力の源泉となる営業も研修などによって組織への忠誠心と目標達成をすり込まれた、生え抜きの韓国人社員が多数を占めるのが特徴である。

反面、研究開発、財務、法務、IR、マーケティング、デザインなど専門性の高いスタッフ部門は外国人を含めて外部人材の登用が比較的多い。サムスン電子の研究開発部門には40カ国以上の国籍を持つ人材が働いている。もともとサムスンを筆頭に入社の時点で高いレベルの英語力と第二外国語（かつては日本語）を要求する企業が多かった。しかし、通貨危機後は英語力の基準がさらに上がり、これらのスタッフ部門では韓国人社員自体に留学経験者や移民子女などが増えてきたことで、外国人登用への壁が低くなった。また経営陣に生え抜きが多いとはいえ、年俸制による成果主義の激しい競争を勝ち抜いた者だけが役員昇進しているのが現実である。役員昇進への選抜が日本企業に比べて若い（40代前半ぐらいまで）こともあってもともと人材全体の流動性が高く、これが外国人や外部人材登用を取り込む要因ともなっている。

前述①～③の特徴はスピードの要求される新興市場の攻略、消費者のニーズを掴んだ製品・サービスの企画、強い販売力、品質管理などの点でグローバル企業への躍進につながり、日本企業の座を脅かす存在となった。殆どで所有と経営が分離され、かつ歴代の最高経営者が「院政」を敷くような構造を残した日本の大企業の経営刷新は韓国企業のように進みにくい。ただ、国際経営の歴史は韓国よりずっと長く、M&Aも活発に行われつつあることから、外国人人材のストックやネットワークはそれなりにある。日産自動車のように最高経営者自体が外国人となった企業や、旭硝子のように買収によって部門のトップが外国人になった企業ももはやそれほど珍しくはない。日本の大企業にとっては本当は韓国のような「混合型」ではなく、ドイツのように「自国型」で基礎研究に集中し、消費財

における新興企業との価格競争を避ける方向性の方が魅力的なのかもしれない。ただし、韓国との競争は家電や自動車といった消費財から既に中間財、資本財、エンジニアリングなど幅広い分野に及んできており、①～③に対抗できる国籍・性別・年齢を問わない人材の確保と適切な配置は切実な課題といえるだろう。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以下のようなものである。

- (1) 英語力の底上げ：最も端的だが急務の課題といえる。韓国は通貨危機後、高校以下の段階での留学者が急増し、大学・大学院までを英米圏で終えた者の労働市場参入が本格化したことで新入社員レベルでの英語力は飛躍的に向上した。国内で教育を受けた者も小学校からの英語義務化や、塾や夏季の短期海外研修などの研修機会を受けている。グローバル企業の新入社員は TOEIC800 点がほぼ足切りで、日本の平均 480 点水準（ETS 調べ、2010 年）とは格段の差がついている。
- (2) 文科系院卒の活用：日本企業は伝統的に技術系人材の確保には熱心で院卒も多いが、文科系院卒に対する認識は薄く、ビジネス・スクールのみならず、法科大学院、会計大学院を出ても大企業内ではポスト、処遇両面で高いプレミアムを得られない。一般大学院卒に対してはさらに採用そのものが限られている。これに対し、韓国企業では修士のプレミアムは広く認められており、それなりに専門性に見合った部署が割り当てられることが多い。これは外国人についても同様である。
- (3) 採用方式：グローバル人材については日本企業でもボストンキャリアフォーラムなどでの留學生の定期採用が進んできた。しかしこうした集積機会を持たない韓国企業は冠講座の設置や卒業生ネットワークを使って直接、世界の一流大学院に働きかけており、とりわけビジネス・スクールの上位学生を採用してきたことで、世界のトップ企業との共通プラットフォームができあがりつつある。こうした採用は韓国のみならず、新興国では一般的で、学部卒・内部昇進だけの経営者がこうしたプラットフォームを持たないことはグローバルに不利になる可能性がある。
- (4) 社内・社外研修制度の見直し：バブル期には多くの企業が社内研修を充実させ、海外の著名大学院への留学制度を持っていたが、「失われた 20 年」の間にグローバル事業が縮小したこともあり、研修制度は縮小される傾向にあった。これに対し、韓国企業は潤沢な収益を社員研修につぎ込み、また社員が時間外で夜間大学院や週末の経営課程などで学ぶ機会を奨励している。実際に長期雇用慣行が崩れたため、社員個人も教育機会を積極的に獲得し、「次」のキャリア形成をすることに非常に熱心である。社内・外のカリキュラムは非常に多様で、大学が提供する教養的なカリキュラムもそれなり

の評価を受けている。

- (5) キャリアパスの提示と職場環境整備：優秀な人材の囲い込みは世界競争と化して年俸には相場観があり、外部人材の登用については国内社員が納得するレベルで引き留められる処遇をすること、さらには登用人材にとって納得できるキャリアパスを提示できることが必要となっている。韓国企業はホワイトカラーについては通貨危機を契機に年俸制度に移行しており、業務範囲やパフォーマンス基準の明確化もかなり進んだ。このため、登用される外部人材の側も将来像を描きやすい。さらに同伴家族に対する環境整備（英語による子女教育、医療施設、住宅など）にも配慮がなされ、一部は特区などを通じて国が支援する方向にもある。これらの点で条件格差が開けば、日本企業のグローバル人材獲得競争はさらに困難になろう。

