



概 要

活力維持へ 革新呼ぶ制度づくりを —世界3位の所得も実現可能¹—（1－3章）

人口やエネルギー、財政など日本が抱える構造問題は向こう数十年を視野に入れ、課題の解決を図っていく必要がある。2050年までの長期予測を独自に実施して、将来にわたり日本が活力を保つために今から何をすべきか考えた。

■ 制度のあり方で「3つの未来」

- 将来像を描く際に念頭に置いたのは、（1）年齢や性別を問わず多様な働き方ができ、十分な所得を確保できること（2）人口減や高齢化の下でも財政や社会保障制度の安定を図ること（3）グローバル化が一段と進む世界で存在感を保つこと——だ。これらの達成には健全な経済成長が必要である。成長には絶えず様々な革新を生み、生産性を高める必要がある。その土台は、市場開放や女性の活用などの「制度」のあり方だ。国際機関などが公表する各国の制度評価点を基に世界の姿を展望した。
- われわれには「3つの未来」がある。1つ目は、大胆な改革を実現し、人口減少が続いても21世紀半ばに1人あたり国民総所得（GNI）が9万ドル（1ドル＝95円換算で855万円）と、現在の4.2万ドルから2倍以上に増える「成長シナリオ」だ。1人あたりGNIは世界3位になる（図1）。
- 一方、改革のテンポがここ20年程度の緩やかなものにとどまると、財政再建などに伴う負担増から次第に生活水準は低下する

■ 図1 豊かになる国は
（1人あたり国民総所得、GNI）

順位	2010年	順位	2050年
1	ノルウェー 8.7	1	ノルウェー 15.4
2	スイス 7.4	2	スイス 12.2
3	デンマーク 6.0	3	日本(成長) 9.0
4	スウェーデン 5.1	4	スウェーデン 8.7
5	米国 4.9	5	カナダ 8.7
6	オランダ 4.9	6	米国 8.7
7	フィンランド 4.7	7	オーストラリア 8.5
8	オーストリア 4.7	8	デンマーク 7.9
9	オーストラリア 4.6	9	シンガポール 7.7
10	ベルギー 4.6	10	オーストリア 7.3
11	ドイツ 4.3	11	フィンランド 7.2
12	カナダ 4.3	12	ベルギー 7.0
13	アイルランド 4.3	13	フランス 6.8
14	シンガポール 4.3	14	オランダ 6.7
15	フランス 4.2	15	イスラエル 6.5
16	日本 4.2		：
	：	18	日本(停滞) 5.7
	：		：
	：	23	日本(破綻) 4.0
	：		：
48	中国 0.42	45	中国 1.25

（資料）世界銀行統計をもとに日経センター推計。万ドル。
GNIはアトラス法による。

¹ 本章は2013年5月31日付日本経済新聞・経済教室への岩田一政の寄稿などをもとに構成した。データは2014年1月時点の最新データに改定した。

(停滞シナリオ＝基準シナリオ)。改革の歩みが止まると、成長が衰え財政破綻に陥る恐れもある（破綻シナリオ）。成長シナリオとは違い、1人あたりGNIの順位は10年時点よりも低下する。

■ 3つの壁打破し、成長実現を

- 成長シナリオの実現には、「3つの壁」を打破する必要がある。第1は雇用慣行・制度の壁だ。日本は女性、若者、高齢者の潜在力を生かし切れていない。正社員と非正規社員を隔てる壁が厚い。長時間労働の正社員中心の雇用スタイルは、出産・育児の負担を負う女性の本格活用を阻んでいる。
- 現状を打破する契機として、法制度面から女性登用に数値基準を設けるクォータ（割り当て）制を採用すべきと考える。例えば国会議員の一定割合を女性にする制度だ。既に87カ国が導入している。女性の労働参加が進んでいるノルウェーも、40年前の女性国会議員の比率は今の日本並みだった。リーダー層（経営者や政治家）への登用を増やすことは、女性の意識を変える起爆剤になる。
- 同時に、年功序列から職務内容や責任範囲に基づいた雇用・賃金体系への切り替えを進める。短時間労働でも賃金、昇進、社会保障で区別されない仕組みだ。選択肢の多い雇用システムは、若者や高齢者、外国人労働者にも働きやすく、人材活用による生産性向上が期待できる。雇用の流動性が高まるため、離職しても円滑に転職が進むよう、職業訓練の充実や人材仲介サービスの強化・市場整備が必要になる。

■ 海外からの投資、新規参入が不可欠

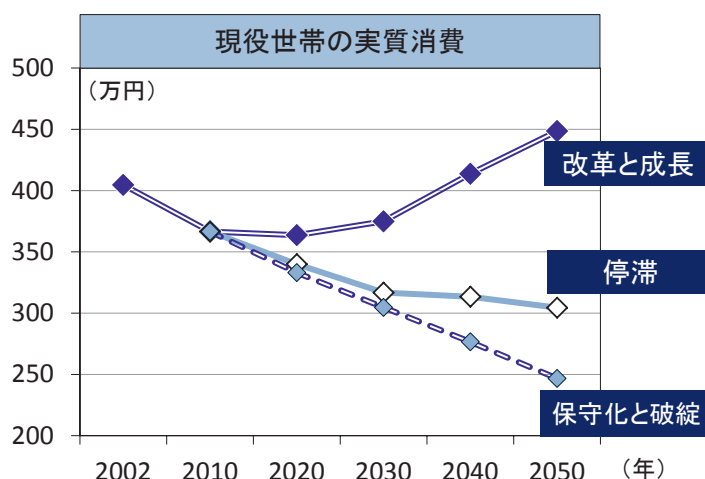
- 第2は、国内外からの新規参入を阻む資本・規制の壁だ。産業の活性化には異業種やベンチャーの参入を含めた競争促進が不可欠だが、日本は閉鎖性が目立つ。対内投資に対する障壁は経済協力開発機構（OECD）諸国で最も高く、過去15年間で悪化している。
- 例えば、電力会社の株を海外の投資家が買い増そうとした際に、発電所や送電網を持つ電力に特定の外資の影響力が増すことは好ましくないとして政府が阻止したことがあった。企業救済でも「重要なハイテク技術を持つ」などの理由から政府が支援に乗り出し、買収を仕掛けた外資を結果的に排除した例もある。規制が必要ならば、判断基準や運用を明文化して透明性を高めるべきだ。
- 独占的事業者の存在が大きい分野では、公平な競争環境を保証することも重要だ。例えばNTTは通信網開放の義務があり、その利用料金（接続料）は厳しく査定され、新規事業者は通信網を安く利用できる。インターネットサービスの普及、通信料金の低下は競争政策に負うところが大きい。同様に料金引き下げや省エネにつながる電力システム改革の成否は、通信のような競争促進の仕組みをつくれるかどうかにかかるといえる。

