

第3章

人的資本とイノベーション

第3章

人的資本とイノベーション

第3章

前述のとおり、震災を受けた中長期的な成長の姿を展望する上でも、また、グローバルな知識経済化に対応しながら「開国」を進めるためにも、研究開発ストックやブランド資産を始めとする無形資産への投資と効率的なマネジメントが重要である。このうち民間企業の保有資産に関する分析は第2章で行ったが、マクロ的に重要な無形資産である人的資本の扱いは限定的であった。そこで、本章では、人的資本の蓄積とマネジメントについて考える。「平成22年度年次経済財政報告」で示した成長会計によれば、我が国では労働力の質の向上が生産性上昇に相当程度寄与したとされる¹。一方、企業経営者等の実感として、「人材不足」が我が国の企業、ひいては日本経済低迷の一因として語られる。このギャップは、成長会計での労働力の質が年齢や学歴構成等から推計されるのに対し、現実の人材の価値は技術や市場、企業組織などの変化に適合した配置、活用ができていないかどうかによって依存するからであろう。

こうした問題意識から、以下では、次のような論点について検討する。第一に、産業構造のダイナミックな進化を生みだし、イノベーションの先導役として渴望される「起業家」、その重要な部分を担う自営業者が増えない背景を探る。第二に、既存企業の内部で、専門性の高い人材、あるいは研究開発や海外進出を担う人材が十分に確保できているのか、いないとすれば何が問題かを明らかにする。第三に、人材の部門間配分を担う労働市場の機能を点検した上で、我が国の労働市場等の特性を踏まえたイノベーションシステムの在り方を議論する。

第1節

起業活動と多様な就業形態

前章で注目した既存企業での研究開発を中心とする無形資産の蓄積は、「創造的蓄積」²というイノベーションの一つの形にすぎない。イノベーションには、もう一つの形がある。それが、企業の新陳代謝を通じた「創造的破壊」である。しかしながら、我が国には、その担い手である「起業家」(entrepreneur)が少ないとされる。「起業家」の重要な部分を占める「自営業者」を含め、実際にその数は少ないのか、そうだとすれば何が背景にあるのかを考える。また、併せて、起業予備軍を含む副業の実態について明らかにする。

注 (1) 同報告の第3-1-11図参照(289頁)。90年代後半、2000年代ともに、日本の「労働の質」の労働生産性上昇率に対する寄与度は、米欧より大きくなっている。
(2) 「創造的蓄積」(creative accumulation)とは、既存の大企業内部における研究開発を通じたイノベーションのパターン。Pavitt(1999)において、「創造的破壊」(creative destruction)との対比で用いられた。

1 低調な起業活動とその背景

最初に、「起業」(entrepreneurship) そのものを扱う。すなわち、我が国における起業活動の水準を国際比較の観点から評価し、その背景を探るとともに、国内の開業に関するデータを基に起業家の実像を把握する。なお、「起業活動が低水準」などというとき、開業率などの数量が念頭に置かれるが、それ以上に重要であるのは「質」である。この点に注意しながら検討しよう。

(1) 起業活動の国際比較

起業に関する統計としては「開業率」がまず浮かぶが、その定義は各国でまちまちであり国際比較が難しい。そこで、国際比較に適した調査と考えられる、“Global Entrepreneurship Monitor Report” (GEM)のデータを中心にして分析を行う。最初に、基本的な傾向を把握し、起業活動と成長率の関係を確認した後、起業活動に影響を及ぼすと考えられる様々な要因について検討する。

(我が国の起業活動従事者の割合は低い)

我が国の起業活動は国際的に見ても低調といわれるが、GEMのデータを利用し、その点の確認から始めよう。GEMで起業活動の活発さの目安として示しているのは、18～64歳の人口に占める起業活動を行った者(事業開始前、又は開始後3年半以内に限る)の割合である。注意すべきは、起業といっても「生業」的なケースが多々あることである。GEMでは、こうした側面を区別するため、起業活動従事者を起業の理由によって二つに分けている。他に仕事が無かったために起業した者(necessity entrepreneur)と、他の選択肢があるにもかかわらずチャンスを掴もうとして起業した者(opportunity entrepreneur)である。一般に、開発途上国では前者が多く、先進国では後者が多い。同じ先進国でも、所得水準が高い国ほど後者が増える傾向にある(第3-1-1図(1))。以下では、後者に限定して様々な分析を進める。

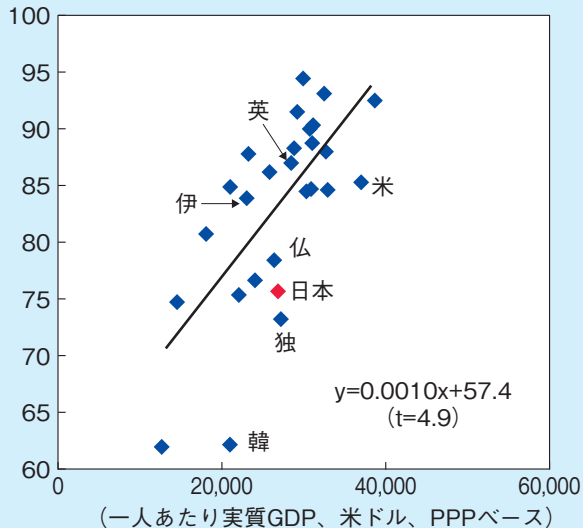
まず明白なことは、我が国の起業活動従事者シェアは先進国の中では最低水準ということである(第3-1-1図(2))。2006年～2010年の平均的な水準を見ると、我が国は3%程度である。我が国と並んで低水準にある国としては、ベルギー、ドイツ、イタリアなどの大陸欧州諸国が目立つ。これに対し、予想されたように、アメリカは8%近くと相対的に高水準である。このほか、ノルウェー、アイルランドなどの欧州周縁国で起業が盛んである。

2000年代における変化を、前半と後半の対比で捉えると、国によって増減がまちまちであり、一定の傾向は見出されない。こうしたなかで、我が国は起業活動者のシェアが高まっている。2000年代前半には、我が国のシェアは極端に低かったが、最近では、依然として低いが大陸欧州並みになったといえる。一方、アメリカではもともと高かった起業活動従事者のシェア

第3-1-1図 起業活動従事者の推移

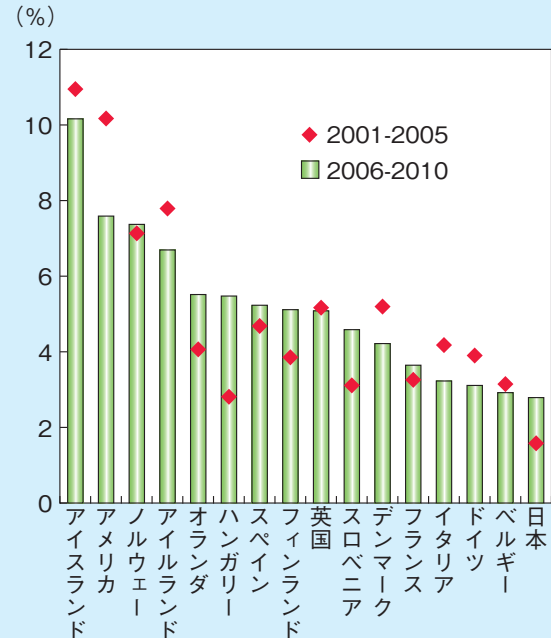
我が国の起業活動従事者の割合は低い

(1) 所得水準と理由別の起業

(起業活動従事者シェアのうち
opportunity entrepreneurの割合、%)

(2) 起業活動従事者シェア

(opportunity entrepreneur) の国際比較



(備考) 1. “Global Entrepreneurship Monitor Report” (GEM, 2001-2010) により作成。

2. 起業活動従事者シェアとは、18～64歳人口に占める起業活動を行った者の割合（事業開始前、又は開始後3年半以内に限る）。なお、起業活動従事者は、起業の理由別に、他に仕事が無かったために起業した者（necessity entrepreneur）と、他の選択肢があるにもかかわらずチャンスをつかもうとして起業した者（opportunity entrepreneur）に分けられる。

が低下したが、依然として国際的には高い位置にある。

(起業活動従事者シェアが高い国ほど労働生産性上昇率が高い傾向)

起業活動が盛んな国では、企業・産業の新陳代謝が激しく、「創造的破壊」を通じたイノベーションが生じやすい。その結果、そうでない国と比べると、マクロ的な生産性の上昇、ひいては経済成長が高くなることが予想される。現実には、例えば第2章で分析したように、生産性は経済開放度や研究開発の動向などにも影響を受けるので、起業活動との間に単純な関係があるわけではない。また、逆に、成長している国では、人々の将来に対する期待が楽観的となり、起業が増えるという関係もあり得る。

そうした留保を付した上で、やはり起業活動が盛んなことは、生産性の上昇にとって有利な条件であることは疑う余地が少ないと思われる。起業活動が生産性に及ぼすプラスの影響を実証した先行研究³も存在するので、ここでは、起業活動従事者シェアと生産性、経済成長の関

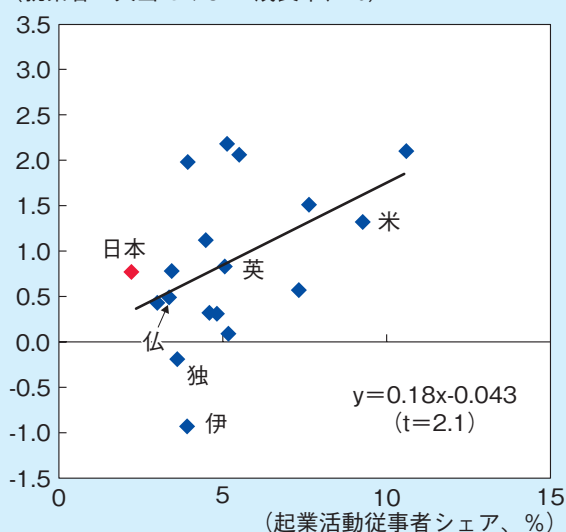
注 (3) 最近のものとしては、例えば、Foss, Bjørnskov and Klein (2010)。

第3-1-2図 起業活動従事者シェアと労働生産性上昇率

起業活動従事者シェアが高い国ほど労働生産性上昇率が高い傾向

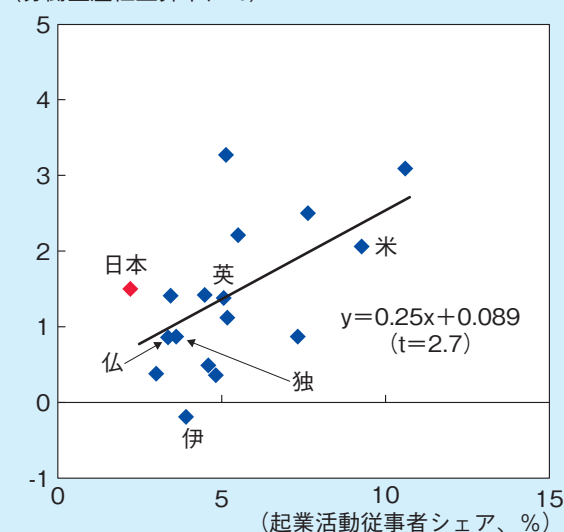
(1) 就業者1人当たりGDP成長率

(就業者1人当たりGDP成長率、%)



(2) マンアワー・ベース労働生産性上昇率

(労働生産性上昇率、%)



- (備考) 1. OECD Stat, "Global Entrepreneurship Monitor Report" (GEM, 2001-2010) により作成。
 2. 起業活動従事者シェアとは、18～64歳人口に占める起業活動を行った者の割合（事業開始前、又は開始後3年半以内に限定）。なお、(1)、(2)図の起業活動従事者シェアは、他の選択肢があるにもかかわらずチャンスを掴もうとして起業した者（opportunity entrepreneur）に限る。2001～2009年平均。
 3. (1)の対象国は、OECD加盟国の中で、データが取得可能な以下の計18か国。
 ベルギー、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイスランド、アイルランド、イタリア、日本、オランダ、ノルウェー、スロベニア、スペイン、スイス、英国、アメリカ。
 (2)の対象国は、上記からスロベニアを除いた計17か国。

係について簡単な散布図を確認しておくだけにとどめたい。

まず起業活動従事者シェアの2001年～2009年の平均値と当該期間の就業者一人当たりGDP上昇率との関係を見ると、バラツキが大きいものの右上がりの傾向線を引くことができる（第3-1-2図(1)）。すなわち、起業活動が盛んなほど就業者一人当たりGDPが伸びているという関係が示唆される。次に、マンアワー・ベースの労働生産性上昇率との関係を見るために、就業者一人当たりGDPを労働時間で除し、その成長率と起業活動従事者シェアとの関係をプロットした（第3-1-2図(2)）。この場合も、やはり右上がりの傾向線を引くことができ、両者がプラスの相関を持つことが分かる。

最後に両散布図における日本の位置を確認すると、日本は傾向線よりも上方、すなわち起業活動従事者シェアの割には労働生産性上昇率が高い。その要因として、既存企業による研究開発活動が盛んであるなど起業活動従事者シェア以外の要因で労働生産性が高くなっていることが考えられる。

(失業者が就職先を見つけやすい国ほど起業活動従事者シェアが高い傾向)

起業活動の活性化が経済成長にプラスであるとすれば、国際的に低水準にある我が国の起業活動従事者シェアをどうすれば引き上げることができるかが課題となる。そのためには、起業活動が盛んな国とそうでない国でどのような要因が異なっているかを調べる必要がある。そうした要因は、開業手続や労働市場の構造など制度的な条件と、起業に関する知識やリスクテイク能力など個人の意識の面に分けることができる⁴。最初に、制度的な条件について考えよう。

制度要因のうち影響が明瞭で、対応も比較的容易なものが開業規制である。我が国でも、これまで、法人設立の際の最低資本金制度の撤廃、類似商号規制の廃止など手続の簡素化に努めている。開業規制には様々な側面があるが、国際比較の際にしばしば取り上げられるのは、開業に必要な日数である。この日数を横軸に、起業活動従事者シェアを縦軸にとって各国の位置をプロットすると、右下がりの関係が得られる（第3-1-3図（1））。いうまでもなく、開業に必要な日数が少ないほど起業がしやすく、起業活動従事者シェアが高くなりやすい⁵。なお、必要日数がゼロに近づくと、もはや日数では差がつかないので、起業活動従事者シェアのバラツキが大きくなっている。

同じ制度面でも、政策的な調整が難しいのが労働市場や金融市場などの特性であるが、ここでは労働市場の柔軟性を取り上げよう。起業は高いリスクを伴う。そこで、労働市場の柔軟性が高い国、すなわち、失業する者は少なくないが、一度失業しても就職先を見つけやすい国では、起業に失敗してもやりなおしが可能であり、起業しやすい環境であるといえる。そこで、失業者の就職確率と起業活動従事者シェアの関係を見ると、予想どおり右上がりの傾向線が描ける（第3-1-3図（2））。我が国は、就職確率はやや低めであり、起業環境にとってプラスではない。なお、我が国より就職確率の低い国も多いことから、この要因は決定的なものではないように見えるが、他の指標を用いても雇用の流動性と起業の間には比較的頑強な関係がある（第3節参照）。

このほか、金融市場の特性として、ベンチャーキャピタルの利用可能性⁶が挙げられる。パネルデータを用いて前出の開業に必要な日数、失業者の就職確率、GDPギャップといった変数とともに起業活動従事者シェアの説明を試みたところ、ベンチャーキャピタルの利用可能性が高まれば起業が盛んになるという関係を見いだすことができる。

(我が国では自国に起業機会があると考えている者が非常に少ない)

次に、起業活動に関する意識が実際の起業に及ぼす関係を調べよう。具体的には、GEMの

注 (4) 起業に影響を及ぼす規制や個人属性などの要因を分析した実証研究としては、Ardagna and Lusardi (2008) など参照。

(5) IMDのWorld Competitiveness Databaseによると、我が国の開業に必要な日数は2003年～2010年平均では26日であるが、2003年には31日、2010年には23日と、この間に減少している。

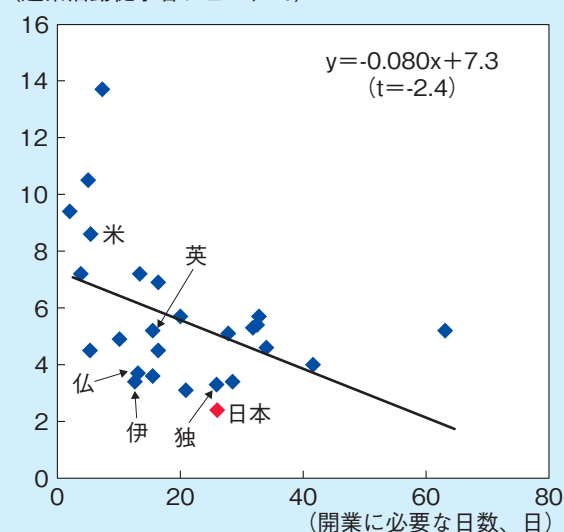
(6) IMDのWorld Competitiveness Databaseにおける、企業に対しベンチャーキャピタルがビジネスに容易に利用可能な状況にあるかについて尋ねたデータを利用。0から10の数値で示したもので、10に近いほど利用可能であることを示す。

第3-1-3図 起業活動従事者割合の決定要因：制度的側面

失業者が就職先を見つけやすい国ほど開業が盛ん

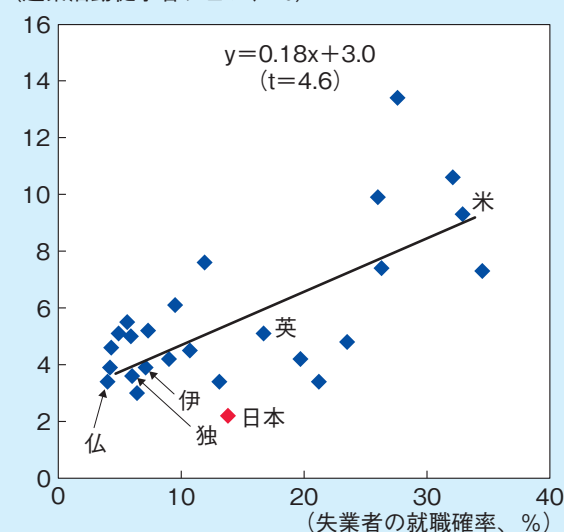
(1) 起業活動従事者シェアと開業に必要な日数

(起業活動従事者シェア、%)



(2) 起業活動従事者シェアと失業者の就職確率

(起業活動従事者シェア、%)



- (備考) 1. “Global Entrepreneurship Monitor Report” (GEM, 2001-2010)、OECD, Stat, IMD World Competitiveness Database により作成。
2. 起業活動従事者割合とは、18～64歳人口に占める起業活動を行った者の割合（事業開始前、又は開始後3年半以内に限る）。ただし、他の選択肢があるにもかかわらずチャンスを掴もうとして起業した者（opportunity entrepreneur）に限る。失業者の就職確率は、（失業期間1か月の失業者数－失業者数の変化の月平均）÷失業者数。ベンチャーキャピタルは、企業に対し、ベンチャーキャピタルがビジネスに容易に利用可能な状況にあるかについて尋ねたもので、0～10の指数で示した値。10に近いほど容易に利用可能。
3. (1)の起業活動従事者シェア、開業に必要な日数は2003～2010年平均。(2)の起業活動従事者シェア、失業者の就職確率は2001～2009年平均。
4. パネルデータを用いた起業活動従事者シェアの回帰結果は、下記の通り。なお、***、**はそれぞれ1%、5%水準で有意であることを示す。

	推計期間	係数	t 値	有意性
開業に必要な日数	2003－2010年	－0.03	－3.74	***
失業者の就職確率 (1年前)	2001－2010年	0.06	2.26	**
ベンチャーキャピタル (1年前)	2001－2010年	0.28	2.62	***
GDP ギャップ (1年前)	2001－2010年	0.09	2.30	**

データを用い、起業に必要な技能・知識を持っていると考えている者の割合（以下、「起業スキル保持者割合」と、自国に起業機会があると考えている者の割合（以下、「起業機会認識者割合」）に着目し⁷、2000年代前半、2000年代後半における起業活動従事者シェアとの関係を確認しよう。

起業活動従事者シェアと起業スキル保持者割合との関係については、2000年代前半、後半の

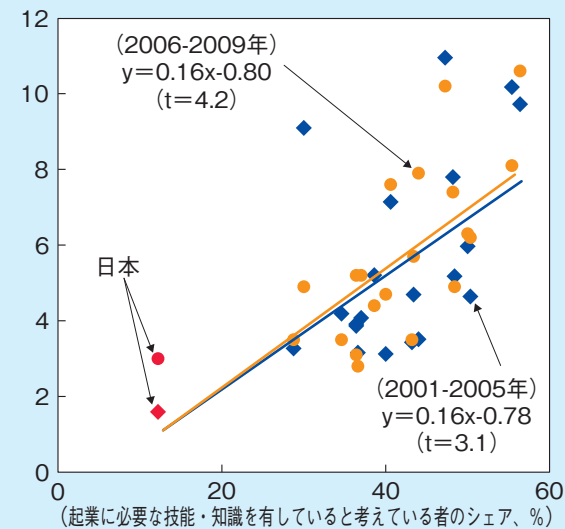
注 (7) いずれも起業活動従事者を除く、18から64歳の人口に占める割合。

第3-1-4図 起業に関する意識と起業活動

技能・知識、起業機会に関する意識が、起業活動に影響

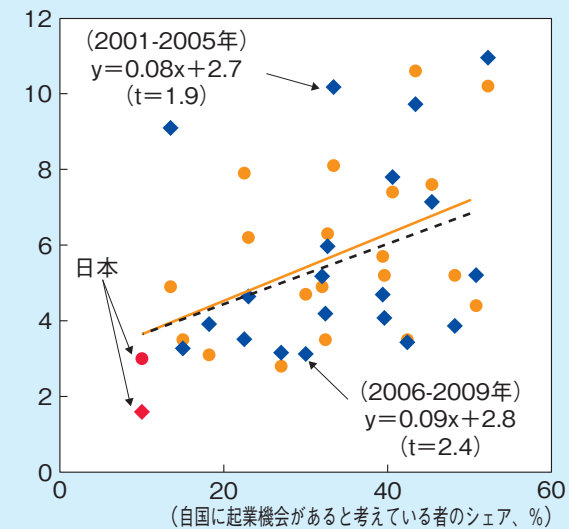
(1) 起業スキル保持者と起業活動

(起業活動従事者シェア、%)



(2) 起業機会認識者と起業活動

(起業活動従事者シェア、%)



- (備考) 1. “Global Entrepreneurship Monitor Report (GEM)”により作成。
 2. GEMでInnovation-Driven Economiesと定義されている国（主に高所得国）を対象として分析。
 3. 起業活動従事者シェアとは、18～64歳人口に占める起業活動をしている者の割合。
 ただし、他の選択肢があるにもかかわらずチャンスを掴もうとして起業した者（opportunity entrepreneur）に限る。
 4. 各国のデータはそれぞれの期間における平均値。ただし、国によってはデータが欠落している年がある。
 5. 実線は5%有意、点線は10%有意。

両方の期間で右上がりの傾向線を引くことができる（第3-1-4図（1））。我が国は、起業スキルを持っていると考える者が極めて少なく、このことが実際の起業の少なさを説明できていることが分かる。ただし、2000年後半にも、我が国の起業スキルの状況は前半と変わっていないが、起業家シェアは上昇しており、別の要因が寄与したことを示唆している。なお、起業スキルには、過去に起業をした経験があったり、周囲に起業経験者がいたりする場合にも高まることが考えられ、必ずしも一方向の因果関係を示すわけではないことに注意が必要である。

また、起業機会認識者割合については、2000年代前半には起業活動従事者シェアとの統計的な関係は弱かったが、後半になって傾向線が幾分明瞭に浮かび上がってきている（第3-1-4図（2））。我が国の位置を確認すると、前半、後半とも起業機会が非常に乏しい国と認識されており、それが低い起業家シェアとなって実現した形である。参入規制がある場合を除き、起業機会の乏しさは、事業成功の可能性、より厳密には機会費用との対比で期待される収益が低いことに起因すると考えることができる。逆にいえば、潜在的な起業家がそのような認識をしている限り、無理をして起業をしても失敗に終わる可能性が高いと思い、起業が少ないことは自然な結果である。

以上から、我が国における起業の障害要因として、起業スキル、起業機会の不足が考えられ

ることが分かった。しかし、前者については「起業家教育」のような対応があり得るが、後者は、前述の労働市場や金融市場の特性と同様に、経済社会の構造に根差した面も少なくないと考えられる。単に開業のハードルを下げるような支援策だけでは、事業の「質」の低下につながりかねず、イノベーションの促進という観点では不十分であるといえよう。

(2) 開廃業率と開業者の実像

それでは、我が国における開業の実態はどうなっているのだろうか。まず、「経済センサス」等により開業率、廃業率の推移を確認する。続いて、我が国における開業の実態について、日本政策金融公庫「新規開業実態調査」のデータを基にその特徴を把握する⁸。その際、イノベーションの促進という観点から、「起業」の語感に近いと思われる、新規性やベンチャー性を伴った開業に着目する。

(2000年代に入って開業率は一進一退)

我が国における起業の状況を捉えるには、複数の統計が利用可能である。いずれも対象範囲が異なるので注意が必要だが、ここでは、「経済センサス」(旧「事業所・企業統計」)、「雇用保険事業年報」の2つのデータに着目しよう。

「事業所・企業統計」は5年ごと(中間年には簡易調査を実施)に国内の企業、事業所を全数調査している。ここでは事業所数ベースの開業率(農林漁業を除く民営事業所)を見ると、90年代半ばまですう勢的に低下傾向にあったが、その後は上昇、低下を繰り返していることが分かる(第3-1-5図(1))。これは、企業数ベースでも基本的に同じである。最新のデータは2009年における「経済センサス」によるもので、厳密には接続しないものの、大幅な低下を示している。ただし、これはリーマンショック後の景気悪化の影響を受けている可能性があり、基調として開業率が低下したとはいえない。なお、2004~2006年の年間平均の開業件数約36万件のうち、個人事業主は4割弱を占め、残りが様々な形態の法人になる。一方、廃業率は、90年代半ばまでは横ばい圏内の動きであったが、90年代後半に急増した後、再び横ばい状態にある。近年の特徴は、廃業率が開業率を上回っていることである。

一方、毎年の変動を把握するためには、「雇用保険事業年報」を利用することができる(第3-1-5図(2))。ただし、雇用保険の届出を基にしているため、対象が雇用者のいる事業所に限られており、我が国企業全体の動向を反映するものでは必ずしもない。それによれば、開業率は90年代後半に向け低下基調にあったが、その後は横ばい圏内の動きである。廃業率は逆に90年代半ば以降、急速に上昇する時期があり、その後は安定的である。

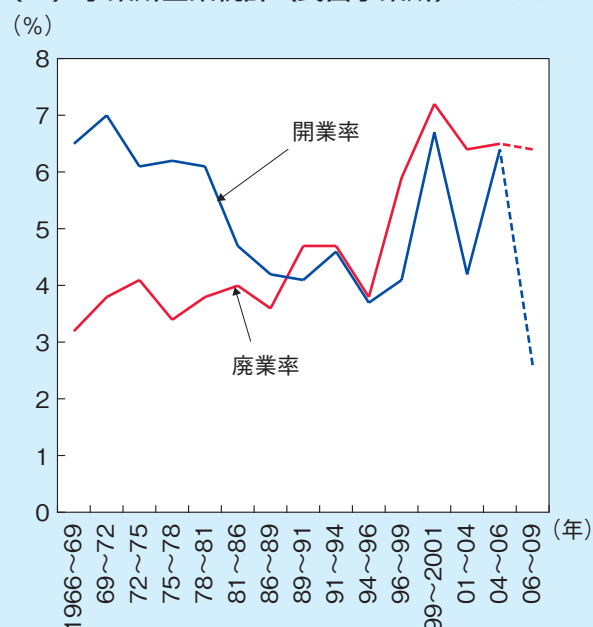
以上を総合すると、ここ10年程度は我が国の開業率に明確な上昇、あるいは低下の基調は見

注 (8) 本調査の対象は、日本政策金融公庫の融資を受けている企業であり開業者全体の傾向を示すものではないため、その時系列的な動きを見ることがより重要である。

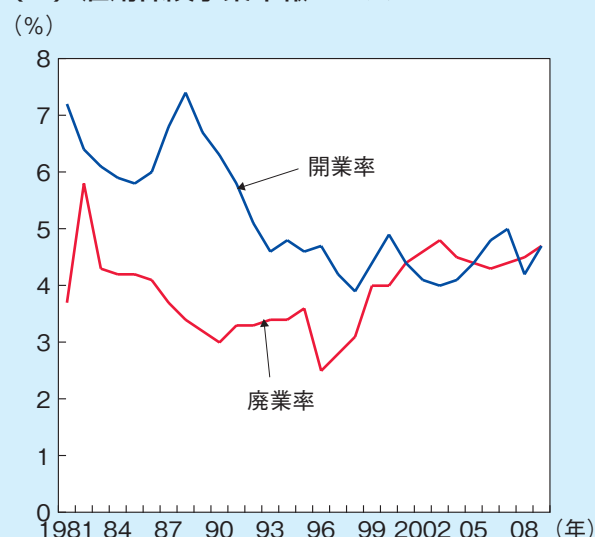
第3-1-5図 開業率・廃業率の推移

近年、廃業率が開業率を上回る傾向

(1) 事業所企業統計(民営事業所)ベース



(2) 雇用保険事業年報ベース



- (備考) 1. 総務省「事業所・企業統計調査」「経済センサス基礎調査」、厚生労働省「雇用保険事業年報」により作成。
 2. (1)について、04～06年までは「事業所・企業統計調査」により、06～09年は09年の「経済センサス基礎調査」及び06年の「事業所・企業統計調査」を接続して作成した、農林漁業を除いた開業率である。また、「経済センサス基礎調査」では、以下の理由により対象範囲が広がっている等、「事業所・企業統計調査」と単純に接続できない点に注意が必要である。
 ・商業・法人登記等の行政記録の活用
 ・本社等の事業主が当該支所等の分も一括して報告する「本社等一括調査」の導入 等

られないこと、以前は廃業を上回っていたが、近年では下回るか、せいぜい同程度であることが分かる。

(開業者の高年齢化はそれほど進んでいない)

我が国では労働力の高齢化が進んでいる。一方で、起業を志向する若者が減っているともいわれ、開業者についても高齢化⁹が予想されるところである。そうであれば、起業した高齢者がいかに新しい技術やアイデアを市場に提供できるかが、我が国全体のイノベーションの姿にも重要な意味を持つ。こうした観点から、年齢別の開業の特徴を明らかにする。

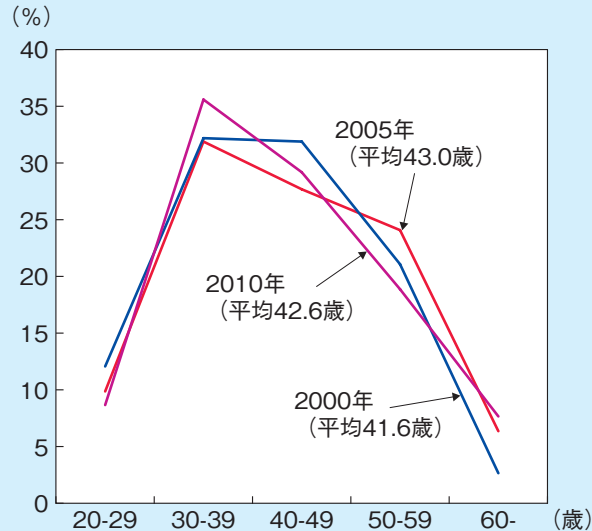
開業者の年齢分布は、2010年時点では30歳代が最も多く、次いで40歳代、50歳代の順となっている(第3-1-6図(1))。後述するように、我が国の自営業者には高齢者が多いが、法人も含めた新規開業者では高齢者は相対的に少ないことが分かる。また、2000年からの変化に着目すると、30歳代のほか60歳代以上の割合が高まる一方、その他の年齢層の割合は低下して

注 (9) ここでの高齢化は、厳密に言えば高年齢化、すなわち、高齢者比率の増加よりむしろ平均年齢の上昇という意味合いである。以下、開業者の高齢化に言及している部分は同様。

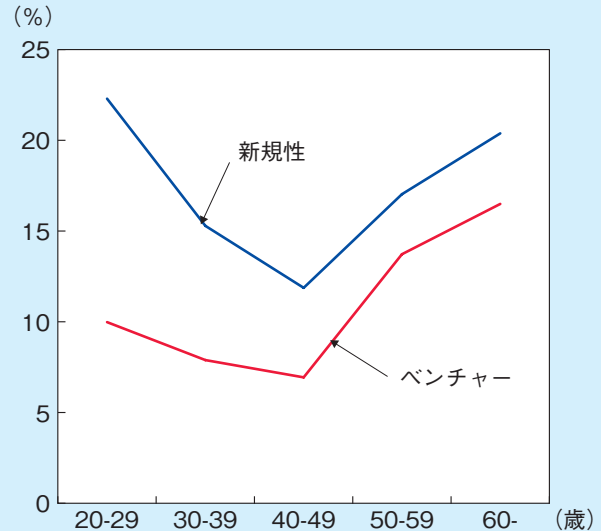
第3-1-6図 開業者の年齢と新規性・ベンチャー性

開業者の平均年齢は横ばい圏内

(1) 開業者の年齢別割合の推移



(2) 年齢別新規性割合 (2009)



(備考) 1. 日本政策金融公庫「新規開業実態調査」により作成。

2. 調査時点は8月であり、対象企業は、前年4月～9月に国民生活金融公庫が融資した企業のうち、融資時点で開業後1年以内の企業。

いるが、開業者の平均年齢は、2010年時点で42.6歳であり、2000年代に入って以降は必ずしも高齢化が進んでいるとはいえないことが分かる。しかし、今後においては、労働力の高齢化がさらに進むことから、開業者の高齢化も避けられないと考えられる。

同調査(2009年)では、事業の内容に関して、「新規性」の有無、「ベンチャー」への該当・非該当について尋ねている(第3-1-6図(2))。「新規性」とは、既存の同業者と比べた事業内容に新しい点があるかどうか、「ベンチャー」は、ベンチャービジネスやニュービジネスに該当するかどうかである。いずれも開業者の主観的な判断であるが、イノベーションにつながるような内容の事業かどうかを判断する目安にはなろう。一般には、高齢の開業者は新規性等を求めないことが予想されるが、集計の結果は必ずしもそうはいえないことが分かる。「新規性」は20歳代が多いが、60歳代でこれに次ぎ、中年層ではそう回答した割合が低い。また、「ベンチャー」との認識は、各年齢層で「新規性」より少ないが、50歳代、60歳以上で相対的に多い。したがって、高齢者だから新規性、ベンチャー性がないとはいえず、少なくとも意識の上では逆であることが分かる。

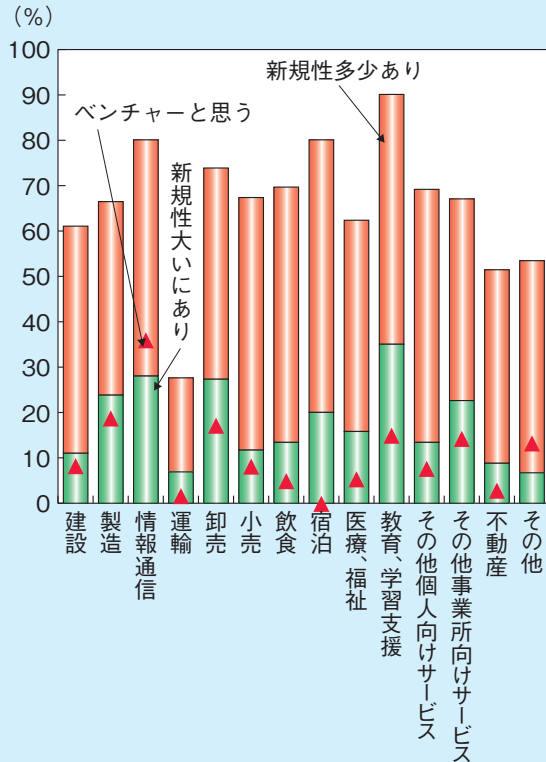
(高齢者はベンチャー性の高い情報通信や製造業に比較的多く参入)

事業の新規性、ベンチャー性は、業種によるところもあると考えられる。例えば、関連技術が急速に進歩している分野では、新たな技術を自らの製品やサービスにいち早く取り入れることで、他の同業者と比べた新規性を発揮できる。具体的に、どんな業種が新規性やベンチャー

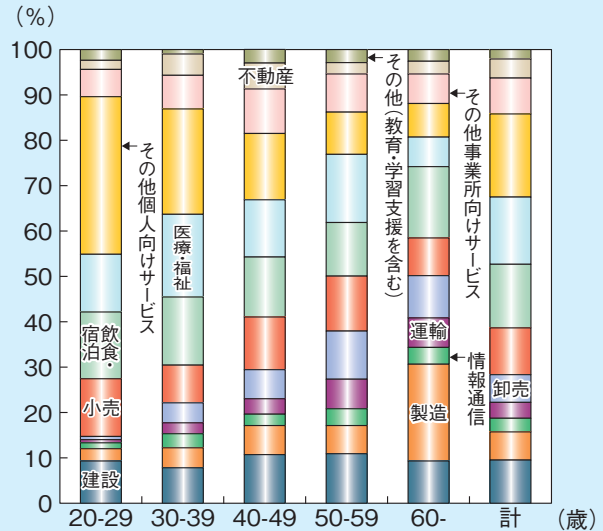
第3-1-7図 新規性・ベンチャー性と業種

情報通信業においてベンチャー的な開業の割合が高水準

(1) 業種別新規性・ベンチャー割合



(2) 年齢別業種割合



- (備考) 1. 日本政策金融公庫「新規開業実態調査(2009)」により作成。
 2. 調査時点は8月であり、対象企業は、前年4月～9月に国民生活金融公庫が融資した企業のうち、融資時点で開業後1年以内の企業。
 3. 「新規性」「ベンチャー」については、次の回答を集計している。
 「新規性」:「既存の同業者と比べて、事業内容(商品、サービスの内容、対象とする市場など)に新しい点がありますか」→「大いにある」「多少ある」を集計。
 「ベンチャー」:「開業された事業は、ベンチャービジネスやニュービジネスに該当すると思いますか」→「思う」を集計。

性に該当しやすいのだろうか。

「新規性が大いにある」「多少ある」と回答した割合を業種別に集計したところ、上記の典型例ともいえる情報通信では、新規性を持つ割合が8割と高かった(第3-1-7図(1))。それ以外では、やや意外な結果ではあるが、教育・学習支援、宿泊などで新規性が高くなっている。一方、新規性が最も発揮しにくい業種が運輸であり、不動産がそれに続いている。また、最近、注目されることの多い医療・福祉は、建設と同程度であり、新規性がそれほど高い分野とはいえない。「ベンチャー」に該当するとの回答は、情報通信で突出して多くなっている。これに次ぐのが製造、卸売、教育・学習支援などであるが、これらは情報通信と比べると「ベンチャー」に該当する割合は半分程度以下になる。宿泊、運輸、不動産に至っては、大部分の開業者がベンチャーとは考えていないことが分かる。

それでは、年齢別の開業の業種分布はどうなっているのだろうか(第3-1-7図(2))。

年齢を通して多いのは、その他個人向けサービス、医療・福祉、飲食・宿泊、小売、建設などである。2005年の調査でもこれらの業種が多く、開業の対象となる業種構成はほとんど変化していない。一方、業種構成は年齢によって大きく異なる。若年層、特に20歳代では、その他個人向けサービスが非常に多く、従来の業種区分では明示されない新分野への進出が盛んであると推察される。また、医療・福祉も比較的多い。これに対し、高齢層では、特に60歳代で製造業の人気の高い。そのほか、卸売、運輸、情報通信が比較的多いのも高齢層の特徴である。

高齢層の開業で新規性やベンチャー性を伴う場合が多いのは、一部にはこうした業種構成の違いを反映していると考えられる。容易に想像されるのは、団塊世代が現役時代に培った「匠の技」を活かして、製造業などでの開業を行っている姿である。これは、今後、高齢化がさらに進んでも開業のベンチャー性が維持される可能性を示唆する一方、長期雇用慣行の下で、高齢になるまで独自のアイデアを活かす機会が得られない状況もあることを意味している。

2 自営業の減少とその背景

前述のように、我が国の新規開業事業所の4割弱は個人事業主、すなわち自営業である。開業はフローの概念であるが、ここでは、自営業のストックに焦点を当てる。開業を論じたときと同様に、自営業には、日銭を稼いで暮らしていくための「生業」がある一方、イノベーションのけん引役としての「ベンチャービジネス」がある。人材にも、不完全就業に近い家族従業者もあれば、高額の収入を稼ぐ自営業主もある。この点を念頭に置いた上で、我が国において自営業が減少(自営業率が低下)している状況を確認するとともに、その背景を探ることとする。

(1) 自営業率の動向

毎年の開業と違って、ストックとしての自営業者を考えると、マクロ的な人口動態と軌を一にして高年齢化が進んでいることは容易に予想される。そこで、高齢化要因が及ぼした影響に注目しつつ、我が国を含めた先進主要国における自営業率(就業者数に占める自営業者数の割合)の動向を調べてみよう。

(我が国の自営業率は急テンポで低下)

我が国には、2011年2月時点で541万人の自営業者がいる。家族従業者と合わせると711万人である。就業者が6211万人であるから、そのうち11.4%が家族従業者を含めた自営業者になる。この家族従業者を含む自営業者が、我が国では年々減少している。90年には、1395万人であったので、この20年間に半分になったわけである。自営業率では、90年は22.3%であったが、2010年には12.3%となっている。その背景を探る前に、そもそも、自営業率の低下は我が国特有の現象なのかどうかを調べておきたい。