### 2. 3. 2. 中国企業の台頭と日本企業の対応

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。韓国は理工系人材の国内供給に限界があり、外部人材を取り込んだ「混合型」経営は不可避である。では、中国との競争はどう考えるべきか。

まず、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つ。中国はいわゆるリーマン・ショックを巨額の公共投資拡大で乗り切っており、インフラ系企業は大きく成長することができた。インフラ系企業は高速鉄道や道路建設など、海外進出にも強い意欲を示しており、経済協力拡大に熱心な政府の後押しも期待できる。しかしながら、ハード中心で成長を遂げて以来まだ日が浅く、ソフトを組み合わせたパッケージ型のインフラを海外で提供するにはまだ限界がある。国内ではあったが、2011年に起きた高速鉄道の落下は運転手のシフトや機材準備、事故処理などソフトが伴っていないことを実証した事件でもあり、中国政府は当面、高速鉄道輸出を自粛することを発表した。この点で当面は日本が経済再生の切り札として提唱するパッケージ型インフラ輸出で正面から競争する相手とはなっていない。

ただし、研究開発という点ではNTTやJRがそうであったように、インフラ系巨大国営企業は基礎研究や政策需要のある研究への充実を図り、今後はこの面で力をつけてくる可能性が大きい。これら企業は巨大国内市場からの安定的な収益源を持ち、中国政府も格差是正に向けてインフラ整備の重要性を強く認識している。さらに、中国は自国市場の巨大さを背景として独自技術による中国の標準を国際標準とすることに強い意欲を持っており、基礎研究の充実が続く見込みである。中国の強味は日韓に比べて圧倒的な理工系人材の量

的供給が可能な点であり、修士以上の理工系の人材供給は年 18 万名に及び、2005 年から倍増した（2010 年中国科技統計年鑑）。就業者 1000 名当たりの研究員数ではまだ、日本の 13.7、韓国の 12.5 に対し、中国はわずか 2.5 程度に過ぎない。しかしながら、米国の Science and Engineering Indicators によれば自然科学での博士号取得者の絶対数（2008 年実績）では中国は 2 万 8000 名と米国の 3 万 3000 名に続く規模で、外国人を除く米国市民分を既に 2003 年以降、大きく上回っている。日本の 8000 名、韓国の 3500 名規模に比べて桁違いの供給力である。1998 年以降の大学・研究機関高度化計画（「985 計画」）の下で年間 3600 億円あまりの財政投入が続いている他、「国家先端技術研究開発計画（863 計画）」、「国家重点基礎研究発展計画（973 計画）」など多数の人材育成プログラムが進行している。

さらに中国企業との競争のもう一つのポイントは先にも触れた M&A の増大にある。中国企業の M&A はグローバルに活発化しているが、重要な基礎研究分野が関われば関わるほど、欧米などで「安全保障上の理由」により必ずしもすんなり案件が成立しないこともある。また中国の科学技術論文は国際共著のシェアでもまだ日本の水準（25%）に達していない。この点ではインフラ系企業を中心に自力での研究開発に取り組む流れは変わらないかもしれない。しかしながら、一般企業は IBM からのパソコン部門買収などのように技術獲得、あるいはブランド獲得を目的として M&A を積極的に展開している。米国など海外で学んだ自国人材の還流と共に、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日本企業にとって、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つ。この面でも次のような点で日本式の「混合型」を迅速に確立する必要性が生じているといえるだろう。

- (1) 理工系人材の確保：日本では自然科学分野の博士課程進学者が 2003 年の 1 万 3200 名でピークアウトし、2009 年には 1 万 1000 名程度にまで減少している。理学、農学などでは修士から博士課程への進学率そのものの低下がみられる。博士課程修了後の就職やオーバードクターの長期化といった問題の解決が遅れ、これが人材の量的確保を阻害する悪循環をもたらしている。産業競争力懇談会（2011）が指摘している通り、産業界・学界とも博士課程＝研究者というかつてのイメージを捨てられないことの弊害は大きい。産業界は技術研究所以外の幅広いキャリアパスを明確に提示できるようにすること、また学界は産業界との対話により、実社会で必要な問題発見・解決能力、幅の広い教養と倫理観などを取り込んだカリキュラム作成を急ぐ必要がある。
- (2) 留学生の採用・活用：中国型のオープン混合戦略に伍して行くには当然のことながら、

日本企業の側も同様に M&A 企業からの人的資源吸収などを図ることが重要だが、日本人の考え方を理解し、語学の壁の少ない留学生の本社での採用、活用によってグローバル事業の戦力とすることが欠かせない。留学生の採用そのものは近年の新興市場ブーム、また日本人学生の海外勤務忌避傾向などがあり、2000年代後半から増加傾向にある。しかしながら、不明確なキャリアパス、遅い昇進、成果報酬の弱さといったイメージは中国人留学生の間には相変わらず存在しており（経済産業省（2007）のアンケート調査による）、優秀な人材を引き留めるには努力が必要である。また、本社採用が定着すると共に今度は例えば本社採用で中国に派遣された社員と、優秀なローカル社員の自社登用など、新たな問題に取り組むことが必要となってきた。

