

白石 真澄氏（ニッセイ基礎研究所 主任研究員）
- 「少子化」の観点から -

1. 講演

ニッセイ基礎研究所の白石でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。事務局からのヒアリング項目に「女性の就業環境の向上により出生率には歯止めがかかるのか」とありますので、今日は少子化の観点から何をどのようにしていくべきかということについてお話をさせていただきたいと思います。

結論から申し上げますと、就業環境の向上も不可欠な条件ですが、それに加えジェンダー教育、男女の固定的な役割分業をいかに払拭した風土をつくっていくかということです。今、世の中にはさまざまな社会不安がございますが、そうした社会不安の解消や、親元から子供が早期に自立することを促す奨学金制度、こういった制度によって子育ての負担をいかに軽減するか。さらに、今ある課題を解決するという短期的な政策だけではなく、中長期的な視野に立った多様な施策が不可欠ではないかと思っております。何をもち中長期的なものとするかは後ほど結論のところでご説明したいと思います。

私は少子化ということは社会の歪みではないか、社会の歪みが未婚率の高まりや出生率の低下の形であらわれているのではないかなと感じております。その例を一つ挙げるといたしましたら、戦後、企業が社員を安定的に雇用して、企業の存続が社員の生活の向上につながる。そういったことについて政府の規制で企業を守ることが、日本の社会メカニズムの中で非常に効率的に機能してまいりました。しかし、女性も育児と家庭を両立しながら自分のキャリアを継続したい、こういうふうを考える女性が増える中で、企業の中における男女の固定的な役割分業ですとか、正社員とそれを支える女性の補助的な社員といった格差で生じている雇用環境、こうした企業の慣行を支えている税や社会保障制度、こういったものはやがて崩壊せざるを得ないのではないかと思っております。

男女の固定的な役割分業が支配する社会においては女性も男性も、女性だけではなく男性も育児と仕事と家庭、介護、こういったものが両立できないというふうに考えます。私は今後、個人が個人としての行動や生き方が保障される、さらに子育てで生じるハンディキャップを社会的に埋める制度をどうつくっていくか。子育てのコストをいかに引き下げていくか。こうした具体的な施策を打っていくべきだと思います。

人生を列車にたとえるならば、大学を出て、シングルのときに特急電車に乗って走っていて、一時的に子供を出産し、家庭に入るといって、一時停止をすとか、子供を育てる間は普通電車に乗り換える。さらにまた子育てが終わって快速や特急電車に乗るときに、再就職するときに不利な状況になっていると思います。こうしたことに対応するには、個別的な対応だけではなく、総合的な対応がなされなければ不十分ではないかなと感じております。

具体的にご説明申し上げたいと思います。ここ10年ぐらいつと少子化ということが言われておりました。パソコンで「ショウシ」と打っていただくと、最初に「焼死」という単語が出てくるので、少子化というのは世の中にあまり目新しい事象ではなかったと認識されている方が多いと思います。しかし我が国では戦後、昭和22年から24年にベビーブーム世代というのがうまれて、それ以降は一貫して少子化傾向が続いております。ここ10年ぐらいつ、今から11年前の6月に、時の厚生省が「1.57ショック」という言葉を白書の中で出しました。このときに15歳から49歳の女性が一生に産む子供の数が2人を下回ってしまった。さらに2年後の「国民生活白書」の中でも少子社会というものが出てきた。それから10年間、ずっと少子傾向が続いております。

今から4年前において、65歳以上の老年人口が年少人口を上回りました。2年前、平成11年の出生率は1.34で、これは日本の人口水準を維持しなければいけない2.08というものを大きく割り込んでおります。

このような少子化というのは、皆様ご存じのように都市部で顕著です。東京都は1.05でございます。私は千葉県に住んでおりますけれども、千葉県、神奈川県といったところ、都市部で非常に顕著です。一方で、日本で最も出生率が高いのは沖縄でございます。1.8ぐらいつております。

ベビーブーム直後、少子化が始まったというふうに申しあげましたけれども、一度目の少子化と二度目の少子化は全く異質でございます。最初の谷は皆様ご存じのように専業主婦が産まなくなった時代でございます。戦後を迎え、国が経済成長を遂げるに従って、個人の生活自体も豊かになりました。そうすることによって男性は企業に組み込まれ、女性はそれを支援するという男女の役割分業が定着してしまった時代でございます。

この当時には、以前は子供をたくさん持つということは経済合理性がございました。家の跡継ぎができるということと、たくさんの働き手を抱えるということが家の繁栄をもたらす。子供が家の稼ぎ手だったわけですけれども、このころには子供をたくさん産むことが家の繁栄につながらない。むしろ子供の、消費者としての存在が大きくなってきたわけで、学歴をつけて企業社会に組み込んでいくためには、1人の子供にたくさんのお金をかけて育てなければいけない時代になりました。そうすることによって専業主婦が今まで4人、5人というたくさんの子供を産んでいましたけれども、それが2人、3人ぐらいでとどまった時代でございます。

平均出生児数は1971年以降横ばいでございます。産む人はすでに産み、産まない人が増えた。二つ目の谷は、非婚、晩婚、結婚をしなくなったこと。結婚しても遅く結婚する人が増え、そして高齢で子供を産むのが嫌だからということで1人しか産まない。そうしたことによる人口の減少、こうした循環構造をとっているとされます。

スウェーデンのように産まれてくる子供10人のうち3人ないし4人が未婚、シングルマザーから産まれる子供と違まして、日本では結婚というステップを経ずに産まれてくる子供は少数でございます。

日本の中で子供が減るということ、つまり晩婚化が進むということが直接的な子供が少なくなるものの原因でございますから、なぜ結婚しなくなったかということについて少しお話をしたいと思います。

結婚の調査も私どもでずっとしておりますけれど、これについてはいろいろなことが言われております。今まで家庭の中に内在化していた機能が外にある。つまりコンビニがございますし、クリーニング屋さんもありますし、奥さんを抱え込むことで生活が成り立っていましたが、それが外部化されてサービスとして購入できることになった。つまり結婚する必然性が薄れたということです。風俗産業まで外にございますから、中に困り込まなくてもよくなりました。

さらに合理的選択論では、結婚することで機会費用の損失を生じてしまう。つまり学校を出て、キャリアとして働いていた女性がある日突然恋愛結婚をして仕事を辞めてしまうことによって、自分が保ってきた経済収入というものが減ってしまう。結婚することで何らかの機会が失われてしまうことによって、結婚を選ばない、こうしたことも言われております。

さらに、今一番多いのは結婚する相手に巡り会わないということです。以前、10年ほど前は景気がよかった時期は結婚の相手の条件として3高ということが言われました。高年齢、高身長、高収入ということが言われた時代もございましたけれども、今ではより精神的なもの、自分のことを理解してくれるとか、癒してくれる相手という心理面を強調する人が多いようでございます。

若者の調査などでも、いずれ結婚するという意思を持つものが現在9割を下回っております。確信的非婚者、一生結婚しないという人たちはごくごくわずかでございますが、今の若い人たちはこれを延ばしているモラトリアム世代でございます。かつてのように結婚年齢のこだわり、以前はクリスマスケーキと言われました。24までは売れるけれども、25を過ぎると叩き売りと言われた時代もございましたけれども、結婚年齢のこだわりは減りつつ、いつか自分を迎えに来てくれる白馬の王子様と申しますか、理想の相手を待つ人が増えております。

25歳以上の未婚者で、まだ結婚するつもりはないという人が経年的な調査では急増しております。結婚に利点がないと答える人たちもその中で急増しております。よく結婚は女性がキャスティングボード、決定権を握っていると言われておりますが、これは大きな間違いでございます。私は今の日本の結婚の状況を依存的結婚と呼んでおります。相手に求める条件を調べますと、男性、女性共に1位は人柄でございますが、男性で次に続く条件は容姿、家事能力、自分の親戚との人付

き合いの上手なこと、子育てが上手なことという条件が続きます。

女性は相手に求めるものとしては、人柄の次に経済力、安定した職業です。その次に家事能力がまいます。結婚しても自分がいかに家事負担を減らせるかということを考えているのが今の状況でございます。

こうしたことを考えれば、お互い自分にはないものを依存し、相手を補完的な存在として認めているわけです。女性が一度結婚することによって仕事を中断とするとすれば、リスクをとれない。一度失敗すると元の路線に戻れない。こうした非常に大きなリスクを抱えるわけでございます。

結婚前後の変化に着目しても時間的なゆとり、経済的なゆとり、人間関係の広がり、そして気持ちのゆとり等を比べますと、今の状況の中には男性は結婚において勝ち組、女性は負け組です。男性は経済的なゆとりは減るものの、ほかの面においてはすべて結婚前後であまり生活の変化は見られません。女性は親元にいたか、独り暮らしをしていたかにもよりますけれども、ほとんどの場合、結婚によって精神的なゆとりは若干増えた。つまり仕事をしていたものが家に入れてアクセクせずに済むようになったということが多いと思いますけれども、精神的なゆとりは増えましたが、ほかの点ではほとんど結婚前の方がよかったという回答者が増えております。

男性が求める相手というのは美しく家事能力に長け、セクシーで家事能力がうまく、私はこれは割烹着をつけた浜崎あゆみか藤原紀香と呼んでおりますけれども、こういう人は金のわらじを履いて探してもいないわけでございます。今の条件、結婚の関係というのが相手に依存する。自分にないところを相手に補完する。そういう相手にはなかなか巡り合わないわけでございます。

さらに今、なぜ結婚できないかということの理由に、結婚に費用がかかりすぎるといえると思います。ある銀行の調査では地味婚がはやっている現在でも、すべて、新居の準備、旅行の費用等も含めて640万円ぐらいかかってしまう。結婚の調査で今後、結婚を予定しているという人を職業別、そして収入別に見ますと、高学歴で、ホワイトカラーで、年収が高いほど結婚にリーチをかけている状況です。今の世の中ではお金がなく、ブルーカラーであればなかなか理想の人にも巡り合わない非常にシビアな状況でございます。

また、単身女性のライフコースなんかを見ましても、皆さん、理想は結婚と子育て、そして仕事の両立でございます。非婚で働き続けるということやDINKSを通し続けるという人は非常にごくごくわずかでございます。しかし、現実には自分がどのような選択をするかという見通しについては、両立を諦め、いずれかを選ばなくてはいけないというふうに考えている女性が大半でございます。

こうした今の結婚の条件があるということで、結婚にも非常にお金がかかる。相手に依存しすぎる結果、なかなか自分で自立しようとしないう結果、相手に依存し、そしてその条件に巡り会う人になかなか出会えない。こういうことから結婚に対して二の足を踏む人が増えているということが結論でございます。

次にいよいよ少子化の話に入ってまいりたいと思いますけれども、少子化は皆さんご存じのように先進諸国に共通した現象でございます。世界の中で一番少子傾向が進んでおりますのはイタリアで、95年に合計特殊出生率1.19というものを記録いたしました。ドイツやスペインなどもすべてこうした少子傾向を呈しております。

これらと日本の共通点はいずれも旧枢軸国、敗戦経験の国でございます。敗戦によって急激に戦後復興を遂げる必要があった。ほかの先進諸国と比べて男性が企業社会に、女性が家庭へという役割分業が定着してしまった国で、女性の社会的地位が相対的に低い。総理府のジェンダー開発指標なんかを見ましても、非常に女性の地位が低い国でございます。企業や家庭における女性の伝統的な役割を強調している国ほど、そして伝統的な雇用慣行がある国ほど、子育てを担う家族の機能の低下が著しいということがわかっております。

一般的に少子化のメリット、デメリットについてお話しします。言われているメリットは、これだけ通勤混雑、過密がある中で解消されるのではないかと、私の時代には1学年45人学級だったところが、今は30人学級のようなところが都内でも多いわけでございます。こうしたゆとりの面

が強調される一方で、さまざまな労働力の減少、経済成長の低迷、現役世代の負担増加などでデメリットというものが言われております。

こうしたことについて、私は果たしてデメリットをどのようにすればメリットに変えていけるのかという前向きの議論をしていく時代に来ているのではないかと。少なくなるものをどの水準でストップさせ、そこをどのようにプラスに転じていくかという発想よりも、少子化は前提としてあるものだということを認識し、このデメリットをメリットに変えるような社会制度、システムをどのようにすればつくっていけるかという議論に入っていき段階に来ているのではないかと思います。

今の少子化の議論というものですが、産まない選択をした人、産めない人への無言の圧力をかけているような気がしてしょうがありません。自治体の中では3人子供を産むと報償金100万を出すようにしていたところもありますが、現時点ではもうそれが効果がないということで取りやめをした自治体もございます。過疎の地域では少子化が過疎に直結するという一方で、自治体自体が非常に危機感を持っている地域もございますし、自治体が不妊治療についてお金を出している、補助金を出しているところも出てきました。しかし、私は医学的な手当てということと少子化ということは別に論議する必要があると思います。

出生率の低下が人々の合理的な選択の結果であれば、政府や公的機関が介入するものはいかかかなと思いますけれども、現時点では産みたい人が産めない、こうした状況について何をすればいいのか。結論のところでも申し上げたいと思いますけれど、私は今の議論が少子化をあまりにも一括りにしてとらえすぎているのではないかと。全く産まない人、そして1人から2人に移行する人、さらに2人から3人の問題、こうしたことについて理由は種々雑多でございます。そうしたことについてきめ細かな対応がなされていない。やるべきことに手が打たれていない状況でございます。先進諸国では急激に人口を減らさないようにするという考え方が一般的でございます。

次に、ずっとこれは言われ続けていたこととありますが、97年の出生動向基本調査によれば、理想の子供数が2.23人、実際の子供数が2.17人です。これについてはなぜ女性が理想の子供数を持っていないのかということで、白書等でも紹介されておりますけれども、一番に経済的な理由、一般的に子育てにお金がかかるからということ。次に教育にお金がかかるからということが挙げられております。3番目には年齢的な理由、高齢で子供を産むのが嫌だからとか、自分が育児をする自信がない。育児が大変だからという育児の理由ですね。住宅というものが第5位に来ております。

これを男女別に見ますと、かなり面白い結果があらわれておりまして、それぞれ共通する部分はありますが、男性が理想の子供を持っていない理由というのは大きく社会不安や雇用不安でございます。明るい将来の見通しが描けない限りは子供を持つべきではないという男性が多い。女性の方は自分の職業との両立や、高齢で子供を産むことが嫌だからという理由が多でございます。

住宅についても第5位。私は都市の中で子供が減っている少子顕著ということは、かなり都市部の住宅のコストというものが影響を与えているのではないかなと思います。

まとめに入らせていただきたいと思います。

上智大学の八代先生等が行いました研究では、結婚している女性が子供数を決める要因として、何人の子供を持つかということについては、まず家族の収入、お金があるかどうか。子供を持つこと、子供を育てることによって母親が仕事を離れることで失う機会費用、母親の賃金、さらに母親に代わって子育てをしてくれる家族の協力があるかどうか、これが大きく効いていると言われております。

日本の中で今、子供が増えているのは山形県でございますけれども、山形県は女性の就業率も非常に高く、三世同居率も高く、さらに都市に比べて職住近接が進んでいて、地域に子育て支援の手もある。同居して、夫も家に早く帰ってきて、おじいちゃん、おばあちゃんが家にいて、女性がそこそこの自己実現をできれば子供は増えていくような気もいたしますが、なかなかそうは簡単ではないわけでございます。これに加えて大都市であれば、住宅事情の制約も強まるということが明らかになっております。

また、夫がホワイトカラーであれば子供は量よりも質、こういう言い方が果たしてふさわしいの

かどうかわかりませんが、やはり高学歴にしたいという思いが強いわけでごさいます、少なくとも子供を産む傾向にある。また、自営業は雇用者よりも子供数が多い。こうした傾向に関しては労働時間の調整が自営業は容易。つまり夫が家事参加をしやすい。

ちょっと話は余談ですけど、子育てをする際に一番サポートしてもらいやすい夫の職業は大学の先生、自営業だそうでごさいます、一番時間調整が可能だというふうに言われておりますが、これはまた後ほど伺ってみたいと思います。

子供が1人から増えるときに、女性の賃金水準が非常に高い場合や子育ての支援、外部からの支援が少ない場合にトレードオフ関係が強まることも明らかになっております。1人目を産んで2人目に行くときに、政策的にどういうふうに女性措置費のウエイトを変えていくか。ここら辺もその数によって分けていかなければならないのではないかとこのように思います。

具体的に何をどのようにすればという各論に入ります。ここら辺に関して申し上げれば、私も子供が5年生と3年生で、核家族ですと育ててきましたので、保育の問題等を語らせば三日三晩語ってしまうぐらい、ちょっと熱が入ってしまうわけでごさいますけれども、私は少子化の問題、少子化を解決するという言い方がふさわしいかどうか分かりませんが、こうしたことについて対応していくには、まず短期的な対応として、今は保育園が少ないから待機児ゼロにするという問題、今ある目先の問題をどうしていくかという問題があります。一方雇用不安を取り除く日本社会の明るいシナリオを描くということについては、中長期的な話だと思いますので、今いる子供たちをどのように健全に育てていけるかがポイントだと思います。今、子供を取り巻く環境、児童虐待やいじめの問題、引きこもりの問題等でごさいますけれども、今いる子供たちがどんなに産まれてきて幸せかという、今の子供ハッピー化計画を立てていかない限りは、私たちの次の世代が子供を持つとは思わないような気がいたします。目先のことだけではなく、今後のこと、中長期的に何をどのようにすればいいかということ議論していく必要があるのではないかとこのように思います。

まず短期的な保育の点に関して申し上げます、これは各自治体が措置からサービスへという、選べるサービスに転換したわけでごさいますけれども、これについてもサービスに変わったメリットがほとんどないわけでごさいます。保育園がどのような特色を持っているかについても情報公開がされていない。きちんと保育園の質を測る物差しみたいなものが確立されていないわけで、ほとんどが母親たちが口コミであるこの保育園はいい悪いというものを判断しているわけでごさいます。

申請手続きについてもこの保育園が空いているかということを一いち窓口に行って申請をしなければいけない。インターネット上で簡単に手続きができるようになっていないわけです。A保育園からB保育園に空きがあるから、そこに変わらせる場合もわざわざ区役所や市区町村の公的機関に向いて行って手続きをする必要がある。

さらに、いつでも、だれでも、どんなときにも私は保育をユニバーサル・サービス化していくことがすごく重要だと思います。母親が働いていて、保育を助けてくれる人がいない、おじいちゃん、おばあちゃんがない世帯だけではなく、専業主婦世帯についても、いま密室育児や、母親と子供が長時間向き合って逃げ場がない。こうしたことからついつい子供に手を挙げてしまう、こういう潜在化した児童虐待の問題なんかが生じている中で、母親の孤立を救える駆け込み寺になり得るかどうか。こうしたことを保育園の機能に求めていく場合に、今のように公的な職員だけで、認可だけで保育サービスというものが賄われていいものかどうか。それを民間に広げていって、無認可の保育園の質を上げていくためには、やはり公的なチェック機能というものが必要になるとこのように思います。

前回、事前コストと事後コストのお話でごさいましたけれども、今ある待機児をゼロにするためには間口を広げていくことはすごく重要で、民間やNPO等にもそれを開放していくことはすごく必要なことだと思いますけれども、ベビーホテルというのは厚生労働省、どれぐらいあって、その質がどのようなものかについてはほとんど実態が把握されていないというふう聞いております。

私たちが働く中で女性の深夜労働等も解禁されて、女性が夜働く、特に看護職の方とか介護職の方はそうですけど、女性が長く働く、夜働くということになったわりには、夜間の保育や病気の