年齢を通して多いのは、その他個人向けサービス、医療・福祉、飲食・宿泊、小売、建設などである。2005年の調査でもこれらの業種が多く、開業の対象となる業種構成はほとんど変化していない。一方、業種構成は年齢によって大きく異なる。若年層、特に20歳代では、その他個人向けサービスが非常に多く、従来の業種区分では明示されない新分野への進出が盛んであると推察される。また、医療・福祉も比較的多い。これに対し、高齢層では、特に60歳代で製造業の人気の高い。そのほか、卸売、運輸、情報通信が比較的多いのも高齢層の特徴である。

高齢層の開業で新規性やベンチャー性を伴う場合が多いのは、一部にはこうした業種構成の違いを反映していると考えられる。容易に想像されるのは、団塊世代が現役時代に培った「匠の技」を活かして、製造業などでの開業を行っている姿である。これは、今後、高齢化がさらに進んでも開業のベンチャー性が維持される可能性を示唆する一方、長期雇用慣行の下で、高齢になるまで独自のアイデアを活かす機会が得られない状況もあることを意味している。

2 自営業の減少とその背景

前述のように、我が国の新規開業事業所の4割弱は個人事業主、すなわち自営業である。開業はフローの概念であるが、ここでは、自営業のストックに焦点を当てる。開業を論じたときと同様に、自営業には、日銭を稼いで暮らしていくための「生業」がある一方、イノベーションのけん引役としての「ベンチャービジネス」がある。人材にも、不完全就業に近い家族従業者もあれば、高額収入を稼ぐ自営業主もある。この点を念頭に置いた上で、我が国において自営業が減少(自営業率が低下)している状況を確認するとともに、その背景を探ることとする。

(1) 自営業率の動向

毎年の開業と違って、ストックとしての自営業者を考えると、マクロ的な人口動態と軌を一にして高年齢化が進んでいることは容易に予想される。そこで、高齢化要因が及ぼした影響に注目しつつ、我が国を含めた先進主要国における自営業率(就業者数に占める自営業者数の割合)の動向を調べてみよう。

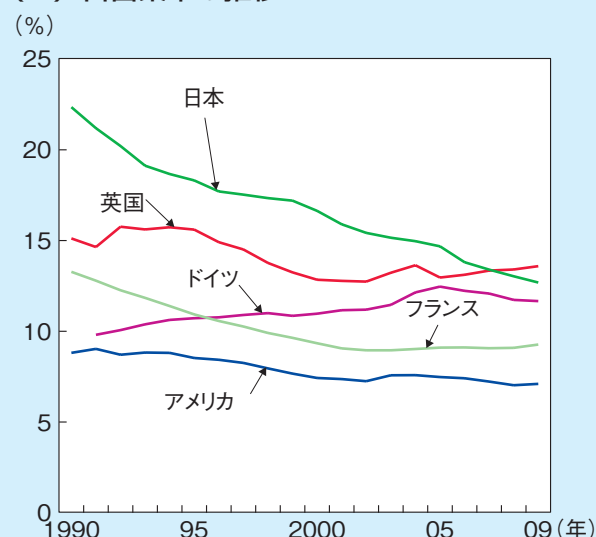
(我が国の自営業率は急テンポで低下)

我が国には、2011年2月時点で541万人の自営業者がいる。家族従業者と合わせると711万人である。就業者が6211万人であるから、そのうち11.4%が家族従業者を含めた自営業者になる。この家族従業者を含む自営業者が、我が国では年々減少している。90年には、1395万人であったので、この20年間に半分になったわけである。自営業率では、90年は22.3%であったが、2010年には12.3%となっている。その背景を探る前に、そもそも、自営業率の低下は我が国特有の現象なのかどうかを調べておきたい。

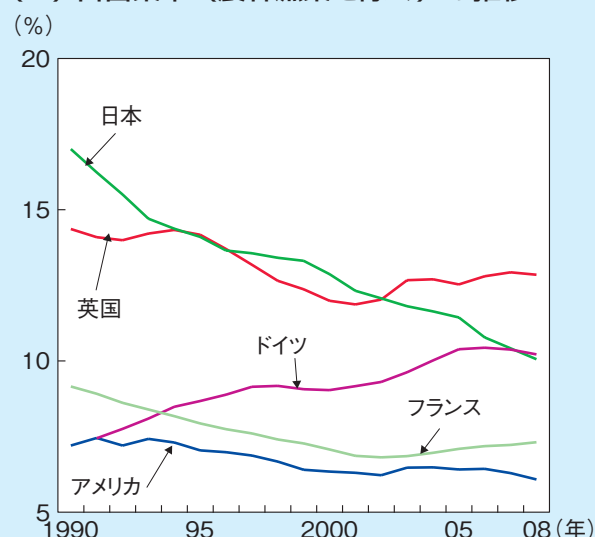
第3-1-8図 自営業率の推移

日本の自営業率は急速に低下

(1) 自営業率の推移



(2) 自営業率（農林漁業を除く）の推移



(備考) 1. OECDにより作成。日本は総務省「労働力調査」により作成。
2. 自営業率は、self-employment/civilian employment。

結論からいえば、主要先進国では自営業率が低下しているケースが多く、我が国は決して例外ではない。例えば、G5では、ドイツ以外は自営業率が低下基調にある（第3-1-8図（1））。その理由として容易に思い浮かぶのは、農林漁業者の減少である。それでは、農林水産業者を除いた自営業率はどうか。この場合でもG5ではドイツ以外は低下傾向にある（第3-1-8図（2））。以上をまとめると、一部の例外はあるものの、主要先進国では、農林漁業を除いたベースでも自営業率は基調的に低下しているといえよう。

しかし、我が国の自営業率には二つの特徴がある。第一に、我が国の自営業率はG5の中では高いことである。農林漁業を含む場合は、最近になって英国を幾分下回っているが、それ以外の国と比べると高い。また、農林漁業を除くと、2000年代後半において、我が国はドイツと同程度の水準にあり、英国より低いものの、フランスやアメリカを大きく上回っている。第二に、我が国の自営業率の低下テンポが速いことである。90年時点では、農林漁業を含んだベースで、我が国と他の4か国との差は大きく開いていたが、その後我が国の自営業率が急速に低下した結果、差も縮小している。

（高齢化は自営業率の押上げ要因だが、各年齢での自営業離れの影響がより大きい）

我が国の自営業者は、高齢者が多い。2005年時点で、自営業者の31.7%が65歳以上、25.9%が55～64歳となっている。また、年齢階級ごとの自営業率でも、高齢者になるほど高く、全体が14.7%であるのに対し、65歳以上は54.6%、55～64歳は20.4%となっている（第3-1-9図（1））。これは、我が国だけの特徴であろうか。また、高齢化が進んでいるにもかかわらず、

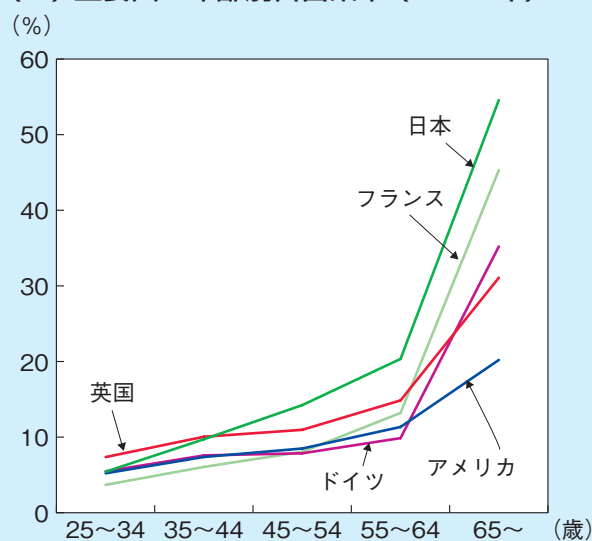
なぜ自営業率は低下しているのだろうか。

図から明らかなように、高齢者ほど自営業率が高いのは、我が国以外の主要先進国でも同様である。G5の諸国では、いずれの国においても、年齢が上がるにつれて自営業率が緩やかに高くなるが、65歳以上では大幅に高まる。これは、定年等により雇用者が急減する一方で、自営業からの引退は相対的に少ないことを反映したものである¹⁰。次に、我が国における自営業率の低下と高齢化との関係を調べよう。具体的には、90年～2005年における自営業率の変化を、各年齢層の自営業率の変化と、年齢構成の変化の寄与に分解する(第3-1-9図(2))。その結果、まず、各年齢層の自営業率は、いずれも低下に寄与していることが分かる。90年～95年の間は、35～44歳の自営業率の低下が大きく寄与していたが、2000年代には、55～64歳の寄与が大きくなっている。企業における定年延長や継続雇用の動きに伴い、この年齢層が退職して自営業に転ずるケースが減少したためと考えられる。一方、年齢構成比の変化はプラスに

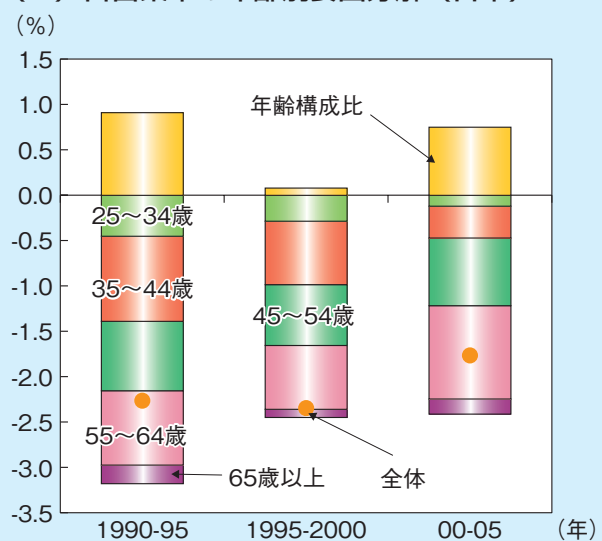
第3-1-9図 自営業率に対する年齢構成の変化の影響

日本では全年齢層で自営業率が低下

(1) 主要国・年齢別自営業率(2005年)



(2) 自営業率の年齢別要因分解(日本)



- (備考) 1. 日本は総務省「国勢調査」、アメリカは「U.S. Bureau of Labor Statistics」、その他はEUROSTATにより作成。
 2. 日本の自営業率は、総務省「国勢調査」より。
 (雇人のある業主+雇人のない業主+家族従業員) / 総数にて計算。
 3. (2)の要因分解の計算方法は以下のとおり。

自営業率について、次の関係式が成り立つ。

$$(\text{自営業率}) = \sum \{ (\text{年齢別自営業率}) \times (\text{年齢構成比}) \}$$

 ただし、シグマ記号 Σ は、年齢別に算出した値の和。

本分析では、上式の期間中の増分を

$$(\text{自営業率の増分}) = \sum \{ (\text{年齢別自営業率の増分}) \times (\text{期首の年齢構成比}) + (\text{期首の年齢別自営業率}) \times (\text{年齢構成比の増分}) + [\text{交差項部分}] \}$$

 と展開し、括弧 $\{ \}$ 内の第1項を年齢別に展開して年齢別自営業率要因、第2項を年齢構成比要因としている。

注 (10) なお、自営業者に占める高齢者の割合が多いのは我が国の特徴であるが、これは、我が国において人口の高齢化が特に進んでいることに加え、高齢者の労働力率が高いことを反映している。

寄与している。これは、自営業率の高い高齢層のウェイトの上昇が、自営業率全体を押し上げる方向に働いたことを示している。

したがって、高齢化そのものは自営業率の押上げ要因であるが、各年齢層での自営業離れの動きがこれを凌駕したことが分かる¹¹⁾。

(自営業の減少を雇用者の増加が補って就業率は高水準で安定)

各国で自営業離れが進んでいるが、自営業が減った分は基本的には雇用者の増加に振り替わっていると考えられる¹²⁾。マクロ的に自営業者が雇用者に振り替わっているとすれば、就業率(人口に占める就業者の割合)は大きく変化していないはずである。この点を確認しよう(第3-1-10図)。

まず、25～64歳の就業率では、我が国は2000年代初め頃を中心に低下する局面があったが、長い目で見ると、おおむね横ばい圏内での動きとなっている。アメリカは、景気変動による雇用の増減が激しい点が特徴であり、特に2009年には大幅に就業率が低下しているが、ならして見ると我が国同様に横ばい圏内で推移してきたといえよう。日米とも、雇用情勢の悪化局面を除けば、75%を超える高い水準を維持しているといえる。これに対し、欧州主要国の就業率は、90年代には日米との対比でかなり低い状況であった。しかし、その後はキャッチアップの動きを示し、英国、ドイツでは日米とそんな色ない水準に達している。背景には、これらの国で女性の就業率が急速に上昇したことがあったと考えられる。

他方、65～74歳の就業率では、我が国は3割程度となっており相対的な高水準を維持している。これには、前述したような、高齢者の自営業率の高さが寄与していると考えられる。アメリカ、英国が日本に次ぐが、これらの国では高齢雇用者の増加を反映して就業率がすう勢的に上昇している。一方、ドイツ、フランスではこの年齢で働く者は極めて少ないことが分かる。

(2) 自営業減少の背景

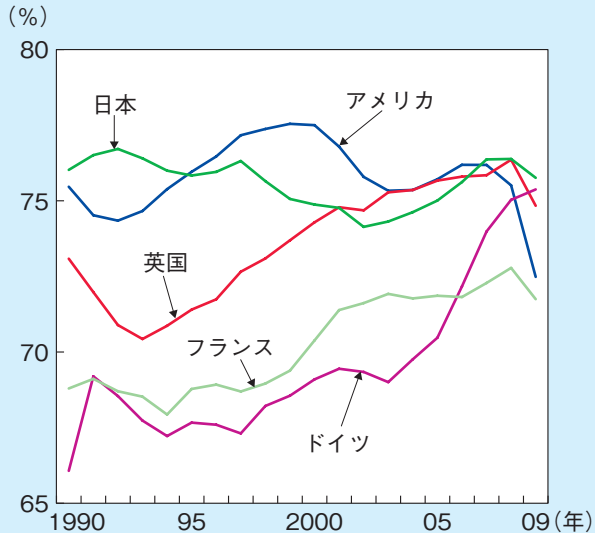
我が国を含めた主要先進国では、高齢化の進展にもかかわらず自営業率の低下が見られた。こうした自営業離れの背景にはどのようなものがあるだろうか。自営業収入の状況を概観した上で、自営業率に影響を及ぼす様々な要因を、OECD諸国のデータ、我が国の都道府県別データを用いて検討する。

注 (11) ドイツ、フランス、英国について、我が国と同様の分析を行ったところ、90年以降、いずれの国においても、高齢化は自営業率の押上げ要因であることが分かった。ただし、各年齢層の自営業率の動きは、国や時期によって異なっている。
(12) なお、これはマクロ的な構図であり、個別的には自営業を廃業した者が非労働力化する場合があることを否定するものではない。

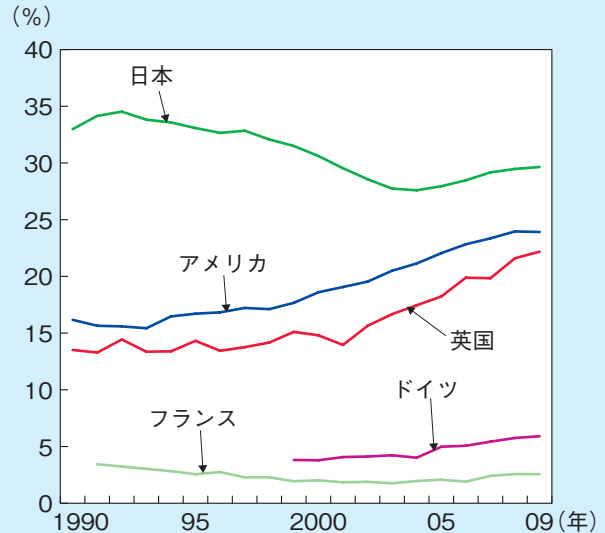
第3-1-10図 主要国の就業率の推移

自営業の減少を雇用者の増加が補って就業率は高水準で安定

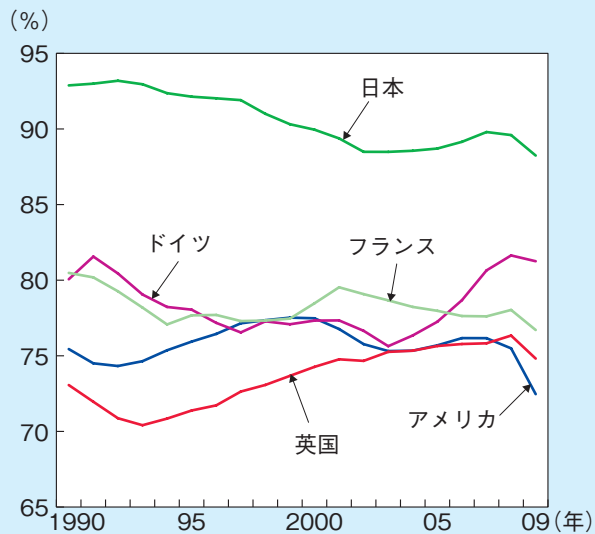
(1) 就業率の推移 (25～64歳)



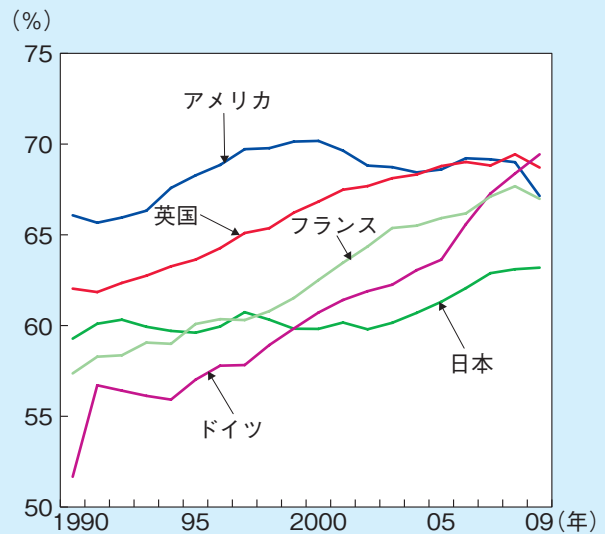
(2) 就業率の推移 (65～74歳)



(3) 就業率の推移・男性(25～64歳)



(4) 就業率の推移・女性(25～64歳)



(備考) 1. OECDにより作成。日本は総務省「労働力調査」により作成。

2. 就業率は、 $\text{employment/population}$ にて計算。

(日本の相対的な自営業収入は低い)

我が国で自営業が減少している背景として、自営業収入が雇用者報酬と比べて低いため、相対的な魅力が乏しいのではないかと、という見方がある。この仮説については、後に日本のデータを用いた検証を行うが、ここでは、国際比較の観点から、我が国における自営業収入の水準を調べておく。具体的には、OECD 諸国について、一人当たりの混合所得を一人当たりの雇用者報酬で除した値を使い、相対的な自営業収入の水準を比較する（第3-1-11図）。

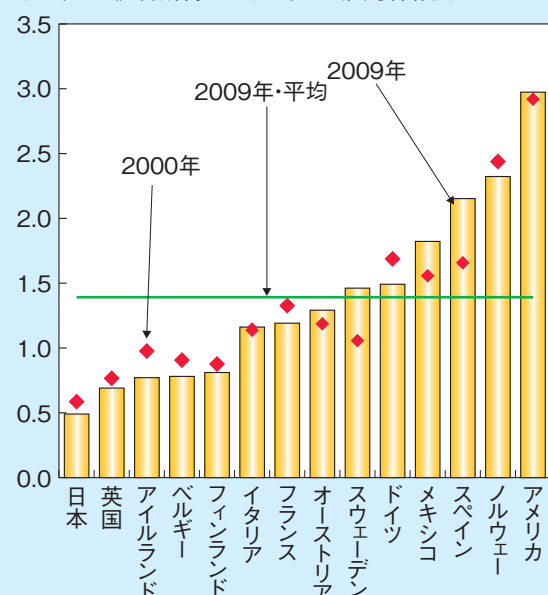
その結果、自営業の相対収入は、国による差が大きいことが分かる。際立って高いのがアメ

第3-1-11図 雇用者報酬と混合所得

日本の相対的な自営業収入は低い

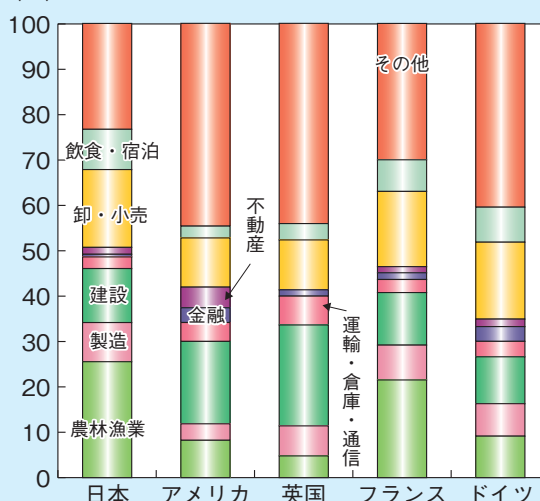
(1) 一人当たり雇用者報酬と混合所得の比較

一人当たり混合所得／一人当たり雇用者報酬



(2) 主要国の自営業者の内訳 (2007年)

(%)



- (備考) 1. OECDにより作成。日本は内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査」により作成。
 2. 2000年データについて、アイルランドは2002年、メキシコは2003年のデータを使用。
 3. 英国の不動産の割合は不明。卸・小売には自動車・機械等の整備・修理業を含む。

リカで、混合所得が雇用者報酬の3倍に達している。その対極にあるのが日本で、逆に混合所得が雇用者報酬の半分となっている。この比較からは、我が国の自営業収入の低さが確認されるといえよう。また、アメリカのように収入面で自営業が有利な国でもその比率が低下傾向にあることを踏まえると、少なくとも国際的な自営業率の推移の違いを収入の差で説明することは難しそうである。

一方、2000年と2009年の水準を比べると、多くの国で自営業の相対収入はそれほど変化していないことが分かる。アメリカは以前から高水準であり、日本は低水準が続いている。したがって、国による相対収入の違いは、構造的なものである可能性が強い。構造的な要因として考えられるのは、業種構成の違いなどである。ここで比較に用いた混合所得には農林水産業の分も含まれるが、国によって農林水産業が自営業に占める割合が大きく異なる。我が国ではその比率が高く、農業の盛んなフランスの比率をも超えている。我が国では、生産性の低い「生業」的な農家の存在が自営業の相対収入を押し下げている可能性がある。これに対し、アメリカでは金融や不動産が他の主要国と比べると多い。

(景気後退期には自営業率は上昇する傾向)

ここまで各国の自営業者の年齢別の推移や自営業率に対する年齢構成の変化の影響を見てき

たが、自営業率は年齢要因以外にどのような要因で決まっているだろうか。OECD加盟国のデータを用い、自営業率（農林水産業を除く。以下この項同じ。）の決定要因に関する分析を行った。自営業率は雇用者を含めた就業者数に対する比率であるから、自営業者と雇用者の相対的なメリット、あるいは参入の容易さに応じて、自営業率が変化すると考えられる。

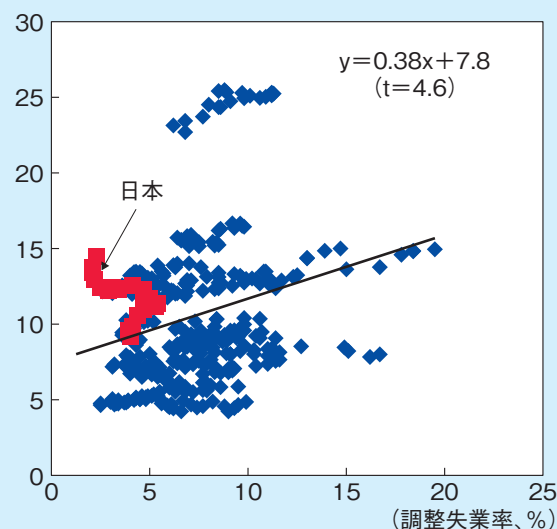
そのような要因として、まず想定されるのが「景気」である。労働市場における景気の状態を端的に示すものとして失業率を取り上げよう。ただし、失業率の自営業率への影響は、理論上、プラス、マイナスの二通りが考えられ、先験的には決め難い。一般に、失業率が高いときは企業の労働需要が弱いため、雇用者として採用されにくくなり、結果として自営業者の選択が増える可能性がある。他方で、自営業は法人企業と比べて景気変動に対し脆弱であり、景気が悪く失業率が高いときには、資金調達などを考えても自営業という選択はしづらいかもしれ

第3-1-12図 国際的な自営業率の決定要因

自営業率と調整失業率は正の相関

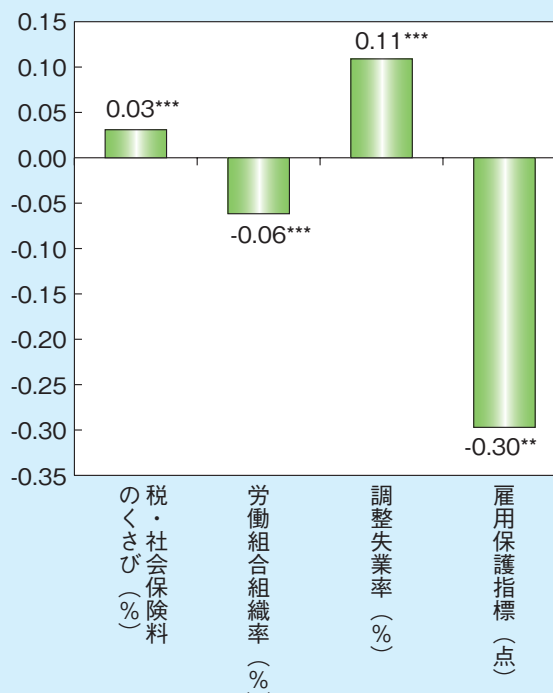
(1) 自営業率（農林漁業を除く）と調整失業率の関係

（自営業率、％）



(2) 自営業率（農林漁業を除く）のパネルデータ分析

（自営業率に与える影響、％ポイント）



- (備考) 1. OECDにより作成。OECD19か国、1989～2008年のデータを使用したパネルデータ分析の結果をもとに作成。
 2. 調整失業率は、OECDのHarmonized Unemployment Rateを使用。
 3. 税・社会保険料のくさびは、所得税＋社会保険料被用者負担分＋社会保険料事業主負担分の総労働コスト（課税前賃金＋社会保険料事業主負担）に対する比率。既婚者、子供二人、親の一人が賃金を得ている家庭で、所得水準が雇用者平均に位置する雇用者を基準とした。1999年以前については、OECD-SEPのデータを使用。2000年にモデルが変更となっているが、分析結果に大きな影響はない。
 4. 雇用保護指標は、常用雇用と臨時雇用に関する規制の強さを総合した指標（点数形式）。0～6点の値を取り、数が多いほど、保護の度合いが大きいことを意味する。
 5. ハウスマン検定の結果、変量効果モデルを採用。数字右上の「***」「**」は、それぞれ1％、5％で有意であることを示す。

ない。実際に89年から2008年までのデータを用い自営業率と失業率¹³をプロットすると(第3-1-12図(1))、両者には正の相関が確認でき、失業率が高まる時期には自営業率も高まりやすいことが分かる。自営業率という観点からは、景気変動の自営業経営への影響に比べ企業の労働需要の大きさが相対的に重要であるといえよう。

失業率以外の要因として、労働市場における様々な制度的要因を考えることができる。ここでは、「税・社会保険料のくさび」¹⁴、労働組合の交渉力、雇用保護の度合いを取り上げ、失業率にこれらの変数を加え、自営業率にどのような影響を及ぼすかをパネルデータ分析によって調べた(第3-1-12図(2))。その結果、「税・社会保険料のくさび」の大きさは自営業率にプラス、労働組合組織率と雇用保護指標はいずれもマイナスに作用することが分かった。一般に、自営業の所得は雇用者に比べて捕捉が難しく、「税・社会保険料のくさび」が大きい国では雇用者から自営業にシフトする誘因が発生すると考えられる。また、労働組合組織率や雇用保護指標が高い場合、雇用者を選択することの相対的なメリットが大きくなり、結果として自営業率が押し下げられるのであろう¹⁵。

(高い賃金が得られる地域では自営業を選択する確率が低下)

先に、雇用者報酬に対する混合所得の比率が国によって違うのは、業種構成の違いなどを反映している可能性があることを示唆した。ここでは、日本国内において、雇用者との収入面の格差が、個人が自営業を選択する際に影響を及ぼしているのかどうかを調べよう。具体的には、総務省「全国消費実態調査」の個票データを用いて、自営業者か雇用者かを選択するモデルを推計した。要因として考えたのは、雇用者の賃金水準のほか、都市圏在住かどうか(三大都市圏外のダミー変数)、世帯員の数、貯蓄残高であり、年齢による影響もコントロールした(第3-1-13図)。

推計は、自営業者全体、農林漁業を除く自営業者それぞれについて行ったが、いずれの場合についても、雇用者の賃金水準の高さは自営業を選択させない方向に働いた。ここでは、都道府県別の雇用者の年間賃金を用いており、潜在的に高い賃金が得られる地域では、それだけ自営業者を選択する確率が低下することが確認された。

そのほかの要因では、都市圏在住かどうかは自営業全体には影響を及ぼすが、農林漁業を除く自営業には影響を及ぼさないという結果となった。世帯員数はいずれに対してもプラスに寄与しており、大家族であれば家族従業員による手助けが期待できることなどが考えられる。現在、我が国では単身世帯数が増加しているが、このことは自営業の増加を目指すという観点からはマイナスに働くことが示唆されている。なお、年齢については、30歳代後半で最も自営業

注 (13) 本項では、失業率としてOECDのHarmonized Unemployment Rate(調整失業率：各国の失業率をILO基準にできるだけ近づけるような調整を行った失業率)を使用した。

(14) 所得税、社会保険料被用者負担分、社会保険料事業主負担分の合計の総労働コストに対する比率。なお税・社会保険料のくさびに関しては、本章第3節でやや詳しく分析する。

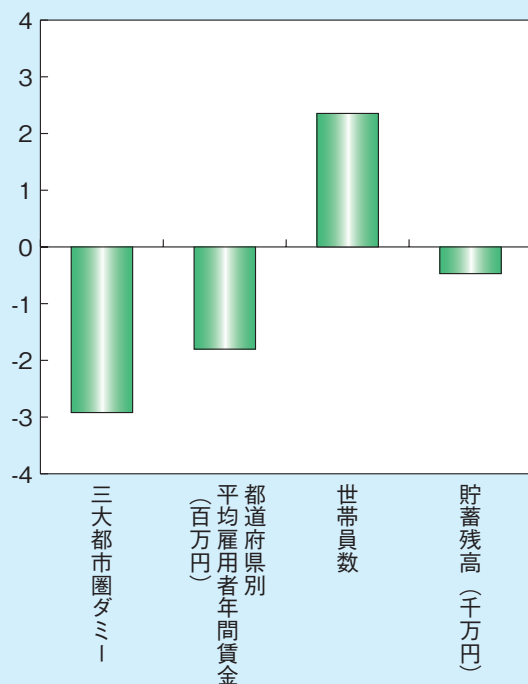
(15) ただし、雇用者の相対的なメリットが人為的に高められている(雇用者にレントが発生している)場合、雇用者になりたい者を増やす一方で、実際の雇用者数は増えず、失業率を高める可能性があることに注意が必要である。

第3-1-13図 自営業選択の決定要因

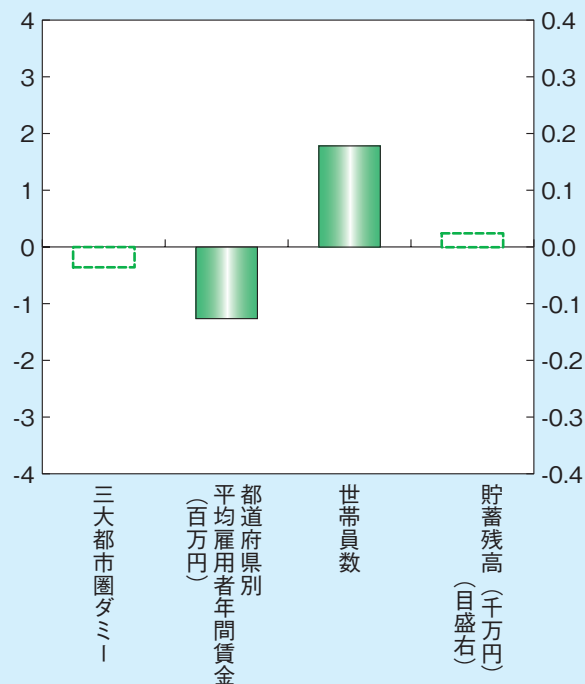
雇用者所得の低い地域や高齢者ほど自営業率が高い傾向

(1) 世帯主の自営業率に影響を及ぼす要因

(影響の度合い、%)

(2) 世帯主の自営業率に影響を及ぼす要因
(農林漁業従事者である世帯主を除く場合)

(影響の度合い、%)



- (備考) 1. 総務省「全国消費実態調査」(2009)、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008)により作成。
 2. 棒グラフが点線となっているものは5%有意で棄却された項目。
 3. 都道府県別平均雇用者年間賃金は、2008年6月の「きまって支給する現金給与額賃金」の12倍に2007年の賞与等を加えたもの。貯蓄残高は2009年9月1日現在。その他の項目は2009年11月末現在。
 4. ここでの農林漁業従事者とは、独立して農林漁業の仕事に従事している者を指す。そのため、農林漁業従事者を除いても、民間企業や公務で農林漁業の仕事に従事するものは除かれていない。
 5. 年齢による2次回帰の結果は、回帰曲線がU字の形状を持ち、自営業率が最も低い年齢は、全体で37.1歳、農林漁業従事者である世帯主を除く場合で38.6歳となっている。

者となりにくいという結果となった。その年齢を超えて高齢になればなるほど、自営業者が選択されることになる。

3 副業と起業

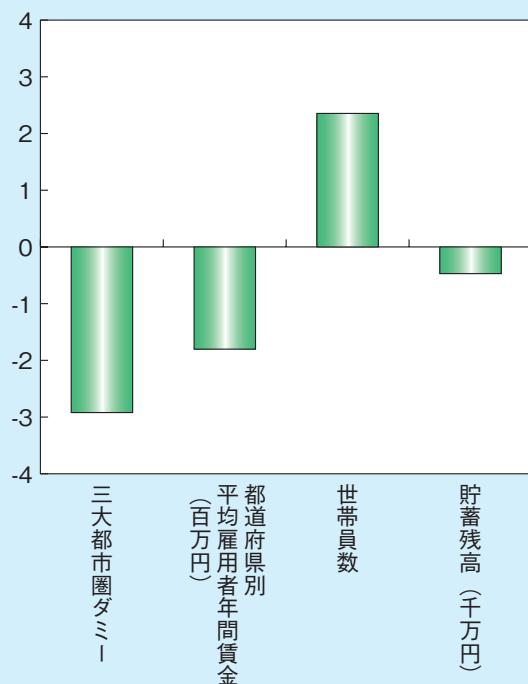
就業形態の多様化のなかで、一人が複数の仕事をするという副業の動向を確認しておきたい。一口に副業といっても、その内容や動機は多様である。雇用者の賃金が伸び悩むなか、副業によって所得を補てんするという動きもあるといわれている。また副業を通じて人脈形成やスキル、ノウハウを身に付け、将来の開業に備えるという副業の活用方法もあるだろう。ここでは、我が国の副業の状況並びに起業予備軍として副業を将来の独立のために行っている者に焦点を当てて分析を行う。

第3-1-13図 自営業選択の決定要因

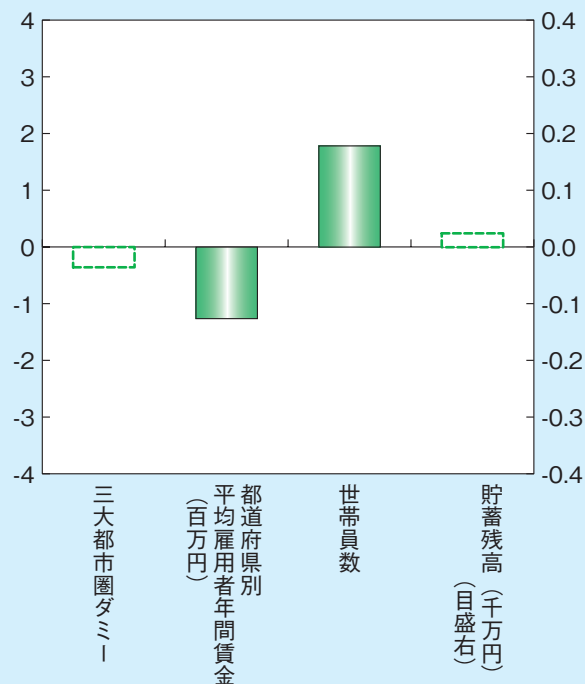
雇用者所得の低い地域や高齢者ほど自営業率が高い傾向

(1) 世帯主の自営業率に影響を及ぼす要因

(影響の度合い、%)

(2) 世帯主の自営業率に影響を及ぼす要因
(農林漁業従事者である世帯主を除く場合)

(影響の度合い、%)



- (備考) 1. 総務省「全国消費実態調査」(2009)、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008)により作成。
 2. 棒グラフが点線となっているものは5%有意で棄却された項目。
 3. 都道府県別平均雇用者年間賃金は、2008年6月の「きまって支給する現金給与額賃金」の12倍に2007年の賞与等を加えたもの。貯蓄残高は2009年9月1日現在。その他の項目は2009年11月末現在。
 4. ここでの農林漁業従事者とは、独立して農林漁業の仕事に従事している者を指す。そのため、農林漁業従事者を除いても、民間企業や公務で農林漁業の仕事に従事するものは除かれていない。
 5. 年齢による2次回帰の結果は、回帰曲線がU字の形状を持ち、自営業率が最も低い年齢は、全体で37.1歳、農林漁業従事者である世帯主を除く場合で38.6歳となっている。

者となりにくいという結果となった。その年齢を超えて高齢になればなるほど、自営業者が選択されることになる。

3 副業と起業

就業形態の多様化のなかで、一人が複数の仕事をするという副業の動向を確認しておきたい。一口に副業といっても、その内容や動機は多様である。雇用者の賃金が伸び悩むなか、副業によって所得を補てんするという動きもあるといわれている。また副業を通じて人脈形成やスキル、ノウハウを身に着け、将来の開業に備えるという副業の活用方法もあるだろう。ここでは、我が国の副業の状況並びに起業予備軍として副業を将来の独立のために行っている者に焦点を当てて分析を行う。

(1) 副業の実態

給与所得が伸び悩むなか、副業により所得を補てんする動きがあるという指摘があるが、我が国の副業の実態はどのようなになっているだろうか。ここでは副業実施者比率の推移を見るとともに、副業の収入並びに副業日数がどのような要因で決まっているかについて分析を行う。

(農業を除くと副業実施者の比率は大きく変化せず)

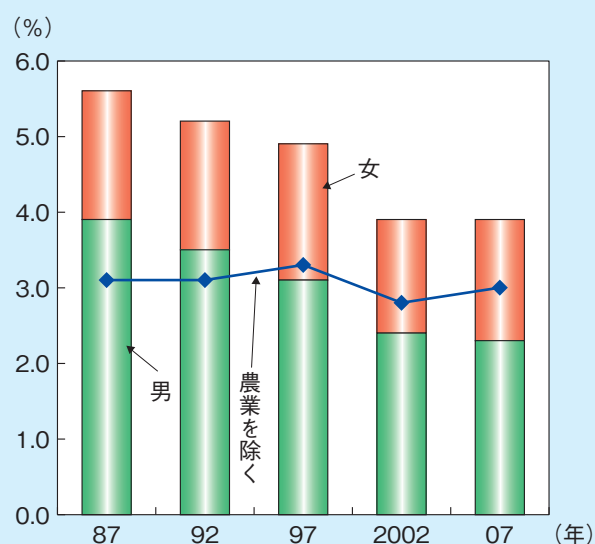
副業者はそもそも増えているのだろうか。有業者に占める副業実施者の比率を男女別、農業とそれ以外、さらには年齢別で確認してみよう。副業実施者は、総務省「就業構造基本調査」において、「おもな仕事のほかに別の仕事もしている」者であると定義する(第3-1-14図)。

実は、副業実施者の比率は2002年までは低下の一途をたどり、87年に5%台後半であったものが、2002年には4%弱となった。その後、2007年時点では2002年と同水準にとどまったが、いずれにせよ、副業が盛んになっているとはいえない。副業が減少傾向を辿っていた背景にあるのは、農業従事者の減少である。実際、農業従事者を除いた場合、過去20年間にわたって、副業従事者比率はそれほど大きく変化していない。

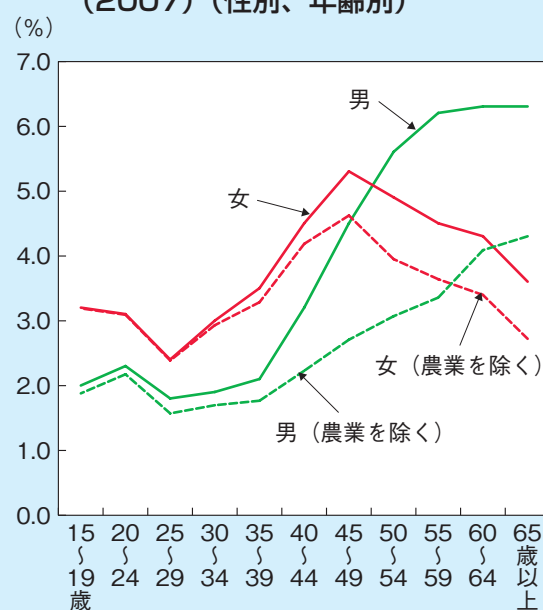
第3-1-14図 我が国の副業の状況

副業実施者比率は、農業を除くとおおむね横ばい

(1) 有業者に占める副業実施者比率の推移



(2) 有業者に占める副業実施者比率(2007)(性別、年齢別)