- (3) 国際共同研究の推進：韓国企業、中国企業の弱みの一つが国際共同研究であるとするれば、体制上のハンディがなく、また欧米企業と一定の研究ネットワークを構築してきた日本企業の対応としては産学協同も含めて国際共同研究を重視するべきであろう。科学論文においても国際共同研究が重視されてきている。しかしながら、より重要なことはキャリアパスにつながる国際共同研究の場が多いことが意欲の高い留学生や外部人材を引きつけ、また引き留めることにつながる点である。有力大学院でのジョブフェアの開催など人材獲得がグローバル化するにつれて、報酬などのみならず、こうした機会の重要性は増すと考えられる。
- (4) 知財管理とセキュリティの強化：留学生や外部人材の登用は日本人中心の流動性が低い時代とは異なり、人の流動性を前提としたシステムが本格的に必要となることを意味する。とりわけ、中国ではチームまるごとの引き抜き人事などが米国並みに行われていることから、人の移動がそのまま技術情報の移動につながらないように、知的財産の管理を強化することは急務である。技術力を誇る日本メーカーに対するサイバー攻撃、情報の流出事件なども起きており（2011年）、情報セキュリティにはより専門的な取り組みと社員への教育強化は欠かせない。実は韓国企業はこの点で日本企業を上回る専門体制を整えてきており、この点は学ぶ必要がある。
- (5) 新たな地域専門家の活用：日本と中国の産業界の交流は歴史もあり、かつては社内に特別な「チャイナ・スクール」が存在する企業も多かった。中国の開放政策の進展と中国経済のグローバル化により、「チャイナ・スクール」は消え、中国ビジネスの人材もグローバルな次元で選抜されてきた。しかしながら中国には依然として体制の違いがあり、英語情報だけではアクセスできないさまざまな情報が存在する。日本企業は「チャイナ・スクール」なき後、言語や文化的親近性もあり、欧米に対して曖昧な情報優位の錯覚に陥ってきた。しかし、国際経営の長い欧米多国籍企業ほど、中国人人

材のネットワークと共に、自国人による「チャイナ・ハンド」を保持、活用している。中国のみならず、主要市場に10年近く滞在して情勢分析に携わる「地域専門家」を社内育成するサムスンなど韓国企業も専門家を活用しており、こうした分野も日本の専門人材養成の課題といえるだろう。

### 3. 日本企業の国際競争力再構築とグローバル人材獲得

#### 3. 1. 産官学体制の枠組み再検討と包括的接近

当然のことながら日本企業はグローバルな競争の渦中にあり、あらゆる市場、あらゆる分野で韓国や中国と競争しているわけではない。しかしながら、韓国や中国はこれまでの経済発展の過程で日本の産業構造変化の影響を強く受けてきた。韓国は技術導入先として、また中国は直接投資の出し手として日本企業に接してきた。日本の主要企業は長らくベンチマークの対象であり、その強味、弱味を観察しながらグローバル化の中での競争条件変化への対応を模索してきたといえるであろう。従って今度は逆に韓国や中国企業との競争関係を分析すれば、日本企業が抱えるグローバル化対応の遅れの要因がどこにあるのか、をあぶり出すことができるのではないかと、というのが前章の議論の枠組みであった。日本企業がアナログ型技術や摺り合わせ技術を中心に成功し、ブラックボックス化に技術防衛の道を求め、技術自前主義に執着してきたのに対し、韓国や中国の企業は技術のオープン化、デジタル化への波にいち早く乗ることでブラックボックス化に挑戦してきた。

しかしながら、日本の3分の1程度しか人口がなく、国内市場の狭い韓国企業と、超大国化を目指す中国では当然のことながら国力に違いがある。韓国は日本以上に閉鎖的な「自国民型」から経営の国際化を通じて「混合型」に移行しようとしてきた。他方、中国は直接投資の積極的な受け入れと対外M&A、自国民人材の還流を取り込んでよりオープンに、しかし幅が広く深い研究開発基盤を模索しつつある。結果として、明らかになったことは日本企業が経営面でのグローバル化の遅れ（前述の経済産業省（2007）など）と、技術力、特に基礎技術基盤の相対的劣化という、2つの問題に直面することであった。韓国企業は長年、日本と中国に挟撃されることを恐れてきたが、むしろ国全体も大企業もグローバル化への対応が遅れたことで今後、中韓の挟み撃ちになるのは日本企業の方かもしれない。

産官学体制という点で日本が意識してきたのは主として常に欧米であった。しかし英語圏という優位を持つ英米のような「開放型」を目指すには改革速度が遅すぎ、他方、ドイツのような「自国民型」も維持できなくなり、なしくずし的に、それぞれのやり方で「混合型」を実現している韓国、中国企業との競争に晒されるようになった、というのが日本の実情であろう。国際競争力の再構築に向けて、まずは産官学体制の全体枠組み、特にど

ここまで開放度を高めるのか、についてコンセンサスを作り、その上で産学が連携しながらそれぞれの改革に取り組む、包括的接近が不可欠と考えられる。実際、内閣府（2011）、経済産業省・文科省（2010）、文科省（2011）、経団連（2011）、産業競争力懇談会（2011(a)）（2011(b)）、樋口・財務省（2012）など既に産官学体制とグローバル人材の獲得については過剰なほどの政策提言がなされている。韓国企業や中国企業との競争という観点から見た課題を集約、整理してこれらに追加しようとするれば、小稿では以下のような点を指摘することができる。