- 第3は、エネルギーの壁だ。成長シナリオでは、停滞シナリオに比べエネルギー消費が20%以上増える。この場合50年の化石燃料輸入額は、米エネルギー省の原油価格見通しを基にすると55兆円になる。
- 原子力発電所をどう位置づけるのか、議論は避けられない。過酷事故に備えた安全性確保、保険料制度の整備、核のゴミの最終処分地の確立など、詰めるべき課題が山積している。簡単に決着できる問題ではなく、当面は石油ショック時以上の省エネ努力と再生可能エネルギー拡充が欠かせない。

■ 消費税は25%に、国民負担率は5割超える

- 3つの壁を取り除いた未来の姿を示そう。女性は労働参加率、登用比率の両面で今のオランダ並みとなり、各方面で活躍する。同国と同様に、正社員とパートの処遇を均等にする雇用改革にも成功し、高齢者の就業も進む。投資・金融分野の経済統合を積極的に進める結果、市場開放度は米国やオランダ並みとなる。
- 働きやすい雇用環境が実現して労働生産性が高まり、優れたアイデアや事業モデルを持つ企業が成長をけん引する。50年までの平均成長率は1.4%と、00～12年度の2倍近くとなる。
- 年金などの社会保障給付を賄うために、消費税は30年までに段階的に25%に引き上げることが必要だ。国民負担率（租税＋社会保障費）は55%まで高まるが、現役世帯の実質消費は10年に比べて22%高まる（図2）。負担増を成長の果実が上回る。基礎的財政収支（プライマリーバランス）は黒字化し、政府債務残高は名目国内総生産（GDP）の2倍程度で横ばいになる。負担率を抜本的に引き下げるには、少子化対策や移民の受け入れなどによる人口対策が必要だ。人口の安定化に向け、国家目標を策定すべきだ。

■ 図2 改革遅れれば生活水準低下



■ 活力ある未来への分岐点に

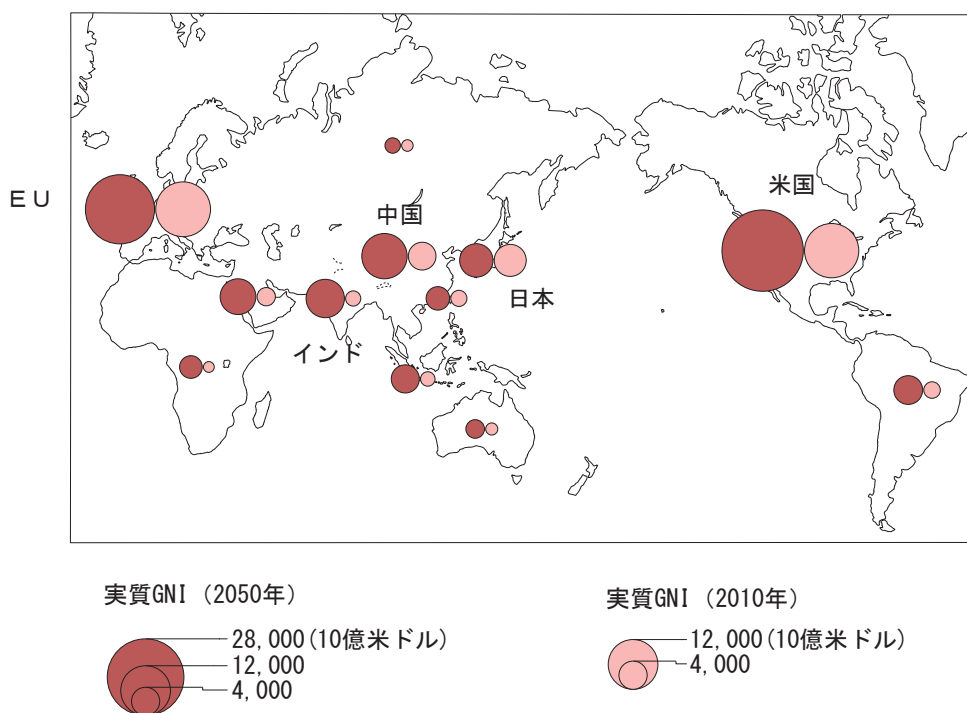
- 改革が遅れるとどうなるのか。停滞シナリオでは、50年までの経済成長は年率0.2%とほぼゼロになる。国民負担率は59%に高まり、実質消費は10年に比べて2割近く低下する。

- さらに、無策のまま全く改革が進まない破綻シナリオでは、平均成長率はマイナス 0.6%に低下し、経済悪化で消費税も引き上げられない。実質消費は 33%減る。政府債務は GDP の 4 倍を超え、いつ財政が破綻してもおかしくない。

■ 覇権は米国に、中国は減速へ

- 予測では 21 世紀の世界経済を引っ張るのは米国だ。1 人あたりの豊かさでは北欧諸国が上位に来る。福祉とともに競争を重視することが北欧の豊かさの源泉となる。これに対し、中国は政治・経済体制がネックとなり停滞し、経済規模は米国の 3 分の 1 程度にとどまる（図 3）。「中所得国の罠」に陥る恐れが強い。
- 成長の原動力は、民間企業の競争を通じて持続的なイノベーション（技術革新）を促すこと、そのために人材の力を生かすことだ。伸びる国にはその条件が備わっている。中国は民間の力を引き出しきれず、成長は大幅に減速する。
- 女性も若者も高齢者も海外の力も活用せずに、成長を維持している日本には潜在力が眠っている。活力ある未来へ踏み出せるかどうか、分岐点に立っている。