ときにどのようにすればいいか、ここの手当てが欠けているのではないかというふうに思います。

定員の弾力化、保育園の弾力化等についてもパートスタッフを活用すればいいわけで、今ある細かなニーズについて、どのように自治体が機動力を発揮できるかどうか、この議論が重要ではないかと思います。

2年くらい前から子育てと住宅等の調査をしているわけですが、これも結論から申し上げれば、子供がたくさん産まれるかどうかというのは住宅の広さによっている。つまり世帯収入が高いほど広い住宅が手当てできるわけで、そうしたお金持ちがたくさん子供を持てる状況であるわけですが。

都市部では、私が行った調査は横浜での調査ですが、国土交通省が都市部で4人家族で標準的な世帯が住む住宅として94平米という目安をつくっておりますが、横浜市内では6割がこの住宅面積以下の住宅に住んでおりました。高密度の中の集合住宅ということで、子育てを巡るトラブル等が近隣で生じている。マンションの自治会の取り決めで土日の朝8時から10時までは子供を外に出さない、こうした取り決めが行われていて、育児の社会化とか子育ての地域化ということが言われる一方で、子供を社会の宝として共に育てていこうという風潮がいかに地域に欠けているかということがわかってまいりました。

子育てを巡って人間関係が広がったかについても、ほとんど今の若い母親たちは人間関係の広がりを見せておりません。付き合っているのは同じ子供を持つ同世代の母親、非常に同質化した付き合いでございます。子育てを終えた中高年の女性ほど、今の子育て中の母親に厳しいという結果が出ております。

就労の観点から、都市部の住宅の調査では0歳から15歳までの子供を持つ父親が子供と週に何度夕食を共にできるかというのは1.8回でございました。土日のうち両方かと思ったんですが、土日は多分お父さま方は打ちっぱなしに行ったり、お付き合いがあったりするのでしょうか、土日も食べられていない状況でございました。

今の不況がサービス残業や、そして上司が帰るまで帰れないこうした企業風土が男性を職場の檻に閉じ込め、女性に一方的に育児負担を背負い込ませているような気がいたします。

住宅をつくるうえでも子育て世代は都心に住むべきではないか。これまでは子育て世代は郊外の緑ある地域でゆったりと女性が子育てに専念をするという考え方が主流であったと思いますけれども、仕事を持つ女性がどういったところに住みたいかと申しますと、圧倒的に8割以上が就業先から20分から30分圏内の住宅でございます。

こうした点からも、男性も女性も職場から30分圏内で家に帰れるような地域づくりとか、男性も女性も子供が小さい期間はいかに労働時間を短縮化できるか、こうしたことを考えていかなければいけないのではないかと思います。

私はこの不況の時代、やはりダブルエンジンが重要ではないか。昨年度、有子女性、子供がいる女性のうち、育児休業がとれた人は44%、男性に関しては0.2%です。なぜ男性がとれないのかというと、現在、賃金の25%を雇用保険から給付されるようになったわけですが、男女の賃金格差や子育ては女性がすべきものという企業の中の風土が、男性が育児休業をとることを阻んでいるのではないかと思います。

私も会社の恥を申し上げるようですが、一人目の子供のおときには私が産休第1号でございましたので、出産1週間前まで働き、さらに3週間で復帰をしたわけですが、復帰をして8か月間は級剥奪ということで役職免除。これはいくら産後休暇の制度があったり、育児休業の制度があったとしても、それがきちんと運用されているかどうかというのは別物でございます。男性が育児休業をとるということについて企業の中では、女性側に対して旦那の出世を諦めるんだねということとか、転勤をさせるよという脅しめいたことが行われていたり、制度があってもそれが柔軟に運用されているとは言い難い現状でございます。

こうしたことについては、現在、育児休業は最長1年でございますけれども、私の経験からは子供は1年以内はほとんど病気をしません。こうしたものをぜひ3年ぐらいに拡大していただいて、

男性も強制的にせめて1か月ぐらいは休む期間を設けていただきたい。こうした育児休業取得率がいい企業については税制優遇等の措置で、ぜひきちんと運用されるようなことを前向きにお考えいただきたいと思います。

オランダのパートタイム法でも、オランダでは3人に1人がパートタイム労働者でございまして、とりわけ労働者サイドからのパート化への申し出が多い。夫婦共働きではなく、子育て期間中どちらかがパート化をして、ダブルインカムではなくて1.5稼ぎによって夫が家事参加をし、育児も担う。こうした家庭内の役割発揮によって労働者の生活も徐々に改善しつつあると聞いております。

妻のみならず夫もパートで働き、性別を超えた形での労働時間の短縮や、労働者の家庭生活のニーズを満たす、こうした柔軟な雇用形態の導入も必要ではないかなと思います。

最後に中長期的な対策も視野に入れてということをお願いしました。今、児童虐待の相談件数が年間1万件と言われておりますけれども、潜在的な部分も入れれば年間3万件ぐらいになると言われております。今の児童虐待防止法の中では虐待された子供を親から引き離すということについては効果を発しているようでございますけれども、虐待をしている親がなぜ虐待をし続けるのか、親側のケアや虐待された子供のケア、その人を施設に隔離をし、家庭に復帰させるためには何をどのようにすればいいか。こうしたことについて専門家、児童相談所等が役割発揮をしにくい。マンパワーが不足している。専門機関がないと言われております。

今ある子供たちが健やかに育っていくというモデルをぜひつくるためにも、こうしたいじめや不登校や児童虐待の問題について解決していかなければならないのではないかと考えます。

2. 質疑応答

質問 お話の中にマクロ的な話とミクロ的な話が入っていたように思いますが、私はマクロ的な点からの質問になると思いますけれども、日本という国の理想的な人口の数は、何人ぐらいあればいいとお考えですか。

回答 今後の趨勢によりますと、2050年には1億人を切るということが言われておりますけれども、私は大体8000万人ぐらいで適正規模ではないかと個人的に思っております。減ることは仕方ない。減る時代に応じた社会の姿を構築すべきだと思っております。

質問 非常に面白いお話でした。私も前、興味があってこれについて調べたことがありまして、そのときに非常に面白かったのは、結婚している女性としていない女性で、共に働いているときに生活時間の構成がガラッと変わるとというのが統計でわかったことです。特に大きなのは育児時間ですけれども、やはり家事労働の時間が圧倒的に女性の場合は増えて、それが結局労働時間を食ってしまうということになっています。

そういうことを考えたときに、確かにいろいろな対策の話は重要だと思っておりますが、一つ付け加えさせていただきたいのは、結婚したあとで家事労働というのは一種の家庭にとっての公共財の生産であって、それをだれが負担するかというときに、奥さんが負担させられていて、夫はフリーライドしているということになるわけです。それはお互いの交渉によって決まると思うんですが、明らかに交渉上の地位は女性の方が低い。だから、そこで交渉するときに負けてしまうというのがあると思う。だから、交渉上の地位を同等レベルにしてやるのが家庭内で円滑に資源配分するときの最大のうまい方法ではないかと思っております。

はっきり言うと、要するに離婚のコストをもっと低くすることによって、奥さんが離婚というものを一つの切り札にできるようにすることによって、むちゃくちゃな要求というものができなくなる。今の状況というのは明らかに結婚からの退出コストがあまりにも高いために、参入のときに非常にためらうということがあると思います。

質問 面白い話をありがとうございました。ご報告の中にもあったわけですが、有名なベッカーの仮説というのがあって、貧しい時代には子供は必需財というか、投資財というか、自営業の場合は労働力として使うためにかなり必需財的、あるいは投資財的な考えで子供をたくさんつくるけれども、豊かになってくると子供は消費財になってきて、子供を育てるのが楽しいから非必需

的な贅財として子供をつくる。

ここで昔から、経済学者の中で議論が分かれている部分があるのは、仮に贅財とした場合、所得水準が高くなれば、本当はもっとたくさん消費するようになる。だから、これは過渡的な現象なのか。つまり本当に日本が豊かになって、子供をぜいたく財としてもっとたくさん消費するようになれば、出生率が元に戻るのか。あるいは、それはそういうことはできないのか。それはどのように考えますか。

回答 消費財として収入が上がれば子供をたくさん産むかどうかについては、私はノーだと思います。なぜならば、子供を育てる側は子供を消費財としてだけとらえているかどうか。経済のことはわかりませんが、子供の存在価値を消費財としてとらえるかどうか。もう少し自分の生きがいや自己実現としてとらえるような見方もあります。

そうした場合に、日本の女性たちはあまりにも今の子育てを楽しく考えていない。非常に苦勞が多いと考えているわけでございます。そうしたとき子供は贅財として、子供を産むことがステータスだという見方や、子供をたくさん持つことがお金持ちの証だという反面、子育てに伴うあまりにも苦勞や労働というものが大きすぎるがゆえに、経済的な仮説とはうまく一致しない部分はあるのではないかと考えています。

質問 2点あります。一つは、先ほどのコメントの中に、奥さんとご主人の交渉の地位を対等にしていくのがいいのではないかとということで、離婚というお話が出ました。また男女間の賃金格差といいますが、今日本では男性の方が賃金は非常に高いわけですけど、それが例えば先ほどのオランダみたいな形で賃金の格差が減っていくか、もしくはこれからだんだん賃金が上がらなくなっていったら、結果として男女間の賃金格差が減っていくとしたら、これからうまくいく可能性があるのではないかと。

実は国際比較のデータを見まして、グラフを関数図で書いてみまして、横軸に男女間の賃金格差。だんだん右に行くに従って女性の賃金が男性に近づくみたいな形でとっていく。縦軸には合計特殊出生率をとりますと、男女間の賃金格差が非常に高いのは、いわゆる後進国みたいな賃金水準も高くないけれど、女性がまだ参加していないようなところは非常に格差が大きい。先進国の方は例えば日本とアメリカ、ニュージーランドは非常に近いわけです。

それでグラフを立ててみますと、一方的に下がっていくのではなくてU字型に近くなっていったら、日本、イタリアのあたりが一番低くなっている、先ほどの話のように。もっと賃金格差がなくなっていくと比較的平等になると、またこれが反転して上がっていくというグラフを描くことができるんです。

そこから考えると、もう少し女性の地位が上がる、もしくは男性の地位が下がるかして比較的近くなっていけば、ひょっとしたら出生率が回復するということが言えるのではないかと。

もう一つは質問ですが、先ほどの白石さんのお話でそれはそうだなと思ったのが、私はそれまであまり考えたことがなかったのですが、子供がハッピーな社会をつくるというのはものすごくいい視点だなと。つい大人の立場ばかりで考えてしまいましたが、今の子供がすごくハッピーか。10年前、20年前、自分が子供だったときよりも今の子供の方がハッピーだとは言い切れないような気がします。その子たちが大きくなったとき、もっと子孫をつくらう、自分の子供をつくってほしい、楽しい家庭をつくらうと思えるかどうかが一番に、これから長期的に考えたときにもしかしたらなるのではないかと思います。そうしたときに、例えば子供のハッピー化政策は具体的にどんなことが考えられるんでしょう。

回答 まず、どんなことがあってもやり直しがきく人生ではないかなと思います。私の実感めいた話で恐縮ですが、小学校教育がゆとりゆとりと言われるほど、今の私を含む周辺の母親たちはどうしているかということ、学校に対する期待感が非常に薄れていくわけです。自助努力で子供の学力を何とかせねばいけない。そうすると小学校が終わるころに校門の前で車で待っていて、ローテーションを組んで塾に送り込む。ゆとりがあり、世の中の目標が確立できていない時期だからこそ、とりあえず目先の勉強をして学力をつけておけば、将来の可能性は広がる。子供は学

校でゆとりゆとりと言われるほど、家で締めつけが厳しくなるわけでございます。

今、不登校の子供たちが一定期間学校を離れたときに、その子供たちの受け入れ先があるかどうか、一旦フリーターをしてしまった人たちがきちんした定職に就けない期間がだんだん長くなっているわけです。自分がいくつかの選択肢の中からAという選択肢をとったとき、それが嫌だと思ったとき、日本の中ではBに移れるような、移行できるような制度がない。A B C D Eという選択肢があるということすらも提示されていない時代ではないかなというふうに思います。

そういうことでは、やはりきちんと職業教育をしていくこととか、職業の情報提供をしていくこと。小さいうちから職業観を教えることも大事だと思いますし、不登校となった子供たちとか、引きこもりとなった子供たちがまた社会の中に参画していけるような精神的な支援とか、その子供たちのシェルターとか、そういうバックアップ機能も必要ではないかと思います。

質問 今、8000万人が理想的な人口の数だと言われましたけれど、2050年は1.34という現在の出生率を続けていけば8000万人、そういう統計が出ているわけですが、絶対数として8000万人いればいいというけれど、中身についてはいろいろな条件を考慮してらっしゃる、そういうことだと思います。私どもは非常に古い世代ですから、本当のことを言ってあまり嫁さんに働いてもらいたくないんですね。働かせること自体、自分の経済能力がないという、そういう自尊心をなくすようなことがある。また、家庭を妻が守ってくれて、子供と妻が家に帰れば待っていてくれる。電気もちゃんと点いている、そういうので我々は育てられた。今でも私はそういうのが非常にいいのではないかと思っています。

そうではなくて、保育所をたくさんつくって、保育所へ預けて3分の1は子供と一緒にいる。3分の1は仕事をする。あとの3分の1は趣味とかレジャーとかそういうものに使う。こういう形で8000万人という人口を持った場合に、私どもが考えている人口の構成とは大分内容が違うと思うんです。女性の人権と言ったら変ですけど、そういうことから考えて、やはり女性というのは対等に仕事を持って働くべきだというお考えをお持ちなんですか。

回答 産む性ということを持って産まれた女性については区別はあるべきだろうと思いますが、差別はあってはならないと思います。それぞれ家に入るということもよし、夫唱婦随と申しますか、働く夫をサポートして専業主婦になるもよし、キャリアを追求したい人はキャリアを追求するのもしよしと考えますが、今の状況を見ますとそれが選択できない。キャリアを追求していたとしても、それを諦めざるを得ないようなバリアーがたくさんある。それが女性の人生の選択肢の幅を狭めているのではないか。

うちの夫も同じことを申しまして、九州男児ですので妻が働くことをよしとしない。家に帰ると電気が点いていてほしいと言いますが、家の中で何年かかけて洗脳した結果、この不況の時期にはダブルエンジンがいいかもしれない。子育てに実際にかかわった男はやはり子育ての楽しさがわかっているわけで、子供が4、5歳ぐらいのときに「おれ、仕事をやめて専業主夫してもいいかもしれない」と思うようになりました。

だから、私はしがらみと申しますか、男の保険と申しますか、男性を縛っているもの、そして女性はこうあるべきというものを、今までの縛りを一旦開放するようなことも必要ではないかと。従来型の価値観で男はこうあるべし、女はこうあるべしということが人間を狭い枠の中に閉じ込めているような点が多々あるような気がします。何を選択するかは本人の選択に委ねるとして、選択肢は広げて、どういう生き方ができるかどうかということそれぞれが選べるのが重要なのではないかなと思います。

質問 そういう世界の中での8000万人ということになるわけですね。

回答 はい。高齢者も女性も活用して、8000万人の中で生産性を上げていくという。

質問 私も今の話に非常に興味があります。というのは同じ8000万人になるにしても、子供の分布というのが重要だと思うんです。つまり、人口が減っていくにしても、どういう世帯の人口が減り、どういう世帯の人口が増えて子供が増えているのかということについて、全体がバランスとれて減っていくというのはそれほど問題はないかもしれませんが、例えば両親が共働きしてい

るところ、あるいは非常に高学歴である女性が子供をつくらなくなってくるということ自体が、子供が育っていく家庭なり、環境なり、そういうもののバイアスがどんどん生じていく可能性があると思います。それでしたら、どういう状況の家庭であっても子供が同じような負担でスクスク育てられるようにしていくことが、同じ 8000 万人であるにしても重要だと思います。

質問 子育てに関連して、最近、三世代の同居とかが家のスペースの問題もあって増えているという話を聞いたことがあります。これはもちろん家庭の有り様によって、それが可能な場合、不可能な場合もあると思いますが、ある程度の世帯で三世代同居のような形態が可能であれば、こういう子育ての問題は相当程度解消すると思いますが、これについてはどのようにお考えでしょうか。

回答 たしかに私も今、私の実母が家事・育児をバックアップしてくれているので、このように夜も働くことができますけれど、この次に来るのが母の介護ではないかなというふうに思います。同居は育児と介護の含み資産と言いますけれども、健全な家族関係を考えた場合、果たしてそれがベストかどうかというのは疑問があるところだと思います。

高齢者の自殺率というのは家族形態で見ますと一番同居が多い。同居の中でみんな仲良くなっている中にもやはり病的なところがある。日本の中で家族形態で最も多いのは近居、スーパの冷めない距離でございます。

親が近くにいるかどうかで子供の数を見ますと、やはり親が近いほど子供が増えている。遠隔地で子育ての手がないほど子供の数は減るという結果が出ておりますので、近くにいることは非常に心強いし、具体的な何かアクションを起こさなくてもいつでも駆け込めるという安心感はあると思いますけれども、それが 100% 万能なものかということについては、そうだとは思いません。

(平成13年9月18日)

鈴木 玲子氏（日本経済研究センター主任研究員）
世代会計からみた改革の方向

1. 講義

私の報告は高齢化がメインテーマなんですが、現在の財政制度がそのままであれば、今後進んでいく高齢化で財政赤字はどのようになっていこうかというのを考えるときに、経済学の方で使っています「世代会計」もしくは「世代勘定」と言われるような考え方で見てみたらどのようになるのかというお話をします。

私が 1995 年のデータを用いてつくった「世代勘定」というところから、話を始めたいと思います。そこがきょうのお話のメインですけれども、それを使って、その後、財政赤字が今後どのように変化していくのかという推計を行いまして、世代会計からみた場合、改革の方法はどんなふうに考えられるのかというふうに話を進めていきたいと思います。

まず世代会計と言いますのは、ある年のデータをベースにして、年齢別に、例えば 20 歳なら 20 歳の人、25 歳なら 25 歳の人が、その 1 年度に政府にどれだけ支払って、反対に政府からどれだけの受益を受けているのかというのを、いろいろな制度、例えば税金の、年金や医療などの社会保障制度をそれぞれの制度ごとに推計して足しあげて、それぞれの年齢で政府との受け払い額はどのようになっているのかというものを見てみます。

これはいろんな方が推計なさっているんですけども、多くの方は世帯単位に、家計調査とか全国消費実態調査を使って、どれだけ政府への支払があったとか、どれだけ年金給付があったとか、そういうのを見ていたんですね。そうしますと、個人単位にできないものですから、世帯主の年齢別しか今までなかったんです。私の場合、支払側の統計を使ったことから、もうちょっときめ細かく男女にも分けることができました。しかも、個人でつくることができたので、推計の方法に方向性が出てきたのではないかと考えております。

男子について、1995 年のもので、0 より上が政府の 1 年間の受取額で、個人としては幾ら政府に支払ったか、0 より下の方が政府の支払額、個人にとってはどれだけの受取額かというふうになっているものです。制度としては幾つかありまして、教育は、財政の中の教育支出として、何歳の人にどれくらい支払われたかということで、10 歳台が一番高くなって、年間 1 人 7 ~ 80 万円払っています。これは男女でほとんど差がありません。次は、年金です。政府への支払は、賃金に連動しておりますから、標準報酬月額に連動していますので、働き盛りの 40 歳台、50 歳台あたりで支払が多くなっています。60 歳台から給付が始まりますで、60 歳台後半がピークで、1 人当たり 190 万ぐらい支払われている形になっています。医療ですが、医療も同じように保険料として勤労世帯が支払っております、給付は、若い世代も受けていますけれども、多くは高齢者、特に 70 歳台以降で医療の給付が多くなっております。多いところで年間 80 万円ぐらいが支払われているということです。最後に税金ですが、これは所得税とか住民税、その他推計しまして、雇用者として働いている人と自営業者として働いている人の数字を持ってきて、それぞれの年代で就業構造がどういう形になっているかということをお察して見たものです。これは 40 代、50 代のあたりが一番ピークで、大きな金額を税として払っています。