### 3. 2. 産業界の課題

(1) 多様性へのコミットメント：韓国や中国の「混合型」戦略は 20 世紀の成功体験に乏しいことがグローバル化への大胆な対応を可能にした面がある。他方、事業の国内比率は高く、海外事業の多用な展開、企業の多国籍化という点ではまだ遅れている。一方、日本企業では均質な日本人男性集団の情報共有コストの低さが競争力の源泉となった時期があり、とりわけ大企業はその成功体験に長らく拘泥してきた。欧米企業がグローバル化と共に「多様性の経営」（diversity management）にシフトした動き<sup>8</sup>にも遅れ、欧米企業との人材獲得競争ばかりか、近年ではアジア企業との競争でも劣位に至っている<sup>9</sup>。優れたグローバル人材の獲得には、多様性、即ち国籍、性別、年齢に関係ない人的資源とそのとりまとめがグローバル経営の本質、というコミットメントを企業理念、組織、人事システム、コミュニケーションの円滑化という点で強く打ち出し、実践し、かつ外部に発信することが必要である。日本人にとって文化・言語障壁が低く、最も有望な人材発掘リソースである韓国や中国の学生には殆ど日本企業の多様性へのコミットメントは十分に伝わっていない。また多様性の欠如や長期雇用の見返りとしての長期「奉仕」強要型のキャリアパスが意欲や野心の高い日本人学生を外資系企業に追いやっている点も看過できない。

(2) 「グローバル人材」像の明確化：「グローバル人材」の必要性や若年層の内向き化批判などが噴出したのは比較的最近のことである。企業毎、産業毎の違いも大きい、「グローバル人材」とはどのような人材なのかを具体的に自覚できていない大企業は未だに少なくない。多様性経営へのシフトから日が浅く、グローバルなキャリアパスの具体例を提示できる企業も多くはない。これでは大学にできることはせいぜい、英語や異文化コミュニケーションのカリキュラム充実といったレベルにとどまってしまふ。企業派遣講師による「実践に即した」講座は増え、インターンシップの充実な

ど産学の交流は進んでいる。しかし、数少ないグローバル・キャリアの成功者は極めて多忙で大学に派遣する余裕がなかったり、また実務はできても学生のレベルに合わせて話す技術や訓練を受けていないため、単に「楽勝」科目を増やすだけに終わったり、といった齟齬もある。期待する資質の明確化ができていなければインターンシップによる産学交流も単なる学生の人柄観察に終わる。リーダー層となるグローバル人材の獲得にはより明確な資質、「スペック」が必要である。

- (3) 産学間のコミュニケーション不足：大学全入時代に突入して優秀な学生の獲得が厳しくなり、また国際競争に晒されるようになったことで、後述するように、日本の大学は 2000 年代に入って大きな変革に取り組んだ。しかしながら、大学改革の実態が正確に産業界に伝わっているとはいえない。特に人事の採用担当者はよく知っていても、グローバル・リーダーの採用に最終的に関心を持つべきトップ経営陣が相変わらず、大学進学率が低く、大卒を一律に幹部候補として定期大量採用していた自分の時代のイメージを払拭し切れていないことは円滑な産学連携の障害でもある。サラリーマン経営者が圧倒的に多い日本の産業界ではグローバル人材、特にその中から経営の中核に登用するリーダーの選抜や投資にはトップによる責任ある関与が重要であり、産学間のコミュニケーションのレベルを担当者からトップにまで、より幅広いものにして行く必要がある。大学の側も就職率が入学志願者数を左右するようになったため、私学を中心に学生のキャリア支援には力を入れるようになった。しかしながら大量の学部生と大学院生への支援は一般的なアドバイスで、リーダーの候補となる優れた学生の送り出しを意識した対応は殆どなく、産業界との連携に基づき、よりキメ細かな対応が必要である。

### 3. 3. 学界の課題

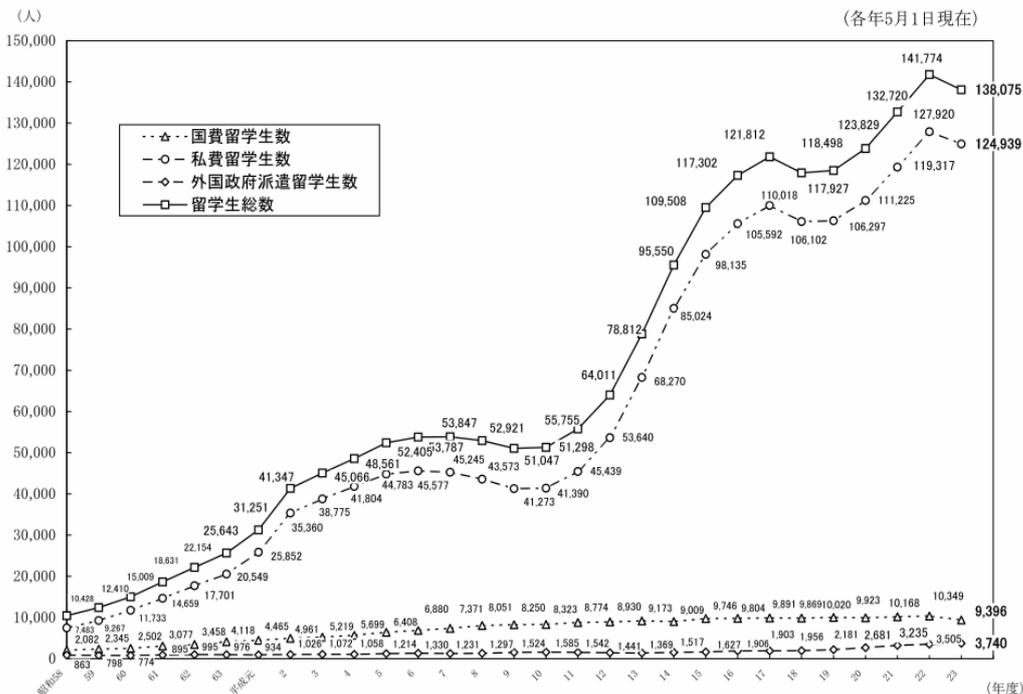
- (1) 画一主義との訣別：2000 年代に入り、大学のグローバル化は急ピッチで進んだ。図 6 が示す通り、2000 年にはわずか 6 万 4000 人程度だった日本への留学生数は 2011 年度には 13 万 8000 名と倍増以上となった。教育機能の充実を目指したグローバル COE プログラム (2007~13 年度) に続き、グローバル人材育成に的を絞った国際化拠点整備事業 (グローバル 30 (2009~13 年度)) などで授業の英語化が進み、学生の出身国もかつての中国・韓国・台湾から急速に多角化した。大学は提携校を増やし、ダブルディグリー制度<sup>10</sup>を設け、奨学金を拡充して学生・教員の国際交流を推進してきた。国立大学が独立法人化され、自由度が増した意味も大きかった。グローバル COE 時の 140 拠点はグロー