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」により作成。
 2. 「就業構造基本調査」の調査時点は10月1日。
 3. 1992年の農業の数値については、林業を含んでいる。
 4. 副業実施者の割合は、「おもな仕事のほかに別の仕事もしている」者の割合。

この間、副業者の減少に寄与してきたのは男性であり、女性の副業実施者比率は横ばい圏内で推移してきた。87年には男性が副業者全体の2／3程度を占めていた。2007年でも依然男性の方が多いものの、その差は小さくなっている。前述の農業副業者の動きと合わせて考えると、男性の農業副業者が特に大きく減少したものと推察される。

年齢別の副業実施者比率も、男女で分布が異なる。男性では、年齢が高まるほど副業をする者が増加するのに対し、女性では40歳代後半が副業のピークになっている。こうした傾向は、農業を除いた副業だけを見ても変わらない。男女とも、30歳代までは農業を副業とする者はほとんどおらず、40歳代になって急速に増加する。男性では50歳代になると農業副業者がさらに増加し、全体の半数近くに達するのが特徴的である。

（自営業や家族従業者では副業従事日数が多め）

次に我が国の副業の従事時間（ここでは1か月当たりの日数）がどのような要因で決まっているかについて、労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」を用いて分析を行う。具体的には、副業の日数を、本業月収や学歴、本業の就業形態、性別、扶養親族、副業の業種別といった要因で回帰分析を行った（第3－1－15図）。

まず扶養親族数と副業日数には正の相関があるとともに、本業収入と副業日数では負の相関が確認された。これは扶養親族が多いほど副業日数を増加させ、本業収入が多いほど副業日数を減少させていることを意味する。当然ながら本業収入が多いほど本業に対するコミットメントが強く求められ、時間的な制約などから副業を行いにくくなるという要因は考慮する必要があるが、この結果は副業が生活の費用を補うために行われる傾向が強いことを示唆しているといえよう。

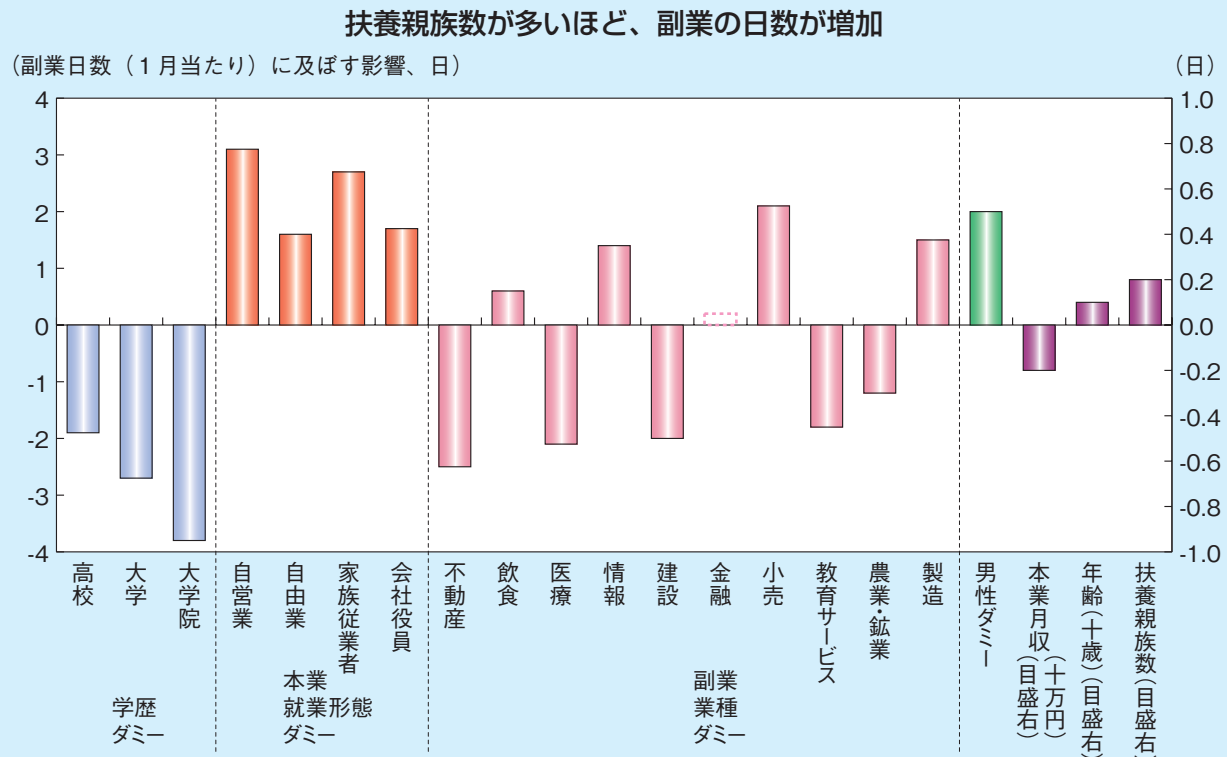
次に、本業の就業形態との関係を見ると、正社員に比べて、自営業や家族従業者では1か月当たり3日程度副業従事日が多いことを示しており、これは本業の時間的な制約が大きく寄与していると思われる。また会社役員も正社員に比べ副業日数が2日弱多くなるが、これは時間的な要因に加え、現在持っている人脈等の資源を活用して様々な副業に取り組む機会が多く巡ってくるという能力的な要因によるところもあると考えられる。

最後に副業の業種別を見ると、不動産の副業ではその他サービス業に比べ2、3日程度副業日数が少ないことが分かる。これは、不動産の副業においては、当該不動産を購入・保持さえすればその後は基本的な管理・確認業務で資産運用ができるため時間的な拘束が少ないためと考えられる。また農業・鉱業でも副業日数が少なくなっているが、これも収穫期などの一時期を除き、手間がそれほどかからない傾向があるためと考えられる。

（副業収入が多い業種は不動産、金融、情報など）

前項では副業の従事日数の決定要因について分析を行ったが、ここでは副業収入（ここでは月収）の決定要因について調べる。先ほどと同じデータを活用し、副業月収がどのような要因

第3-1-15図 副業日数の決定要因



(備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」により作成。
 2. 「副業者の就労に関する調査」の調査期間は2007年11月22日～29日。
 3. 棒グラフが点線となっているものは5%有意で棄却された項目。
 4. ダミー変数の基準となるのはそれぞれ次のとおり。
 学歴 : 中卒
 本業就業形態: 正社員
 副業業種 : その他サービス業

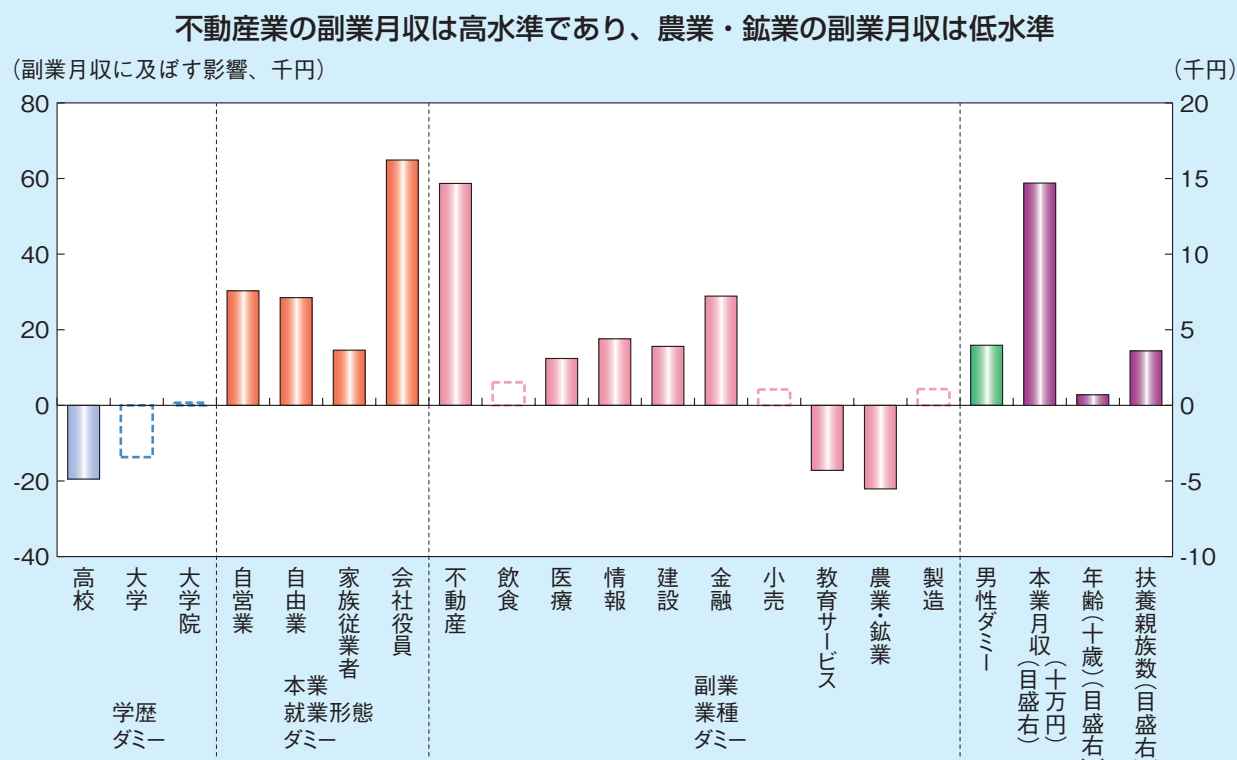
で決まるかについて回帰分析を行った(第3-1-16図)。

まず扶養親族数と副業月収においては、正の相関が確認され、実際に、扶養親族が多いほど副業によって生活費を補てんせざるを得ない姿が示されている。本業月収との関係についても正の相関が確認された。前記の分析結果では本業月収と副業従事日数の間に負の相関であったので、ここでの副業月収と本業月収の相関は生産性要因によるものと考えられる。すなわち、本業月収が高い人ほど、日給の高い副業に取り組んでいる傾向があるといえよう。

次に、本業就業形態との関係では、自営業や家族従業者において副業従事日数の場合と同様に正の相関が確認された。同じように会社役員においても正の関係が確認されたが、会社役員と正社員では副業月収で6万5千円という非常に大きな差が生じており、会社役員の副業については日数、収入ともに生産性要因が強く働いていることが分かる。

それでは、どのような業種での副業が高収入をもたらすのだろうか。まず、不動産における副業収入の高さが際立っている。前述のとおり、不動産業では副業従事日数が少ないため、労働生産性が非常に高いことになる。これは、高い資本装備率、すなわち、不動産投資の形で資

第3-1-16図 副業月収の決定要因



- (備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」により作成。
 2. 「副業者の就労に関する調査」の調査期間は2007年11月22日～29日。
 3. 棒グラフが点線となっているものは5%有意で棄却された項目。
 4. ダミー変数の基準となるのはそれぞれ次のとおり。
 学歴 : 中卒
 本業就業形態 : 正社員
 副業業種 : その他サービス業

金を投じた結果と解釈することができる。そのほか、比較的高収入が得られる業種は、金融、情報、建設、医療などである。一方、「生業」的な色彩が強いと考えられる飲食や小売は、その他サービス業と統計的な差がなかった。また、農業・鉱業については、その他サービス業に比べ大幅にマイナスとなっており、従事日数が少ない代わりに収入もわずかであることが分かる。

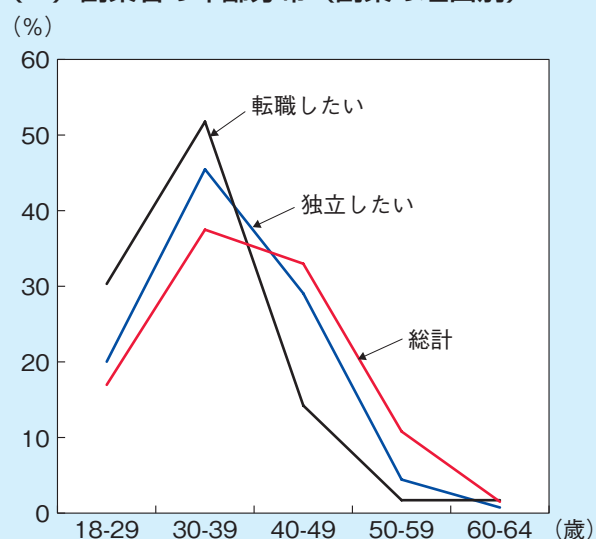
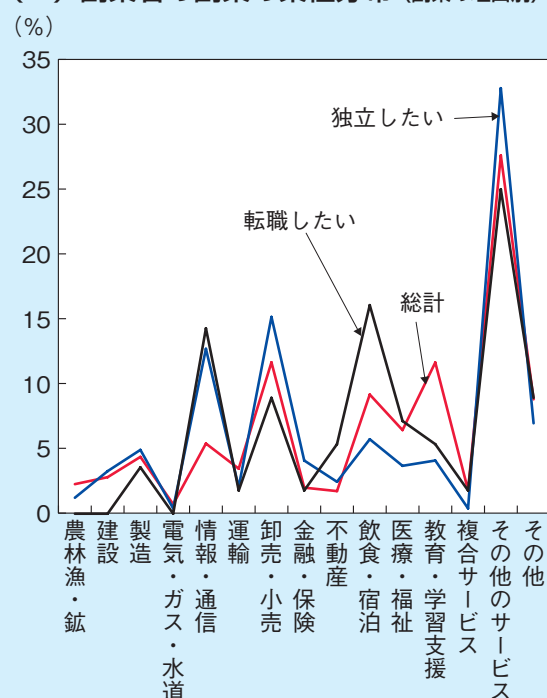
(2) 独立希望者と副業

上記の分析の中で、本業の収入が低いほど副業日数が多いことなどが確認されたが、これは、本業の所得補てん目的で行われる副業が多いことを示唆する。その一方で、少数ではあるが、副業を将来の起業のための準備として位置付けている者もいると思われる。以下、こうした起業希望の副業の実態について特徴を明らかにしよう。

(独立希望の副業実施者は年齢が若く、情報通信で相対的に多い)

最初に、将来独立するために副業をしている者の年齢、副業の業種について、副業実施者全体との相違がどこにあるかを調べてみる。その際、独立希望と似た状況にあると考えられる、転職希望者についても比較のため取り上げる。参照するデータは、これまでと同様、労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」である（第3-1-17図）。

年齢分布¹⁶については、独立希望者は、副業実施者全体と比べると、30歳代で多くなっているのが特徴的である。同じ若年でも、18～29歳では、あまり大きな差は見られない。反面、40歳代以上では相対的に少なくなる。しかし、若年層で相対的に多いという特徴は、転職希望者ではさらに顕著であり、30歳代だけでなく、18～29歳でも多くなっている。一般に、「独立」は現在の職業を変えずに、雇用者の立場から自営業者や会社役員に転ずることを意味するので、「転職」と違ってある程度の業務経験が前提となる。そのため、独立希望者では20歳代以下の者はそれほど多くないと考えられる。

第3-1-17図 独立志向副業実施者の特性**独立志向の高い副業者は年齢が若く、情報通信業に多い傾向****(1) 副業者の年齢分布（副業の理由別）****(2) 副業者の副業の業種分布（副業の理由別）**

(備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」により作成。
2. 「副業者の就労に関する調査」の調査期間は2007年11月22日～29日。

注 (16) ここでは独立行政法人労働政策研究・研修機構の「副業者の就労に関する調査」を利用しており、本調査では副業実施者の中で30代の割合が最も多いが、第3-1-14図の総務省「就業構造基本調査」を使った有業者に占める副業実施者比率を見ると、高齢層の方で副業実施者が多くなる。労働政策研究・研修機構の「副業者の就労に関する調査」はWeb上でのアンケート調査であるためサンプルの偏りの可能性が高いため、ここでは絶対水準で見ると「総計」と「独立したい」の相対的な水準を比較することに意味がある。以下、この節同様。

それでは、独立希望者はどのような業種の副業実施者で多いのだろうか。ここでも、副業者全体、転職者との相対的な関係に着目する。独立希望者が副業者全体と比べて目立つのは、情報・通信、その他のサービス、卸売・小売である。一方、転職者との関係ではやや様相が異なり、情報・通信ではほぼ同じであるが、その他のサービス、卸売・小売では独立希望者の方で集中度が高い。逆に、飲食・宿泊では転職希望者で集中度が高い。なお、独立希望者、転職希望者とも、副業者全体との対比で教育・学習支援は少なくなっている。

(独立希望の副業実施者は本業、副業とも労働時間が長め)

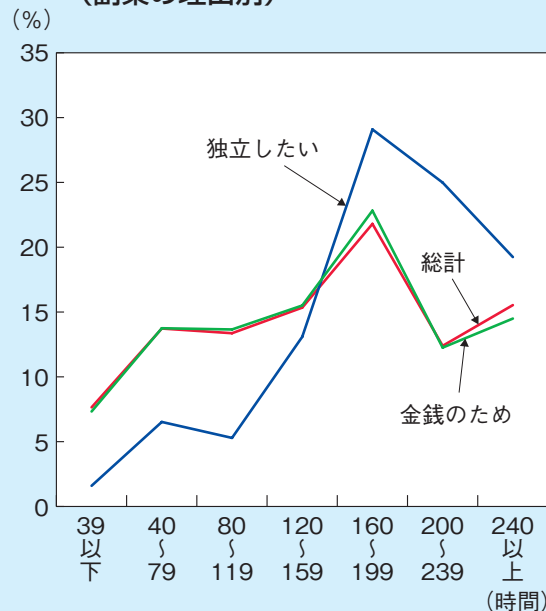
次に、独立志向副業実施者の本業や副業の労働時間について副業実施者全体並びに金銭のために副業をしている者との比較を行う。ここで、金銭のための副業実施者とは、理由として「1つの仕事だけでは生活が営めないから」「収入を増やしたいから」「ローンなど借金や負債を抱えているため」のいずれかを挙げたものを指す（第3-1-18図）。

まず、独立希望者では、金銭のための副業実施者、及び副業実施者全体と比べ、本業に費や

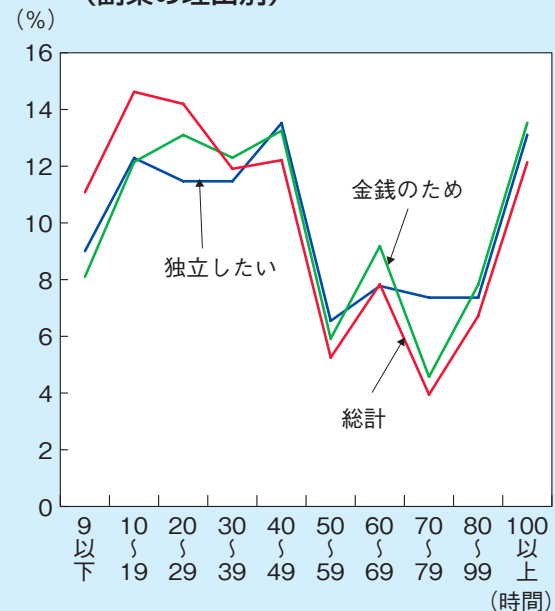
第3-1-18図 独立志向副業実施者の本業と副業

独立志向の高い副業者は特に本業において労働時間が長い傾向

(1) 副業者の本業の月間総労働時間分布
(副業の理由別)



(2) 副業者の副業の月間総労働時間分布
(副業の理由別)



- (備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」により作成。
 2. 「副業者の就労に関する調査」の調査期間は2007年11月22日～29日。1日当たり労働時間は直近の週、月間労働日数は直近の月について調査している。
 3. 「金銭のため」は、次の選択肢をまとめて集計したもの。
 ・「1つの仕事だけでは生活自体が営めないから」
 ・「収入を増やしたいから」
 ・「ローンなど借金や負債を抱えているため」
 4. 月間総労働時間 = 1日当たり労働時間 × 月間労働日数

す時間が著しく長くなっている。その結果、独立希望者は本業での収入も多く、月収30万円以上が半分以上である（副業実施者全体では月収30万円以上は3割程度）。独立を目指す以上、本業での経験を積んで一定のスキルを習得することが重要であり、本業の労働時間も長くなるをえないと考えられる。一方、金銭のための副業実施者と、副業実施者全体では、労働時間の分布はほとんど同じである。

次に、副業の労働時間の分布を見ると、副業実施者全体と比べて長い者が多い。特に、1か月70～79時間のところで両者の差が大きくなっている。したがって、独立希望者は、本業、副業ともに労働時間が長い傾向にあり、独立を目指して非常な努力をしている様子がうかがわれる。一方、金銭のために副業をしている者も、独立希望者と同じ程度に副業の労働時間が長めとなっている。しかし、金銭のための副業実施者は、本業の労働時間が長いわけではなく、むしろ本業で不十分な労働時間を副業で補うという色彩が強いと考えられる。なお、興味深いことに、独立希望者では副業の月収が10万円以上の者が4割強、20万円以上の者も15%程度いる。金銭のための副業実施者では、これらがそれぞれ25%程度、8%程度にすぎない。両者では副業の労働時間が長い者が同じ程度の割合にもかかわらず、独立希望者で副業収入が多くなっており、その生産性の高さが注目される。

（独立のため副業を希望しながらできていない者は製造業や情報・通信に多い）

ここまでは、将来の独立のために副業をしている者の特徴を抽出してきた。ところで、独立のために副業を考えているが、実際にはできていない者もいる。これらの者が本業でどのような状況にあるのかを調べてみよう（第3-1-19図）。

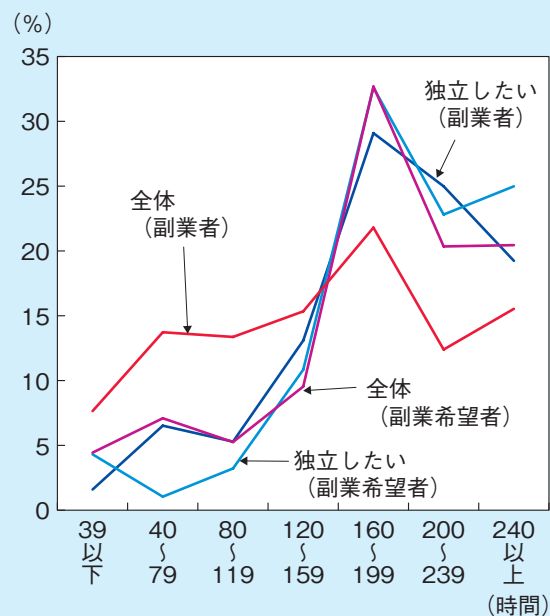
まず本業の月間労働時間の分布を見ると、副業実施者全体と副業を希望するものの副業ができていない全体（以下、「副業希望者全体」という）の比較では副業希望者全体の方が副業実施者全体よりも本業の労働時間が圧倒的に多く、本業の忙しさが副業を断念させている理由の一つと考えられる。一方、独立のための副業実施者と、独立のために副業を希望するものの副業ができていない者（以下、「独立志向副業希望者」という）の本業の労働時間を比較すると、両者に明確な差は認められない。独立のための副業実施者、独立志向副業希望者ともに本業勤務時間が相対的には長いため、本業の労働時間がまったく制約でないとは考えにくい。しかし、少なくとも独立のための副業実施者と比較する限りにおいては、独立志向副業希望者にとって本業の労働時間が大きな阻害要因とはいえないだろう。

それでは、どのような業種で独立志向の副業希望者が多いのだろうか。独立のための副業実施者全体と比べると、独立志向の副業希望者には、製造業や情報・通信を本業とする割合が高い。これらの業種では、独立のために副業をしたいにもかかわらず副業が実施できない傾向が高いことを意味している。逆に、その他サービスや卸売・小売においては独立志向副業希望者の割合が相対的に低く、これらの業種では両分野においては独立のための副業がしやすい状況にあるといえる。これらの業種の特性による要因分析は難しいが、製造業や情報・通信を本業

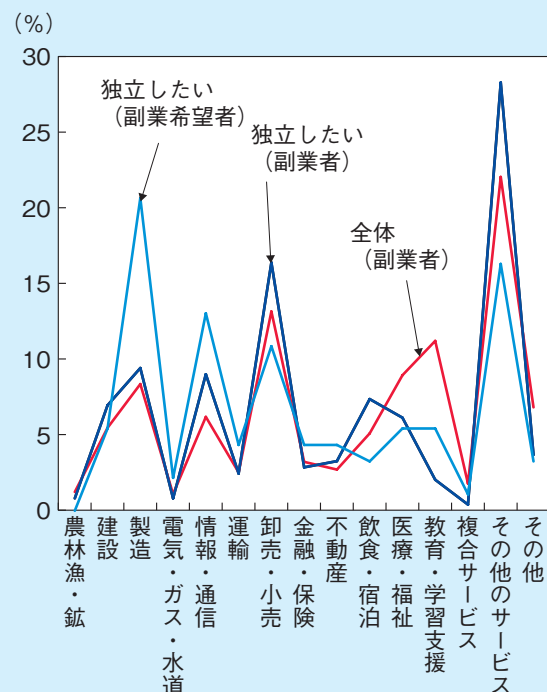
第3-1-19図 独立希望者の副業阻害要因

本業で製造業や情報通信業に従事している者は、独立のための副業を希望してもできない割合が高水準

(1) 本業の月間総労働時間分布



(2) 本業の業種分布



- (備考) 1. 独立行政法人労働政策研究・研修機構「副業者の就労に関する調査」により作成。
 2. 「副業者の就労に関する調査」の調査期間は2007年11月22日～29日。
 3. 「独立したい」の集計は、副業者では単数回答の集計であり、副業希望者では複数回答の集計である。

としている者が、独立のための副業がよりしやすい環境になれば、副業を通じた開業が今後増加することが期待される¹⁷⁾。

注 (17) 副業を困難とさせる環境の一つとして、本業における副業禁止規定の存在が考えられる。独立志向か否かを問わず、副業ができていない副業希望者の約半数が、副業が禁止されているとしている。

コラム

3-1 家計内リスクシェアリングと格差

本節では自営業や副業など多様な働き方を取り上げたが、収入源の多様化は人々の所得格差にどのように影響を与えているであろうか。ここでは、我が国における所得格差の状況を所得要因別、さらには家族世帯員別に確認してみよう（コラム3-1図）。

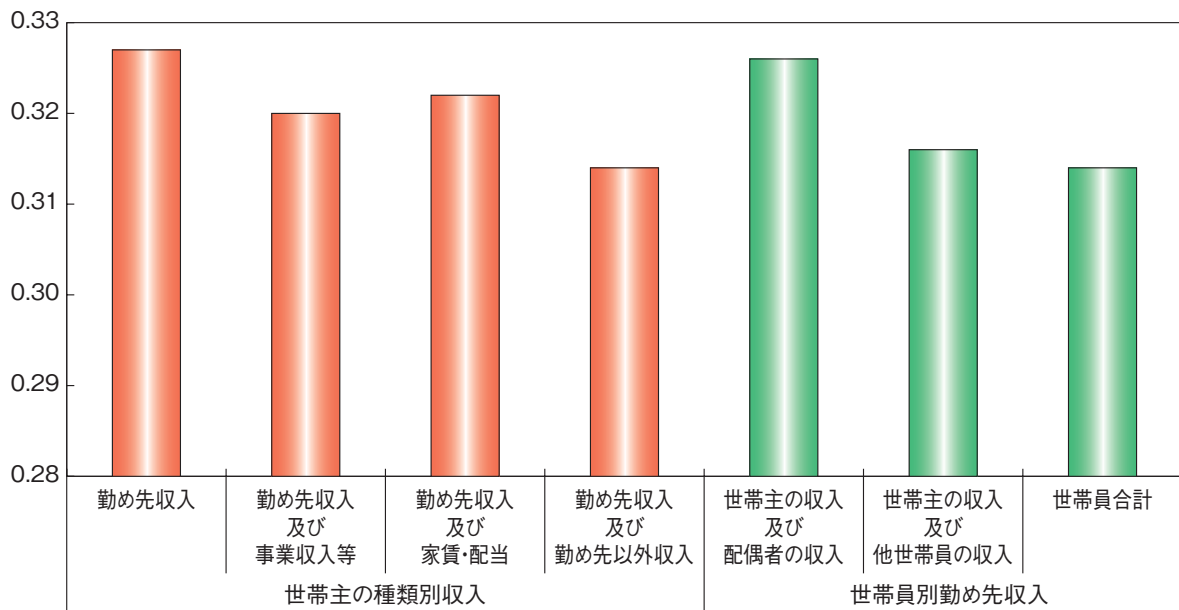
まず、世帯主の所得要因ごとの格差を見ると、勤め先収入のみのジニ係数に比べ、その他の所得要因も考慮したジニ係数の方が低く、所得源の多様化は格差の縮小に寄与していることが分かる¹⁸。

次に、世帯内の勤め先収入主体ごとの格差を確認すると、世帯主と配偶者の勤め先収入で見たジニ係数は世帯主の勤め先収入におけるジニ係数とほぼ同じ水準であり、配偶者の勤め先収入は世帯主の勤め先収入の格差を是正する効果がほとんどない。一方、世帯主に配偶者以外の世帯員の勤め先収入を加えたジニ係数は、世帯主の勤め先収入のジニ係数より小さく、世帯全体の所得では世帯主と配偶者の収入に比べ格差が小さい。これは、勤め先収入が相対的に少ない夫婦の世帯では、他の世帯員（例えば、当該夫婦の親）が家計内の所得を補うために働きに出ることを選択し、結果として格差が小さくなることが一因であると考えられる。

このように収入源の多様化や世帯員の増加は収入の補てんを通じて格差是正に寄与するといえるが、そうだとすれば、1世帯当たり構成員の減少に伴ってこうした家計内のリスクシェアリング機能が損なわれる可能性があることに留意が必要である。

コラム3-1図 二人以上・勤労者世帯における収入種類別、世帯員別ジニ係数

世帯員合計収入は世帯主収入に比べ格差が縮小



- (備考) 1. 総務省「全国消費実態調査」(2009年)の特別集計により作成。
 2. 二人以上世帯のうち勤労者世帯(27245世帯)。このうち、世帯主が勤め先収入及び勤め先以外収入をとるに得ている世帯(3644世帯)に限定。
 勤め先以外収入：下記の合計
 事業収入等：農林漁業収入、農林漁業収入以外の事業収入、内職などの年間収入
 家賃・配当：家賃・地代の年間収入、利子・配当金

注 (18) 「勤め先収入」には本業のみならず副業による勤め先からの収入も含むため、ここでの効果は副業ではなく農林漁業収入や家賃・地代、利子・配当金などの「勤め先以外の収入」によるものである点に注意が必要である。

第2節**企業経営と高度人材**

本節では、企業においてイノベーションのけん引役となるような、専門性の高い人材、あるいは研究開発や海外進出を担う人材の確保について考える。高度な能力が求められるこれらの人材は、すでに一定規模のプールを持つ企業を除くと、従来の採用や育成の方法では調達が困難であると思われる。したがって新たな方法を開拓する必要があるが、その場合、長期雇用で代表される関係志向的な内部組織の在り方との整合性が問われることになる。こうした点を意識しながら、人材の特性ごとに現状の把握をしていきたい。

1 高度人材の採用と育成

最初に、分野は特定せずに、「専門性の高い人材」、「企業経営の中核を担う人材(コア人材)」について、それぞれ取り上げよう。前者は一般的スキル、後者は企業特殊的なスキルに優れているが、現代の企業は程度の差はあれ、両タイプの人材が必要であろう。こうした人材の採用や育成の方法と、雇用慣行との折り合いの付け方を中心に検討する。

(1) 専門性の重視と雇用慣行

まず、我が国企業における専門性の高い人材の扱いについて、その採用、育成の状況を調べよう。具体的には、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2009年9月に行った、上場企業を対象とした「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」の結果を基に、専門人材の扱いが業種や企業規模、雇用慣行とどう関係しているか、雇用者数や定着率などのパフォーマンス指標にどう影響を及ぼしているかを分析する。

(規模の大きな企業ほど専門性を重視した採用は少ない)

企業活動を支える様々な業務を遂行するためには、持ち場ごとにある程度の専門性を持った人材が必要なことは論を待たない。知識集約的な業種ではもちろん、一般の業種でもマネジメントの効率化の一環として、個々の従業員の専門性がしばしば重視されるようになっている。その一方で、過度の専門性重視は、需要の変化に即応した柔軟な配置転換の障害となるなど潜在的なデメリットもあり、企業の事業特性に適合した専門性の扱いが課題である。ここでは、専門性重視の度合いを、「職種や専門性を限定した採用」「職種や専門性を重視した人材育成」を行っているかどうかで判断し、その業種や企業規模による違いを調べることとする(第3-2-1図)。

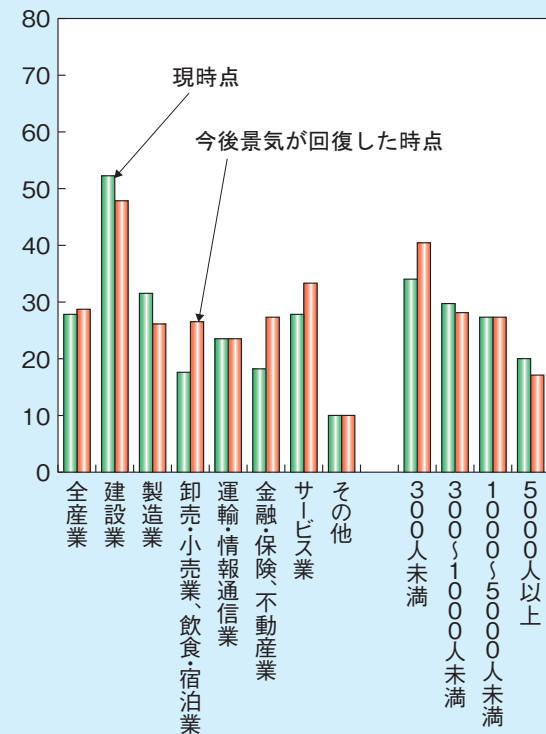
まず、企業の現時点での採用方針について見てみると、職種や専門性を限定して採用を行う

第3-2-1図 専門性を持った人材への対応

職種や専門性を限定して採用を行う企業の割合は過半数未満

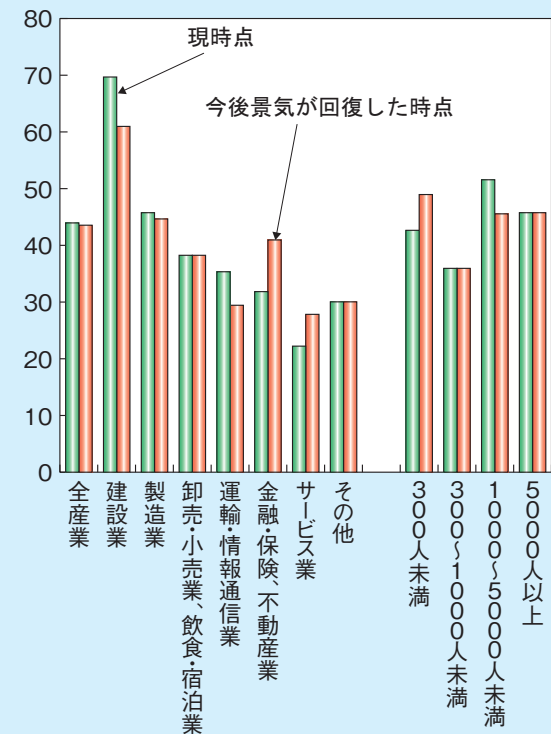
(1) 企業の採用方針

(職種や専門性を限定して採用を行う企業の割合、%)



(2) 企業の人材育成方針

(職種や専門性を重視して人材育成を行う企業の割合、%)



(備考) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」(2009年9月実施)による。

企業の割合は、建設業や製造業で相対的に高い水準にあるものの、最も高い建設業でも5割程度であり、全産業で見ると3割を下回る水準と過半数を大きく下回っていることが分かる。今後景気が回復した時点における採用方針においても、この割合はほとんど変化がなく、我が国の企業においては、景気変動にかかわらず、専門性を限定した採用を行う傾向が弱いことが分かる。

もっとも、この傾向については、企業規模によって度合いがやや異なる。すなわち、規模の小さい企業ほど職種や専門性を重視して採用を行っている。この理由としては中小企業ほど教育訓練に費用をかける余裕がないため、即戦力を必要としていることが考えられる。景気が回復した時点における採用方針でも、300人未満の企業において増加幅が大きく、規模の小さい企業において、専門性を持った人材を採用しようとする意欲が相対的に強い。

それでは、採用した後の人材育成方針についてはどうか。職種や専門性を重視して人材育成を行う企業の割合は、大半の業種において、採用方針における割合を上回っており、平均すると4割を超えている。したがって、専門人材に限定した採用をしていない企業でも、入社後の教育訓練では専門性を重視するケースが一定程度あるといえよう。ここで興味深いのは、企業

規模別の傾向である。採用と違って、専門性を重視した人材育成に関しては、企業規模による差が観察されない。すなわち、大企業では、専門性は重要だが、企業内部において適性を見極めつつ育成しようとする姿勢がうかがわれる。

（専門人材を重視する企業では終身雇用を維持する割合が低い）

以上のような大企業の姿勢は、我が国の伝統的な雇用慣行と結びついている可能性もある。そこで次に、企業による雇用慣行と専門人材の採用、育成との関係を調べよう（第3-2-2図）。雇用慣行としては、「終身雇用の維持姿勢」と「成果主義的な賃金制度の採用」を考える。ただし、「終身雇用」の概念には注意が必要である。いうまでもなく、新卒で採用され定年まで勤続する社員が大多数を占めるという意味での「終身雇用」は大企業の正社員を中心とした慣行であり、必ずしも一般的ではない。しかし、この調査は上場企業を対象としており、「終身雇用を維持していく」と回答した企業は平均で6割を超える¹⁹。

一般に、採用や教育における専門性の重視と終身雇用は、なじみにくい関係にあることが予想される。実際、採用方針・人材育成方針いずれにおいても職種や専門性を重視している企業ほど、「終身雇用を維持していく」と回答する企業の割合が低いことが分かる。また、外部労働市場の活用度合いとの関係についても、職種や専門性を重視する企業ほど、中途採用を重視しており、採用に占める中途比率も高い結果となっている。以上のことから、職種や専門性を重視する企業ほど、より柔軟な雇用体系を採用しており、外部労働市場の活用が進んでいるといえよう。

教育訓練を企業の責任とする考え方も、専門性の重視とはなじみにくいと思われる。集計結果からは、確かに、職種や専門性を重視する企業では、教育訓練に関しては従業員個人が責任を持つべきであると考える企業の割合が高いことが分かる。この理由としては、職種や専門性を重視する企業ほど、より流動的な雇用制度を採用しているため、従業員の勤続年数が短期化する傾向があり、企業として教育訓練を実施する誘因が低下することが考えられる。

これに対して、成果主義的な賃金制度の採用と専門性の重視とは明確な関係が見られなかった。一般的には、職種や専門性を重視すれば、年功的な賃金制度がなじまなくなると予想される。しかし、最近では、企業特殊的な能力を重視する企業でも、成果主義的な賃金制度の採用が一定程度あることを反映した結果であろう。我が国では、グローバルに展開する大企業を中心に、コア人材の長期雇用慣行は残しつつ、成果主義を導入している企業が少なくないが、こうした企業では専門性はそれほど重視されていない可能性がある²⁰。

注 (19) ちなみに、同調査では、終身雇用慣行を構成する要素の一部である、新卒一括採用やリストラの回避姿勢についても尋ねている。「新卒採用は中長期の人員計画の下で計画的に毎年行う」に対し、「そう思う」企業は89.2%（「そう思わない」は6.3%）、「正社員のリストラは極力避ける」に対し、「そう思う」は87.9%（「そう思わない」は8.1%）であった。

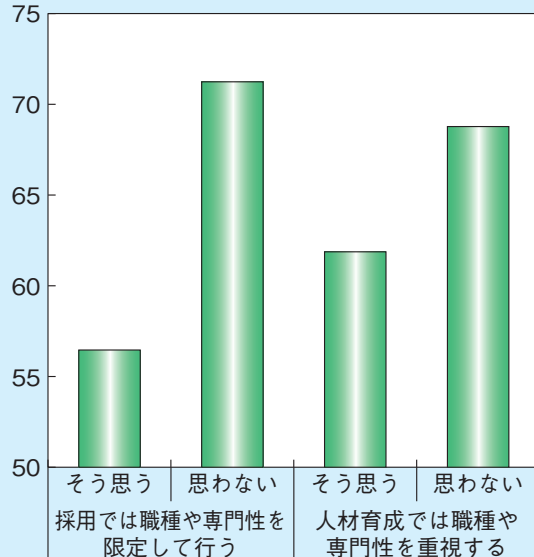
(20) Aoki et al. (2007) は、市場志向的な金融・所有構造と関係志向的な内部組織を併せ持つ「ハイブリッド型企業」が支配的となりつつあると指摘すると同時に、こうした企業でも成果主義の導入が進んでいるとしている。

第3-2-2図 専門性を持った人材と企業の雇用制度の関係

職種や専門性を重視する企業は流動的な雇用政策を採用

(1) 終身雇用に対する考え方

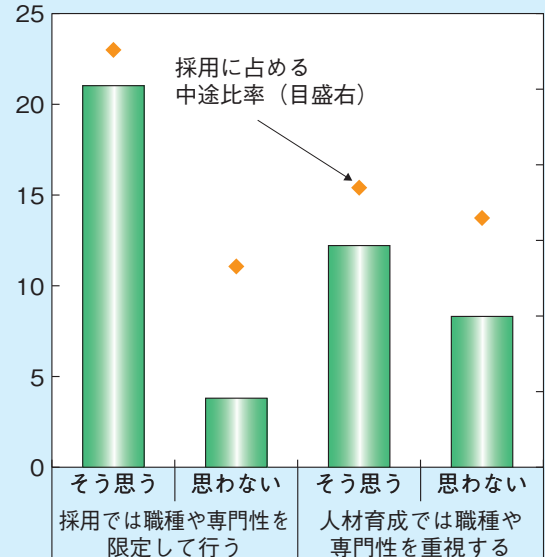
(終身雇用を維持していく企業の割合、%)