それから、政府サービスも出ているのですが、外交とか警察といった政府サービスと政府投資などを含めております。政府投資はその年の投資が全員に受益がいくのではなくて、若い人の方があとできくわけですから、本来ならそのように計算するべきなのかもしれないんですけども、根拠になるものがないものですから、ここでは一定というふうに置いております。

そして女性ですが、男性との大きな違いは、税金が非常に違う。所得の大きさによって決まりますので、税金が男性より小さくなっています。それと連動して、年金や医療の保険料として支払っている部分も小さい。一方、年金の方は支払った保険料に連動して決まるものですから、男性ほど大きくありません。男性の半分程度というふうになっています。ところが、医療はそういう形にはなっておりませんので、ほぼ男性と同じぐらいの医療給付がそれぞれの個人に支払われています。政府サービスは男性と同じにしております。

このことから男性と女性の大きな違いは税金、その他保険料の負担が女性は非常に小さいこと、そして、男性、女性両方に言えることは、高齢者で受益が非常に大きいこと、こういうことが指摘できるかと思います。

1995年の日本の男女別年齢別の人口構成に先ほどの説明をあわせると、年齢階級別の対政府の支払い総額がわかります。今もそうなんですけれども、1995年当時は40歳台後半、50歳台に段階の世代も入っていることから、40歳台後半で政府への支払額が非常に大きくなります。年齢構成が財政にとっては有利な形になっていることがわかります。

今度は政府の支払側を見てみますと、高齢者が増えたといっても、高齢になるほど人口が減っていますし、支払総額はそれほどショッキングなものにはなっていないということです。

これを全部足しあげると政府の財政収支が得られます。1995年の政府の受取が160兆円ぐらいですか。支払の方は、政府の受取を上回る支払をしておりまして、この年の財政のマイナスが19兆1,000億円でした。これは、SNAのその年の政府の貯蓄投資差額は19兆1,000億円の赤字になっておりまして、その数字にぴったり合っております。

そういうわけで、個人別でつくった政府の受け払い額が、人口を掛けることによってマクロで見た財政収支と合うようになりますので、これを今後の人口構成の変化、毎年の人口に掛けてあげれば日本の財政収支がどうなるか、1995年と年齢階級で見た財政構造が一定であるとした場合にどうなっていくのかということがわかるわけです。ここではインフレ率とか経済成長率を見込まないで、そのままやりました。いろいろな計算でインフレ率を見込んでいますが、その前提でみんな変わっちゃうものですから、ここでは何も見込んでおりません。

ただ平均余命の前提として国立社会保障・人口問題研究所が出しています人口推計の中位推計で出しています。そうしますと、この年は19兆1,000億円です。高齢者の比率がどんどん高まって、働く世代がどんどん減っていくことによって、マイナス幅が年を追うごとに増えていきます。

こうして単年度の赤字額がこのままですと、2040年には51兆円を超えるという推計になっております。しかし、実際には政府の貯蓄投資差額は、その後、95年よりもさらにマイナス幅を大きくするような形になっておりますから、SNAで見ますと、95年のままというのではなくて、もっと事態の転換が速くて、平成11年、1999年には37.9兆円まで広がります。そういうわけで事態はもっと急なわけです。

次に考えたいことは、年齢階級別の対政府受け払い額の特徴からどんな改革が考えられるかという点です。3つほど考えたわけなんですけれども、一つ目は、社会保障の民営化。しばしば年金の民営化とか、医療でしたら、一番よく言われるのがすべてを公的医療でカバーするのではなく、私費診療の部分を入れて、混合診療というんですか、そういう方向が最近提案されていますが、その世代会計はどうなるかと言いますと、受益と負担両方で政府との受け払いが消えるわけですから、上と下からなくなって、政府が「小さな政府」という形になっていくという方法が1つ考えられます。

もう1つは、社会保障制度を民間に持っていくのではなくて、政府がやり続けるのであればどういった形であるかということですが、先ほど見ましたように、0の線の上と下、負担と受益がありますから、負担の方をもっと引き上げる。年金の方で議論される保険料率の引き上げというのは、今負担している人たちにもっと重い負担をお願いするという形が考えられているんだと思うんです。それから、受益の引き下げも議論されていると思いますし、実際に少しずつ進められていることなんですけれども、高齢者の受益額が非常に大きいわけですから、これをもう少し圧縮する。医療の方で見たら、自己負担を上げるとか、効率的な医療給付を目指すとか、そういうことがこれにあたるのではないかと考えます。

もう1つは、現在のような形の保障を守りながら、もう1つの方法は今あまり負担していない人、一番最初の話にありましたように、女性の負担が男性より小さくなっておりまして、これを引き上げてもうちょっと負担をしてもらう。それから、高齢者の負担がほとんどありませんので、これをもう少し負担してもらう。その2つが考えられるのではないかと思います。

男性と女性のそれぞれで、1995年の受け払い額がそのままとして、今0歳であった人が年齢

を重ねていったときに、その人は受取超過になるのか、支払超過になるのかということを経算してみましたら、男性は支払超過なんです、女性は明らかに大きな受取超過になることがわかりました。女性は負担をしない割に給付だけはしっかり受けているということでもあります。

それを直感的にわかるように説明すると、95年に全人口で見て政府収支が19兆円のマイナスになっている。この年の女性全体の受け払いは30兆円のマイナスになのですが、男性が10兆を超える黒字を出してくれているので、19兆円になっているわけです。その傾向はずっと変わりません、男性も2010年には人口構成の変化によってマイナスに転落するということになります。これからも明らかなように、女性は、男性並みまでいくかどうかわかりませんが、負担と受益をもう少しバランスさせていけば、これほどひどい赤字にはならないのではないかとこのことが言えるのではないかと思います。

そういうことで、改革の方法は3つあるのではないかとはいえませんが、この中では一番最後の、女性と高齢者の負担力を高めるのがいい方法なのではないかと思います。個人別、特に男女別に見た世代会計から素直に導かれる答えなのではないかと考えます。そういう社会はどういうものかということで、先ほどの清家先生の議論とかぶっちゃうんですけど、すべての個人が負担を分かち合う社会がこれから望まれるんじゃないかと思うんです。そのためには、女性と高齢者の就労意欲を阻害しないような制度設計、年金の制度とか現在阻害的になっているものを取り払うというのがよいと思います。もう1つは、育児支援ということも考えられます。

女性の就労を妨げる制度、つまり直接的に妨げているように見えなくても、専業主婦を優遇しているという制度は、それを廃止していく。具体的にはどんな制度であるかと言えば、税制では配偶者控除、配偶者特別控除、国民年金の第3号被保険者制度、あるいは、社会保険の短時間雇用者の加入義務は要らないということで、短時間のパートであれば義務がないという制度。あとは、厚生年金の遺族年金です。

それから、高齢者の就業を妨げる制度。退職老齢年金制度があたると思います。それから、医療や税制において高齢者を優遇して制度を廃止して、高齢者にも若い世代と負担を共有してもらう。税制で公的年金控除、老齢者控除、老人控除対象配偶者控除が非常に大きいということで、税金をもう少し支払っていただく。あとは、老人医療制度の負担率が非常に低いので、これももうちょっと上げていいのではないかと。若い世代と同じように払っていいのではと思っています。あとは、保育所の整備ということがあつたらいいかと考えております。

それから、まとめではないんですけど、1つだけ言い忘れたことがあります。これをつくった後いろんな推計をしたんです。その中で、女性の負担を増やすのがいいと言ったんですが、それはどうかなという見ましたら、思ったほどうまく改善しない面があつたんです。よくよく考えたら年金の給付水準が男性と一緒にないですか。ということは、10年近く女性は長く生きちゃうので、負担してもまだ給付水準が女性の場合特に高くて。推計したらおかしいな、もっと改善するはずなのにと思ったら、そういう点がありました。

ですから、そのように負担を増やせばいいと言いましたが、それに付随している直さなくちゃいけない点が見つかるような気がします。以上です。

2. 質疑応答

質問 大変プリミティブな質問なんです、負担と言った場合、個人で直接負担する税以外に、法人税とかその他の税負担があると思うんです。後者の扱いと、年少者の扱いについてはどうなっているのでしょうか。

回答 税金につきましては、労働所得に課せられる分ということで源泉徴収と申告所得についてとっています。あとは、法人税の2分の1を労働に転嫁するというので、法人税の半分。あとは利子所得税、住民税、個人事業税を個人の所得に対してやっています。それから、消費税は消費額を年齢階級別に見て、そのうちに子どもが何人いるかとかいうことも勘案しまして、それぞれの年齢階級で消費税を按分しております。そういうふうに大きく分けました。

質問 社会保険料の企業負担分も労働者負担に帰着させているのですか。

回答 労働者に帰着という設定があります。というのは、これはSNAに準拠させた形になっているので、そのようにしました。

質問 先ほど1999年で37兆になっていると、この予測よりは速く財政赤字が拡大してしまう。その額はすごいですね。ここで言うと2000年で22兆円ぐらいなのに、実際には37兆円ぐらいになってしまうと。主な原因は何ですか。

回答 統計の話なので、まず、事務局から説明があった上で、そのあとで私からもお答えします。

事務局 90年代、特に98、99あたりは顕著ですけれども、景気後退に伴いまして公共事業を補正予算でどんどん増やしました。それは中央政府だけではなく、地方政府においてもかなりの補正を行いました。他方で税収が落ちますので、貯蓄投資バランスというふうに言えば、財政赤字と言っても同じですけれども、非常に悪化しているというのが実績でございます。

ただ、今年度については、これから補正がどうなるかということで議論がなされますけれども、当初予算ベースでは国と地方合わせた貯蓄投資差額はある程度改善している、むしろ小さくなっているということでございます。今年度の税収がどうなるかということも考える必要があるんです。それと、医療も95年よりはるかに悪化しているということもあります。95年ごろに比べると医療保険の政府負担も何千億も増えています。

また、9月20日ごろに事務局から長期的な推計、モデルを使ってこれからこういうふうに作業していきたいと説明させていただき予定となっております。どこまでご説明できるかは、これから作業いたしますので、わからないところもありますけれども、今、私が内部的にやっている作業との関係できょうは非常に興味深い計算結果を見せていただきました。それで、社会保障の関係、特に年金、医療についてこういうふうに試算結果を見せられますと、非常に印象的なんですね。

これはあくまでも現行の実績をベースに将来に延ばしていったときに赤字額が50兆ぐらいで膨らんでしまうということにして、それはそれで非常に重要なインプリケーションを持っているわけです。年金の12年度改正というのは非常に大きな、革命的な改正であったと私は思うんです。特に賃金スライドをやめて物価スライドにした点です。例えば10年先を予測する場合に、実質成長率が2%上がるとしますと、保険料は実質成長率の分は必ず保険料収入に反映されますけれども、保険の給付の増加は物価の上昇分だけということですから、収支が20%改良される。10年間でもそれだけの効果を持つわけですね。これを未来永劫続けていけば大変に軽減されるわけですが、厚生労働省もそこまでも考えていないようです。年金収支はそれほど悪化しないと、内部的に計算すると現状はそうなっています。

もう1つは医療です。医療が正常財なのか、劣等財なのか。要するに所得が増加していく、人々が豊かになっていく中で、医療費はその伸びとどんな関係で増えていくのか。例えば高齢者の終末医療とか高額医療がどんどん増えていくのかという見方も多いかもしれませんが、実績で見ても、高齢者医療以外の若年層の医療費は、所得の伸びほどは出ないというような記録があります。その辺をどう見るかで、絵が変わってくると思うんです。私どものご説明の際に、改めてご検討いただければと思います。

それから、年金で、将来の問題を考える上で、積立金の問題があるんですね。厚生省が将来の収支計算をするときは、この積立金が2030年ぐらいまで続くということをやっているんですね。この絵でもおわかりのように、どこかでピークアウトするわけですから、ピークアウトしたときにも本当に必要なのかというのが疑問なんです。どこの国でも、年金というのは2~3カ月分ぐらいじゃないですかね、ヨーロッパなどで、支払のストックとして持っているのは、これからのバッファにしておくという意味はあるんですけれども、積立金の問題も考慮する必要があると思います。

回答 確かに年金の分をそのまま伸ばしているんで、例えば年金で加入期間が伸びているというのも入っていないんですね。それから、女性が働くようになればもっと増える、そういうものは何も入っていません。精密さを非常に欠いています。

あとは、医療の方でいけば、先ほどおっしゃった所得との関係というのはわからないので、統計

にいろいろあたってみたんですけれども、現在の状況を見て、所得が低い人から高い人までどういふふうにあるかということ、一番低いところは医療費用が高いんですね。体が悪いから所得が低くなっているのかもしれませんが。多分それだと思うんですけれども、所得が低いところで高く、所得が高くなると高くなるということで、U字型みたいになっています。これから所得が高くなれば増えるんじゃないかという感じはそのグラフからは見えませんでした。

もう1つ問題なのは、アメリカの研究結果では、直接医療ではないんですけれども、高齢者のADLというんですが、健康度合いのようなものを計測すると、各年齢階層でみんなが健康になっている。それが長寿ということにつながっているのかもしれないんですが、それから考えれば今と同じ医療費の使い方ではなくて、健康面であればもしかしたら低い。そういうふういろんな要因があって、どっちに動くのかというのは非常に難しいところだと思います。

あと、この推計で決定的に問題なのは、国債に払っているお金を政府サービスの中に入れちゃって、95年に固定しているんですね。実際には毎年こんなに赤字が出ていたら、政府サービスの方ももっと増える形になっているんですが、それがここには入れられてないんですね。それが大きな過少推計になっています。

質問 すべての個人が負担を分かち合う社会へというのは、基本的には女性がもっと働いて税金も払うという社会だと思いますし、これから経済成長していくためにはそれしかないと思うんですが、そのために保育所は当然整備していかないといけないのですが、子どもを育てるといふので保育所だけでうまくいくのか。女性と男性が同じように子どもということを考えてうまくいくのだろうか。あるいは、女性が働きやすくすると、ますます子どもが減っちゃうといふふうになるのか。その辺の関係はどうなのかと思います。

回答 確かに減るんじゃないかと思います。実際はそうじゃないかと思うんですけれども、保育所の整備でそれがうまく解消するとは。ここには少子化のことは何も書いてないんですけれども、そういうご指摘はごもっともです。

コメント 今の点については答えがはっきりしていると思うんです。つまり、超長期はわかりませんが、財政問題というのは2030年、2040年ぐらいなんですね。今から出生率が回復しても、年金財政等に貢献するのは25年とか30年後ですから、当面の問題を解決するためには出生率が下がっても女性の就労を促進した方がいいんですね。そこのところは、長期を考えるか、短期を考えるかなんですけれども、これから見ると問題は21世紀の前半の方にあるので、就労を促進した方がということですね。

それからもう1つ、教育とか予防的なところに医療費を使うというのは一種の投資ですから、それによって個人の人的資源が高まると、将来の税収とか社会保険料のアップに結びついていけばの話で、こうした変化が生じてくることはあり得ると思いますね。

それから、これは非常にテクニカルなことですが、年金について言えば、さっき積立金はそんなに必要ないのではないかという話もありましたが、最近も国際会議があって、各国とも積立要素を増やしていかなくちゃいけないんじゃないかということを考え出しています。完全な賦課方式というのは税方式と同じですし、二重の負担の問題を考えれば、完全に積立方式に戻すこともアンリアリスティックなんだけれども、積立要素を持つことは、高齢化のインパクトをやわらげる部分があるわけです。ですから、社会保険方式を維持する一つの意味は、社会保険方式だと積立要素をある程度持てるという面はあると思います。ただ、それがどれだけ必要かということについては検討していかないといけないと思います。

それから、鈴木委員が言われている在職老齢年金の問題は全く賛成ですが、その場合どこに影が出てくるかということ、在職老齢年金をやめることは、勤労収入の多い人にも給付を出す。そのかわり、ここに書かれているように公的年金等についての税制上の優遇措置をやめて、勤労収入と一括して所得税をとるといふことになりますから、給付が増えて、負担が増えるので、両方が増える形になる。在職老齢年金というのは、増えるはずの負担を見えない形で負担させていることになりますから、透明性という観点から言えばその方がいいですけれども、政府は数字上の負

担率が上がるのは嫌ですから、そっちの方を嫌がるかもしれないということです。理屈から言えば、鈴木委員がおっしゃった通りだと思います。

積立要素との関係でいきますと、先ほど松山参事官が去年の改正は非常に抜本的だったとおっしゃったんですが、去年の改正の中で抜本的じゃないというか、逆行することが行われているのは、保険料率の引き上げが凍結されているということなんですね。それは次回の改正のときにきちっと解除されないと、去年の改正の思惑どおりの財政効果がきいてこないので注意する必要があると思います。

また、物価スライドの方は本当のことを言えばマイナスなんですよ。その辺は去年の改正のオリジナルなアイデアどおりいけば、非常にいいインパクトがあるんだけど、ちょっと中途半端になっているところを早急に改善しないといけないでしょうね。

(平成 13 年 9 月 4 日)

清家 篤氏(慶應義塾大学商学部 教授)
「少子高齢化に対応した年齢を基準としない雇用シナリオ」

1. 講演

私は、今後 10 年ぐらいの 2010 年を考えたときに、人口構造の変化が雇用のシステムにどういうインパクトを及ぼすか、あるいは、その中でどのような政策が必要かということについてお話をすることを期待されているというふうに考えましたので、「少子高齢化に対応した年齢を基準としない雇用シナリオ」ということで話を進めさせていただきます。

ここで年齢を基準としない雇用シナリオがどうして必要かということ、言うまでもなく人口の高齢化ということがあるわけですね。皆さんいろんなところでごらんになったこともあるかと思いますが、日本の人口の高齢化を国際的に見た特徴は、よく 2 つ言われるわけですが、1 つは、将来の日本の高齢化のレベルが先進国の中でも図抜けて高くなるという高齢化のレベル高さです。2015 年には 25% を超えて、4 人に 1 人が 65 歳以上の高齢者になる。

もう 1 つは、日本の高齢化はスピードが非常に速いということ。例えば日本は高齢者比率が 7% を超える高齢化社会から、14% を超える高齢社会になるまでほぼ 25 年でありますけれども、フランスは 100 年以上、ほかのヨーロッパの高齢先進国も大体 50 年前後ということですから、ヨーロッパの平均に比べると 2 倍ぐらいのスピード、フランスなどと比べると 4 倍ぐらいのスピードで高齢化が進んでいる。高齢化の一方で少子化が進展するので、日本の雇用システムを年齢を基準としないものに変えていかなければいけないというニーズが出てきているわけです。

ちなみに、若年人口の減少について言いますと、20 歳から 29 歳までの 20 代の人口が、今は 1,800 万人ぐらい日本にはいるわけですが、21 世紀の最初の 10 年間に約 400 万人減ることが確実となっています。昭和 40 年代、1965 年から 74 年までの 10 年間に団塊の世代を中心に 20 代の人口が激増したわけで、この 10 年間の増え方もものすごかったわけですが、そのときの増え方が 250 万人というオーダーですから、21 世紀の最初の 10 年間というのは、昭和 40 年代に 20 代の人口が増えたときのマグニチュードでいうと 1.6 倍ぐらいの規模で若年人口が減る方向に進むわけでありまして。

