

中坊 公平氏（弁護士）

2010年頃の日本の経済社会のあるべき姿とそのために必要なこと

1. 講演

ご紹介いただきました中坊でございます。本日は経済財政諮問会議再生シナリオ検討プロジェクトチームにお招きいただきまして、お話の機会を得ましたことを大変光栄に存じております。

本日も依頼の趣旨が「2010年頃の日本の経済社会のあるべき姿とそのために必要なこと」ということですので、それに沿ってお話させていただきたいと思っております。ただ、私は、おわかりになりますように一介の弁護士でありまして、何ら専門的なことではございませんので、全く素人の話としてお聞きいただきたいと思いますと思っております。

まず、はじめに、2010年ごろのあるべき姿 リメンバー20世紀と申しますか、私たちの将来はどうなるかということを考えるためには、過去に目をそらす者は将来に向かって盲目であると言われるわけでありまして、振り返って我が国の20世紀がどういうことであったかということをもう一度思い起こす中において、21世紀のあるべき姿が当然に出てくるのではないかと思うわけでありまして、そういう意味で、我が国の20世紀における最大の出来事は一体何であったかというのを考えてみますと、どなたもご異論ないと思っておりますが、1945年8月15日、我が国が戦争に負けたということではなかったかと思うのです。

その日を境にいたしまして、戦前、戦後というふうに2つに分けて、我が国の20世紀を振り返ってみますと、1901年は明治34年ですけれども、その数年後、明治37年には日露戦争が始まるわけでありまして、明治維新に始まりまして、日露戦争に至るまで、日本は大変な急成長を遂げ、近代工業国家として誕生するわけでありまして、その後、第一次世界大戦、あるいは、その直後におきますバブルが日本国にもやってまいるわけでありまして、そして、世界的な経済不況に巻き込まれたのが、私の生まれた年、1929年でありまして、その後、日本国はご承知のような混迷の時代を迎え、結局どうなったかと言えば、満州事変、日中戦争、第二次世界大戦となりまして、敗戦ということになったわけでありまして。

戦前における混迷から戦争への道をなぜ歩んだかというのはいろんな見方があると思っておりますけれども、私の一つの大きな根拠として、混迷を抱えた不況の中において最大の消費とは一体何であるのかということにはだれもが考えないわけでもなかった。戦争というもののほど最大の消費はないわけでありまして、軍部だけでなく、国民も心の底においてそういうものを願っていた結果、そのようなことになって、敗戦ということになっていった。

それと同じようなことは、先ほど言いました戦争に負けた日を境にいたしまして、1973年、昭和48年のオイルショックです。焦土と化した日本がこういうことにはなるまいと思っていたけれども、今度は経済で急成長を遂げ、世界中がオイルショックのときに日本はそれを乗り越えることになる。そして、日本にもバブルがやってきて、1990年に崩壊し、今また混迷の時代を迎えている。まさにこれから先どうなるかということでありまして、仮に明治維新を境にして、1868年から1945年までの77年間、そういうことと言うならば1945年から77年間という2022年にあたるわけでありまして、そのとき日本はもう一度滅んでいるんじゃないかということさえ考えられる。我が国は大変なときにさしかかっている、私はそのように思うわけでありまして。

それでは、なぜ日本国が戦前、戦後、同じような角度で歴史を歩んできたのかと考えてみますと、世界のグローバリズムの中に埋没した。戦前は帝国主義と軍事力、日本国も追いつけ追い抜けということで、近代軍事国家として帝国主義の下に軍事力によって成長を遂げた。挙げ句の果てにそれによって破れたと言えると思っております。ただし、帝国主義というなら、イギリスやアメリカの方が先輩国であったにもかかわらず、後からきた方がそのそしりを受けているというのが一つの見方ではなかろうか。今の時代、ソ連が崩壊する中で、戦後の世界のグローバリズムは何かと言えば、資本主義と科学文明がグローバリズムではないかと思うわけでありまして。

戦前の世界のグローバリズムの中に、日本国が追いつけ追い抜けといった途端に、追いつきまではしたけれども、結局追い抜けずに日本国自身が滅んでいく。今回も同じように資本主義と科学文

明が万能だということでやってくれば、それで日本国がうまくいくだろうかというのが問題ではないか。言うまでもなく資本主義社会というのは自由競争を核とするわけでありすけれども、そこにおける価値判断の基準は、ここにも書きましたように効率ではないか。競争における最大最高の指導理念というか、最高の価値判断の基準というのは、より合理的に、より効率的にということが一つの基準ではないか。もう一つは、科学文明であります。20世紀は世界中でも大変な発明がなされましたし、人類が地球を支配できるということの下にやってきた。

しかし、果たしてそうであったらうか。効率であれば、確かにものの豊かさはあったとしても、あとで縷々申し上げますように、心の豊かさは失っていった。科学文明で地球が支配できると言ったけれども、我々のやったことは大気汚染に始まり、原子力という危険なものを生み出す過程において、地球そのものを破壊しかねない。何百万年という時代でみればそれはあまりにも愚かではなかったか。そうすると、2010年、あるいは、2020年という少し長いスパンで言うならば、価値判断の基準が変わってしまうのではないか。そのことを踏まえないといけないのではないかと思うわけがあります。

それでは、新しい価値判断の基準は一体何であるのかということでもありますけれども、効率という概念も必要なわけですが、それでも奪うことのできない価値がある。それはすなわち人間の尊厳であるということ。これが最高の価値判断の基準たるべきものになってこないといけない。同時に、科学文明でも人類が地球を支配できるのではなしに、自然に生物が合わせていくことが正しかったのではないか。だから、どうしたら我々が自然と共生できるかということを考えていかなければいけない。

今、世界は資本主義あるいは科学文明で、日本がそれに向かってそのままやっていると、戦前と同じように結果的には世界のグローバリズムの中に埋没してしまうのではないか。そういう意味で2010年の経済社会のあるべき姿と言われれば、新しい価値判断の基準の下にもの考えるということが最も基本的なことであり、それがなければ2010年の日本の経済社会というものを正しくとらえられないのではないか。このように私は勝手に考えているわけがあります。

さて、どうしたらあるべき姿に社会が改革できるのかということがまず問われることであろうと思うわけですが、あるべき姿を実現するためにどうしたらいいのか。「理念先行型 - 着手先行型を排して（改良の先に改革はない）」とでも申しましょか、理想的なことがわかったとして、それをどう実現できるのかということのやり方が問題である。そのときには理念先行型でありまして、あるべき姿、理念というものがある。一方、現場を直視する中であるべき姿を実現するために何が必要なのか、そのために何があるか。

普通は今があったところから何を直せばどうなるかということを使うわけですが、それでは日本国の根本的な改革はできない。私は司法制度改革審議会の委員を約2年間やっておりましたけれども、司法制度改革においても同じ立場であるべきだと、改良の先には改革はないんだ。日本国を司法において改革すると言えばまさに理念先行型でなければならない、このように考えまして、過日も司法制度改革審議会の意見書をまとめましたけれども、そういう根本的な手法が必要ではないかと考えているわけがあります。

それでは、理念先行型というのは具体的にどういう手法でやるのか。私がかつて住専の処理会社の社長を務めた中で使ってきた手法でもあるわけですが、理念から現場を直視することからすべてが始まる。すなわち、先ほど言うように人間の尊厳とか自然との共生という理念というような、どれだけ高く広い視点から物事を見るかということがまず第一であります。高い広い視点からものを見て現場を直視することから始まる。すなわち、現場主義であります。企業であれ国家であれ大学であれ、それぞれの現場において本当のことが見えるんだから、現場に徹しないとけない。まさに五官でありまして、目で見、耳で聞き、鼻で臭いをかぎ、舌で味わい、手ざわりをみるということが必要ではなかるか。

ところが、多くの会社の経営者等を見てみますと、現場に徹するというところが徹底していない。そういうところが基本的な問題であります。その本質は観念の中では見えないものでありまして、

「現場に神宿る」と私は言っているんですけども、まさに本質というものは現場の中に見えるんだと考えるものであります。そして、私たちが何かを言いましても、人を説得していかねばいけません。現場の体験に基づくと写真機のように自分の頭に入っています。それを体験することで、人に言うときに迫力が出てくる。

同時に人間はそう大きく変わらないものでありますから、連想ということもあるわけでありませう。人間の顔というは目、鼻、口の位置づけはそう大きく変わっていないわけです。だからこそ、歴史を大切にしなければならないということにもつながるわけでありまして、そういう意味において人は大体同じような体験をしている。だから、連想という作業が始まる。それによって初めて人の説得というものが可能になってくると考えております。

同時に、世の中というのはどんなに考えても先は読めないと思えるべきではないかと思っております。しかし、時は人を待ってくれない。そのために我々は否応なしに右、左と、その時その時に判断して進まざるを得ない。それでは、進むときの羅針盤は何であるか。それは勘としか言いようがない。それぞれのリーダーの方々の勘というものに頼らざるを得ない。それじゃ勘というのはどうして生まれてくるかということ、現場でなぜこうなったのかということを考えるくせがつく中で、勘というものが沈殿してくるのであります。そして、温泉の噴出するように突然出てくるのが勘ではなからうかと思っております。そのようなことにおいて人を引っ張っていくことも可能であると思っております。

着手先行型の方が現象的にすぐ対応を考えますから、一般にはより現実的であると言われますけれども、私はそうではないと思っております。夢を描いて、その夢を実現するために何が必要かという逆の方向から考えないといけません。現場は直視するんですけども、現場から何かということではなしに、あるべき姿を描いて、それを実現するために何が必要か、そのためにまた何が必要かという方向で物事を考えないといけないのではないかと考えるものであります。

現場を直視することで物事の本質が見えてくる。3Kに注意というのは私が勝手に使っている言葉ですけども、世の中では汚いとか危険、きつい仕事のことを3Kと言いますが、私たちが現場を直視するときにも同じです。感傷的にものを見る、あるいは、過去にこだわる、観念の中で理屈ばかりをこねている、こういうことが非常に問題であります。それは現場を直視することにはならない。その意味における3Kというのは注意しなければいけないのではないかと思っております。

現場、すなわち現象というものは結果でありますから、必ず原因がある。結果から原因を何かと考えることが必要ではなからうか。日本国はどちらかと言えば How 文化、いかにするかということと言われるけれども、なぜそうなったかということがないために、その場しのぎの対症療法が継続して、結局大きな道筋を誤るのではないかと考えるものであります。それでは、結果から原因を探していく、何が本質かということを考えていきますと、内部（意識）にあると思っております。敵はアメリカにあるとか、何にあるとか言うけれども、結局は私たち一人ひとりの意識の中にある。原因を探っていく場合、我々の意識改革なくしては経済再生もできないという発想が正しいのではなからうか、このような気がするわけでありませう。

理念先行型で改革をいたしますと、今の我が国における本質、意識の中で何がそれほど大きな問題なのかということを考えなければいけません。それを一言で言えば、エゴが充満している、倫理を喪失している、それが活力を喪失し、経済不況にもなっていると考えるわけでありませう。社会が活力を生むということはモラル。フランス語では“モラル”と言って「士気」とか「気力」のことであり、ラテン語では“モラス”と言って精神力のことを意味するそうでありませうけれども、それが無いところに基本的な問題があるのではないか。

これは新聞にも書いてあったことなんですけども、ユニクロファッションを考えてみました。経済不況の下で良い品質だから売れているということになるかもしれない。そういう側面があるのは否めませうけれども、より本質的に、もっと根本的になぜユニクロファッションがこのようなにはやるのかということを考えてみますと、ブランド物にこだわるということではなしに、着るものには無

理をしないという社会現象が起きていると言えるのではなかろうか。それは同時に自己中心的な自然体でありまして、まず自分がこのように考えるからこうだよということでもあります。

そのことを社会現象で言えば、例えば「主婦と食事」について考えると、主婦は朝起きられないから、みんな勝手に食事をしてくださいということになってくる。お昼になると、手間がかかるから弁当はつくらないので、コンビニで買ってよ。夜になったら、忙しいから冷凍食品でそれぞれ勝手に食べてくださいと。主婦が食事というものから自分が離脱することについて後ろめたさを持たないような社会になっているのではないかと思うのであります。

また、教育についても、本人に任せておけばよろしい、その方が自分も手間がかからない、学校の先生にしても、本人任せで自由にさせることがいいということ、それが子供の人権を保障したということになりかねない。コミュニケーションにおいても、相手を傷つけるようなことはなるべく避けた方がいいということだから、本音のことは話をしない。そういうことで、夫婦は我慢をしなければいけないとかいろいろある、そんなのは煩わしいから結婚もしない。先ほど言った自己中心的な自然体、すなわち無理しないという現象というのは、我慢しない、耐性の弱さということになってきているのではないか。

そういう中ではどのような病的な現象がくるかということ、物事に対して怒るとか憤るといような気持ちまで至らない、ムカつくとかキレるという現象になっていき、あるいは、子供による犯罪もそこが原因ではなかろうか。同じくフリーターにしても、自分の欲望をまず満たしてから、その余暇に仕事をする、それで生きていけるんだということになっている。それが他人依存という体質を呼び、創造性を失っていき、経済が不活発になっていくのではないか。我が国の国民の意識の中に本質的な問題点があるのではないか。

それでは、この原因をどうやって除去していくのか。大切なのは、自立と自律。自分の足で立つ自立と、自分を律する自律、これが今基本的に日本国に欠けているのではなかろうか。私はあまり勉強もしませんから、自分の生い立ちから考えてみましても、今でも左手でご飯を食べ、京都の小学校1年生のときから強度の近眼で黒板の字も読めない、16歳まで寝小便を垂れるような子供として育っていき、学校で言う「落ちこぼれ組」として孤独と劣等感の中で生き、人にも教えてもらえなくて、自分の価値判断だけで生きてきました。犯罪者というのを見てますと、犯罪者もまた自分の価値判断だけで生きている。本人はそれほど悪いことをしたつもりでないのが現実ではなかろうかと思うわけでありませう。

私が犯罪者にならずに今日まで生きてこられたのは何であったか。それは私みたいな者でも両親が認めてくれたこと。試験にすべっても怒らない、寝小便のときも怒らない。そういうことから自分だけは保護されているという安心感があり、その中で初めて余裕が出てき、自分なりにマイナスの点がプラスに変わってくるということを感じていって、自分なりの能力というものが自分なりについてきたのではないか、このように思うわけでありませう。人間一人ひとりの能力というものは、親からもらうものでもなし、学校で習ってつくるものでもない。まさに能力というものは自分でつくるものであり、これが自立ということの意味でなかろうかと思うわけでありませう。

その次の自分を律するということですが、自分を律するということは難しい。無理に自分の欲望を抑えるのは難しい。「しあわせは心の中」ということを書きました。カール・ブッセの「山のあなた空遠く幸い住むと人の言う、ああ、われひとと尋めゆきて涙さしくみ帰りきぬ 山のあなたになお遠く 幸い住むと人の言う」という詩は一体何を意味しているのか。私たちは価値判断の基準となる幸せというものを外的条件に追い求めている。私に言わせれば地位も名誉も金も、あるいは、自分の健康すら外的条件であります。そういうものによらしめている限り、カール・ブッセの詩のごとくなってくる。「知足最富」でありまして、足ることを知っているということが最も富んでいる。そうすることによって自分を律するということになってくるのではないか。私は72歳の人生を送る中においてこのように考えたわけでありませう。

さて、自分個人はそうであったといたしまして、先ほど言った自立と自律をどのように現場においてやっていくのか。それには戦略、戦術が要ると思うのであります。戦略というのはまず準備が

必要であります。思いつきでやれば必ず失敗するし、仲間と価値観を共通にし、あるいは、感性をともしようとする仲間が要ります。そして、どこかに見取り図をかかなければいけません。それが一種の公約であります。私は、住専処理会社の社長に就任いたしました際に、そういう意味におけるあるべき姿を考えまして、3つの公約をいたしました。1つは債権回収の中で国民に二次負担をかけない。2つ目は血も涙もない回収はしない。3つ目は金融機関の責任等をけじめをつけてやります、ということ公約し社長として出発したわけでありまして。

そんなことを言っても路線価格で決めた価格はロスが出るに決まっているんじゃないかと。それじゃどうするのか、住専法を直さないとな仕方がない。しかし、それが直せるというのはだれもわかってやっているわけではない。問題は見取り図であります。見通しがこうなればこうなるという道筋というのは、先ほど言いました勘と同じでありまして、見えない力によって我々は動かされるのであります。そういう意味では、見通しのないまま行動することが大切ではなからうかと思うわけでありまして。同時に、人の毀誉褒貶に耐えるということを書きました。出る杭は打たれるとか、日本は平等主義が強くて、ねたみが多くて、それによって内側からの反発があります。これを保ってきたと思っている人はいいんですけども、内部でやられるというのは大変つらいものであります。しかし、それにどれだけ耐え得るかというのが問題ではないか。

戦術の点までまいりますと、制度や組織より人が問題である。人をどうするのかということが問題ではなからうか。特に現場の指揮官こそが重要であります。トップもさることながら、それぞれの現場における指揮官が大切である。指揮官は自ら退路を断つ指揮官でなければいけないと思うわけでありまして。糸川さんの本の中に書いてあったんですけども、今のように変化が著しいときにどうしたら変化に対応できるのか、自分の意識がどうして変わっていくのかということが問題であります。

それにはデセンター、この意味はよくわかりませんが、センターを動かしてものを考えるということでありまして。野球のキャッチボールと同じでありまして、常に自分のところにストライクを投げてくれればいけれども、どんな球がきても自分が変化に合わさないといけない。いつまでも自分の考え方に固執するのではなしに、自分のセンターを動かすという発想が必要ではなからうかと思うわけでありまして。

私は全く素人でございますけれども、経済ということなんですが、何が需要になるのか、戦争に代わる需要というのがあり得るのかということでありまして。エネルギー問題にせよ、太陽とか水、風、木、土とかいうものをどう利用していくのかによって、新しい需要を生み出していくということが必要ではなからうかと思うわけでありまして。私は司法制度改革審議会で国民的基盤の確立、国民の司法参加ということをやってきたわけでありましてけれども、裁判員制度というものを新しく作りました。これ自身は、証拠から事実を認定する際に裁判官の心証のみによらず、国民が参加して決めるということに意味があるのであります。

国民の自立というのはそれほど簡単に訓練できるものではないわけでありまして。私も映画しか見ていませんけれども、アメリカの陪審員を見た限りにおいては、裁判官というのは陪審員を決める過程で30人ぐらい集めて、そこから十数人の人を選ぶために、一人ひとり手を挙げさせて、ほかの人は待たせておいて、一人ひとりの言い分を時間をかけて聞く、それだけの手間をかけてやっている。まさに自立ということはそう簡単なものではない。私たちが司法制度改革で裁判員制度を導入した真の意味というのは、国民が自ら立つ、自立することを教育するための場であると考えております。納税の義務だけではなしに、裁判員とならなければならない義務を負うということが問題ではないか。

アメリカやヨーロッパでは“ Our Town, Our Court, Our Lawyers ”とされています。ところが、日本の裁判は官僚の裁判であって、だれもが自分のまち、自分の法廷、自分の法曹とは呼んでないということに基本的な問題がある。それを“ Our Town, Our Court, Our Lawyers ”になるようにしなければいけない。そういう意味で言うならば、企業経営においてもすべてマイナスの要素として今縷々出ていることは、よく考えればそれがプラスの要素になるということを考えて、さっき言っ

たデセクターの発想がなければいけないのではないかと。私自身が非常に気になりますことは、持ち株解消という中において、金融機関が果たしていた企業をモニタリングする作用が少なくなっていることに注意をしないと、企業経営そのものが問題になってくるのではなからうか。

最後に、むすびといたしまして、小泉内閣の構造改革の中においては、国民との結びつきを具体的に説明しなければいけない。それと同時に痛みという問題、私は血も涙もない回収はしないと宣言して、それをどのように実現していったかということが問題でありました。痛みというものは、ある程度は国民も負担してくださいと言うだけではいけない。負担することがどうして将来の幸せにつながるのかという見取り図を示さないといけないし、総理自身が痛んでいる姿を見せないといけない。また、先ほど言ったような耐える精神、耐性あるいは自立といった問題を、どうやって国民の中に浸透させていくか。裁判員制度もその一つでありますけれども、このような運動を総理自身がリーダーシップをとっておやりになることが必要ではないか。このように考えているわけであります。

所定の時間がまいりましたので、私の話を終わらせていただきたいと思っております。どうもご静聴ありがとうございました。

質問 最初に1つだけお聞きしたいんですが、今、血も涙もない回収はしないとおっしゃられましたけれども、具体的にはどういうことをされたのですか。

回答 不良債権は5兆円あまり回収しなければいけないということになっているんですが、私が見ますと、バブルに踊った悪徳業者も多いわけですがけれども、私が気になりましたのは、あのうちの九十何パーセントが住宅ローンの債務者なんですね。金額的には少ないけれども、そのような債務者が一番多いんです。その人たちに対して私が何を発信するかということがまずもって必要であろうと。だから、大口の債権を回収するときに私が頭に描いたのは住宅ローンであります。このローン債務をどうして回収するのかということが問題だと思ひまして、そういうことを頭に入れて、一方において二次負担をかけないように債権回収を急いでやりますと言うと同時に、血も涙もない回収はしないと宣言することが必要じゃないかと。

大蔵省がおつくりになった組織の中に苦情相談というところがなかったもので、私は住専処理会社の社長に就任したときに苦情処理体制を一番につくるべきだと考えました。したがって、各支店、各事業部に上がってきて、そこから苦情を聞くのではなく、各現場に苦情相談室を配置させまして、それを直轄することにして、担当常務を1人決めました。私は3カ年間の時間の大半を苦情処理にあたっておりました。取締役とかだれかに任せてわかるものではない、血も涙もない回収はしないと自分をこの目で処理しなければ、人に任せてはやれない。だから、部下から聞いてもやれない。しかも、片方は長いけれども、こちらは非常に短いわけですから、処理室にいきまして、多いときには1日に30件、50件というときもありました。

さらに、整理回収機構を統合合併する中で、血も涙もある回収ということ、国会でも参考人として答弁いたしました。どこが違うのか。言葉は同じなんですけれども、そこが言葉で、血も涙もある回収とは一体何かということを考えなきゃいけない。大まかに分けて3つのことを言いました。1つは、血も涙もある回収というのは地域によって、例えば北海道とか和歌山は陸の孤島みたいなところで、基本的に地域が悪いから銀行もつぶれる、業者も悪いということになっている。そこに生まれて育った人が悪いのかということ、それは違うんだと。