(2) 中途採用に対する考え方

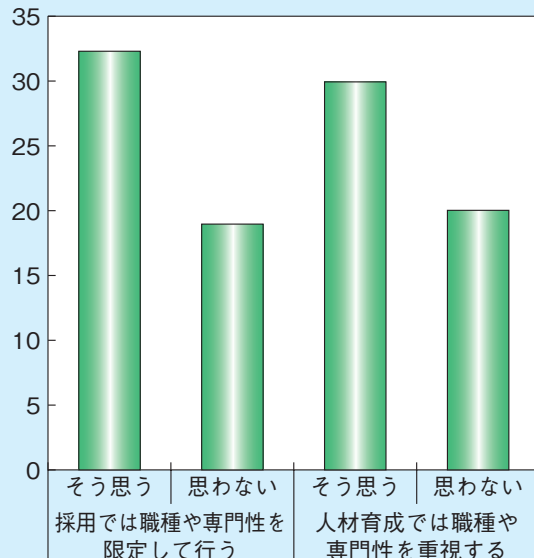
(新卒より中途採用を重視する企業の割合、%)

(%)



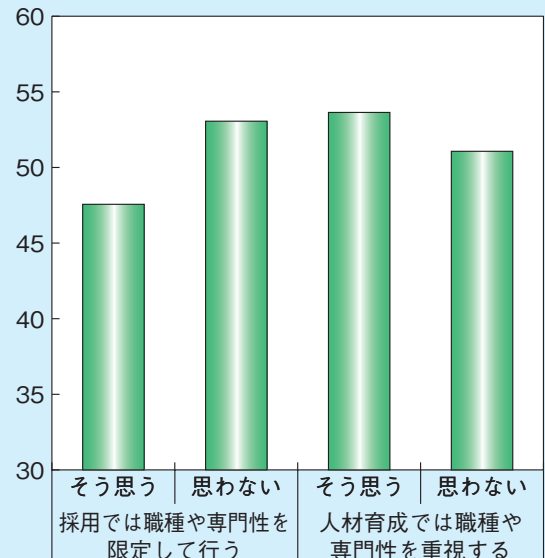
(3) 教育訓練の責任に対する考え方

(教育訓練に責任を持つのは従業員個人であると考える企業の割合、%)



(4) 賃金制度

(個人の業績を月例賃金に反映する制度を採用している企業の割合、%)



- (備考) 1. 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」(2009年9月実施)により作成。
2. (1) 終身雇用に対する考え方については「原則としてこれからも終身雇用を維持していく」と回答した企業の割合を用いている。
- (3) 教育訓練の責任に対する考え方については「教育訓練に責任を持つのは、従業員個人である」及び「それに近い」と回答した企業の割合を用いている。
3. 採用に占める中途比率は2008年度実績である。

(専門人材を重視する企業における新卒者定着率は高い)

それでは、こういった職種や専門性に関する企業の採用方針や人材育成方針は企業の雇用者数にどういった影響を与えているのだろうか。また、専門性を重視した採用方針や人材育成方針は雇用の流動化を招き、雇用者のスキル蓄積、特に若年層のスキルの向上を阻害するという指摘もあるが、採用方針や人材方針と若年労働者の定着率とはどのようなになっているだろうか。ここでは企業の採用方針や人材育成と正社員の増減の関係並びに新卒採用後3年目までの定着率との関係を確認しよう（第3-2-3図）。

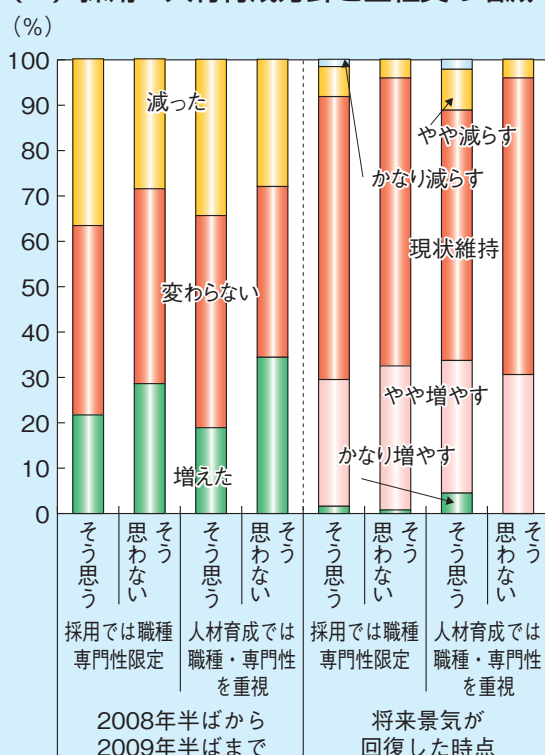
まずは、リーマンショックの影響を大きく受けた2008年半ばから2009年半ばにおける正社員の増減を見ると、専門性を重視した採用や人材育成を行っている企業の方が行っていない企業に比べて正社員数を減らした企業の割合が高いことが分かる。このことは第3-2-2図の分析で確認した専門性を重視した採用や人材育成を行っている企業では雇用が流動的であることと整合的である。

また、今後の景気回復局面での正社員数の増減について見ると、採用や人材育成で専門性を重視するか否かで正社員数の増減には明確な差は確認できないが、詳細にその内訳を見ると、専門性を重視している企業では「かなり増やす」と「かなり減らす」という回答が専門性を重

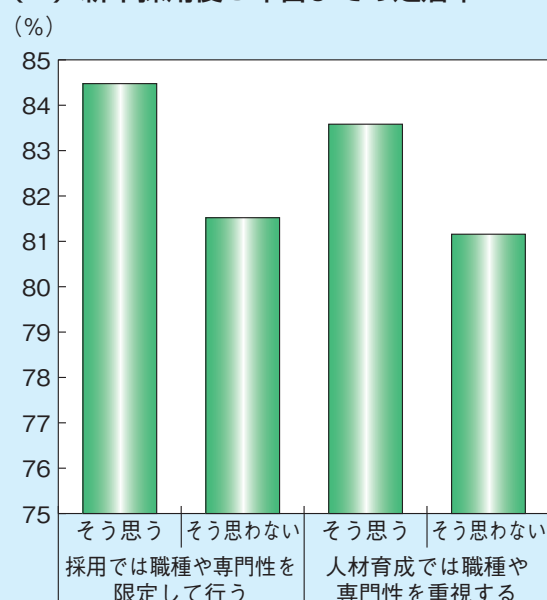
第3-2-3図 採用・人材育成方針と雇用、定着率

専門性を重視する企業の雇用見通しは二極化

(1) 採用・人材育成方針と正社員の増減



(2) 新卒採用後3年目までの定着率



(備考) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」(2009年9月実施)により作成。

視していない企業に比べて多くなっており、専門性を重視した採用や人材育成を行う企業の中での正社員数見通しのばらつきが大きい。この雇用方針に対するばらつきの大きさ、つまりは企業業績の格差の大きさも雇用を流動化させる一因であると考えられる。

最後に、新卒採用後3年目までの定着率に着目すると、専門性を重視した採用や人材育成を行っている企業の方が新卒者の定着率が高い。一般的に、雇用が流動化している企業では新卒採用者の定着率も低くなり、若年層労働者のスキル蓄積の阻害要因となるといわれているが、実際は、専門性の重視は新卒者の早期離職を促すことにはつながっていないことが分かる。これは、専門性を重視した採用や人材育成を行っている企業では、労働者のニーズにあった専門的な業務内容を労働者に提供しているために新卒採用者も早期離職するインセンティブが少ないためと考えられる。

(2) コア人材の育成と選抜

次に、大卒ホワイトカラーを中心としたコア人材に絞って、企業内での教育訓練の資源がどの程度集中的に投資されているかを検討する。限られた資源を基に効率的にコア人材を育成するには、「選抜」が必要となる。そこで、以下では、早期選抜による昇進や、選抜して行う教育訓練に着目して現状を明らかにする。

(大企業では早期選抜による昇進は普及せず)

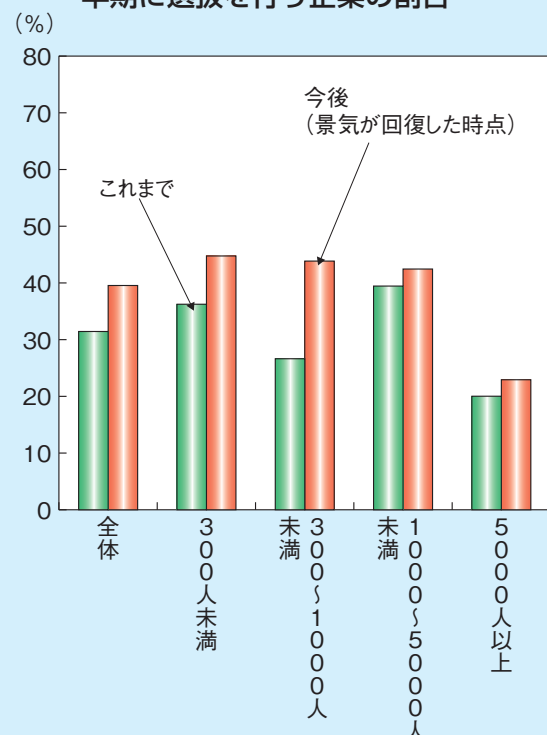
企業の経営には程度の差はあれ企業特殊的な能力、知見が必要であり、洋の東西を問わず、経営幹部の調達手段として内部での教育訓練と昇進は有力な方法である。我が国の大企業ではこの傾向が強かっただけでなく、同期横並びの遅い昇進と OJT 中心の教育訓練が特徴的であるとされてきた。しかし、企業を取り巻く環境の変化に伴い、より効率的、効果的と思われる人材育成方法の採用が試みられるようになってきている。その一つが、「早期選抜」に基づくコア人材の育成である。

最初に、このような取組の浸透度を確かめよう（第3-2-4図）。労働政策研究・研修機構「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」によれば、これまで「正社員の昇進や昇格はできるだけ早期に選抜」を行ってきた企業は全体の約3割、「大卒ホワイトカラーの教育訓練について社員を選抜」して行ってきた企業は約4割であり、早期選抜の実施が多数を占めるには至っていないことが分かる。もっとも、今後（景気が回復した時点）実施すると回答した企業を含めると、それぞれ約4割、6割強となり、早期選抜の必要性の認識が広まってきている。両者をより詳細に見ると早期選抜による昇進より、選抜による教育訓練を実施している企業の割合が多い。教育訓練において OJT を重視してきた多くの日本企業にとっては、幹部育成の近道は早期の昇進で困難な職務を経験させることであろう。しかし、社員全体の士気の維持などを勘案すると早期選抜に踏み切れない企業も多く、次善の策として選抜教育のみ

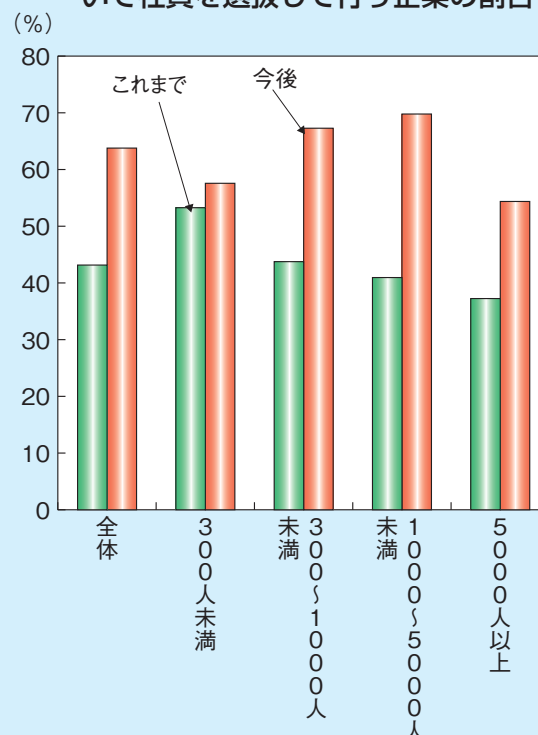
第3-2-4図 早期選抜による昇進と教育訓練

大企業ほど早期選抜による昇進は普及せず

(1) 正社員の昇進や昇格は出来るだけ早期に選抜を行う企業の割合



(2) 大卒ホワイトカラーの教育訓練について社員を選抜して行う企業の割合



(備考) 1. 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」(2009年9月実施)による。

2. (2)については、「社員を選抜して教育する」及び「それに近い」と回答した企業割合を示している。

を行う企業が少なくないためと考えられる。

この傾向は、企業規模別では従業員5000人以上の大企業で顕著である。これらの大企業では、早期選抜による昇進は約2割の企業しか実施していない。さらに、今後、新たに実施する意向のある企業はほとんどない。選抜教育についても、大企業ほど実施している割合が少ないが、規模による差は早期選抜ほど大きくはない。また、大企業でも、今後、選抜教育を実施しようとする企業を含めると半数を超えており、年功的な社内秩序を大きく崩さずに効率的な人材育成を進めようという意図がうかがわれる。

(積極的な事業展開を目指す企業では経営幹部育成の特別プログラムを重視)

以上のように、早期選抜による昇進の実施企業は少数で、特に大企業では普及していないが、選抜による教育訓練には前向きの企業が多い。企業がこのような形でコア人材のスキル形成を急ぐのは、新製品の開発や新市場の開拓など、高い能力を持つ一部の従業員によって勝敗が決まるような事業が増えているからだろうか。

内閣府「企業経営に関する意識調査」では、今後の事業展開の方向性について尋ねており、

目指す方向性と人材育成の方針の関連を探ることができる（第3-2-5図）。まず、「一部の従業員を対象とした選抜教育」を重視する割合は、「既存事業における生産・業務効率の改善」を目指す企業で最も多く、8割近くに達している。こうした事業展開の方向性は、市場の縮小など厳しい環境において選択されやすいと考えられ、社員一般に対して幅広い訓練を行うだけの余力がないため、やむを得ず選抜教育を行う企業を含んでいると見られる。もっとも、「既存事業における新商品・新販路の開拓」などの積極的な事業展開を目指す企業でも、選抜教育を重視するケースは多くなっている。

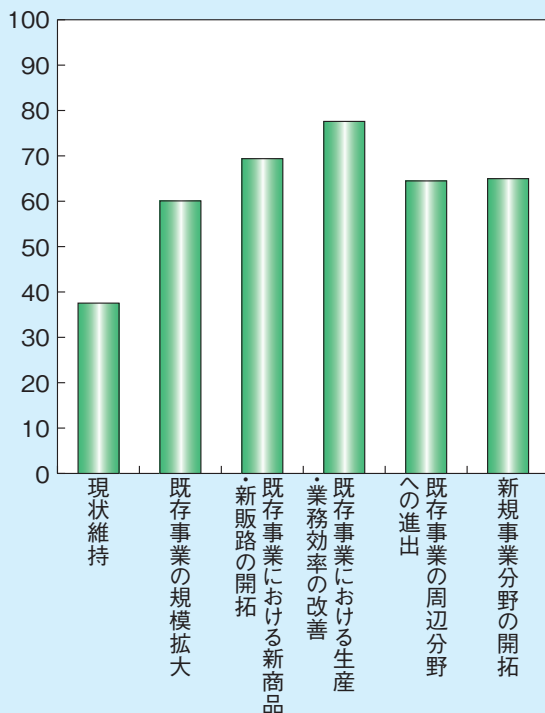
これとは対照的に、「既存事業における生産・業務効率の改善」を目指す企業では、「経営幹部育成のための特別プログラムの実施」を重視する割合は少ない。こうしたプログラムは、機会費用も含めて実施に大きなコストを要すると考えられ、実施に当たっては経営資源に十分な余裕があることが前提となろう。一方で、「既存事業における新商品・新販路の開拓」「既存事業の規模拡大」「新規事業分野の開拓」といった事業展開を目指す企業では、特別プログラムの実施を重視する割合が、一部従業員の選抜教育と同じ程度に高くなっている。経営幹部育成の特別プログラムは、積極的な事業展開を図ろうとする企業にとって重要な手段と考えられていることが分かる。

第3-2-5図 今後の事業展開の方向性と人材育成方針

積極的な事業展開を目指す企業では経営幹部育成の特別プログラムを重視

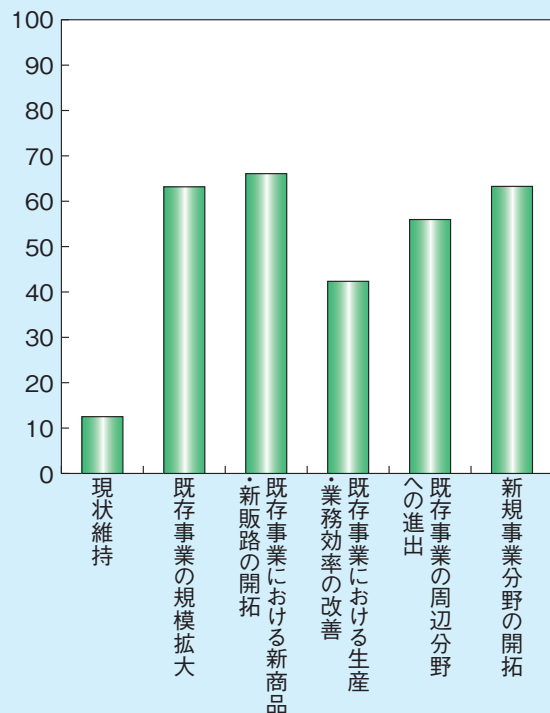
（1）今後の事業展開の方向性と従業員に対する選抜教育を重視していく企業割合の関係

（従業員に対する選抜教育を重視していく企業割合、%）



（2）今後の事業展開の方向性と経営幹部育成の特別プログラムを重視していく企業割合の関係

（経営幹部育成の特別プログラムを重視していく企業割合、%）



（備考）内閣府「企業経営に関する意識調査」（2011年2月実施）により作成。

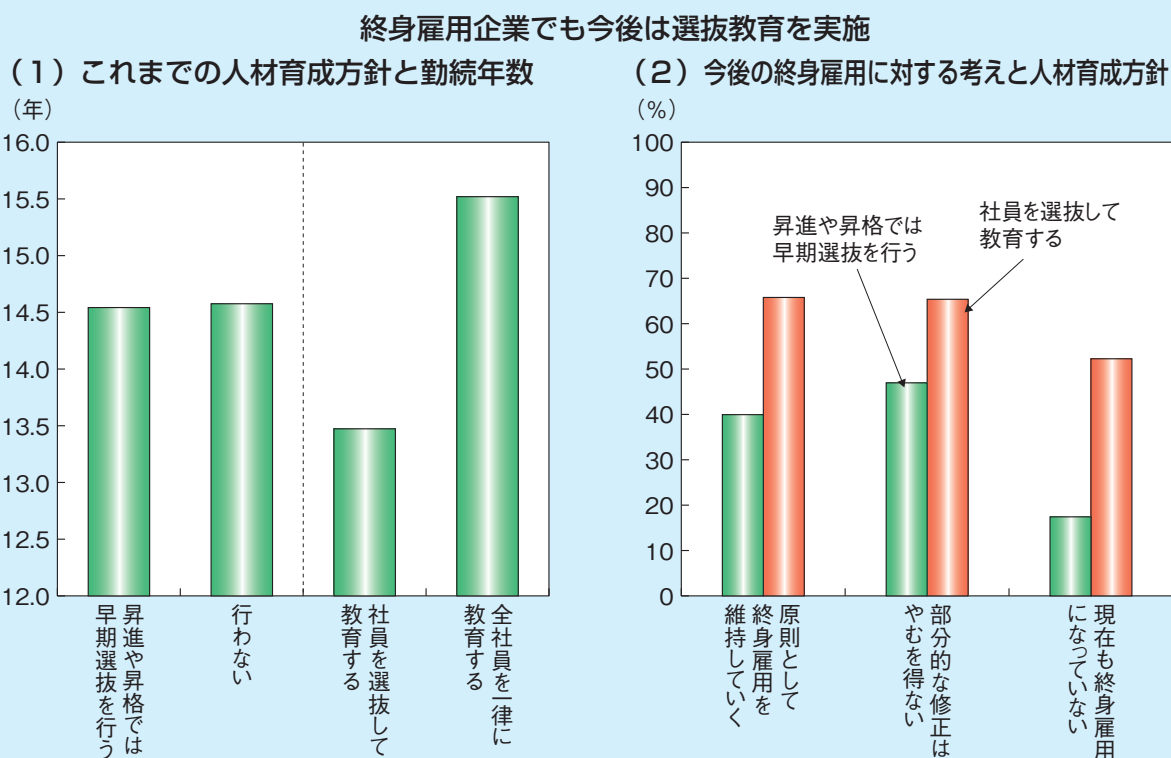
(終身雇用企業でも今後は選抜教育を実施の意向)

早期選抜による昇進や教育は、我が国の大企業で主流となっている終身雇用の慣行と両立可能なのだろうか。それとも、選抜に漏れた社員の士気を減退させ、あるいは、選抜され高度なスキルを身に着けた社員の転職を誘発することで、雇用の流動化を促進する要素を内包しているのだろうか。こうした可能性について、前出の「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」を参照することで検討しよう。

まず、早期選抜による昇進の実施の有無で社員の平均勤続年数を比べると、両者には差がまったく見られない（第3-2-6図（1））。これに対し、選抜教育、全社員一律の教育のいずれを選好するかで企業を分けると、前者より後者の平均勤続年数が長い。したがって、現時点では、選抜教育は終身雇用とはなじみにくい面がある一方、早期選抜による昇進は必ずしもそうではないことが分かる。

ただし、今後の雇用に関する考え方と人材育成方針に関しては、やや様相が異なる（第3-2-6図（2））。早期選抜による昇進に消極的なのは、むしろ現在、終身雇用になっていない企業である。おそらく、こうした企業には、内部昇進という仕組みそのものを重視しないため、早期選抜を行う見込みがないケースが多いと考えられる。「原則として終身雇用を維持」する企業と「部分的な修正はやむを得ない」とする企業では、後者の方がやや早期選抜を予定

第3-2-6図 終身雇用と人材育成方針



- (備考) 1. 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「今後の雇用ポートフォリオと人事戦略に関する調査」(2009年9月実施)により作成。
2. 勤続年数について、平均値から3σ以上離れているデータについては、外れ値として除いている。

する割合が多いが、それほど大きな差ではない。終身雇用を維持する企業でも、早期選抜は問題なく導入できる仕組みであると考えられる。一方、選抜教育については、いずれのタイプの企業でも今後は行っていくとする割合が高い。さらに、現在は終身雇用になっている企業の方が、そうでない企業よりも選抜教育の実施に前向きである。これは、現状において一律教育を選好する企業の平均勤続年数が長いことと対照的であり、そうした企業でも、今後は選抜教育へのシフトを考えていることが分かる。

2 研究開発人材の確保

第2章で検討したように、我が国企業は研究開発費を多く支出しているが、その効率性は必ずしも高いとはいえない。この状況の改善のためには、一つの対応策としてイノベーションの国際連携を進めることがあるが、加えて、質の高い研究開発ストックを生み出すための人材の確保・充実が重要と考えられる。この点に関し、企業における人材の需要の状況、主要な人材の供給源である大学院の卒業者についての課題を分析する。

(1) 研究開発と雇用

我が国において、研究開発人材は果たして不足しているのだろうか。以下ではまず、人材が研究開発の実施に際して課題となっている度合いを確認する。さらに、企業規模による違いに着目しながら、人材の定着状況や今後の労働需要について調べよう。

(小規模な企業ほど研究開発人材の確保が課題)

人材確保の必要性は、研究開発の効率的、効果的な推進にとってどの程度重大な問題なのだろうか。優秀な人材は「多々益々弁ず」であるが、最大のボトルネックが常に人材とは限らないであろう。内閣府「企業行動に関するアンケート調査」では、商品・サービスの開発に関する課題を尋ねている。その結果からは、最も回答が多かったのは「市場ニーズの把握」であり、次が「研究開発・企画の人材確保」であった。第2章で扱った無形資産の分類でいえば、ブランド資産を形成するための市場調査が多くの企業を感じる第一のボトルネックであるが、人的資本の不足もそれに次ぐ重要な課題ということである。参考までに補足すると、3位以下で回答の多かった項目は、「良質の商品・サービスを提供する人材の確保」「営業力の不足」などであった。

一般に、中小企業では人材不足感が感じられることが多いが、研究開発人材でもそうだろうか。前述のアンケート結果について、企業規模別に集計すると、予想されたとおり、資本金規模の小さい企業ほど「人材確保」を課題として挙げる割合が高い(第3-2-7図(1))。資本金10億円未満の小規模企業においては「市場ニーズの把握」との回答より多くなっており、

する割合が多いが、それほど大きな差ではない。終身雇用を維持する企業でも、早期選抜は問題なく導入できる仕組みであると考えられる。一方、選抜教育については、いずれのタイプの企業でも今後は行っていくとする割合が高い。さらに、現在は終身雇用になっている企業の方が、そうでない企業よりも選抜教育の実施に前向きである。これは、現状において一律教育を選好する企業の平均勤続年数が長いことと対照的であり、そうした企業でも、今後は選抜教育へのシフトを考えていることが分かる。

2 研究開発人材の確保

第2章で検討したように、我が国企業は研究開発費を多く支出しているが、その効率性は必ずしも高いとはいえない。この状況の改善のためには、一つの対応策としてイノベーションの国際連携を進めることがあるが、加えて、質の高い研究開発ストックを生み出すための人材の確保・充実が重要と考えられる。この点に関し、企業における人材の需要の状況、主要な人材の供給源である大学院の卒業者についての課題を分析する。

(1) 研究開発と雇用

我が国において、研究開発人材は果たして不足しているのだろうか。以下ではまず、人材が研究開発の実施に際して課題となっている度合いを確認する。さらに、企業規模による違いに着目しながら、人材の定着状況や今後の労働需要について調べよう。

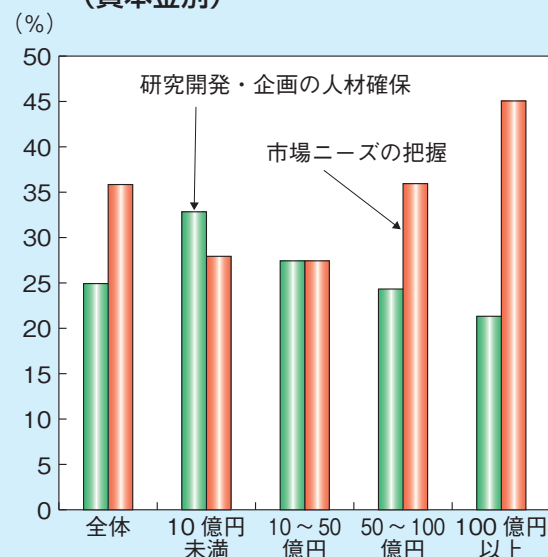
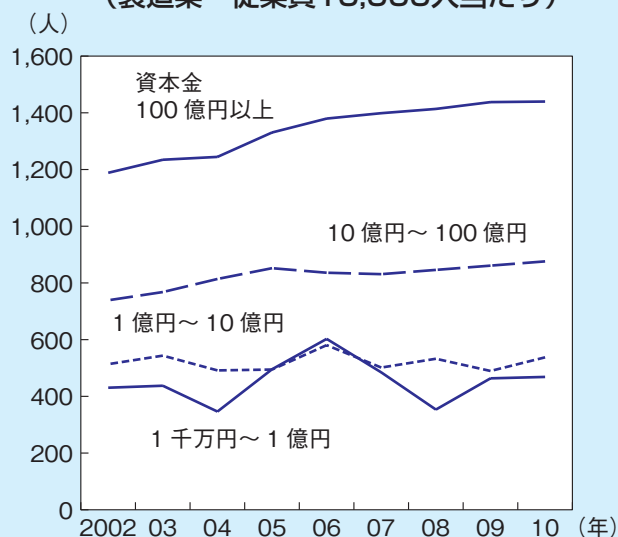
(小規模な企業ほど研究開発人材の確保が課題)

人材確保の必要性は、研究開発の効率的、効果的な推進にとってどの程度重大な問題なのだろうか。優秀な人材は「多々益々弁ず」であるが、最大のボトルネックが常に人材とは限らないであろう。内閣府「企業行動に関するアンケート調査」では、商品・サービスの開発に関する課題を尋ねている。その結果からは、最も回答が多かったのは「市場ニーズの把握」であり、次が「研究開発・企画の人材確保」であった。第2章で扱った無形資産の分類でいえば、ブランド資産を形成するための市場調査が多くの企業を感じる第一のボトルネックであるが、人的資本の不足もそれに次ぐ重要な課題ということである。参考までに補足すると、3位以下で回答の多かった項目は、「良質の商品・サービスを提供する人材の確保」「営業力の不足」などであった。

一般に、中小企業では人材不足感が感じられることが多いが、研究開発人材でもそうだろうか。前述のアンケート結果について、企業規模別に集計すると、予想されたとおり、資本金規模の小さい企業ほど「人材確保」を課題として挙げる割合が高い(第3-2-7図(1))。資本金10億円未満の小規模企業においては「市場ニーズの把握」との回答より多くなっており、

第3-2-7図 研究開発人材の不足

小規模な企業ほど研究者開発人材の確保が課題

(1) 商品・サービスの開発に関する課題
(資本金別)(2) 企業規模別研究者数の推移
(製造業・従業員10,000人当たり)

(備考) 1. 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」(2009年度)、総務省「科学技術研究調査」により作成。
 2. (1)については、複数回答形式であり、最も重要な課題の比率について示している。
 全体で回答比率が多かった項目は、1位「市場ニーズの把握」、2位「研究開発・企画の人材確保」、3位「良質の商品・サービスを提供する人材の確保」、4位「営業力の不足」である。

ニーズを把握していながら人材不足で商品が開発できないという企業も例外ではない可能性がある。これに対し規模の大きい企業では、「市場ニーズの把握」が「人材確保」を相当程度上回っており、人材はいるもののニーズが分からないというケースが多い。

以上から、研究開発人材の確保を課題とする企業は少なくないが、特に規模の小さい企業では相対的に多いといえよう。このことは、実際の研究者数の動向からも推察される(第3-2-7図(2))。製造業における従業員1万人当たりの研究者数は、2000年代において、規模の大きい企業では増加したが、小さい企業では振れがあるものの横ばい圏内で推移している。人数の確保という点では大企業と中小企業では状況が大きく異なることが分かる。

(小規模事業所では中堅研究者を中心に賃金が下落)

人材が不足しており、その確保を図ろうとする場合、賃金を始めとする待遇の改善等により人材を惹きつけることが基本である。一般に、中小企業の賃金水準は大企業と比べて低いため、人材確保については困難が多いが、研究開発人材も例外ではない。例えば、研究関係者の1人当たり人件費(2009年度時点)は、資本金100億円以上の企業では約900万円であるのに対し、1億円～10億円の企業では約700万円となっている(総務省「科学技術研究調査」)。こうした論点について、賃金カーブに着目することで詳しく調べてみよう。

我が国では、研究者の場合も賃金は少なくとも40歳代までは年齢とともに上昇する(第3-

2-8図(1))。この傾向は大企業ほど顕著であり、賃金カーブが急である。このような賃金カーブの形が、2005年と2010年とでどう変化しているだろうか。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によって確認すると、大規模(従業員1000人以上)、中規模(同100人以上1000人未満)の事業所では目立った変化はないといえる。一方、小規模事業所(同10人以上100人未満)では、賃金カーブが中年層を中心に明確な下方シフトを示している。その結果、規模の大きい事業所との差も拡大しており、30歳代~40歳代の「脂が乗った」中堅研究者の確保にとって不利な条件であると考えられる。

このような状況では、規模の小さい事業所から中堅の人材が流出している可能性がある。研究者の勤続年数カーブの変化から、その点について推測することができる(第3-2-8図(2))。すなわち、大規模事業所では、2005年と2010年では年齢ごとの勤続年数のパターンに大きな違いはない。これに対し、中規模、小規模の事業所では、下方シフトが観察され、中途での離職者の増加が示唆される。特に、小規模事業所の場合、30歳代~40歳代前半に勤続年数がまったく伸びておらず、中堅研究者の定着が進んでいないことが分かる。

(研究開発に前向きな企業は雇用も拡大)

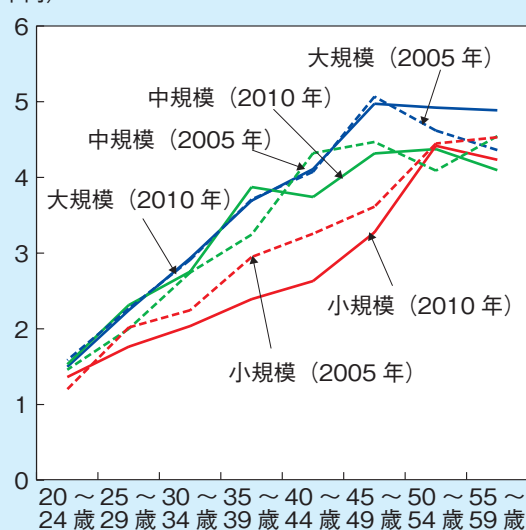
研究開発人材の不足は、企業にとっては解決すべき課題であるが、一方で、今後の雇用拡大を展望する際にはプラスの材料でもある。内閣府「企業行動に関するアンケート調査」の結果

第3-2-8図 研究開発人材の賃金と勤続年数

小規模事業所では中堅研究者を中心に賃金が下落

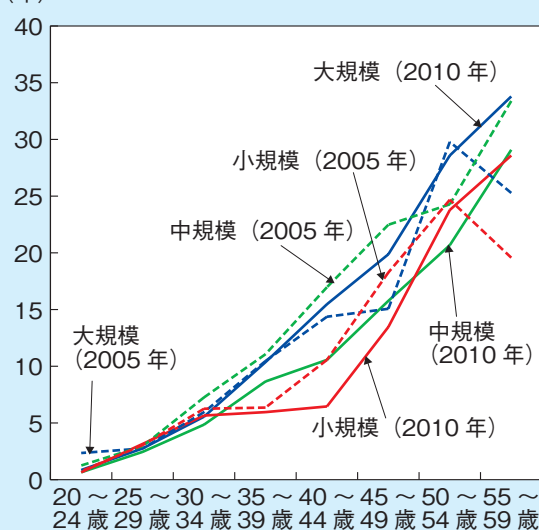
(1) 企業規模別研究者の賃金カーブ(時給)

(千円)



(2) 企業規模別研究者の勤続年数

(年)



(備考) 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。

2. 自然科学系研究者(男性)の賃金、勤続年数を示している。

3. 大規模は従業員1,000人以上、中規模は100人~999人、小規模は10人~99人。

4. (1)の時給賃金は、以下の式にて算出している。

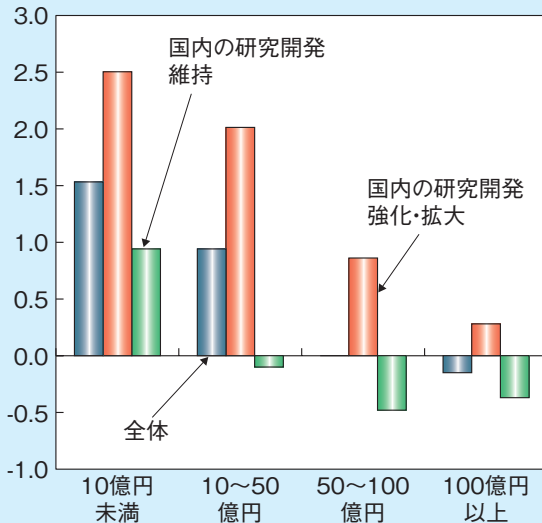
$$(\text{定期給与} \times 12 \text{ヶ月} + \text{特別給与}) / ((\text{所定内労働時間} + \text{超過労働時間}) \times 12 \text{ヶ月})$$

第3-2-9図 研究開発と雇用見通し

研究開発に前向きな企業は雇用も拡大

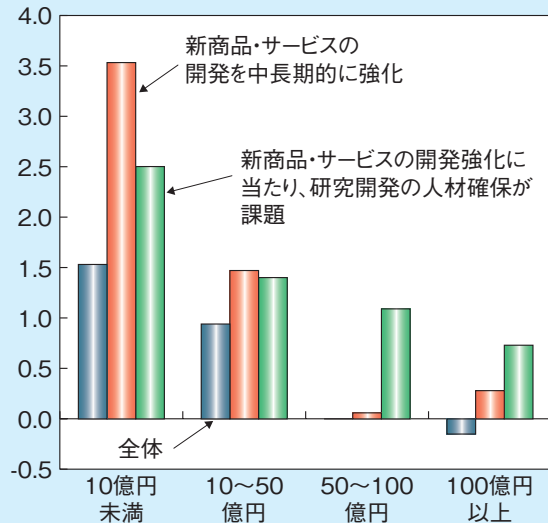
(1) 研究開発スタンスと雇用見通し

(今後3年間の雇用見通し、%)



(2) 研究開発の人材確保と雇用見通し

(今後3年間の雇用見通し、%)



(備考) 1. 内閣府「企業行動に関するアンケート調査」(2009年度)により作成。

2. (2)の「新商品・サービスの開発強化に当たり、研究開発の人材確保が課題」については、「新商品・サービスの開発を中長期的に強化」と回答した企業のうち、「研究開発・企画の人材確保」を最重要課題として選択した企業の雇用見通しを示している。

から、研究開発の拡大やそのための人材確保の動きが、国内雇用の見通しの改善につながるのかどうかを検討したい。

企業活動のグローバル化が多方面で進んでいるが、研究開発に関しては国内志向が依然として根強いのも事実である。実際、アンケート結果からは、国内の研究開発を「強化・拡大」する意向の企業が少なくないことも分かる。そうした企業の雇用見通しを、国内の研究開発を「維持」する企業と比べると、当然予想されるように、前者が後者より雇用を大きく増加させる見通しとなっている(第3-2-9図(1))。また、資本金別で分けると、規模の小さい企業ほど雇用を多く増加させる見通しとなっている。なお、研究開発を「維持」する企業では、資本金10億円以上ではいずれの区分でも雇用を減少させる見込みである。

それでは、新商品・サービスの開発強化に当たり、研究開発人材の確保が課題となっている企業(「人材不足企業」と呼ぶ)の雇用見通しはどうだろうか(第3-2-9図(2))。比較対象として、「新商品・サービスの開発を中長期的に強化」と回答した企業(「ベンチマーク」と呼ぶ)の雇用見通しを用いる。予想されるのは、「人材不足企業」の雇用見通しはベンチマークを上回ることである。実際には、規模の大きい企業では予想どおりの結果であるが、規模の小さい企業ではそうっていない。中小企業では研究開発人材が不足していても、雇用の増加が多く見込まれるわけではない。人材確保が現実には困難なため、見通しも控え目になっている可能性がある。

(2) 大学院卒業者の雇用

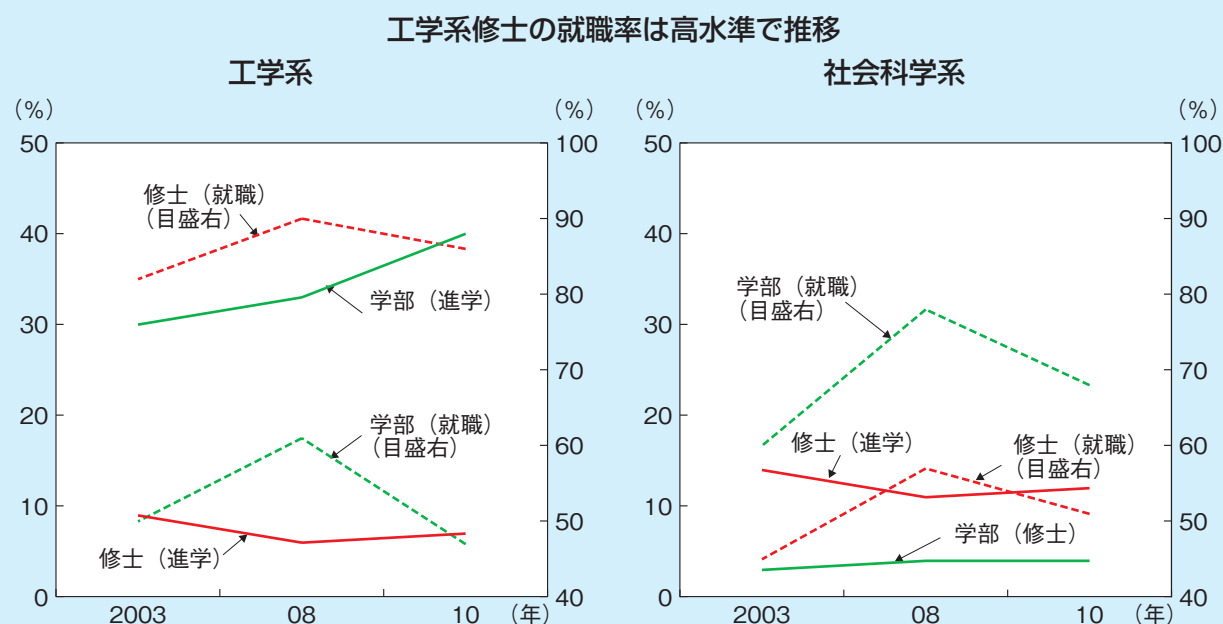
企業が研究開発に必要な人材を採用する際、一定の能力を持つことを示すシグナルとして大学院卒の資格に着目することが考えられる。しかし、日本企業は伝統的には新卒採用者を自社で教育することに力を入れてきたため、大学院卒業者に対するニーズは限定的であったともいわれる。こうした状況は最近でも変わっていないのだろうか。

(工学系修士の就職率は高水準で推移)