バル30ではさらに30拠点に絞られ、グローバルな人材、特にリーダー育成の環境を持つ大学はそれなりに選別されてきた。しかしながら、学生1人当たりの補助金が1:17にもなる私学と国立大学や、国公立の中でも旧帝大系と一般地方大学の棲み分けは研究のみならず、教育についても明確とは言えず、画一主義による分散の非効率が払拭できたとは言えない。いわゆるゆとり教育の実施は入学時の学力を全般的に低下させただけでなく、数学や英語など積み重ねを必要とする科目でのばらつきを大きくしている。全大学がグローバル人材育成、特にリーダー育成に血道を上げる必要はなく、どのような大学がどのような学生を獲得し、どう育てるのか、についてコンセンサスが必要な時期に来ている。

(2) カリキュラム改革の優先順位：グローバル化以外にも大学はあまりに多様な要請に直面している。英語授業担当の対象は「留学などで1年以上海外に滞在したことがある教員」（早稲田大学の事例）で、英語圏の経験のない教員にとってはそれだけでも大きな負担となっており、産業界からはグローバル人材育成につながる一般教養（リベラル・アーツ）教育重視、実務教育重視をも求められている。さらにゆとり教育世代の大学入学が本格化したことで工学系の大学でも数学の補習が必要となるなど、教育負担はかつてなく増している。しかしながら、一定世代から上では事実上、全教員にテニユアが与えられている現行制度の下では教員を代えてカリキュラムの刷新を図ることは難しい。

また、米国式のリベラル・アーツ重視は専門教育を大学院が集中して行うこととセットになっている。アジアの大半はこのシステムに傾斜しており、もはや中国も例外ではない。しかし、日本では産業界が院卒の採用を積極化しない限り、多くの学生にとって大学院への進学は就業リスクをとることになる。最近では大学院の先取り科目が学部にも設置され、学部プラス1年で修士を終えることも可能となったが、多くの学生が学部で終わることを前提とすると、教養教育だけで4年を終わらせるゆとりはなく、中途半端な専門科目教育との併存が行われることになる。結局、学部のカリキュラム変更は高校教育までの在り方及び大学院改革という外部性を持っており、現段階でできることは優先順位を決めて、グローバル人材の基礎教育に特化することのように見える。

図6. 日本の留学生受け入れ推移



出所：日本学生支援機構

(3) 大学院の役割再検討：グローバル化の影響を学部よりストレートに受けてきたのは大学院である。アジアでは修士のプレミアムが産業界に存在しないのは日本ぐらいのもので、留学への意欲は高く、結果として学生の大半が留学生という研究科が多くなった。企業が留学生採用に積極的になったことは大学院のグローバル化にはとりあえず、プラスになったといえる。しかしながら、産業界が日本人については依然として「院卒＝研究者志向」というイメージを持って敬遠しがちであること、とりわけ文系大学院にこの傾向が強いことは法科大学院、会計大学院の活用を大きく阻害する要因となっている。大学院は学部以上にグローバル人材の供給を担うべき存在であり、カリキュラム改革を産業界にアピールすることや、院生のキャリア形成を自らの資産と考えて産業界との対話に取り組む必要があるだろう。

また、学部卒でいったんは就職しても、業務上、或いは個人のキャリア形成上で大学院教育のニーズが生じることは決して少なくない。バブル期には多くの企業が研修制度を充実させ、MBA 留学派遣者なども増えた。しかし米国のトップ大学院の日本人留学生はこのところ、社会人も減少が伝えられている。せめて海外まで行かなくても働きながら大学院で学びたいとする潜在ニーズは大きいと見られ、大学院が日本人のリカレント教育に取り組むこともグローバル人材育成の上では欠かせないと言えよう。

### 3. 4. 政策提言

- (1) 公的投資の拡大持続と効率化：高等教育には初等教育ほどではないにせよ、外部性が存在する。人的資源の質的向上は産業・企業の国際競争力に直接、つながるだけでなく、国のイメージやブランド力を左右し、外交力をも左右する（内閣府（2011）における明石ペーパー）。個々の企業や大学の努力では限界があるところについては政府の思い切った支援が必要であり、高等教育はまたそれを正当化し得る分野であろう。高等教育機関への財政支出を OECD（2010）で見ると、日本はわずか 0.5%程度で、OECD 中最低の水準であり、韓国をも下回る。私的支出を入れても平均の 1.5%に達するのがやっとで、世界の趨勢からはかなり離れている。