2つ目には伝統産業というのがあります。伝統産業というのは一体どうなるのか、そういう人たちをどうするのかという問題は別の視点から考えなきゃならない。3つ目には、銀行がつぶれたことによって業者がまたつぶれていく。元はといえば銀行が悪かった、あるいは、信用組合が悪かったんだ。そういう場合は血も涙もある回収として別途の対応をしなければいけない。どういうふうに対応するかということは、すべて私が自分で直轄して決める。これを人に任せておいてはなかなかできないと思ひます。私は3年間そのようなことを実行してきたつもりであります。

質問 私は技術問題全般を考えるとという仕事をやってきておりますが、今のお話で理念先行型ということ強調なさせて、さらに現場を直視すると、これが中坊さんの大変すばらしいところだと

思うんですね。理念と現場というのはなかなか結びつかない。しかし、理念を持ちながら現場を見ていくということをしたということに大変感銘して聞いておりました。

技術で言いますと、日本の技術が強かったのは、現場主義ということを私も20年以上前から言っておりまして、確かに現場が強かったということが日本のすばらしい製品に結びついています。しかし、大分状況が変わってしまっていて、今の大きな問題は、去年はIT革命でありまして、今年にはIT不況であります。ご承知のように大手電気メーカーが次々にリストラをやっているという状況であります。だんだん会社が大きくなって偉くなりますと、現場を離れて、先ほどおっしゃった勘がなくなっているんだと思うんですね。トヨタの経営者は皆さんすばらしい勘をお持ちだと思うんですが、だんだん上にいくに従って、現場から離れて勘をなくしてしまうというふうに思うんです。

中坊さんはいろんな部門のトップの方にお会いになっていると思いますが、トップの方々が勘を失っているんじゃないか、あるいは、トップに上がってもなおかつ勘を磨くというのはどういうことのできるんでしょうか。

回答 大変失礼な言い方になると思いますが、不良債権の回収の際に、大手の民間のトップの方とお会いいたしました。その際気がつきましたことは、頭取とかおっしゃる方は、私がおかしなことを言うせいもあるんでしょうけれども、私と会うときに1人で会わないんですね。中には例外の方もいらっしゃるんですけど、その人は偉いと思いました。とにかく必ず人がいるんです。これがトップのあるべき姿なのか。会うなら自分がトップとして責任をもって会うというのが本来の正しい姿勢ではないかと思えます。

そういう意味では、組織の上に乗った社長というのはどうしても下の言うことを聞かないといけません。先ほども言いましたように、大口の債権は私が直轄し、苦情処理は自分が直轄しました。苦情処理する中においてはじめて会社がよく見えるんです、全国的なことが。それは自分の目で見なければいけない。自分が現場から遠ざかって、部下の言うことを聞いていたのでは全体が見られない。いわんや勘が生まれてくるわけがない、このように思うわけでありまして。トップのあり方というのが一番基本的な問題ではないかと思っております。

質問 1つお伺いしたいんですけれども、先ほど将来の企業経営を考えるというところで、持ち株を解消する中で金融機関のモニタリングがなくなっていくということをおっしゃったと思うんですが、今までも金融機関のモニタリングが正常に働いていれば、中坊さんがあれほど苦労された不良債権もこんなに出でこなかったんじゃないかと思うんですね。

そういう意味でいくと、これから金融機関というか、資金をうまく流すためのあり方というのは、従来とは違った形にならざるを得ないと思うんですけれども、金融機関と企業との理想的な形というのはどういうふうにあるとお考えでしょうか。

回答 先ほどそういうことに注意と言いましたけれども、今は金融機関が諸悪の根源みたいに言われているという気がするわけでありまして。そこに問題を提起するという意味において、このようなことを言ったわけでありまして。おっしゃるように金融機関がちゃんとやったら、住専問題もおきなかった。銀行というのは本来人に金を貸すのであって、ものに金を貸すわけではない。銀行としての一番の基本を銀行のトップ以下が間違っていて、ものさえ持っていれば金を貸す。人に金を貸すのが金融業であって、ものに金を貸すのは質屋さんという商売があるわけです。にもかかわらず銀行がそういうことをやるから間違ってきた。これは確かににおっしゃるとおりであります。

しかし、それでもなおかつ株の持ち合いをする中において、銀行としては第三者的に見ていたところなんです。それは市場が監視していると言えばそれまでですけれども、市場も多少ごまかしがきくと言ったらおかしいですが、そういうようなことになってきていると思います、警告を発する意味において問題提起しました。

私は豊田商事の事件の破産管財人もやりました。そのときに気がついたことは、悪口を言うわけではないんですが、被害者の中で一番助かったのはどこかという銀行で助かっているんです。銀行預金をおろしてペーパー商法の商品を買いに行く。そのときに止めているのは銀行なんです。ところが、郵便局はほとんど言うがままに解約した。その結果、郵便局では大変被害が多い。民間

の銀行では定期を解約してほしくないということもあるからでしょうが、おばあちゃん、それはちょっと危ないんじゃないのと言ったりしている。だれが助けたというと、銀行が助けているんです。

そういう側面を言うのを忘れて、今のところは銀行が悪い悪いと。確かに根本は間違っていましたよ。そこで間違っていたけれども、あるべき金融機関というのは金を貸して、自分の金をちゃんと回収しなきゃいかん。そのためには、会社のあり方を第三者として見ていると思うんです。モニタリングする作用が、銀行をぼろくそに言う中で、影響力が少ない方がいいということになってしまつと、その機能すら今の企業は失っているんじゃないか。企業に社外取締役という制度がありますけれども、銀行の方は、さっきから言っている結果というならば、数字が結果に出てくるわけですから、数字をつかんでいるのは銀行です。すべての結果は数字に出てくるわけですから、その数字を見ている銀行がモニタリングするという作用が一番営みやすいし、またそれを果たしてきたところがあると思います。

私は銀行を擁護するわけではないですが、そういう機能を果たしてきたということも忘れて、巨大金融機関から離れていけばよいということだけ言っているところに、問題がありはしないかという意味で言っているだけで、金融機関が悪くなかったという意味ではないんです。バブルのときは金融としてのあり方の一番の基本、人に金を貸す、ものに金を貸すのではないという根本を間違ってしまった。そこに大きな間違いがあったと思っています。

質問 どうもありがとうございました。先生のお話のはじめのところで、価値観のところに非常に感銘を受けたんですけれども、その中で戦後の私たちが持っていた効率とか科学文明、そういったものに頼りすぎた。このままではまた戦前の繰り返しではないかということで、先生はそれと相対するものとして人間の尊厳と自然との共生ということを言われました。

これはよくわかるんですけれども、私たちは将来のことをどうしていこうと思ったときには、これまでの効率的なやり方をまだ非効率な部分があるんじゃないかと思って、もっと効率的にしようとか、科学文明にしても、科学は今ちょっと停滞しているだけで、これからもっと進めるんじゃないか、そういう方向について考えがちなんですけれども、この考え方は間違っていますでしょうか。

回答 いやいや、そうでもないんです。先ほど言うように効率も大切だし、科学文明も大切だと思っているわけです。それが最高の価値判断の基準になるところに問題があると。だから、効率をもって侵すことのできない価値というものがあるんだということをはっきりしないと、すべてがリストラに終わったり、より効率的にということだけが価値判断の基準になることの恐ろしさを我々は考えて、効率よりもっと上の価値判断の基準があった、それが日本国に浸透してこない限り、日本の社会は本格的な意味の発展はしないと思っているんです。自然との関係でも同じことです。

質問 どうもありがとうございました。中坊先生のお話をいろいろと伺って目からウロコが落ちました。

その中で、見取り図をかいた上で、見通しのないまま行動することが大切であると言われて、非常におもしろいなと思ったんです。あまり見通しを立てすぎると、何もできないこれもできないという、マイナスの障害物ばかり目について何もしないということになってしまいがちだということを戒められたんじゃないかと思うんですね。ただ、そのときに見通しのないまま行動しても、なおかつそれなりの成果が得られるための方法というんですか。

先生は日本人が How 文化ばかりで、Why 文化がなくてダメだとおっしゃったのに、How To みたいなことを聞くと叱られるかもしれないんですが、伺いたいのは見通しのないまま行動しながら、うまくいくのは、先生がさっきおっしゃった勘なのか、それとも見通しがなくてもこの程度の見通しのなさのときだったらよくて、この程度は危ないとか、何か基準があるんですか。

回答 一番必要なことは先ほど言う理念先行型です。常に自分のやっていることは理念に向かって進む、それをより具体化するためにはこういうことがあったというふうに物事を判断しないと。非常に単純なたとえなんですけれども、見通しのないままやるからと言っても、高い視点からものを見るということが第一じゃないかと思います。

例えば、弁護士の仲間に一番多いんですけれども、こういう1枚の紙を見て、紙の左を指し「中

坊さん、これは左だ」と言うんです。確かにこれをこう見たら左なんですよ。だけど、もう一枚加えたこの倍の視点で見たらこれは真ん中でしょ。太陽みたいに高いところで見ればいいんだけど、だからこそ私は「理念」と言うんです。理念というものから物事を見るという姿勢が必要だと思うんです。そして、それを実現することに向かっていけば、微調整は要るでしょうけれども、方向というのは概ね間違っていないんです。

私は若いときからヨットを操縦しているんですが、ヨットを見たらおわかりになるように、追い風が来ているときにはよく走りますけれども、向かい風のときにもしばしばあって、その時は間切ると言いまして、風を受けたときは風を受けて走るから、こっちが目標であっても違う方向を向いて走るんですね。また、風を受けてUターンして、ジグザグでいくわけです。道というものはすべてまっすぐ歩めば目標に行くとは限らないんです。風の向き方によって進行を変えなければいけないんです。それをある人は「中坊君、これは左や」とか言うんですが、風を活用して言うならば、風に向かって進むときに、正面から風が吹いてきているんだから、船は舵をいくらまっすぐしていても風がなかったら、同じところをぐるぐる回るんですよ。進む力がなければいけないでしょ。どんなことをしても力をつくりつつ、その方向へ向かっていくということが重要だと思うんですね。

それを、向いている方向はこっちだと威張ってみても、そうはいかないんです。理念というのが突き進まなければいけない海の向こうにある島だとしたら、それに向かってどう進むかということ、結果的に見ればゆがんでいても、まわらないといけない場合が多いと思うんです。その気持ちがないといけない。そこにまっすぐ向いてないと言って怒るやつがいるんですが、それは間違いだと思います。しかし、その人がこっちを向いたまま行けば違うところへ行くわけですから、一たんUターンしてまたこっちへ来るということがわかって、それをやらないといけない。

そのときには、理念というのが非常に重要でして、そこを見間違っていると、船は本当に方向を間違ってしまうから、理念に向かってはいくんだけれども、その人は左を向いて走っているけれども、いずれ右へ帰るんだということがわかってやるのが大切でしてね。左だけダアッと行ったら方向を間違えますわな。そういう意味における理念というものが大切で、そこへ必ず到達するんだと。しかし、今はこっちを向いているんだ。必ずこっちを向きますよと。それを船長さんだけではなしに、国民に知らさなきゃいかんから、そういうことが必要じゃないかと思っております。

質問 最後にお聞きしたいんですが、小泉内閣について、「痛み - 国民にある程度負担してくださいだけではない。負担することが将来の幸せにつながる見取り図を示す」と言われているようですが、これはご要望でありご指示であると思うんですが、先生の中から見て、今の小泉改革の中身と言いますか、過程はこういう見取り図を全然示していないと思われませんか。

回答 新聞等で読む限り、「ある程度の痛みがくるのは当然わかっているけれども」という表現が使われておりますけれども、そうとは限らないんですね。「ある程度」というようなことを言えば、加害者と被害者がいますが、国民は被害者みたいなつもりでありますからね。本来はそうじゃないんだけれども。そうすると、その人はそうはとらないわけですね。だから、私が言うように、国民に負担をかけないように回収しますというのと同時に、それと平行に血も涙もない回収はしないという宣言をどこまでするかということだと思うんですね。

小泉内閣においても重点目標があって、すぐにセーフティネット、セーフティネットという発言があります。でも、セーフティネットというのはいかに対応するかのセーフティネットだと思うんです。それより前になぜこうなったか、総理を含めて国民の一人ひとりが悪かったんだと、その意味における自立と自律ということが大切なんです。それを直していけば、日本国だって必ずよくなるんですよということを言っていない。ある程度負担がかかりますというようなことを言ってしまうと、対等の立場ならいいんですけれども、片方は勝手に自分を被害者だと思っておりますから、そうとらないわけですね。そういう意味における発信の仕方、あるいは、それをどう具体的に発信するのか。

例えば、最初にお尋ねいただいたときに言いましたように、血も涙もない回収はしないと言うと同時に、私はそれを実行しています。苦情相談室という組織をつくって、自分が直轄して、1日の

大半をつかっている。そういう姿がないと、キャッチフレーズだけでは人間はついてこないです。私が時間の大半何をしていたかということは大多数の新聞には何も書かれていません。しかし、口でどう言うかよりも裏づけが必要なんです。だから、その実行を、血も涙もある回収と同じように、国民に痛みをかけるけれども、実はそうじゃないんだよということを、具体的に何をもって実行されておるかということが滲み出てくるものでないと、キャッチフレーズだけではついていけない。何をなさろうとするのかということをはっきりしないといけないと思います。

(平成 13 年 9 月 7 日)

1. 講演

最近、ある韓国人が私にこういう話をしました。アメリカはアメリカで一つのまとまりを持っている。ヨーロッパはヨーロッパでまた一つのまとまりができつつある。一方アジア地区はバラバラであって、こんなことをしていたのでは将来、正常な発展ができなくなるのではないかと、現状から見ると、どうしたって日本が取りまとめ役をやってくれることが望ましいんだ、と。

ところが、その次がまたびっくりしたことでございますが、そのためには人口が少なすぎる。各国にある程度の日本人がしょっちゅう行ったり来たりして、統計的に言えばかなりの日本人が外国に駐在しているような格好がなければ、アジア地区というのはまとまらないだろう。そのためには概算すると日本の人口というのは2億人がその理想ではないかということを行ったんです。

これに対して私は賛成するわけではありませんけれど、アジア地区の最も反日的だと言われる、実際はそうではないと思いますが、韓国の中にも今そういうことを言っている人がいるんだということも、ぜひ我々日本人は考え直してみる必要があるのではないかと。

すでに死語になっておりますけれど、だんだん日本は労賃が高くなっていくので、海外に工場をつくって、そちらに移転することを今後どうしても積極的に行わざるを得なくなる。このままいけば日本にはお墓と坊さんだけが残るようになるという言葉があったことを今思い出すわけです。ちょっと間違っただけでございますが。

それから、ミネベアという会社の高橋さんという方がいらっしゃって、工場の移転を海外に積極的に始めたうちの一人ではないかと思いますが、この高橋さんが考えておられたのは、結局、日本に残すのは研究開発である。もうほとんどそれが完了しているという話で、タイに大きな工場をつくって、ボーイング747、737か何か、合計4機持っていて、毎日のようにアジア地区の工場をグルグル回って歩いて、製品を持って来てはそれを輸出に回していくということをやっていたのを思い出すわけです。その後亡くなってしまったので、高橋さんの大変先見性のある事業展開というもの結局消えてしまうことになったわけですが。

そのころから日本がこれから工業というものに対して、人件費が上がってきたことに対応してどういう道を進むかということ、かなり議論はあったわけでございます。私も実は変なことを言っただけですが、創造力が日本の将来を決めるんだという本を書きました。大分あとになってから文庫本にしたいからという話がございました。後書きを書いて、直すところがあれば直せということがございました。読んでみたらあまり直す必要がないので、後書きに「非常に残念だけれど、直すところはどれもあまりないように思う」といろいろと書いたわけですが。

つまり世の中が進歩していれば、対応ができていけば、書き直すことは当然であると思ったわけですが、実は昔から日本のこれからの在り方というもの、ちゃんとと言われていながら、実際はちっとも対策が講じられていなかったということ。そういうことで、いよいよどん詰まりまで来てしまったということになるのかと思います。

いずれにいたしましても、資源がほとんどない国でございます。また、繁栄に慣れた方々はもう貧乏だっていんじゃないかと言う方もいらっしゃいますが、やっと貧乏から抜けた我々世代から言いますと、やはりお金はあった方がいい。研究という点からいいにしても、この機械があればこういう測定ができるのになと思うわけです。ないからしょうがない、測れない。そうすると、人間ケチに生まれていますから、貸してくれと言っても貸してくれないですね。

そんなことがございまして、ある程度の仕事をちゃんとできるぐらいの豊かさというのは、今後とも日本民族としてはぜひ保っていくことが必要ではないかと思っております。しかし、そのためにどうすればいいかというと、当然、人件費も高くなるわけでございますから、やはりそれに対応したものを生産していく。決して科学技術だけではございませんが、とにかく農産物にしましても何にしましても、日本の生産性というものを少し付加価値の高いものというような、農産物なんかでも言いにくい点がございまして、そういう方向に切り換えていくことをやってこなければいけ

なかったのではないかと思います。

思い出すのですが、鍋底不景気と言ったかもしれませんが、バブルが始まる前の不景気のときに、たまたまあるちょっとしたプロジェクトを研究室でやりたくなりまして、文部省はそのときお金をもらえるような状態でございせんでした。文部省が出す気がありまして、審査員の先生方がどうも私のところには金を出してくれないですから、結果的には会社にお願いに上らなければいけないということで、ある会社にお伺いをいたしました。

こういうことをやりたいので、これくらいお金が要るのですがという話をした。腹の中では半分ぐらいに値切られるかな、あるいは門前払いを食うかなという腹があったわけですが、全く予想に反しまして「全部出しますから」ということを言われまして、大変びっくりしました。ついつい不用意に、もともとがばか正直なものでございますから、うっかり「半分ぐらい値切られるか、断られるかと思ったんですが、こんなに出していただいて大変感激しております。ぜひご期待に沿えるような成果を上げたいと思います」ということを言ったわけでございます。

そうしたら、その重役さんがおっしゃったんです。たしかにそのとおりだ。今、自分たちの会社は経営が非常によろしくない。それは自分たちの重役としての経営手腕が悪いからこういうことになっている。言うなれば自業自得である。これは責任感を強く感じ過ぎていらっしゃるということも言えるわけですが、そういうお話がございました。

しかし、あなたに出す研究費というものが会社に対して見返りがあるというのは、今の若手社員が重役になる頃だろう。あるいは、その先でこれから入って来る社員が重役になる頃になってフィードバックがあるものだと考えている。だから、自分たちの経営手腕が悪いから、今の自分たちが苦労するのは当然の帰結であるけれども、将来社員に迷惑をかけることはしたくないんだということと言われまして、今でもそういうことをお考えになった方に対して、大変な感激を覚えるわけです。

ところがご存じのとおり、最近、我々見ておりますとリストラ対象になりますのが研究開発が多いわけでありまして。これがはっきり表に出てまいりましたのがマツダ自動車の場合でございます。あのときには研究開発部を中心に2000人リストラしたいということが出ました。希望退職を募りましたら、不思議なことに先ほどのお話にもありましたが、フリーターというものに憧れがあるのかどうかわかりませんが、即日1700人出てきたのであわてて締め切ったという話がございます。この間の三菱自動車のときにも全く同じことがあったようです。

そういうようなことで、社員の方の考え方にも私にはちょっとわからない点がございすけれども、いずれにしても会社の方が将来に対して非常に重要な武器になる、と言うとちょっと言葉が悪いんですが、経営のための財産になるところの大事なノウハウが消えてしまう。

日産にいたしましても、NHKの「プロジェクトX」で紹介になったような技術も持っている会社でございます。そういう会社が外資に任せざるを得なくなったときに、そのノウハウが全部海外に出て行ってしまふ。そういうものが結果的には、これから日本が再び立ち直って、そのときの財産にすべきものが大事にされていないのではないかと。この後に及んで最後のところまでが、大事にすべき重要な特殊な技能というものが、技術というものがむしろ率先して売り払われるということになってきているというのは大変憂慮すべきことではないか。

また、今そういうことが普通になってきておりますが、戦後からかなり苦しい時代の重役さん方というのは、今お話をいたしましたような通念がございす。そのころ、ある重役の方を、将来非常に見込みのある方だから少し吊るし上げようということを考えた有名な評論家がいらっしまして、私も引っ張り出されたわけですが、そのときに経営者側から出たご意見は、日本の重役というのは自分の任期だけのことを考えているのではないんだ。例えばいい土地があれば、将来の会社発展のためにそれをちゃんと買って置くというようなことをする。会社の将来まで考えるというのが、日本の会社の重役の非常に優れた点である。アメリカの重役はこんなことはやらないということ。

私は、のれんの中だけのことはお考えになるけれども、それから一步外に出たときの長期計画と

いうものが、まだそこまで考えるようなところまで行っていないのは非常に残念なことではないかと申しあげました。

とにかく一つには、戦後の一つの行き過ぎだろうと思いますが、やはり個人の生活を大事にするということは、社会をちゃんと大事にしなければならないことです。また、社会というものはいろいろなスケールがございまして、町内会の範ちゅうから、都市でもそうです。あるいは府県がそうです。そういう自分を取り巻く環境というものがちゃんと恵まれた状態、豊かな状態になっていなければ、中に生活する一人一人が十分に個人の生活が幸せで恵まれているということとはできないはずです。そういうところに日本の社会の一般的な常識に限界があるのではないかと。

私の愛国心というのはそういうものの一環でございます。日本の国全体がある程度の環境を維持することができなかつたら、中に住む一人一人の幸せはありえない。たまたまこれは宮沢賢治の言葉にも通じるわけでございます。東洋にはそういう考え方があったのだと私は思っております。そういうものをちょっと捨て去ってしましまして、とかく非常に短いレンジのことを考える。あるいは、非常に狭い範囲のことを考えるような風習が社会に定着しつつあることが、やはり非常に問題ではないか。先ほどの韓国人の話なんかもそうでございます。日本に住んでいる人間はもう少しアジア全体のことを考えてほしいということになるわけです。

そういうことを考えますと、先ほどのことに戻っていくわけでございますが、やはりこれから日本の経済をちゃんと確立するためには、日本は率先して新しいいろいろな研究開発をやりまして、それを最初の工場は日本にある工場です。ある程度まで成熟したときには海外工場に移転して、そちらで生産することが今後あるべき日本の産業あるいは工業経済の在り方ではないかという気がします。すでにやっている会社もあります、全体としてはそういうことが言われていながら、なかなかなされていなかったということになると思います。特に、最近、先ほど来申し上げておりますように、そういう通念がむしろ退化してしまっていると言わざるを得ないのではないかと思います。