■ 図 3 2010 年から 2050 年の世界経済（実質 GNI）の変化

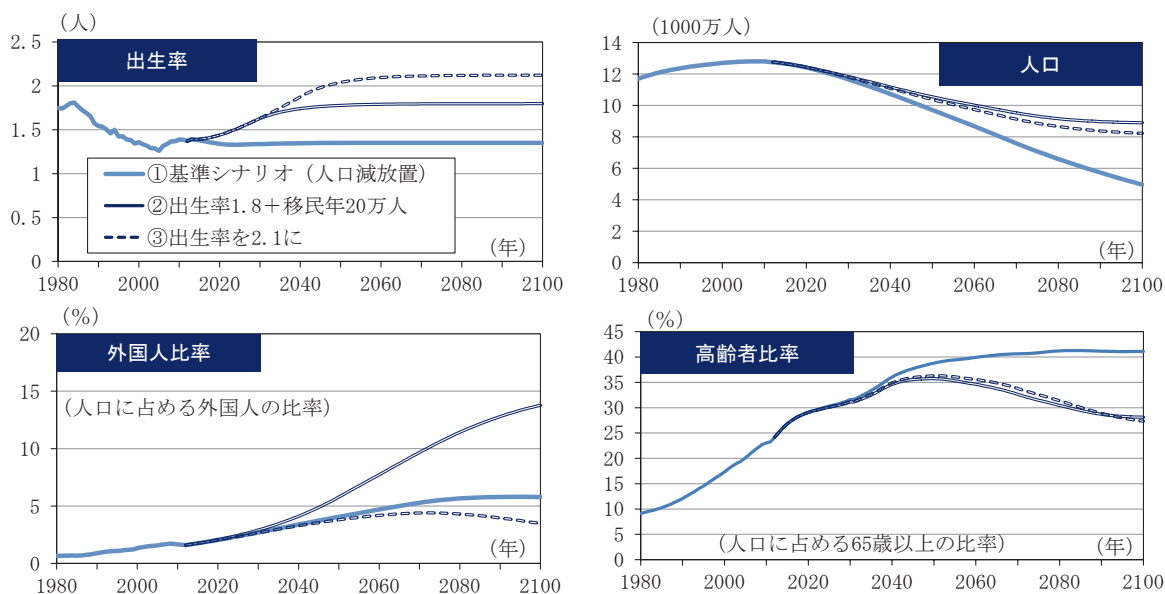


(注) 日経センター推計、05 年基準の実質GNI(アトラス法)、○の面積が経済規模を表す

フランスに学ぶ 人口9000万で安定を（6、8章）

- 日本の諸問題の根底には人口減少がある。人口は減り続け、国際社会での存在感はどんどん小さくなる。こうした事態を避けるため、人口の国家目標策定を提言する。出生率を40年間かけて引き上げ、9000万人での安定を目指す。海外から人、知恵、投資を呼び込む開国型政策を組み合わせる。
- 同時に、潜在力を十分に発揮していない女性は、管理職や議員などリーダー層への登用に数値目標（クォータ）制を設けて活躍の場を広げる。イノベーション活性化のため、技術シーズを抱える大学の経営改革に加え、「挑戦」にヒトが流れるよう、企業に囲い込まれている人材の流動化が必要だ。今の男性社員を中心とした働き方を、多様な人材の力を結集できるよう組み替えることが欠かせない。これらを複合的に実施することで、1人1人が十分な所得を確保でき、国際的にも発言権を保つ経済一流国の立場を堅持すべきである。

■ 図4 人口減と高齢化に歯止めを



（資料）日経センター推計。①は国立社会保障・人口問題研究所の中位推計並み。②は2050年にかけて出生率の1.8までの引き上げと、移民年20万人（人口比で英国の半分程度）の受け入れを進めるケース、③は出生率を2050年にかけて2.1まで高め、外国人の受け入れは現在程度に抑えるケース。

■ 人口減の現実——重い負担で生活水準低下の恐れ

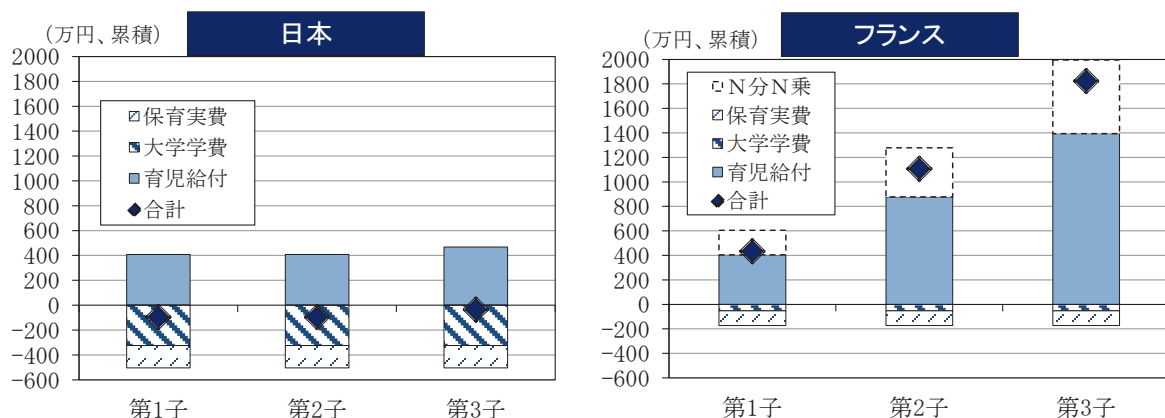
- 現在の日本では2人の夫婦から1.4人の子どもが生まれている。新たな世代の人口は親世代のおよそ7割に減る。これが続くと人口は100年後には今の3割、200年後には1割程度に減る。2050年には、75歳以上の後期高齢者が4人に1人になるなど多くの高齢者を抱えながら、人口が減り続ける社会だ。

- 税・社会保障負担の増大で生活水準は低下する公算が大きい。働き手の減少は政府債務の持続可能性をも危うくし、重い負担に耐えられなくなれば財政が破綻する可能性も十分ある。成長が加速しても、現役世代が重い負担を背負う構造は変えられない。こうした事態を避けるため、女性が働き続けながら、少子化問題を克服する社会環境づくりに官民あがって取り組む必要がある。