COE など競争的資金の導入には無駄遣いなどの批判もあったが、グローバル化に向けた努力には大きく弾みがついたことは疑いない。グローバル人材の育成には大量の留学生を受け入れるための寮の整備や、ビザなど世話をするスタッフのコミュニケーション能力向上、授業のみならず、キャンパス生活に必要な情報（地震など災害情報などを含む）の英語化、HP の整備など、まずは膨大なインフラ投資が必要となる。英語を母国語としない教員の授業の質を上げるためには Faculty Development program によって英米の大学に教員を派遣するなど、英米圏の大学にはあまり必要のないコストもかかる。東京大学の 9 月入学提起など、グローバル化への対応が加速し始めるまでに、政府支援が大きな役割を果たしたといえるだろう。世界の大学評価においては教員の研究実績はもちろんのことながら、外国人留学生や教員の存在などグローバル化対応が一つの重要な項目となっている。ここで評価が得られず、ランキングが下がればグローバル人材の獲得はさらに困難になる。せめて OECD 並みの支援を実現することには大きな意義があり、大学もまた資金の効率的使用や、成果の情報発信によって産業界や政府、ひいては国民に訴える努力が欠かせない。

- (2) ロードマップの作成と産官学対話による改革の進展相互チェック：グローバル人材の不足に関する危機意識共有は先に挙げた、数多い報告書でも明らかになっている。それぞれが産官学の対話・協力を強調しており、コンセンサスはできた。しかしながら、経営資源配分をドラスチックに変えられる企業と、それができにくい大学の構造的な差は大きく、また学生の体験として蓄積された改革の成果が社会における活躍で評価されるまでには多くの時間を必要とする。競争力鈍化への懸念が各官庁の予算拡大に一時的に利用されるだけでは時間のかかかかる改革を着実に進めるには無理がある。

まずは産学双方でロードマップを作り、政府を加えた産官学での改革進捗と整合性を毎年チェックするぐらいの努力がなければ、日本が市場が望むような速度でグローバル人材を獲得することは困難であろう。企業の採用時期後ろ倒しや、大学の9月入学化などは所詮、戦術レベルの調整に過ぎず、もっと教育・環境の中身に関わる対話を急がねばならない。最初から英米型を目指してもハンディが大きく、他方でドイツ型を目指すには既に韓国、中国との競争が始まっているとすれば、現状ではこうしたチェック過程を通して日本式の「混合型」の相場観を早々に得ることが現実的にみえる。

- (3) 産官学間の人材流動促進：最後に産業界はグローバル人材の条件として悉く異なる環境や状況に対する柔軟な対応力を挙げている。確かに大学、大学院での教育、特に教養教育と視野の広がりには一定の寄与が期待されるかもしれない。しかし、当然のことながら、学校内だけでは対応力は育成できず、さまざまな実地体験の場が提供されることの意味が大きい。留学生を呼び込むことは留学に出るのに比べれば遙かにインパクトは小さいが、それでも同じ学びの中に異文化が持ち込まれる体験の意味はある。これによって自身の留学意欲に目覚める者も少なからずあり、その次が企業での国内外インターンシップ、就職してからは若い時点での出張や駐在などにつながるようなキャリアパスを工夫することが求められている。重要なことはこの過程で自分の専門性に見合った多様な体験ができることであり、産官学内の人材の流動性を高めることには大いに意味があるろう。国際機関のポストに人を出せないことは長年のハンディであり、大学や企業、政府が人を出せるような支援、或いは産官学内の出向・移籍が損にならないような制度的仕組みを整えることにも意味があるろう。失業率は高いものの、ジェネラリスト中心でできた社会では産業界のみならず、政策決定者や学界内でも先進国としては例外的に見えるほどさまざまな分野で専門家が不足しており、当面は流動性の促進によってそのハンディを補い、次のグローバル人材世代の台頭につなげることが不可欠と見られる。

## 結論

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、その要因としてグローバル人材の量的、質的不足が叫ばれるようになった。これは日本企業が経営面でも、技術面でも国境を越えて早い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。反面、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。また中国は技術系人材の量的、質的向上と巨大市場を組み合わせ独自技術力を強化してきている。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グローバル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。韓国の挑戦に対しては日本企業に見合った経営刷新を、中国の挑戦に対しては技術戦略の見直しで対抗せねばならず、体制全体の見直しは避けられない。

産業界は多様性の経営に移行し、グローバル人材を処遇すること、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。また学界は画一主義を捨ててさまざま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、研究・教育両面でのグローバル化を推進し、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。産官学体制の見直しは長期的なものであり、政府は人的資源投資を引き続き確保、拡大すると共に、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することが必要といえる。

#### － 注 －

- <sup>1</sup> 2010年に361.2億ドルと過去最高を記録した対日貿易赤字は2011年には東日本大震災をめぐる仮需や日本のサプライチェーンの寸断補完などで輸出が増え、286.4億ドルにピークアウトした。しかしながらこの趨勢が定着するとはまだ考えられていない。
- <sup>2</sup> 2011年からの本格化した液晶パネル事業の価格低下で日系メーカーは巨額赤字を計上したが、サムスン電子は2012年年初にはパネル事業を分離し、有機ELに特化する決断を下している。
- <sup>3</sup> 1つの特許認定で世界がカバーされる国際協定に基づいた仕組み。
- <sup>4</sup> WIPOの速報によれば、2011年の上位トップはついにPanasonicを抜いて中興通迅となり、華為技術が3位になったと伝えている。
- <sup>5</sup> 私学で入るのは医学部が大きい慶応大学と日本大学のみである。
- <sup>6</sup> 浦項製鉄所(POSCO)のみは元来が国営で出発したため、例外的な非オーナー経営のグローバル企業となっている。
- <sup>7</sup> 例えばサムスンは世界のトップクラスの大学院卒やMBA所持者を多く採用し、若い人材にサムスンの経営やブランド戦略に関する提言を考えさせるなど多くの試みを行っている。
- <sup>8</sup> 典型的には1990年代のIBMの経営刷新など(ルイス・ガスナー(2002))。
- <sup>9</sup> 中国の就職希望ランキングで日本企業は欧米企業ばかりか、韓国企業よりも下の評価を受けたこともある(通商白書(2008))。
- <sup>10</sup> 留学時の相互単位認証を経て双方の大学修了資格を与える制度。早稲田大学では北京大学、清華大学、シンガポール大学など有力大学との間で実施している。