今年はずっと非常に夏が暑くて乾燥した状態でしたから、東北地方は果物のできが非常によかったわけです。山形県の北の方、尾花沢というところにありますスイカが大変おいしいんですが、毎年夏にちょうどあちらに行く用事があるものですから、いろいろな方にごやっかいになったというのでお送りするわけです。今年は特にお褒めの言葉をいただきました。それから、そのちょっと前に山形さくらんぼが今年は大変に出来がよろしゅうございます。これもお送りしたとき、皆様方から大変お喜びをいただいた。

では、一体だれが山形にそういう果物をつくらせたかということになると、知っている方はいらっしゃるんです。これは三島通庸です。警視總監か何かやったんで鬼と言われた、大変厳罰主義の人だったわけですが、片や山形県の初代県令になって赴任いたしましたときに米離れを奨励しまして、山形県の農家には果物栽培を。スイカはわかりませんが、そこにさくらんぼの生産農家が多く定着したというのは三島通庸の影響であると思っています。もちろん三島さんはそれ以外にも道路整備を非常にやりました。宮城県から何か用事があって山形側にまいりますと、途端に道がよくなる。最近は宮城県の道もよくなりましたので、あまり差でもなくなりましたが、つい最近まで山形は非常に道路がいいということが常識でございます。

その後、三島さんは福島県令になりましたので、福島県でも同じことをやったわけですが、決して同じさくらんぼをつくらせたわけではなくて、福島県には桃をつくらせたんです。今、桃で有名なのは山梨と福島でございます。非常に長期ビジョンを持った方というのは、後藤新平をはじめとしまして日本にはたくさんいるわけでございます。最近はいま申し上げましたような長期ビジョンをやるということがなかなか難しくなってきた、やる人がだんだん減ってきているということになるのではないかと。

今の日本人にはそういう長期ビジョンがないのではないかと申した方がおりますが、私は異論がございまして日本にはそういう人はやはりいると思います。そういう人をピックアップして、仕事をやらせる方がどうも減っている。そのやらせ役が日本は今、非常に少なくなりました。とか

くやった人の方が有名になるのでありますが、実はやらせ役がいなければやる人は当然にそういう地位に入れられないわけです。裏に隠れていたやらせ役というものが、今、日本では少し頭の中に入っていないのではないかとこのように思います。

脱線をいたしました。山形さくらんぼは大変なピンチに遭っている。つまりアメリカからチェリーが入ってきている。もう山形さくらんぼはおしまいではないかということが言われた時代があります。ところが、誰がやったかよくわからないんですが、何とか探し出して、できることなら表彰か何かの対象にお願いしたいと思っているんですが、品種改良に専心した方がいらっしゃる。サトウニシキあたりがその代表的な作品でございます。あの栽培をごらんになっていない方もいらっしゃるかと思いますが、大変手をかけます。雨に当てないんですね。小雨でも降ってまいりますと、すぐに飛んで行ってビニールテントをかぶせて雨に当てない。雨に当たると一遍で皮がはじけて、ひびが入ってしまいます。売り物にならなくなります。それで、従来ではとても考えられないような高い値段のさくらんぼの開発に成功いたしました。あれはへたをとって、ちょうど同じような格好できれいに並ぶやつがあってこれは16個並ぶ、これは17個並ぶというような、専門のおじいちゃん、おばあちゃんが見抜いて分別をしてやりますから高齢者の失業対策に十分になっているわけでありまして。季節外れにはこれが数万円する。それが売れるわけです。そういう新しい活路をちゃんと開いている人がいるわけです。だから、今さくらんぼ危機を唱える人はほとんどいません。

十分そういう対策を講じて成功している方のことはニュースに上らないわけです。あわてふためいているときに解決すると大変大きなニュースバリューが出るわけでございます。ですから、ニュースにならなかったことの中にも日本人のサクセスストーリーというのは非常にたくさんあるということをもう一度私たちは認識をしてみる必要があるのではないかと考えております。

今たまたま青森から岩手にかけてのリンゴが同じようなピンチを迎えているわけでございます。アメリカからリンゴがどんどん入ってくるのではないかと。前に大阪大学の先生がいらっやいまして、欧米人というのは自分たちの庭先にりんごを植えておいて、つまんで食べるんですね。虫が食ったでこぼこしたようなリンゴを食べているようですが、日本人ならあんな変なものはずっと品種改良して、はるかに優れた味のものにしておくけれど、彼らはりんごなんか全然品種改良しないのだと言うわけです。ただ、ぶどう酒の原料のぶどうだけは必死になって品種改良をやっているというような話をしている。

しかし、そういうところでもいろいろな芽が開いてまいりまして、日本で開発されたおいしいりんごが向こうに育ち始めている。日本の方の品質改良も非常に進んでまいりまして、サンフジなんというのは私は大変おいしいと思っております。

ところが今回非常に違いますのは、サンフジの苗木がすでにアメリカにかなり大量に渡っています。ですから、これは少し計画性がなかったなと。やはり日本が、これはずるいと言えずるいんですが、しかしある程度のずるさがなければ国際社会では生きていけないわけでございますから、次のめどがたったときにそういうものを出していくという計画性を持たなければいけない。

どうなっているかわかりませんが、東北大学におられました水島宇三郎という先生が、オシベが働かない米を見つけたんです。普通の米というのはオシベとメシベが糊の中にございますから、どうしても自分のところで自家受粉をしてしまう。新しい品種をつくらうと思えば、初めからオシベを全部摘んで歩いてから花粉をかけるわけですから、大変な努力が要るわけでございますが、その雄性不稔という変な名前がついております稲の種が手に入りますと、これに例えばコシヒカリをかけ合わせる。翌年、細胞質の方での遺伝があるようでありまして、半分だけコシヒカリの性質に近い雄性不稔の米ができるわけです。これを10年ぐらい続けると、ほとんど完全にコシヒカリの性質を持ったオシベのない、あっても働かない品種が手に入ります。コシヒカリと何かの雑種をつくらうと思えば、そういうものを持って10年ぐらい我慢すれば、ほとんど完全にオシベだけは働かないのができる。それを大量に採っておいて、相手のかけ合わせたい稲の花粉を持ってくれば、そこに一代雑種として自分が希望するものが得られる、一代雑種ですごいものができるわけです。そういうものを活用したときに非常に役に立つということになったわけですが、残念な

ことにこれは琉球大学の先生に水島先生がお上げになったらしいんですが、そちらから中国に渡ってしまったんですね。中国はそれをアメリカに売り込んで、アメリカの会社に渡りまして、向こうは一代雑種ですごいをつくってきて日本に売り込んでくるという話があって、そういう話は今は実現しておりませんが、日本の農業界に大変大きなショックを与えたことがあります。

これから学問をやるときには、そういう問題を考えながらやらなければいけないと思います。今申し上げたようなことも、よそでやっていない技術開発をやりながら進めていくということは、科学技術産業から農業まで、いたるところに実現できるのものではないかと私は考えております。残念なことにどうもそこら辺がまだ完熟しない。

今見ますと、今日本はハードはだめだからやめてしまって、ソフトだけでやるんだということを言われたこともございます。これはバブルが始まったころ、アメリカが生産競争に負けまして、向こうが一生懸命になって日本に勉強しに来た時代がございまして、そのころのアメリカは製造産業に対するプライドがなくなってしまって、もう製造産業はやめようかということを書いていたわけですが、日本がちょうどあのころのアメリカと同じような考え方を持っているように私は思えるわけです。

アメリカが目覚めたのは、やはりハードもちゃんとやらなければいけないということで、たまたまマルチメディア・ハイウェイの構想というものになるわけでありまして。それから十年余、大変な繁栄を続けております。これからどうなるかわかりませんが、また、次から次へといろいろな新しい、社会改革に大きな影響のあるようなハードもひっくるめたものを生産していくということにしていけば、アメリカの繁栄はもっと続いたことになると思います。

また日本は特にアメリカに比べますと、環境が厳しい国柄でございまして。というのは資源がないわけですね。アメリカなんていうのは農業国になったってちゃんとあるレベルで生きていけるわけですが、日本の場合には船底の一枚板だと私は申しておりますが、とにかくそういう科学技術産業に相当大きく依存してやっていかなければいけないという大変厳しい国であるということをお考えすると、やはり科学技術を中心にして、創造的な仕事を日本の中から相当生み出していくということを中心に展開を考えていく必要があるのではないかと考えているところなんです。

日本人なんていうのは創造的な力がない人種なんだから、そんなことを言っても無駄だよということをおっしゃる方がいらっしゃるが、私はいつも反証を挙げております。明治以来 100 年といいますが、その間に世界的に価値ある仕事が出ている国というのは、少しのぼせ上がっていると言われるかもしれませんが、そんなにたくさんないのではないかと。日本人の創造的な能力というのは結構あったんだというふうには感じます。

ただ、その中で日本で産業になったというものを見てまいりますと、ほとんどないわけですね。エフェドリンは今でもつくっておりますし、タカジアスターゼだって、アドレナリンも今使われているわけですね。そういうのもございますが、とにかく大きなことが言えるのは、せいぜい味の素というようなものである。あるいはビニロンでございますね。ポリビニールアルコールです。これなんかは残念なことに絹の人工繊維をつくれればよかったものを、戦争中だったためもありまして木綿代替品をつくったということで、戦後になったら一遍でこれは負けてしまって、これは今魚網ぐらいのものにしか使われていないんだということが言われておりますけれども。

そういうようなことで、残念なことに大きな顔をして、これは日本で工業化されているというものは全くなかったと言ってもいいわけですね。ですから、むしろ戦前の構成の非常にまずい点は、創造的な研究能力ではなくて、それを工業化していく開発能力にあったと私は言っているわけですね。

松前重義先生がおやりになりました無装荷ケーブルなんていうのはオリジナルです。これは現在の中国東北地区まで日本からずっと行ってございまして、その当時の通信用の一番基幹となる回線がこれでできていた。今日の光ファイバーの代わりにしていたわけですね。フェライトももうまく日本で作られたものでございますが、これは戦争が終わって、蓋を開けてみたらオランダのフィリップスの方がはるかにいい製品になってしまったので、結果的にはノウハウ料を払って、技術を買ってはじめて特許代請求という形になってしまったということになるわけですね。半成功だと思います。

それから、さっきのビニロンであります、それは今申しましたように一応は成功であります、戦後は本当に寥々たるものでございます。新製品の工業化能力は戦後かなり伸びたわけですが、

戦後の製品にしても、教育を受けた時点という点からいうと、ほとんど旧制です。ビル・トッテンという非常に親日的な人が仙台の精密工学会の討論会のとき、戦後教育を受けた日本人からオリジナルなものはほとんど出ていないと言っておりました。

そういうことで、とにかく天分としては、日本人のDNAの中には結構創造性があるんだということは、ご了解いただけるだろうと思います。場合によるともともとないんだよなんて言う方もいらっしゃるかもしれませんが、決してそうではないのでありまして、結構優れた仕事がいっぱい出ていたということは、おわかりいただけるかと思えます。ただ、残念なことに教育の方法がせっかく日本人が持っているDNAを活用させるためにとはちょっとまずい方向に行っているということになると思えます。

早急に立ち直すという点からいうと、これは迂遠なことではございますけれども、やはり教育を何とかして日本人が本来持っているDNAの才能をうまく表に出るように変えていかなければいけない。

簡単に申し上げますと、一番基幹にあるところは暗記試験が多すぎるということです。それはどうということかと言いますと、人間というのはパスカルも言っているとおり「考える葦」でありますから、何かものを知れば、それをベースにしていろいろなことを自ずから考えるわけです。妄想にふけるわけです。ところが、最近は入学試験の問題が暗記で決まるわけでございますから、何か覚えたとき、それを使って頭でいろいろなことを考え出した途端にしまったと思うわけです。こんなことをしている暇はない。すぐに暗記しなければいけないということで、自分で自分のいろいろな思考という行動に対しましてブレーキをかけて、むやみやたらに暗記に突っ走るわけです。

何年間の受験勉強生活が終わったときには、ものを考えない癖がついているわけです。ですから、具体的には言い方が悪いかもしれませんが、頭の中にいろいろなことを書き込んだカードがいっぱい入っているんです。ですから、受験生の能力としては頭の中に入っておりますカードの中をソータで引き出してくる。ソートする力と覚えておく力と両方だけが伸びるように受験勉強をするわけです。

ですから、大学に入ったところからそろそろ切り換えなければいけないのでございますが、やはりちょっと遅すぎるわけでありまして。結局、今の日本人の中でもものを考える力というのは非常に劣ってしまふ。

考えるというのは一つの知識だけではなかなか考えることはできないわけでありまして。二つの知識が入ってくる。もちろんその人間が得たいろいろな生活体験、全部生きてまいります。それで一つの知識だけではなくて、いくつかの知識が入ったときにこれが相互作用を起こすということが、これがいわゆる思索ということになるのだろう。独りで思索するというのは人間の一つの優れた点だということはさっき申し上げたとおりでございます。

せっかく持っているものが発達しないで終わってしまうということでございますから、二つの知識の間がつかないんです。いろいろなことをつないでいくということが、いわゆる哲学思考ということにもなるのだろうと思いますが、大きな学問的な基本原理に関する新しいイノベーションが出るようなことは、今申しましたようにいろいろな事実を見ているうちに、それを総合する力が出てきて、新しいものが出てくる。アインシュタインの相対性理論なんていうとんでもないものは、どんなふうにして考えるのだろうということをいろいろ考えた時代もございましてけれども、ああいう方々は実験の読み方がうまいんです。決してああいう理論家が実験を知らないわけではなくて、いろいろな実験結果の中からエッセンスをつかんで、自分の理論体系に組み込むべきものということをちゃんと把握しておられる。そういうものを基礎にして、新しい体系化を試みるわけです。

そういうことで異例なものとしてはプランクの量子論なんていうのは非常に奇異な感じがいたします。要するに、波長が違いますとどれだけエネルギーが出てくるかというV Eの変色差があるわけです。全エネルギーがどれだけになるかということを経験してみようと思って、これを積分い

たしましたら発散して無限大になってしまう。こんなばかなことはないわけでありますから、発散しない、無限大にならないようにしようということではいろいろなことを考えたわけでございますが、エネルギーが連続的に出るのではないということに彼は考えてみたときに非常にうまく説明できるので、この論文が1900年に出た。ところが、その後彼は読んでいるうちに自信がなくなると見えまして、前の論文は取り消し。新しい論文というのは面白みのない、例えば波長が短くなるとこんなふうにエネルギーは変わる。ここに補正係数をかけまして、積分しても無限大にならないように補正をしたわけです。ですから、プランク自体は一遍自分が間違っていると言って取り消した論文でノーベル賞をもらったわけです。

大変面白い話がむしろ日本の学会ではタブーになっておりまして、私がこんなことを言うとプランクに失礼だということにされるのでありますが、むしろ日本の子供たちにはそういう裏話までしてやった方がはるかに活気と自信を持つと思うわけです。どうも偉い人を奉ってしまうことが出てくるのは非常にまずい点でございます。いずれにしても思考という活動が戦後の若者の間では非常に劣った。

たまたま数日前、ニューヨークの国際貿易センターのテロが報道されておりましたときに、しばらくぶりテレビを根をつめて見たことになるわけでございますが、お気づきになった方がかなりいらっしゃるようですが、「ビルが倒壊した」と言うのですね。ところが、倒壊したのではなくて潰れたのであります。倒壊するというのは横にひっくり返るのが倒壊でございますけれど、そういうのを専門のアナウンサーがかなり後まで「倒壊」と言っております。ベテランのアナウンサーが出てきて、ようやく、「崩壊」と言っておりました。そういう言葉の使い方からもののイメージ化というものが結びつかなくなってしまった。ペーパーから入ってくるということの一つの欠点でございます。

例えば現象というものをちゃんと把握して、自分が習ったいろいろな知識と表裏一体になっておりませんから、例えば倒壊とはどういうことかと聞いたときには、多分倒れることとアナウンサーも返事をするのでありましょう。実際、あそこでの建物は倒れているのではなくて潰れている。頭が十分に物事をおかみ砕いていない。よく理解しているとは言えない状態になっていることが非常に多いということもこの間気がついたことです。やはり十分に頭を使い込んでいないなという感じがするわけです。

ちなみによく言うんで叱られるわけでございますが、先生方が小学校時代、中学校時代にどんな成績を持っていたかを調べてみますと、例えば高木貞治先生なんかは大変秀才であったそうでございますし、化学の方とかお医者さんは割り方そういう方が多いのでありますが、ほかは非常に悪い方が多いんです。

例えば湯川先生なんかもそうですが、小川琢治先生という京都大学の地質学の教授の息子さんで、子を知るは親に如かずということをおっしゃいますが、しかも教育者でございますから、ご自分のお子さんのことはよく見抜けなければいけないはずでございますが、5人いらっしゃるうち一人亡くなって4人になった。湯川先生は生き残っていらっしゃるうちの3番目だったわけですが、当時の大学教授の月給をもっていたしましても、4人のお子さんをほとんど同時に大学に入れるというのは大変難しかったようでございます。いろいろお考えになって、しょうがない一人我慢させるかということになった。もちろんあまり出来のよくないのを残すわけです。そのとき小川先生が選ばれたのは3番目の秀樹先生なわけです。非常に悲しがるので、とうとう小川先生は情にほだされて、じゃあ入ってもいいよと言われて京都の物理に入った。養子の口が来たときにだれを出すんだ。やっぱり親たるものはあまり出来のよくない者を先に養子に出すわけで、ここで養子に出された。そんなことで、親すらわからないような天分というものが結構あるわけでございます。それくらい若いときには決して秀才と言われた人たちはばかりではない。

例えば宮城音弥という先生が書かれた『天才』という本が岩波新書でございます。あれなんかは日本人は1人も入っておりませんが、学者10人、芸術家10人の小さいときのいろいろな言動がいろいろ記述してございます。結論を見ますと、「以上、世界の歴史に名を残した20人について幼少

時代のことから調べてみると、この中で学校の成績が非常によかったのはたった一人、ジャン・ジャック・ルソー、スイスの教育学者です。ところが彼の残した文献その他を調べてみると、彼は一種の精神異常者です。精神異常者が正常者かというのはなかなか難しいところがありまして、学者なんてというのは大体みんな異常者に近いところがございますが、素人にはわからないのであります。専門家の宮城先生がおっしゃるのにはジャン・ジャック・ルソーは精神異常者で、正常と見なされる十数人は実はそろいも揃って全部学校のときは悪かった。

長岡半太郎先生は湯島天神のそばにあります湯島小学校のご卒業であります。朝日新聞から出ております先生の伝記の中で先生が述べていらっしゃることを見ますと、小学校何年に上がる時かわかりませんが、小学校で落第した。進級できなかったというのがあります。小学校で落第した方というのは今探して歩いてもなかなかいらっしゃらないのですが、こういういわゆる劣等児が著名な学者となる。その弟弟子であるところの本多光太郎先生なんか、小学校時代の評価が魯鈍なんです。魯鈍なんて聞いたことがおありにならない。白痴の上です。いかに悪かったかということでもあります。とにかく大学に入りたいというのを親がとうとう許さなかった。たまたま本田用水というのを愛知県につくられまして、ご家庭があまり豊かでなかった状態だったせいもあるようでございますが、本人が大学に行きたいというのをどうしても許さない。本人はどうしても大学に行きたくなって夜逃げして、つかまらずに逃げたものですから、駅前の木陰で持ち出した弁当を食べているところを兄上に捕まったわけですが、兄上があまりかわいそうだということで、兄上が仕送りをして大学を出たという話がある。

それが今暗記力で評価をしてしまうということが、せっかく才能がある人がだんだん自信がなくなってまいりまして、結局せっかくある才能を伸ばすことができない。ある程度自信を持たせることも必要でございますから、自分は落ちこぼれたと思ってしまうと、それは才能が伸びなくなってしまふ。そういう意味でかなり記憶力中心の社会が少し定着しすぎたということがいけないのではないかと思っています。

もう一つ申し上げます。今トランジスタが一つの大きな時代を変えつつある。たまたま私の場合、光通信の片棒を担いでいるわけですが、一つ気になるのはもう終わっているという方がいらっしゃいます。「ハードは関係ないんだ、ソフトだけだ」とおっしゃったんですが、これはアメリカでバブルが始まるころに聞いたことでございます。もうハードはやらないということを書いていたんですが、とんでもない間違いでございまして、やっぱりいいハードがないと、いいソフトが伸びないんです。また、いいソフトがないと、いいハードができてこない。もちろん生産は外国でもいいのであります。最先端の開発の部分にはアメリカは持たなければいけないということに気がついて、それで始まったということがアメリカが再生してきた大きな理由だと私は考えているところでございます。

そんなことで、どうしてまたアメリカの失敗の轍を日本が踏まないようにしないのかということが不思議な話でございますけれども、もうITは終わったよということを言いたかったらしい。私は糞詰まりだと言ったんです。

つまりファイバーその他は非常に過剰生産でありますし、今、余っています。末端のご家庭とか事業所まで高速ファイバーが十分に入って、これが活用されているかというところを決してそんな状態ではない。つまり、そこら辺が詰まっていますから、要するにファイバーその他の計算が十分に対応するだけの消費を見込んでいないんですね。ですから、これがもっと末端までちゃんと、いわゆるIT化というものが十分に社会に入っていくことができたといえますと、これがさらにアジア地区全般にインフラを立てていくということになってくれば、これは当然ITはまだまだ伸びる余地がある。私は21世紀中は、少なくとも前半は相当ITが伸びる産業になるのではないかと考えていたんです。この間、やっと第一陣が終ったということを書いた方がいらっしゃいます。理解していただけたかなと思って、ほっと安心いたしました。

いずれにしても、そういうようなことを考えてまいらなければいけないと思いますが、話が前に戻りますが、今申しましたように半導体、集積回路というものがITという大変大きな、21

世紀の最大のイベントと言ってもいいようなものを展開した基礎にあるわけです。それが一体いつごろから研究が始まったかという、最初にトランジスタなるもののアイデアが出たのは、このときはトランジスタという名前がなかった。なんと昭和元年、もっと正確に言いますと大正 15 年です。大正 15 年にトランジスタなるものの基本的な考えができています。今読んでみても大変わかりやすい。