■ 人口目標の策定を——①フランス型政策で出生率引き上げ

- 第1はこれまで試みてこなかった異次元改革、人口の国家目標策定である。女性が仕事で力を発揮しながら、希望があれば複数の子どもを育てやすいよう保育制度を整え経済的にも支援すべきだ。主要 30 ヶ国の出生率と育児政策の関係を分析すると、少子化を克服したフランス型並みに、国内総生産（GDP）比年 1.5%分（7～8 兆円）の給付や保育助成を拡充すれば、出生率を 2050 年までに今の 1.4 から 1.8 程度まで引き上げることは可能だ²。フランスは両立支援策を本格化してから、出生率が 2 に近づくまで 30 年かかった。日本も長期計画で取り組むべきだ。

■ 図5 子ども増えるほど育児給付手厚く
＜成人になるまでの主な育児給付（負担）＞



（資料）日仏間で大きな違いがある主な給付、出費を比較。小中高の教育費や学習塾などの費用は除く。成人になるまでの累積値。フランスの育児支援は満額利用を想定。「N分N乗」は子どもの数が増えるほど軽減される所得税の仕組みで、藤井威（2007）による課税対象所得3万ユーロの家計を想定した数字。2010年の名目対ユーロ円相場（1ユーロ＝130円）で換算。諸資料、現地取材などから日経センター作成

- フランスは、(1)多様な保育の選択肢とそれぞれへの公的補助、(2)子どもの数が増えるほど手厚くなる給付制度や所得税を軽減する仕組み、により子育てと仕事の両立や、子育て費用を捻出しやすい仕組みを整えた³。成人になるまでの給付額は3人目になると、1人目と比べ1000万円以上大きくなる（図5）。希望する数の子どもが持てるよう出産・育児を支援することは、国家の過度な関与には当たらない。

² 図4には出生率を2.1まで引き上げるケースも示した。同ケースでは年GDP2.7%分の育児給付・保育助成が必要になる。半面、外国人人口比率の上昇は限定的になる。

³ フランスの育児制度の実情については、8章を参照。

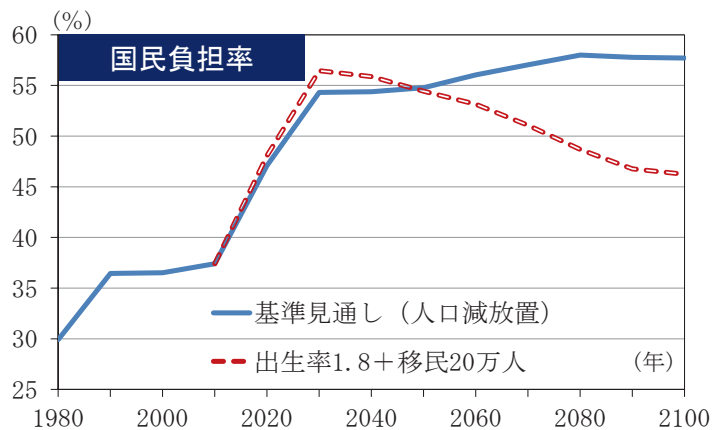
■ 人口目標の策定を——②移民受け入れ年 20 万人に

- 出生率の引き上げに加え、移民の受け入れも異次元政策の1つとして取り組むべきだ。移民受け入れは行政コストもかかるが、税収を増やすプラスの側面もある⁴。海外人材が増えると日本人にない技能・発想で生産性が高まり、対内投資の呼び水になるだろう。潜在需要が大きい分野でありながら、人手が不足している介護や保育を移民に担ってもらえば、恩恵を受ける人も増える。
- 留学生は高度人材の卵であり、社会的な摩擦も軽減できる。「留学経由」の移民は有力な選択肢だ。日本の経済規模を考えれば、現在（2012年5月で13.8万人）の倍になってもおかしくない。ことさらに講義の英語化を追求するより、技術などの日本の強みを前面に押し出し獲得に努めるべきだ。
- 受け入れを徐々に増やし、2050年以降は純流入者数を年20万人規模とする。人口比では現在の英国の受け入れ規模の半分に相当する。この場合、人口に占める外国人比率は現在の1.8%から2050年には6%、2100年には13%程度まで増える。

■ 人口目標の策定を——③2050年以降、高齢化が反転

- 出生率の1.8までの引き上げと移民の年20万人受け入れを組み合わせることで、人口減には歯止めがかかる。人口は2100年以降9000万人で安定する。人口に占める高齢者の比率は2050年頃から反転、低下に向かい始める（前掲図4）。
- 育児政策の拡充や移民受け入れには財政負担やある程度の社会的な摩擦が伴う。しかし、こうした費用は未来への投資であり、やがて働き手が増えることで、還元されていく。国民負担率は、人口安定を図るケースでは2030年にかけて高まるものの（消費税なら3%上乗せ）、その後低下に向かい50年を境に人口減放置ケースを下回るようになる（図6）。2100年には国民負担率は45%まで下がり、税・社会保障制度が安定する。