大学院卒業者の供給は増加してきたが、その就職状況はどうなっているのだろうか。ここでは、研究開発人材という観点から、特に工学系修士に焦点を当て、2003年以降の就職率と進学率の推移を基に調べてみよう。その際、比較対象として学部卒業者、及び社会科学系における状況を取り上げる（第3-2-10図）。

工学系修士に関して注目される点は、就職率が8～9割と非常に高いことである。もちろん、就職率は景気変動の影響を受ける。実際、2003年から2008年（3月時点）の間に就職率が上昇しているが、これには、2007年までの景気の回復基調が反映されていると考えられる。また、リーマンショック後の厳しい景気状況を反映して2010年にかけては低下している。こうした動きは、工学系の学部卒、社会科学系の修士、学部卒ともに基本的には同じであり、このこ

第3-2-10図 大学院卒業者の就職状況



(備考) 1. 文部科学省「学校基本調査」により作成。各年3月の値。
 2. 就職率については卒業者全体に占める就職者の割合。
 進学率については卒業者全体に占める進学者の割合。

とからも景気状況を反映していることが推察される。しかしながら、2010年における工学系修士の就職率の低下幅が相対的には小さく、企業からの根強いニーズがあることを示唆しているといえよう。

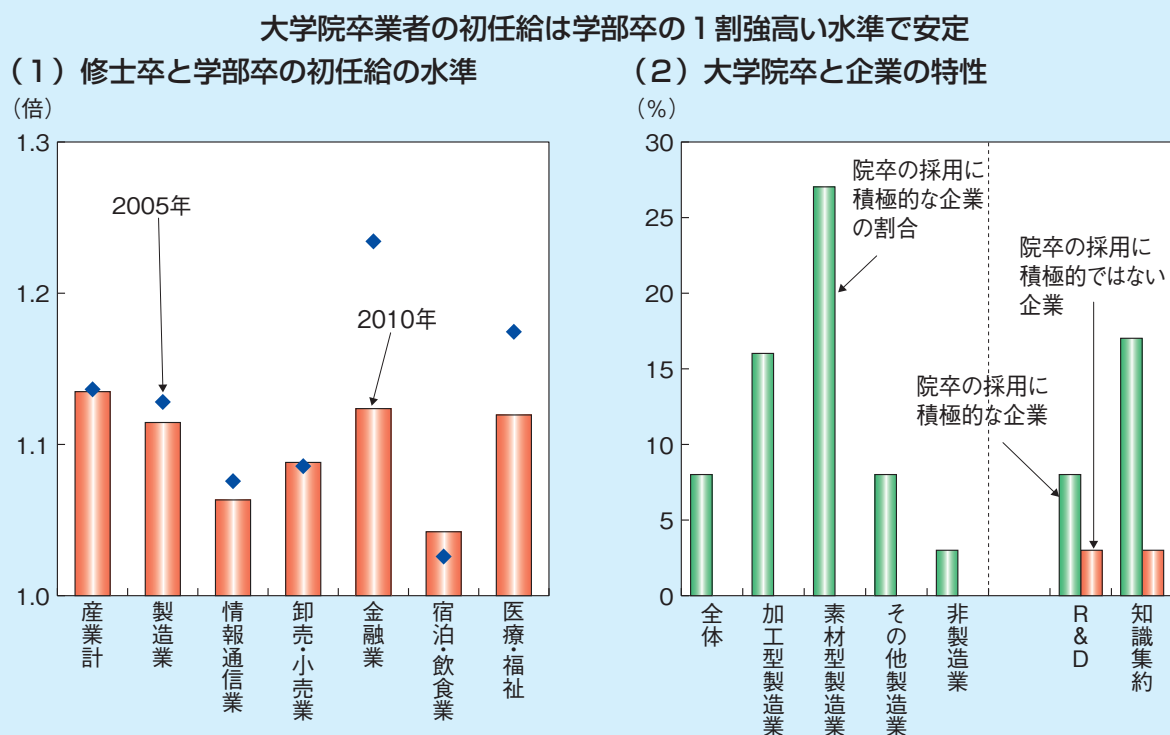
また、もう一つの注目すべき点として、工学系では学部から大学院への進学率が顕著に高まっていることがある。すなわち、2003年には進学率が約3割程度であったが、2010年には約4割となっている。このうち2008年から2010年の間の上昇には、景気低迷による学部卒の就職難が背景にあると考えられるが、2008年以前でもある程度の上昇を示しており、大学院進学の特長が高まっていたと見られる。なお、修士課程から博士課程への進学率は2008年にかけて低下したのちも目立って回復はしていない。

（大学院卒業者の初任給は学部卒の1割強高い水準で安定）

工学系修士の卒業者への企業のニーズは高いが、そのことは採用時の処遇に反映されているのだろうか。また、企業の姿勢においても大学院卒の積極的な採用が確認されるのだろうか。

最初の点についてのデータは限られるが、客観的な指標の一つとして、大学院（修士）卒と学部卒の初任給の水準を比べてみよう（第3-2-11図（1））。まず、産業計では、2005年と2010年のいずれの時点でも、修士は学部卒に対して1割強多い金額の初任給を支給されてい

第3-2-11図 大学院卒の採用と企業の特性



- （備考） 1. 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、内閣府「企業経営に関する意識調査」、日経NEEDSにより作成。
 2. （1）は、大学院修士卒/大学学部卒の比。
 3. （2）は、R&Dは、研究開発費の売上高に対する比率（2009年度）。
 知識集約は、「この3年間知識集約型事業を積極的に行っていた」と回答した企業の割合。

る。工学系修士を多く採用すると考えられる製造業でもこの割合はほぼ同じであるが、2010年には幾分倍率が低下している。非製造業では水準にバラツキがあり、情報通信業では倍率が低くなっているが、2010年においては1割を大きく上回る倍率は観察されない。したがって、初任給の水準からは、大学院修士卒業者に一定程度配慮がなされているが、その度合いは大きく変化していないといえよう。

二番目の論点については、内閣府「企業経営に関する意識調査」で大学院卒の採用について尋ねているので、それを基に調べてみよう（第3-2-11図（2））。同調査において、「これまで大学院卒の採用を増加させる意向」であったと回答した企業を大学院卒の採用に「積極的」な企業であると考え、大学院卒の採用に積極的な企業は全体では1割に満たない。しかし、業種によって状況は大きく異なる。加工型製造業や素材型製造業では、積極的な企業がそれぞれ約15%、25%を占めるのに対し、非製造業では数%にすぎなかった。これは、加工型製造業や素材型製造業の中の特に化学では研究開発が重視されている²¹ためと予想される。実際、大学院卒業者の採用に積極的な企業とそうでない企業で、研究開発費の売上高に対する比率の平均を比べると、前者では後者の倍以上の比率となっている。さらに、大学院卒の採用に積極的な企業は「この3年間知識集約型事業を積極的に行っていた」と回答する割合が相対的に高い。

（研究開発費割合が高い企業ほど博士課程卒業者の採用割合を増加）

欧米の多くの先進国においては、個々人の肩書としてDr.（博士）が社会的に確立し、博士号保有者については高度な知識を有する者という認識が浸透しているが、我が国において博士取得者の扱いはどのようになっているだろうか。これまで大学院卒業者のなかでも主に修士課程卒業者に注目して分析を行ってきたが、ここでは博士課程修了者に注目して検討を進めよう。

まず工学系の博士課程卒業者数については、2000年代半ばにかけて若干増加したが、2000年代後半はおおむね横ばいで推移し、2010年度においては3600人程度となっている（第3-2-12図（1））。少子化の影響で若年層の数が減少していることを考慮すると工学系博士課程卒業者数はこれまでのところ相対的に増加してきたといえるが、前掲第3-2-10図で確認した通り、近年では修士課程から博士課程に進学する割合が低下しており、今後の博士課程卒業者数の動向に注意が必要である。

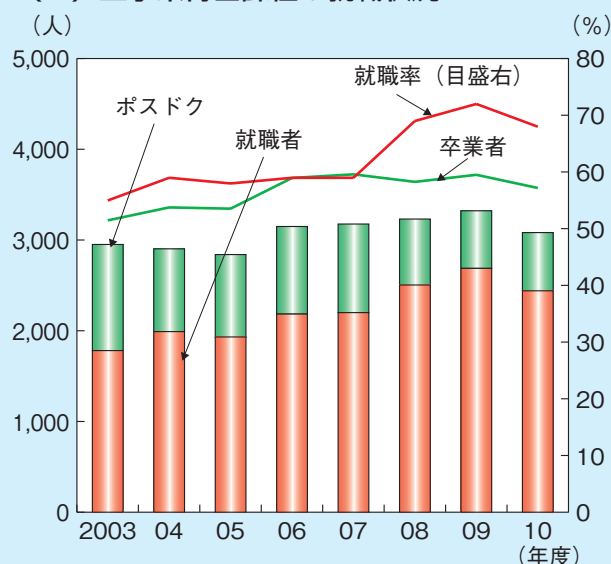
また同博士課程卒業者の就職率を見ると、2000年代前半から半ば頃にかけて60%弱の水準で

注 (21) 第2章では、加工型製造業とその他製造業の無形資産が多いことを示した。本項での素材型製造業において大学院卒の採用を増加させる企業の割合が高いのは、化学が多く含まれるためであり、化学を除くと素材型産業における大学院卒の採用を増加させる企業の割合は8%程度と全産業と同程度となる。また、その他製造業において大学院卒の採用を増加させる企業の割合がそれほど高くないのは、無形資産が多い医薬品が本調査においては大学院卒の採用姿勢が変わらないと回答しているためである。医薬品においては以前から大学院卒の採用を積極的に行っており、現時点でこれ以上増加させる意向がないため、本調査では「これまで大学院の採用を増加させる意向」を選択していない可能性が高い。

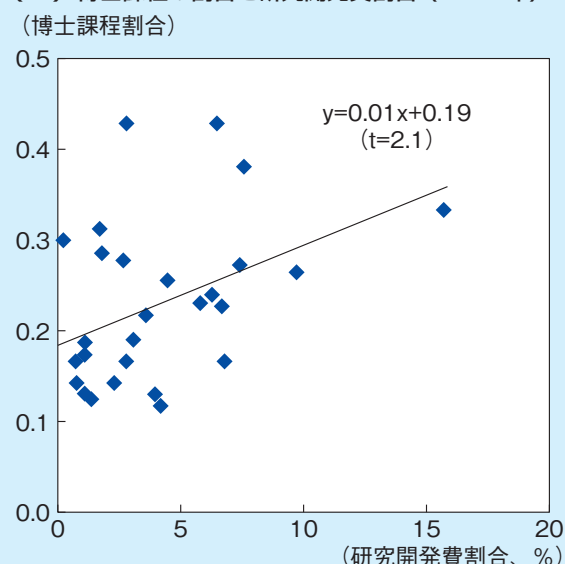
第3-2-12図 博士課程卒業者の就職状況

研究開発費割合が高い企業ほど博士課程卒業者の採用割合を増加

(1) 工学系博士課程の就職状況



(2) 博士課程の割合と研究開発費割合 (2008年)



3 グローバル化に対応するための人材の確保

日本企業の海外進出が拡大するにつれ、現地ニーズの詳細な把握など新たな業務の重要性が増している。その対応策として、現地企業との提携や外部委託も考えられるが、企業の人材ポートフォリオ自体の再構築が必要となる場合もあろう。その際の選択肢として、すでにいる従業員の教育、外国人の活用などが想定される。以下では、こうした対応について、順次その課題を探っていく。

(1) グローバル化対応人材の育成

海外進出を行っている企業にとって、まず必須と考えられるのは外国語能力を備えた人材であるが、それ以上の能力が必要な場合もあるであろう。グローバル化に対応する人材の在り方について、検討しよう。

(海外売上高比率が高まるとグローバル化対応の人材確保が一層重要に)

企業のグローバル化対応の際に解決すべき課題として、人材の確保が重要なことはいうまでもない。この点を、経済同友会「企業経営に関するアンケート調査」を用いて確認する。同調査では、グローバル化の推進に当たっての課題を尋ねているが、2010年時点の結果を見てみよう(第3-2-13図)。なお、過去3年にわたって同じ項目が調査されているが、結果の分布はほとんど変わっていない。

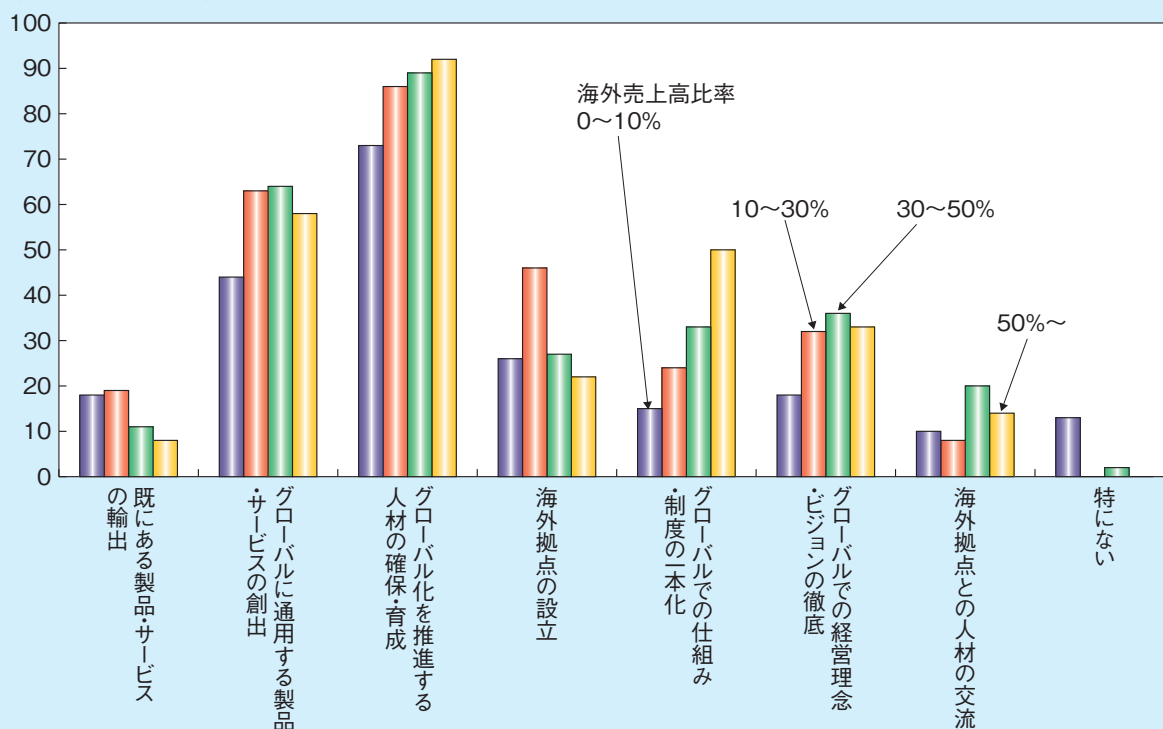
まず、「グローバル化を推進する人材の確保・育成」を挙げる企業が圧倒的に多い。これは当然予想される結果であり、おそらく、IT化の推進に当たっての課題を尋ねれば、IT化を推進する人材の確保が重要と答える企業が多いであろう。次いで、「グローバルに通用する製品・サービスの創出」が多く、そのほか、「海外拠点の設立」「グローバルでの仕組み・制度の一本化」「グローバルでの経営理念・ビジョンの徹底」などが比較的多い。同じ人材についての回答でも、「海外拠点との人材の交流」は少ない。

それでは、企業が実際に海外進出を行い、拡大していくとともに、課題はどう変化していくだろうか。この点を調べるため、海外売上高比率の高低により企業を分けた上で回答を集計した。その結果、海外売上高が高まるにつれ、緩やかではあるが「グローバル化を推進する人材の確保・育成」を挙げる割合が増えることが分かる。すなわち、人材の確保・育成は、海外進出が遅れた企業が漠然と感ずる課題であると同時に、経験を積んだ企業が一層重要であると認識している課題でもあるといえよう。なお、その他の特徴的な点として、海外売上高の増加とともに「グローバルでの仕組み・制度の一本化」が急速に増えている。この「仕組み・制度」には人事制度も含まれ得る。その場合、人材育成の方法も抜本的な変革を迫られている可能性

第3-2-13図 グローバル化の推進に当たっての課題

海外売上高比率が高まるとグローバル化対応の人材確保が一層重要に

(回答企業割合、%)



(備考) 公益社団法人 経済同友会「企業経営に関するアンケート調査」(2010年)による。

があらう。

(海外進出に積極的な企業は教育訓練をより重視する傾向)

グローバル化への対応に当たって人材確保がそれほど重要であれば、積極的に海外進出を行っている企業ほど教育訓練への投資に力を入れているはずである。内閣府「企業経営に関する意識調査」に基づいて、海外進出と教育訓練の関係について調べてみよう。

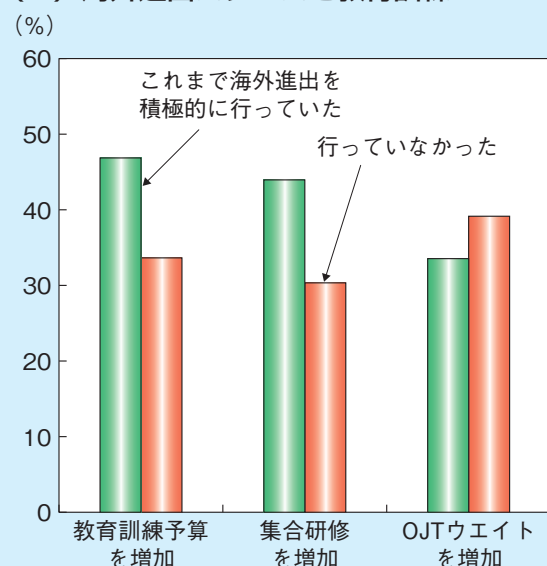
一つ目は、教育訓練全般に関する取組である(第3-2-14図(1))。確かに、これまでに海外進出を積極的に行っていた企業では、そうでない企業と比べ、「教育訓練予算を増加」させる意向であった割合が明らかに高い。さらに、教育訓練予算増加の意向があった企業の中で、集合研修を増加させる意向であった割合も高くなっている。反対に、OJTのウェイトを増加させる意向があった企業の割合はやや少なく、海外進出企業では研修をOJTから集合研修へシフトさせる動きがある。

二つ目は、選抜教育に関する取組である(第3-2-14図(2))。まず、これまでの海外進出が積極的であったか否かは、「一部の従業員を対象とした選抜教育」の実施に関してほとんど影響がない。これに対し、「経営幹部育成のための特別教育プログラム」の実施企業は全体として少数であるが、海外進出企業の方が幾分多くなっている。一方、今後、海外進出を積極

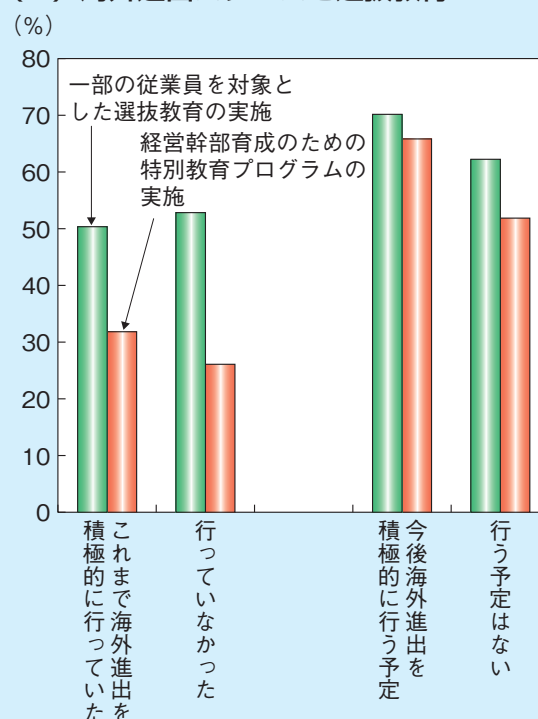
第3-2-14図 グローバル化と教育訓練

海外進出に積極的な企業は教育訓練をより重視する傾向

(1) 海外進出スタンスと教育訓練



(2) 海外進出スタンスと選抜教育



（備考）内閣府「企業経営に関する意識調査」（2011年2月実施）により作成。

的に行う予定がどうかでは、「一部の従業員を対象とした選抜教育」「経営幹部育成のための特別教育プログラム」のいずれの場合も、海外進出予定企業の方がそうでない企業より多くなっている。ただし、ここでも、「特別教育プログラム」の方が、海外進出の予定の有無による差が大きい。

以上から、総じて見れば、海外進出企業では、そうでない企業と比べ、様々なレベルで教育訓練をより重視する傾向にあるといえよう。

(利益・配当優先の企業は海外留学派遣に消極的)

グローバル化対応を日本人社員の育成により行う場合、一つの選択肢として企業派遣の海外留学がある。近年、「日本人が内向きになった」ことを示す事例として、日本人の海外留学生の減少がしばしば取り上げられる。しかし、企業派遣留学については、外国人を採用する機会が増えたこと、転職してしまう可能性があるなかで利益を削ってまで留学に出すメリットが乏しくなったことなど、「内向き志向」とは別の理由で下火となった可能性もある。外国人の活用については後述するとして、ここでは、後者の背景との関連を確かめてみたい。

前記の内閣府調査によれば、これまで海外留学をする従業員を増加させる意向であった企業は全体の5%、今後増加させる意向である企業でも1割強と、その数は限られている。そこ

で、以下では、派遣留学の必要性が相対的に高い、海外進出を積極的に行ってきた企業に絞って検討しよう。同調査では、各企業の利益配分スタンスを聞いているが、海外進出に積極的な企業では、約3割が「利益・配当優先」、約1割が「賃金・雇用優先」、残りが「どちらでもない」と回答している。それぞれの回答企業ごとに、海外留学を増加させる意向であった割合を集計すると、「利益・配当を優先」する企業ではやや少なく、こうした企業では経営資源を留学に回せない状況が推察される（第3-2-15図（1））。もっとも、「賃金・雇用優先」ではさらに少ないため、このような結論は必ずしも頑健ではない。

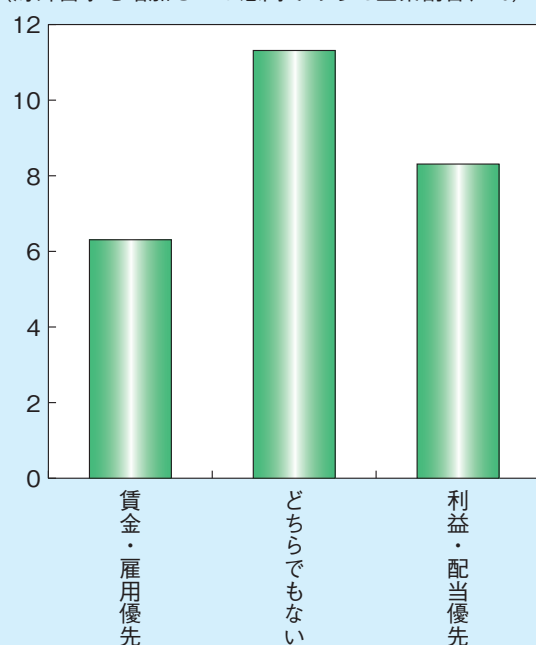
次に、重視する経営課題との関係を見ると、「雇用の柔軟化（正社員・正職員以外の活用）」を挙げた企業で、海外留学を増加させる意向があったケースが多くなっている（第3-2-15図（2））。この結果は解釈が難しいが、一つの仮説として、限られた資源をコア人材の教育に集中する一方で、それ以外の人材は外部から必要に応じて調達する体制を目指す企業がこれに該当すると考えられる。この結果からは、雇用の流動化と派遣留学の推進は必ずしも矛盾しないことが分かる。なお、「人材育成の強化」を重要課題として挙げる企業でも、海外留学を増加させる意向があったケースが多いが、これについては当然な結果であろう。

第3-2-15図 海外留学に対するスタンス

利益・配当優先の企業は海外留学に消極的

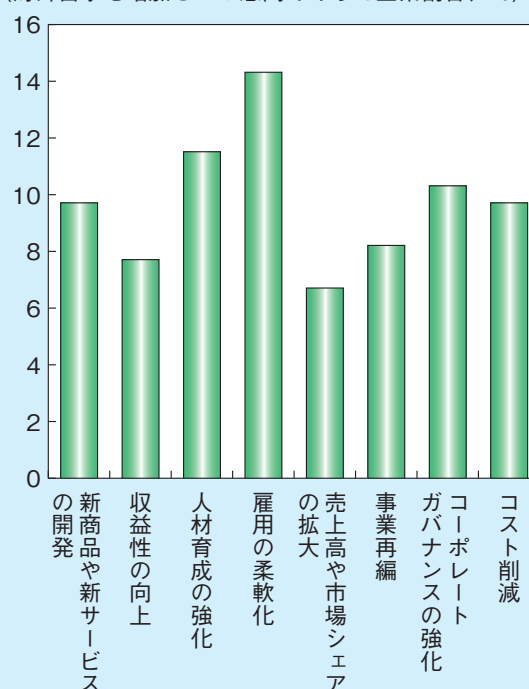
（1）利益配分スタンスと海外留学

（海外留学を増加させる意向であった企業割合、%）



（2）経営課題と海外留学

（海外留学を増加させる意向であった企業割合、%）



（備考） 1. 内閣府「企業経営に関する意識調査」（2011年2月実施）により作成。

2. （1）（2）ともに、これまで海外進出に対し積極的であった企業について示したものである。

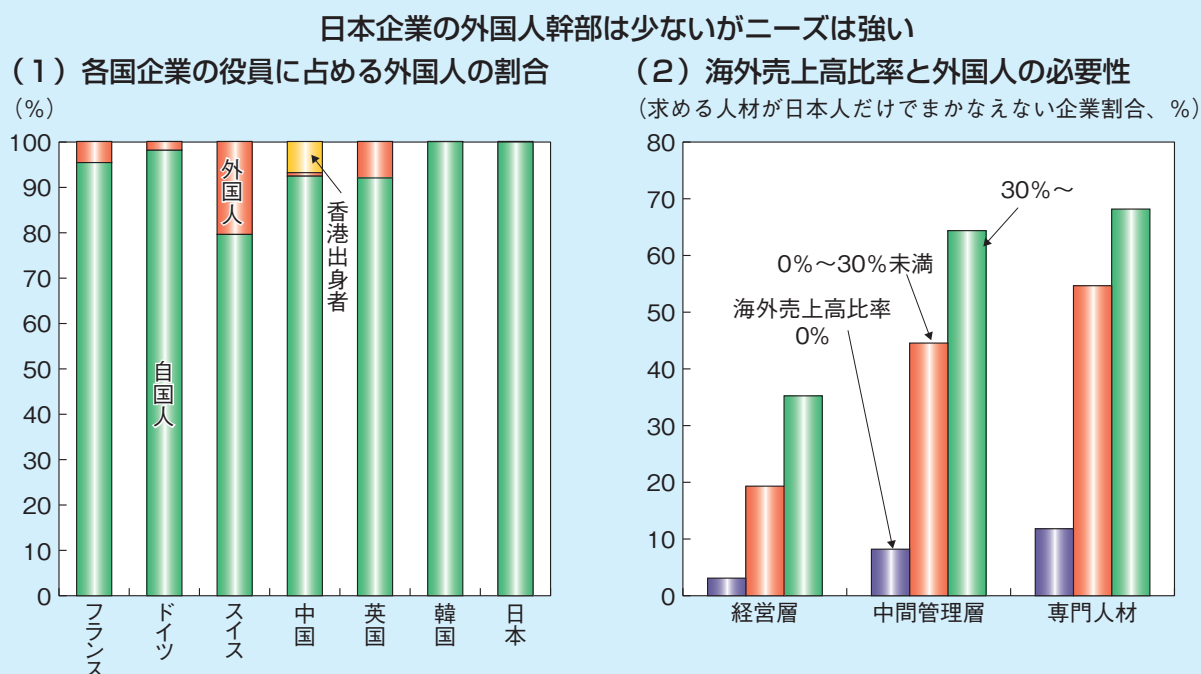
(2) 外国人の活用

国際的な市場での競争や企業間の提携の動きが進むなかで、国境を越えた人材の獲得が重要となっている。その一例として、新興国の需要を取り込んで売上を伸ばそうとする場合、市場ニーズの把握や効率的な供給体制の構築などのため、現地の状況を知悉した人材の登用が有力な選択肢となり得る。しかしながら、我が国企業は外国人の経営幹部など組織の中核的人材としての活用が遅れているといわれる。実態を確認するとともに、その背景について考えよう。

(日本企業の外国人幹部登用は少ないが、ニーズは強い)

まずは外国人の登用状況についての実態の検証からはじめよう。経営幹部への登用という観点から、主要国の上場企業に関するデータベースから、外国人役員の割合を集計した(第2-1-16図(1))。データの制約から、アメリカ企業が含まれないなどの問題はあるが、日本を含む東アジアと欧州の主要国の状況が明らかとなった。予想どおり、日本企業では外国人役員はほとんどいない。ただし、韓国も同様であり、中国では香港出身者が目立つがそれ以外では外国人の役員は極めて少ない。一方、東アジアと比べると、欧州諸国では外国人の役員登用が

第3-2-16図 外国人幹部の登用の現状



- (備考) 1. Bureau Van Dijk “OSIRIS”、経済産業省「グローバル人材マネジメント研究会報告書」(2007年5月)により作成。
 2. (1) については役員及びその出身国のデータを取得できた上場企業を対象として分析している。データは2011年時点のもの。
 3. (2) については、量的に「あまりまかなえない」「まったくまかなえない」と回答した企業の割合を示している。

進んでいるが、国による差も大きいことが分かる。一般に、経済規模の大きい国は、内需型の有力企業も少なくないこと、国内の人材が豊富なことなどから、外国人登用の必要性がそれほど高くないと考えられ、欧州内での差もこうした違いである程度は説明できよう。したがって、日本企業で外国人役員が少ないことも不自然ではなく、その評価は実際に各企業が直面する課題との対比で吟味する必要がある。

そこで、日本企業が外国人の高度人材をどの程度必要とし、実際に確保できているのかについて、経済産業省のアンケート調査を基に確認しよう(第3-2-16図(2))。それによれば、「近い将来、必要な人材は日本人だけではまかなえない」と考えている企業は、経営層に関しては1割強、中間管理層と専門人材では3割前後である。しかし、海外売上比率30%以上の企業に限ると、経営層で3割を超え、中間管理層、専門人材では6割を超える。また、「まかなえない」とした企業のうち、外国人を「確保できていない」とした企業は4~5割程度であった。したがって、グローバルに業務を展開する企業を中心に外国人幹部のニーズは高いが、実際の登用は追いついていないことが分かる。

(外国人幹部の登用の障害は日本人社員の語学力不足)

ニーズと現実のギャップがあるとすれば、そうした企業は今後、外国人を登用するための手を打っていくと考えられる。具体的には、内部登用、外部からの採用を含めた外国人幹部の増加の意向、幹部候補としての採用の意向について確認してみよう。また、外国人幹部の登用に当たって解決すべき課題を調べてみよう。

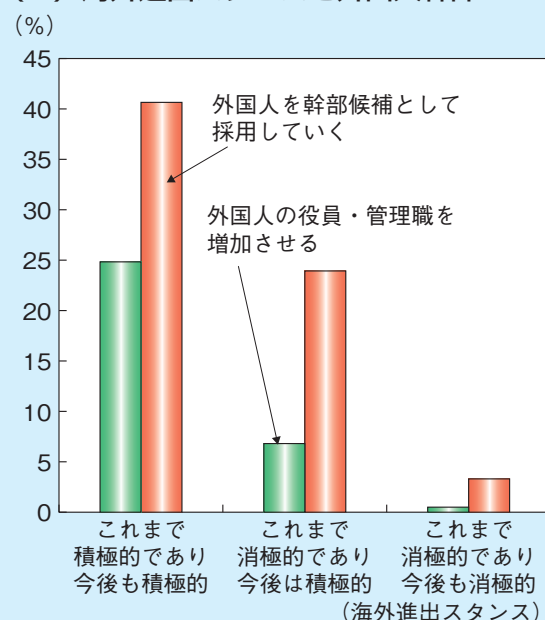
前記の調査からも明らかのように、外国人幹部の必要性は、海外売上高比率によって大きく異なる。内閣府「企業経営に関する意識調査」によって、海外進出のスタンスの違いによって集計した結果を見よう(第3-2-17図(1))。今後、「外国人の役員・管理職を増加させる」との意向は、すでに海外進出に積極的であった企業で2割強、今後は積極的とする企業では1割に満たず、いずれにせよ少数派である。一方、「外国人を幹部候補として積極的に採用していく」とする企業は、前者のグループで4割、後者でも25%程度を占める。特に、後者の今後は積極的に海外進出するという企業では、役員等の増加と幹部候補の採用の間の差が大きく、外国人の場合もまずは幹部候補者として採用し、実績を見極めた上で内部昇進を通じて幹部に登用するというスタンスが主流であることが分かる。

こうした結果の背景を探るためにも、外国人を役員・管理職に登用する際に企業が考える障害は何かを知る必要がある。具体的には、外国人役員がすでにいる企業といない企業に分けた上で、障害と考える点をまとめてみよう(第3-2-17図(2))。まず両者に共通する点として、約半数の企業が「日本人社員の語学力不足」を挙げている。裏を返せば、すでに海外進出をしている企業でも、日本人社員の語学力強化が思うように成果を生んでいない可能性を示唆している。これに対し、両者の差が大きかったのは「日本人の社員に抵抗感がある」「海外への技術・ノウハウ等の流出が危惧される」「外国人は一般的に転職が多く長期間の勤務に至り

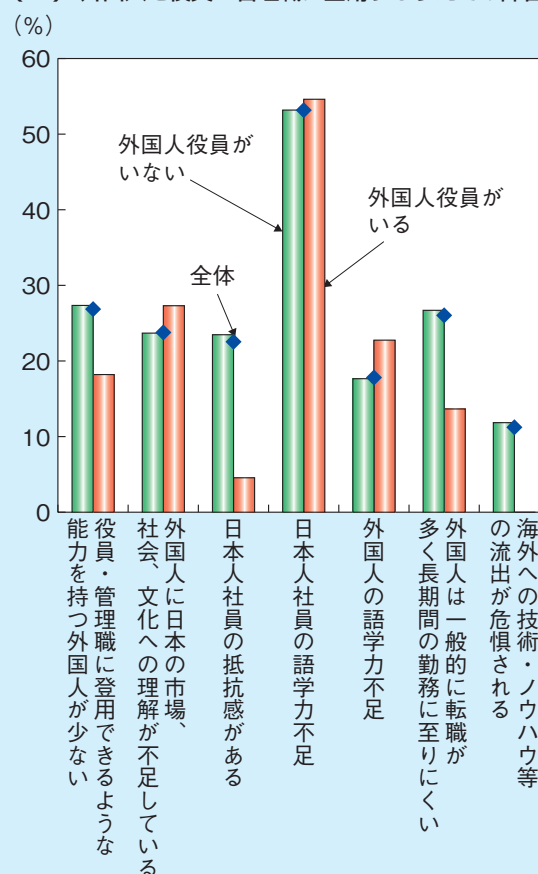
第3-2-17図 外国人幹部の登用スタンスと障害

海外進出に積極的な企業ほど外国人幹部を増加させる意向

(1) 海外進出スタンスと外国人幹部



(2) 外国人を役員・管理職に登用するうえでの障害



(備考) 内閣府「企業経営に関する意識調査」(2011年2月実施)により作成。

にくい」といった項目で、いずれも外国人役員がいる企業では少なく、適切な対応によって解決され得る問題であるといえよう。

(日本の大学院卒の外国人は長期雇用の維持と親和的)

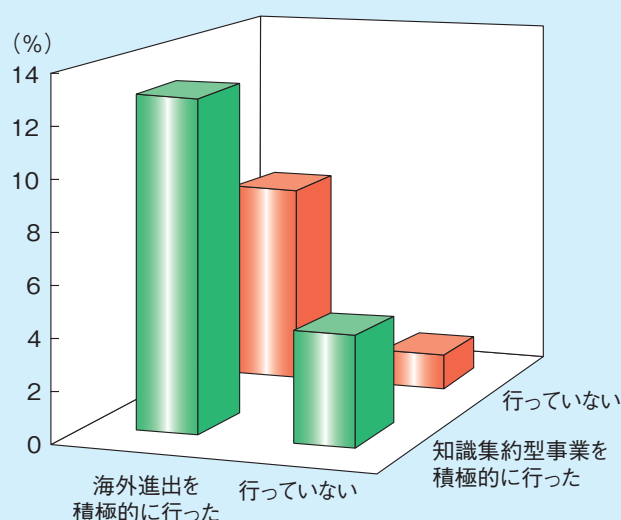
前述のように、我が国経済の知識集約化を背景に、企業にとって大学院卒業者（特に工学系修士）の有用性が以前より高まっていると考えられる。そうしたなかで、外国人幹部の登用が候補者としての採用から始まるのであれば、知識集約型の企業を中心に、その候補として外国人の大学院卒業者が有力な選択肢となり得る。

そこで、上記の内閣府調査の結果に依拠しつつ、外国人の大学院卒業者の採用状況について分析しよう。第2章で見たように、近年は中国などからの我が国への留学生が増加しており、卒業生も多くなっているはずである。海外進出企業や知識集約型企業はこうした卒業生の採用を積極化しているのだろうか（第3-2-18図（1））。結果を見ると、予想されたように、海外進出企業、知識集約型企業は、そうでない企業と比べて日本の大学院を卒業した外国人の採

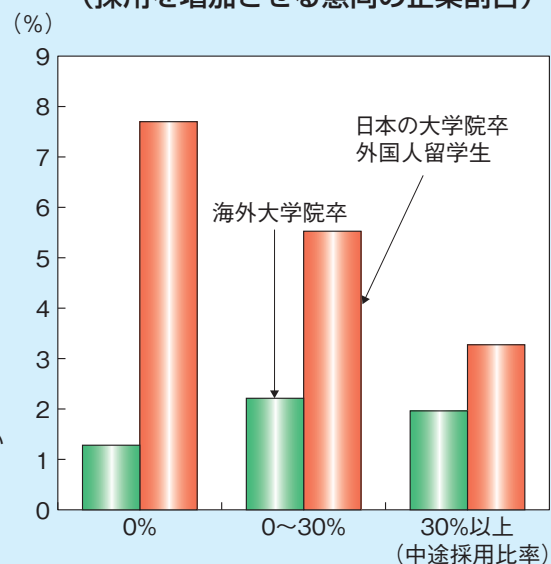
第3-2-18図 大学院を卒業した外国人留学生の採用スタンス

日本の大学院を卒業した外国人留学生の採用は長期雇用の維持と親和的

(1) 事業パターンと日本の大学院卒外国人留学生の採用方針 (増加させる意向の企業割合)



(2) 中途採用比率と外国人採用方針 (採用を増加させる意向の企業割合)



(備考) 1. 内閣府「企業経営に関する意識調査」(2011年2月実施)により作成。

2. (2) の中途採用比率は過去1年の実績を用いている。

用を増やそうとする割合が高い。特に、海外進出、知識集約の両方に該当する企業では、1割を超える割合となっている。いずれにも該当しない企業では1%程度であるのと対照的である。なお、日本の大学院卒業者と比べると全体的に少ないが、海外の大学院の卒業者についても同様の傾向がうかがえる。

それでは、今後、グローバル化、知識集約化のさらなる進行に伴い、大学院卒の外国人は広範に受け入れられる存在となるのだろうか。それを占うためのポイントの一つは、こうした外国人の採用が、伝統的な長期雇用タイプの日本企業に選好されているかどうかである。この点を調べるため、調査の対象となった企業を中途採用比率で分類し、それぞれのタイプごとに大学院卒の外国人の採用を増加させる割合を集計した(第3-2-18図(2))。すると、日本の大学院卒の外国人の場合、中途採用比率の低い、長期雇用タイプの企業で採用がより積極的であった。一方、海外の大学院卒の採用姿勢は、中途採用比率ゼロの企業ではやや弱い。日本の大学院を卒業した外国人の採用は、長期雇用の維持と親和的であるといえよう。

コラム

3-2 学歴による所得プレミアム

本文では大学院卒業者に焦点を当てたが、ここでは対象範囲を広げ大学入学者に関する分析を行う（コラム3-2図）。

まず高校卒業率と、高卒の所得プレミアム（中卒者対高卒者の所得比）の関係について OECD 諸国のデータを使って調べると、両者には弱いながらも負の相関が検出された。高校の卒業が一般化されている国ほど、その相対的な収入が低くなっていると考えられる。

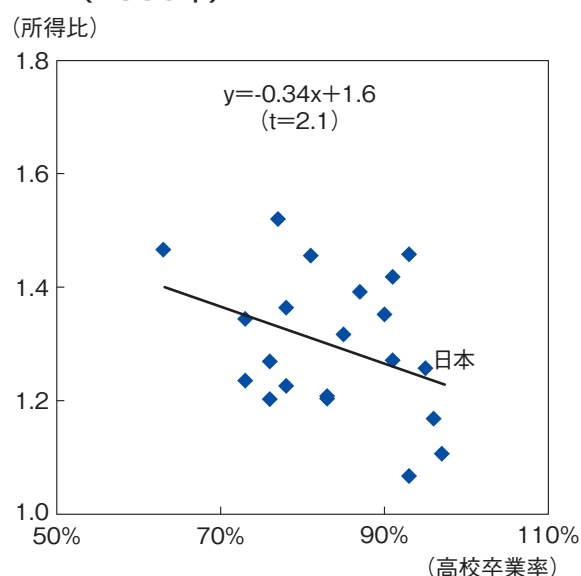
次に、大学進学率と、所得プレミアム（高卒者対大卒者の所得比）について、同様の関係のプロットを行うと、明確な関係は見られなかった。高校卒業と違い、大学進学率と所得プレミアムとの間で相関が見いだせなかった理由としては、大学院に進学する者の割合や大学教育の内容などが国によってばらつきが大きいことが考えられる。