ところが、ユダヤ系のドイツ人でありましたリエンフェルドという人がドレスデン大学の教授をしていたのでありますが、ナチス勢力の台頭によって住みにくくなって、ドレスデンを捨ててアメリカに逃げた。これがスケネクタディにありますゼネラル・エレクトリックの研究所に入所するわけです。多分点数稼ぎだと思いますが、半導体を使った増幅器という特許を出願いたしました。これが今日最も使われておりますが、FET、その他を含む大変な特許だったんです。もちろんその特許を見るとちゃんと動いたと書いてありますが、ベル電話研究所に意地悪しまして、つまりベルのトランジスタ特許というのは厳格に言えば成立しないのではないかと。つまりちゃんとゼネラル・エレクトリックに大正 15 年に出した特許があるわけです。ちゃんと動いたと書いてあるからベルの特許は成立しないのではないかと。言ったところが、にやりと笑っていました。

大体アメリカではものがないと特許にはいけないという話があるけれど、そんなのは全くうそである。できそうもないものを特許に出されると困るから、できたと言って出す。だから、実際に実験をしなくてもできそうならできたと書くんだと言うわけです。特許庁の審査官が見に来て、うまく動いているかどうか見せろと言われると困るじゃないですかと言ったら、そんなのは簡単だ。今日はうまく動かないけれど、この間はうまく動いたんだ言う。その辺のところは日本人があまりにもストイックな点がありますから、そこら辺のところを含んで外国との問題は解決をしていかなければいけないのだろう。

さて、この特許に目をつけたのがベル電話研究所におりましたケリーという人です。当時は研究開発部です。この人は全く予備実験もしないで、このリエンフェルドの考えを引っ張り出して、実際にそれを言わなかったわけですが、リエンフェルドの特許に書いてあるのと同じようなことをベル電話研究所の開発のプロジェクトに提案したわけです。

ところが、これが全面的に許可が得られまして、有名なショックレー・パーディン・ブラッテンたちを中心とした研究チームを編成いたしまして、これから半導体増幅器をつくるという仕事がベルで大々的に展開します。ところが、これは予備実験は全くない。

そうしますと、日本人というのは、今、いろいろな研究費の審査をしておりますと、何億円、何十億円というような研究費を全く予備実験なしにやっています。私どもも気が気ではないわけです。何か予備実験をしているのかと言うと、何もしないで持ってくる。何でそういうことになるかと言うと、研究費がもらえるそう。じゃあ何をしようかと考えるわけです。ちょうどそこにあるすばらしい論文が出ております外国の雑誌を見まして、じゃあこれと同じことをやろうというわけです。使う機械がないから全く同じものを書いて出してくるわけです。ですから、今の研究というのは日本は非常に後追いが増えているということは、そういうこともあるわけでございます。本当にやってみて、それがうまく動くかどうかということは大変疑問があるわけです。

ところが、ベルでケリーにそういうお金を出した。しかも、それが 11 年間うまくいかなかったんです。11 年目の終わりになりまして、やっと昭和 22 年の 12 月 16 日になんとこれが、つまり昭和 11 年からかかって、昭和 22 年の 12 月 16 日にうまくいった。その間やめさせられないんです。日本だったら 2 年やってみたらうまくいかなかったら一遍でやめてしまうわけです。

それから、一遍人のやっていないことをやろうとして失敗したら、永久に窓際族だと言われるわけです。2、3 そうではない会社もあるということは言われておりますけれど、そう何遍も失敗させてくれない。ところが、アメリカの統計でいいますと、新商品の開発をやってうまくいく率というのが 0.6% である。それを乗り越えながらアメリカはやるわけです。実は非常に厳格な評価をしております。

ケリーがなんで予備実験もないのにそんなことをやらせてもらったかという、ケリーの入社前

からの評価がございまして、あれだけいい評価をもらった人はいないんだそうです。従来、ケリーがやったことは皆当たったという前提に基づいて、予備実験が1回もないケリーのプロジェクトが全面的に採択になったということになるわけです。

日本はどうかというと評価なしです。誰もとにかく一遍は新しいことをやらせてやろうではないかということになります。昔は科学研究費のうち、審査を受けにまいますと、「あなたはもらったことがありますか」と聞きます。「もらいました」と言うと、「じゃあ、遠慮してください」と言われます。「まだもらったことがない」「じゃあ上げましょう」、こういうことから始まるわけです。

人間の才能をちゃんと評価して向きを判定して、そういう才能を持った人にやらせるというふうなことをしていかない限り、普通の経済状態でございましたら0.6%みたいな成功率にけることはなかなか難しいわけでございますから、日本が新産業を伸ばしていこうと思っても、これはできる話ではないわけです。やはり相当厳しい評価をやりまして、この人はどちら側に向けた才能を持っているかということをやちゃんとつかまえて、この方法で仕事をやっていかなければいけない。

「天は人の上に人をつくらず、人の下に人をつくらぬ」わけでありまして、向きはみんな違うのであります。そういう才能のある人を選び出すという、さっき申しましたやらせ屋がいるわけです。やらせ屋をやろうとしていることもなかなかやらなくなってございまして、現在、日本がもう少し効率的な研究費配分をやっていかなければ、立ち上がりはまず望めないのではないかとこのように思います。

もうそういう才能を持った人がいないのではという疑問に対しては、素材はいいんだということをお願いいたします。まだまだやらなければいけないこともたくさんあるんですね。

ちょっと向きが違うことで申し上げます。アメリカの大都市とアジア地区の大都市、この辺はもっと結ばなければいけないのでございまして、たまたまこちら辺のところを地球儀の上で糸を引っ張ってみるわけです。そうすると大体日本で交差するんです。交差点に近いところにハブ空港をつくるというのが一番有利でございまして、そういうところを早く開拓しなければいけない。

ところが、なかなかこれをやらないわけでございます。余計なことを言いつつも叱られるわけでありまして、国土交通省に行って申しますと、とにかく中部国際空港をつくるんだ。しばらくは成田と関空と中部国際空港を有効に結合させることによってハブ空港の役割を果たせるというんですが、現実の話、関空に行った人がこれからお前の飛行機は成田から出るよと言われてたら、それはどうするんだということになるわけでありまして、文章はきれいでございまして、實際上不可能だということはずすぐご理解いただけるかと思っております。

やはり1か所にまとめてハブ空港をつくる時、日本がそういうときに一番適しているわけでありまして、今韓国がどんどん整備しておりますし、北京も始めているわけでございますが、日本をつくる方に合理性がある。地の利があるということをお願いいたします。

グズグズしているうちに、韓国はもうつくってしまったわけでございます。これから日本が気がついて3空港の整備が終わったから、じゃあハブ空港だということになりましたら、これは恨みをかうことになるんですね。やはり地の利があることは、どんどん日本が率先してやっていく。これがもしも有効な事業であれば、例えばここに保税地区でもつくりまして、例えば来る人たちが空港のロビーか何かにいるときに、いろいろな商業取引をここでやらせるということをやるとか、そんなふうなことをやれば、日本が商業におけるかなり中心的な役割を一人で果たすことになるわけでございますが、機を逸しますと、やはり韓国あたりから非常に恨まれることになりまして、また韓国にそれが移ってしまう。そういうことになってくれば、明らかに日本は東海の孤島になってしまうわけですね。重要な商業ということから日本は全く置き去りにされてしまうようなことになっていくのではないかと。そういうことがまだいろいろございまして。

もう一つ申しますと、ベーリング海峡から北極海の氷の下を通してヨーロッパに光ファイバー通信をセットいたしますと、これは無中継で通ります。こういう線を早く日本が敷設いたしますと、世界中の人たちに使ってもらおうということをやれば、アジアとヨーロッパとの間の光通信は大変効率が上がるわけですね。途中で増幅しなければいけないというのは大変なことでございますが、ただ

ファイバーさえ入れておけば、ちゃんとすぐに通るということを生かせば、これは経済性とか安全性という点から見ましても非常に意味があるわけです。こういうことも早く手をつける。

会社の経営が危なくなっても有望な事業があれば、銀行に頼み込んでもう一遍金を借りてきて、それを早くやって会社が立ち上がるだけの力にするわけです。そういうことを考えましても、まだ日本にはやることはいくらでもあるということを申し上げまして、終了したいと思います。

2. 質疑応答

質問 大変興味深いお話をありがとうございました。1点お尋ねしたいのですが、アメリカの製造業はたしかに日本のやり方を学んで、ある程度復活してきたという部分もありますが、ただ製造業として、いわゆるものづくりで復活してきたのかというと、私の見るところは必ずしもそうではなくて、インテルであれば基本的なコンセプトで勝負して、あとのものづくりなんかはEMSとかをどんどん使ってやらせる。

だから、職人的なものづくりということよりも、やはりコンセプトなども含めた、もう少し広い意味での開発力をアメリカは強みにしていると私は理解していますが、先生はどのようにお考えでしょうか。

回答 一時そうなったと思いますが、研究開発に関しましてはハードウェアの方もかなりリカバリーした。例えば中国とか台湾に対しましてアメリカが半導体関係の基本的なテクノロジーを随分売ったわけです。逆に言えば日本いじめをしたという見方もできないわけではないんですが、結果的には今、日本は韓国に逆転されている。金城湯池を誇りましたDRAMなんかも完全に地位を奪われてしまっているわけです。そういうときにアメリカがやったやり方というのは、基本的なテクノロジーを彼らが再びトップを奪い返しています。ものをつくるという具体的な操作は確かにアジア人を使っているということになります。

質問 自動車のことですが、一時アメリカの製造業が衰退いたしまして、それを10年かかってまた復活させた。それに今、ITというものが加わっている。アメリカという国は国力を改善したと思いますが、最近、ここ2、3年見ているとまたアメリカが製造の面でさぼってきたといいますが悪くなってきまして、自動車なんか見ていると、一時ほとんどキャッチアップされたかなと思うものが、ここ2、3年で急速に悪くなっています。それプラス、何か解決法があって頑張っているかということ、どうもそういう意識もない。ここらあたりはどういうふうに理解したらいいんですか。

回答 やはり一つの繁栄病と申しますか、そういうものが相当あるということ。それから、次の手を打っておりませんね。ITの次に何が出るんだということを、アメリカがそれに対する対策を講じていればそういうことはなかったわけでございます。大変収益が上がったときに、また日本と同じバブルをやっている点もあると思います。

実は次の科学技術に対する投資に相当割かなければいけない。そこをちょっとさぼったわけです。そういう意味では日本がやったのと同じことをやってしまったのであります。次から次へという計画的な技術開発をやっていくという意味で、絶えず3つぐらいものをつくって世界に売れるような技術を経常的に維持できるような状態であれば、全く恐れる必要はないわけでありまして、3つ作っているということは大したことはありませんけれど、別から言えばそう大したことはないのであります。今後、繁栄に慣れずに、そういうことを絶えず政府の方から注意をして、それを計画的に育てていくことをしていただければいいのではないかと。

そのためには、そういうことがやれる人間を日本人の中から見抜いてやる。これは暗記力でも何でも調べることはできないわけでございますから、やはり調べるノウハウをちゃんと持たなければいけない。

アメリカなんかの入学試験なんかは日本と違っていて、ずいぶんいろいろなことをやっているはずで、例外があるようには聞いておりますが、入学試験のあとで問題が発表されないわけです。日本だと、すぐその日のうちに問題が新聞社に渡っているいろいろなことを言われる。ですから、あれ

は無形財産法が何かに引っかかっているのだと思いますが、受験生が後輩にもしゃべらないんです。そういうところが何で来ているか、まだつかみかねておりますけれども。

ですから、何年間かたつとまた同じような問題が出る。それが逆に言いますと、今年の受験生は3年前に比べてどうだったというリファレンスするときに非常に効果があるんだという話も聞いております。

いろいろな才能を見抜く問題がそうたくさんあるはずがない。係数を変えるぐらいではすぐばれてしまいますから、結局、発表してしまうと根本的に問題を作り替えなければいけない。これは大変でございます。日本なんかはましてや何年前のどこの大学に出たのと同じ問題が出されると新聞などで叩かれるわけでございますから、これでは試験問題をつくる方はたまらないわけです。

試験の専門家がアメリカにはいるわけです。日本にはそういうのがいません。たまたま私が東北大学の学長に就任したとき、文部省に出かけて行って、教育学部に講座をいただきたい。それは試験問題に対する研究をやるものをつくりたいんだと言いましたら、高等教育局長がニヤリと笑って私に、日本にたった一つだけ試験に対する講座があるんだ。どこの大学か知っているか。もちろん私は知りませんから知りませんと言ったら、それはあなたの大学ですと言われて恥をかいてきました。

大学の方でそれをちゃんといただいてきて、別な目的に使ってしまったものですから。試験法なんかもちゃんとそういうことをよくわきまえてやらなければいけない。今みたいに専門家でない人が思いつきでやりますから、学者としては立派な方が出ず問題が本当に人間の能力を見抜くのによいかというと、全くそうではないわけです。

そのこともございましたので、岩手に移りましてからはすぐやれるものですから、1学部はセンター試験を使わないということを明言いたしましていろいろやっています。まだ自信がございませんが、幸いなことに試験あるいは暗記科目勉強が大嫌いな子がいっぱい来てくれるものですから、ちょっと取り間違えましても結構レベルの高いのがとれるわけです。受験生にはおわびをいたしまして、まだ我々の方の能力不足で的確な選び方をしているかどうか全く自信がありません。だから、落ちたからといってがっかりしないでください。落ちたら推薦入学で受けるとか、一般試験で受けるとかして、ぜひ挑戦してもらいたいということを言うわけです。

二度目の試験で入ったのもいますから、これは実は大変重要な調査対象です。こういう試験では落ちたけれど、こういう試験では入った。それが入学後どんなふうに伸びたか、とトレースすることを入試課の一番大事な仕事にしてございまして、徐々に判別能力を高めていくことをしようとしております。

これをやらないと単なる暗記試験だけになってしまう。要するに、思考能力テストをやるような試験をやるようにしないといけないということでございます。その辺から非常に早くやらないと、これは親子二代ぐらいはかかりますから容易ではないと思いますが、そういうことは即効薬にはなりませんけれども、即効薬と同時に並行してやる必要があると思います。

(平成13年9月18日)

西村 吉雄氏（日経BP社 編集委員）
知と起業家精神の新結合
武田賞の理念と21世紀の研究開発モデル

1. 講演

私自身、本来は半導体とかエレクトロニクス産業のウォッチャーが本業ですが、そちらの方は今の時点ですと暗い話ばかりになりますので、何とか景気のいい話を考えたいと思ひまして、少し違う観点からの話をさせていただきます。

お目にとまっているかどうかわかりませんが、武田賞の受賞者が最近決まりました。武田賞は1分野に1億円出す賞で、賞金としては高い賞です。こういうことをなさる方が日本のお金持ちにいるのですね。少しは明るい話かと思ひます。

武田賞をどういう賞にするかということについて私自身、財団ができる以前の準備段階から関わっていました。武田賞はノーベル賞と比較して何が違うか。ノーベル賞ができたのは100年前です。100年後の今、科学技術に対して求められているものの違いを出せるかなと思ひて、これを話題に選ばせていただきました。

武田賞には3つの分野があります。情報・電子系とバイオと環境ですが、情報・電子系、生命系、環境系の三つの応用分野です。情報・電子系の受賞者は、TRONを言い出した坂村さん、リナックスを言い出したリーナス・トーバルズ、それにストルマン、フリーソフトウェア運動を起し、コピーライトに対してコピーレフトというような概念を言い出している方です。

共通しているのは「オープン」です。特に基本ソフトやOSをオープンにして、みんなに公開し、みんなでよってたかって改良する。誰が使ってもいい、ただで使っていていい、そのかわり使ったり、あるいはいじったりしたら、またそれをただで他の人も使えるように、もとのネットワークの場所に戻す。

この方式は、結果的にはウィンドウズの対極になります。何千人ものソフトウェア・エンジニアたちがおもしろがって仕事をしているうちに、極めてバグの少ないソフトができる。その結果として、今度はこれを商売に使えるじゃないかという人が続々あらわれ、今や大きなビジネスになりつつある。

バイオの2人はちょっと違う形ですが、関連もあります。バイオの方では、しばらく前から世界中の研究者たちが集まって、みんなでヒトの遺伝子を読もうよというコンソーシアムができていた。高速の遺伝子読み取り装置が要る。そこでハンカピラーさんが高速遺伝子読み取り装置を作る。

その装置があるなら、自分で金を集め、会社を作ってやった方がコンソーシアムでやるより早い、そう考えた結果セラ社ができる。その中心人物がベンチャーさんだった。結局、国際コンソーシアムの仕事よりずっと早い時点、去年の年末の段階でほとんど読めている。ある種のベンチャーを興して、国際コンソーシアムの集団よりずっと早くやってしまった。

環境の方は、普通の製品やサービスを我々が享受するのに、どれだけの物質量やエネルギーを動かさなければいけなかったかというメジャーを作ったシュミットブリークとヴァイゼッガーという方が受賞した。MIPS、マテリアル・インプット・パー・ユニット・サービスの略で、この人たちが言い出した概念ですが、我々がある単位サービスを受け取るのにどれだけ環境をいじっているか、環境に負荷を与えているかを測定可能にする仕掛けを作ったということです。

武田賞は、武田計測先端知財団がやっている賞で、この財団は今年できたばかりです。武田郁夫さんという方は、LSIテスターのアドバンテスト（創業当時は武田理研工業）これを創業された方です。今は引退されていますけれども、創業者なので株をたくさん持っていて、それをもとにしてこの財団を作られました。3分野それぞれに1億円ずつ出す。3人だったら3人で分けていただきます。

ここが顕彰しようとしている業績は、普通の生活者に価値を提供した業績です。これは武田さんご自身が最初からおっしゃっていることです。それぞれの専門分野の内部で専門家たちが評価しているけれども、一般の生活者にはとりあえず関係がないという業績は、顕彰の対象としない。これ

が他の賞と違うところだと思います。

武田計測先端知財団は、生活者への価値の実現を目指す「知」を工学知と呼んでいます。また工学知を実現し、人類に豊かさとか幸福をもたらそうとする活動をテクノアントレプレナーシップと名付けました。これを顕彰する、あるいは奨励していくということがこの財団の特色です。

普通の生活者への価値の提供とは何なのだろうと考え、シュンペーター、その他を勉強し直しました。

シュンペーターが言っていることを要約すると以下のようなになるでしょうか。「経済システムが定常状態になると利益は出なくなる。そこへ意識的に不連続を導入し、非定常状態をつくりだす。こうすると利益が出るようになる。この不連続の導入は、既存の知識を新しく結合することによって可能になる。これがシュンペーターの新結合です。

その新結合を遂行する人が起業家、シュンペーターが使った言葉はウンターネーマーで、これはアントレプレナーと同じ意味だと、訳注に書いてありました。翻訳では企業家があてられています。現在の日本ではアントレプレナーに起業家をあてることが多いと思います。ここでも起業家としておきます。

シュンペーターが挙げる新結合の例に鉄道システムの導入があります。蒸気機関車の発明を知って、駅馬車にかわる鉄道システムを世の中に導入して、一般の生活者が享受できる状態にする、あるいはマーケットでお金を払って買える状態にする、これを遂行する人のことを起業家と呼んでいて、そういう行為を彼は新結合と呼んでいる。蒸気機関車の発明は発明家の仕事であって、シュンペーターの考えでは経済行為とは捉えていないのではないかと思います。

ところが、私みたいな技術屋は、蒸気機関車の発明のことをイノベーションだと長年誤解していたような気がします。それは、イノベーションに対して技術革新という誤った訳語をつけたせいも相当あるのではないかと思います。技術革新と聞くと、何となく蒸気機関車の発明の方に関心がいく。しかし、シュンペーターが言った経済行為としてのイノベーションは、蒸気機関車の発明を知って、鉄道システムを世の中に導入することです。

武田財団は両方を顕彰したい。蒸気機関車の発明と鉄道システムの導入をセットにして顕彰したいのです。

西洋の社会では、アントレプレナーが遂行する経済行為と、科学的な知識を生み出す行為は、伝統的には日本よりずっと分れていた。古代ギリシャ以来、知識と技術は分離していて、知識すなわち科学の方が技術より偉いと考え、これがヨーロッパの長い伝統だと村上陽一郎先生などがお書きになっています。

ポリスとオイコス、加藤典洋さんが『日本の無思想』の中で書いていらっしゃいますが、ポリスの側は、成人男子が出て行って、政治とか科学とかをやる。オイコスの方は、エコノミーとかエコロジーの語源だそうですが、もともと家という意味だそうで、こっちは女・子供、奴隷の世界だった。技術はオイコスに属していた、つまり女・子供、奴隷側の世界に技術は属していて、知識あるいは政治は成人男子の仕事だったというのがギリシャの価値観だったらしいのです。西洋世界はその価値観を最近まで引きずってきた、と科学史の方々はおっしゃっています。

実際、産業革命期から 20 世紀の初め位までの起業家たちはほとんど大学を出ていません。大学と経済的な活動は関係がないというのがヨーロッパの伝統だった。私が留学していたころ、三十数年前のフランスにも、ユニバーシティの中に工学部というのは全くなかったと思います。ヨーロッパのどこにもなかったし、今だって抵抗がある。

実は東京帝国大学工学部はユニバーシティの中の工学部としては世界初だそうです。1886 年、文部省所管の東京帝国大学工科大学となったとき、世界中どこにもユニバーシティの中に工学部はなかった。19 世紀末、日本では学士号を持った技術者が仕事をしていて。官庁にもいたし、大きい会社にもいた。これはヨーロッパの観点から見れば、日本は極めて奇抜なことをしているという印象だったらしい。そういう意味では、産学連携に関しては日本の方が先進国だったといっているのかもしれない。

同じ 19 世紀後半に科学者共同体が形成されます。学会ができ、専門家が同じ専門家の仕事を評価する仕組みが整備される。論文が投稿されてくると、論文として掲載してもいいかどうかを、同じ分野の専門家が審査する。この審査に通ると論文として学会誌に掲載される。この仕組みを通らない、同じ分野の専門家の評価を通っていない仕事は、理科系では業績として認めないことになっています。文科系の方は必ずしもそうじゃないらしいですね。

この仕組みができたのは 19 世紀の終わり頃で、これが後年「モード 1」の科学と呼ばれることになります。同僚評価によるモード 1 科学によって生み出された知識を評価顕彰する、ノーベル賞はこういう賞として定着してきました。ちょうどモード 1 科学ができたばかりの頃にノーベル賞もできたのですね。1901 年がノーベル賞の第 1 回授賞式です。武田賞は百年後の 2001 年、21 世紀の最初の年に第 1 回授賞式を行います。