■ 図6 人口安定で国民負担率が低下

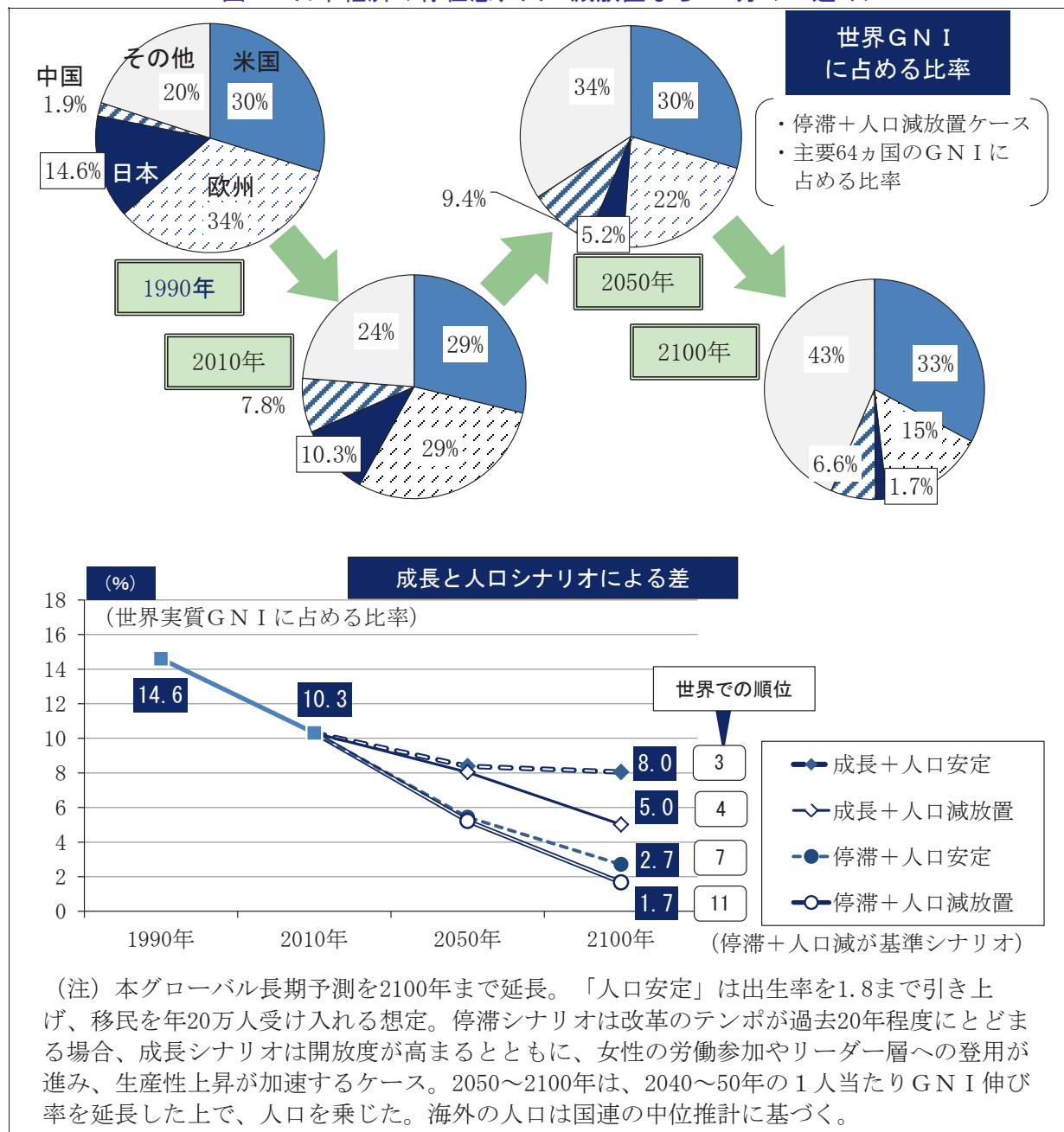


（注）人口安定化は2050年にかけて出生率を1.8に高め、移民を年20万人受け入れる想定。両ケースとも制度改革によって成長が加速するシナリオを基にしている。停滞シナリオでは、負担率はより高くなる。出生率を高めるための家族手当分だけ、国民負担を上乗せ。2030年にかけて消費税の25%までの引き上げを想定。

⁴ 移民が財政収支に与える影響は、一般に高度人材の比率が高ければ税収が費用を上回りプラス、非熟練労働者の場合にはマイナスとされるが、単純労働でも労働力率が高い場合にはプラスになるなど、ケースにより異なるとの結果が報告されている（Vargas-Silva, 2013）。ここでは、単純にネットの財政効果はゼロと仮定した。

- 人口減を放置すると、日本経済はどんどん国際社会での存在感を落としていく。世界 64 カ国の GDP に占める比率をみると、日本はバブル期の 1990 年に約 15% を占めていたのが、停滞シナリオ⁵の場合、2050 年に 5.2%、2100 年には 1.7% と 100 年あまりで存在感は約 10 分の 1 近くになる（図 7 上）。米国比では 1990 年の約 5 割から、2100 年には 5% まで縮小する。中国も今後は人口減に見舞われるため、右肩上がりではなくなるが、それでも 2100 年は日本の 4 倍だ。日本は世界の 11 位に落ちる。これでは、米国や中国などに対し、対等な交渉をすることは難しくなるだろう。

■ 図 7. 日本経済の存在感、人口減放置なら 10 分の 1 近くに



⁵ 改革のテンポが過去 20 年程度の緩やかものにとどまることを想定したケース。今回は、2040～2050 年の 1 人当たり GNI 伸び率がその後も続くとして、人口規模をかけて 2100 年の GNI を計算した。

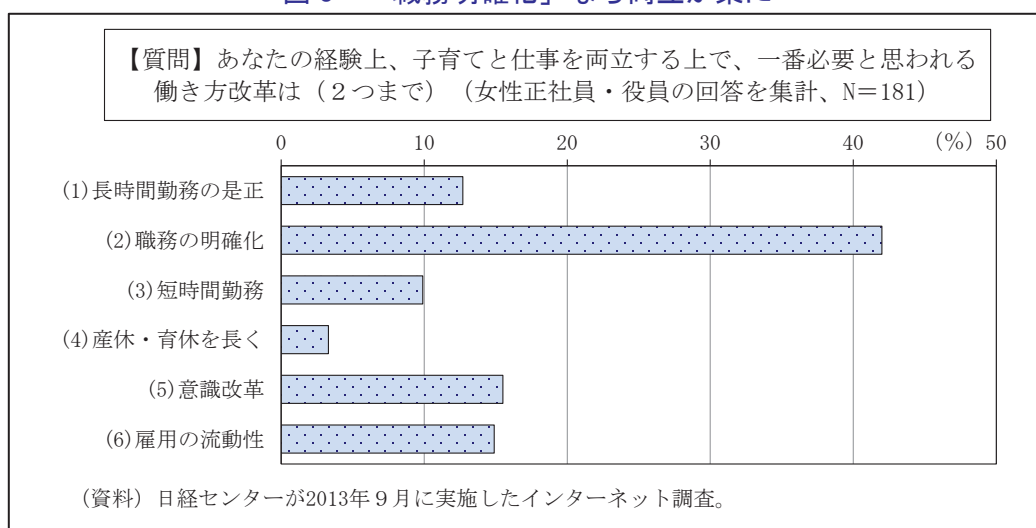
- 成長シナリオでは、2100年において5.0%の規模を保つことができるが斜陽であることは変わらない（図7下）。しかし、人口を安定化させれば、同年の経済規模は世界の約8%、第3位と一定の発言権を保つことができるだろう。