#### (参考文献)

- 飯塚幹雄(2009)「市場づくりを忘れてきた日本へ。」しょういん  
 妹尾堅一郎(2009)「技術力で勝る日本が、なぜ事業で負けるのか—画期的な新製品が惨敗する理由」、ダイヤモンド社  
 園田茂人(2010)『アジアの頭脳を獲得するために何をすべきか～2008年アジア学生調査からの戦略的知見』、竹内宏・末廣昭・藤村博之「人材獲得競争」、学生社、2010年  
 張世進(2009)「ソニーvsサムスン」、日本経済新聞社  
 根岸正光(2010)「日本の学術論文と学術雑誌の位置付けに関する計量的調査分析」、国立情報学研究所  
 榎木哲夫(2011)「世界の大学評価：最近の動向と問題点」、日本学術会議近畿地区会議学術講演会資料  
 林廣茂(2007)「日韓企業戦争」、阪急コミュニケーションズ

- 樋口美雄・財務省財務総合政策研究所編著（2012）「グローバル社会の人材育成・活用」、勁草書房
- 深川由起子（2011）「韓国の通商政策と日韓産業の競争力」、浜銀総研『ベスト・パートナー』4月号
- ルイス・V・ガスナー（2002）「巨像も踊る」、日本経済新聞社
- 産業競争力懇談会（COCN）（2011）「グローバルなリーダー人材の育成と活用研究会中間報告書」
- （2010）成長を支える人材の育成に関する研究会【子どもたちの理科離れに対する施策と提言】
- （2009）産業基盤を支える人材の育成と技術者教育研究会報告書【グローバル大競争を勝ち抜くための高度技術系人材育成に向けて】
- 経団連（2011）「グローバル人材の育成に向けた提言」
- （2009）「技術留学生の質・量両面の向上に関する報告書」
- 経済産業省・文部科学省（2010）「～産学官でグローバル人材の育成を～産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会報告書」
- （<http://www.meti.go.jp/press/20100423007/20100423007.html>）
- （2007）「グローバル人材マネジメント研究会報告書」
- （<http://www.meti.go.jp/press/20070524002/globaljinzai-houkokusho.pdf>）
- 内閣府（2011）「グローバル人材推進会議」
- （<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/kanjikai/dai2/siryou3.pdf>）
- 文部科学省（2011）「産学連携によるグローバル人材育成推進会議報告書」
- （[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/education/detail/\\_icsFiles/afieldfile/2011/06/01/1301460\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2011/06/01/1301460_1.pdf)）
- （2010）「ここまで進んだ大学院教育改革～検証から見える成果と課題」
- 文部科学省科学技術政策研究所（2011）「科学研究のベンチマーキング 2011—論文分析でみる世界の研究活動の変化と日本の状況」
- （<http://www.nistep.go.jp/achiev/ftx/jpn/mat204j/idx204j.html>）
- ルチソン（2011）「韓中人材競争力比較研究」、三星経済研究所（韓国語）
- （2011）「IT人材養成ニ関スル韓国大学教育ノ課題」、三星経済研究所（韓国語）
- ペソンオ（2012）「科学技術核心人材10万養兵ニ関スル提案」、三星経済研究所（韓国語）
- （以上全て <http://www.cocn.jp/report/index.html>）
- European Commission(2011) The 2011 EU Industrial R&D Investment Scoreboard
- （<http://iri.jrc.es/research/docs/2011/SB2011.pdf>）
- OECD, Education at a glance, 2010
- （[http://www.oecd.org/document/35/0,3746,en\\_2649\\_39263238\\_45897844\\_1\\_1\\_1\\_1.00.html](http://www.oecd.org/document/35/0,3746,en_2649_39263238_45897844_1_1_1_1.00.html)）
- WIPO(2011) World Intellectual Property Indicators
- （<http://www.wipo.int/ipstats/en/statistics/patents/>）

# 公開シンポジウム（研究報告会）概要

「国際社会における日本の競争力確保のために必要な政策」プロジェクト研究成果報告のため、2012年2月18日に日本国際問題研究所主催、みずほ総合研究所株式会社協賛の下で公開シンポジウムが行われました。