ノーベルが要求したわけではないのですが、ノーベル賞は結果として、できたばかりのモード 1 科学によって評価される賞となっていきました。同じ専門分野の人が同じ専門分野の仕事の評価して、そこで公認された知識だけが業績として認められていく、この仕組みの中で、いい仕事だとされたものが表彰される賞としてノーベル賞が定着します。

専門的な仕事だといっても、医者とか、法律家とか、作家、芸術家といった人たちは必ず一般の生活者に仕事を評価されます。それなのに、科学者だけはどうして科学者以外が評価してはいけないのか、科学者の評価したものだけがいい仕事だと認められるのか、これを批判して「ブレーキのない車に等しい」と村上陽一郎さんはおっしゃっています。

私なんかはこの仕組みの中で育ってきたために、最近まで、あまり疑わずにいました。でも言われてみればそのとおりです。科学の仕事を専門分野の科学者だけが評価するのは極めて危ない仕組みなのかも知れません。今はだんだん専門分野が細くなっていますから、世界中にその人の仕事ができるのは 5 人しかなくて、5 人の間だけで「こいつはいい仕事だ」というふうにやっている論文がありそうです。これは確かに危ない仕組みです。

次に産業との関係でいいますと、長年リニア・モデルが支配していました。これは特にナイロンの成功によって神話的に広まった考え方です。科学の仕事と産業的な価値とのつながりを、リニア・モデルでは、研究 開発 生産 販売という一方向の流れとしてとらえます。これにも延々とした歴史があり、リニア・モデルは終わったと言われながら、実は死んでいない。

またここには、研究 開発 生産 販売の上流ほど偉いという価値観がひそんでいます。例えば、基礎と応用だというと、基礎の方をやる人が何となく偉いような価値観がある。もう少し一般化すると、科学の方が技術より偉いという西洋の 2000 年にわたる価値観がリニアモデルの中には含まれています。

基礎研究ただ乗り論という批判が一時期、欧米から日本に対して言われました。この批判はこの考え方を背景としています。日本は、産業的には非常にうまくやっている、けど基礎研究を見るとあまり大したことをやっていない。ということは、よその基礎研究の成果をもとにしているに違いない、こういう考え方があるために基礎研究ただ乗り論批判があったんだと思います。実はよく考えれば、科学をもとにしていない技術は山ほどある。というより、人類社会が始まって以来、技術のない人間社会を考えることは困難です。けれども科学のない社会は考えられる。それなのにリニア・モデルでは、科学がないところに技術がないという考え方になる。これは明らかにおかしいと私は思います。しかしいまだに強い力を発揮しています。

ところが、科学優位の欧米社会が 1980 年前後から非常に大きく変わりました。欧米社会は 1970 年代後半から 1980 年頃に非常に大きく変わりました。それも、激しい痛みを伴って進行した。

従来の教育と研究に加え、新しい産業を興すとか、新しい雇用を生み出すことを大学に期待する、あるいは大学に要求する、こういうことを社会が言い出し始めました。これは、先ほどのように科学と技術について科学の方が偉いという 2000 年来の価値観を持っている西洋においてはほとんど革命だったと思います。

例えば、T L O、そのもとになっている有名なバイ・ドール法は、1980 年にできた。アメリカ

の中で賛否両論、激しい議論の中から生み出された法律だったと聞いています。こういうことができて、さまざまな制度的なものが整えられていった。日本で同様の転換が起こるのは1990年代の終わり近くになってからです。そこには20年近い時間差があります。日本社会はこの間にちょうどバブルが挟まっています、欧米社会に1980年代に進行した激しい痛みを伴う大学改革について、私自身も含めて非常に鈍感でした。今になって反省しているところです。

結果的には、産学連携の場からベンチャーが次々生み出されるという状況がこの中から出てきます。イギリスでは、これはサッチャーの時代に進行しました。サッチャーは乱暴な大学改革をやった。森嶋通夫さんがサッチャーがやろうとしたことを「シュンペーター反革命」と呼んでいます。社会に役立つような仕事をする大学には金をつけるし、そうじゃなきゃ金を出さない。乱暴な言い方をすればそれに近いようなことをした。大学人たちは猛反対したし、今だって嫌だと思っている人がたくさんいると思います。しかし結果的には、今やケンブリッジ、オックスフォードの周りにベンチャーが次々生まれるという状態になっています。大学とアントレプレナーシップの結びつきというのは、シュンペーターの視野には全くなかったことだっただろうと思います。

同じ頃から、モード2と呼ばれるようになった考え方が出てきます。これは、一般の生活者にとって解決しないと困る問題がある、あるいはこういうものがあるとうれしいことがある、それを実現したいというところから出発して、それにふさわしい人材をいろいろな分野から集めてきて、みんなですべてたかってその問題解決のための努力をする、その活動そのものが新しい知の創造、そういうようなやり方をモード2とヨーロッパの研究者たちが呼び始める。モード2型知的活動は、複数組織の連携の場になります。したがってある種のウェブといえますか、ネットワークの性質を帯びてくる。

ここで生み出された知がモード1型の論文になるとは限らない。ここでは、問題を設定したり、人や資金を集めてくるプロデューサーのような役割が大きくなって、この人は論文の書き手にならない場合が多い。でも、この人たちを重要な人たちとして評価・顕彰していかなければいけないのではない。実はモード2的な仕事も武田賞の中では評価していこうという考えに立っています。

吉川弘之先生が出られた世界科学者会議では、「これからの科学はすべて何々のための科学になる」というアピールが採択されたそうです。ただし、物理学会連合だけはこれに反対した。「科学は科学であって、何々のために奉仕するものではない」、物理学会連合だけはそう言って反対したそうです。しかしそれは百幾つもある参加団体の中でただ一つの反対だったと吉川先生が書いていらっしゃいます。

これまでの議論との関連の中でインフラとしてのネットワークを考えたい。ネットワークは、特に産業活動の観点からいえば取引コストを下げる。森谷先生は産業的な面でのITというのは効率だとおっしゃったのですが、私自身はもう少しポジティブに考えたいと思っています。取引コストを下げるという観点からだけ見ると効率のようですが、それは結果的にいえば、いろいろな人との連携・協力をしやすくする。取引コストが下がることによって、あまりコストを上げず、スピードも劣らずに、世界中の人と一緒に仕事ができる。いろいろな人と一緒に連携・協力するようになる。その連携・協力の中から新しい知を生み出していくということが、取引コストが下がった結果として可能になるはず。そこにITの一番大きな効果を見たい、私自身はそう思っております。

モード2的な知の創造をするためのインフラとしてITは大きな役割を果たすはずだし、果たすようにITをつくり上げていかなければいけないのではないかと思います。そういう意味で、ネットワークがインフラとして使える社会は、自前で何でもやろうとするより、連携・協力という方向に動くだろう。

その中で、私自身はネットワーク外部性をどう活用するかということが非常に重要だと思っています。ネットワーク外部性、ご存知の方も多かもしれませんが、電話機の場合が一番わかりやすいと思います。電話機は、1人で持っていても何の役にも立たない、最低もう一人電話機を持ってくれている人がいないといけません。2人持っている通話チャンネルが1本、3人持つと通話チャンネルが3本になって、n人持つと通話チャンネルは $n(n-1)/2$ になって、nがちょっと大

きければ n の2乗に比例して通話チャンネルの数が増えていく。ということは、電話機の効用は同じ規格の電話機を持った参加者の2乗に比例して大きくなっていく。

例えばお互いに話すことができない2つの電話機の規格があったときに、自分の恋人がAという規格の方の電話機を持っているとすれば、Aという規格のハードの性能とは無関係に、自分としては必ずAの方の電話機を買いますよね。自分が持っている製品の価値は、自分自身だけでは決まらなくて、他の人がどちらを選ぶかによって自分の持っているものの価値が左右される。

2つの規格がシェア争いをしていると、シェアの2乗に比例して勝ち組が有利になってしまう。ここは非常に重要で、これも連携・協力して仲間を増やして、自分が属している側の方にみんなを引き込んでくるのが重要な戦略になるということだと思います。

武田賞を受賞したリナックスのときにもこの問題があります。他の人が自分と同じものをたくさん持ってくると自分の持っているものの価値が増すという性質、これがネットワーク外部性です。市場経済の普通の価格決定メカニズムとなじみがあまりよくない。だいたいインターネット自身、市場経済とは違うところから生まれてきました。それが結果的に、市場経済の大きなインフラとなった。

リナックスの場合ですと、彼らは市場経済とは全く違うところで勝手に活動して、「おもしろいから作った、おもしろいから改良した」とトーバルズは言うわけです。マイクロソフトがどんな優秀な技術者を集めたとしても、リナックスの開発に結果的に関与することになったソフトウェアの技術者の人数にはかなわない。リナックスの場合は、世界中で何千人という人がよってたかって、ただで改良しているわけです。マイクロソフトがどんなに頑張ってもあんなふうにはできない。ウィンドウズがウイルスに弱いソフトになる原因の一つがそこにある。

リナックスの方は、初めから「誰でも触っていいよ」と出してしまふ。ただし、触ったら、触った結果をまたもとのコミュニティに戻せ、他の人が触ってもいいと言わなければいけないよ、という約束です。その結果として、みんなで触り続けて、バグの少ないソフトを作ってしまった。できてしまったリナックスは、これは商売に使えると思い始めたわけですね。今やサーバーでは市場シェアが25%位までいっている。こんなふうには、市場経済と市場経済ではないところを行ったり来たりして、相互に交流し合いながら新しいことが動いている。武田賞では、この辺りを表彰しなかった。

エコマネーとかも、最近、経済産業省の加藤敏春さん辺りがしきりにおっしゃっていますが、似たような性質があります。

昔から「物づくりこそ国の礎」という言い方が一方にあります。他方に、物づくりではもうやってられない、これからは製品の企画・設計だという対立が延々とあります。今もある。研究開発面では、「キャッチアップは終わった、これからは基礎研究だ」、これは今でも、特に理学に近い先生方は必ずおっしゃる。それに対して、私自身は数年前に『中央研究所の時代の終焉』という本を翻訳で出したのですが、「中央研究所の時代はもう終わった、これからは応用開発だ」、これも産業界で言われていることですが、これらの対立を越えるところに次の時代があるのかなと私は考えています。

大学をベースに、大学の生み出す新しい知識とアントレプレナーシップを結びつけて、ベンチャーのようなものを続々興していくこと、そこに未来を期待しようというお話があり、私自身も最終的にはそこに行き着きます。こういうことの実現につながるような仕事をなるべく顕彰していこうというのが武田賞だということでもあります。

「米国の大学における産学共同研究費の例」ですが、アメリカの大学の研究費はみんな同じような構造をしています。

まずは人件費です。会社から8万6,000ドルほどもらい、そのお金のうち1万5,000ドルは自分の給料とし、それからフルに1人分のポストドク研究員の給料を出す。それから大学院の学生の給料をここから1人分出す。つまり自分が会社からもらってきたお金から大学院の学生の給料を出しているわけです。これがアメリカの研究費の基本構造になっています。

日本の産業界は博士を必要としなかったということですが、博士課程の学生に多少なりとも給料を出すことによって仕事ぶりがすごく変わるという話がありまして、これは非常に大事なポイントだと思います。

日本の場合、大学教授になるつもりがない人にとって博士課程に進学する意味はほとんどない。会社に入るのが嫌だったり、産業的なことに興味のない人が行くのが日本の大学院博士課程だったわけです。そうすると、そういうところを出た人が会社に入っても、一般にはあまり良い仕事をしない。そうすると会社の人、「博士は役に立たない」といって、博士に給料をたくさんやるのは嫌だと言う。この悪循環からいつまでも抜け出せない。

気のきいた人は博士課程へ行きません。行っても、後でいい思いはほとんどできないわけですから。大学の先生になるには博士になる意味があるけれども、それ以外はほとんど何の意味もない、世界的に見れば極めて珍しい国です。

今、韓国や台湾あるいは中国本土で、外国、特に現実問題としてアメリカで博士号を取った人たちが高給で迎えられ、いい仕事をしている。日本の会社は、日本の大学よりアメリカの大学に研究費をいっぱい出しています。その日本の会社が出した研究費によって韓国人や中国人や台湾人の博士が続々生み出されている。日本の研究費は、そういうふう外国人の優秀な博士を養成するのに大いに使われています。このことに対して日本の会社はどこまで自覚的なのでしょう。

その人たちが帰ってきて、韓国が強くなったり、台湾が強くなったら競争相手として困るとおっしゃっているのだけれども、それは、日本の大学にお金を出さずにアメリカの大学にお金を出して、優秀な博士を日本のお金によって一生懸命育てているわけです。その人たちが帰ってきて自分たちの競争相手になっているという構造は明らかです。これをいつまでやるつもりですか。もちろん日本の大学にいくらお金を出しても役にも立たないから外国に出す、それで外国人の博士が育つなら大いに結構だという自覚があってもやりになる分には一向に構わないと思いますが、自覚がないままにやりになっているような気がする。

同時に、日本の博士課程をどこかで変えなければいけない。少なくとも日本の大学の理工系の博士課程で、20代後半から30代前半の元気でよくできる人たちが一生懸命切磋琢磨しているという状態を実現しなければいけない。これを実現しないかぎり、産学連携は、ほかの何の制度をいじってもだめだと思います。大学の先生1人で研究しているのではないですから、若手のところに優秀な人がいっぱいいて、ここで頑張れば将来いい思いができるからと思って一生懸命いろんなことをやっているという状態を実現しないと、絶対うまくいかないと思っています。

ここがすごく難しい。悪循環に陥っている。ここを破らないと元気な人が博士課程から社会に出ていけない、出てきたのは元気がない人だから使えないと会社が言う、この悪循環から抜けられない。とりあえずまずは給料を出すことだと思います。うちに金があって、会社に行ったり産業界に入ったりするのが嫌な人だけが行くところが博士課程という状態を保存している限りだめですから、とりあえずできることの一つは給料を払うことです。給料を払って、仕事だめな人を怒るといって状態を作ること、これが出発点だと思います。そのことを通じて会社の方にも変わってもらわないとだめですが、でもどこかから突破しないとイケない、これだけは今日申し上げたいと思います。

2. 質疑応答

質問 貴重なお話、ありがとうございました。

武田賞と閉鎖的な学会の対比、あとマイクロソフトとリナックス、自前主義から連携・協力へ、さらに単一の価値から多角化社会への移行、非常にわかりやすい例をお示しいただいたと思います。

重箱の隅をつくような質問で申しわけないのですが、問題設定し、人や資金を集めるプロデューサーの役割大ということですが、今こうしたプロデューサーになり得るのは企業組織なのか、それとも武田賞を与えているような財団なのか、具体的にはどういうところがこの役割を果たしていけばよろしいのでしょうか、お教えいただきたいと思います。

回答 個人です。どこの組織にいたっていいと思いますが、結局は個人です。仕組みとしていえば、そういう人たちを元気づけることが大事だろうと思います。だから、武田賞はそういう人たちを元気づけようと思っているわけですが、論文を書かないと、大学の先生としては評価が低くなってしまう恐れがあるのです。でも、プロデューサー本人は論文を書かないかもしれない。

トランジスターはリニア・モデルの例と言われることが多いのですが、トランジスターの場合、ケリーという人がいて、この人はあまり出てきませんが、ショックレーたちの上司だった。ケリーが1930年代後半のアメリカの中で、これからのAT&T、ベル研の仕事としてアメリカ全土に電話網を張りめぐらせる必要がある、これが大事な仕事である。そのためには真空管ではもうだめだと考えて、これからは真空管ではない新しいデバイスが要る、それには今のベル研の人ではだめだからといってショックレーやバーディーンをスカウトしてきた。

ショックレー自身は一生懸命やったけれども、ちっともうまくいなくて、失敗の中からバーディーンが新しい物理概念を出して実現した。そこでは非常に基礎的な研究に戻るのですけれども、最初の出発点のケリーが、これからは全米に電話網を張りめぐらせたい、そのためには真空管ではだめだ、だから固体の増幅器をつくらうと思って人を集めて、お金をAT&Tから取ってきた。彼は論文を書いてないし、発明者ではないから、ノーベル賞をもらったのはショックレーとバーディーンとブラッテンであって、ケリーは何ももらっていない。だけれども、ケリーなしにショックレーたちの仕事があり得たかという、そうではないと思います。ケリーのような役割、この場合はベル研究所という一つの組織の中の話ですが、ケリーは外からMITを出たばかりのショックレーをリクルートしてきているわけです。

これが本当はあちこちに要ると思いますが、こういう人たちが仕事をしやすいようにしていく。ショックレーたちだけではなくて、ケリーのような人が誉められる、元気になってそういう仕事をやろうという気になれるようにいろいろな仕組みを持っていくことが大事かなと思っています。

質問 私も今の点に関連して。アメリカの場合、エンジェルというのは本当のお金持ち、あるいは功なり名を遂げた人がお金を出す、そういう人がアドバイスすることもあるけれども、プロデューサーというのは、ベンチャーキャピタリストのように経営面から、人的なコネからすべていろいろ組み合わせて、金も出しながら指導する、そういう活動のことですか。それとも、もっとアカデミックに近い方、あるいは技術に近い方の活動が現にあるのでしょうか。

回答 いろいろな方法があっていいと思いますが、武田賞のバイオの場合も面白い。最初にまず国際コンソーシアムができたわけです。ヒトゲノムを全部読もうよというプロジェクトがバイオの学者の連携としてできていった。ところが、その当時の読み取りの仕組みと読み取り装置の性能からいえば、20年かかっても読めないのではないかという議論があった。そこで、とにかく高速の読み取り装置のニーズが生まれた。アプライドバイオシステムという会社できて、ハンカピラーなどが中心になって高速の読み取り装置を開発した。この高速読み取り装置には実は日立が特許を持っている仕組みもこの中に使われています。この仕組みのところにはいろいろな学者の仕事が関与している。

クレイグ・ベンターとハンカピラーはナショナル・インスティテュート・ヘルスの同僚だったらいいのですけれども、クレイグ・ベンターの方は、そういう装置ができたなら、あんな国際コンソーシアムでのろのろやってもできるじゃないかということを考えた。ハンカピラーが開発した高速読み取り装置を何十台も集めた工場みたいなものを作って、遺伝子のつながりを見つけていく新しいソフトウェアを導入する。ベンチャーキャピタルから金を集めてきて、全くのプライベートな会社、セラー社をつくって、そこで読み取った。ここら辺の動き方ですね。

ベンターはアントレプレナーシップを刺激され、やるぞ、金は俺が集めてくる、そういう活動になっている。でも、ベンター自身も、研究者だった人です。だから、事の細部はわかっている、その辺りがいろいろな意味でこれから日本の中で活発になるとおもしろいことが起こってくるのではないかと考えています。

質問 興味深いお話を聞かせていただきまして、ありがとうございました。

アメリカの大学でもいまだ学生の間は教養教育に近く、特に工学系の教育をやっていると、法学系の教育をやっているというわけではないです。私が思うのは、社会に出るなり、そのまま大学院に進むにしても、2年間位の間教育、日本でいうと修士課程の教育に非常にたくさんのプログラムが最近出てきていると思います。80年からの改革は、特にアメリカの場合、そのプログラムが物すごく多様化しているのではないかなという気がしています。

その制度がなかなか日本に根づいてなくて、逆に日本の場合、専門教育的なことを大学で消化させようとするから消化不良の状況が起きてきてしまうのかなと私は思っています。ですから、これは後期博士課程という意味で申し上げているのですが、博士課程はちょっと独特のものがあるのかなという気がしているんですけども、ベンチャーさんの例を聞いていても、日本にこういうセラー社のようなものが出てこないのは、テクノロジーを理解して、マネジメントがある程度わかる、どこに経営チャンスがあるかとか、ビジネスチャンスがわかるということを経験して、修士課程の2年間などで教える機関がないのだと思います。

私は、昔、アメリカのビジネススクールのベンチャーの教科書の訳を手伝ったことがあるのですが、5人の時と200人の時とでは、ベンチャーのマネジメントの仕方は違って、そこで経営者が交代するのです。当然のことながら、5人でやる時には在庫管理は別に必要ないですし、200人位の規模になると在庫管理も必要ですし、会計的な補佐も雇わなくてはならない、そういうことをパターン化して教えているのです。

日本の場合、そういう教育の場が確かになくて、それが欧米の教育、人材の厚みかなと思っているのです。そういう人たちが標準化されて、いろいろなところでビジネスチャンスをつかんだり、人と人をつなぎ合わせたりするという機会が多くなっているのだと思います。ところが、日本の場合、どこかの会社に所属してしまって、会社が持つ制度の縛り、業界の縛り、そういう縛りでなかなか活躍できない。私もサラリーマン時代、第3次ベンチャーとか第4次ベンチャーで実際に少し不良債権を作ってしまったけれども、そういうことなのかなと考えているのですが、これは感想です。

回答 戦後50年ずっと日本の大学生は、入った後、勉強する必要が全くなかったわけです。勉強してもしなくても、その後の人生にほとんど影響がない、そうすると勉強しないですよ。勉強してもしなくても就職にほとんど関係なかった。勉強しない大学生あるいは勉強しなくてもいい大学を作ったのは、もちろん大学だけの責任ではなくて、そういう学生を喜んで採用してきた会社、あるいは大学に入るまでは「勉強しろ」と親は言うのに、入ってしまえばちっとも気にしなくなるとか、日本社会全体だったわけです。

その上で世界に冠たる経済成長を実現できたわけだから、勉強しない大学生でよかったわけですが、今は困る。今おっしゃったようなことをやろうと思うと、たちまち破綻していく。欧米の大学生は勉強は前からしていたでしょうけれども、アメリカやヨーロッパの社会がベンチャー指向になったのはそんなに昔からではなくて、MITの1番はベル研究所に入る、何十年前前はそっちが普通だったわけです。今のように、よくできる人はベンチャーを興す、少なくとも量的にそうなのは、明らかに1980年以後だと思います。それを我々が今、気がついた以上、これから頑張るってそうやっていくし、またそうしないといい思いができないという社会になっていけば、そこは変わり得るのだと思います。少し遅過ぎるのかもしれないけれども、その方向に動き出してはいると思いますから、その辺りは2010年に期待したいところです。