女性・外国人の力引き出せ（4、5、8章）

■ 女性・外国人の潜在力フルに——早め登用・職務型雇用がカギ

- 第2は、女性が仕事と育児を両立させ、成長に貢献できる仕組みを整備することだ。2人以上の子育てに必要な所得を確保するためにも、仕事の継続は重要になる。企業はまず女性の「早めの登用」を心がけるべきだ。早めに仕事を任され成果を挙げた女性は、出産育児を経ても仕事を続ける場合が多い。日本は企業役員、管理職などリーダー層で活躍する女性の比率が海外と比べて際立って低い。「早めの登用」は女性の意欲を高めながら、女性登用に数値目標を設ける割当（クォータ）制の第一歩として有効だ。こうした処遇は、男性中心に雇用制度や評価の仕組みができてい日本社会で、女性に不利な条件をせめて男性と同等にすることが狙いであり、女性優遇には当たらない。
- 同時に、「職務の明確化」がキーワードになる。今回当センターが実施したアンケート調査によれば、子育てと仕事の両立策として、長時間勤務の是正よりも仕事内容の明確化を求める声が多かった。仕事の繁閑が予測可能であれば、労働時間が延びてもある程度対応が可能と判断していることがうかがえる。

■ 図8 「職務明確化」なら両立が楽に

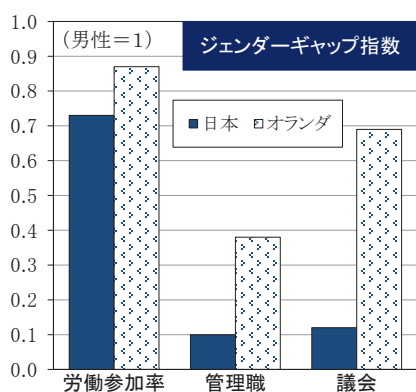


- 職務型雇用は、外国人の力を引き出す上でも有効だ。日本の雇用契約は諸外国と比べ職務の規定が少ない。典型的なのは、一括採用する大卒社員で、何の仕事をするのか白紙に近いことが多い。定年まで勤め「いずれ処遇」を期待できる男性の日本人社員

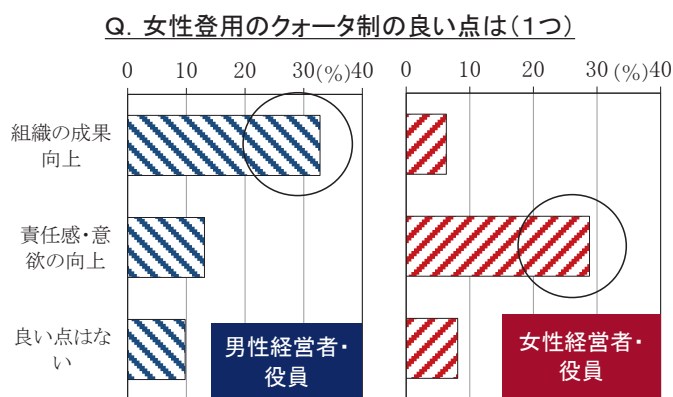
と異なり、外国人は2～3年ごとに働く企業や国を変えキャリアアップを志すことが多い。こうした外国人は任せる仕事と報酬（評価）を明確にした短期雇用契約の方が力を発揮しやすい。せつかく招き入れた留学生も、「まずは横並びで、何でもやってもらう」といった旧来型の処遇では力が発揮できず、良い印象を持たずに日本を離れてしまう恐れがある。職務型雇用は、長時間勤務を前提にした男性正社員に対する評価制度を変えることにもつながり、結果的に男性の育児参加→女性のキャリアへの登用の円滑化→労働力増→成長力向上という好循環をもたらす可能性が高い。

- 働き方を変えるカギは、経営者や管理職の意識を変え、その役割を改めて見直すことだ。これまでの日本企業では、「使えそうな社員」「空いていそうな社員」にその場で仕事を割り振ることが当たり前だった。これは有事に対応しやすいプラス面もあるが、長時間労働を招きがちになる。それに応えた社員が「使える」という評価を受けるからだ。しかし、短期・職務型雇用が増えると、(1)仕事の必要性や優先順位を明確にする、(2)事業環境が変わった時や緊急時にどのように対応するのか、備えを考えておくことが重要になる。人繰りも格段に複雑になるだろう。「昨日の仕事を今日も」型の管理職では十分な役割が果たせなくなる。管理職を複数設け女性登用に対処している企業もある。管理機能のパワーアップが必要になる。
- 男性と比べた女性の社会参加度を指標化したジェンダーギャップ指数（世界経済フォーラム公表）によると、日本は現在世界で101位と低位に沈む。女性の活躍という点で日本が見習うべきはオランダ（同11位）だ。同国は、「同一労働・同一賃金」など先進的な雇用環境をつくり、過去20年間、足早に女性の労働参加を高めて「5万ドル国家」を実現した
- 2050年には、現在のオランダ並みに女性が活躍する社会にすべきだ。女性の管理職を男性比4割、議員を同7割と、今のオランダ並み（図9）まで引き上げる女性登用目標（クォータ制）の導入を提言する。アンケート調査によれば、クォータ制に否定的な見方は少ない。

■ 図9 クォータ制でオランダ並み登用目指せ



(資料) 世界経済フォーラム
“The Global Gender Gap Report 2012”