我が国の大学進学率は OECD 諸国の中では中程度となっている。このことから、さらなる進学率向上の余地があるともいえるが、我が国の企業が採用に当たり学業成績を重視していないこと²²などを踏まえると、企業側のニーズも踏まえつつ大学教育の内容を充実させていくことが進学率向上の一つの要素となろう。

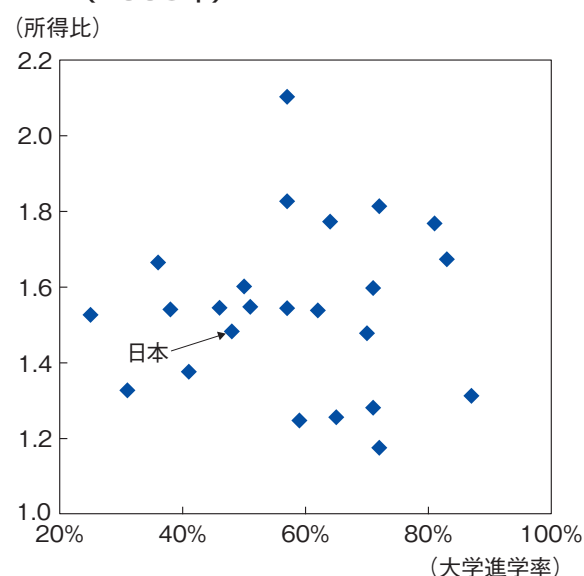
コラム3-2図 学歴による所得プレミアム

我が国の大学進学率、大卒の所得プレミアムはともに中程度

(1) 高校卒業率と中学と高校卒の所得比
(2008年)



(2) 大学進学率と高校と大学卒の所得比
(2008年)



- (備考) 1. OECD “Education at a Glance (2010)” により作成。
2. 高校卒業率については、upper secondary education（後期中等教育）の値。
大学進学率については、Tertiary-type A（大学型高等教育）の値。
3. 所得は該当学歴における平均年間所得。

注 (22) (社)日本経済団体連合会「新卒採用（2010年3月卒業者）に関するアンケート」調査結果によれば、「選考にあたって特に重視した点（複数回答）」において「コミュニケーション能力」が81.6%と高水準だったのに対し、「学業成績」が5.4%（全体の16番目）、「語学力」が2.6%（全体の19番目）となっている。こうした状況を踏まえ、今後、産業が連携して育成する人材像について、対話を重ねていくことが重要であろう。

第3節

人材の有効活用と経済システム

第1節では、我が国における起業の低調さや自営業者の減少の背景について、労働市場の特性や雇用者との相対的關係に注目しながら検討した。続く第2節では、企業の内部労働市場に焦点を当てて、高度人材の確保というニーズと、コア人材の終身雇用で代表される企業の雇用慣行との関係などを分析した。ここでは、以上の議論で繰り返し参照されてきた、労働市場の柔軟性について、やや異なる角度から検討を加える。まず、高度人材に限らず、労働者一般の有効活用という観点から、労働市場の機能について改めて検証する。また、税・社会保障負担や最低賃金が労働市場に及ぼす効果について考える。最後に、第2章で扱ったテーマを含む課題として、労働市場等を含めたナショナルイノベーションシステムの在り方について議論する。

1 労働市場の効率性

コア人材を中心として長期雇用慣行が根強く残る一方で、雇用の非正規化は着実に進んでいる。その意味で、我が国の労働市場も一部で流動化しており、二重性を備えているともいえる。外部労働市場への依存の高まりは、摩擦的失業を増やす方向に働く。その一方で、長期雇用慣行が残る部分では、いったん失業した場合にそれが長期化しやすいという特徴も残るはずである。以上は仮説であるが、実際にそうになっているのかどうかを順次検証しよう。

(1) 職探しとマッチング

労働市場のマッチング機能に負荷をかける要因として、非正規雇用の増加などによる雇用の流動化、再就職を目指す高齢者の増加などが挙げられる。一方で、求職者が積極的に求人紹介を受けることで、職探しの効率性が高まることも考えられる。さらに、知識経済化が進むなかで、賃金による需給調整機能が低下している可能性もある。こうした点について、順次検討する。

(離職率の高まり、雇用者の高齢化や非正規化が構造的失業に影響)

失業をもたらす要因は、大きく需要不足から生まれる需要要因、企業が求める人材と求職者の能力の乖離や求める待遇との乖離などから生じる構造的要因、さらには求職側、求人側のお互いの情報が不完全なために生じる摩擦的要因の3つに分かれる。ここでは後者の二つを広義の構造的要因（ミスマッチ要因）とし、構造的失業をもたらすと考える。

近年の労働市場を取り巻く環境を見ると、離職率の上昇、雇用の非正規化や高齢化などが進んでいるが（第3-3-1図（1））、こうした動きは構造的失業を増加させる方向に働くと考えられる。その結果、景気が持ち直しに転じた場合でも、失業率が以前の水準に戻りにくくな

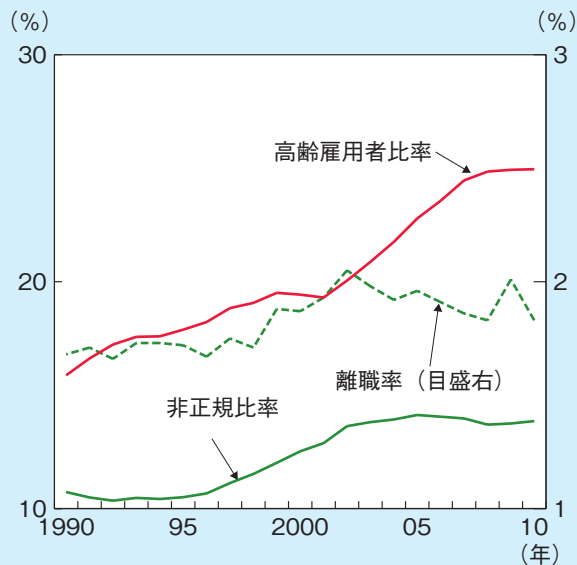
る。ここでは、離職率等の動きから、構造的失業率を推計することで、これらの要因がミスマッチの拡大をもたらしてきたことを確認しよう。欠員があるのに失業が生じている、という状態がミスマッチであり、こうした部分が多いと構造的失業率が高くなる。したがって、構造的失業率は、失業率が欠員率に等しい場合の失業率として推計される。さらに、このような構造的失業率は不変ではあり得ず、前述のような様々な要因で変化することになる。

推計は3通りの方法で行った（第3-3-1図（2））。推計1は、ハローワークを通じた求人・求職活動を捉えた「職業安定業務統計」の欠員率を用いた上で、構造的失業率が離職率と高齢雇用者比率の動きに沿って変化すると仮定したものである。推計2は、欠員率のデータは上記と同じで、構造的失業率が離職率と非正規雇用比率の動きに沿って変化するとした場合である。一方、推計3は、推計1と同じ考え方の下で、事業所に対する調査である「雇用動向調査」の欠員率²³を用いたものである。いずれの結果でも、構造的失業率はおおむね3%前後で

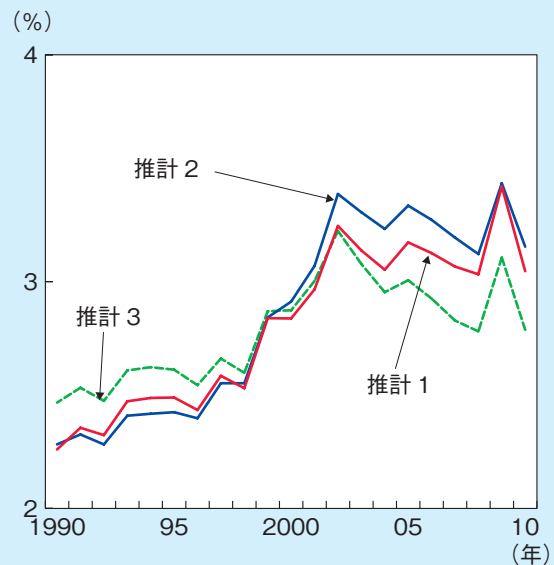
第3-3-1図 構造的失業率の推移

離職率の高まり、雇用者の高齢化や非正規化が構造的失業に影響

（1）離職率等の推移



（2）構造的失業率の推移



- （備考） 1. 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」、「雇用動向調査」、「毎月勤労統計調査」により作成。
 2. 構造的失業率は以下の式で推計。

$$\ln U = \alpha + \beta \cdot \ln V + \gamma \cdot QK + \delta \cdot ELD + \theta \cdot \ln(U-1) \quad (UV \text{ 曲線})$$

$$U: \text{雇用失業率} (= \text{完全失業者数} \div (\text{完全失業者数} + \text{雇用者数}) \times 100)$$

$$V: \text{欠員率} (= (\text{有効求人数} - \text{就職件数}) \div \{(\text{有効求人数} - \text{就職件数}) + \text{雇用者数}\} \times 100)$$

$$QK: \text{離職率} \quad ELD: \text{高齢雇用者比率又は非正規比率} \quad U-1: 1 \text{期前の雇用失業率}$$
 3. 推計1は厚生労働省「職業安定業務統計」ベースの欠員率と高齢雇用者比率で推計。
 推計2は厚生労働省「職業安定業務統計」ベースの欠員率と非正規比率で推計。
 推計3は厚生労働省「雇用動向調査」ベースの欠員率と高齢雇用者比率で推計。
 4. 高齢雇用者比率とは、55歳以上（男性）の雇用者/雇用者（男性）で計算。
 非正規比率とは、臨時・日雇の雇用者/雇用者で計算。
 5. 推計期間は、推計1・2は1975年から2010年。推計3は1985年から2010年。

注 (23) 「職業安定業務統計」の欠員率は、過去30年間、おおむね2%から4%の範囲内で推移している。一方、「雇用動向調査」による欠員率は、バブル期に大きく上昇した後は水準が低下し、1%前後で推移している。前者では民間職業紹介所やインターネットを通じた求人・求職活動が捉えられない一方、後者には求人に苦慮することが多い5人未満事業者や新設事業所等の求人が含まれないことなどが両者の差の原因と考えられる。

推移しており、大きな違いはないことが分かる。また、2000年前後に顕著に高まっている点も共通するが、これは、もととなった離職率、高齢雇用者比率、非正規雇用比率ともにその時期に上昇していることを反映している。

(雇用情勢の悪化が職探しの努力を強めたが、必ずしも就職には結びつかず)

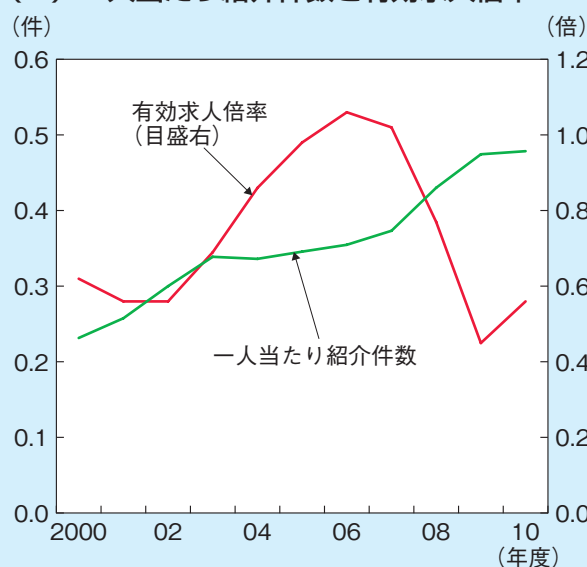
以上のような諸要因を背景に、構造的失業率が高止まりしているのが現状であるが、こうしたなかで労働市場のマッチング機能を向上するにはどうすべきであろうか。まず考えられるのは、求職者が職探しの効率性を高めるよう努力することである。ハローワークを例にとると、求職者がコンピューター端末から情報を入手し、それを窓口に持参して紹介を受ける回数を増やせば、自然と就職に結び付く確率も高まると見込まれる。こうした努力の度合いは、求職者一人当たりの職業紹介件数（以下、「紹介件数」という）によって捉えることができる。

それでは、紹介件数は実際に増加しているのだろうか（第3-3-2（1）図）。2000年代のデータからは、紹介件数は途中やや停滞する局面もあったが、すう勢的には増加しており、

第3-3-2図 職探しの努力と労働需給

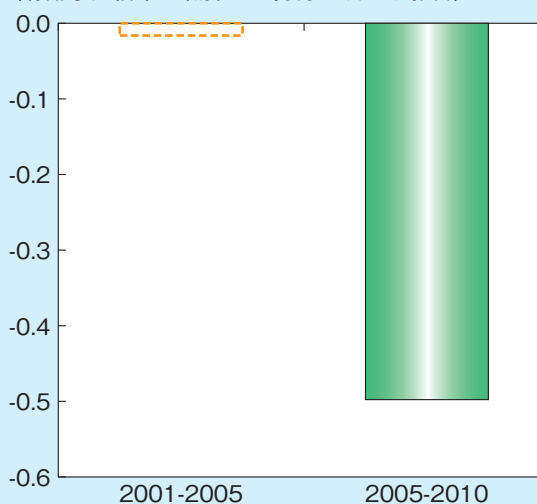
近年の雇用情勢の悪化が職探しの努力を強めた側面も

(1) 一人当たり紹介件数と有効求人倍率



(2) 職探しの努力と有効求人倍率

(有効求人倍率が職探しの努力に及ぼす影響)



$$\Delta L = \alpha_0 + \alpha_1 \times \Delta \pi + \sum_{k=2}^7 \alpha_k \times D_k$$

ΔL : 一人当たり紹介件数

$\Delta \pi$: 有効求人倍率

D: 調査時点ダミー

- (備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
 2. 推計期間は2001年度から2010年度。
 3. 一人当たり紹介件数は年度における月平均。
 4. 有効求人倍率が職探しの努力に及ぼす影響とは有効求人倍率の変化によりどの程度一人当たりの紹介件数が変化するかであり、ここでは α_1 を指す。

	2001-2005	2005-2010
係数	-0.016	-0.497
t 値	(-0.09)	(-5.92)

2000年度の求職者1人1か月平均0.23回が、2010年度には0.48回となっている。したがって、ハローワークに来る求職者は、職探しの努力を強めていると考えられる。それでは、こうした努力の強まりは、労働市場の需給の悪化を受けたものであろうか。有効求人倍率で労働需給の状況を振り返ると、需給の悪化が職探しの努力を強めている印象を受ける。この点について、都道府県別のパネルデータを用いて統計的に調べると、2000年代前半については両者が無関係、後半には有効求人倍率が低下すると紹介件数が増えるという関係が検出された（第3-3-2図（2））。したがって、リーマンショックに伴う急激な雇用情勢の悪化を含む2000年代後半には、そうした環境の変化が求職者の努力を引き出した面があると考えられる。一方、前半にそうした関係が見られなかったことを踏まえると、求職者の自発的な意識の変化、ハローワークの業務効率改善など別の要因がすう勢的な紹介件数の増加をもたらした面も否定できない。

なお、2000年代の紹介件数の増加は、企業側の求人の充足率とは関係が見られなかった²⁴。一般に、紹介件数を増やせば、求職者にとっては自分の条件にあう企業を見つけやすくなるため、就職成功の確率が高まり、企業の充足率は上昇することが期待される。しかし、結果的にそうならなかったのは、一方で前述のようなミスマッチを強める要因が寄与したことが考えられよう。

（高度な職種では賃金による需給調整が機能しにくい）

就職成功確率を高めようとする場合、前述のように紹介件数を増加させることも考えられるが、求職者の受入可能な最低の賃金水準（「留保賃金」）を現実的なものにすることも必要と思われる。留保賃金を直接観測することは難しいので、ここでは、「職業安定業務統計」の「希望賃金」に着目しよう。希望賃金は、留保賃金にある程度連動すると推測され、その水準が労働市場の需給状況や本人の能力等を勘案して高すぎる場合、求職活動が就職に結びつきにくくなると想定される。その度合いについて、職種や年齢による特徴を調べてみよう（第3-3-3図）。

一般に、希望賃金は職種では専門的・技術的職業などで高いが、問題は、希望賃金の変化が就職件数に及ぼす影響（弾性値）の職種による違いである。そこで専門的・技術的職業や管理的職業を「高度職種」、その他の職業を「一般職種」に分類し、グループごとに弾性値を推計した。その結果、いずれのグループについても弾力性はマイナス、すなわち、希望賃金が低くなればなるほど就職件数は増加することが確認された。ただし、その関係は高度職種より一般職種で強く、求職者の希望賃金の引下げが就職に結びつきやすい。これは専門的能力の必要性が相対的に低い一般職種においては賃金が求人側の大きな要素であるためと考えられる。

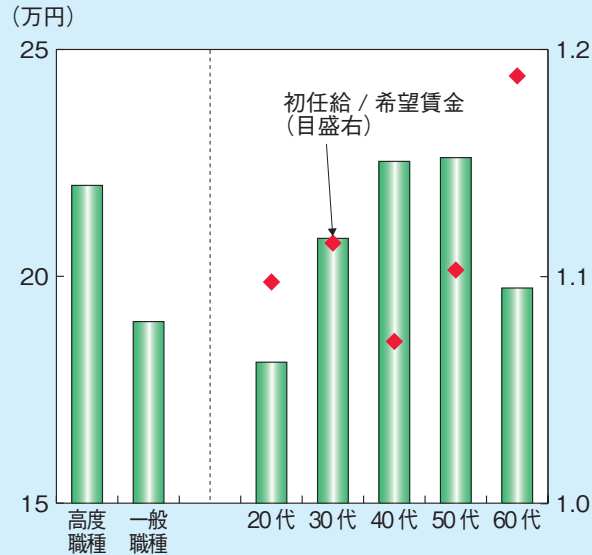
年齢別では、希望賃金は20歳代で最も低く、40歳代、50歳代で高くなる。もっとも、60歳代

注 (24) 一人当たりの紹介件数と充足率の関係について、(2)と同様、都道府県別パネルデータを用いた回帰分析を行ったところ、2001～2005年、2005～2010年のいずれの期間においても有意な結果は得られなかった。

第3-3-3図 希望賃金と就職件数

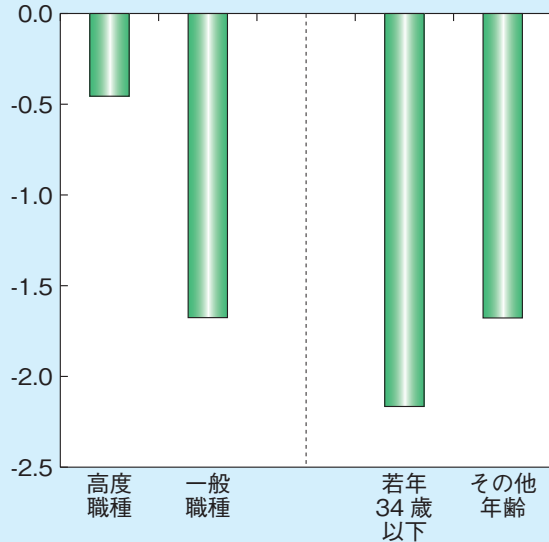
高度な職種では賃金による需給調整が機能しにくい

(1) 就職件数と希望賃金の概況 (2010年)



(2) 就職件数と希望賃金の関係

(希望賃金の変化が就職件数に及ぼす影響)



$$\ln L = \alpha_0 + \alpha_1 \times \ln \pi + \alpha_2 \times U_{ik} + \sum_{k=3}^{13} \alpha_k \times D_k + \sum_{t=14}^3 \alpha_t \times D_t$$

L : 就職件数
 π : 希望賃金
 U : 失業率
 D_k : 調査時点ダミー
 D_t : 年ダミー

	高度職種	一般職種
係数	-0.455	-1.67
t 値	(-2.74)	(-4.12)

$$\ln L = \alpha_0 + \alpha_1 \times \ln \pi + \alpha_2 \times U_{ik} + \sum_{k=3}^{13} \alpha_k \times D_k + \sum_{t=14}^3 \alpha_t \times D_t$$

L : 就職件数
 π : 希望賃金
 U : 失業率
 D_k : 調査時点ダミー
 D_t : 年ダミー

	若年(34歳以下)	その他年齢
係数	-2.16	-1.68
t 値	(-2.14)	(-3.89)

- (備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計」、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」により作成。
 2. 推計期間は、2007年1月から2010年12月。一部に欠損期間があることに留意。
 3. 高度職種は「専門的・技術的職業」等、一般職種は「サービスの職業」、「生産工程・労務の職業」等を指す。
 4. 希望賃金は、職業安定業務統計の希望賃金を指す。
 5. 希望賃金の変化が就職件数に及ぼす影響とは、 α_1 を指す。

を除けば初任給の方が希望賃金をおおむね1割程度上回っており、希望賃金の設定水準自体に各年代で大きな差や問題などは確認できない。上記と同様の弾性値を、34歳以下の若年層とそれ以上という形で年齢別に分けて推計すると、若年、その他ともに就職件数と希望賃金では負の相関が検出できるが、若年層において弾性値（の絶対値）が大きい。これも、若年層においては求職側の専門能力が相対的に低いことから、賃金が就職決定のより重要な要素になっているためと考えられる。

以上の分析を踏まえると、今後、知識経済化が進むなかで、高度な能力が求められる職業が増加すれば、希望賃金の切り下げによる就職先の確保がより難しくなると予想される。そうした状況で、労働市場のマッチング機能を高めていくためには、求人側が求職者の能力を適切に把握できるようなきめ細かい対応が重要になろう。

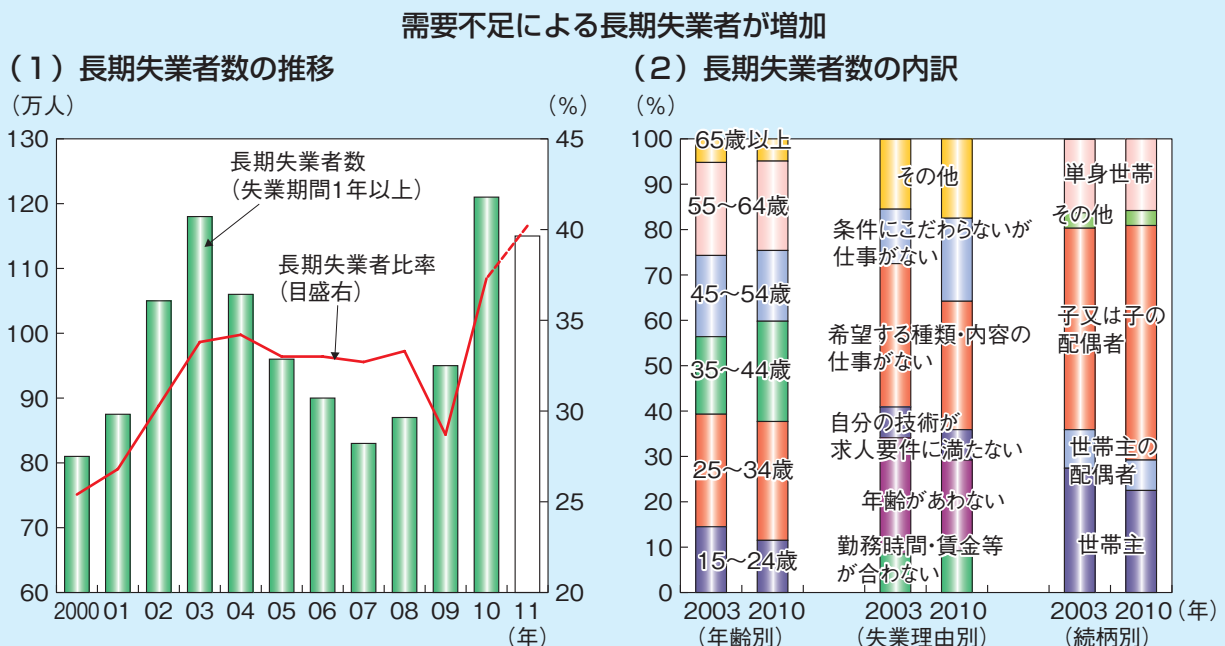
(2) 長期失業の構造

人材の有効活用という観点では、長期失業の存在は看過できない問題である。失業の原因が景気の悪化であれ、自発的な離職であれ、いったん失業した後にその状態が長期化すれば、人的資本が毀損し、雇用可能性（employability）を失うおそれがある。そうなれば、潜在的な成長力にとっても大きな損失となる。以下では、我が国における長期失業の要因や特性を明らかにする。

（長期失業者比率は高止まりの後、大幅に上昇）

長期失業者とは、1年以上失業状態にある失業者を指す。近年におけるその推移を振り返ると、基本的には失業率全体の動きに沿って動いている（第3-3-4図（1））。2003年に一度ピークに達した後、景気改善に伴って減少していたが、リーマンショック後に急増して2010年には2003年の水準を若干上回った。しかし、失業者に占める長期失業者の割合（以下、「長期失業者比率」）の動きはこれとは異なり、2000年代初めに上昇した後、高止まりしている。2009年には、景気の急速な悪化で短期失業者が増え、長期失業者比率は一時的に大きく低下したが、1年が経過した2010年にはその失業が長期に転じ、逆に急上昇している²⁵。

第3-3-4図 要因別の長期失業者数の推移



- （備考）
1. 総務省「労働力調査（詳細集計）」、「労働力調査特別調査」により作成。
 2. 2001年以前は「労働力調査特別調査」、2002年以降は「労働力調査（詳細集計）」を用いているため接続していない。
 3. 2011年は1-3月期のデータ（岩手県、宮城県及び福島県を除くベース）であるため、接続していない。
 4. 2000年及び2001年については、それぞれ2月及び8月結果により作成。

長期失業者にはどのような属性、理由の者が多いのだろうか。前回の長期失業増加のピークである2003年と、同様に厳しい状況となった2010年を対比しつつ、その内訳を調べてみよう（第3-3-4図（2））。

年齢構成では、25～34歳が最も多く、しかも2010年にはその割合が増えている。また、35～44歳は2003年にはそれほど目立たない年齢層であったが、2010年には大きくウェイトを高めている。2003年時点でも多かった25～34歳の長期失業者の一部が、2010年には年齢を重ねて35～44歳層の増加に寄与している可能性もある。続柄別では、もともと多かった世帯主の「子又は子の配偶者」の割合がさらに高まっている。これらの人々は親からの生活資金の援助が期待できるため、失業状態から抜け出す誘因が弱い面もあろう。失業理由では、「希望する種類・内容の仕事がない」が最も多い。もっとも、2010年には「条件にこだわらないが仕事がない」が増加しており、リーマンショック後の景気悪化を受けた需要不足要因が重要となっている。

（長期失業者は雇用需要回復の影響を受けにくい傾向）

このように、最近では仕事に就けない理由として需要不足要因を挙げる長期失業者が増えているが、雇用情勢が改善すれば長期失業者はその他の失業者と同様に減少するのだろうか。ここでは労働需要の強さを有効求人倍率で捉え、有効求人倍率と長期失業者の関係を確認する（第3-3-5図）。

都道府県データを用いて2002年から2007年にかけての有効求人倍率の変化と長期無業率²⁶並びに無業率²⁷の関係をみると、有効求人倍率の増加とともに無業率、長期無業率とも下落する傾向にある。しかし、長期無業率の方が無業率に比べて有効求人倍率の回復に対する改善の幅が小さくなっている。これは長期無業の状態に陥ると職業スキルが低下し、短期の無業者に比べ職を探すのが難しいために、労働需要が回復してもその恩恵が長期無業者には届きにくいことを示唆している。

次に、長期失業率と有効求人倍率、並びに失業率と有効求人倍率を年齢別に分析することで、失業率、長期失業率の労働需要に対する弾性値（以下、「需給感応度」という。）を推計しよう。まず年齢計では有効求人倍率が0.1%ポイント改善すると失業率は0.2%ポイント程度改善するが、長期失業率は0.05%ポイント程度しか改善せず、上記の都道府県別の散布図で得られた関係を支持する結果となっている。年齢別では、失業率の需給感応度は45歳以上の中高年齢層で顕著に高い一方、長期失業率の需給感応度はどの層でも同じように低い。すなわち、中高年齢層では2つの感応度が大きくかい離している。中高年齢層は失業しても過去のスキルの蓄積があるため前職と同じ職種を中心に再就職先を見つけやすいが、長期失業に陥るとスキル

注 (25) 2011年1-3月期（岩手県、宮城県及び福島県を除く）においても、長期失業者比率は依然として高い水準である（約40%）。

(26) 無業者とは普段仕事をしていない者であり、ここで用いている長期無業率とは、求職活動を行っており求職期間が1年以上の無業者を15歳以上人口で除して算出。

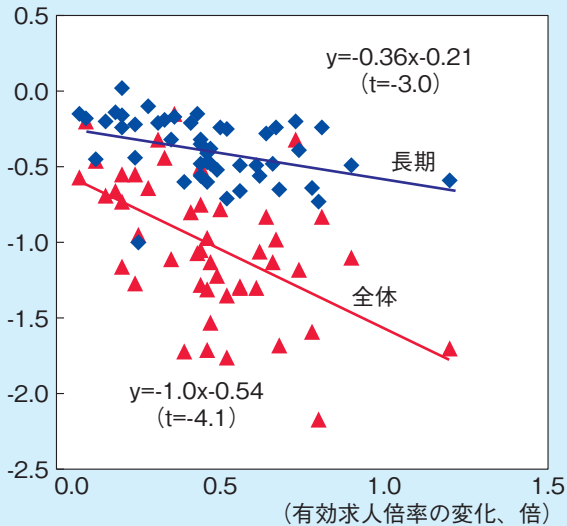
(27) ここで用いている無業率とは、求職活動を行っている無業者を15歳以上人口で除して算出。

第3-3-5図 雇用需要と長期失業

長期失業者は雇用需要回復の影響を受けにくい傾向

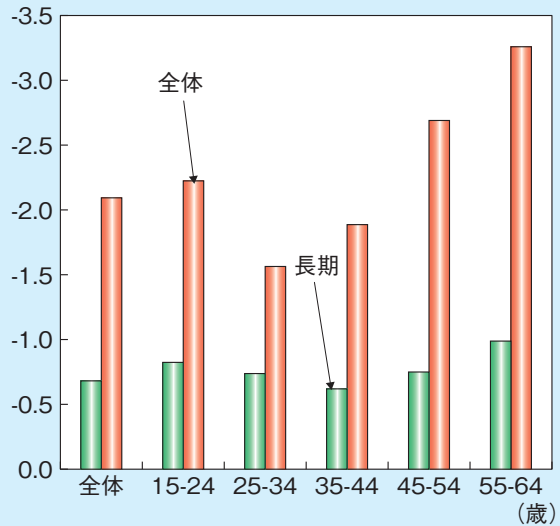
(1) 都道府県別長期無業率と有効求人倍率の関係

(無業率・長期無業率の変化、%)



(2) 年齢別有効求人倍率と長期失業率の関係(需給感応度)

(失業率、長期失業率、%)



- (備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」「労働力調査(詳細集計)」、厚生労働省「職業安定業務統計」により作成。
 2. (1)については、2002年から2007年までの変化を用いている。無業率については、求職活動を行っている無業者を15歳以上人口で除して算出している。長期無業率については、求職活動を行っており求職期間が1年以上の無業者を、15歳以上人口で除して算出している。
 3. (2)については、年齢別失業率を年齢別有効求人倍率(1期ラグ)で回帰した係数を示しており、いずれも1%有意。推計期間は、就職機会積み上げ方式の年齢別有効求人倍率が公表されている2005年1-3月期から2010年10-12月期までとなっており、内閣府にて季節調整を行っている。

が毀損し、労働市場における優位性を失うと考えられる。早期の就業へ向けた政策資源の戦略的投入が求められよう。

(我が国の高めの長期失業者比率は労働市場の流動性の低さを反映)

景気が改善すれば循環的失業者が減少し、それに伴って長期失業者も減少する可能性が高いが、失業者のうち長期失業者が占める割合は各国の労働市場の構造に根差した部分も少なくない。そこで、我が国における長期失業者の割合を他の OECD 諸国と対比しつつ、労働市場の構造的特徴を示す指標と関連付けてみよう(第3-3-6図)。

OECD 諸国の中では、我が国の長期失業率は比較的低い水準であるが、これは、短期も含めた失業率が低水準にあることを踏まえると、当然ともいえる。一方、長期失業者比率では、我が国は中位よりやや高めである。第3-3-6図(1)では2008年の全年齢ベースと解雇規制の強さ、同図(2)では2009年の25~54歳の長期失業者比率と就業年数をプロットしている。前述のとおり、我が国の長期失業者比率はこの時点で3割強であったが、25~54歳に限ると3割弱となっている。各国の分布を見ると、長期失業者比率は国によって大きな差があることが分かる。

長期失業は一度失業のプールに入ると脱出が難しい場合に増加するため、労働市場の流動性が低い国ではその比率が高いと予想される。その度合いを示す指標の一つとして、解雇規制の強さ（雇用保護指標、EPL）²⁸をとると、長期失業者比率との間に弱い相関が見られる（第3-3-6図（1））。我が国の解雇規制の強さは中程度であるが、その割には長期失業者比率がやや高めとなっている。解雇規制が緩く、長期失業者比率も低いのがアメリカであるが、アメリカより長期失業者比率が低い国も少なくない点に注意が必要である。

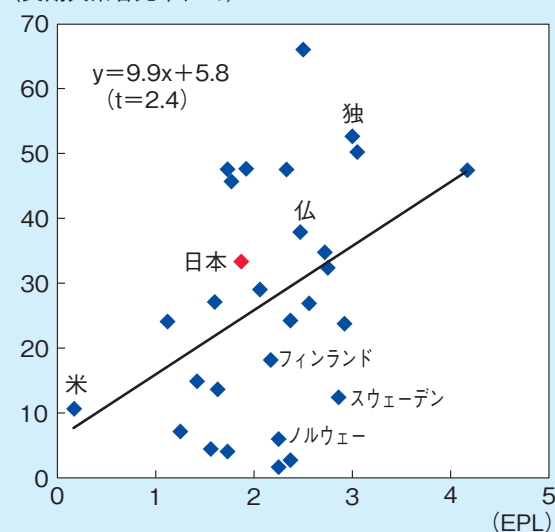
労働市場の流動性に関連するもう一つの指標として、平均就業年数を考えてみよう（第3-3-6図（2））。その場合、長期失業者比率との相関はより明確になる。我が国は、平均就業年数が高いグループに属するが、その割には長期失業者比率がやや低めである。我が国と同程度の平均就業年数でも、ドイツやフランスは長期失業者比率がさらに高いが、これには失業給付の寛容さなどの要因が背景にあると考えられる。また、北欧諸国は総じて傾向線より下に位置するが、これらの国では積極的労働政策が奏功している可能性もあろう。

第3-3-6図 労働市場の流動性と長期失業

労働市場の流動性が低い国ほど長期失業者比率が高い傾向

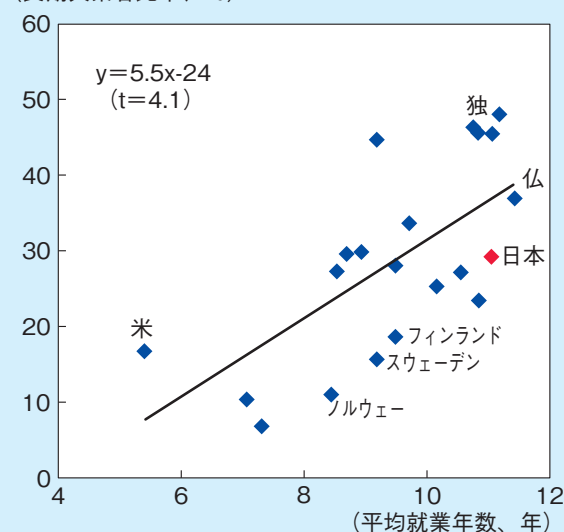
（1）解雇規制と長期失業者比率（2008年）

（長期失業者比率、%）



（2）就業年数と長期失業者比率（2009年）

（長期失業者比率、%）



- （備考） 1. OECD. Stat、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、BLS “Employee Tenure in 2010” により作成。
 2. （1）の長期失業者比率は全年齢、（2）の長期失業者比率と勤続年数は25～54歳を示している。
 3. アメリカの平均就業年数は2010年の値を用いている。

注 (28) なお、雇用保護指標は、雇用保護の強さについて、各国比較を行うため、一定の前提を置いて計算されたものであり、雇用保護に関する制度や実際の運用につき、考慮されていない要素があることに留意が必要である。具体的には、雇用保護に向けての企業の自主的な取組、労使の対応、これに対する政府の支援（助成金等）などは、評価の対象とされていない。

コラム

3-3 求職意欲喪失者の動向

第3節ではミスマッチや長期失業を取り上げたが、仕事が見つからない状況が続くと求職者は職探しをあきらめて非労働力化してしまうことが考えられる。非労働力化すると完全失業者ではなくなるが、引き続き就業希望がある場合は広い意味での失業者として捉えることができる。このように、就業希望者であるが就職活動を諦めた者は、しばしば「求職意欲喪失者（ディスカレッジドワーカー）」と呼ばれる。

G7の求職意欲喪失者比率（2000年代平均）を比べると、我が国は2%程度であり、イタリアと並んで非常に高いことが分かる（コラム3-3図）。また、アメリカや英国などでは男女の比率の差がほとんどないものの、我が国では男性と比べて女性の比率が大幅に高い。女性は、就職希望を持ちながらも家事や育児などに追われて就職を諦めてしまった者が多いことが想定される。

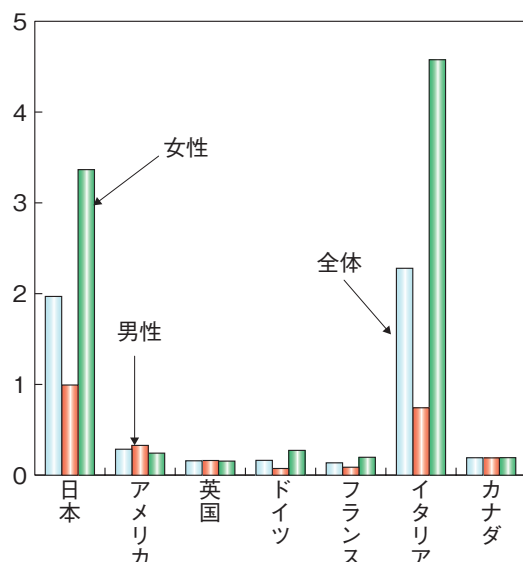
その点を確認するため、求職意欲喪失者比率と非労働力人口比率の関係を調べると、女性の場合のみ正の相関が検出できた。男性の場合は、失業し就業希望がある場合は非労働力化せず職探しを続ける傾向があるものの、女性の場合は非労働力化していると考えられる。今後、生産年齢人口の減少が続くと予想される我が国にとって、女性の労働力の活用は重要なテーマであり、求職意欲喪失者への対応も考えていく必要がある。

コラム3-3図 求職意欲喪失者の国際比較

日本は先進国の中では求職意欲喪失者比率が高い

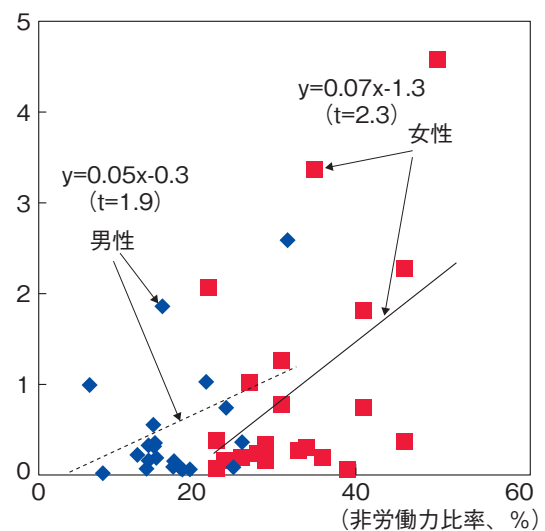
(1) 求職意欲喪失者比率（2000年代平均）

（求職意欲喪失者比率、%）



(2) 求職意欲喪失者比率と非労働力比率（2000年代平均）

（求職意欲喪失者比率、%）



（備考）1. OECD Statにより作成。

2. 求職意欲喪失者はOECDにおけるディスカレッジドワーカーのことを指す。

求職意欲喪失者における非求職理由の規定とその範囲は国によって差異があることに留意。

3. 日本における求職意欲喪失者は、就業希望の非労働力人口のうち「適当な仕事がありそうにない」ことを非求職理由とする者。

2 労働コストと雇用

外部労働市場における需給のマッチングは、コア人材や一部の高度な職種を別にすれば、賃金というシグナルに依存する部分が大きい。その意味で、人材の有効活用にとって賃金の柔軟性は重要である。しかし、税・社会保障負担が課されることで、企業の直面する労働コストと労働者の手取り賃金にかい離が生ずる。また、賃金の低廉な労働者については、最低賃金制度によって直接的に賃金水準が影響を受けることもある。こうした政策的な要因が、雇用にどのような影響を及ぼすのかを検討する。

(1) 税・社会保険料と雇用

最初に、賃金に対する税・社会保障負担の大きさが、雇用に及ぼす影響を考える。ここで鍵となる概念が、第1節でも触れた「税・社会保障負担のくさび」である。これについては、主に「税・社会保障負担のくさび」の家計所得への影響を分析するため OECD により国際比較データが公表されているが、今後、さらなる高齢化の進展が見込まれる我が国でも、十分な注意が必要な論点である。

(日本の税・社会保険料のくさびは主要国のなかでは低いものの、水準は上昇傾向)