コメント 大学の教育だけを考えるのもちょっと無理かなと。昔、経済社会総合研究所長の浜田先生とお話したことがあるのですが、日本の高校までの教育とアメリカの大学教育を結合すれば世界最強の人間ができるという話をアメリカ人がしたら、浜田先生が「それじゃ息つく暇もない」とおっしゃったのを思い出したのですけれども、逆にいえば、大学の教育課程を変えろということは、アメリカはそれほど緊張感を強いられるようなことはない。日本の場合、なぜ強かったかというと、物づくりの基調が強かったですから、企業内教育が物すごく厳しかった。逆にいえば、「企業へ入ったら相当鍛えられるから、大学時代は人間関係とか、幅広い物の見方を学んでおきなさい」

と私も言われた記憶があるのですけれども、そういう厳しさというときと、多様性とか余裕みたいなもの、いろいろと交わせなくてはいけないだろうなと思います。

それを考えるときに、大学をここで厳しくすると、余裕のようなものはどこで養うのかとか、再生シナリオで書くとき、一生というところちょっとおこがましくなるかもしれませんが、学びのパターンから働きのパターンまでの経路みたいなものが国民にとって明るいものになるような形で、競争する時期があってもいいし、競争する人を助ける人生の時期もあっていいとか、考えていたのですが、ますますそういうことが必要なのかなという気がします。

(平成 13 年 10 月 4 日)

樋口 美雄氏（慶應義塾大学商学部 教授）
雇用のセーフティ・ネットをどう構築するか

1. 講演

慶應の樋口です。よろしくお願いいたします。

失業率が上昇し、政府も緊急対策を検討しているようでございますが、雇用の緊急対策を考える上で、時代に逆行するものがありますので、ある意味では将来起こってくる問題か、あるいは国民が必要とするものを先取りして、対策を打っていくという積極的なセーフティ・ネットの張り方が重要になってくるのではないかと思います。

そういう話をしますと、じゃ将来は何が必要になってくるのか、先取りするといったものの、ポイントは何かということについてお話をしなければいけません。しかし、2010年、どうなるかと言われても、私も実際どうなるかわかりませんし、こういったものは、予想を言っても後で恥をかきただけということになるかと思えます。数量的なことは難しいにしても、定性的なことで何が言えるだろうかということについて若干予測めいたものを話させていただきたいと思えます。

現在、小淵内閣のもとでつくられた経済計画が進行しているわけでありまして、2010年の姿というものは、ある程度、皆さんの間でも共通認識という形であるのではないかと思います。

特に労働市場に関しましては、労働需給がどうなるかということを考えてみますと、1つは、少子高齢化の進展で、政府の予想では2005年をピークに労働力人口が減少していくのではないかと推定されております。これは、外国人労働者の問題で、どこかの国から1,000万人受け入れるということでもない限り、現在の人口の予測、10歳ずつそのまま年をとっていくということでございますから、これは労働力率をどう見通すかということによって決まってくるわけでありまして、

労働力率についての見通しにつきましても、いろいろな政策によって変わってくる余地が大きいというふうに思えます。年金の問題もありますし、あるいは60歳の定年の問題をどうするのかということもあります。そして、その一方で若い人たちのフリーター現象のようなことが起こっている中で労働力率がどうなってくるのかということもありますが、政府が見通している数字は、私もそういうふうな数字になるのかなと思っております。それから考えますと、2005年をピークに労働力人口が減少してくるだろう。ただ、減少の幅というのは、我々の予測ですと、現在と同じ程度の労働力人口になる、すなわち2000年の労働力人口が2005年にかけて増えて、その後また下がってくるということで、2010年頃の労働力人口は現在の労働力人口水準になるんじゃないかというふうに思っております。

問題になりますのは、労働需要の方をどう見通すかということでありまして、これについては大きな意見の相違があるのではないかと思います。現在のような状況、特に不況といったような状況が続けば、労働需要が拡大するということはあまり予想できないということになってくるわけでありまして、経済計画の中でも、2005年までは労働需給、労働市場は緩んだ状況が続くんじゃないか、そして、その後、需給が逼迫するという方向に向かってくるんじゃないかと思えますが、2005年ぐらいまではおそらくそうなるだろう。不良債権の問題でありますとか、構造改革の問題ということで、社会全体の効率性を高めよう、そうしなければいけないと思えますが、その状況で製品需要が拡大しない限りにおいて労働需要は増加しないだろうということが予想されます。

2005年以降についてどうなるのだろうかということでは、大分意見が分かれます。1つは、グローバル化の進展によって日本企業が海外にどれだけ進出していくのかという問題、その一方で外資系企業が日本にどれだけ来て雇用機会をつくり出してくれるのか、ということにも大きく左右されるのではないかと思います。従いまして、2005年以降どうなるか、はっきり見通しを立てることは非常に難しいということになるかと思えます。

定性的なところで申し上げますと、労働市場でどんなことが起こってくるだろうか。これは企業を取り巻く環境あるいは個人を取り巻く環境によって大きく変わってくるわけでありまして、今申し上げました少子高齢化といったものも、企業、個人を取り巻く大きな環境の変化と思えますが、

そのほかにも、どういうことが挙げられるかを考えますと、今ちょっと触れましたグローバルイゼーションといったものも非常に大きく進展していくんじゃないかと思えます。

従来のような輸出入を中心とした国際間のリンケージは、80年代の後半から大きく変わってきて、資本の移動が中心として行われてくるようになりました。しかも、80年代の後半における資本の移動は、日本から海外、特に先進国に出ていくような移動でありまして、なぜアメリカあるいはヨーロッパ、EU諸国に日本企業が進出していったのかを考えますと、現地生産によるコストダウンという経済的な側面もあったと思えますが、どちらかという政治的な要因が強かったんじゃないかと思えます。

アメリカの貿易収支を考えたときに、これ以上日本からの輸入が拡大した場合、関税の引き上げや数量規制が実施されるというようなある意味での強迫観念みたいなものがございまして、それに呼応する形で電機あるいは自動車、こういった産業が進出していくということがありました。EUにおきまして、EUの統合を控えて、今のうちに進出してくるのであれば域内の企業とみなすということで、優遇措置を与えることに誘発されて出ていったことがあったと思えます。

90年代の資本の移動は、アジアの国々、どちらかといいますと発展途上国に出ていくということで、そこでは明らかに賃金の問題が中小企業を含めた日本企業の進出を促進するということになったと思えます。どこで物を生産するのが得であるのか、また効率性が高いのかという経済メカニズムが働くことによって企業が国を選ぶようになってきている、というようなことがあります。国というのは、そこにおける法律もありますし、あるいは制度もある、もちろん賃金の水準の問題、欠陥率、生産性といったものもあるわけでありまして、そういうものを総合して経済的に判断し出でていったのだろう。

この流れは、2010年になっても変わっていないんじゃないかと思っておりますので、日本企業の海外進出は今後も進んでいくだろうと思えます。その一方、外資系の企業が日本国内の投資をどれだけ行い、日本における雇用機会をつくり出してくれるのかということがポイントになるわけですが、この点については、97年ぐらいから大きく外資系企業も日本にやってくるようになりましたが、ここにおいては製造業中心というよりも、むしろ金融業であったわけでありまして、雇用機会の拡大にはあまり寄与していないというのが現状ではないかと思えます。

そうなりますと、日本企業は製造業を中心にどんどん海外へ出ていくわけでありまして、現状において外資系企業が日本にやってくる雇用をつくってくれているかということ、必ずしもそうではない。ですから、貿易収支で見れば黒字であるわけでありまして、ある意味で雇用の収支バランスというものを考えると、むしろ赤字だという状況が続いているわけでありまして。そうなりますと、これが続く限りにおいて需給逼迫といったものが2005年以降どれだけ期待できるのかについては、ある意味では懐疑的にならざるを得ないということがあるかと思えます。特に外資系企業のほとんどは大都市を拠点に営業活動を行っています。地方では、日本の海外直接投資により、工場が閉鎖されているのに外資系企業は来てくれない。それだけ経済の国際化は、今のところ、地方経済にとってマイナスの状態が続いている。

もう一方、そういった環境の変化の中で規制改革の問題も進展していきますし、企業のコーポレートガバナンスというものも変わってくるだろう。そういった中で、雇用面において、特に働く人々の意識も変わってきているということから、雇用形態の多様化がさらに進展していくのではないだろうかと予想されます。今のところ、パートタイマーあるいは派遣労働者、こういった人たちの比率が全体のうち大体3割程度というような数字が出ていますが、この3割がどこまで拡大していくのだろうか。逆にいえば、長期的雇用慣行に基づいて働く人たち、これは企業にとってはコアになる人材でありますから、なくなるとは思いませんが、その比率自身は下がってくるんじゃないかと思えます。さらに最近では業務委託、あるいは業務請け負いが急速に進展してきた。

そこで問題になってくるのは、非正規社員と正社員との間の賃金格差の問題、雇用条件の格差の問題、こういった問題に対してどう取り組むのかということが重要になってくるんじゃないかと思

います。特に労働市場でいるんな規制緩和が進んでいく、そういった中で自由競争というものが強く意識されているわけでありまして、自由競争といっても何でもやっていいというような自由競争はあり得ないわけでありまして、競争のメリットを引き出す上では、どうしても一定のルールに基づいた土俵の上での競争が行われることによって、競争というものが人々の活力を引き出すと思いますので、その土俵をどうつくっていくのか、ルールづくり、今までとはおそらく違ったルールといったものが必要になってくると思います。

最低限の保障というような問題も出てくるかと思えます。最低賃金の問題もありますし、あるいはパートタイマーと正社員との間の格差問題がクローズアップしてくるんじゃないかと思えます。日本は、ほかの国に比べまして、パートタイマーとフルタイムの賃金格差が非常に大きな国だと位置づけられているかと思えます。OECDの国々の中で20カ国ぐらいのパートタイマーと正社員を時間給換算で見たときに、最も大きい部類に属するというようになっております。

しかも懸念されますのは、この大きな格差がこの20年間さらに拡大している方向にございまして、例えば1990年、これは正社員労働者のボーナスを含めるのか含めないのかによって若干数字は違ってきますが、大体65%程度がパートの賃金であったかと思えますが、10年たった現在、それは10ポイントぐらい拡大しているということで、パートタイマーの数が増えながら、なおかつ賃金格差が拡大していくという動きがある、こういった問題に対してどう対応していくのかということも重要なポイントになってくるのではないかと思えます。

それではなぜこういった格差問題が起こってくるのか。これは、ある意味では企業においてパートタイマーという言葉が日本の場合、その企業における身分を示すという側面があるかと思えます。単に労働時間が長いか短いか、フルタイムかパートタイマーかという問題だけではなく、その企業において正社員なのか、それとも非正規社員なのかという言葉で示されますような格差問題があるわけでありまして、一見似たような仕事をしている労働者の間でも、企業における呼び名によって時間給が違っているというのが現状だろうと思えます。

先ほど、「一見似たような仕事」というふうに申し上げましたのは、パートと正社員では拘束性が違うんじゃないかという意見がよく聞かれます。例えば転勤の問題、あるいは残業を課されたときに拒否できるかどうかということでも、パートタイマーと一般労働者・正社員との間では違いがあるから、賃金が違って当然なんだという主張もあるわけでありまして、それほど大きな賃金格差を生み出すほど拘束性を理由として挙げることができるのだろうか。逆にいえば、正社員の拘束性をもっと緩めるということも状況によっては必要ではないだろうかと思っております。あるいは、仕事の内容、職務が明確になっていないということから、職務給という形で給与体系をとらえることが日本の場合非常に難しいということも言われているわけでありまして。

今後を考えると、2010年に向かって改革する一つのポイントというのは、職務をどういうふうに明確化し、市場で標準化していくのか。これができない限りにおいて転職コストは高くなるを得ないということになりますし、あるいは我々の調査結果でも、60歳代前半におけるエンプロイアビリティを考えたときに、専門職の人たちというのはかなり高い比率で正社員として雇われているということがあります。だとすれば、なぜ専門職の人たちが雇用継続が可能なのかということを考えますと、職務がはっきりしていて、その人たちの持っている能力を表示することができるということもポイントになっているのではないかと思えます。

そう考えていきますと、今までのようなゼネラリストといいますが、いろんな仕事を任せ、個人の方は仕事を選択するという余地が非常に小さい、むしろ企業の都合により回されていく、そのかわり雇用保障しますということをやってきたわけでありまして、そういったものについても限界があらわれてくる可能性があるのではないかと思っております。むしろ仕事の内容、その人に任されている職務が何であるか、これがはっきりしない限りにおいて、個人が仕事を選ぶというキャリア権を選択することができませんし、あるいは企業において評価、その人に対して査定をどうするのかというときにも、その人が与えられている仕事は何であるかということが明確になっていかな

い限り、難しいのではないかと思いますので、企業の責任として否応なしに職務設計を見直し、それを明確にしていくことが必要になってくると思っております。今後は、税制や社会保険制度なども見直し、パートの厚生年金加入対象者を広げていくなどの対策も必要です。有配偶女性だけでなく、単身者の間でもパート就業者は急速に拡大しており、社会保険に加入している人が急速に減少しています。

ここまでの話は、どちらかというとも2010年に向けての話だったわけではありますが、少し短期的な話をこの後してみたいと思います。

今、申し上げましたような前提に立って日本経済の運営を進めていく上で、緊急雇用対策として何が重要だろうかということについて意見を述べたいと思います。

まず、個人と企業の役割分担の変化とそれに即した新しいルール作りということですが、従来の年功処遇といったものが否定される傾向が強まってきている、業績給あるいは考課給といったものを重視するという企業が増えていく。その中で年齢とか勤続年数という従来は重視されてきたような指標が徐々に軽視される、場合によっては否定されるということがあるわけではありますが、それに代わったルールが生まれてきているだろうか、あるいは明確な具体的評価基準が生まれてきているだろうかということについては、必ずしもそううまくいっていない。業績主義だという言葉ではあらわれてきているのですが、業績の中身を個人についてどういうふうに評価していくのかについては、まだ企業の中ではっきりしていないところが多いと思います。

従来からあるものが否定され、新しいものが出てこないという状況の中で、混沌とした状態が続いているわけでありまして、そこにおいて人々の雇用や所得に対する不安が強まっているのではないかと思います。評価基準というものが先ほど申し上げたことによれば職務の明確化ということになってくるかと思いますが、そういったものをぜひ進めていく必要があるだろう。

そのもとにおいて雇用政策を考えていこうということですが、雇用政策を考える場合、何を基準に雇用政策を選んだらいいのだろうかということですが、1点は、先ほど申しました時代に逆行するような政策では困る。たとえ臨時避難的ということがあったとしても、時代に即したものでなければいけない。さらには、できれば時代を先取りした形でそれを進めるような施策が必要ではないか、というのが基準の一つであります。

2番目の基準として考えられますのは、海外においていろんな雇用政策が今までもとられてまいりました。表現が適当かどうかわかりませんが、ある意味では失業の先進国であるようなヨーロッパの国々においていろんな対策が打たれてきたわけではありますが、その対策がどう変わってきているのか、そしてそれに対してどのように研究者や政策担当者間で評価がなされてきたのだろうか、こういったものを参考にして日本の対策を考えていかなければいけないんじゃないだろうかと思っております。

そこで、これまでの我が国の雇用対策の特徴は一体どこにあったのか、そしてその推移、それがどう変わってきたのかということについて、お話しいたします。

雇用対策について議論するとき、完全雇用という言葉がしばしば登場するわけではありますが、完全雇用のインプリケーション、意味自身は時代とともに大きく変わってきたということがあるかと思っております。戦後間もないころは、顕在化した失業者の雇用機会をどうつくっていくのかというところがありました。そして、60年代、高度成長期の中においては、完全雇用の意味が量的な側面から質的な側面に移っていく、しかも不完全就業というような人たちの完全雇用化をどう図っていくのか。ですから、本当はもっと長い時間働きたい、しかし雇用機会があまりないために不完全就業という人たちに対して、雇用量をどう確保するのかということがありました。また、60年代後半からはそれが質に転換していくということで、雇用の条件をどう改善していくのが完全雇用の意味するところになりました。あるいは、80年代の中ごろから強く意識されるようになったのは、個人の意欲と能力が十分発揮できるような社会、これが完全雇用の達成された社会だというような言葉の変化があったと思います。

そういうように時代の背景とともに完全雇用の意味も変わってきたわけではありますが、具体的な対策も大きく変わってきたと思います。次に、我が国の雇用政策法、法律として見たときにこれがどう変遷してきたのかということでもあります。

これを細かくお話しする時間がございませんので省略させていただきますが、要点だけ申し上げますと、先進国におけるGDPに占める公共事業費割合の推移で、日本がどう推移してきたのかですが、98年の状況において7%弱がGDPに占める公共事業の比率になっております。ここでいう公共事業とは、SNAにおける政府固定資本形成でありまして、国も、また地方自治体も含めた比率ということになっているかと思えます。

フランス、ドイツ、イギリス、アメリカ、こういった国々に比べて明らかに公共事業費の割合が高いということではありますが、では他の国では昔から低かったのかということ、フランスは必ずしもそうではなかった。例えば、74年ぐらいまでというのは5%の水準を維持していました。日本との差は1%弱であったということではありますが、その後、フランスやドイツあるいはイギリスでも、公共事業費の占める比率を下げたということがあるかと思えます。

ここで何がフランス、ドイツ、イギリスで意識されたのだろうかということを考えてみますと、完全雇用を達成する、失業を減らすということにおいては各国とも共通であったろう。にもかかわらず公共事業費を下げた背景には、1つは、マクロ政策に対する不信といえますが、効果に対する疑問がかなり出てきた。その一方において、ミクロとしての雇用政策をどうとっていくのかという視点が重視されていったというふうに思っております。

それを示しますのが97年における雇用政策費の対GDP比率ということでありまして、ドイツでは3.5%を超える、あるいはフランスでも3%を超えるということではありますが、日本においてはこれが0.5%強というような水準にとどまっているということがあります。

これを時系列的に見ましても、各国において、特にドイツ、フランスで、公共事業が減らされる一方において雇用政策費の拡大というものがあつた。雇用政策費の中身を大きく2つのタイプに分けますと、1つは、受動的雇用対策と言われております失業給付の増加といったものがあります。失業率が上がるということで、政府としては、失業給付を出したくないと思つても、受け身として出さざるを得ないというような実態がありました。これが増えたというようなこともあります。

しかし、どうもそれだけではなく、積極的な雇用対策費というふうに言われています、公共職業紹介とか教育訓練、若年対策、給与助成、障害者対策といったところに対してお金が使われるようになったということがあります。その結果、ドイツ、フランスでは、97年あるいは99年におきまして、積極的雇用対策費というのがGDPの1%を超えるというような水準になっております。それに対して日本はどうかということ、0.08%というような状況、これはフランスあたりで考えますと1970年ぐらいの水準の配分になっているかと思えます。

こういった雇用対策に対する支出が予算ベースで見てもかなり違うわけではありますが、日本の中でもいろんな変化が起こってきたと思います。その中で我が国の雇用政策は何を重視してきたのか、逆に何を重視してこなかったのかということですが、まず第1番目の特徴として、雇用対策のうち、特に景気対策が強く意識されてきた、どちらかということ労働市場における構造対策は、あまり強い意識を持たれてこなかったということがあつたのではないかと思えます。しかも、景気対策というものが公共事業によって行われるということがありました。いうならば、人がそこにいる、その人を失業させては困るということによって仕事をどういうふうにつくり出していくのかを中心にやってきた、ということだろうと思えます。消費者あるいは国民のニーズに合わせてどういふ仕事が必要だろうか、その仕事に対して人々を配置していくというより、人の方が先にいて、そこに仕事をつくっていくというような傾向が強かつたんじゃないかと思えます。

第2の特徴としては、雇用政策関連支出が公共事業に比べて低く抑えられてきたというところにあるかと思えますし、さらには次に、そこで完全雇用達成のための具体策として、企業の雇用責任を重視するということが政策の基本に置かれてきたかと思えます。政策的にも、企業の雇用維持を

支援し、経済全体の雇用の安定を図るということに主眼が置かれた政策がとられてきたかと思いません。

そして、第4の特徴、これは行政というより司法に関連するところが強いわけではありますが、雇用保障を強く求める一方において、企業の中における柔軟性、いうならば配置転換あるいは転勤、出向、場合によっては残業時間といったものについては、企業側に権限を与えるという法体系が確立されてきたというのも特徴であったのではないかと思います。これは先ほどの言葉でいえば拘束性といったところにつながっていく、いうならば拘束性を強化する一方において雇用の保障を逆に企業に強く求めていく、ということがあったのではないかと思います。

第5の特徴は、ヨーロッパとの対比で考えますと、高齢者雇用の対策について言えるのではないかと思います。特にドイツやフランス、80年代から90年代の冒頭にかけて行われたわけですが、高齢者の早期引退を政策的に進める、これによって完全雇用を達成し、若い人たちに雇用機会を譲っていくというような政策がとられた。年金でありますとか、例えば失業保険におきまして、55歳を過ぎたならば求職活動をしなくても失業者として扱います、失業給付を行うことをやってきたということがあります。ヨーロッパでは労働供給を抑制するという形での完全雇用の達成を目指してきたわけですが、日本では雇入れ助成金を使うことによって高齢者の雇用を促進する、いうならば需要を拡大するという形での政策をとってきたというのも特徴的であったのではないかと思います。そのヨーロッパも今、アクティブエイジングというような形で、いろんな政策の転換を余儀なくされてきているということがあるかと思います。

この点は後の日本における雇用対策とも非常に関連するわけではありますが、例えば解雇権の問題を考えたときに、解雇権を緩和することによって雇用は拡大するのかどうかということで、一種の早期引退を勧めることによって若い人たちの雇用機会をつくり出すというヨーロッパで経験したことは、必ずしもうまくいかなかったということがあると思います。現実には起こったことは、高齢者の引退を促進するだけであって、企業の雇用者数を減らしてしまった。本来であれば、高齢者のかわりに大々的に若い人たちを採用するという狙ったわけではありますが、現実にはそうではなく、若年の失業率も高まっていくということが起こって、全体の雇用者数を減少させるという効果に終わったのではないかと思います。

第6番目は能力開発の点でありまして、能力開発についても、雇用保険の中の三事業というふうに言われています雇用主の負担によってだけ賄われている事業があるわけではありますが、それを中心に使っていくということで、労働者本人に対する能力開発の支援というより、むしろ企業を通じての能力開発ということで、企業に対する助成金を行ってきたというような特徴があったのではないかと思います。