こういう少子高齢化の中で 2 つぐらいのことが重要になってくる。1 つは、今の社会保障制度を維持するためにも、年金制度が典型的ですけれども、若い人口が高齢人口を支えるという賦課方式をとっておりますので、少子高齢化が進みますと、一方で若い人口の負担が増える。それをあまりやりすぎますと、若年層の生活水準を下げてしまうことになるわけですね。ちなみに、去年、厚生年金法が改正されまして、給付を相当ドラスティックに削ったわけですが、それでも西暦 2025 年には保険料の水準が 28% ぐらいになると推定されています。これ以上負担を増やしていくと、現役労働者の生活水準の低下という問題が起きますし、企業の負担も非常に大きくなります。

もう 1 つは給付を抑制するということです。皆さんご記憶にあると思いますけれども、去年、年金法の改正で給付を大幅にカットしましたが、連合は猛反対し、当時の年金審議会をボイコットするというようなことがあったわけです。私は年金財政を維持するためにはこのぐらいの抑制はやむを得なかったと思いますが、これ以上のさらなる抑制は政治的にも難しいでしょうし、高齢者の生活水準を著しく下げるといのは、豊かな社会を創るという観点からも問題があるわけですね。

ちなみに、去年の厚生年金法における給付抑制の柱は 2 つあって、1 つは、支給開始年齢、特にいわゆる 2 階部分の支給開始年齢の引き上げ、もう 1 つは賃金スライドをやめたということですね。物価スライドは実質価値は維持するわけですが、賃金スライドというのは現役労働者の賃金に合わせて年金生活者の生活水準を向上させようという意味合いを持っているわけです。しかし、この賃金スライドをやめたということは、年金生活に入ったら、年金だけで生活している限りにおいては実質価値は維持されるけれども、生活水準の向上はないということです。これはドラスティックな政策だったわけで、恐らくこれ以上のことをやるのは難しい。

そういうふうに考えると、負担もあまり増やせない、給付もあまり削れないということになってまいりますので、働く意思と能力のある高齢者にできるだけ長く働き続けてもらって、税や社会保

険料を負担してもらい、高齢社会を支える側にももらいたいということが大切になってくるわけです。そこで生涯現役社会というのをつくる。政府の高齢社会政策大綱とか、社会保障の将来のあり方についての政策大綱等を見ても、こういった形で、社会の支え手を増やすということが強調されているわけです。そういう意味で、働く意思と能力のある高齢者にできるだけ長く働き続けてもらう。そのためには、現在の年齢を基準とした雇用システムを抜本的に変えていかなければならないということになるわけです。

もう1つは、今の話とつながるわけでありまして、60代の半ばぐらいまで現役で働き続けるということになりますので、個人の職業人生が長くなるわけですね。しかし、他方で国際競争が一段と激化してきている。あるいは、国内的にも企業を取り巻く競争環境が厳しくなっておりまして、これは個々の産業とか企業が、そこで働く人々に対して保障できる雇用期間が短くなるということを意味するわけです。つまり、一方で個人の職業人生が長くなり、他方で企業が雇用に対して保障できる期間は短くなるわけです。

そういう意味では、労働市場を通じた雇用保障の仕組み、すなわち学校を出てから定年まで1つの会社で雇用が保障される。これを仮に1社雇用保障体制と言うとすれば、個人は長い職業人生を維持するために、雇用を守りきれなくなった企業や産業から、人材を必要としている、雇用を増やそうとしている企業や産業へ労働市場を通じて移っていく形の、労働市場を通じた雇用保障体制を確立することが必要になってくると思います。

雇用における規制改革の一つの目的も、労働市場を通じた雇用保障を確立するという点にあるわけです。その点で一つ問題なのは、特に職業キャリアの途中で、中年になってから企業や産業が変わるときに、現在の年齢を基準とした雇用システムが、それを著しく阻害しているということになるわけですね。特に中高年になってからの転職や労働移動が非常に難しいと。

これは、あとで申しますけれども、採用における年齢制限、あるいは、途中でやめることによるさまざまなロスが、労働市場を通じた雇用保障を阻害しておりまして、これから職業キャリアの途中で労働移動しなければいけないということが増えてくるときに、年齢を基準とした雇用システムが非常に大きな障害となる。これを変えていかなければいけないということでございます。

そこで、年齢を基準とした制度枠組が具体的にどんなふうになっているのかということ、これまでの研究成果を参照しながら説明していきたいと思っております。きょうは大きく分けて2つ、制度の影響のお話したいと思っております。年齢を基準とした制度枠組として、1つは定年退職制度、年齢を基準とした退職管理の手法、もう1つは採用における年齢制限、年齢を基準とした採用管理の手法です。出口と入口の話が中心となりますが、出口と入口で年齢を基準としたシステムをとっているということは、その中間のところ、年功的な賃金・昇進制度というような、年齢を基準とした仕組みをとっているということが背後にあるわけで、その点についても少し触れてみたいと思っております。

まず、制度の問題に入る前に1つだけ、日本で生涯現役のシナリオを考える際の条件と言いますか、もうちょっと具体的に言うと有利性についてお話ししたいと思います。先進各国はどこでも社会保障財政が厳しくなっておりますから、高齢者の就労を進めようとしております。ちなみに、ヨーロッパ諸国においては1970年代の後半から80年代にかけて、若年失業を何とかしようということで、高齢者の早期引退をエンカレッジした面があるわけです。特に年金制度等を使って障害年金等を弾力的に給付する、あるいは、失業給付等を使って高齢者の早期引退を促進した。そのことが労働力率を下げたわけでありまして。

その政策の判断はなかなか難しいですが、結果としては、若年の失業も減らなかった。しかし、一方で高齢者の労働力率が非常に下がってしまった。本格的な高齢化を目の前にして、ヨーロッパ諸国も90年代に入ってようやく政策転換に踏み出しているわけですが、なかなか元に戻っていないということでございます。高齢者の労働力率の国際比較で97年のデータによりまして、最近でもあまり変わっていません。労働力率というのは、ご承知のとおり当該人口に占める労働力人口、すなわち働く意思のある人口の比率を示すわけでありまして、例えば60代前半の男性で見ますと、

日本では現在 75% ぐらいの労働力率があります。アメリカが 55%、これに対してドイツは既に 3 割を割っておりまして、フランスも 2 割を割っているという状況でございます。60 代後半の労働力率についても同じようなことが言えまして、日本は 60 代になってからの労働力率が非常に高い。別の見方をすると高齢者の就労意欲がまだまだ高いという特徴があらわれています。

これは、先ほど言いました生涯現役社会のシナリオを実現する際に非常にいい条件でありまして、どんなに働く意思と能力のある人たちに活躍してもらおう社会がいいんだと言っても、もう働きたくないんだという人たちを総動員するということは、民主主義の社会においては許されないわけでありまして、高齢者の働く意思が高いという状況をもっと活用すべきだということでございます。

それでは、この高い日本人の労働力率が今後どのように変わっていくかということが、次の問題になるわけです。私自身も含めて労働経済学者が繰り返し行ってきた労働供給関数の計測結果から次のようなことがわかっております。すなわち、高齢者の労働供給を規定する要因を大きく分けると 4 つぐらいになります。

1 つは賃金の水準、これは別に高齢者に限りません。もう 1 つは非勤労所得、とりわけ高齢者の場合、60 代以上の人の場合には年金の水準が労働供給を規定する。このうち賃金は労働供給に対してプラスの影響、すなわち賃金が高ければ高いほど就業確率が高くなる。年金はマイナスの影響、年金の給付水準が上がれば上がるほど、あるいは年金受給資格年齢が下がれば下がるほど労働供給確率が下がるというマイナスの効果がある。

もう 1 つは、余暇選好です。特にこの余暇選好に影響を与える変数は、高齢者の場合は健康状態が非常に大きいわけです。例えば健康状態がよければ就業確率が高い、悪ければ下がる。最後にもう 1 つ、高齢者の労働供給を考える場合に重要なのが雇用制度です。特に定年退職制度、定年というのは必ずしも労働市場からの退出を意味するわけではありませんけれども、定年を経験することが労働市場そのものからの退出に非常に重要なきっかけになっているということがわかっております。これもマイナスの効果がある。

したがって、今後、労働供給を予測するときには、賃金がどのように変化するか、年金がどのように変化するか、余暇選好がどのように変化するか、雇用制度がどう変わるかということが重要なわけですが、現在、年功賃金の下で 60 歳を超えると定年後の賃金はドカッと下がってしまう。そういう意味で賃金はむしろ高齢者の就労にマイナスの効果の方が大きいわけですが、あとで申しますが、年功賃金が崩れてきて、必ずしも年齢とか勤続に依存しない賃金になると、逆に 60 代以降の賃金の大幅ダウンということも是正されてくるかもしれない。そういう面では、長期的には賃金は高齢者の労働供給を増やす方向に働くと考えられます。

年金は、先ほど言いましたように、支給開始年齢が引き上げられる、あるいは、給付水準が今まで期待していたよりは抑制されるわけですから、年金については労働供給に対してプラスに働くと考えられます。それから、健康状態といったものもさらに改善していきたくらうと考えられますので、賃金、年金、余暇選好については、労働供給を増やす方向に変数が変化していくというふうに思います。

問題は最後の雇用制度がどのように変わっていくかということでございます。そこで、定年退職制度の持つ問題が出てくるわけでありまして。定年退職制度の実施状況を示したもので、旧労働省の「雇用管理調査」がございまして。この一番最近のデータを見てみますと、30 人以上の従業員を雇っている企業の 9 割に定年退職制度があり、さらに、一律定年制を採用している企業の中での定年の年齢の分布においては、60 歳の定年が 9 割になっております。皆さんご承知かと思いますが、現在は 60 歳を下回る定年は法律違反になっております。ここでは 55 歳とか、56 - 59 歳というのが 1999 年でも出ておりますけれども、法律の下限の 60 歳に定年の年齢は張りついているというのが現状でございます。

それでは、定年制度は何が問題なのかということ、2 つ問題があります。1 つは、先ほど申しました将来の労働供給を考えたときに、高齢者の労働供給を減らすということでありまして。私自身の過去の研究も含めて、定年の経験を示す変数を含んだ高齢者の就業確率の計測結果について、定年の

変数にかかる係数だけを抜粋してご紹介します。

例えば私の計測結果でいうと、他の条件は一定にして定年退職を経験することによって、60代の男性の就業確率が18%ぐらい低下する。つまり、定年がなければ引き続き社会全体が活用できたかもしれない人的資源が労働市場から退出してしまうということが第1の問題であります。

第2は、定年後、第2の職場で働き続ける人たちがいるわけですが、その人たちが働き続ける際に、それまで培った能力が十分に活かせないような職場で働く可能性が、定年を経験することによって多くなる。逆に言うと定年を経験することによって能力を活かして働き続けられる可能性が低下するというのであります。

また、もちろん一律には言えませんけれども、55歳当時の職種というのは、その人のキャリアの最後の時点、その人本来の仕事能力の蓄積が進んだ時点での仕事、つまり55歳同時の仕事と60代になってからの仕事と同じであれば、その人のキャリア上と言いますか、長年培った能力が活かしている可能性が高い。そうじゃない場合には、全く違う職種で働いているわけですから、必ずしもそれまでに培った能力が活かせない形で仕事をしていると考えられるわけでありまして。

今、55歳当時と同じ職種で働く高齢者の比率、これはまた別のトピックスになりますけれども、公的年金を受給しているかしていないか等の相関を持っていますので、公的年金の受給をコントロールした上で、定年退職を経験して60代で働き続けているか、あるいは、経験しないで働き続けているかによって、55歳当時と同一の職種で働く確率を、他の条件をできるだけコントロールした上で比較したところ、公的年金を受給しているグループ、あるいは、受給していないグループについても、60代で働き続ける場合、定年を経験することで、55歳当時と同一職種で働く可能性が有意に低下することがわかりました。

つまり、定年退職制度というのは、繰り返しになりますが、第1にそれがなければ社会全体が活用し続けられたかもしれない人的資源を労働市場から奪い去るという問題。もう1つは、仮にその人たちが労働市場にとどまったとしても、それまでに培った能力を活かせない形で働く可能性を高めるといふ、能力活用を阻むという問題があるわけでありまして。その意味で、定年退職制度といった年齢を基準とした雇用シナリオが、これから10年ぐらいの間に少子高齢化が進む中で、生涯現役社会を進めていく際の一つの大きな障害になるのではないかということが言えるわけでありまして。

もう1つの問題は、募集・採用における年齢制限の問題でございます。中長期的にもそうなのですが、昨今の失業率の上昇の中で、特に中高年の人たちの失業に対する対策としても注目されているわけでありまして。つまり、企業が人を募集・採用するときに何歳までという制限をつけるということでございます。

私も学生に集めてもらったんですが、一般紙、経済紙を見てみると、一般紙と経済紙は日曜日に求人広告が出ますので、その求人広告でどんな年齢制限がついていて、年齢制限の分布はどうなっているかを見てみました。

一般紙を見ていただくとわかりますように、8割近くに年齢制限がついています。特に正社員の場合の方が、その比率が高くなっております。それから、経済紙ですけれども、さらにその比率が高くなっています。しかも、年齢の分布を見ますと、40代の半ばぐらいまでが大半を占めているということがわかるわけでございます。ちなみに、厚生労働省の業務統計である「職業安定業務統計」を見ますと、有効求人倍率は45歳を境に大幅に下がるわけですが、これは、求人に年齢制限がついていることが大きく影響しております。

それが失業者の再就職にどういった影響を及ぼしているのかということで、総務庁統計局が行っております「労働力調査特別調査」の中で失業者が再就職できない理由を聞いています。その理由として、賃金・給料が合わないとか、時間・休日 that 合わないとか、年齢が合わない、職種が合わない、知識・技能が合わない、能力が合わない、形態が合わない、立地が合わない、とにかくないとか、そういう理由を掲げて、1つだけ選んでくださいという質問項目があります。この中では、35歳以上の年齢グループのところで、年齢というのが再就職できない理由のトップになっています。

その具体的な内容は、求人者の年齢と自分の年齢が合わないと、35歳以上の人々が若すぎて雇ってもらえないということはあまりないので、要するに35歳以上の人たちに対して求人者に年齢制限がついているため、自分は働きたくても年齢制限のゆえに就職できないということを意味しているわけであります。

そういう意味で、募集・採用における年齢制限というのが、職業キャリアの中途での再就職、労働移動を阻む非常に大きな要因になっているわけであります。冒頭に申しましたように、これから10年ぐらいの間に少子高齢化が急速に進む中で、生涯現役社会を実現していかなければいけない、あるいは、労働市場を通じた雇用保障を確立していかなければいけないという中で、定年退職制度、あるいは募集・採用における年齢制限というものが、制度的に非常に大きなネックと言いますか、障害になっているということが、お分かりいただけるとと思います。

そこで、システムをどのように変えていくか、あるいは、どのように変わっていくかということになるのですが、定年退職とか募集・採用における年齢制限を企業が設けている理由はもちろんあるわけです。いろんな理由があるわけですが、一つの大きな理由が、年功的な賃金・処遇制度であります。つまり、年齢や勤続とともに賃金が高くなる仕組みだから、一定の年齢になると退職する仕組みがないと、企業としてはコストが上がってしまう。あるいは、年齢や勤続とともに職位が上がる制度ですと、年配の人がやめてくれないと、若い人たちの処遇をすることができない。こういう年功的な賃金・処遇制度があるわけでありまして、企業に対して定年とか採用における年齢制限を緩和してもらうためにも、年功的な賃金・処遇制度を変えていく必要があるわけです。

ただ、各企業の動向を見ますと、年齢を基準としない賃金制度の方向に少しずつむかいつつあるということが言えます。去年の労働白書で、男性の標準労働者の賃金カーブを示したものがありますが、これは大卒男性の標準労働者のケースで、1980年、90年、99年と、縦軸に賃金をとり、横軸に年齢をとったときに、22歳の賃金を100とした場合、賃金カーブが明らかにフラットになってきているということが見てとれるものです。こういったトレンドが今後進んでいけば、結果として年齢を基準としない雇用シナリオを実現する条件が整ってくるということが言えると思います。逆に言えば、企業としても年齢の高い労働者が組織の中に増えてきて、これを簡単に外に出せない以上、賃金制度をそのような形に変えていかざるを得ないということが言えると思います。

もう一つ、定年退職制度というのは日本の企業にとっては非常に重要な雇用調整弁になっているということです。最近、大企業を含めてリストラ計画が出ていますけれども、日本の企業、特に大企業の雇用削減計画を見ますと、非常に重要なことは定年退職でやめた人のあとを補充しない。こういうのを自然減と言いますが、自然減による雇用の削減が中心になっているわけであります。ご承知のとおり、整理解雇の法律が確立していて、私企業の経営上の理由による解雇というのが制限されているわけです。

したがって、定年を延長するのであればいいわけですが、仮にやめるということになりますと、企業としては定年に代わる雇用調整手段を与えてほしいということになります。

私は、将来的には雇用における年齢差別禁止のルールをつくっていく必要があると思うわけですが、現在は、先ほど言いました60歳を下回る定年はいけないという法律があるというのが日本の政策の現状でございます。ちなみに、この10月から政府は募集についてできるだけ年齢制限をつけないような形で雇い主にお願いするという努力義務規定を盛り込もうとしているわけですが、総合規制改革会議の中で随分議論しました。厚生労働省は指針を設けて、募集・採用において年齢制限をつけてもいい条件を10項目ぐらいつけていまして、その中に2つぐらい、我々としては問題にしたいと考えた要項があります。

1つは、定年退職制度があって、定年に近い年齢であれば採用・募集に年齢制限をつけてもいいと。もう1つは、賃金が年齢を基準に決まるようになっている、つまり、年功的な賃金である場合には募集・採用に年齢制限をつけてもいいという項目があります。厚生労働省のご説明もわからないわけではありませんが、こういう制度を始めるについては雇い主側の合意を得なければいけないので、これをスタートさせるためにはこういった項目が必要だと言っておられるわけですが、これ

が拡大解釈されて、日本の企業は定年があって年功賃金ですから、そういう会社は年齢制限をつけていいということになると、法律自体が羊頭狗肉になってしまう危険性もありますので、長期的には指針からこういう項目をできるだけ外していく。外すことができないまでも、運用においてあまり拡大解釈されないようにしないと、努力義務規定をつくっても、実態としてはあまり変わらないということになってしまうのではないかと考えております。我々としては運用がきちっと行われるか実態を見守りたいと思います。

年齢差別禁止ルールについて一番有名なケースは、皆さんご承知のとおりアメリカのA D E A、雇用における年齢差別禁止法というのがあります。これは1967年に立法化されて、その後、1978年、86年と2回にわたって改正されております。現在の86年法では40歳以上の労働者について、年齢を理由にした不利益な扱いをしてはいけないという法律になっているわけでございます。ですから、定年退職というのは典型的な年齢差別になりますので、アメリカの企業は定年退職制度を持っておりません。

年齢差別禁止の中で例外的に定年を認めているのは、企業の管理職層あるいは専門職層で、途中減額されることがない終身年金を年間4万4,000ドル以上受け取ることができるような人については、65歳を超えた段階で定年制度を設けてもいいということを行っているわけですが、それ以外は基本的にはほとんどの人たちについて定年を定めてはいけないという制度がございます。