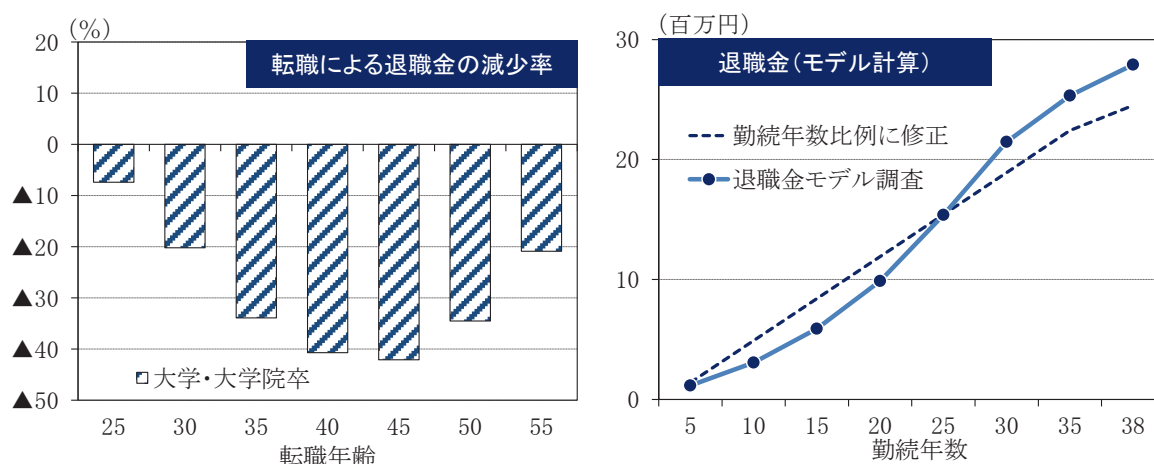
(資料) 日経センターが2013年9月に実施したインターネット調査

大学発イノベーションへ雇用改革も（7章）

■ 大学改革とイノベーション——過剰雇用の活用へ雇用制度改革を

- 働き方改革の大きな目的の1つは新たなイノベーションを起こすことだ。米国は言うに及ばず韓国や欧州勢にも新規産業を創造する起業で後れをとっている。人材を上手く活用していないからだ。博士号取得者で毎年4000人あまりが就職できないほか、企業には過剰雇用が400万人とも推計される。起業が活発化すれば、こうした人材の有効活用場になる。例えば日本の大手エレクトロニクス企業を退職した技術者が韓国や中国企業に招かれるケースと同様に、大手企業では難しくてもベンチャー企業では人脈やノウハウを活用できる可能性は高い。また就職難のポスドク（博士号取得者）にも、新たな道を切り開くチャンスとなる。ベンチャーの種となる技術の開発やビジネスモデルを発案できる人材は、確率論的にしか生まれないとしても、それを支えるスタッフは必要であり、そうした人材は企業内に埋没しているのが今の日本だ。
- ここでも雇用のあり方を変える必要がある。新卒採用の雇用期間を20年とする「20年雇用制」は1つの解決策になる。現在の終身雇用に基づく退職金制度などは、人材引き留め策としては有効ではあるが、過剰雇用を抱える企業にとっては、負担になっており、クォータ制や職務型雇用への切り替えと同時に20年雇用制度の導入を検討すべきではないだろうか。いきなり20年雇用制度を導入しなくても、退職金制度の見直しに着手してはどうか。例えば、多くの日本企業は40歳半ばまでに会社を離れると退職金が大きく減額され、50歳代になると「割得の退職金（図10右の退職金モデル調査の勤続30年以上）」を手にする。手始めに完全な勤続年数比例型の退職金制度に変えることから始めてはどうか。

■ 図10 退職金制度は転職を阻害

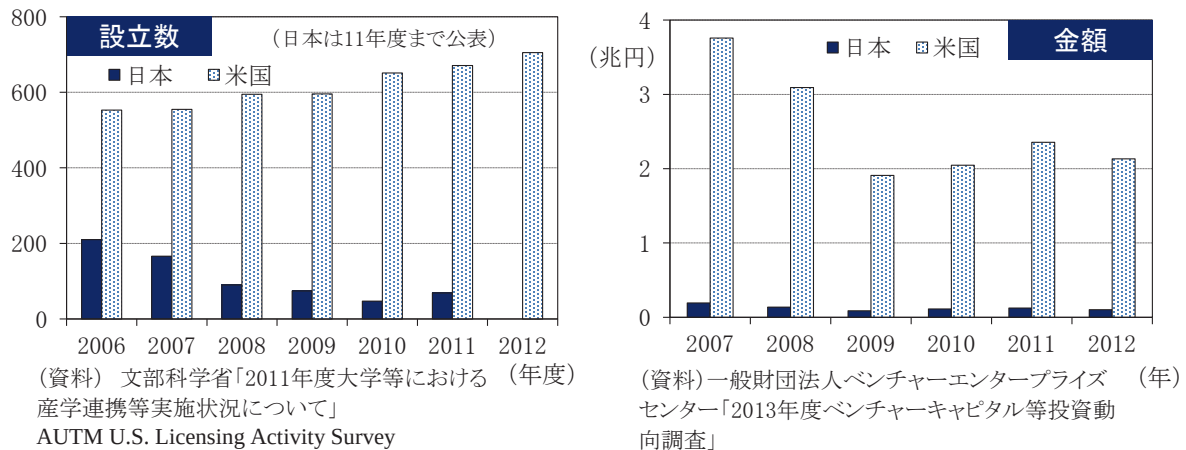


(資料)労働政策研究・研修機構「ユースフル労働統計2013」、厚生労働省「賃金事情等総合調査」より当センター作成

- 産学連携のあり方も変革する必要がある。大学が企業と協力しビジネスに乗り出せる仕組みは、1990年代後半から米国並みに整備が進んだ。ベンチャー投資を促すエンジ

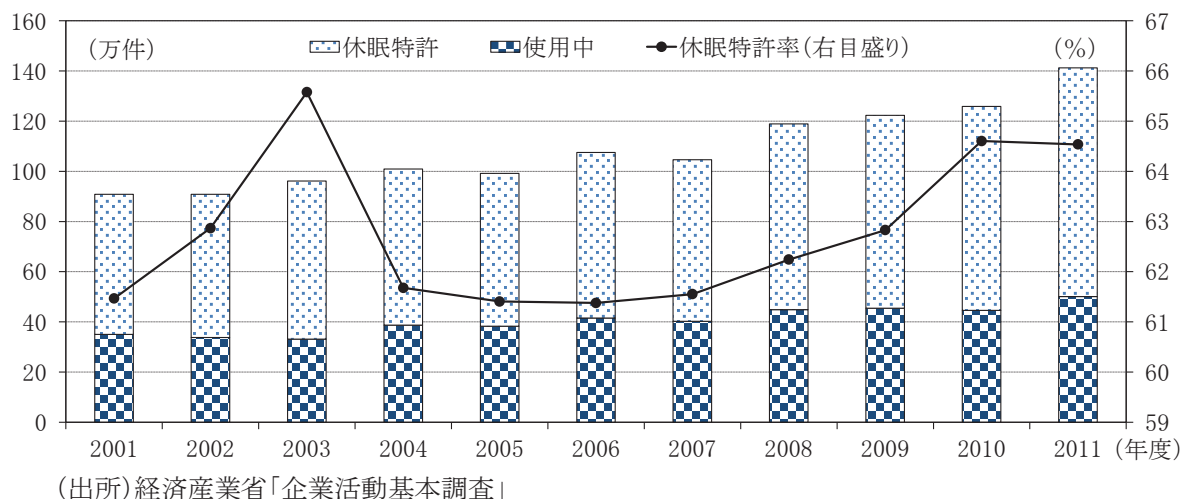
エル税制もある。しかし、リーマンショック後もベンチャーの年間設立数が順調に伸びる米国と同ショック前から低迷する日本では、異なる道をたどっている。本 2050 年予測では「起業のしやすさ」が成長力を決める 1 つの要因と考えている。ベンチャー投資の差が国の活力の差につながる可能性が十分ある（図 11）。