こういう側面がある一方において、政府が介入してこなかったという特徴もあります。それはどこかといいますと、賃金の決定につきましては労使に任せろということで、直接的な所得政策をとった経験は、私の知る限り、日本ではなかったのではないかと思います。さらには最低賃金につきましても、市場の平均賃金に対する最低賃金の比率、これをもって最低賃金が高いか低いかということを考えてみますと、OECDの国々の中で、アメリカと並んで日本は最も低く最低賃金が設定されている国だということになりますので、賃金に対する介入が政策的にあまり行われてこなかったという特徴が日本の場合にはあるのではないかと思います。

しかも、賃金の決定がそれぞれの企業単位で行われてきた。ヨーロッパのような全国一律、労使、職種別でありますとか、あるいは産業別に行うということではなく、企業ベースでやっていきますから、企業の業績が給与に反映しやすいという特徴も持ってきたのではないかと思います。その分だけ、賃金については、人によって評価は分かれますが、労働需給でありますとか、あるいは企業の業績の状況によって賃金に変更されるという柔軟性を維持してきたということがいえるのではないかと思います。

その一方、第8番目として、今まで申し上げたところの中心は、企業のコア人材、男性を中心と

したものに対してなされてきた。あるいは生活給につきましても、世帯主を想定した給与体系というものがとられてきて、夫だけが働いて生活費を確保することが暗黙の内に念頭におかれてきた。その一方で男女の均等の問題あるいは雇用形態間の均等の問題については、強い意識がそうなかったのではないかと思います。80年代になっていろいろな施策がこの面についても採られるようになってきました。男女雇用機会均等法がつくられたり、あるいはパート法といったものがつくられるということで、こういったところにも目配りしていくということが行われるようになったと思いますが、ほかの国に比べれば相対的に弱かったのではないかと考えております。

さらに、労働時間の問題につきましても、労働時間短縮について政府が直接的に法律をつくることによって介入してきたという特徴があるのではないかと思います。ドイツ、フランスあたりでも労働時間の短縮が進んでいますが、これはあくまでも労使を中心に行っていくということで、最近になって初めてワークシェアリングの問題と絡めまして、法的に35時間労働制というような議論が起こってきましたが、基本的には労使に任せてきた。ところが、日本の場合には、40時間制に移行するときにも政府による直接的な介入がなされてきたということがあるかと思います。

こういうふうに具体策を考えていきますと、かなり政策のマッピングができてくるのではないかと思います。政策についての濃淡というところで、どこが強く、どこが弱かったのだろうか、そして今後の展開を考えたときに、どこを強化していかなければならないだろうかということも、それぞれの人によって意見が違ってもかもしれませんが、いくつかクローズアップされてくるということがあるのではないかと思います。

そのもとにおいて今やらねばならないこととして、すでに申し上げたようなことを参考にしながら、かつ各国で具体的な政策としてとられたものに対してどういう評価がなされているのかということですが、1番目として、解雇規制緩和に対する評価はどうだったのかということを考えてみると、これについては、研究者によって意見が分かれていて、集約することはとても無理だということでもあります。ある研究者はこれによって失業率が下がるということを言っていますし、別の研究者は逆に上がると指摘しています。

ヨーロッパの国々の中でも、例えば解雇権の予告期間の短縮化ということによって緩和が図られることもありました。では、そういった国によって失業率が下がったのかということ、必ずしもそうではないという面があります。ただ、解雇規制を緩めた場合、景気の波によって雇用の変動幅、失業率の変動幅は拡大するらしいということは言える。構造的な失業率に対する影響ははっきりしませんが、年々の失業率の変動幅はこの緩和によってかなり拡大する。需給が逼迫すれば失業率は大幅に下がる、その一方で需給が緩めばこれが急速に上昇するということでもあります。今、日本の経済を考えたときに、マイナス成長が続きながらよく5%の失業率で済んでいるというのが私の実感でありまして、そこにおいては雇用、解雇権についての規制による抑制力が働いているといったこともあるのではないかと考えております。

ただ、銘柄別の労働者に与える影響は解雇権の規制緩和によって大分変わってくる。これはどの分析を見ましても共通して言えておりまして、中高年層については雇用の安定が図られなくなってくるということがあります。その一方で、若い人たちに対する雇用機会は拡大する、あるいは女性に対する雇用機会は拡大する、こういう趨勢的なものがあるわけですが、それを足し合わせたマクロとしてどちらに働いたのかについては意見が分かれているということでもあります。

2番目、個々の国における積極的雇用政策に対して研究者がどのような評価をなしているのか。これにつきましても、私もいくつかサーベイしておりますが、OECDのジョブズスタディーの中でも行っております。あるいは、ワールドバンクが昨年コンファレンスを開きましたが、その中でも100以上のペーパーについてサーベイをしておりまして、どのような評価がなされているのかということでございます。

まず職業紹介機能の強化、実は失業率を下げる上で、特に失業期間を短縮する上でこれが一番効くんじゃないかという結論が出されているかと思います。これは有料職業紹介も含めての話ですが、

その中で強調されていますのは、失業者になって初期段階においてキャリアカウンセリングを受けることが非常に有効だということが言われています。失業慣れした段階においてキャリアカウンセリングしてもモラルハザードは阻止することができない、慣れる前に何とかしろと指摘されているということがあります。

2番目として能力開発の支援についてはどうかであります。ここでのポイントは、市場のニーズに適したような教育訓練プログラムが組まれているのかどうか。これを公共でやるのか、あるいは民間でやるのかという両方の選択があるわけですが、民間の方が柔軟に対応しているんじゃないかという評価も下されているというふうに思います。

もう一つの柱であります雇用機会の創出についてどういう評価がなされているかということでございますが、雇用機会の創出ということで3つのタイプの支援策があるのではないかと考えております。1つは政府が直接雇用する、2番目の対策としまして起業支援を行う、そして3番目として、従来からある企業に対して雇い入れ助成、政府が給与の一部を肩がわりしていくという形で雇用機会をつくったらどうか、それぞれの施策に対して評価がなされているかと思えます。

一番短期的な効果があるのはどれかといえば、言うまでもなく政府が直接雇用することです。ただ、そこで問題として挙げられていますのは、日本における失対事業と同じような問題が各国とも見られておりました、緊急避難的な対策として一定期間雇うということで雇ったにもかかわらず、景気が回復してもこの人たちを解雇することができないということが問題として指摘されています。従いまして、これの持つ意味というのは、短期避難的な対策であっても、将来必要とするような仕事でなければ政府は直接雇用すべきではないことを意味しているのではないかと思います。

第2番目として開業支援で出てきますのは、資金の面でのサポートが重要ですし、有効に機能しているということもありますが、ここでの問題点として出されますのは、多くの企業が開業したとしても1年以内に倒産してしまう、あるいは閉鎖されてしまうという企業がかなりの数に上ります。アメリカの統計でも、3分の1以上の企業が1年間でなくなっていくということでもありますから、かなりリスクの高いものである。

起業したところの倒産率をどのように抑制するかということでいくつかの施策が考えられるわけですが、そこで出されていますのは、起業家に対する教育、例えば法律面でどういうことがあるのかとか、あるいは企業を開業したら会計上どういうことが必要なのか、そしてその見方であるとか、そういったものを行うことによって閉鎖率を下げることができる、これもヨーロッパ、特にオランダあたりの研究として行われているものであります。

3番目として政府による雇い入れ助成といったところで、これについては積極的な評価をするものはそう多くございません。確かに雇い入れ助成を利用する企業は多い、しかしもともと雇い入れを考えていた企業に対して援助するにすぎないじゃないか、純粋な雇用増加がどこまで期待できるかという、これに対しては疑問であるという答えも数多く出てきております。

こういう評価を踏まえ、なおかつ日本における将来を見通したときに現状として何が雇用対策として必要なかということをも5つほど提言させていただきます。

まず第1に、雇用機会をどうしてもつくる、これが最も重要な先行すべき政策だろうというふうに思っております。そこでは、規制改革の流れということで、この間、経済財政諮問会議の専門調査会から出ました530万人の雇用創出、この内容についてもう一度積極的に進めていくことが必要ではないだろうかと思えます。特に公設民営の考え方といったもの、あるいは育児、公的保育所における正規職員の比率の問題、これに対する規制などというのは、いち早く撤廃していった方が有効な雇用機会が作り出されるんじゃないかと思えます。

第2としまして、政府の直接雇用といったものであります。この対策については短期的には効果が期待できるものであります。期限つきで行うといったところには限界が出てくるんじゃないかというふうに思っています。雇われる方も、2年前の緊急対策のときに半年だけの対策として、

例えば小学校の先生でありますとか、コンピューターのアシスタントでありますとか、そういったものを行ったわけですが、雇われた人たちの声を聞いても、「半年だけでその仕事に一生懸命打ち込めるか」ということを言われますし、雇った方も「半年だけでその仕事をする人がいなくなったのでは現場が混乱するだけだ」と指摘する声が強くと、期間限定の直接雇用は疑問であるというような側面があるかと思えます。

だとすれば、それにかわってどのようなシステムを組むことができるかということですが、政府の直接雇用にかわって、従来自治体自身がやってきたもののアウトソーシングを進めていくという業務委託の問題を考えることができるのではないかと考えております。あるいは、住民が求めているような内容についてNPOや民間に業務委託していくということ、そういったものに対して一般会計から委託費を助成し、そこで雇用をつくり出していくという仕組みはどうだろうか。

しかし、これがずっと続くということになりますと困るわけでありまして、あくまでも撤退を考えていかなければいけない。そこでの撤退方法は委託費の比率を徐々に下げていくというような撤退の方法で、長期的に見ればそれを市場化していく方向を打ち出してはどうだろうかということになるかと思えます。例えば学童保育あるいは介護サービス、違法駐車を取り締まりなど、社会の必要があるというものについては、直接雇用するのではなく、事業についての委託を行っていく。助成の期限が切られていけば、なおかつ、その後も社会が必要だと認めれば市場化していくことも可能だとしておけば、委託を受けたところも社会のニーズに合ったサービスを提供しようとして企業努力する。その立ち上げのきっかけを政府がつくっていくというものにしたらどうだろうか、というのが第2番目であります。

第3番目としましては、ワークシェアリングの促進あるいは支援といったものを考えていかなければいけないんじゃないだろうか。これは緊急避難的なタイプと、もう少し長期的な視点のタイプとに分けることができるかと思えますが、最初は緊急避難的なものであっても、それが働き方や暮らしの構造改革につながるものにしていく必要があると思えます。社会経済生産性本部というところで研究したものがございまして、そこでの効果を考えましても、長期的な視点から効果が生まれてくるということがあります。

さらにワークシェアリングの推進を私が強調しますのは、長期的に見ても、今までの日本における働き方を変えていく、あるいは暮らしを変えていくようなチャンス、きっかけになるんじゃないかというふうに思っています。男女共同参画を促進するというところで、労働時間が長過ぎるというところで、先ほどの本当であれば正社員として働きたいにもかかわらず、パートタイマーにつかざるを得ないというような現状があります。こういったところについても、自己責任を追求するということを考えていきますと、これまでのような男が外で働いて、女は家で家庭責任を負っていくというような役割分担に基づいた働き方、暮らしは非常にリスクの高い働き方になってきている。また、高齢者につきましても、今後、年金の支給開始年齢が引き上げられていくにもかかわらず、今の働き方では企業の拘束性が強すぎて働けない人が多い。雇用形態が多様化し、しかも格差が縮小してくれば、社会保障に頼らず自立しようという人も増えてくる。政府もこうした状況を作り出せるようサポートしていくべきではないかと思えます。こういうところについて働き方や働かせ方の改革を求めていくことでワークシェアリングの進展をサポートしていくことも対策として考えられるんじゃないかと思えます。

4番目は職業紹介機能の強化であります。特に私が提言したいのは、先ほど申し上げましたように、失業者になって初期段階においてキャリアカウンセリングすることが有効に効いているということを中心とすると、キャリアカウンセリングの充実あるいはそういった人たちの育成、そういったところに力を入れていく必要があるんじゃないかと思えます。今までは企業の内部における配置転換ということでありましたから、人事部が中心になってこれをやってきたということでありまして、人事部は、普段からそこで働いている人たちとも接触していますから、個々人の特性も十分知っている、あるいはどのような職場でどのような人が必要なのかということも知り、そこでマッチ

ングを行ってきたということだろうと思いますが、外部労働市場を通じてこのような再配置をするといった場合、個人が相談する相手がいないというのが現実です。

例えば、ハローワークに行きましても、相当長い時間待たされますが、実際に面接してもらえるのはほんのわずかだというような状況の中で、しかもそういった職員の数が公的部門においては徐々に削減されてきたということがあります。だとすれば、求職者が増えているにもかかわらず相手をしてくれる人数が減ってきているということでは、どうして職業紹介機関だけが人手不足なのかということもあるわけでありまして、民間の紹介機関も含め、キャリアカウンセラーといったものも含めて増員を考えていく必要があるんじゃないだろうか。あるいは、フリーター問題を考えても、学校などにキャリアカウンセラー、あるいはキャリアコーチを配置することも有効である。このこと自身がある意味ではジョブクリエイションにつながっていくということがあります。しかも、これは短期的な問題ではなく、将来の日本経済を考えた上で、外部労働市場を通じての再配置といったものが頻繁になってくるとということが予想されるわけでありまして、日本でもキャリアカウンセリングというものが必要になってくるんじゃないかと思います。

第5番目は失業保険給付の問題であります。これを延長するかどうかというところではありますが、これについては、ヨーロッパの経験として、モラルハザードというものをどこまで阻止することができるかということがポイントになってくるのではないかと思います。ウエルフェア・ツー・ワークという言葉で示されていますように、ウエルフェアに甘んじてしまうという危険性をどう阻止することができるだろうか。なるべくであれば雇用保険は利用しない社会の方が望ましいわけでありまして。しかし、現状としては長期の失業者が生まれてくるということも予測されているところだろうと思います。例えば、公共事業費が削減されたり、あるいは不良債権が直接償却されていくということになった場合、かなりの長期失業者が生まれてくる可能性がある。

こういったものに対する対処をどうするのかということですが、現行の失業保険制度をよく見てみますと、次のような項目があります。失業保険制度の中で、政令によって最大2年間というのは失業給付の延長は可能である。それは何かといいますと、職業安定所の受講指示によって訓練を受けている者に対して、訓練延長給付を認めるというようなことになっています。しかし、実際には、公的機関が実施している訓練期間は3ヵ月とか、中には6ヵ月というものもありますが、非常に短い。しかも、訓練を受けるようになった途端に実質的に求職活動はストップしますので、もはや失業者ではないというような制度上のみなしがなされます。そうしますと、訓練を受けている間は失業給付を受けられるわけでありまして、訓練が終わった途端にもう一度受けられないというシステムになっています。支給資格がそこで失われるということになっているわけでありまして、そこについて手をつける必要があるんじゃないだろうかと思います。

政令によって2年間は訓練中の給付延長は可能ということでありまして、政令どおりに行えるようなシステムに変えていったらどうか。これは法律改正が必要なのかどうか分かりませんが、その点を考え、しかも職業安定所は指示するのが公共の職業訓練だけではなく、民間の訓練も含め、あるいは場合によっては大学も含めて、そういったところで職業教育を受けている間、訓練給付延長を行うという形で対応したらどうだろうかと思っています。

無条件で失業給付を延長するということになりますと、結果として失業期間自身を延長してしまうという可能性があるわけでありまして、それについてはやめた方がいいのではないかというふうに思っております。能力開発を積極的にしているという条件のもとにおいて給付延長を行うことを第5番目として提言しております。

申し上げたいことは、いろんな対策が考えられます。その中で、雇用機会の創出を積極的に進めること、あるいは能力開発、これを中心に据えた上で、その状況において職務の明確化を図りながら、キャリアカウンセリング機能を強化していくということで全体のパッケージを考えたらどうだろうか、というのが私の考えであります。

以上でございます。

2. 質疑応答

質問 樋口先生、どうもありがとうございます。

樋口先生のお話、前半と後半に分かれていたと思いますが、前半の中長期的なところの話で、格差是正のお話をされておったと思います。例えば、パートタイマーとフルタイマーの間の格差の話、言われるとおりだと思いますが、そのときの一つのポイントは、パートタイマーとか派遣労働者といったような非常用の人たちの労働条件をどう上げるかということと同時に、常用、フルタイムで働いている人たちのレントをどう削るかということだと思います。1998年ぐらいのデータだと、常用でフルタイムで働いている人のボーナスを入れた時間給をドルベースで見ると、当時の為替レートだと20ドルぐらいになっていて、アメリカが確かその当時13.5ドルぐらいですから、こっちの方を削っていかないと、全体の分配をどうするかという問題ですので、レントの方をどういうふうに削っていったらいいのかを伺いたい。

もう一つ、それとの関連で、要するに、これ、分配の問題なわけです。一定のパイを雇用で分けるのか、賃金で分けるのか。アメリカなんかの80年代から90年代にかけての動きというのは、実質賃金を平均で低下させながら雇用者数を増やしていったという形で、それは一種のワークシェアでもあるわけです。オランダモデルとアメリカモデルは違うように言われているけれども、オランダモデルというのも、時間給はともかくとして、1人当たりの所得を削りながら雇用を増やしていくということですから、どういう形で賃金を削るのかというところをちょっと教えていただきたいなと思います。

日本の賃金というのは、従来、先生もご存知のとおり、ボーナスとか春闘がかなり柔軟だったので、第1次石油危機の後なんかは、日本は先進国の中で賃金決定が柔軟で、それが雇用を守ったと言われているわけですが、90年代になって、時短を進めたことによって時間当たり賃金が日本で相当高どまりしてしまっているのが問題であるように指摘されているわけですが、その辺の賃金をどういうふうに下げていくのか。

それから、後半の方の政策評価のことですが、私は、今、厚生労働省などが出そうとしているというふうに伝えられている政策は、相変わらず従来型の政策の延長みたいな気がするんですね。私自身も労働の問題を専門に勉強していて、けしからんと言われればそうですが、旧労働省から現在の厚生労働省が出している政策、全部覚え切れないぐらいたくさん出ていて、それは樋口先生のお話の中にもありましたように、大体助成金を中心です。特に雇用に対する助成金というのは、一般的には、もともと企業というのは、人が必要だから雇うわけで、だれを雇うかというときに、助成金つきの人を雇って、そうではない人を雇わない。結局、ゼロサムゲームなので、あまり意味がないんじゃないのか。と同時に、意味があったとしても、要するに政策評価をしてきてないわけですよ。どのぐらい使われて、それがネットでどのぐらい雇用を増やしたのか。そういう検証なしに、また相変わらずやみくもに助成金を緊急対策で出してくるというのは、ちょっといかがなものか。それこそもう少し骨太の政策があってもいいんじゃないか。

私は、骨太の雇用政策といった場合に、いろんな批判はあるんだけど、柱は失業保険だと思います。樋口先生が言われたように、モラルハザードの問題は、労働経済学の人気のあるトピックスで、いろんな人がいろんな言及をしているわけです。ただ、モラルハザードの問題は、いろんな形で解決することも可能なので、政府が出すべきメッセージとして、セーフティーネットはこれですと言った場合、雇用保険が中心になるべきだと思います。

なぜかという、当たり前ですけれども、保険制度というのは、市場経済の中でセーフティーネットを考えた場合、一番合理的な仕組みなわけです。つまり、失業したときのために貯金するというのはばかばかしいし、失業者に対して一般会計から所得保障するというのはおかしい話、だから失業というリスクに備えて保険をかけておく。そして、保険事故が起きたときに給付を受けるとい

う意味では、非常に明快なシステムだし、また財政比率を維持するという点からも、給付と負担の関係がはっきりしていますから、いいと思います。

ただ、モラルハザードの問題があるんですけども、その点について、1つは、給付期間の問題もあるんですが、水準の問題ですよ。たしか日本の今の制度ですと、給与の水準によるのだけでも、失業したときの給与の60%から80%の間の乗率がかけられて支給されるんですが、ご承知のとおり、日本の場合、年功賃金になっていて、中高年になると相当賃金水準が高いですから、しかも中高年の場合には企業内の年功賃金と企業外の市場賃金のギャップが大きいので、そこに6割などという乗率をかけられてしまうと、確かにそれを使い切るまでは外の市場賃金で働こうという動機が出てきにくいので、期間の問題もそうですけれども、水準の問題をどう考えたらいいのかというのが質問です。

もう一つは、八代先生が以前から指摘されているんですけども、日本の失業給付、前からそうですが、特に今回新しくなった仕組みの特徴は、保険への加入期間に応じて給付期間が決められている。例えば、4月から最長330日になったのも、45歳から60歳までで、会社都合退職で、しかも20年以上雇用保険に加入している。これは、八代先生は何か書いておられたと思いますが、リスクに対する保険というふうに考えるとおかしいわけで、貯金だったら、あるいは年金だったら加入期間に応じて給付を変動させてもいいわけですけども、これは万が一のリスクに対する保険だから、3年勤めた人だって失業したら同じようにリスクに対応するべきだし、20年勤めて初めて失業した人は、20年間失業しないよかった。医療保険で長い間病気にならなかったから損したとか、そういう人はあまりいないんですけども、なぜか雇用保険については、制度自体が加入期間に応じて給付するような仕組みになっているものだから、入っている人の方も、貯金と勘違いして、定年でやめた後これを必ずもらうとか、そういうような形になってしまうので、その辺はもうちょっと純粹に保険事故に対する給付なんだということを制度的にもはっきりした方がいいんじゃないかなと思います。

あと2つは公的雇用の問題ですが、公的雇用の問題、これは公務員制度そのものの問題になってしまうんですけども、給与水準をそのときどうするかということですよ。しばらく前にどこかの新聞社の地方版の記者の人から質問を受けたんです。それはどういうことかということ、地方の自治体、町とか村とか、そういうレベルで定年延長しようとする議員さんがものすごい反対をする。それはどうしてかということ、いろんな理由があるのですが、定年延長すると若い人が村役場とか町役場に就職できなくなる。それは雇用延長の話で聞かれたんですが、おもしろいなと思ったのは、その地域の中で町役場とか村役場というのはすごく魅力のある職場だということですよ。

これはまさに所得移転の話が絡んでくるわけだけでも、その地域に住んでいる人たちだけの負担で町役場とか村役場が運営されていたら、その地域の人々の労働条件よりも著しくいい条件の賃金が公務員に払われるはずはないので、これはもちろん所得移転の問題があるわけですが、公的雇用をやるといった場合、どういう条件でやるのか、それは現在の公務員の労働条件とも絡んできますが、それがあのかないかなと思います。