皆さんご承知かと思いますが、アメリカの企業が人を採用するときのアプリケーションフォームには、性別とか年齢、人種を書き込む欄があつてはいけないんです。また、最近では写真も事前に性とか年齢、人種を予見させてしまうのでつけない方がいいというふうになっております。私の友人で労働法の専門家、成蹊大学の森戸助教授によると、採用における年齢制限については、アプリケーションフォームに年齢を聞いてはいけないわけですが、実際に応募してきた人に面接する際には、アメリカのエンプロイヤーサイドの法律事務所がアドバイスしているところによると、「あなたは18歳未満ですか、それとも70歳以上ですか」というところまでだったらいいそうです。それ以上、年齢を特定するような質問は、裁判のときに負ける可能性があるので避けた方がいいと言われているそうです。そのくらい厳しい年齢差別禁止法の下でビジネスを行っているわけです。

しかし、先ほどの労働力率からもわかりますように、アメリカの場合は人々が自主的に引退するために、ほとんどのエンプロイヤーは年齢差別禁止法で定年がなくなっても、困っていないわけです。ほとんどと言いましたのは、幾つか例外があると言われていまして、その1つが我々の大学業界だと言われています。大学教員は仕事が楽なせいでしょうか、なかなかやめないで、研究費を削ったり、オフィスを小さくしたりとかして、それとなくシグナルを送る工夫をしているようです。

ちなみに、各企業のサンプルは出してもらえないんですが、連邦公務員のケースですが、アメリカでも公務員は日本と同じように労働法規の適用を受けないんですけれども、A D E Aは公務員についても準拠するという形で、アメリカの公務員にも定年制度が、先ほど言ったような一部の管理職を別としてないわけですが、そうすると退職というのはどういうふうになっているか。在職年齢の分布を見てみると、50代の後半ぐらいからなだらかに人々が減っているということがわかります。

アメリカの大企業で一般的な退職パターンというのは、一定の年齢でやめると生涯の企業年金価値が最大になるような、企業年金の設計をすることによって、企業がターゲットにしているような、あくまでもこれは定年ではないわけですが、企業のお勧め定年年齢というものを設けることは結構幅広く行われています。

どうしてアメリカは定年がなくても大丈夫かということ、賃金が日本ほど年功的ではないということ。一人前になるまではかなり年功的に上がるわけですが、一人前になった後はかなりフラットな賃金になっていく。それから、40代の経営者がいる一方で、50代の担当者がいてもおかしくないというような形の、非年功的な昇進体系が、日本に比べて相対的な話でありますけれども、定年なしの雇用を可能にしていると思います。

もう1つは、年齢とか性とか人種による差別がないということさえ証明できれば、景気が悪くなったときに一定のルールに従ってレイオフすることができる。定年退職に頼らずに雇用調整ができるということがもう1つのポイントだろうと思います。

先ほどの高齢者比率を見ていただくとわかるように、日本はアメリカよりも高齢化することがはっきりしているわけです。しかも、高齢者の就労意欲も高いわけです。そういう面では年齢を基準としない雇用シナリオは、高齢化に備えたパッシブな政策、事後的な政策ではなくて、世界に対しても胸を張って発信できるようなポジティブな、積極的な政策として位置づけることができるのではないかと。その意味で、年齢を基準としない雇用シナリオを実現するための年齢差別禁止のルールづくりというのは、今後、日本の政府が積極的な雇用政策として位置づけることができる種類のものだと考えております。

最後に、定年制度が高齢者の能力活用をどのくらい阻んでいるかということを示す1つの例をご紹介します。スイッチング・リグレーションという手法がありまして、ある個人が賃金の高いセクターと賃金の低いセクターに働くときに、どのように振り分けられるかということを見るためのもので、横に並んでいるような説明変数はある個人を、プライマリーセクターというのは賃金が高いセクターで、セカンダリーセクターというのは安いセクターですが、賃金の高いセクターと安いセクターに振り分けるのにどのように貢献しているかということを示すものです。

これを見ると、MANDRETの変数が - 0.5 で統計的に有意に計測される。ということは、定年退職を経験することが他の条件をコントロールした上で、その個人を賃金の安いセクターに振り分ける効果を持っているということを示しているわけでありまして。

私の発表は以上で終わらせていただきます。

2. 質疑応答

質問 2つ質問があるのですが、高齢者の労働供給の規定要因がいくつか挙げられると思いますが、これらの規定要因のうち、なにが大きくて、支配的なのかというのが1つ目の質問です。もう1つは、雇用制度はいろいろ問題がありながら、日本の場合、60歳代の労働力はむしろアメリカよりも高いわけですね。アメリカは例えば年齢によって差別してはいけないという制度がありますし、賃金もフラットだし、日本に比べたら高齢者が働きやすいと思うんですが、日本の方が労働力率が高いということは、余暇選好によるのかどうなのかということをお願いします。

回答 答えから言うと労働供給関数の切片が大きいということですね。選好の違いということであろうと思います。それから、変数のパラメータの大きさですが、一番大きいのは健康変数でして、健康状態が悪い人は30%前後、就業確率が下がるんです。賃金というのは、学歴とか過去の職務経験とかいろいろですが、次に賃金の効果が大きいんです。それから、定年の効果が20%前後、年金の受給資格が15%から20%ぐらい、就業確率を低下させるということが言われています。

質問 定年制は9割ぐらいと相当高い比率であるにもかかわらず、公的年金を受給していない、定年経験がないというのが相当高いのは何故でしょうか。

回答 例としたお話したグラフの縦軸は55歳当時と同じ職種で働いている人の比率なんです。

質問 だから、定年経験なしというのはその年齢に達してないという意味ですか。

回答 そうかもしれません。60代の人で、その会社の定年が60歳以上だとそうかもしれませんが、これは60代で働いている人の中で定年退職を経験しているか、していないかということで分けてあるんです。ですから、まだ定年年齢に達していないか、定年のない会社で働いている。先ほど定年のある会社は9割と言いましたけれども、これは30人以上の人を雇っている企業ですので、もっと零細な企業では定年がない会社が多いと思われるんです。

質問 生涯現役ということに関して伺いたいんですけども、生涯現役で、年をとった人をどんどん雇っていく一方、新卒者の採用は少ないということになると思うんですね。このバランスはとれるんですか。

回答 それは市場の調整力がどのくらいあるかですよね。外国人の労働を入れるか入れないかということが一つのポイントになるんだろうと思いますけれども、そのところがないとすれば、必要なセクターに労働力がきちっといくかどうかは、そのところで賃金が高くなって、労働供給はそれらに移っていくと。そして、そういう高い賃金を払えないセクターは海外に出ていくという形で、国内の労働力だけでやっていこうとすれば、そのバランスが成り立つと思います。

しかし、国内に一定量の何らかの仕事を残さなければいけない、しかも賃金調整もうまく進まないということになると、別途、日本の労働市場の外から新しい供給源を持ってこないといけないということになる。

質問 そういう可能性はあるのですか。

回答 シナリオとしては当然あり得るでしょうね。それは政策の問題と絡んできます。ただ、今の日本の政府の政策からすれば、基本的にはハイタレント・マンパワーは受け入れるが、未熟練労働者はトレーニーとしてしか受け入れないということですから、そういう中で、労働力そのものが少なくなってきて、それを各産業が奪い合うということになれば、高い賃金を支払うことができる産業が人材を獲得し、高い賃金ではやっていけない産業は、労働力が移動しない以上は、製造業であれば現場を海外に移動していくという形になるでしょう。

質問 外から入れてくるという選択と外に出ていくという選択と両方あるわけですね、そのときに。

回答 労働力を移動させるか、生産拠点を移動させるかのどちらかですね。

質問 日本の現在の状況は年功序列型になっている、その一番典型的なのは役人だと思いますけれども、工場で働いておられる方たちも年功序列になっているのか。どのくらいの人がそういうふうになっているのか。もう1つの質問は、職業によって違うのかもしれませんが、仮に給料がずっと上がらないとすると、何歳ぐらいまでは役に立つというか、給料がフラットだったとしても、雇わないというのはあるんだろうと思うんですよ。そういうのはどのくらいあるものなのか。現実はどういうものなのかなということをお教えいただければと思います。

回答 先ほどご説明したのは大卒の標準労働者の賃金なんです。同じようなことが労働白書の高卒のところにも出ています。高卒の人たちのかなりは生産現場で働いている人たちで、その人たちについてもフラット現象は見られますけれども、年功的なカーブが観察されます。したがって、生産現場で働いている人の賃金についても、かなりきれいな年功カーブになっていると考えられます。ちなみに、アメリカでUAWという自動車関係の労働組合が結んでいる労働協約を見ますと、アッセンブラ、生産工程の組立工については、雇い始めてから36カ月間、3年間は6カ月おきに勤続に応じて賃金があがりますが、36カ月たったら勤続に応じた昇給はありません。あとは、例えばアッセンブラがメカニックに職種が変わったとか、そういうような機会があれば別ですけども、少なくともUAWの労働協約においては、一人前になるまでは上がりますが、その後は勤続に応じた昇給はない。一方、一人前になったアッセンブラが何歳まで働けるかというのは、その技能が維持され仕事がある限りにおいては雇い続けることができる。逆に言えば、賃金が伸びないような中で、企業年金をもらえるようになったらやめた方がいいという形で定年がなくてもやめているようです。

企業にとっての判断は、能力ではなくて能力と賃金の関係、つまり、コスト・パフォーマンスなのです。仮に能力が下がっても、それに見合っただけ賃金が下がれば雇っていてもいいわけですし、そうでなければ雇えない。結局、何歳まで雇い続けるかというのは賃金の柔軟性にかなり依存するんだろうと。日本は従来は賃金が柔軟でしたから、雇用が保障できていましたが、ここへきて賃金の柔軟性が、特にバブルが崩壊してからはなくなりつつあるため、雇用の保障が難しくなっている。

質問 少々感覚的な話になりますが、高齢者が働く場合の大きな問題点は、日本の場合は年配者を尊敬しないといけないというか、粗末にしてはいけないという、この辺がアメリカと違うと思うんですね。アメリカは年配の人と机を並べていてフランクに仕事ができますし、年配者を使うとい

うこともできると思うんですが、日本の場合はどうしても敬遠する、使いにくい。あまりいてもらってはよろしくないという面が非常に強い。

ですから、年齢差別を禁止するといっても、年配者は敬遠するんじゃないか。まさに敬遠ですね、敬って遠ざける。これがある限り高齢者が働くということはなかなか難しいんじゃないかと思うんですね。

回答 私は経済学者なのでその辺はわかりませんが、おっしゃるように、若い学生を見ていると、学年が1年ぐらいしか変わらないのに、3年生は4年生に敬語を使ったりしていますので、かなり根深いものがあるのかもしれない。私はよくわかりませんが、そういう先輩、後輩の関係、あるいは、コミュニティにおける年長者を敬うというのは、ゲマインシャフトのロジックだと思うんですね。

しかし、企業がゲゼルシャフトであるとすれば、利潤を追求するための組織ですから、その中でそういうことを言っていたのでは、人口構造が変わっていく中でもたないという市場の圧力の方が強くきいてくれば変わってくるんじゃないかなと思います。

ただ、敬老精神に関しては、敬して遠ざけるということで、一定の年齢になったら有無を言わずやめさせるというのは、年配者を敬っているとは言えないのではないのでしょうか。

質問 発注、受注というか、自営業的というか、雇用ではなくても仕事はし続けるというのが、ここ10年、特に知識社会ではそっちの方向に行くんだという議論がしきりにあります。そのあたりはどんなふうに考えていらっしゃいますか。

回答 2つありまして、定年なしとか定年延長というと、1つの会社ですうっと働き続けるというイメージを持たれるんですが、そうではなくて、最初に言いましたように、1つの会社ではそんなに長い雇用の保障ができないんだから、いろんな会社で働くんだけど、少なくとも年齢を理由にやめさせられるということはないと、そういう話です。

もう1つは、自営業の話は非常に重要で、既にヨーロッパとかアメリカでは自営業の比率が反転上昇し出しているんですね。ところが、日本ではずっと下がり続けています。プロフェッショナルに、もっと働くような状況が出てこない、あるいは、そういう仕掛けをつくっていかないといけないのかなと思います。

ただ、最近いろんな企業がアウトソーシングを始めていますので、そういう流れの中で、従来の小売店とか農業といったような自営業でない専門職の自営業の人たちが仕事をする可能性は増えてくると思います。あとは仕掛けと言いますが、そういう人たちがクライアントを見つけて、ビジネスができるような仕掛けを政策的につくっていく必要があるのかもしれない。

今あるのは協同組合方式みたいなもので、エンジニアを昔やっていた人たちが協同組合をつくってやっている。そういうのがもうちょっと本格的になればと思います。フリーランスで仕事をするにしても、仕事をまとめる、受注する、あるいは、クライアントを探してくるような組織をつくるべきだと思います。

質問 今まで日本の労働史の中で定期昇給曲線を一律に下げたということはあるんですか。例えば今は賃金は高いが、ほかの物価はどんどん下がっている。このようなデフレの状況の中で、賃金カーブをドスンと落とすということはあったのですか。

回答 物価が下がったからというのはないでしょうけれども、企業が経営上困ってくれば賃金カットをやりますので。

質問 それは一斉にというのではなくて、個別の会社でやるということですね。

回答 個別の会社でやるということです。個別の会社について、それがどの程度までやれるかという、労働条件の不利益変更の判例がありますので、個別の企業でもそんなにむちゃくちゃに下げるといったことはないと思いますね。

質問 例えば今盛んに人を減らそうという動きがありますね。人を減らすのと給料を下げた数を少なくすると、そういう選択はあり得るわけですか。

回答 あり得るでしょうね。最近人気があるオランダモデルというのは結局そういうことでしょ

う。パートタイマーを活用するというので、確かに時間賃金率はフルタイムとパートタイムを同じにしても、パートタイムの人を増やすということは、平均で見れば1人当たりの賃金所得を減らしていることですから。アメリカモデルとオランダモデルが対比されて言われるわけですけども、結局それは同じで、同じパイの中で雇用を増やそうと思ったら賃金を下げしかない。1人当たりの賃金を下げながら、多くの人働く社会にしていく。パイが増えない限りはそれしかないんじゃないかなと。

さっきの質問とも関わるんですが、年功賃金が現場の労働者にまで普及している一つの理由は生活給という考え方があるわけですね。大企業で生活給の思想というのは、40代のお父さんが1人の稼ぎで家に専業主婦を置いて生活できるというところまで含めた生活給になっているんですね。どんな国も生活給の考え方というのはあるわけですね。しかし、アメリカの生活給の範囲というのは、そこまではっきり言ってませんが、1人の労働者と未成年の扶養家族が生活できる賃金で、家に専業主婦を置くところまでは生活給に含めてないと思うんですね。極端なことを言えば、個人単位の生活給と、専業主婦込みの世帯単位の生活給が競争すれば、いいとか悪いとか、好きとか嫌いとかの話ではなくて、個人単位の生活給に収斂していきますので、結局個人単位の生活給を得ながら、多くの家庭では複数の人たちが働いて従来の生活水準を維持するというような形になっていくんだろうと思います。

例えば労働組合はオランダモデルに好意的ですけども、それを実現するためには、フルタイム、常用労働者の代表である労働組合が、自分たちの労働条件の切り下げにどこまで応じるかということですね。その代わりにパートタイマーとか派遣労働者の労働力をどこまで引き上げるか。そっちの方がなければ、パイは一定ですから、企業としてはもたないと思います。

(平成13年9月4日)

1. 講演

私は、今何をやっているかということ、日本と中国の製造業の現場のウォッチングです。これを15年ぐらいやっております。

もう一つは日本の中小企業とか自治体、市町村ですね。そういうところに元気を与えるというのが私の仕事であります。

一昨日、香港、深? に行っておりまして、いろいろ感じました。香港はもうガラガラで観光客もほとんどいないという状況でして、失業率が5.6%になっているということです。サービス業に依存する経済というのはこういう感じだなというのを痛感したんですが、深? に入りますとガラッと変わりまして、相変わらず元気いっぱい状況が続いているということでもあります。

今回は1週間ほどでしたので、企業も日系だけ10社程度回りました。そうすると、大変興味深いことがありました。半分の企業は大変で、受注が半分、ひどいところは5分の1になってしまっているところがあり、他方半分の企業は、今年は去年の倍、来年はさらに倍になりそうだと。こういうふうに大きく分かれているんです。完全に二極化しているという感じがありました。

減っている方は大体想像がつくんですが、増えているのはなぜかと聞きますと、ここに来て大どこの各セットメーカーが一段と、特に中国の華南地区に進出する方向でありまして、そこで加工の打診が山ほど来ているということで、それに耐えられそうなレベルの日系の中小企業には大量に仕事に来る方向に動いているということでもあります。

先週の「日経ビジネス」が世界の工場という特集をやりまして、ちょうど1年前にもやったんです。昨年1月、2月ぐらいから日経新聞の中国情報というのはほとんど華南、特に東莞に集中したということで、現在に至るまで日経あたりが使う囲みの記事は、中に登場する企業名はいろいろですが、話はいつも同じです。二つしかないんです。一つは東莞を中心とした華南地区が世界最大のOA機器の供給基地になりつつある。これが一つでありまして、もう一つがそれを担っている大半が台湾企業である。このようなことです。その間に日系とか現地企業の名前がチラチラ出てきまして、大変な熱気の渦を巻き起こしているということでもあります。

そこで東莞の話から入りたいと思います。深?、それから香港、それで湾があって広州、マカオがあるんですが、このエリア全体の面積は関東平野並みです。そこに現在、企業数、工場数ですが、約5万と言われています。約5万の工場がこのエリアにあって、ここが世界の工場になりつつある。

とりわけ最近賑やかなのは東莞、深? の郊外、このエリアです。例えば東莞だけの人口は、表向きは統計で見ますと150万人ですが、プラス内陸からの女性がいるんです。それは少なく見積もっても250万人です。このエリア全体で数千万の、内陸から出稼ぎの女性がいるということです。

この東莞には今、企業が16,000社あると言われています。その大半は香港系企業ですが、台湾系企業は意外に多くて、ここだけで台湾系が4,000社と言われています。日系はどうかなということですが、統計で見ますとわずか60社しか出てこないんですが、現地を歩いているとまさかそんなことはない。私は280社確認しました。もっとあるでしょうね。多分400社ぐらいだろうというのが私の実感であります。

このエリアというのは前を通りかかっても会社の名前がわからないんです。例えばあるところにごういう名前の会社がありました。日華電子商、現地の名前です。日がついているから日系だろうなと思う程度でありまして、まったくわかりません。これはどこかというところアルプス電気なんです。アルプス電気の工場で、4,000人もいるんです。まったく名前ではわからない。

とにかく、このエリアは今、OA機器に関しては世界最大の供給基地になってきた。例えばマウスは世界の9割、キーボードは世界の6割、プリンター、コピー機がもうそろそろ世界の半分を超え始めたということです。主要な担い手は台湾系で、この圏域ではいま申し上げたような製品では部品の90%ぐらいは1時間圏内で調達可能であるということ、一番早いということになっていきます。

ある香港企業に行きました。行きましたら、非常に大きな建物で、従業員が5,000人規模です。人海作戦でやっています。入りましたら、社内言語は英語です。何をやっているのかと聞いたら、ここは全館クラス1000レベルのクリーンルーム。5,000人規模です。要するに、クラス1000ぐらいのレベルで加工組立をしなければならないようなものは世界中から承りますという、例のEMS企業です。たまたま私が行ったときにはハードディスクドライブを組み立てていました。

もともとはどういう会社かと聞いたら、香港でわずか従業員50人程度の会社です。そこがここに来ると5,000人規模で、全館クリーンルームの工場になっている。このような形が一般的に見られるということです。

このエリアで、日系で目立つのはどこかということ京セラさんです。京セラさんは東莞の北部で去年から工場を7つぐらい一気に立ち上げているということです。数万人規模の工場になるということです。