各セッションではプロジェクトメンバーからの報告に加えて一般参加者との質疑応答が行われました。本報告書はそれらの議論をふまえたものとなっています。

## プログラム

13:00－開会の挨拶

伊藤 隆敏 東京大学大学院経済学研究科教授

13:10－セッション1＜労働力の確保と若年雇用の改善＞

小峰 隆夫 法政大学大学院政策創造研究科教授

太田 聡一 慶應義塾大学経済学部教授

Q&A

14:10－セッション2＜貿易の自由化と国内投資の拡大＞

阿部 一知 東京電機大学教授

浦田秀次郎 早稲田大学大学院アジア太平洋研究科教授

Q&A

15:30－セッション3＜規制の調和と国際標準への研究開発力の構築＞

中川 淳司 東京大学社会科学研究所教授

長岡 貞男 一橋大学イノベーション研究センター教授

Q&A

16:30－セッション4＜人材の育成と活用＞

八田 達夫 学習院大学客員研究員/大阪大学招聘教授

深川由起子 早稲田大学政治経済学部教授

Q&A

17:30－全体取りまとめ(伊藤隆敏 東京大学大学院経済学研究科教授)



# 『国際社会における日本の競争力確保のために必要な政策』 プロジェクトメンバー



伊藤隆敏(主査/東京大学大学院経済学研究科教授)

1973年一橋大学経済学部卒業。79年ハーバード大学経済学博士号を取得後、ミネソタ大学、一橋大学等で教鞭を執り、2004年より現職。国際通貨基金(IMF)調査局上級審議役(94-97)、大蔵省副財務官(99-01)、経済財政諮問会議民間議員(06-08)などを歴任。専門はマクロ経済学、金融政策、国際金融。11年4月に紫綬褒章を受章。



小峰隆夫(法政大学政策創造研究科教授)

日本経済研究センター研究顧問。1969年東京大学経済学部卒業後、経済企画庁(現内閣府)入庁。経済企画庁長官秘書官、日本経済研究センター主任研究員、経済企画庁調整局、国土庁審議官、経済企画庁審議官、経済研究所長、物価局長、調査局長などを経て、現職。『人口負荷社会』(日本経済新聞出版社)、『政権交代の経済学』(日経BP者)など著書多数。



太田聰一(慶應義塾大学経済学部教授)

1987年 京都大学経済学部卒業。ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス(LSE)大学院より経済学博士号を取得。その後名古屋大学にて教鞭を執り、05年より現職。10年、著書『若年者就業の経済学』(日本経済新聞出版社)は第51回エコノミスト賞を受賞。



阿部一知(東京電機大学教授)

1980年東京大学法学部卒業。80年経済企画庁入庁。2001年までの間、国土庁・内閣官房等に出向。92年ハワイ大学より博士号(経済学)取得後、アジア開発銀行カントリー・エコノミスト(中国担当、93-96年)。01年より東京電機大学教授、総合研究開発機構客員研究員を兼任。主な著書として『日中韓直接投資の進展 3国シンクタンクの共同研究』(日本経済評論社、2003年)など多数。



浦田秀次郎(早稲田大学大学院アジア太平洋研究科教授)

1973年 慶應義塾大学経済学部卒業。78年 スタンフォード大学院博士号取得。ブルッキングス研究所研究員、世界銀行エコノミストを経て86年より早稲田大学にて教鞭を執り、05年より現職。日本経済研究センター主任研究員、経済企画庁経済研究所客員主任研究員、国民金融公庫総合研究所所長、経済産業研究所フェロウを歴任。12年2月に最新著書『グローバル化とアジア地域統合(アジア地域統合講座)』を刊行予定。



中川淳司(東京大学社会科学研究所教授)

1979年東京大学法学部卒業。1988年東京大学大学院より法学博士号を取得。東京工業大学、東京大学社会科学研究所にて教鞭を執り、2000年より現職。ハーヴァード大学、ジョージタウン大学、エルコレオデメヒコの客員研究員、デンバー大学、ジョージア大学、タフツ大学、香港市城大学、汕頭大学の客員教授などを歴任。WTO紛争処理に関する検討委員会委員(経済産業省)なども務める。Society of International Economic Law理事。International Harmonization of Economic Regulation (Oxford University Press, 2011)他著書多数。



長岡貞男(一橋大学イノベーションセンター教授)

1975年東京大学工学部卒業後、通産省入省。90年マサチューセッツ工科大学より経済学博士号を取得し、その後通産省通商政策局ソ連(ロシア)東欧室室長として活躍。92年より成蹊大学経済学部、96年より一橋大学にて教鞭を執る。2004年より同大学イノベーションセンター所長(~08年)。知的財産権が研究開発の誘引と効率性に与える影響や、動的な効率性を促進する競争政策や通商政策のあり方を研究テーマとしている。著書に『生産性とイノベーションシステム』(共著、日本評論者、2011年)など。



八田達夫(大阪大学招聘教授・学習院大学客員研究員)

経済学者。1943年生まれ。国際基督教大学(ICU)教養学部卒。ジョンズ・ホプキンス大学経済学博士。オハイオ州立大助教授、ジョンズ・ホプキンス大教授、阪大教授、東大教授、ICU教授、政策大学院大学学長を経て4月より現職。専門は公共経済学。著書に『ミクロ経済学 I, II』(東洋経済新報社、2008年、2009年)など。



深川由起子(早稲田大学政治経済学術院教授)

早稲田大学大学院商学研究科(博士課程)修了後、日本貿易振興振興機構(JETRO)海外調査部、韓国産業研究院(KIET)、Columbia大学日本経済研究センター客員研究員などを歴任し、青山学院大学経済学部助教授、東京大学大学院総合文化研究科教養学部教授を経て、現職。企業統治、労働市場改革、自由貿易協定(FTA)と制度の調和について、韓国経済を中心とする経済発展後期の諸課題を制度経済学の枠組みで研究している。著書に『東アジア共同体の構築 2 経済共同体への展望』(共著、岩波書店、2007年)など。