

「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」 政策提言

I 労働力の確保と若年雇用の改善

提言1 人口オーナス下での雇用問題について求められる基本政策

(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、女性の就業率を高めていくことが必要である。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ことが必要である。

(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。

提言2 若年者の雇用環境を改善するために必要な政策

(1) 企業の若年求人を増やす政策

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。

(2) 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、(A) 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、(B) 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。

(3) 就職市場の機能を強化するための政策

就職市場の機能強化については、(A) 大学の就職支援機能の強化、(B) 就職関連情報の透明化、(C) 地域間マッチング機能の強化、という3つの視点から考えるべきである。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。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。

II 貿易の自由化と国内投資の拡大

提言 3 貿易投資の促進に必要な政策

(1) 貿易自由化に向けた政策

(A) 自由貿易協定（現在進めている経済連携協定（EPA）、環太平洋パートナーシップ協定（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。

(B) 既存のEPAを見直し、自由化範囲の拡大等を行う。

(C) 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。

(D) 協定の交渉において困難な論点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。

(E) 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。

(2) 投資自由化に向けた政策

(A) 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。

(B) 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。

提言 4 対内直接投資を拡大させるために必要な政策

(1) 日本政府は、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。

(2) 対内直接投資に対する規制の緩和をすすめるべきである。

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。

(3) 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、効果的に運用するべきである。

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。

(4) 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べきである。

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。

(5) 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。

III 規制の調和と国際標準獲得のための研究開発力の構築

提言5 競争力維持・強化策としての規制・制度改革

(1) 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。

(2) 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。

(3) 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。

提言6 国際標準を獲得できる研究開発力の構築に必要な政策

(1) サイエンスの吸収能力を高める。

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。

(2) 技術スタートアップの強化。

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。

(3) 研究開発における国際的な研究資源の活用。

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。

(4) 国際展開の水準を高める。

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。

IV 人材の育成と活用

提言7 国際社会に通用する人材育成策

(1) 日本の人材の国際競争力を高めるうえで、国家公務員制度の改革が重要である。

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。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。

(2) 日本の国家公務員制度改革を進める上で、日本と共通点の多いオーストラリアの例が参考となる。

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、大学院の学位が重要視されるようになったのは、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。

(3) オーストラリアの公務員制度に学び、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。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生まれる。大学院で学位を取るなど、積極的に能力を高める機会を得ようとするインセンティブを持つことになる。

提言8 韓国・中国との競争の観点から見たグローバル人材育成策

(1) 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

(A) 英語力の底上げ、(B) 文科系院卒者の活用、(C) 採用方式の戦略化、(D) 社内・社外研修制度の見直し、(E) キャリアパスの提示と職場環境の整備

(2) 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方策

(A) 理工系人材の確保、(B) 留学生の採用・活用、(C) 国際共同研究の推進、(D) 知財管理とセキュリティの強化、(E) 新たな地域専門家の活用

(3) 産業界に求められる政策

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。

(4) 学界に求められる政策

画一主義を捨てて、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、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。

(5) 政府に求められる政策

人的資源投資を引き続き確保、拡大させるとともに、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し、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ていく必要がある。