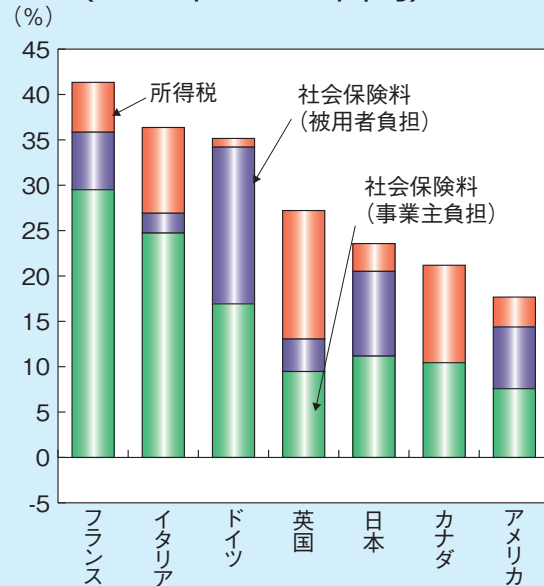
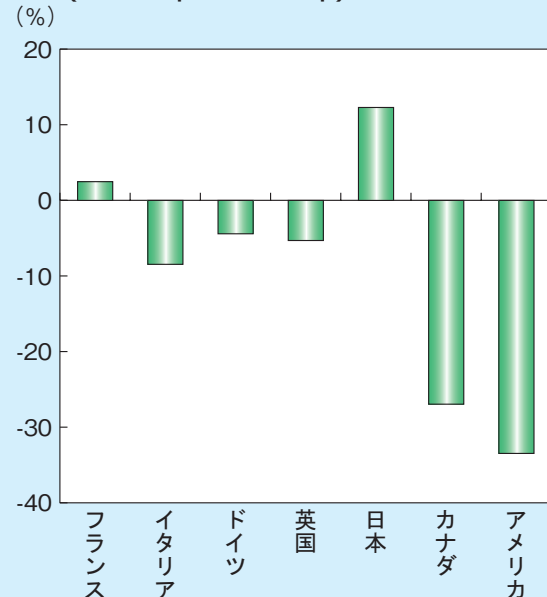
企業が労働者を一人雇う際、労働者に直接支払う賃金に社会保険料の事業主負担分を加えたものが費用となるが（「総労働コスト」）、労働者は賃金から所得税、社会保険料の被用者負担分（現金給付を控除したネットの概念）を除いた部分しか手に入らない。両者のギャップ、すなわち所得税と社会保険料（被用者と事業主の負担分の合計）が「税・社会保険料のくさび (tax wedge)」であり、その拡大は雇用を抑制する方向に働くことが懸念される。

「税・社会保険料のくさび」は世帯類型や所得水準によって異なるので、一定の類型の世帯を想定し、所得は雇用者の平均とした上で、主要国における「くさび」の大きさ（総労働コストに占める割合）を比較しよう（第3-3-7図(1)）。その結果は、国による違いが大きく、2割程度から4割程度の範囲に分布している。我が国は25%前後であり、アメリカ、カナダより高いが、欧州主要国と比べると低い。内訳では、「くさび」が大きい国では社会保険料の事業主負担のウエイトが高い傾向がある。我が国の特徴は、所得税が少なく、社会保険料の被用者負担（現金給付が控除されていることに注意）と事業主負担がほぼ半分ずつになっている点であるが、ドイツも同様の形となっている。一方、所得税のウエイトが高い国としては英国が挙げられる。

次に、主要国の「税・社会保険料のくさび」の変化を2000年と2009年の対比で見てみよう（第3-3-7図(2)）。2000年代、主要国においては、アメリカやカナダのように大幅に低下し

第3-3-7図 税・社会保険料のくさびの国際比較

日本の税・社会保険料のくさびは中位程度

(1) 税・社会保険料のくさび
(2000年-2009年平均)(2) 税・社会保険料のくさびの変化率
(2000年-2009年)

- (備考) 1. OECD, Stat及び(社)日本経済団体連合会「福利厚生費調査結果報告」により作成。
 2. 税・社会保険料のくさびは、所得税+社会保険料被用者負担分+社会保険料事業主負担分の総労働コスト(課税前賃金+社会保険料事業主負担)に対する比率。
 3. 社会保険料被用者負担は、政府現金扶助を減算。
 4. 既婚者、子供二人、親の一人が賃金を得ている家庭で、所得水準が雇用者平均に位置する雇用者を基準とした。

ているところやフランス、ドイツ、英国のようにほとんどその水準が変わっていない国のいずれかであるなか、我が国だけが2000年代にその水準を大きく上げており、2000年を100とすると我が国の2009年の水準は110を上回る水準となっている。我が国においては、高齢化の進展に伴う社会保険料負担の増加に加え、定率減税の廃止²⁹が行われたこと等が要因として考えられる。

〔「税・社会保険料のくさび」の拡大は失業率を上昇させる懸念〕

前述したように、「税・社会保険料のくさび」の拡大は、企業にとっての労働コストを高めることで、雇用を抑制するおそれがある³⁰。もっとも、マクロ的な雇用、あるいは失業の状況は、景気動向を始めとして様々な要因の影響を受ける。そうした点を勘案しつつ、ここでは、OECD 諸国のデータによって「くさび」と失業率の関係を調べてみよう。

最初に、各国における「くさび」と失業率の関係をプロットしてみる(第3-3-8図(1))。失業率としては、OECD が公表している「調整失業率」から、GDP ギャップの動きで説明さ

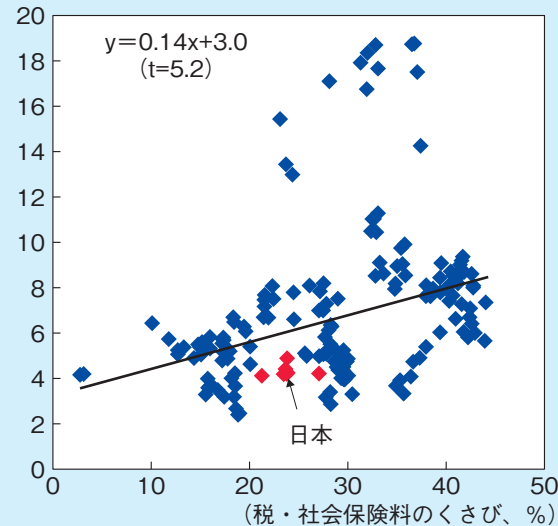
注 (29) 2006年に定率減税の縮小、2007年に定率減税の廃止が行われた。
 (30) 詳しくは、OECD (2007) "OECD Employment Outlook 2007" を参照。

第3-3-8図 税・社会保険料のくさびと失業率

税・社会保険料のくさびと失業率には正の関係

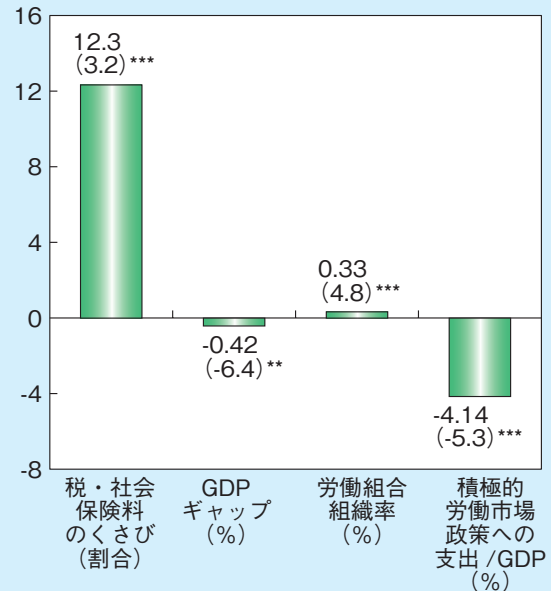
(1) 修正済調整失業率と税・社会保険料のくさび

(修正済調整失業率、%)



(2) 調整失業率と各説明変数の係数

(調整失業率に与える影響、%ポイント)



- (備考) 1. OECD, Statにより作成。
 2. OECD加盟国のうち24国の2001年から2007年度のデータを使用したパネルデータ分析の結果をもとに作成。
 3. ハウスマン検定の結果、固定効果モデルを採用。
 4. 有意性の「***」、「**」、「*」はそれぞれ1%、5%、10%で有意。
 5. 調整失業率はOECDのHarmonized Unemployment Rateを使用しており、修正済調整失業率とは、GDPギャップで修正した調整失業率である。
 6. 税・社会保険料のくさびは、所得税+社会保険料被用者負担分+社会保険料事業主負担分の総労働コスト(課税前賃金+社会保険料事業主負担)に対する比率。社会保険料被用者負担は、政府現金扶助を減算。既婚者、子供二人、親の一人が賃金を得ている家庭で、所得水準が雇用者平均に位置する雇用者を基準とした。

れる部分を除いたものを用いる。GDP ギャップは景気動向を反映しているので、その要因を除いた失業率は、一種の構造的失業率である。結果は、予想されたように、「くさび」が大きくなるほど、こうして得られた失業率が高まるという関係になっている。

次に、その他の要因も含めて検討するため、パネルデータを用いた分析を行う。具体的には、「くさび」、GDP ギャップに加え、労働組合組織率、積極的労働市場政策 (ALMP) への支出の GDP 比で失業率の説明を試みた (第3-3-8図 (2))。労働組合組織率は、生産性以上に賃金水準を高めようとする圧力の大きさを示しており³¹、これが高い場合は雇用コストの上昇をもたらし、失業率にプラスに寄与することが想定される。また、ALMP 支出の GDP 比は、労働市場におけるマッチング成功率を高め、失業率にマイナスの影響があると想定される。分析の結果は、いずれも予想された方向に寄与しており、「税・社会保険料のくさび」の拡大は失業率を押し上げる方向に働くことが示唆された³²。

注 (31) 理論上の説明であり、実際には、労働組合が必ずしも生産性以上に賃金水準を高めようとするとは限らない。

(我が国では法定福利費割合はパートの求人数に影響)

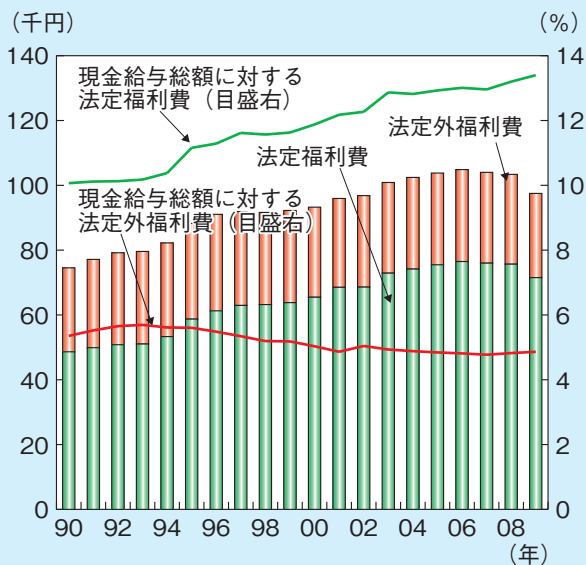
前記の分析は、「税・社会保険料のくさび」がOECD諸国間における失業率の構造的な違いに影響を及ぼしていることを示すものであるが、その結果から直ちに我が国での税・社会保険料の動向の雇用へのインプリケーションを導くことは難しい。実際、我が国におけるマクロの雇用者数、あるいは失業率の時系列的な変動は、景気動向で説明される部分が非常に大きく³³、仮に所得税率や社会保険料の変化が影響を持つとしても、限界的な部分にとどまると考えられる。

こうした点を踏まえ、ここでは、社会保険料の動きとパート労働者の新規求人の関係に絞って分析をしてみよう。まず、(社)日本経済団体連合会「福利厚生費調査結果報告」を利用し、様々な社会保険料を含む概念である、「法定福利費」の推移を確認する(第3-3-9図(1))。それによれば、90年以降、法定外福利費の水準がほとんど変化しない一方で、法定福利費の水準が年々増加する傾向にあることが分かる。その結果、現金給与総額に対する法定福利費の割

第3-3-9図 日本企業における新規求人数の決定要因

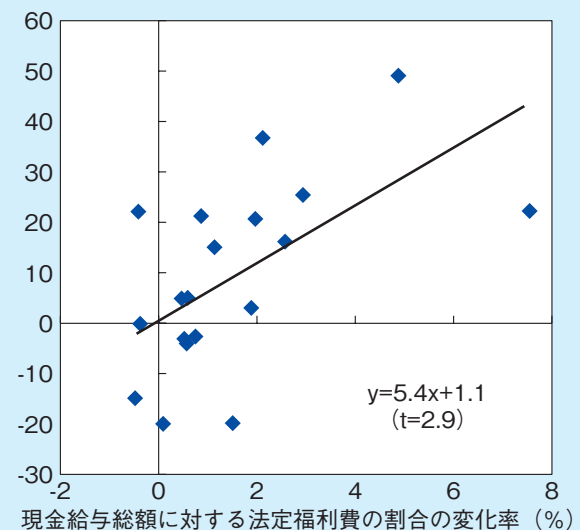
法定福利費の変動がパートタイムの新規求人数に影響

(1) 日本の法定福利費と法定外福利費



(2) 調整新規求人数 (パート) と法定福利費の変化率

GDPギャップで調整した新規求人数 (パート) 変化率(%)



(備考) 1. 厚生労働省「職業安定業務統計 (一般職業紹介状況)」及び(社)日本経済団体連合会「福利厚生費調査結果報告」により作成。

2. (2) は1991年度から2009年度のデータ。新規求人数 (パート) を現金給与総額に対する法定福利費の割合の変化率、経常利益の変化率、GDPギャップの変化率、現金給与総額の変化率で重回帰し、GDPギャップで調整した新規求人数 (パート) を算出。

3. 新規求人数は事業所規模が1,000人以上のデータ。

4. 法定福利費は、健康保険・介護保険、厚生年金保険、雇用保険 (日雇を除く)・労働者災害補償保険 (石綿健康被害救済法に基づく一般拠出金を含む)、児童手当、その他 (船員保険の保険料、労基法上の法定補償費、石炭鉱業年金基金への拠出金) のうち、企業が負担する費用。

注 (32) ここでは「くさび」の負担の側面に焦点を当てて分析を行ったが、社会保険料が雇用に与える影響を、より厳密に分析するに当たっては、社会保険制度が安定した雇用環境の整備や労働者の将来の生活の安定に資することなどを含め、様々な角度から総合的に検証することが重要である。

(33) 第3-3-1図 (2)「構造的失業率の推移」より、構造的失業率の変動は大きくないことが確認できる。

合（以下、「法定福利費割合」）も上昇が続いている。

それでは、法定福利費割合の上昇は、パート労働者の新規求人数にどのような影響を及ぼしているのだろうか（第3-3-9図（2））。分析に当たっては、法定福利費が（社）日本経済団体連合会加盟企業のデータであるため、従業員1000人以上の大企業による新規求人数を用いた。新規求人数は景気の影響を強く受けるため、前記の分析と同様に、GDPギャップの変動で説明できる部分を除いた上で、法定福利費割合との関係をプロットすると、予想どおり右上がりの関係が見いだされた。

なお、経常利益を含めてより詳細な分析を行っても、こうした関係が確認できる。一方、パートを含む新規求人数全体で同様の分析を行うとこうした関係は見いだされない。したがって、本分析からは法定福利費割合が上昇すると企業の求人を正社員からパートへシフトさせていることが示唆される³⁴。その背景として、通常の就労者のおおむね3／4以上の労働時間のパート労働者以外は健康保険・厚生年金保険の被保険者とされていないことから、パート労働者の法定福利費が相対的に安いことも指摘できよう³⁵。

（2）最低賃金の雇用への影響

最低賃金制度は、労働者の賃金の最低額を保障する仕組みであるが、それが実際の効果を持つ場合、雇用の構成や総量に対する影響も考えられる。さらに、最近では、一部に最低賃金の引上げに、スウェーデンのレーン・メイドナー・モデル（全国的な「連帯賃金」の設定による低生産性分野から高生産性分野への労働移動）のような効果を期待する向きもある。以下では、我が国の最低賃金の水準を評価した上で、雇用に及ぼす影響を検討する。

（国際的に見て我が国の相対的な最低賃金は低い水準）

我が国の地域別最低賃金（以下「最低賃金」）は、2011年6月時点での全国加重平均³⁶は730円となっている。最低賃金の水準は、国の審議会が示す目安を基に、各地方で決める方式であるが³⁷、近年、我が国の最低賃金が低いとの指摘がなされるなか、一部地域における生活保護との逆転を解消する観点などから、最低賃金法に基づき各県において引上げが行われてきている。それでは、我が国の最低賃金の水準は国際比較の観点ではどう評価できるのだろうか。最低賃金は実際の賃金との相対的な大きさに意味があるので、平均的な賃金との比（「カイツ指標」）に着目する。ただし、いわゆる最低賃金制度が存在しない国も少なくない。主要国では

注 (34) ただし、法定福利費と雇用形態の関係を、より厳密に分析するためには、賃金水準や解雇規制などのパート労働者の雇用に影響を与える様々な要因を勘案し、さらに詳細な検証を行っていくことが重要である。

(35) 厚生労働省が実施した「平成18年パートタイム労働者総合実態調査」によれば、パート労働者を雇用する理由として「人件費が割安なため」を挙げた事業所のうち、特に割安だと思う内容として、法定福利費は、賃金、賞与、退職金に次ぎ、4番目に多かった。

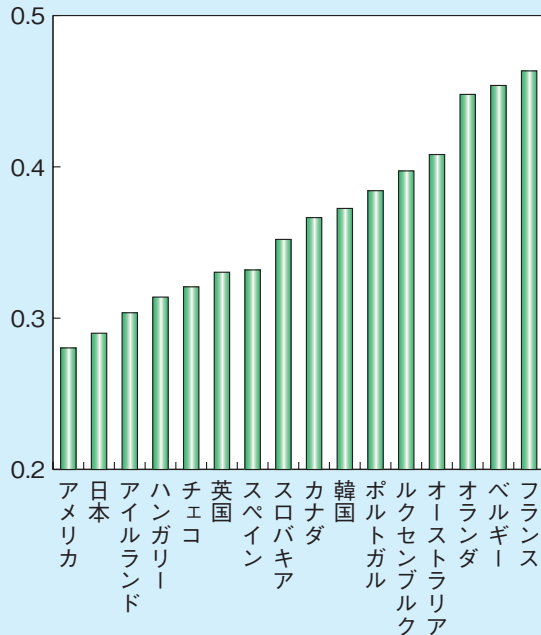
(36) 地域別最低賃金の全国加重平均（適用労働者ベース）。なお、我が国には産業別に設定される最低賃金もあるが、ここでは地域別最低賃金を取り上げる。

(37) 各都道府県労働局長が地方最低賃金審議会の調査審議を経て決定を行う。

第3-3-10図 最低賃金水準の国際比較

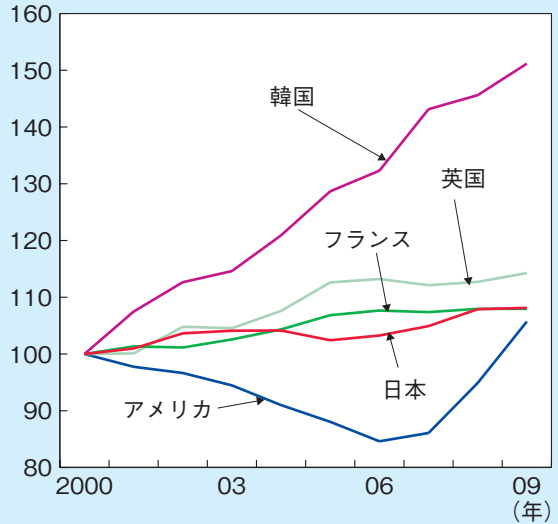
国際的に見て我が国の相対的な最低賃金は低い水準

(1) カイツ指標 (2009年)



(2) カイツ指標の推移

(2000年=100)



(備考) 1. OECD, Statにより作成。

2. カイツ指標は、国によっては年間ベースで計算しており、注意が必要。

ドイツやイタリア、さらに北欧諸国などがこれに当たる。これらの国では労働協約で事実上の最低賃金が決められているが、ここでの国際比較の対象には含まれないことに注意が必要である。

2009年における OECD 諸国のカイツ指標を見ると、フランス、ベルギーやオランダでは4割を超える一方、アメリカや日本は3割程度となっている（第3-3-10図（1））。我が国の水準は国際比較の結果からは低いことが確認される。全体的な傾向としては、上記のような大陸欧州諸国を中心に高めとなっており、アメリカ、アイルランド、英国といった英語圏諸国、ハンガリーやチェコなどの中東欧諸国では低めであるといえよう。

我が国の最低賃金を巡る議論でしばしば引き合いに出されるのが、アメリカにおける最低賃金引上げの動きである。この点を含め、いくつかの国で最低賃金が2000年代にどう変化したかを調べてみよう（第3-3-10図（2））。それによれば、確かにアメリカでは2007年以降、カイツ指標が急上昇しているが、それ以前においては長期間名目ベースで据え置かれたため、カイツ指標が下落していたことが分かる。また、この間、韓国では急テンポの上昇となったが、日本、フランス、英国でも緩やかな上昇を示している。我が国におけるカイツ指標の上昇には、最低賃金水準の上昇とともにデフレ状況から脱することができなかったことも影響していると考えられる。一般に、最低賃金は実際の賃金以上に下方硬直的となりがちなためである。

（最低賃金の引上げは女性の非正規比率に影響）

最低賃金の水準が雇用に及ぼす影響は論争的なテーマであり、内外において様々な議論がなされてきた。標準的な考え方としては、労働市場が完全競争的で、仮に均衡賃金以上に最低賃金を設定すれば、需要の減少を招き、雇用量は減少する。一方、労働市場が完全競争的ではなく、買手が独占的に支配しているような場合、最低賃金の引上げは、雇用量を減少させることなく雇用者所得が増加するのみならず、雇用者余剰に対する労働者余剰が相対的にも増加するため、格差是正への貢献も期待される。

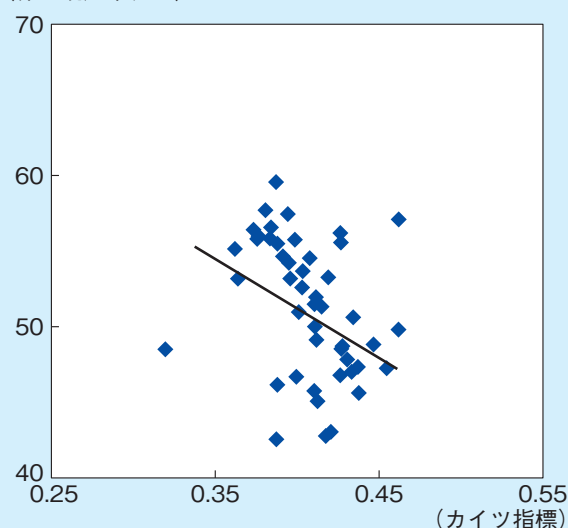
最低賃金の変更により直接的な影響があるとすれば、最低賃金に近い賃金で働いている雇用者と考えられる。そこで、女性の雇用者に占める非正規雇用者の割合（以下、「非正規比率」）に着目して、カイツ指標との関係を調べよう。手始めに、2007年時点での都道府県別データをプロットすると、カイツ指標が高いほど非正規比率が低いという関係が観察される（第3-3-11図（1））。こうした関係の存否について、長期にわたるパネルデータを用いて分析したところ、カイツ指標の上昇は非正規比率にマイナスに働くことが確かめられた（第3-3-11

第3-3-11図 最低賃金水準と非正規比率

最低賃金の引上げは女性の非正規比率に影響

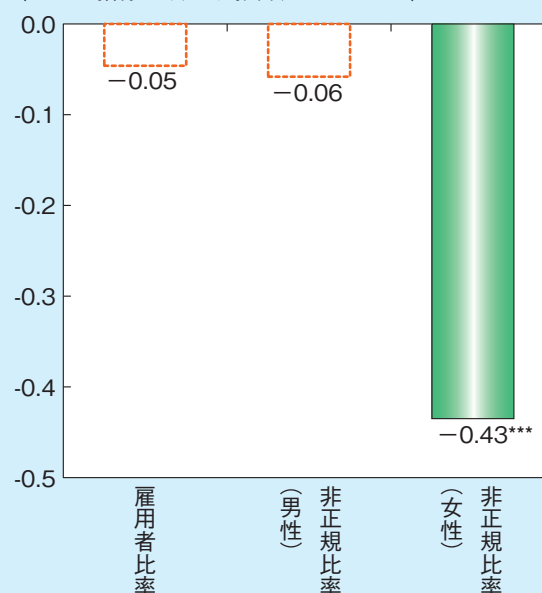
（1）カイツ指標と女性の非正規雇用者比率（2007年）

（非正規比率、%）



（2）カイツ指標と雇用者

（カイツ指標が及ぼす影響、%ポイント）



（備考）1. 総務省「就業構造基本調査」により作成。

2. （2）は、1982年から2007年までのデータを使用したパネルデータ分析の結果をもとに作成。グラフの数値はカイツ指標が変化した場合の雇用者比率又は非正規比率の変化幅（ α_1 ）を表している。

$$\Delta L = \alpha_0 + \alpha_1 \times \Delta \pi + \sum_{k=2}^5 \alpha_k \times D_k$$

L：雇用者比率（雇用者／人口）又は非正規比率（非正規／雇用者）

π ：カイツ指標、D：時点ダミー

3. 数字右上の「***」は、有意水準1%で有意、破線は、有意な結果が得られなかったことを示している。

図（2））。このことから、最低賃金の水準が高まると、相対的に賃金の低い女性の非正規雇用が影響を受けることが分かる³⁸。

一方、同様の分析を男性の非正規比率に適用しても、最低賃金の変化の影響は検出されなかった。さらに、人口に占める雇用者全体の比率についても影響を受けなかった。したがって、最低賃金の水準を引き上げても、雇用全体を削減するほどの影響は生じず、女性の非正規雇用が他の種類の雇用にシフトすると考えられる。もっとも、これは平均賃金と比べて十分に低い水準の最低賃金を前提とした結果であり、大幅な引上げがなされた場合には雇用全体が影響を受ける可能性もあることに注意が必要である。

（低賃金層の賃金底上げはサービス業の生産性上昇につながる可能性）

最低賃金水準の設定を巡る議論の一つに、マクロ的な労働生産性への影響に着目したものがある。すなわち、最低賃金を高めの水準に維持する国では、スキルの低い労働者を多く必要とする産業が衰退する一方、高賃金でスキルの高い労働者を集約的に使う産業が成長する。その結果、マクロ的な労働生産性が上昇するので、そのために最低賃金を上げようという考え方である。第2章で見たように、製造業と比べ、非製造業は海外との競争が乏しく、生産性上昇へ向けた圧力が生じにくい。賃金水準への介入による高付加価値化への誘導は、その打開策として期待されているのであろう。

こうしたメカニズムが働く可能性について、OECD 諸国のデータで調べてみよう。その際、データの不足を補うために、カイツ指標ではなく、労働者の所得10分位階級において、第1分位の最上位者の所得を所得の中央値で除した値（以下、「疑似カイツ指標」という）を利用する（第3-3-12図（1））。前述のように、最低賃金制度が存在しない国も少なくないが、そうした国では労働協約に基づく類似の仕組みが存在し、第1分位の所得を底上げする役割を担っている。「疑似カイツ指標」によって、このような国も含めた効果を捉えることができる。実際、最低賃金制度が存在する国の場合、カイツ指標が高ければ疑似カイツ指標も高い傾向があり、後者が前者の代わりとなり得ることを示している³⁹。また、存在しない国ではスウェーデンやフィンランドなど北欧の国で疑似カイツ指標が高水準であることが分かる。

以上の準備の上で、サービス業と製造業の生産性格差⁴⁰と疑似カイツ指標の関係を調べると、疑似カイツ指標が高い国、すなわち低賃金層の賃金が相対的に高めに維持されている国では、サービス業の相対的な生産性が高い傾向が見いだされる（第3-3-12図（2））。これは、必ずしも因果関係を示すものではないが、最低賃金水準の引上げによるマクロ的な労働生産性の向上という戦略の可能性を示しているともいえる。ただし、仮にそうした戦略が成り立つとし

注 (38) 川口・森（2009）において、最低賃金の上昇は中年既婚女性の雇用の減少をもたらすことが示されている。

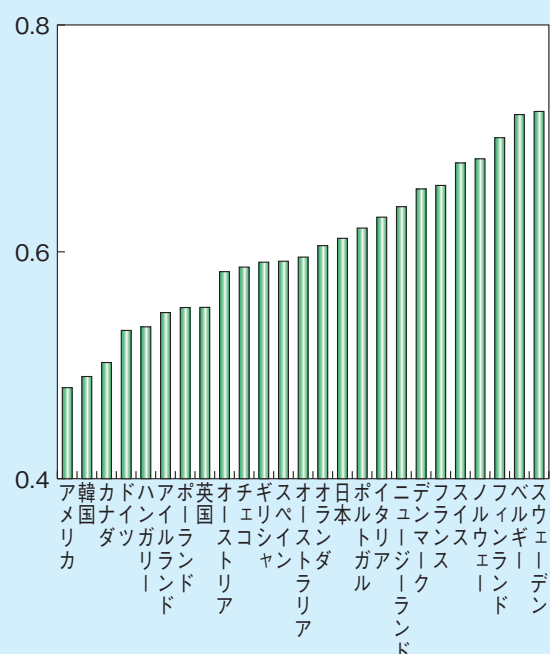
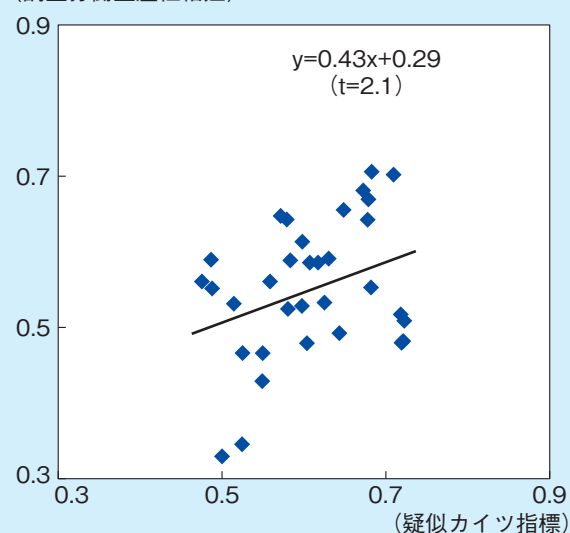
(39) ただし、日本に関しては、カイツ指標が国際的に低いにもかかわらず、疑似カイツ指標は中程度の高さとなっている。

(40) ここではサービス業と製造業の労働生産性格差から、実質 GDP 並びに GDP ギャップの動きで説明される部分を除いたものを用いる。

第3-3-12図 賃金格差と労働生産性

低賃金層の賃金底上げはサービス業の生産性上昇につながる可能性

(1) 疑似カイツ指標 (2000年代平均)

(2) 疑似カイツ指標と調整労働生産性格差
(調整労働生産性格差)

- (備考) 1. OECD. Stat により作成。
 2. 疑似カイツ指標とは、 $P1/P5$ の値。詳細は本文を参照。
 3. $P1$ は、収入階層別で第1十分位の労働者の収入の上限。 $P5$ は、収入階層別の中央値。
 4. (2) については、以下の式で1990年から2009年のデータを用いて、パネル推計を行い、2000年と2006年の疑似カイツ指標と調整労働生産性格差をプロットしたもの。
 調整労働生産性格差とは、サービス業と製造業の労働生産性格差から、実質 GDP 及び GDP ギャップの動きで説明される部分を除いたもの。
 データについては一部期間において欠損があることに留意。図は2005年のデータを示す。

$$L = \alpha_0 + \alpha_1 \times \pi + \alpha_2 \times \text{GDP} + \alpha_3 \times \text{GAP}$$

L : 労働生産性比率 (サービス/製造業)

π : $P1/P5$

GDP : 一人当たり実質 GDP

GAP : GDP ギャップ (1990年~2009年)

でも、それが政策の割当てとして適切かどうかは疑問が残る。最低賃金制度は、極端な賃金格差の是正や労働力の質的向上などのミクロ的な政策目標に割り当て、マクロ的な労働生産性の向上は、自由な競争環境の整備などの政策を別途構づることを基本とすべきであろう。

3 イノベーションシステムと労働・資本市場

人的資本を蓄積し、それを最大限に活かしてイノベーションにつなげるには、各分野での個別の課題への対応だけでなく、経済全体がシステムとしてどう機能しているかを理解し、それとの整合性を保っていくことが重要である。こうした観点から、我が国のナショナルイノベーションシステムの特徴を、労働・資本市場等との関係に注目しつつ見だし、求められる変化

の方向について検討する。

（１）我が国のイノベーションシステムの特徴

第2章、第3章で取り上げた各分野の指標の中から、今後のイノベーションシステムを考えるに当たって重要と考えられるものを選び、それらの組み合わせから OECD 主要国のイノベーションシステムを分類し、我が国の位置を確認する。また、2000年代において各国の位置がどう変化したか、また各位置はマクロの生産性とう関係しているかを調べる。

（我が国は2000年時点で市場の柔軟性が乏しく大企業主導のイノベーションシステム）

前述のとおり、イノベーションには大きく分けて既存企業での研究開発、さらにはブランド力の強化などを通じた「創造的蓄積」と、企業の新規参入と退出による資源の再配置を通じた「創造的破壊」がある。また、こうした国内での動きに加え、グローバルな知識経済化が進む今日では、海外との間の競争や連携を通じたイノベーションが重要になっている。こうした3つの側面が、いわばイノベーションシステムの先端部分であるとすれば、これらを支えるのが人的資本や物的資本の効率的な供給体制であり、教育制度や労働市場、資本市場の機能が問われることになる。

そこで、こうした諸側面を捉える指標のうち国際比較が可能なものを収集し、それらを基に各国のイノベーションシステムをいくつかの特徴的なグループに分け、我が国がどこに位置するかを調べてみよう。具体的には、OECD のうち特に小規模な国などを除いた19か国を選び、研究開発、起業、グローバル化に加え、教育制度や労働市場、資本市場に関する指標から代表的なもの選んで主成分分析を行った（第3-3-13図（1））。指標としては、例えば、研究開発は民間企業による研究開発の GDP 比、起業は起業活動従事者比率（他に仕事なかったため起業した者を除く）、グローバル化は対内直接投資の GDP 比⁴¹などである。結果を見ると、グループ分けの際の主要な軸として、第一に、労働市場での就業・失業確率の高低、直接金融やベンチャーキャピタルの利用可能性、製品市場の規制の度合いなどで特徴付けられる「市場の柔軟性」⁴²が浮かび上がった。第二の主要な軸は、長期雇用の度合い、研究開発に強い起業に強いといった要因で特徴付けられる「大企業の主導性」⁴³となった。

この2つの軸を基に、まず2000年時点での各国の位置を決めていくと、我が国は右上のやや低い場所にある。すなわち、第一の軸（横軸）では市場の柔軟性が乏しく、第二の軸（縦軸）では大企業主導のイノベーション体制という色彩が現れている。一方、アメリカは日本と対極

注 (41) 厳密には、対内直接投資残高を GDP の平方根で除したもの。第2章で示したように、単純な GDP 比は、GDP の大きい国ほど値が小さくなるため、対内直接投資のための環境の良好さを示す指標としては不都合である。
(42) 第3-3-13図（1）、第3-3-14図（1）においては、数値が上昇（グラフ上で右に移動）するほど「市場の柔軟性」が低く、数値が低くなる（グラフ上で左に移動）ほど「市場の柔軟性」が高くなる。
(43) 第3-3-13図（1）、第3-3-14図（1）においては、数値が上昇（グラフ上で上に移動）するほど大企業主導であり、数値が低くなる（グラフ上で下に移動）ほどが起業家主導である。

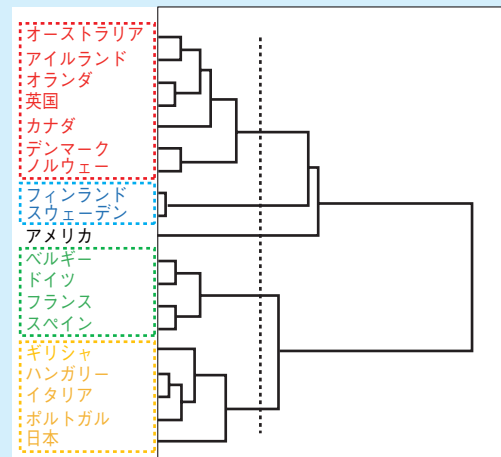
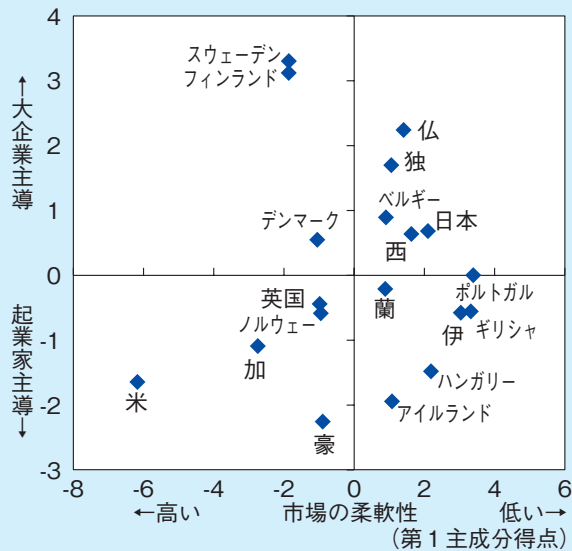
第3-3-13図 OECD 諸国におけるイノベーションシステムの類型化

我が国は市場の柔軟性が乏しく、大企業主導

(1) イノベーションシステムの主成分分析

(2) クラスタ分析によるグループ化 (2000年)

(第2主成分得点)



- (備考) 1. OECD Stat, “OECD Education at a Glance”, “OECD Science, Technology and Industry Outlook”, GEM, WDI, BLS “Employee Tenure”, 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、UNESCOにより作成。
 2. (2) は破線の位置でグループを分類。横軸はクラスタ分析による各国の距離を表す。
 3. 詳細については、付注3-1を参照。

にあり、市場の柔軟性に富み、起業家が主導するイノベーション体制といえる。これらの軸に、それ以外の要素も加味して各国を5つにグループ化すると、我が国はイタリアやポルトガルと同じグループとなった(第3-3-13図(2))。なお、アメリカは1か国だけ、フィンランドとスウェーデンは2か国だけのやや特異なグループとなっている。

(2000年代には我が国を含め各国のシステムが収束した可能性)

各国のこうした位置付けは、2000年代にどう変化したのだろうか。グローバル化の進展が何らかの影響を及ぼしたのだろうか。ここでは、データの入手可能性を踏まえ、2007年時点の分析結果を基に変化を調べることにする(第3-3-14図)。

その結果、まず目を引くのは、多くの国が中心部に集まっていることである。これは、イノベーションシステムの在り方が、先進国の間で収束してきた可能性を示唆する。特に、右側にあった国の多くが左方向へ動いているケースが目立つが、グローバル化の進展に伴い、市場の柔軟性が高まったことを反映した面があろう。我が国はまさにその典型的な例であり、この間、製品市場の規制緩和や直接金融の発展などがあったことを示している。その一方で、我が国は縦方向にはほとんど動いておらず、大企業主導のシステムは変化しなかったといえそうである。反対に、アメリカやカナダでは右への動きを示しており、市場における柔軟性の高さが

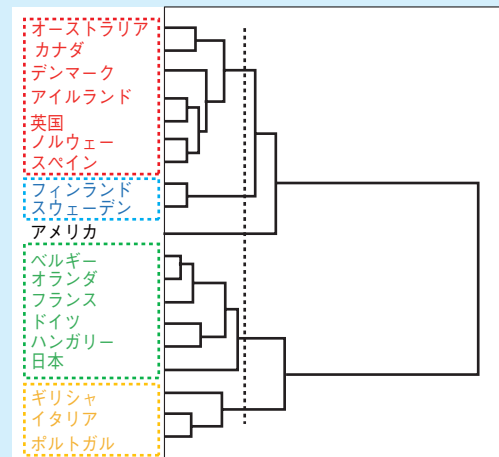
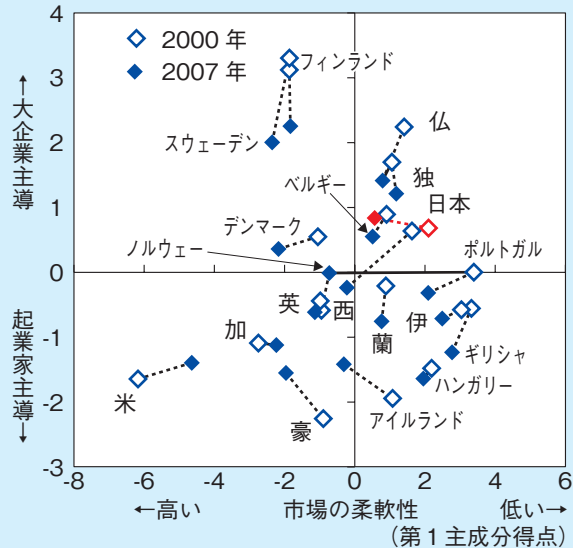
第3-3-14図 イノベーションシステムの2000年代における変化

先進国のイノベーションシステムは2000年代を通じて収束した可能性

(1) 主成分分析の2000年代における変化

(2) クラスタ分析によるグループ化 (2007年)

(第2主成分得点)



- (備考) 1. OECD Stat, “OECD Education at a Glance”, “OECD Science, Technology and Industry Outlook”, GEM, WDI, BLS “Employee Tenure”, 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、UNESCOにより作成。
 2. (2) は破線の位置でグループを分類。横軸はクラスタ分析による各国の距離を表す。
 3. 詳細については、付注3-1を参照。

幾分修正された可能性がある。また、縦方向の動きではスウェーデン、フィンランドが大企業主導型のシステムを修正している様子がうかがえる。

以上のような変化にその他の要素も加え、改めてグループ分けをしよう。その結果、グループのメンバーに若干の入れ替わりがあるが、全体的な姿はそれほど変化していないことが分かる。アメリカ、北欧2か国が特異なグループを形成している点も同じである。ただし、我が国の所属は、イタリアやポルトガルのグループから、ドイツ、フランスなどの大陸欧州諸国が含まれるグループに移っている。このグループは、2つの軸の図でいえば第1象限ながら左寄りに位置し、市場の柔軟性が乏しいがそれほど極端ではない。前述のような我が国における規制緩和、直接金融化などの動きが、グループの所属替えにつながったと考えられる。