このエリアに行きますと、日本のカメラメーカーは全部あります。ところが、そのカメラメーカーは2つのビルに全部あります。わずか500メートルしか離れていない2つのビルの2階が例えばリコー、3階がオリンパス、4階がニコン、こういう感じです。非常に不思議な感じですが。看板も出ていません。1階は違うんです。台湾のレンズメーカーです。台湾のレンズメーカーが全部面倒をみえています。実際にはどのカメラも中身は同じだということがよくわかるということでございます。

あと日系では富士ゼロックス、広瀬電機、太陽誘電、ホシデンとか、深?までかかりますとリコー、三洋電機とか、電気、事務機器系の企業が軒並みここに出ているということでもあります。

なぜここに出るのかということですが、ここには大変不思議な仕組みがありまして、それに引かれて香港系、台湾系を中心として日本企業も含めてこのエリアに呼ばれていくのです。それは広東型の委託加工というものです。非常に特殊なやり方がこのエリアで行われています。

普通、委託加工といいますと、例えば中国に自分と同じものをつくっている工場があって、そこに生産を委託する、多少技術指導する、レベルを上げて任せる、というパターンです。これは国内の海外関係でもよく行われることですが、広東型となりますと、まったく違ってきます。これが広東州に大量に企業を引きつける大きなポイントです。

例えば日本の企業の方を何人かお連れすると、説明が非常に簡単なんです。仕組みを聞くと、土地、建物と労働者は中国側が出す。日本企業は工場長と設備を出して、あとは部品を投入してつくるんです。

これは80年代の初めにさかのぼります。80年代の初めにいろいろな改革が行われましたが、その中でも一番重要なのは農業改革です。農業改革の中で今まで人民公社にいた者を全部個別に配分した。それですべて計画通りつくって、お上に納めて終わりということでしたが、ここで初めて好きなものをつくっていいですよ、一定の分を納めれば、あとは何をやってもいいということになって、大都市の近くの農民が豊かになったんです。大都市のレストラン、ホテルの食材を供給できる程度の距離にいる農民が大変豊かになって、よく言われた万元戸というのが生まれました。

彼らはお金持ちになるとどうするかということ、最初に家を建てます。3階建て、4階建ての家を建てます。内装をきれいにして、家電製品を全部入れて、チタンの家具を入れてベンツを買う。みんなこうなります。

それだけ買ってしまおうと買うものがない。全然ないです。お金がたまれば運用したらいいんですが、残念ながら農民には知識がない。証券市場もないので、農民たちは持っているお金を抱えて、自分の鎮とか村の政府におれの金を何とかしろと圧力をかけます。80年代後半、しょうがなくて村とか鎮は日にちと金額を決めて、農民の金を預かります。例えば、10月23日、2億元預かるとします。前の晩から農民は現金を抱えて集まります。翌朝、8時半に開けるとなだれのようにみんな飛び込んで行って、おれの金を預かれ、となって2億元預かります。

80年代の後半ということ、中国の金利は大体30%なんです。発展途上国ではこのぐらいのレベルの金利になることがよくあります。たまたまこの9月、私はモンゴルにいましたが、モンゴルはい

ま金利が 30%です。日本も昔、野麦峠のころは 30%でした。劇的に下がっていくんです。とにかくお金というのは毎年 3 割を生むものだというのが当時の常識でして、そういう圧力をかけて鎮とか村にその金を預けます。

村とか鎮は何とかしなければいけない。しょうがなくて工場を建てることになります。簡易な建物を建てます。当時、香港が人件費の上昇等で苦しんでいましたので、香港企業にこの建物を貸すわけです。当時、物価の格差が大きかったため、賃貸料だけで 3 割のリターンがあったと言われています。今はそんなことはないですが。

その後はどうなるかという、香港の人はリスクが大嫌いなので、香港の企業と鎮と村が委託加工契約を結ぶことになります。

ところが、鎮とか村には生産の実態はまったくないんです。相手が何かつくっているから任せるのではない。何もなしの鎮とか村と委託加工契約を結ぶ。そして、香港から工場長が 1 人来ます。鎮、村側も工場長を出す。工場長二人制度になります。香港側の工場長は経営を行う。本社で要らない設備を入れて経営を行います。中国側の工場長はやくざ対策とか地元対策に当たる。来なくていいんです。呼んだときだけ来てくれればいいという工場長です。

当初は農民がここに入っていたんですが、農民は金持ちですから働きません。そこで内陸から女性を入れることになります。内陸の女性と鎮と村はここで雇用契約を結びます。鎮、村と内陸の女性は雇用契約を結んで、鎮、村から派遣労働で入ります。

そうした意味では、香港側は直接投資をやる。ですが企業届けはしない。ですから、当然法人税は払わないで済むことになります。しかも労働者は自分で雇っていない。いろいろなことが起こっても、基本的には関係がない。いかにも香港、台湾の企業が好きそうな仕組みを形成しています。これに対して部品を送って、でき上がったら、加工賃を鎮、村に払う。こういう形をつくり上げる。

よく中国に進出しますと、ほかのところでは合併にしますか、独資にしますかと言われます。ところが、このエリアでは基本的には合併はありえません。独資か委託加工かという問い方をします。というのは、このあたりはかつて香港に隣接していましたので、中国にとっては軍事境界線ということでもありまして、国営企業はほとんどいない。だから、よく言われる国営企業改革に伴うリストラ、失業者という問題はもともとないところですが、合併する相手もない。

進出しようと思って、鎮、村と話をしていくと、必ず委託加工を勧めます。独資で入られたら地元で落ちる金はわずかです。委託加工であれば加工費という形で大量に金が入ってくる。地元と相談すると、必ず委託加工にしましょうと言われます。

重要なことですが、普通中国では農民は移動できないんです。隣の町にも行けません。ところが、広東省だけは例外です。もともと労働力不足であるということもあって、内陸の女性を大量に受け入れています。

例えば先ほどの東莞ですが、東莞の中の一番発展している地に行ったことがあります。長安鎮という鎮でした。ここにアルプス電気があります。去年の 8 月ここに行って、鎮長と食事をしました。人口はどんなものですかと聞きましたら、鎮の人口は 8 万人です。内陸から来ている女性は何人いるかと聞いたら 35 万人。彼女たちはみんな工場の敷地の寮にいますので、見えにくいんです。

今年の 3 月、また同じところに行きました。そこでまた鎮長と会って昼飯を食った。「先生、先日はいい加減な数字を言ってごめんなさい、去年の 12 月に徹底的な人口調査をやってみたら、数字が違っていた」という。いくらになったんですかと聞いたら、65 万人いたと言うんです。8 万人程度の小さい町に 65 万人の女性が来ているということです。一つの鎮でこれですから、東莞だけで公式的には 250 万人と言われてはいますが、そんなはずはない。5~600 万人来ているということになります。

この地区は大量に内陸から女性が押し寄せているわけです。このエリアでは過去 10 年間、人件費が上がっていないんです。まったく上がっていない。むしろ実質下がっている。日本円で 8,000 円/月から 9,000 円/月です。こういう賃金の女性が内陸から雪崩のようにやって来るということで

す。今、中国の沿海地域の中ではもっとも賃金の安いところだということになっています。深? 特区は高いです。上海、大連に比べてこの東莞周辺が一番賃金が安いということになります。

しかも、この人たちは稼ぎに来ているわけです。ですから、必死です。私もあちこちの工場を見に行きますが、例えばA S E A Nで工場に入りますと、我々が通ると必ず女の子は振り向きま。このエリアはだれも振り向きません。必死にやっています。

ただ、この前上海と無錫に9月に行きましたが、ここあたりは振り向きま。だから、広東省は特別なんです。上海周辺は地元の人なんです。ここは出稼ぎの女性たちですから、とにかく必死で来ま。

8,000円/月とか9,000円/月という賃金は田舎のお父さんの年収にほぼ相当ま。3年勤めて、半分ためて田舎に帰ればお店が持てるということですから、必死な思いで金を稼ま。残業のない企業は嫌われて、従業員はみんな逃げてま。残業のある会社にみんな行ってまということ。

たまたまあるとき、朝9時に来てくれと言われま。日系の企業です。9時に行ったら門の周りに女性たちが数百人いるんです。かき分けて中に入ったら、門の中にも100人ぐらいいるんです。彼女たちは2,000キロ先から来るんです。ポリバケツに家財道具を入れて、これを東莞ルックって言うんですが、それ一つで列車なんかには乗りま。そんな金がないですから、トラクターを乗り継いで、1か月、2か月かけてここにたどり着くんです。

内側と外側にいたんですが、会社の社長に会って、今日おたくで募集するんですか。いや、うちが募集するという噂が流れた。それだけで、これだけ集まるんです。募集するんですか。しない。しばらくしたらいなくなりまよ。1時間もたったらだれもいませんでした。

ところで、外にいたのはわかるけれど、内側にいたのは何だ。「いや、それなんですよ」と言うんです。女性たちは義務教育が終わるとこっちに来るわけです。そのとき、村の先輩のいる場所を頼って来るわけです。東莞に来るわけです。来たからと行って、すぐ仕事があるわけではない。そうすると女性たちの二段ベッド6個の12人部屋にもぐり込んで、一緒に狭いベッドで寝ている。こういうことであります。それで、毎日仕事を探している。こういうことで動くわけです。飯はどうしているのと聞いたら、どうも勝手に食っているようだ。いいんですかと言ったら、お互いさまだと言って、全然関係ないんですよ。極端な話、3月、4月がすごいと言うわけです。春雪が終わって人の移動が始まるわけです。相当もぐり込んできている。寮は4、5階建ての2段ベッド6つの10人部屋です。寮の水の使用料が3月、4月は通常の数になると言っているんです。倍いるのではないかというぐらいのことになってしまう。

そのぐらいの圧力でまいますので、人件費は実質低下気味、こういう世界であるということ。とにかく必死です。採用する方もすごいです。例えば目がいいのが欲しいなんていうと、3.0ぐらいの子を100人ぐらい採ってしまうんです。彼女たちはテレビを見たことがないし、星しか見たことがありませんから、3.0はいくらでもいるということ。

もっとすごいのは、うちはベルトコンベアでやっているんだよ。どうやって採用するんですかと聞いたら、座高が同じ方がいいって言うんです。すごいこと言うやつがいるなど。壁に長椅子を置きまして、理想的な目のところに目線を1本引く。10人ずつ座らせて、その目線の子だけ採用する。こういうことが普通に行われているというすごい社会だということ。

そういうことをベースにして、広東型委託加工というスタイルがあります。これは他のところではできません。上海とか大連ではだめです。この地域だけオーケーということで香港企業、台湾企業は一気にここに集積したということでもあります。

家電から始まってO A機器、半導体と動くのが普通なので、O A機器までここに集まったんです。台湾からです。ところが、半導体となるときに中国政府からクレームがつかま。あまりここに来るな、集まり過ぎだと。中国とすると半導体は上海から無錫がゾーンだ。あっちに行けということになりまして、台湾の半導体企業はほとんど上海郊外から無錫のエリアに集結しているということ。台湾の進出拠点がお A機器まではこの東莞地域です。半導体以降は蘇州、無錫が軸

になるという方向で動いています。

こんなことですが、この中でも日系で頑張っている人がいますので、きょうはぜひそのことをお話ししたいということでまいりました。

このエリアは先ほど申し上げましたようにいろいろな企業が出ていますが、そういった企業ではなくて、大変志の高い方たちがここで面白いことをやっていることをお伝えしたいと思います。それは深? テクノセンターという存在です。

これを歴史적으로ご紹介したいのですが、三田工業という会社があります。いま京セラが背負っていますが、これはコピー機のメーカーです。コピー機がどういうふうにつくられているかということは、その国の技術レベルを象徴します。家電とはまるきり違います。コピー機というのは発展途上国ではなかなかつくれない。コピー機は紙をいっぱい扱いますので、金型周辺の精密金属部品をいっぱい使います。これは日本が一番得意なんです。最後に残るのはこれしかないのではないと思うくらいですが、ほかの国はできない。

ですから、その国でコピー機がどうつくられているのか。部品はどうなっているかを見ることによって、その国の機械工業のレベルが一発でわかる。これは重要な商品です。実際、日本は世界のコピー機の9割をやっています。ほとんど日本の独壇場であります。このコピー機メーカーが大体東莞周辺に出てきています。キャノンだけが蘇州で、あとすべて日本のコピー機メーカーはこのエリアに来たということです。

そういう企業は92、3年に出ているんです。ところが、三田工業は79年に香港に出ています。79年に香港。なぜかという三田工業のコピー機というのは輸出品です。輸出品は低コスト生産を求められまして、日本ではできないということで、79年の段階で香港に行ったということです。部品は日本から出て、香港で組み立てて世界に売ったということです。

ところが86、7年になったとき、原産地証明が必要になったんです。三田工業は日本から25社ほど下請けを香港に呼びます。例えば富士電機、オムロン、シナノケンシ、そういう企業を86、7年に呼び込んだということです。そこで部品をつくらせて、組み立ててヨーロッパに売っていきます。86、7年という香港にも日本人はあまりいない時期です。関係者は寂しいから情報交換とか懇親会をやるということで、毎月8日に集まりました。

90年ごろの、この会での話題は何かというと、日本の中小企業が盛んに中国に出たがっている、だけれども中国は難しい、なかなかできない、ということでした。何とか支援できないかとボランティア的に行こうということになりまして、8日会のメンバー42社がお金を出し合っている計画を始めました。この25社でテクノセンター・リミテッドという会社を香港につくって、先ほどの委託加工の仕組みをうまく使いながら、日本の中小企業が無理なく出られる仕組みを提供しましょう、というものです。そして、深? の郊外で4階建てぐらいの工場が余っている鎮があった。これを借りたんです。これに深? テクノセンターという名前をつけました。

このテクノセンターの中にスタッフを置きます。今20人ぐらい。現在、日本人は2人です。そして、日本の中小企業さん、中国に出たいのならうちがサポートしますよ。まず香港に法人をつくらせてください。難しかったら、うちの中につくらせてくれてもいいですよ。とにかく法人をつくりなさい。そして、この香港法人と深? テクノセンターとの間で委託加工契約を結びましょう。おたくから管理者、工場長を出していいですよ。もし、それだけの人材がいなければ、2、3か月技術指導に来て、その後はうちに任せてくれてもいいですよ。生産から部品の通関、輸送、地元対策、すべてうちがやります。そして、労働者については内陸の女性たちとうちが雇用契約を結びます。ですから、うちから派遣で労働者を入れます。おたくは要らない設備を入れてください。あとは部品を投入してください。ここで作って送り返します。それに対して加工賃を払ってください。こういう仕組みを作り上げました。

したがって、日本の中小企業は中国に直接投資をしておりません。ほとんどリスクがないわけです。工場長を出せば出してもいいけれど、出さなくてもいい。センターの方でやってしまう。地元対策も雇用もすべてセンターが面倒をみます。おたくにはまったくリスクがないですよという仕

組みを提供して始めたのが 90 年のときです。

このセンターは今、第 1 センター、第 2 センター、2.5 センター、第 3 センターと 4 つ建物があります。現在、入居しているのは約 20 社です。卒業生が 20 社近くいます。特に大企業があつたりに直接投資をしたとき、建物の造成等に時間がかかります。その間に従業員を雇って、ここで訓練して、それで移動させるということで、富士ゼロックス、ブラザー工業とか、最近では広瀬電機がここを經由して単独で出ています。

したがって、考え方としてずっといてもらう仕組みではないんです。何年かいて慣れてください。それから外に出て、ご自分でやってくださったらどうですかという、ある種のインキュベーター的な意味を帯びているということでもあります。

中国進出には失敗もいっぱいありますよという話がありますが、これに関していうと失敗は 1 社だけです。これも従業員に材料を盗まれて、それで倒産に至ったというケースです。そういう例外的な話だけで、ほとんど失敗はないという珍しいケースです。

2.5 センターというのは変ですが、これには理由があります。90 年に始めたころには 40 社でした。始めたとき、みんなが出したお金は 5,000 万円でした。現在はどうかというと、約 230 社です。出したお金が 5 億円になります。これまでは建物を借りていたけれど、今度は理想的な産業タウンをつくらうという話になりました。それで土地を 8 ヘクタールぐらい買ったんです。そこに造成をかけて、工場棟、食堂棟、寮、集会施設とか、ある意味ではサイエンスパークみたいな、一つのまとまった産業団地をつくるということに來まして、かなりでき上がっています。これが第 3 に当たります。そうすると時間がかかります。その間に入りたいという所が一杯ありますので、やむなくもう一つ借りまして、それを 2.5 にした、ということです。

今後は新しい団地を建設します。今でも日本語学校みたいなものをやっていますが、今度は技術者養成学校みたいなものをやりたい。日本の各県にある工業試験所みたいな機能を持たせたい。それから周辺に台湾系、香港系、アメリカ系がいますので、それとの交流センターをつくりたい。多少のお金がありますので、いろいろとキャッシュフローをやりたい。現在やっているケースで大変興味深いのは、この周辺で中小企業が失敗するわけです。そうすると、ここが駆け込み寺になるんです。そういう人たちの中から技術的に重要であると思うものについては、担保なしで 1,500 万、2,000 万のお金を出資しています。現地で転がった企業のリターンマッチのために、いま 2 社ほど資金を投下しているということです。

昨年 9 月ごろ、ここに行ったときに大変興味深いことがありました。行ったら慶應大学の商学部の学生が 10 人ほどいました。インターンだというわけです。リーダーに聞いてみたら、数年前からインターンで来たいという人がいるから、2、3 週間のメニューをつくって、受け入れているんです。香港に入った瞬間から出るまで一銭も金は使わせません。食事は出稼ぎの女子と一緒に。宿舎は女子は 12 人部屋ですが、従業員でもちょっと偉い人は 4 人部屋なんてありますから、そこを空けてそこに住まわす。ラインで仕事をさせる。こういうことを系統的にやっています。今行っているのは慶應の商学部のゼミと私のゼミと東京農大と愛知県の名城大、関西大学。百数十人が毎年ここにお世話になっています。

見ていると、1 週間ぐらいたつと目つきが変わりますね。人間が変わるんです。昨今、インターンなんてやっていますが、あんな中途半端なことではありません。生きるとは何かとか、働くとは何かというもっとも基本的なところを学ばせるということで、ここを出るとほとんど人間が変わってしまうということでもあります。

たまたま昨年の 9 月、慶應の商学部にいたんですが、4 年生のある子と仲良くなって、たまには連れ出して外で飯を食わしていました。彼は 4 年生で 9 月ですから内定が決まっているんです。彼が内定を取り消しますと言うんです。内定はどこなのと聞いたら、彼は長野県出身で一人っ子です。内定先は八十二銀行なんです。親が一番喜ぶタイプです。それを蹴るといふから、そんなことをやったら親が泣くぞと言ったんですが、僕は蹴りますという。どうしてだと言ったら、僕は世の中のことを何も知らなかった。ここに来て初めて少しわかってきた。この状況ではとてもじゃないけど

社会に出られませんから1年置いてもらいますということで、彼は内定を蹴って、いま改めて就職活動をしているところであります。そんなことで、ここはある意味では日本の若者を鍛える場として機能してきているということです。

これの全体のプロデューサーが石井次郎さんという方です。小説のモデルにもなった方です。彼は若いころ、ヨーロッパに渡って相当苦労されて、20年間ぐらいヨーロッパで働いた。その間、ほとんど上司はユダヤ人だった。彼に聞いたことがあるんです。ユダヤ商法とは何だ。日本ではえげつないような話が二流のマスコミでよく言われていますが、どんなものですかと聞いたら、面白いことを言いました。ユダヤ商法というのは、まず人のやらないことをやる。2番目が受けた恩義は相手、場所、時にかかわらず返し続ける。3番目が非常に面白くて、ドイツを強くしないことである、と。