■ 図 11 ベンチャー投資の差が、日米の活力差に



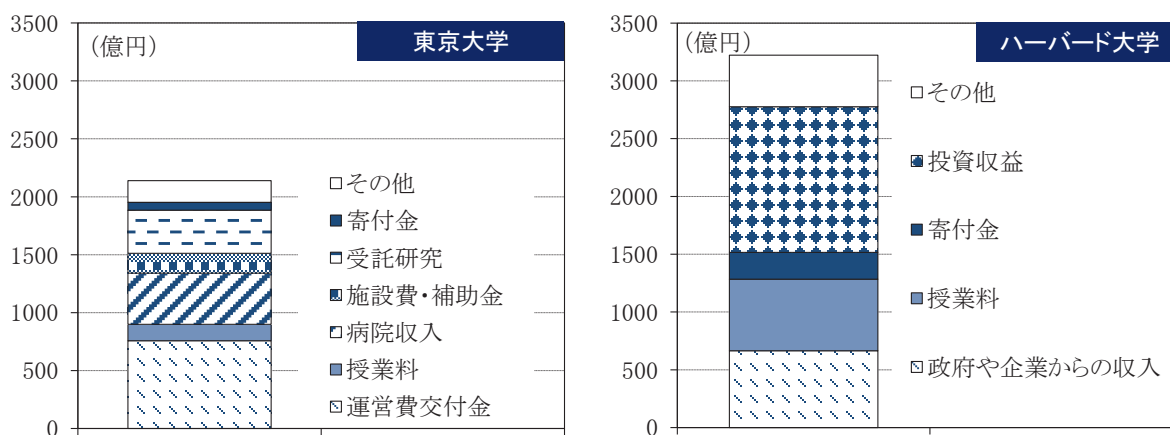
- 実は国内では大学で生まれた特許はベンチャー企業で活用されていない。東京大学政策ビジョン研究センターの渡部俊也教授らの推計によると、国内で出願される年間 6500 件程度の特許のうち、ベンチャーで利用されているのは 31 件という。一方、大企業と共願となっているものは約 2800 件で、ベンチャーで利用される特許は圧倒的に少ない。米国は年間 12000 件の特許が出願されるが、1800 件がベンチャーで活用されている。そもそもベンチャーの種となる技術が日本では、新たな産業創造に向かっていないわけだ。日本では産学連携は、まとまった研究資金を提供する大企業と実施する場合が多いが、図 12 に示すように休眠特許になるケースが多い。革新的な技術開発やビジネスモデルは、大企業が導入している技術や販路と合わないことや販売中の商品・サービスとカニバリゼーション（共食い）を引き起こすケースもあるからだ。

■ 図 12 休眠特許は増加傾向に



- 大学がベンチャーへ特許を供与する体制を整えるには、大企業との共同研究に過度に頼らなくても独自の研究開発が可能になるように大学自身の財政基盤を確立する必要がある。米国の有名私学などは資産運用で財政基盤を確立しているが、日本でも大学の民営化も視野に置き、大学が自ら持つ資産を自由に運用することが必要ではないか。そのためには大学の自治は尊重する必要があるが、「経営の強化」が不可欠だ。大学発でベンチャー育成に成功できれば、大学の財政基盤を支える役割にもなり、米国の有名大学のような投資収益が大学財政を支え、結果的に「自治」も確立しやすくなるという好循環が生まれる可能性が高い。

■ 図13 投資収益で稼ぐハーバード大（日米トップ校の収入構造 2012年度）



(資料) 両大学の財務諸表から作成

経済一流国堅持への道

- 人口減の下でも、女性や外国人など人的資源をフル活用する働き方改革と、海外から人、知恵、投資を呼び込む開国型政策を組み合わせることで、成長を加速する道はある。さらに人口目標政策を加えることで、(1) 財政や社会保障制度の安定を通じ国民負担率を下げる、(2) 国際的存在感を確保すること——も可能になる。経済一流国の地位を堅持するため、これらの政策を2050年に向けて複合的に実施すべきである。
- 潜在的な人材の力や技術資源を開放するには、高度成長時代に築いた雇用慣行をゼロベースで見直す異次元改革が求められる。若い世代の支援策を厚くするため、一層の増税や年金水準の一時的な低下を受け入れることも必要だ。改革は長丁場になる。消費税率を長期的（例えば16年度以降15年間）に1%ずつ引き上げることを決めることも先憂後楽を実現する有力な方法ではないか。
- 経済一流国にとどまらなくてもよいとする意見も国内にはあるが、多くの資源を輸入に頼る日本が現在の生活水準を維持するには、経済一流国の地位にとどまることは必要条件である。また社会・文化的な豊かさも経済力に支えられている側面があること

を忘れてはならない。開国政策をとり一流国になろうとした時代には、社会制度や文化面でも大きく発展したことは、飛鳥・奈良の時代から明治維新、戦後の歴史を振り返れば明らかだ。こうした時代の共通点は過去にとらわれずあらゆる政治経済体制で「異次元改革」を断行したことだ。

<参考文献>

藤井威（2007）「出生率は回復できる<上>」『中央公論』、2007 年 3 月

渡部俊也「何のための共同研究：産学連携共同出願特許の行方」（日本知財学会第 10 回年次学術大会、2012）

Vargas-Silva, Carlos (2013) “The Fiscal Impact of Immigration in the UK.” Migration Observatory briefing, COMPAS, University of Oxford, UK, February 2013