(近年の生産性上昇率の差はイノベーションシステムの違いでは説明できず)

ところで、各国のイノベーションシステムの違いは、経済のパフォーマンスと関係があるのだろうか。イノベーションを生み出す仕組みが優れていれば、外的ショックの影響をならして見た場合、マクロの生産性が上昇しやすいはずである。

マクロの生産性としては、全要素生産性 (TFP) が基本ではあるが、推計方法によって差が大きくなることや、国際比較可能なデータが存在する国が限られていることから、マンア

ワーベースの労働生産性についても併せて参照しよう。ここでは、2000年と2007年のイノベーションシステムを論じているので、その時点の近くでの、ある程度の長さの期間の生産性上昇率を比較する。具体的には、97～2003年と、2004～2007年（労働生産性は2009年まで）の平均上昇率である。前記の2軸からなる平面図上に、面積が生産性上昇率の大きさに比例した円を描いた。生産性上昇率がマイナスの場合は円を白抜きにしてある（第3－3－15図）。

結果を見ると、全要素生産性、労働生産性のいずれの上昇率についても、図中の特定の象限に位置すれば高くなるという関係は見いだせない。例えば、全要素生産性の場合、我が国⁴⁴と大陸欧州の主要国がある第1象限には、97～2003年にはマイナスの国が目立ったが、2004～2007年になると他の象限の諸国とそんな色ない生産性上昇を示している。スウェーデン、フィンランドの北欧2か国は常にパフォーマンスが良好だが⁴⁵、同じ象限にあるデンマークはそうではない。アメリカは安定的な生産性上昇率を示したが、第3象限には上昇率が低いマイナスの国も同居している。

以上の検討から、少なくとも2000年代においては、国ごとの生産性上昇率の差がイノベーションシステムの違いによって説明できるわけではないことが分かった。イノベーションの活発化、効率化が果実を生むまでには時間がかかるため、10年間での評価だけでは十分でない可能性もあるが、「北欧型」や「アメリカ型」が優れ、「日本・大陸欧州型」が劣るといった単純な構図ではないといえよう。

（2）日本型イノベーションシステムの未来

我が国は、高齢化・人口減少による財政面への影響などを勘案すると、他の国以上に高めの生産性の上昇率を確保していく必要があり、イノベーションシステムの絶えざる改善が求められている。しかし、前記の分析を踏まえると、「北欧型」や「アメリカ型」といった特定国のモデルの理想化、模倣はあまり意味がない。我が国が取り組むべき課題は、現行システムを独自に進化させ、研究開発の効率性が高まり、起業や対内直接投資が活発化するような仕組みを見いだしていくことである。その際、ネックとなるのが制度の補完性である。この点を含めて日本型イノベーションシステムの将来像を考えてみよう。

（高い教育水準と直接金融手段の確保で研究開発の維持は可能）

民間企業による研究開発に関しては、我が国は以前から活発であり、今後とも一定の水準は維持しつつ、効率性の改善を進めていくことが課題である。その背景には、我が国の教育制

注 (44) 97～2003年の日本のTFPは低下したが、労働性生産性は上昇している。両者のかい離は、この間、企業のリストラと労働時間短縮を背景に労働投入量が大きく減少し、資本装備率が上昇（資本も増加したが労働の減少幅が顕著）したために生じている。

(45) スウェーデン、フィンランドでは、IT関連製品が生産性上昇をけん引してきたが、結果として交易損失が拡大し、その分、実質所得が圧迫されていることに注意が必要である（第2章第2節3参照）。これは我が国と同様の構造であり、研究開発の成果が製品価格の下落を通じて海外の消費者の所得を高める形となっている。

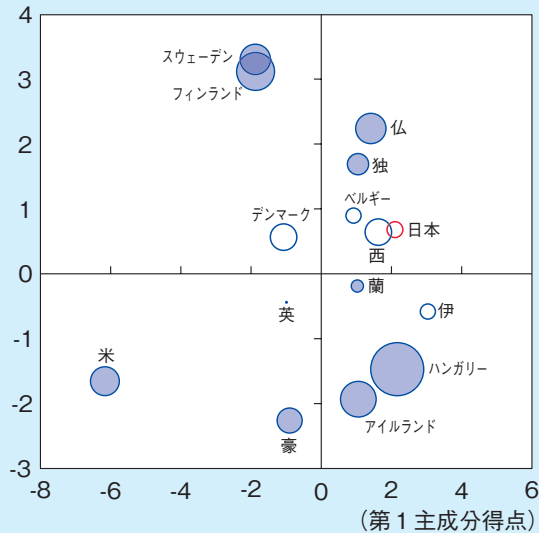
第3-3-15図 イノベーションシステムと生産性

イノベーションシステムと生産性上昇率の関係は不明瞭

(1) TFP上昇率

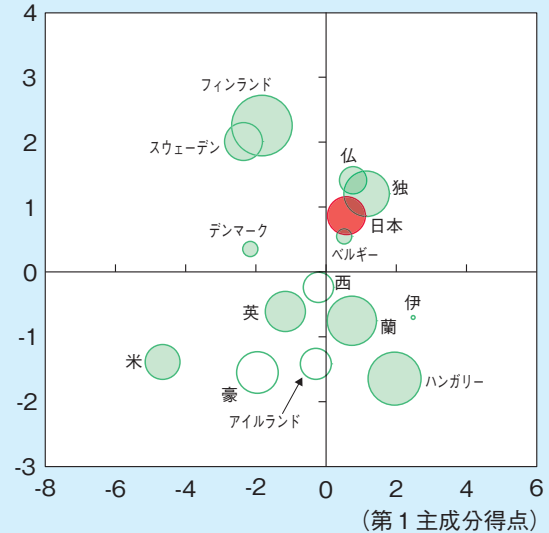
1997-2003

(第2主成分得点)



2004-2007

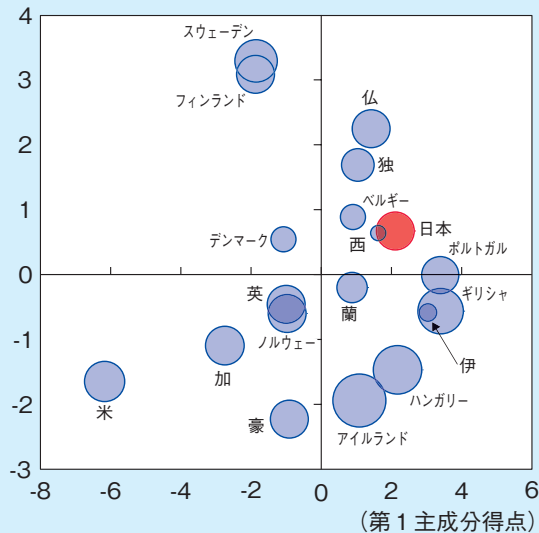
(第2主成分得点)



(2) 労働生産性上昇率

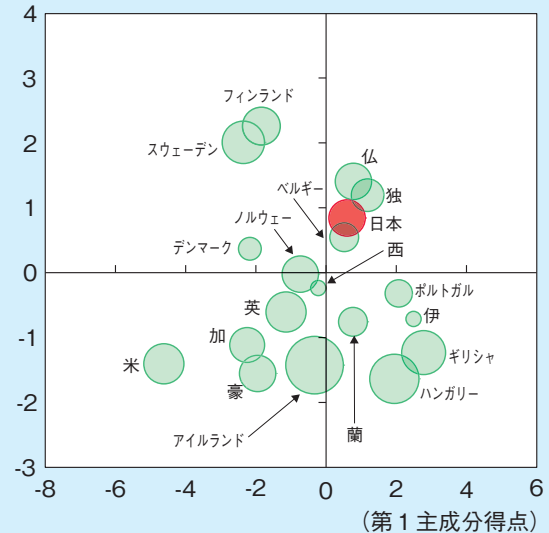
1997-2003

(第2主成分得点)



2004-2009

(第2主成分得点)



- (備考) 1. OECD Stat, “OECD Education at a Glance”, “OECD Science, Technology and Industry Outlook”, GEM, WDI, BLS “Employee Tenure”, 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、UNESCO, EU KLEMS Database により作成。
2. プロットの1997年～2003年における主成分得点は2000年時点、2004年～2007(2009)年における主成分得点は2007年時点のもの。各図表のプロットの面積がTFP上昇率、労働生産性上昇率を表す。白抜きは負の値。

度、労働市場や資本市場に民間企業の研究開発意欲を大きく削ぐような誘因が見当たらないことがある。実際、国際比較データによれば、後述するように起業や対内直接投資の際にネックとなり得る長期雇用慣行は、民間企業の研究開発にとって何ら不利益を及ぼさない。逆に、長期雇用慣行を修正しても、問題は生じない。むしろ重要なのは教育水準の高さや直接金融の発達である。

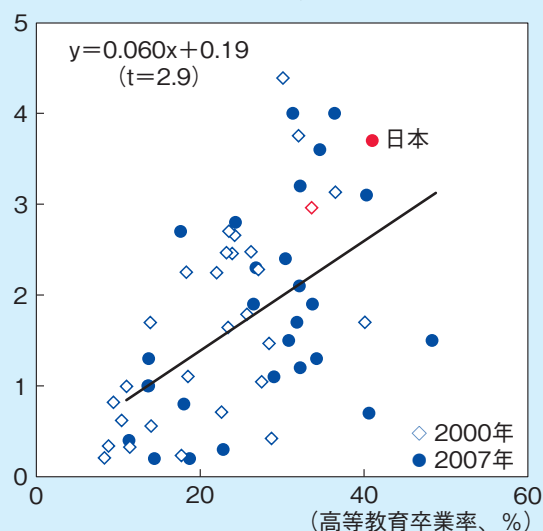
まず、高等教育卒業率が高いほど研究開発に必要な人材が潤沢に供給されるので、一般に、これが高い国ほど研究開発が活発である（第3-3-16図（1））。我が国はまさにそうした国の一つである。その一方で、博士課程の学生比率は研究開発とは関係しなかった。これまで、我が国のように学部ないし修士課程の卒業者を採用し、企業内のOJTで研究開発人材を育成するというモデルに不都合がなかったといえよう。ただし、今後は、研究開発比率の高い一部の業種を中心に、博士のニーズも高まる可能性があることには注意が必要である。

次に、金融市場の構造に関しては、直接金融比率が高いほど民間の研究開発が活発であるという関係が見られる（第3-3-16図（2））。一般に、研究開発はリスクが高く、人件費比率が高いこともあって銀行貸付の対象にはなじみにくいことを反映した結果⁴⁶であろう。我が国は間接金融主導といわれるが、大企業では直接金融、あるいは市場型間接金融の活用も有力な選択肢となっている。また、最近では企業が手元流動性を手厚く積んでおり、研究開発に対す

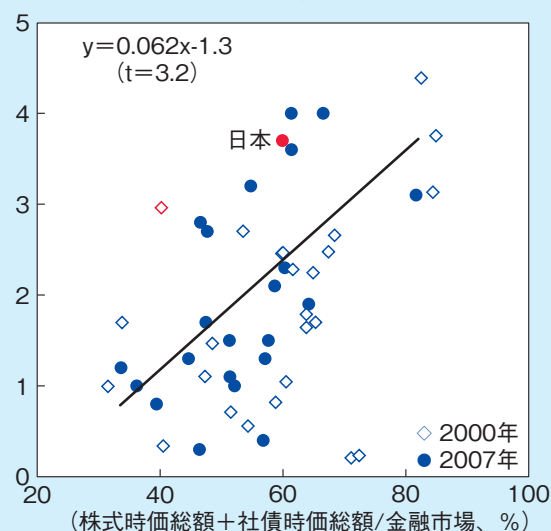
第3-3-16図 高等教育卒業率、直接金融比率と研究開発

研究開発には教育水準の高さや直接金融の発達が重要

(民間企業R&D支出/GDP、%)



(民間企業R&D支出/GDP、%)



- (備考) 1. OECD. Stat, “OECD Education at a Glance”, WDIにより作成。
2. 高等教育卒業率とは、25～64歳人口のうち最終学歴が高等教育である人に割合。
高等教育の定義はISCED Level5以上であり、専門学校等の非大学型高等教育も含まれる。

注 (46) 逆に直接金融比率が高いと、株主からの収益確保に対するプレッシャーが、その有力な手段であるR&D投資の増加につながるという側面もある。

る資金的制約は強くないと考えられる。

以上から、第2章で指摘したような研究開発の効率性改善へ向けた課題を別にすれば、教育水準の低下を防ぎ、直接金融のルートや自己資金が確保されている限りにおいて、高水準の研究開発は維持可能と考えられる。

(起業の低調さは M&A の促進で補完)

その次が、起業活動である。我が国では、大企業を中心とした伝統的な終身雇用、年功賃金に変化しつつあるのも事実である。しかし、それは非正規雇用の拡大、中途採用や業績連動賃金の部分的な導入を通じたものが中心であり、一定のコア人材を長期雇用の形で保持しようとする姿勢の企業は依然多い。大企業が潜在能力の高い人材を新卒として採用し、終始内部に抱え込むため、こうした人材による起業の機会が狭められてきたことは否めない。新卒一括採用はまた、スキル形成における学校教育の役割を低下させてきたとの指摘がある。その結果、卒業時点で突出したスキルを持つ人材が輩出されず、若い起業家の成功も少なかったという見方もある。

それでは、国際比較データではどうか。起業従事者シェアに影響を及ぼす要因の一つとして、第1節では失業者の就職確率を取り上げ、その確率が高い国ほど起業が盛んであることを述べた。この場合、就職確率の高さは、起業に失敗してもやり直しができる社会であることを意味した。ここでは、平均就業年数（男性）との関係を確認すると、予想されたように、平均就業年数が高いほど起業が低調なことが分かる（第3-3-17図（1））。労働市場の柔軟性が乏しい場合、失敗してもやり直しにくだけでなく、能力のある人材が起業を選択しない可能性を示唆している。

グローバルな知識経済化の進展に伴い、専門人材や外国人の活用が重要となっており、そのためには中途採用や転職がある程度は増えざるをえないと見られる。その過程で、有能な起業家が生まれやすくなることも考えられる。しかし一方で、新卒一括採用が続いている状況で、新卒採用からの撤退は潜在能力の高い人材の獲得機会の放棄を意味する。そのため、少なくとも経営幹部となるコア人材については、大企業による抱え込みが続くというシナリオの蓋然性は高い。

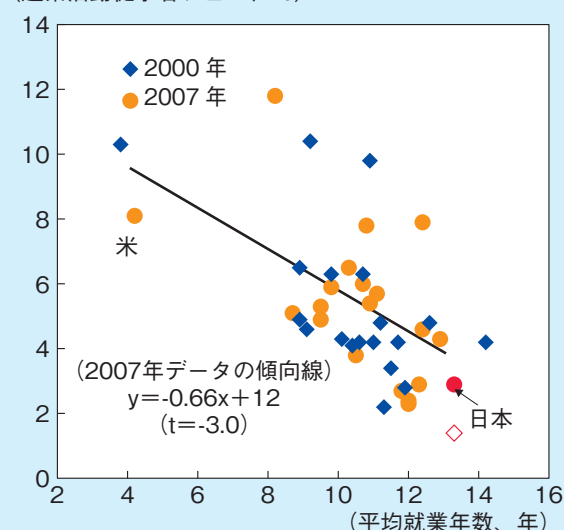
そこで、雇用の緩やかな流動化を補完するルートとして、M&A を通じたイノベーションの促進が考えられる。M&A は起業の出口の一つでもあるが、大企業を中心として既存企業の組織の組み換えが主流である。そのような M&A は、売買の対象となる組織の人材を含めた無形資産を大きく毀損せずに資源の再配分を実現する。現在、リーマンショック後の景気悪化や震災の影響もあって我が国における国内企業どうしの M&A は低調であるが（海外企業による国内企業の買収も同様）、その活性化策を構づることが起業の低調さを補う打開策の一つであろう（第3-3-17図（2））。

第3-3-17図 平均就業年数と起業活動、M&Aの動向

雇用の流動性が乏しい社会ほど起業活動従事者の割合が低い

(1) 平均就業年数と起業活動従事者シェア

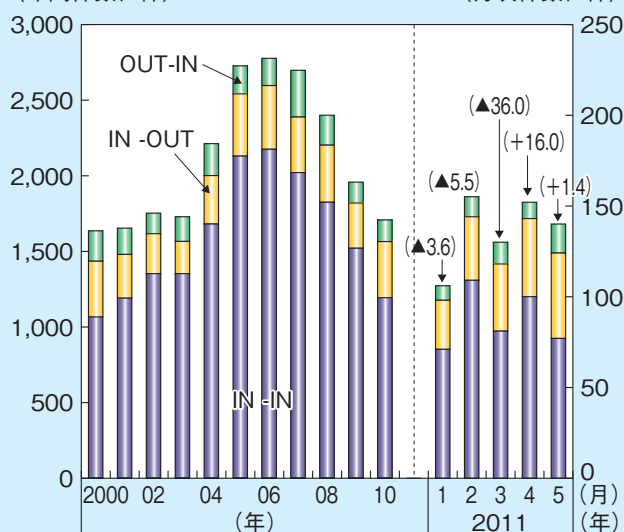
(起業活動従事者シェア、%)



(2) 日本企業が関与したM&A件数

(年間件数、件)

(月次件数、件)



- (備考) 1. OECD, Stat, BLS “Employee Tenure”、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、GEM、レコフデータ「レコフM&Aデータベース」により作成。
2. (1)の起業活動従事者シェアとは、18～64歳人口に占める起業活動を行った者の割合（事業開始前、又は開始後3年半以内に限る）。なお、他の選択肢があるにもかかわらずチャンスをつかもうとして起業した者（opportunity entrepreneur）に限る。平均就業年数は全年齢、男性のものを示している。
3. (2)の2011年の()内はM&A件数の前年比。“IN-OUT”は「日本企業による海外企業の買収」、「OUT-IN」は「海外企業による日本企業の買収」。
- M&A件数は、グループ内のM&Aを含んでいない。

(対内直接投資への人材面のネックは外国人の受入れなどで対応)

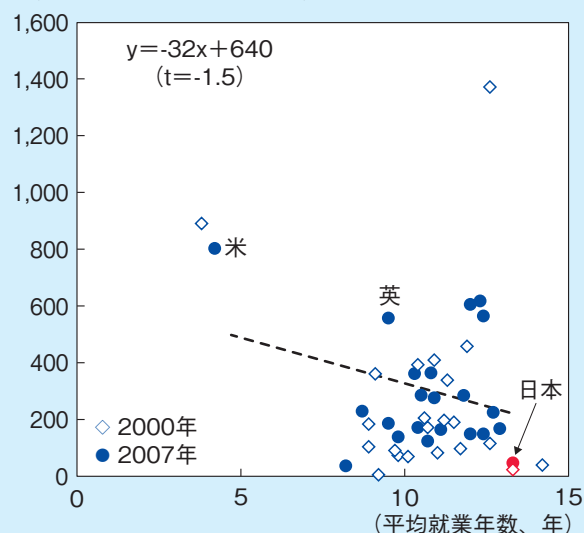
それでは、対内直接投資はどうか。第2章で明らかになったように、我が国への対内直接投資は国際的に見て低水準にある。その背景についても種々の分析を行ったが、ここでは、外国企業が我が国を投資先として選択しない理由として上位に挙げられる、高度人材の不足について考えよう。

外国企業にとって、我が国に高度人材がいなるとすれば、次のような理由が考えられる。第一は、語学力の不足である。これは、第2章のグラビティモデルで分析したように、二国間の投資関係には言語の共通性がプラスの効果を持つのが当然であり、ある程度やむを得ない面もある。第二は、前述のように、能力の高い人材を企業が抱え込むために、そういう人材を市場で調達することが難しいことである。そこで、就業年数の長さとの対内直接投資との関係をプロットすると、明確な相関は見られなかった（第3-3-18図(1)）。ただし、我が国とアメリカや英国が対極的な位置にあり、制度の補完性が何らかの影響を及ぼしている可能性も否定できない。第三は、教育水準が高い人材の不足である。前述のように、我が国では高等教育卒業率は高い。しかし、その先の大学院への進学率は低く、そのことが高度人材の不足をもたらす投資を阻害している可能性がある。そこで博士課程の学生比率でこの点を調べると、まった

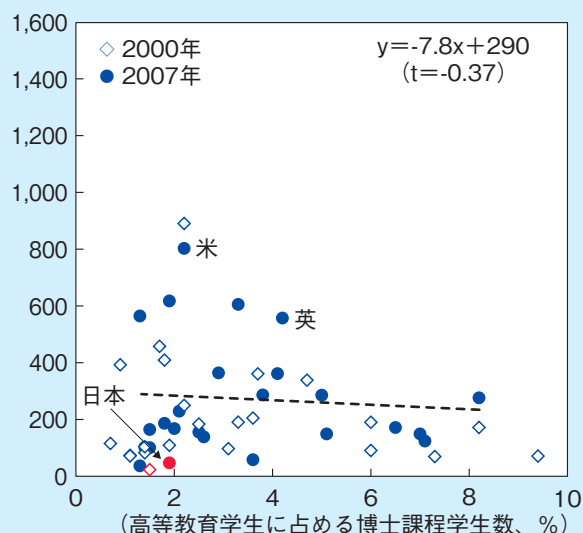
第3-3-18図 平均就業年数、博士課程の学生比率と対内直接投資

対内直接投資と就業年数、博士比率は無相関

(1) 平均就業年数と対内直接投資

(対内直接投資残高/ $\sqrt{\text{GDP}}$)

(2) 博士課程の学生比率と対内直接投資

(対内直接投資残高/ $\sqrt{\text{GDP}}$)

- (備考) 1. OECD, Stat, “OECD Education at a Glance”、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、BLS “Employee Tenure” により作成。
2. (1) の平均就業年数は全年齢、男性のものを示している。

く相関は見られなかった（第3-3-18図（2））。

このような検討を踏まえると、対内直接投資の促進に当たって第二の点がネックとなっている可能性は否定できないが、基本は第一の点であろう。そうであれば、外国人の高度人材を受入れることが解決の早道である。第2節で見たように、日本への留学生を中心に既存の日本企業も外国人の受入意欲を高めているが、こうした動きを含め、外国人の受入自体が労働市場の柔軟化に資する可能性もある。

コラム

3-4 伝統的な分類軸による経済システムの類型化

本文では、イノベーションシステムに注目して先進国を分類したが、ここでは伝統的な枠組⁴⁷に基づき、製品市場、雇用制度、社会保障、教育、金融の5つの制度部門に関する指標から21か国の経済システムを分類し、2000年代における変化を調べよう（コラム3-4図）。

2000年時点では、先進国を5つに分類できる。第一はアメリカを含み、最も市場化が進展しているグループである。社会保障の規模は相対的に小さい一方、直接金融の比重が大きい。第二は、北欧諸国3か国で、当然ながら社会保障の規模が大きい。第三のグループは大陸欧州諸国が中心で、製品市場や労働市場の規制が強く、社会保障に関しては第一、第二の中間にある。第四は、日本単独のグループである。製品市場等の規制は比較的弱めで第一に近いが、直接金融の規模が小さいため、独自の区分となった。第五のグループは英国を含み、総じて市場化が進展しているものの、経済の金融化が進んでおり、第一とは別に分類された。

2007年時点での分類では、各グループの構成国に若干の変化は見られるものの、大枠は2000年からそれほど変化していない。しかし、我が国は所属が変わり、大陸欧州諸国と同グループとなった。この背景には、我が国における直接金融の発展があると考えられる。また、銀行貸出が減少したため、以前は近かった英国等との距離が遠のいた。なお、大陸欧州諸国の製品市場規制が大きく緩和されたことも、我が国がこれらの国と同じグループとなった一因である。

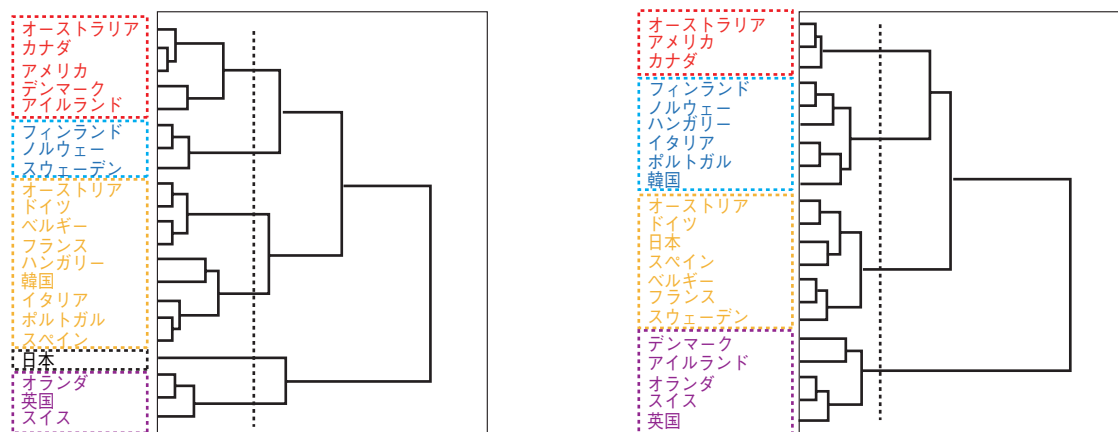
伝統的な分類の枠組では、我が国の経済システムは、終身雇用、年功賃金、銀行中心の金融システムなどから、国際的に特殊なものとして説明されることが多い。しかし、2000年代を通じて、その特殊性が薄れてきている可能性が示唆される。

コラム3-4図 伝統的な分類軸による経済システムの類型化

2000年代を通じて、我が国の制度の特殊性は薄れた可能性

(1) 2000年におけるクラスター分析

(2) 2007年におけるクラスター分析



- (備考) 1. OECD、Worldbank、ILO、UNESCO、IMD統計により作成。
 2. 破線の位置でグループを分類。横軸はクラスター分析による各国の距離を表す。
 3. 詳細については、付注3-2を参照。

注 (47) 詳しくは、Amable (2003) を参照。

第4節

まとめ

本章では、人的資本の質向上をいかに図るかという問題意識から、起業家と自営業者、企業における高度人材のマネジメント、労働市場の機能とイノベーションシステムとの関係について分析した。要点をまとめると以下ようになる。

(起業の低調さの背景には経済構造に根差した部分も)

我が国では起業家が少ないといわれるが、実際、国際比較可能なデータからも、そのことが確認できる。政府はこれまで開業手続きの簡素化など様々な対応を進めてきたが、それにもかかわらず依然として起業は低水準である。その背景として、起業に必要なスキルの不足など対応策が明確なものもあるが、労働市場の流動性の低さ、ベンチャーキャピタルの利用可能性、さらには起業機会の認識といった経済構造に根差した要因も指摘できる。こうした構造的要因に手をつけず開業のハードルだけを下げると、事業の「質」が低下する懸念があることに注意が必要である。

我が国の開業率は2000年代に入って一進一退となっているが、廃業率が開業率を上回っているのが近年の特徴である。人口動態が変化するなかで開業者の高齢化が懸念されるが、現状ではそうした高齢化がそれほど進んでいるわけではない。また、高齢者の場合、製造業などでの開業が相対的に多く、新規性、ベンチャー性が意外に高く、むしろイノベーションの芽として期待される面もある。これは他方では、企業が人材を抱え込み、高齢になるまで独自のアイデアを活かす機会が得られない状況を反映した面もある。

開業事業所の4割弱は自営業であり、その経営環境の安定が重要である。しかし、我が国の自営業率は、他の主要先進国と比べても急速に低下している。高齢化は自営業率の押上げに働くが、各年齢での雇用者へのシフトがそれ以上に進んでいる。一般に、自営業者か雇用者かの選択は、両者の相対的なメリットが影響する。例えば、各国の雇用保護の強さなど構造的な要因も重要である。また、我が国のデータからは、雇用者として高賃金が得られる地域では自営業者が選択されにくいことが分かる。

なお、起業予備軍を含む副業者の実態についても概観した。農業を除くと副業実施者は減っていない。副業は所得補てん目的が一般的であるが、将来の独立のために副業をしている者は、年齢が若く、本業、副業とも労働時間が長めで、生産性も高い。他方で、製造業や情報通信を中心に、独立希望がありながら副業ができていない者も少なくない。

(終身雇用を維持する企業でも高度人材確保へ向けた動き)

企業内でのイノベーションをけん引する人材として、専門性の高い人材と経営幹部の候補となるコア人材の二つが挙げられる（両者は重なる部分もある）。しかし、専門性を限定した採

用やコア社員の早期選抜はそれほど普及しておらず、特に大企業ではその傾向が強い。他方、入社後の教育になると、専門性重視や一部社員の選抜がある程度は進んでいる。こうした取組のうち、専門性を重視した採用や教育、コア人材を選抜した教育は、どちらかというところと終身雇用慣行となじみにくい。ただし、専門性重視は新卒者の定着率向上に有効であるという側面もある。また、終身雇用を維持している企業で、今後、選抜教育を積極化させる意向が強い点が注目される。

高い専門性が求められる分野の典型が研究開発であるが、中小企業を中心に人材の確保がボトルネックとなっている。実際、2000年代において、規模の小さい企業では、中堅層での賃金カーブがフラット化するとともに、研究者が定着しないという問題を抱えている。一方、供給側では、大学院修士課程（工学系）への進学率が高まっており、卒業者の就職率も比較的安定している。博士課程への進学率は低下しているが、研究開発費比率の高い企業ではニーズが強い。知的集約型の企業で専門性を重視した採用方針へと転換しつつあることが示唆される。

人材面でのボトルネックが指摘される、もう一つの分野が、グローバル化への対応である。これには、既存社員の教育と外国人の登用が考えられる。実際、海外進出に積極的な企業では、教育訓練予算を増加した企業の割合が高い。また、現状では少数だが、近い将来の課題として外国人幹部の確保を挙げる海外進出企業は少なくない。我が国企業では、外国人幹部の場合も、まず候補者として採用し、内部昇進で登用する方針が主流である。その点からも、日本の大学院を卒業した外国人は、重要な人材供給源であるといえよう。

（特定国のモデルの模倣ではないイノベーションシステムの進化が必要）

起業家や自営業、企業内の高度人材を巡る課題を検討したが、労働者一般の有効な活用が図られることも重要である。近年では、高齢化や非正規化などを背景に労働市場にかかる負荷が高まっている。そうしたなかで、景気悪化を経て長期失業者が増えており、中高年を中心にスキルの毀損が懸念される。一般に、労働市場の流動性が低い国では失業に占める長期失業の比率は高く、積極的労働政策などによる対応が必要となる。また、税・社会保障負担や最低賃金の在り方は労働市場と密接な関係があり、その設定に当たっては雇用への影響に注意が必要である。

最後に、先進各国のイノベーションシステムの特徴を、労働市場を含む要素供給の仕組みとの関係に注目しつつ分類した。その結果、「市場の柔軟性」と「大企業の主導性」が分類軸として浮かび上がった。我が国は、市場の柔軟性がやや乏しく、大企業の主導性が強めであり、大陸欧州諸国と同じグループに属する。しかし、少なくとも2000年代については、生産性上昇率において「北欧型」や「アメリカ型」が優れ、「日本・大陸欧州型」が劣るという単純な図式は描けない。イノベーションのさらなる追求のためには、特定国のモデルの模倣は意味がなく、現行システムを独自に進化させる必要がある。

研究開発については、高い投資水準の維持と効率性改善が課題である。教育水準の低下を防

ぎ、直接金融のルートや自己資金が確保されている限り、投資水準の維持は可能である。起業の促進には柔軟な労働市場が必要となるが、企業によるコア人材の抱え込みが続く可能性もある。そこで、補完的ルートとして、M&A の活性化で起業の低調さを補い、組織内の人的資本を大きく毀損せずに資源の円滑な再配分を実現することが考えられる。起業に加えもう一つの鍵が対内直接投資の拡大であるが、FTA 等の締結による効果を含め、留学生の採用を含めた外国の高度人材の活用が課題となろう。

むすび

本報告書では、「震災後の日本経済の展望をどう切り開いていくか」という問題意識から、経済財政を巡る短期、中長期の課題について、現状の把握と論点の整理を試みた。その結果を踏まえて、改めて現下の日本経済に関するメッセージを示すと、次のようになる。

（景気の先行きとリスク）

2010年秋頃から足踏み状態にあった日本経済は、いったんは持ち直しに転じる動きを示したものの、2011年3月11日の東日本大震災とそれに伴う原子力災害により強い下押しを受け、弱い動きとなった。その影響は、ストックの毀損、サプライチェーンの寸断、電力供給の制約等による生産活動の落ち込みのほか、マインドの悪化による需要の減退など多岐にわたった。その後、4月以降になると、被災地域の生産活動の一部が再開し、電力供給の制約が緩和するなかで、サプライチェーンの修復が徐々に進む一方、個人消費にも持ち直しの兆しが現れている。

物価面では、震災で一部の日用品等の価格が上昇したほか、震災前から石油製品を中心に国際的な資源価格の上昇の国内物価への波及が見られるが、これらは個別商品の価格上昇であり、一般物価のデフレ基調が払拭されたわけではない。

先行きについて、景気が順調に持ち直していくためには、こうした動きが続いてサプライチェーンが立て直され、落ち込んでいた生産活動が回復することが条件となる。加えて、需要面では、海外経済の回復が続くこと、国内では補正予算の効果も含め、ストック再建に伴う投資需要が拡大することが景気のけん引力として期待される。マインドの改善も前提となる。ここで、特に民間企業の投資は、将来の需要を見込んで行われるため、中長期的な日本経済の成長力に関し、展望が開けていることが重要となる。

しかし、こうしたシナリオにはいくつかのリスクが伴う。生産の回復は、電力供給の制約への対応が鍵となるが、天候要因に左右される面もあり、不確実性が残る。需要面では、原子力災害の収束が長期化するなかで、風評被害を含め、人の移動や貿易等への影響が続く場合、短期的な景気のみならず中長期的な成長の下押しにつながりかねない。所得面では、すでに企業収益へのダメージが生じており、雇用者所得の回復が遅れれば、内需の足かせとなることも考えられる。一方、資源高の影響や、海外経済の回復テンポが緩やかになっていることにも注意が必要である。特に、IT関連財の需給が再び軟化しており、供給制約が解消したとしても、外需面から生産を下押しするリスクが存在している。

(震災後も従来からの中長期的課題は変わらず)

震災によって日本経済は復旧、復興という新たな課題を抱えることになった。まずは、そうした取組への政策資源の割り振りが要請されるが、同時に、震災前の時点で日本経済が抱えていた中長期的課題が解決されていないことを認識する必要がある。

その一つが、財政である。国・地方の債務残高はGDP比180%に達し、増大の勢いは止まらない。政府は資産も持っているが一般政府ベースでは債務が上回り、大幅な債務超過状態にある。こうした事態を招いたのは、社会保障費が急速に膨張する一方、歳入が安定的に増加していくような仕組みになっていないからである。先進国の中には、社会保障に関して、高齢者一人当たりの支出を削減し、又は横ばいに抑えているところも存在する。我が国は、高齢化のテンポが速いというハンディがあるにもかかわらず、支出の抑制が進まず、収入の確保も不十分であった。

もう一つは、イノベーションを通じた成長力の確保である。その際、高齢化・人口減少が続く我が国にとって、一層の「開国」、すなわちグローバル化の促進と、人材の「質」の向上が活路となるはずである。

「開国」を進めることで、海外との連携・交流や切磋琢磨を通じた新しい技術や考え方の採用、新たな価値の創造が促される。結果として、海外需要の持続的な取り込みも可能となる。しかし、我が国のグローバル化への取組は他の先進国と比べ遅れている。すなわち、日本の貿易開放度は、経済規模の大きい国は開放度が小さくなるという傾向を斟酌しても、国際的に見て低い水準にある。その背景には、自由貿易協定への参加の遅れが指摘できる。また、我が国は直接投資の受入れが極端に少ない。これには、規制・制度面での障害に加え、専門人材の確保や日本企業の経営権取得の難しさといった、経済構造に根差した要因が影響していると見られる。

人材の「質」向上に関しては、研究開発や海外との連携に必要な人材を含め、イノベーションの担い手の育成、適切な配置が求められる。そうした人材でまず思い浮かぶのが「起業家」だが、我が国では非常に少ない。ここでもまた、雇用の流動性の低さなど構造的な要因が背景の一部として挙げられる。企業における専門人材や経営幹部の確保・育成も、伝統的な雇用慣行との兼ね合いがネックである。また、高度人材に限らず幅広い層の人材の有効活用を図る視点も重要であるが、現在、雇用情勢が厳しいなかで、特に失業者に占める長期失業者の比率が高まっていることが懸念される。

こうした現状を踏まえると、税・社会保障制度改革の推進、貿易・投資や人の交流の一層の対外開放、起業や高度人材育成の環境整備などの政策には、震災の影響にかかわらず取り組まざるを得ないことが分かる。

(震災で新たに加わった課題：危機に強い経済への転換)

以上のような課題を抱えながら、今回の震災によって、復旧・復興という新たな課題が生じ

た。被災地のインフラの復旧など緊急の対応が必要な面はあるが、それを超えて復興を考える場合、「危機に強い経済」への転換という観点が不可欠である。その際のポイントは以下の三点であろう。

第一は、柔軟な経済構造の実現である。震災に伴い様々なものが失われ、あるいは取引関係が寸断する。多くの場合、これらを完全に元の形に戻すことは困難であり、効率的でもない。働く場を失った労働者や人手不足となった企業、部品や電気の供給が制約された企業、農地を失った農家などは、以前とは別の経済活動の場や相手を探さざるを得ないことも考えられる。これは、大変厳しい状況ではあるが、新たな組み合わせによるイノベーションを通じ、従来と比べ高い生産性を実現する機会でもある。そのためには、需要者のニーズに合った弾力的な供給をする体制の構築が求められる。規制や慣行の見直しを進め、市場メカニズムを活かした柔軟な市場を整備していくことが必要である。

第二は、「強い財政、強い社会保障」である。震災は、改めてこの課題の実現がいかに重要であるかを示したといえよう。復旧・復興には財政的な対応が不可欠であり、しかも、迅速にこれを行う必要がある。被災者の生活を支えるのは社会保障の役割である。しかし、現状では、マーケットの信認を維持しつつ、財源をどう工面するかに知恵を絞らなければならない。本来、財政や社会保障は、こうした危機に臨んで十分な対応が可能のように、持続可能性の高い強靱な制度としておくべきである。

第三は、無形資産投資の重要性である。自然災害の経済成長への影響に関する先行研究によれば、プラスかマイナスかに関して結論はまちまちである。しかし、それらが注目するメカニズムは示唆に富む。すなわち、災害による物的ストックへの損害の大きさを考えると、人的資本（労働者のスキル）やその他の無形資産（ノウハウ、特許、ソフトウェア、商標権等）は相対的には毀損しにくく、これらへの投資が有利になることである。グローバルな知識経済化が進むなかで、すでに先進各国は、無形資産への投資とその効率的なマネジメントにしのぎを削っている。震災を契機に、我が国も無形資産大国への道を目指してはどうだろうか。

以上のポイントの推進は、震災に伴う新たな課題に対応するとともに、震災前から抱えている未解決の課題の解決にも資する。その意味からも、震災対応と持ち越した課題との一体的な取組が求められる。

（日本ブランドの維持、構築を急げ）

それでは、無形資産への投資を促進するとともに、その適切なマネジメントを通じてイノベーションを実現していくためには、どのような点が課題となるだろうか。

第一に、民間企業が保有する無形資産については、グローバル化を意識した取組を強化する必要がある。日本企業では伝統的に研究開発が盛んであるが、収益につながりにくく、効率化が求められる。国際連携を含めたオープンイノベーションの推進、投資の呼び込みによる知識のスピルオーバー拡大が期待される。一方で、我が国企業はブランド構築や組織改革への投資

を含む「経済的競争力」の分野は必ずしも強くはない。ブランド資産では、海外でのマーケティングの弱さが指摘されることがある。また、我が国企業はソフトウェア投資にお金をかけているが、その反面でITの特性を活かした組織の合理化が遅れているともいわれる。こうした点を改善して、研究開発の成果を収益につなげやすくすることが考えられる。

第二に、人的資本については、高度人材の育成と適切な配置が特に重要である。上記で挙げた、海外との連携を意識した研究開発やマーケティング、組織改革のマネジメントを担う人材の育成を進めるには、個別企業のレベルでは思い切った早期選抜や外国人の採用が必要になる。日本全体での対応としては、M&Aの活性化で需要の変化に即応した人材の再配置を進めることが近道であろう。さらに、経済構造に根差した仕組みのため容易ではないが、新卒一括採用の慣行などを改め、高度人材又はその候補者の流動性を高めていくという対応も考えられる。その場合、起業やグリーンフィールド（会社の新規設立）型の対内投資が促されるほか、企業の外でのスキル向上の需要が高まり、生涯教育を含め、大学が高度人材の育成において一層その真価を発揮するようになると思われる。

第三に、無形資産であっても、今回の震災で毀損したか、あるいは毀損の懸念が高いものがあり、対応を急ぐ必要がある。まず、生産・輸出の一時的停滞、原子力災害やそれに伴う風評被害による海外での日本ブランドの毀損である。正確な情報発信、透明性の確保は当然として、ブランドの維持、新たなブランドの構築へ向けて官民挙げた取組が必要である。失業者についても、長期失業による人的資本の毀損を防ぐため、政策資源の早期の集中投入が求められる。また、生産拠点の海外シフトは従来からのすう勢であり、これを無理に押しとどめるのは現実的ではないが、研究開発拠点に関しては、その拡充、海外からの投資受入れへ向けた環境整備が優先されるべきであろう。

グローバル化が進展するなかで日本ブランドを構築することは、これからの経済成長にとって重要だが、それはまた世界に評価され、求められてはじめて可能となる。世界のニーズにどう応えていくかを追求する過程でこそ、我が国の将来の経済成長の姿も明らかになってくるだろう。