彼はもう62歳でして、いま恩義を返しているところだということで、中小企業の支援という仕組みを彼は作り出して、相当動かしているんですが、次は日本の若者の育成であるということで、彼は学生をどんどん引き受けて、無料で面倒をみて人間をつくっています。

かつて地方銀行が研修の一環でここに頼んでいた時期があったようですが、今は送ってこないそうです。地銀の従業員でここに2週間もいると、まずほとんど帰ったら辞めるそうです。

私はあちこちでいろいろな付き合いをしています。私は最近、学生もそうですが、30代中盤ぐらいの中小企業の二世をここにどんどん送り込んでいます。2週間ぐらいです。そうすると、親に喜ばれますね。あんなにだめだったあいつがこんなによくなった、何かあったんですかと。何もありませんよ、普通に働いただけですよと申し上げているんですが。

日本にとって非常に重要なポイントは、若者がいかに社会的使命とか志を持つかということだと我々は常に考えていまして、こういうことでもやっていかないと日本は少しもよくなるまいというのを考えている次第です。

2. 質疑応答

質問 今のお話と直接関係がないのかもしれませんが、日本企業の中国進出のウェーブといいますが、90年代の前半ぐらいにも相当あって、その後いろいろなリスクが喧伝されて引いた形になっていて、また去年から今年にかけて、すごい進出ラッシュですね。WTOの加盟があるからとか、ユニクロの影響だとか、いろいろ言われていますが、それについて関さんはどのように考えておられるか。

もう一つは、日本と中国の製造業における分業みたいなものを考えるとき、いま言われたような電機とかタオルに代表されるような繊維、ユニクロに代表されるようなもの、それは中国に行くのだろうと思いますが、製造現場から付加価値が出ているのではないかと私なんかの目から見えるような産業、例えば工作機械とか、自動車もそうかもしれませんが、つまりアセンブリが簡単ではないというか、ものをつくるのが非常に大変で、そこから付加価値が出るような産業についても、やはり日本に残しておくことは難しいとお考えになるかどうか。その2点を。

回答 日本の企業の進出がわりと多かったのは92年から96年です。この5年間ぐらいすごい量が行きました。当時はほとんどが輸出拠点の確保ということでありますが、96年ぐらいからぱったり止まりまして、昨年の暮れぐらいまでほとんどなかったという感じがあります。

ところが、昨年の暮れぐらいから急速に視察が多くなりまして、いま視察ラッシュです。さらに最近は大所がかなり中国でやると表明していきまして、中国についていけないと仕事がないという感じで中小企業は浮足立っています。

何よりも重要なのはユニクロ現象というのがありましたが、あれは日本人の気持ちにある大きなインパクトを与えました。日本人の中には大変不幸な話ですが、中国がうまくいくわけがない、うまくいってからは困るという下司な感じがありまして、なるべく正確に見ようとしなさい。それをユニクロが見事にたたきつぶしてくれた。これからは、的確に相手の力量を見ながらどうするかを考えていかなければならない状況になってきたということがよくわかってきたということです。

私もよく企業を連れて行きますが、現場に放り込むと声も出ないです。うちがやっているのと同じことをやっている。しかもコストは半分。そんな話になって声も出ない。ほとんどそういう状況でありまして、すでに進出されて5年、7年ぐらいにやっている方たちは、何でもできますよ、できないことはないというふうな言い方をします。見た方もまさにそうだなと思って愕然とするということでもあります。

しかも、このテロ事件以降、これからしばらく中国は多分、世界で一番安全な国ではないかという感じを持ち始めています。日本よりもはるかに安全であるという感じがします。多分5、6年はそうだと思います。北京オリンピックぐらいまでは間違いなく中国が一番安全な国である。

そんなことで、特に大所が中国に移行する中で、中小企業も行かざるを得ないということですから、おそらくごく普通の品物は数年中にことごとくメイド・イン・チャイナになっていくだろうと私は見えています。

日中の分業ですが、先ほど清家先生は工作機械、自動車という非常に象徴的な品物を出していただきましたが、工作機械についてはかなりまずいと感じます。私も中国の中の工作機械メーカーをあちこち訪ねましたが、行くほどにレベルが上がっています。1人当たりGDPが500ドル、1,000ドル程度の国では工作機械産業は発生しないというのが我々の常識です。ところが、中国はいま500ドルぐらいなんではしょうか。300ドルの頃でさえ、ほとんどの工作機械を国産でできているんです。例えばマレーシアに行って、どこかの工場に行きますと、工作機械が100台きれいに並んでいます。世界の最高級品が並んでいます。だけど、メイド・イン・マレーシアの工作機械は1台もない。

ところが、中国はある工場に入ると1,000台あります。そのすべての国産が可能です。例えばマシニングセンター、当然加工品ですね。レーザー加工機まですべて国産でつくる。品質的には問題があるといいますが、すべて国産でできる国であり、こういう国は世界にない。そういうことができる国だということをよく理解する必要があります。

自動車についてはしばらく時間がかかるかなと思って見っていますが、昨今のバイクを見るとえらいことだと思います。例えばホンダのバイクは92年ごろに3か所ぐらい出ていますが、合併で現地に出たんです。92年から96年まではよく売れましたが、97年からはまったく売れない。ホンダのバイクから家電製品まですべて同じです。

工作機械、バイクはそういう状況になっていて、次は自動車です。ただ、自動車というのはほかの産業に比べて奥行きが深いですから時間がかかるのですが、昨今の広州のホンダアコードなんかを見ていると、かなりきているなと感じざるを得ない。

そこで、どんどん技術を出してもいいのかという話があるんです。ストックすべきではないかという議論をされる方がいますが、それはアジアが閉塞して、我々の大先輩が提唱した雁行的発展が通用する時代ならよかったんです。出し惜しみしてもよかった。ところが、いまや日本が出し惜しみしたらドイツがやってきます。鉄鋼、重電、自動車もしかりです。

技術というのは普遍性を持っているように見えますが、やはり歴史、文化を非常に濃厚に背中に背負ってしまっていて、どこかで共有しなければまずいわけです。仮に日本が出し惜しみしているうちに、中国にドイツあたりがどんどん入って、ある段階で日本もと言ったときに共有できるベースがない。

私はむしろ積極的に技術を出すことによって、基本的なところを共有して、次の新しい可能性を探るといった方向を考えた方がよほどましではないかと感じています。

質問 半導体は蘇州、深？ということですが、私も随分前に行ったことがあります、行き先の方向がちょっと見えないところがあります。現在、設計と製造の組み合わせの中で、一方で例えば北京のあたりに大学発のベンチャーみたいなことで、非常に優秀な、設計能力もつき始めています。そうすると、例えば2010年というところですべて中国本土内でことが済んでしまうということになるのか。それとも、設計について、例えばマイクロプロセッサとか、いまインテルがやっているような部分の周辺のところ、設計の部分は外国で、中国本土はなお工場の形になるのか。このあたりが見えないのですが、どんなふう感じておられますか。

回答 こういうものも意外と早く動くということではないですか。無錫、蘇州は、もともと中国最大の半導体メーカーがあるんです。中国の半導体の技術者はみんなここに集中するんです、このエリアは人材がキープされるエリアだということ。

たまたまこの夏、ゼミの合宿を無錫でやりました。面白いので、そのことをご紹介したいのですが、そこはアメリカのベンチャー企業なんです。半導体企業なんです。設計をやっているんです。中国人の技術者が50人ぐらいいました。

アメリカ人はいないんです。2、3か月いただけで帰った。あとは全部我々に任せてくれた。あなたたちの給料はどんなものだと聞いたら、こう言われましたよ。ここをどこだと思っているんですか、ここはシリコンバレーですよ、当面の賃金なんかどうでもいいんです、と。ですから、彼らが頑張っている。ストックオプションか何かわかりませんが、ドカーンと来る仕組みがなされているんです。それだけ動機づけして、アメリカ人は帰ったんです。そういうやり方がとられているのは、ベースがあることを象徴しているのではないですか。

併せて、中国は大学がビジネスをやるでしょう。よく紹介されるのは北京の中間村の精華大とか北京大学ですね。10年来ずっと見ていて、エリアとしてはあそこが一番進んでいるなと思うんですが、個別の大学で一番進んでいるのは瀋陽の東北大学です。この前亡くなった、張作霖の息子の張学良が生前につくった大学です。ここの学長と私は10年来の友達で、ときどき様子を見に行くんですが、この10年間でどう発展したか概略を申し上げます。

東北大というのは中国で冶金部の大学なんです。金属系の大学です。そこに90年に行ったとき、あるコンピュータ研究室をのぞいたら日本のアルパインから受託で生産していた。92年に行ったら、今度はアルパインの合併になっているんです。アルパインのカーナビのソフトはそこでつくっているんですが、あれはなかなかよくできていると思います。

92年のときにはこのくらいの研究室です。40人ぐらいでやっていました。日本人が1人いたんで、どんな感じですかと聞いたらすごいと。最初の1週間、日本語を教えれば、あとは何も要らない。来ているのはみんな助教授クラスです。

96年に行ったとき、大学の敷地の中に5階建てぐらいのきれいなビルが建ってしまっていて、合併の会社がそこまで発展しているんです。

96、7年に上海証券市場に上場しています。大学とアルパインと合併企業が上海証券市場に上場。これは日系企業の中国証券市場上場の第1号でした。中国でもソフト企業の第1号です。記念碑的なことが起こりました。

昨年、10月ごろにまた行きまして、学長と会って晩飯を食べて、明日ちょっと別のところに行ってくださいと言われました。朝、車に乗せられて行ったら、全然方向が違うんです。車が止まったら東北大ソフトパークなんです。60ヘクタールです。芝生をカチッと張りまして、そこに超モダンな研究棟がいくつかあります。あとはセンター施設があって、ホテル、マンションのほか、ゴルフの練習ができる。本当にシリコンバレーです。

従来のパターンが少し変化しています。東北大の持ち株会社があります。その持ち株会社というところがあるんです。例えば子会社とアルパインの合併でカーナビを任す。東芝とは合併でCTスキャナーをやっています。CTスキャナーを国産でつくった第5番目の国になった。あとオラクルとかIBMとかマイクロソフト、それぞれと持ち株会社との合併が形成されている。それが一つのサイエンスパークを形成している。こういうことであります。この持ち株会社は3分の1が東北大の出資です。3分の1が従業員出資。3分の1が上海の鉱山製鉄公司。これがまもなくナスダックに上場します。ここまで来たかということでもたげました。

この前から経済産業省の知っている人に見に行っていていますが、行かれた方は声も出ないですね。日本こそをこれやるべきだと言っているんですが、もう完全に水をあけられたという感じです。

何でそんなことが起こったかということ、しごく簡単です。90年ごろに中国の国家財政が逼迫しまして、大学の予算が人件費以外全部カットされたんです。教育予算、研究予算が欲しければ、自

分たちで稼げ。そのかわり何をやってもいい、と。こういうことを 90 年頃にした。そこで急に活性化しまして、一番すごいのは多分瀋陽の東北大学です。一般的には精華大学、北京大学と言われますが、私の知る限りでは東北大のパターンが一番進んでいると思っています。

もう一つ重要なのは、例えば大学を辞めてベンチャーを 10 年間やって、もう疲れた、そろそろ学校に戻りたいと思ったら、20 年たってもそのまま戻れるんです。そういう仕組みがありまして、毎年 300 元、5,000 円ぐらい払うだけなんです。毎年払っておきさえすれば、10 年後でも 20 年後でもリターンできるというセーフティネットがある。そのあたりが思いきりやれる背景になっているということです。日本はなかなか大変です。

質問 昔から中国に進出して、いろいろなトラブルというんですか、例えば税関とか税とか、いろいろな規制とか、そういうので困ってしまうという話を聞いたんですが、最近はそのようなのは解決されているんですか。

回答 相変わらずであります。いろいろ問題は残っています。法律はできても、地区によって受け止め方はまるで違う。税関の人も相変わらずだとか、そういうのはいっぱいあります。ただ、やりやすい方向に改正しようという努力は見られます。というのは、いま各地域で競争しているんです。大きくは上海周辺と華南。華南の中でも深？と江南、江南の中でも各鎮が競争していますので、いい条件を提供しないと、逃げてしまうという心配があります。そういう努力は強く感じるどころです。

(平成 13 年 10 月 23 日)

1. 講演

中島です。私は今まで技術進歩とか生産性ということを中心に研究してきたのですが、今回はちょっと視点を変えて、「市場化、グローバル化プロセスにおける日本社会」というタイトルで話をしたいと思います。

多様化、個人化の進展、事前のコストと事後のコスト、「限界的当事者」の影響、「小泉改革」の意味という4つの項目についてお話したいと思います。お互いに関連しあっていますが、「小泉改革」の意味というのはまとめた感じになると思います。

まず、我々が戦後経済成長という形で豊かさを実現してきたわけですが、その背景にどういったことがあったのかということを考えてみたいと思います。我々の生活を豊かにしてくれた文明の利器というのは、どういう役割を果たしてきたのかと考えてみますと、すべてとは言いませんけれども、基本的には団体から家庭、家庭から個人という、個人化、プライバシーを高めるということを目標にして導入されてきたとまとめることができるのではないかと。

例えば家庭風呂の普及というのは、銭湯が地域のコミュニティを維持する役割を果たしてきたんですけれども、そういうものがなくなって、家庭風呂ができることによって、地域コミュニティの結束が弱まる。また冷蔵庫と電子レンジは、家電でも非常に大きな役割を果たした。冷蔵庫によって食物を保存することができるようになったことによって、個人が好きなきにものを食べられるようになった。ただ、冷やしておくだけではだめなんです、そのあとに電子レンジが導入されたことによって、好きなきに冷やして、好きなきにそれを温めて食べるということ、こういうものが生活の中で地域コミュニティから家族、家族から個人という形で消費をシフトさせてきたと思います。

決定的に重要な役割を果たしたと考えているのは、ソニーのウォークマンであります。音楽というのは、ウォークマンが開発される前は、ある意味で公共財的な要素を持っていたわけです。つまり、人々が同じところから流れてくるものをシェアして聴く。みんなで聴く、あるいは、みんなで見るというような形で、音楽というものが消費されていたんですけれども、ウォークマンの導入はそういったものを私的財にした。つまり、自分の空間をつくり、自分の空間の中で、自分の好きな音楽を好きなきに聴けるようになったということによって、音楽が私的財になったと言えると思います。

さらに、そのあとの携帯電話というものは、後でまた触れますけれども、個人の人間関係を取り出してつくることができる。ですから、これは固定電話と決定的に意味も役割も違うものであります。そういったみんなで使うというものが、個人で使うものになったことによって、個人の空間をそこにまた一つ実現したと言えると思います。

そういったものが普及してくるとどういった影響をもたらすかと言いますと、取引費用の増加と書いてありますが、増加と減少と両方の意味を持っています、増加と書いてあることの意味は、人々が団体で行動しますと、団体ではみんな同じ方向に行動しますから、人々の行動というものも予測しやすいし、嗜好もそれほどばらつきがない。しかし、それが個人化の動きを持ってくると、そういうものがばらばらになってきまして、だれがどういったものを欲しているか、だれがどういったときにどういった行動をするかということがわかりにくくなっているということが言えるわけです。そういったところで、だれがどういったものをどういったふうに欲しているかということを知るためには非常にコストがかかる。そういうものが取引費用と言われるものですが、それが増加してくる。

その一方で、携帯電話というのは取引費用を減少させたのではないかと。つまり、個人化してくると、お互いに出会ったり、お互いが何をしているかを把握するのは非常に困難になってくるんですけれども、そういったものが携帯電話の導入によって、だれがどこで何をしているかということが低コストでわかるようになってきた。学生の行動などを見ても、彼らは基本的に組織に

依存しがっている。クラブ活動に入らない学生が非常に多い。今までは友だちと行動するときには、決められた場所で決められた人と決められた時間に会わなきゃいけなかったわけですが、そういう決められたことをする必要がなくなっちゃいまして、自分たちで電話をかけて、好きな人を集めるというようなことができるようになった。これは明らかに取引費用の減少だと言えます。

こういった文明の利器の普及によって個人化したもの、それによって基本的には市場化によって取引費用は増えるわけですが、逆にそれを下げるようなサービスなり財というものが合わせて市場にどんどん入ってくるということが言えると思います。そういうことによって、人々の嗜好がばらついて、それが表に出てきますと、当然ながら製品の差別化が起こってきます。先ほどウォークマンの話をしましたけれども、音楽が公共的なものから私的なものになった。大衆音楽というのはなくなったということがよく言われていますけれども、大衆音楽がなくなって音楽市場が衰退したかという、決してそうではなく、むしろ音楽市場はものすごく活躍をしています。個人の嗜好が表に出てくることによって、一人ひとりがそれぞれ自分の好きなものを選べるようになるということで、製品の差別化は市場を拡大したということが言えると思います。

これが考える上での大前提なんですけれども、世の中にどんどん導入されてきている電気製品なり、そういったものの社会的に果たしてきた役割は何かということ、まずこれで整理しているということです。

2つ目の視点として私が取り上げたのは、今の社会の仕組みをつくる、何が構造改革かというのは人によってとらえ方とレベルが違うと思うんですけれども、社会の仕組みをつくり直すという観点からいきますと、多様化、個人化というものを前提にして、ある目的を達成するために、いつの時点でもいいんですが、我々はコストをかけている。コストをかけるときに、物事が起きる前にコストをかけるか、物事が起きた後にコストをかけるかという2つの選択をしている。このときに「法と経済学」というものが、こういう現象を分析するのに役に立つのではないかと。

これだけお話ししますと、時間がかかりますので、簡単に申し上げますと、法律と経済学の関係というのは、取引費用が全くかからないとすれば、人々がお互いに自由に交渉して最適な資源配分を決めるから、基本的に法律は必要ないんだと、だから、損害賠償が起こったときにも、そういった法律がなくても、お互いに最もコストがかからない状況で、損害を補てんする方法をみんなで考える。したがって、法律をどのように定めるか、あるいは、法律がなくても最適な資源配分が達成されるという基本的な考え方です。これが「コースの定理」と呼ばれるものです。

社会の目的を達成するために何をしなければいけないかと言うと、最大効率者の費用負担原則ということで、最も効率的に費用を負担できる人が費用負担するというのが社会にとって最も効率的ということが言われています。ですから、全くツルツルの世界では、経済学によればこういった資源配分がなされるんだけれども、実際には市場の失敗があったり、取引費用が拡大すると。そのようなときには、最大効率者が費用負担をするように法律がインセンティブを与えることが必要になってくるわけです。

このときに我々が事前コストと事後コストという観点から考えるべきものは、事象の前後でコストがかかる。例えばある出来事が起こるということを前もって想定しておきまして、そういうことが起きたらどういうふうにして、あるいは、こういうことが起きたらどういうふうに解決しようということを、前もって全部ルールとして決めておいて対処するというのが事前のコストの方式です。事後コストの方式というのは、そういった出来事が起きた後でどのように処理するかを考える。そのときに法律なり社会の仕組みが事象の前と後のどちらにコストをかけることが望ましいか、そういう形でインセンティブを与えることが重要になっていく。それがまさに世の中の仕組みをつくるというものをつくることにほかならないということが言えると思います。

私はいろいろな経験から日本というのは事前コスト社会だということが大分わかっております。例はいろいろあるんですが、その第一が資格制度。資格というのは事前にコストをかけて、事前に高いハードルをつくって、そのハードルを超えないと仕事ができませんよと。いわゆる能力検定と違って、その資格がないと仕事ができないというような状況になると、ハードルが一つの参入障壁

になる。

参入障壁をつくることによって、その中で寡占的な状態をつくる。寡占的な状態をつくり出すことでレントが発生する。そのレントがハードルを超えて参入しようというインセンティブになる。また、ハードルを高くすればするほど、能力の高い人がハードルを超えて中に入ろうというインセンティブになります。ですから、ハードルを高くすることによってレントが高まると同時に、より能力の高い人が中に入ってくるという効果を持つことができる。ベネフィットはそういうことなんです。問題は、ハードルが高いことによって参入障壁になりますから、寡占、独占のレントが発生しまして、それによって経済的に非効率になるということです。

もう1つは、事後的な資源配分の阻止が起こってしまう。つまり、高いハードルを超えるために払ったコストは負担コストになります。ハードルを超えた、資格をとった後は、この資格は自分に向いてないということで方向転換しようと思ったときに、負担コストが回収できないということになりますので、これが事後的な資源配分の阻止につながる。また、問題なのはハードルの高さをどのくらいにするかということが、社会的な最適値として必ずしも決まっていな。それはその業界の人たち、あるいは、行政の場合もあるでしょうけれども、勝手にハードルを決めております。

なんでこんなに難しい試験に受かなければ資格がとれないのかということがいっぱいある。私は、非常にラフなものですけれども、資格の経済学という研究をしまして、いかに日本には資格がたくさんあるかということがよくわかりました。分厚い本一冊に資格がばあっと書いてあって、それぞれの要件がたくさんありまして、こんなものにも資格があるのかなというくらい、ものすごいあるということがわかりました。

2番目が教育ですけれども、これも事前コスト社会の典型でありまして、入るのは大変で出るのは簡単ということで、最初の時点のハードルがものすごく高く、その後比較的楽に卒業できるというような状況、これが教育の現場での事前コスト社会です。これも言ってみれば合理的なことで、事前コスト社会の合理性についてはあとでまとめてお話しします。

3番目は障害者への対応ということです。私の息子が車いすでありまして、障害者なものですから、障害者への対応に関していろいろな情報が入ってきます。そういう個人的な問題はともかくとして、障害者への対応として程度によって非常に細かい階級がついています。例えば身体障害者の場合、1級から7級までありまして、指がどのくらい曲るとかというような細かいことで階級が決まっています。

何で階級を決めるかという、一遍そういう階級を決めると後の行政の処理が非常に楽になるわけです。この階級の人にはこういう福祉のベネフィット、この階級の人にはこういうベネフィットということで、すべて等級をもとにして割り当てられる。それから、知的障害者の場合はA、B1、B2というふうに3種類の階級がついていまして、これもそれぞれに規定があります。

事前コスト社会の合理性というのはどういう点で合理性があったかという、まずは選択肢を制限するという合理性があります。例えば3つの事象が起きて、それぞれに5つの選択肢がある社会を想定します。そのときに我々が好き勝手に選択肢を選ぶとすると、 $5 \times 5 \times 5$ で125通りの結果が出てきます。125通りの結果の中からどれが最適な選択肢かということを実後にモニタリングするというか、検査するのは非常にコストがかかる。125という数字を大きいと見るか小さいと見るかによりますけれども、事前にコストをかけて行政なりが選択肢を減らします。この選択肢は国民にとってよろしくないに違いないということを想定しまして、選択肢を4に減らしますと、 $4 \times 4 \times 4$ で64になる。つまり半分になっちゃうわけです。これは事前にコストをかけて選択肢を減らすことによって、事後のモニタリングコスト、あるいは、調査コストを大いに節約することができるということが言えます。これがまず1つ。

もう1つは、嗜好の同質性をつくり出す。つまり、事前にコストをかけてみんなの嗜好を同じ方向へもっていくことによって、話し合いによる解決を促進します。これはラムザイヤというハーバード大学の教授が今から10年前に『法と経済学』という本を書きまして、この本の第2章に人々の嗜好が均質であると争いが起きないで和解に至るということ、数学的なモデルで証明されてい

ますけれども、そういうことによって事前にコストをかけて嗜好を同質化することによって、事後のコストを大幅に節約できるということがあります。

また、事前にコストをかけて、お互いに交流を図っておくことによって、お互いがどういう人かということを知ることができる。知ることができれば、「囚人のジレンマ」的な状況から、「協調ゲーム」的な状況に移ることができる。これはまた資源配分の点で明らかにメリットがあるということが言えるわけです。

それだけではないと思いますけれども、以上の3つの点から、事前コスト社会は合理性を持っていたということが言えるわけです。しかし、最初に述べたような個人化、多様化、国際化、市場化、そういうような現在の状況を考えたときに、日本では「事前コストシステム」というのは破綻してきているのではないかと考えるのではないか。その1つがやり直しのきかない社会ということであり、先ほど資格の話をしましたけれども、一遍ある道を選んでしまうと、あとからなかなか方向転換がしづらいという状況になっている。事前にコストをかけてこういったある状況をつくり出したわけで、それが長い期間にわたって望ましいなら結構なんですけれども、どんどん状況が変わってきますと、やり直しをしなきゃいけない状況が出てくる。そのときに、今までの事前コスト社会の場合だとやり直しがきかなくなる。

学級崩壊、荒れる「成人式」などについてお話します。先ほど言いましたように、今までは事前にコストをかけてみんな躰をやっていましたから、学級崩壊もなかったし、成人式もどんなつまらない話でも黙って聞くものだということを教わってきているわけですが、今はそのような事前コストをかけていません。親のしつけの段階でもかけないし、小学校の段階でもかけてない。そのような状況を踏まえたときにあのような状況になるのは当たり前のお話なんですね。今は機動隊を呼んだり知事や秘書が怒鳴ったりしてコストを払っている。それは当然の結果ということが言える。

それから、「福祉車両」は誰のためということですが、私が数年前に子供のために福祉車両を購入したんです。バンタイプの、ワンボックスタイプの車で、前に運転席と助手席があって、真ん中に空間がありまして、後部に座席が2つあるはずなんです。しかし、なぜか後部座席の1つには大きな金属製のボックスが設置されているんです。それは溶接されていて動かせない。

そこで思ったのが、車いすの人が乗らなかったときに4人乗れないじゃないか、4人目の人は床に座るのかと。メーカーに問い合わせたところ、そのボックスは絶対外せない、外すと5人乗ってしまうというんです。軽自動車は5人乗ってはいけないんです。だから、5人乗れないように、最初から後ろの席にはボックスをつけてある。しかも、溶接してあるから取り外せないわけです。それは法律で決まっているというんです。私は散々文句を言いました。そのときは外国から帰ってきたばかりだったので、ちょっと血気盛んでありまして、役所にも電話をして文句を言ったんですが、「だめです」の一点張りなんですね。しかし、自動車メーカーの人は「わかりました。じゃ、ボックスは外しましょう。そのかわり車検のときにはまた持ってきてください、溶接しますから。」と言うわけですね。

これが日本的な社会なのかと思ったんですけれども、要するに事前コストシステムというのは、事前に全部決めちゃって、悪いことが起きないようにしちゃう、悪用されないようにしてしまう。そのかわり、その後にいるんな使い方をしようと思うともものすごい不便ということがわかる。その車がいまだに売られているかどうかわかりませんが、もうその車に乗るのはやめています。

それから、先ほど言いました選択肢の不足ということですが、事前に選択肢を減らしてしまうので、事前に減らした選択肢は、よくない選択肢かもしれないけれども、悪いものを組み合わせると結構いいものができるじゃないかということもあるかもしれないんですが、そういうものを事前にとっけてしまいますから、選択肢が不足している。今の学生を見ていると、選択肢が不足しているということを痛感します。行動パターンが大体決まっていまして、やることが決まっている。いつになったら何をやる、このときに何をやる、3年生の休みは何をやって、春休みは何をやる、就職活動が始まって、4年の夏休みには海外旅行に行く、こういうようにやるかが決まっているんですね。

次は時代遅れの過失責任ルールによる資源配分のゆがみということですが、これは非常におもし

るくて、「法と経済学」というのを勉強しますと、過ちを犯した場合どういうふうに責任をとってもらうという問題があるんですが、過失責任ルールというのがあります。過失責任ルールというのは、事前にどこまでならいい、ここから先だったら怠慢だということで、ある線を置いとくまして、注意義務を課すわけです。その注意義務を満たしていれば過失にはしない。それ以上不注意だと過失にしようということなんです。これが非常に時代遅れになっているものが多いわけです。

過失責任ルールはどういう点で便利かという点、過失のレベルを事前に決めておく、ここまでだったらいよいよというふうに決めてしまうわけです。それが最適な資源配分の状況になっているのが望ましいんですけども、時代が変わってくるとどんどん現状に合わなくなってきます。現場の方によく言われるんですけども、明治三十何年に制定された法律がいまだに生きている、そのためにこういうことができないということなんです。この間、新宿で火事があって消防法が出て、今いろいろ話されているんですけども、確かに大事な消防法もあるけれども、よくわからない消防法もある。

例えばレストランの横にバーがあって一杯飲めるという場所があるんですけど、バーの上には必ず屋根をつけないといけないという法律があるそうです。これは明治時代にできた法律なんですけれども、何でできたかという点、外を馬車とかが走っているから土ぼこりが舞って、そのぼこりがグラスの中に入ると不衛生だから上に屋根をつけるという法律で、それがいまだに生きてまして、レストランの中にバーをつくる場合も、バーの上にもまた屋根をつけるというような状況なんです。これも過失責任ルールでありまして、もし何かまずいことが起きた場合にその法律を守ってないと、過失責任を問われるんです。

ほかにもあります。外国の訪問研究員の方が見えるので、私がホテルを予約したんです。なるべく安いところを頼んでやろうと思って、電話をして予約を入れたんです。泊まる人は外国人ですが、と言ったら、外国人はだめですと言われたんです。なぜかという点、消防法でだめなんだそうです。英語が話せるスタッフがいないからというわけです。英語を話せるというのはどの程度話せるのかと思うんですが、火事が“ファイヤー”だということぐらい、そのぐらいのことは幾らでも現場で対処できるんじゃないかなと思うんですが、とにかく何かあったときに過失ということになるんです。

時代遅れの過失責任ルールがいまだに幅をきかせている。これも、事後的に過失のレベルを、状況に応じて変えていくことは非常にコストがかかるということが一つあるんじゃないかと思われる。

「事後コスト社会」への転換について。進む多様化、個人化ということで、事前にコストをかけても予測が不可能だから、事後コスト的な方向へ転換していかざるを得ないのではないかと。法律で見ると、契約法というのは事前コストを一番かける方法なんです。最初からすべて決めておくわけです。こういうことがあったらこうしよう、こういうことができたらかうしようということ全部決めておくんですが、そういうのは難しいということになりまして、過失責任主義になったわけです。最近では、厳格責任主義に移行した方がいいと。過失レベルを決めておいても、それがいろいろ動いてしまって、最適水準にならなかつたりするから、これはおまえが悪いんだということを決めちゃうんです。そうすると、一方で被害者にモラルハザードが起きる可能性があります。これは比較的小さいと言える。むしろコストの方が大きくなる。

言い忘れましたけれども、過失責任主義を日本で重視するもう1つの理由がありまして、過失のレベルを行政がしっかり決めておかないと、後で行政が国民に訴えられるということがあるんです。例えば厳格責任主義でいくと、食中毒の場合はほとんど厳格責任ですけども、そう言っても、事件が起きると行政は監督不行き届きじゃないか、ちゃんと見てなきゃだめじゃないかということになるわけですね。その状況を回避するために、過失責任のルールを決めなきゃいけない。過失責任を国は徹底しております、ここまでやっておけば大丈夫だと言っております、それを守らないからこういう事故が起きるんですということ、責任を回避するわけですね。それも過失責任主義が日本で多く導入されている理由だと思います。

最後に「躰」と「モラル」です。先ほど言いましたように、いつコストを負担するかということですが、最小コスト主義でいけば、事前コストで負担するのが一番コストがかからないと思うんです。ただ、親と教師にインセンティブがありません。ですから、彼らにインセンティブを与えないとしつけはしないということになります。それから「限界的当事者」仮説です。こちらは、先ほどのラムザイヤの『法と経済学』の第6章に出てきまして、村社会あるいは共同体社会ですと、「囚人のジレンマ」を回避するために協調しています。しかし、そこに「限界的当事者」が登場してきまして、裏切り行為をするということがあるんですね。「限界的当事者」が入ってきますと、それが社会のシステムを動かす要因になる。これをもう少し広い視点から考えますと、現在、日本でいろいろ行われている慣習とか慣行というのは、社会的規範と言われているもので、それらが必ずしも法律に合っていない場合がある。

例えば労働市場にあっても、法の下でみんな平等であるということは法律で決まっているにもかかわらず、年齢的な差別がある。性別による差別がある。ハンディキャップがあるなどの差別があるというようなことは厳然としてあるわけです。しかし、なぜ今までそういうものが表に出てこなかったのか。法律と現実が合っていない社会か。しかし、そのギャップを埋めるのがここでの「限界的当事者」なんだというのがラムザイヤの理論の応用であるというふうに考えます。

フリーターとか、女性労働者もそうですけれども、外国人労働者、海外資本というものは、原則としてルールに基づいて行動するというようになってきますと、そのときの社会的な慣習なんていうのは関心がない。彼らがどう行動するかわかりませんが、例えば女性労働者の場合ですと、雇用機会均等法、あるいは、男女は法の下に平等というルールに反するのではないかということで、正々堂々と訴えるわけです。訴えれば、明らかに違反ですから裁判には勝つであろう。そういう「限界的当事者」がどんどん増えてきて、社会を訴えていけば、世の中の仕組みがいわゆる法律で決めている仕組みに移っていきだろろうということが言えるわけで、現在はその過渡期じゃないかと考えることができます。

それから、事前コスト仮説との整合性ということですが、「限界的当事者」というのは同質性がないので、協調とか和解のために必要な同質性を突き崩していく。ですから、そういう人たちが入ってくれば、村社会的なシステムがだんだん崩れていくということが考えられるわけです。これは事前にコストをかけることが最早不可能になっている。彼らが入ってきた場合には、明白なルールで事後的に対処していかざるを得ない、こういうことが言えるわけです。

最後に「小泉改革」の意味ですが、「骨太の方針」を私もちゃんと読んでみました。努力した人が夢と希望を持てる社会とは、これは競争におけるインセンティブづくりということでありまして、事前にいろいろ決めてしまわないで、選択肢を広げて、人々がなるべく多くの選択肢を選んで自分の目的を達成できるようにしようというシステムだろうと解釈しています。しかし、どういうルールを設定するかにもよりますけれども、セーフティネットを充実しまして、その後やり直しがきく社会ということを前提とするならば、ある程度こういうものも必要になってくるであろう。そのときにモラルハザードがおきる可能性もありますが、モラルハザードのコストよりも開業の利益、とにかくやってみようということの利益の方が大きいのではないかということが前提になっていると思われま。

それから、経済の重荷を除く特定財源の見直しというのは、明らかに事後の資源配分を促進するというでありまして、事前にルールを決めてがんじがらめになるのではなくて、いろいろ自由にやらせてみて、事が起きてからその後また現状に合った資源配分を実現するようにしていこう。これは過去の遺物をいかに処理するかということが問題になると思っています。

それから、地方ができることは地方にというのは、最終的には個人ができることは個人にということで、最終的には個人でも十分に責任を負えるもの、あるいは、できることは個人にやらせてもらうというような形だろうと思います。それは結果として同質的なところから、個人化、多様化が進む状況にあってはこのようなシステムをとらざるを得ないというふうに思います。

2. 質疑応答

質問 シュンペーターには、定常状態に達した経済には利潤がなく、それに不連続を導入するためにはイノベーションが必要、そこから新たに価格体系に差ができて、利益が出てくるんだという話があったんですが、定常状態に達するためには参入障壁がなく、競争者が自由に入ってこれなければいけないというのが基本的な前提だと思うんですね。

今のお話で言えば、事前コストの高い社会、あちこちにハードルがあって、参入障壁がいっぱいあるような社会は、いつまでたっても定常状態にならないから、現在、既得権益を受けている人はいつまでたってももうけ続けることができ、イノベーションを起こそうという気になりにくい社会である。そういうふうを考えてよろしいですか、今のお話。

回答 はい、基本的にそれで結構です。ただ、今のような状況だと儲けにくくなってきている、だから変えなきゃいけないんだということになってきていると思うんですね。ずうっと儲けているままだったら、不満もそれほど出ないんでしょうけれども、全体の経済のパイが縮小して、それで、儲からなくなっている。

質問 それは逆にベンチャーを起こしたい人にとっては入ってきにくいということになりますね。

回答 ええ、その点はおっしゃるとおりです。

質問 問題は事前コスト主義でやる部分と事後的にやる部分とのバランスじゃないかと思うんです。というのは、情報格差というのが明らかにあるわけですね。そうすると、何でもありの社会というのは個人にとったら、だまされたことのある人はかえって萎縮しちゃう、あるいは、それを回収するためのコストがものすごくかかってしまう。もちろんそのための救済の仕組みをやらばいいということでもあると思うんです。

一方で提供するサイドにもある部分の目安があった方がやりやすいという部分もあると思うんです。リーガルリスクというのはすべて企業が全部負うのかと。

ある部分の一定のバランスというのがあって、今は事前の部分にいきすぎているから、ちょっと問題だとは思いますが、そこら辺のバランスについてはどのようにお考えでしょうか。

回答 おっしゃるとおりでありまして、これはすべてが事後のコストであるというわけではなくて、トータルで見てどちらの方が合理的かということで、事前にやった方がいいものは事前にやる、事後にやった方がいいというものは事後にやるというバランスは当然必要になると思います。

質問 2つ伺いたいと思います。

1つは、今まではどちらかという事前コストの部分が多かったのが、事後に移っていくとなると、ルールの下でも事後的な処理をするために、司法コストなのか、いろんな意味のコストがあると思うんですけれども、それがかなり大きくなってしまふのかという点が1つ。

もう1つ、先ほどのお話の中で教育とかしつけのお話が出てきて、その分野だけは例として事前コストがうまくいってないからというお話だったと思うんですね。親や教師には事前コストを支払うインセンティブがないというお話だったんですが、よろしければそのところをもう少し教えていただければと思います。

回答 事後コスト社会になれば、当然事後的な処理のためのコストは非常に大きいんですけれども、そのコストを上回るベネフィットが一方で生まれれば、それが望ましいということになります。ベネフィットがないのにコストだけかけるというのであれば別で、そのあたりは先ほどの話にも出ましたけれども、どの部分を事後コスト化し、どの部分を事前コストで処理するかということ、知恵を出し合って考えるということが必要になると思います。

教育と躾は、後からコストをかけてやると思うと非常に大変だというのは、多分一致した意見だと思うんですが、事前にやるうとすると親がやるわけですね。しかし、今の状況は、先ほども言いましたように、家庭内でも個人化していますから、親が子供と一緒に行動するという事は、ほとんどなくなっちゃって、私もすべての家庭を見るわけではないからわからないですけれども、聞くところによれば、子供は子供で勝手にご飯を食べ、ご飯が終われば自分の部屋に閉じこもって好

きな音楽を聴く、そういう状況になっている。

家庭の中が組織として、崩壊という言い方はちょっと過激ですが、機能しなくなっている部分がある。みんなと一緒に何かしようということができなくなっている。そのような状況で親が子供をしつけるインセンティブはどこにあるのか、時間を一緒に共有できなければ、しつけというインセンティブはないわけです、無理やり共有させることはできませんから。ベネフィットを与えるかペナルティーを与えるかというどっちかになると、多分ペナルティーを与えるという形になる。それから先は言いませんけれども、自分たちが払わないしつけのコストが社会的な費用を生み出していくということになれば、外部不経済ですから、その部分のコストを個人に負担してもらうということですね。

(平成13年9月7日)