最後に、今の話とちょっと関係しますが、確かにキャリアカウンセラーは大切だと思いますが、職安の人がそもそも十分に職業紹介とか相談に応じないのはなぜかということ、いろんな理由があるんですけども、さっき言ったようなありとあらゆる助成金の書類の審査だとか、認定だとか、そういうことにかかり時間を取られていると言われているわけです。つまり、本来職安の職員がやるべき求人の開拓とか職業紹介じゃない仕事に、助成金なんかをたくさんつくっちゃったために従事している。これはある面では本末転倒なので、そういう面からも、もうちょっと雇用政策を整理して、骨太というか、もちろんきめの細かいというのはいいのかもしれないんですけども、そのときどきの思いつきでたくさんやってきたのを一度整理する必要があるんじゃないかというふうに私は思いますが、その点についてお考えを伺いたいと思います。

回答 今の質問の中でいくつかお答えしたいと思います。

格差是正の問題と常用労働者あるいは正規社員というふうに言われている人たちのレントをどうするか、これが大きなポイントになってくると思います。2番目の指摘であったところの一定のパイをどういうふうに配分していくか、雇用なのか賃金なのかというところの問題とも関連してきておありまして、ワークシェアリングを進める上でも、労働時間を短縮すれば、月給制のもとにおいては時間単価が上がっていくということが起こって、経営側がなかなかうんと言わない。この問題について考えていく必要があるんじゃないか。本当に月給制というものが必要なのかどうかということも含めて考え直すべきかもしれない。場合によっては時間単価といったものを前面に押し出したような雇用形態、日本の場合にはこれで正社員と非正規社員とを分けている側面があるわけですが、なぜ月給制というものが必要なんでしょうか。

これは労職間の格差問題の是正ということで歴史的に考えると、ホワイトカラーについて月給制をとるんだったら、ブルーカラーについても月給制をとれというような流れの中で生まれてきた歴史的な背景があるわけですが、ここをどう考えていくのかということがポイントになってくることだと思います。ただ、それは政府が口を出すことではない、あくまでも労使で考えるべきことだろうということで、この点について雇用対策としては別の次元として考えたらどうだろうかと思います。

助成金は労働省のものが多いいんじゃないかということですが、確かに多いいんですよね。全部把握しているのは職員の方でもないんじゃないかと思いますが、一昨年から昨年にかけて数が多過ぎるからこれを見直そうということで、大分削られてきたと思います。私も審議会の中で、どんな助成金があるのか一回フローチャートを書いてくれと言ったのですが、似たような名前のものが数多くありまして、これはあまりにも煩雑過ぎて、もう少し額自身も減らす必要があると思いますが、それと同時に種類を整備していく必要があるということで、昨年から作業を進めてきたと思います。

その中で、また緊急対策の中でまた数が増えてくる可能性があるということで、ここについては慎重に考える必要があるんじゃないか。そういう意味から、私は、雇い入れ助成についてはどちらかというとネガティブに話をしたつもりです。

それから、もう一つは失業保険の給付延長といったものをした方がいいんじゃないかというご趣旨だったでしょうか？

質問 必ずしもそうじゃないんですが、例えば給付の延長がモラルハザードにつながるというのであれば、そもそも今の期間だってモラルハザードはあるわけですよね。つまり、どんな期間でも給付をする以上それが出てくるわけで、そういう意味でモラルハザードを防ぐためには、もちろん給付期間の問題もあるんだけど、リザベーションウェイジをそれで上げてしまうために、市場価格と折り合わないとならぬと再就職が進まないわけだから、給付期間の議論も大切だけれども、むしろ給付期間は、長期に失業せざるを得ない人には、最低生活は維持しなければいけないから延ばす必要があるのかもしれないけれども、モラルハザードをもたらしているもう一つの要因というか、大きな要因である給付水準自体の方を削るという議論はしなくてもいいだろうか、というのが質問です。

回答 失業保険を考えると基本になってくるのは、1つはモラルハザードの問題、その一方で、裏面ですけれども、働くインセンティブをどういうふうに高めるのかという問題がある。それと同時に、もう一つ重要なのは、個人の立場から見るのではなくて、マーケットをどういうふうに機能させるのかという労働市場機能を維持する上での失業保険給付の役割があるんじゃないかと思っています。

例えば、あしたから所得保障が全くないというふうになれば、どうしても労働者側としては労働の売り急ぎをせざるを得ない。そうなってくると、どんな賃金であっても、それを受け入れますということになってくるわけで、失業者が増えてくると、賃金が急速に低下し所得が減って消費が減少し、さらに景気が悪化し失業者が増えるといった労働市場における悪循環が起こってくる可能性

がある。最近忘れがちですが、これを阻止するという意味合いが失業保険にはあるわけで、この点を考えたときに、今のリプレースメントレシオが60から80%というものが高いのか低いのか。特に日本のところで、60から80というのは税引き前の所得ですから、可処分所得に対してはもっと高いということになってくるわけです。

ですが、少なくとも国際的には、そう高いリプレースメントレシオにはなっていないということもあるのではないかと思います。

質問 リプレースメントレシオそのものはあれかもしれないんですが、さっきの常用労働者のレントの問題とも絡むんですが、年功賃金制度のもとで見ると、まさに今、先生が言われたように、市場メカニズムを働かせるという観点からいうと、企業内の年功賃金と市場賃金の間に相当格差があるわけで、年功賃金に6割とかなんとかを掛けてしまうと、若いところはいいと思いますけれども、まさに市場の賃金との乖離が大きくなるんじゃないでしょうか。

回答 まさにそこがポイントで、例えば定年退職でやめた人は、前の企業では高い給与をもらっているわけです。ところが、再就職すると大体半分程度の給与になる、失業保険がそれ以上もらえるということであれば、働いた方が所得が下がってしまうということから、ある意味では、合理的な個人であれば失業給付をもらった方が得だというような判断になるわけです。その問題があったために、現におかしなことが起こっていたのは何かといいますと、60代前半における失業者、例えば労働力調査で発表している失業者の数と失業保険受給者の数を見ると、通常は失業者の数の方が多いわけです。にもかかわらず、この年齢層については逆に失業給付を受けている人の方が多い。ですから、本人が失業者だと思っていないにもかかわらず、失業給付を受けている人が存在するという問題があるわけです。

そのために、今度の法律改正の中で出てきた問題として、定年退職でやめた人たちに対して特別給付を行うのか。要するに、330日の方を適用するのか、それとも150日の方を適用するのかというところで議論が分かれて、結果として150日の方を選択する。リプレースメント・レシオを下げたらどうだというような案もあったんですが、ここの年齢層だけ下げるとするのは、全体の制度設計から考えて非常に難しいんですね。そこで給付日数の方に手をつける対処方法をとったと私は理解しています。

もう一つは、年齢や加入期間に応じて失業給付の日数に差が設けられている点。年齢については、再就職の困難度に応じて給付日数を決定するという主旨から高齢者の日数が長くなっています。そして、加入期間に応じて失業給付の日数が違うのは、けしからんじゃないかというところですが、これもモラルハザードと関連するんですが、失業給付を受けなくて長く我慢していれば、もらうようになったら給付日数を増やしますということ、逆に毎年毎年失業する人についても、同じ給付日数がもらえるということになると、頻りに失業給付を受ける人たちを増やしてしまうんじゃないかというモラルハザード阻止というものを考えたシステムになっていると思います。ですから、給付日数を加入年数にかかわらず同じにしるところに対してはちょっと疑問がある、むしろモラルハザードを阻止するという視点からこれはできているというところがあります。

この他にも、モラルハザードを阻止するシステムというのは、日本の雇用保険の中にはいろいろ仕組まれていて、例えば再就職支援制度というのがあるわけです。これは本来330日もらえるところが150日で次の仕事が見つかったという場合、180日は、もらわないでそのまま就職してしまう。これはヨーロッパで、330日いっぱいもらった方が得だという、いわゆるスパイク効果を生み出しているわけですが、ここについて再就職支援制度というものを設けて、残りの180日分の一定割合を就職しても給付を受けられるようにすることで、その期間を短くしてくれという制度を組み込んでいるんですね。これはかなり効いているという感じがしまして、モラルハザードに対して神経質な制度に日本はなっているということは間違いないんじゃないだろうか、そのもとでどうするかということがテーマになってくるのかなという感じがします。

質問 今のご質問やお答えに関連するんですけども、サラリーマンからサラリーマンへ移行す

るような問題を考えるのか、個人事業主からサラリーマンへ動くのか、これをよく考えておかないと。今の掛けた期間によってどうだという話は、個人事業主の方々が一度失敗してサラリーマン化する場合、保険という意味では差別をしている話になるわけですが、そこをどう考えるんでしょうか。今、非常にこの問題、顕在化していると思いますけど。

回答 個人事業主と言った場合、お店を構えてとか、そういう人たちもいると思いますが、職場での問題という形で考えた時に業務委託、すなわち現在増加している個人による業務請け負いの問題があります。雇用環境を維持するのではなく、個人に対して仕事を委託する。したがって、この間は雇用関係が発生していない、業務上の契約がなされている。この場合には雇用関係が成立していませんから、雇用保険に入らない、あるいは入る資格がないということが起こっているわけですが、この問題は非常に重要になってきていると思います。

今のご質問で、個人事業主からサラリーマンへ移った、これは見方によっては、個人事業主のときには雇用保険を負担していないわけです。確かに雇用保険の給付の中には、25%一般財源の方から補てんされる部分がありますから、ここについてはおっしゃるとおりだろうと思います。片方で、扶助制度だということで、労使折半で負担した部分についての給付だという残りの75%については、個人事業主のときには負担していないわけですから、負担していない人たちが必ずしも不利になるといえることはないのではないかと思います。これについては、雇用保険以外の制度で対応するしかない。例えば、政府が生活費の貸付制度を用意するなどして。

質問 もう一つは、先ほどの質問にも関係するわけですが、常用的雇用の方々と、多様化し、流動化してくる中における非常用の方々との身分制度の問題ですが、雇用政策というと、我々の頭は常用雇用、正社員の問題としてとらえがちですが、今の問題の比重からすると、実は後の方がかなり重要性を増している。そのときに、流動性を妨げている状況があるわけで、そこが雇用の量という問題に対して障害になってきているんですが、この辺はどう考えたらいいんでしょうか。

構造改革をしようとする、どうしても雇用を調整しなければならないというテーマがあるわけで、雇用問題と構造改革の問題とをひっつけていくためには、労働の側における流動性がテーマになるわけです。しかし、必ずしもそういう方向で議論が流れていないという感じがするわけですが、そこはどういうぐあいに両者を整合的な形で組み合わせるのでしょうか。

回答 冒頭にちょっと申し上げましたパートと正社員の格差の問題と絡めますと、今の給与水準は平均賃金で見ると、平均の男子の正社員に対してパートの女性賃金は、時間給に換算して大体3分の1です。ですから、正社員1人やめさせればパートタイマーを3人雇えるということになっているわけです。

企業のスタンスから見れば、どうしても安い方を選択するということがあり、パート労働者について流動的かどうかということを考えていくと、最近起きているのはパートの雇用期間の長期化という問題です。これは、本人たちの意識も長期で勤めたいということもあると思いますが、企業側として、仕事を覚えたのにこころ変わられては困るところがある。また、パートタイマーの場合は、有期雇用ですから、解雇しなくても期限が来れば、再契約しなければそこで雇い止めを行うことができるというところがあって、そのスタンスから見ても、非常に便利な使い勝手のいい労働者になっているということがあります。

ここについて流動化を進めることによって調整していくのかといった場合、それに限界があるのかどうか、要するに正社員についての流動化を進めなければ真の産業構造の変革は進まない。この点については、労働市場、流動化しているというふうにはいいながら、正社員の転職率はむしろ下がってきています。高度成長期に比べて、バブル景気のときは大体70%ぐらいまで転職率は下がっているんです。バブルが崩壊した後についても定着率が非常に上がっている。再就職先がないわけですから、定着率が上がっているということは当たり前のことかもしれません。労働需給が逼迫してこない労働市場は流動化しないという現状があるわけです。

ここで解雇権をどうするかという問題が重要になってくる。解雇権については、解雇規制を緩め

たからといって、それによって新しい雇用が作り出されてくるかどうかということについては、私はかなり懐疑的です。少なくとも同一の企業ではそれはできないだろう、別の企業で行うしかない。新規の雇入れ入れというのは、解雇を片方でしておきながら、同じ企業が新しい人を雇うということは、どこの国を見ても、アメリカを見ても起こっていないと思います。むしろ起こっているのは何かというと、片方で解雇して、新しい企業が出てくることによって、そこで新規の雇用機会をつくり出すという企業間の移転みたいな問題が起こってくる。

私はよく人口の少子高齢化以外にもう一つの少子高齢化が日本では進展しているということを言っているんですが、それは何かといいますと、企業の少子高齢化です。企業の平均年齢が非常に上がってきている。雇用機会はどこで作り出されているかというと、若い企業でつくっているわけです。若い企業で雇用をつくって、我々の計算ですと、開業してから40年以上たった企業では平均して雇用は減っている。若い企業が出てこない限り、今言ったような流動化というものは進まないんじゃないかというふうに思うわけで、スタティックな状況でなくて、ダイナミックにこの問題は考えていくしかないんじゃないかという感じがします。

質問 今のお答えでいえば、景気調整がちゃんとした上での流動化というポイントが一つあると思います。労働経済学者の方の場合、従来の日本型経済システムなどの議論の中では、それほど長期雇用ではない、終身雇用でなくて流動的だということをおっしゃりながら、こういう段階になると、逆に固定的な部分のところが高くて、流動性はそれほど上がってはいかないというご議論をされがちなんです。ですから、その部分が景気調整済みなのかどうかという問題です。

また、新規の投資に伴う新規の雇用という形でダイナミックに動いていくときに、日本と中国との関係というものがそれによってどういう具合になっているかということを検証しているケースがあるのでしょうか。

生産関数でプレゼントバリュー・マキシマイゼーションをして、日本的な形の賃金と長期雇用を前提にしながら、資本コストプラス労働コストでトータルコストになる中で日本と中国を比較して、向こうの方に結果として行くという説明は、分析も含めてあるのでしょうか。

回答 僕の知る限り、そういう分析を見たことはないですね。

質問 そこがわかりませんと、例えば生産性や構造改革という問題も、グローバル化の問題が雇用に対してどういう影響を及ぼすかをきちんと分析していこうという時に、部分均衡的な形だけでやるとミスリーディングなことが起こってこないかなど。

回答 そうですね。中国の追い上げの問題は今後ますます重要になってくるでしょうね。コストだけを考えたら日本は不利な状態にあるのは間違いない。どれだけ付加価値の高い製品を生産することができるかにかかっていると思いますが、これは言うは易く、行うは難しといったところがある。為替の問題もありますが、どうしても国際競争にさらされないサービスなどの分野で雇用を創り出していく必要があるでしょうね。それともう一つは、プロフィット・マキシマイゼーションのタイムホライズンをどう考えるのかという問題になってくると思います。短期的なプレゼントバリューを高めようということであれば、その分だけ短期的に雇用を削減し調整した方がいい。片方で長期的な視点から考えれば、人についても固定費部分がかかなりあります。例えば能力開発費用、こういったものについては、人を入れかえてしまえばもう一度採用しなくちゃいけない。そうすると、その人たちに対して教育訓練をしなくちゃいけないという固定費部分を考えていったときに、マキシマイゼーションという視点からは、長期雇用の方が有利という面があると思います。

ただ、私が申し上げたいのは、今後とも日本では長期雇用が続くのか、それとも、短期雇用に移るのかという議論は不毛じゃないかと思っているんです。むしろ問題なのは比率で、ポートフォリオ的な発想というものの、企業を取り巻く環境によってタイムホライズンというものは変わり、なおかつ仕事の内容によって、企業のスタンスから見て、この仕事についてはどうしても長期雇用の方が有利だ、こちらについてはむしろ短期の方がいいというものがあるって、その組み合わせをどう考えていくかという議論をした方がいいんじゃないか。ですから、同一の企業でも、すべてが長期雇

用でもなければ、すべてが短期の雇用でもないというようなことで、その組み合わせを企業経営者としてどう変えていくか。

これはちょっと言い過ぎになるかもしれませんが、日本的雇用慣行とかアメリカ的雇用慣行というのは今後なくなっていくんじゃないかと私は思っています。むしろ重要なのは、職種とか、あるいは産業によって、同じ国内においてもこの比率が変わってくる可能性があるんじゃないか。例えば日本における鉄鋼メーカーとアメリカにおける鉄鋼メーカー、両方存在するとして、その雇用慣行というのは割と似てくる。しかし、日本国内における鉄鋼メーカーあるいは自動車メーカーと金融機関、ディーラーの世界といったものは、同じ国の中で全く違った雇用の慣行が生み出されてくるんじゃないかというような感触を持っています。

質問 日本の雇用慣行を前提とした労働政策がずっと展開されてきて、長ければ長いほどいいという状況の中で、結果として起こってくる労働者のセグメンテーションの問題に対して、どのような施策が考えられるかという問題があります。雇用が深刻化している中で、どのように考えればいいのでしょうか。

回答 正社員とパートタイマーの賃金格差を是正することは非常に重要な問題になってきた。これが解決しない限り、正社員の雇用が減らされて、パートタイマーで代替されていくという流れは止まらないでしょう。正社員のレントを切り詰めて、パートの賃金を引き上げることは労働側にとっても必要になってくるのではないのでしょうか。また、解雇規制の問題については、不況下にあるこの局面で解雇規制を緩めるということをしたとしても、採用が伸びるというより、解雇される労働者が増えることが起こるということが容易に予想されるんじゃないかと思います。ですから、長期的にどうするかという問題は別として、この局面でそれをやるということは必ずしもプラスにならない、雇用情勢の改善につながるとは思わない、私はそう思います。

(平成 13 年 8 月 30 日)

福武 總一郎氏 ((株)ベネッセコーポレーション 代表取締役社長)
2010年頃の日本の経済社会のあるべき姿とそのために必要なこと

1. 講演

福武でございます。どうぞよろしくお願いたします。

本日は講師にお招きいただきまして、ありがとうございました。日頃考えていること、また一部経営や事業として行っていることを含めまして、今日は皆様方にご説明申し上げたいと思います。

それでは早速いただきましたテーマにつきましてご説明したいと思います。話の流れは、「1 めざす社会」、「2 国民一人ひとりのQOL」、「3 国際社会における国の役割・国民の役割」という流れでご説明できればと思います。

最初に、めざす社会ということについて、我が国はこれからどのような方向に向かえばいいかということについて考えてみました。

まず、今までの日本の社会の総括ということですが、今までは欧米キャッチアップ型を前提とした経済成長が中心で、文化という概念が乏しい国づくりビジョンだったと思います。言ってみれば経済と文化のバランスが多少ずれていたかなと思います。ただ、定義というのは時代と共に変わっていくものですから、我が国の経済の発展を見れば、過去の成長が大変うまくいったというのが前提で、そのことを踏まえた上でここを書かせていただきました。また、東京発上意下達型の画一的な国づくりという傾向も顕著だったと思いますし、国民にも統治客体意識がなお色濃く残っていることも否めません。これは1999年12月に出了された行政改革会議の最終報告の前文にきちんとこの文章がありまして、私もよく使わせていただいております。

そのような前提の中、めざす方向は「国民一人ひとりのQOL = クオリティ・オブ・ライフの向上と活力ある地域社会の実現」という方向だろうと思います。それをもう少し説明しますと、個性ある地域社会づくりや、街づくりに地域住民が参加することで手応えが感じられ、かつ生活者の視点と新しい需要が喚起される地域社会を実現していこうということです。これは後ほどまた申し上げますが、物質的な満足から精神的な満足というシフトの中でも国民一人ひとりの手応えということは多分必要ではないかと思います。

2点目はUnited Regions of Japanという言い方をしておりますが、画一的な個づくりから個性ある地域の集合体都市の我が国へという観点が必要なのではないかと思います。

3点目は国際社会から尊敬される役割分担をどう果たすか。どういう果たし方があるのか。このようにめざす方向を3点にまとめてみました。

これらを実現するための考え方ですが、まず1つは、努力の積み上がる国作り。これには「あるものを壊す。そして、ないものを創る」という価値観から、「あるものを生かして、ないものを創る」という価値観に転換する必要があるのではないかと思います。私はこれは大変重要なキーワードだと思っています。また、文化の蓄積、あるいは人材の蓄積こそが我が国の財産だというコンセがベースに必要ではないかと思います。そして、幸せで主体的に生きる自立した国民が多様な選択肢を獲得し、活躍できる社会を目指すということです。

また、国民一人ひとりが社会的な役割を自覚し、生きがいや手応えを感じる社会。これは教育の分野でも必要だと思いますが、国民に社会的な役割をどう自覚してもらえるかということも大事だと思います。

また、地域づくりへの市民の主体的参画と地域コミュニティの再生。最近ではコミュニティがなくなると言われますが、血縁とか地縁というコミュニティの代わりに新しいコミュニティをどう再生していくかということも意識的に考えていかなければならないのではないかと思います。

また、変革期の中、安心して生活できる社会をどうして作っていくかという観点。

最後に、低成長下でも耐え得る経済構造を作るということ。かつ、一方でその新しい産業の芽をどう確保していくかという考え方がベースにある必要があるのではないかと思います。

「国民一人ひとりのQOL」ということにつきましては、「個人および生活のあり方」ということを中心に、それに対して「国・行政のあり方」「地域のあり方」「雇用と産業のあり方」、そして個人の生活を支える社会的インフラがどのような形であるべきかということについて触れてみます。

まず個人及び生活のあり方ということについてですが、国民一人ひとりが幸せで、主体的によりよく生きることが最も大切な概念だと思います。そして、国民の地域づくりへの積極的参加。あるいは手応えや精神的満足の感じられる生活。誇りや愛情の持てる地域との関わりということ。また少し次元が違いますが、寄付等の弾力適用や所得控除の拡大による個人所得の地域への還元、このことが逆に言えば個人による社会資本整備ということにもなるのだらうと思います。こういったことも単に寄付ということではなくて、社会資本を個人で地域に還元するという視点でもっと考えたらどうかということです。

この点は野村総合研究所さんが「生活者1万人アンケート」という中で大変面白いデータをとっておられます。97年と2000年のデータの中に国民の直面する不安とか悩み、日常生活に対する考え方という項目がありました。国民が直面する不安や悩みは後ほど申し上げますが、自分や家族の健康とか年金、税・社会保険料の増加とか、環境問題とか、治安の問題、教育問題、就職あるいは雇用問題が上位にあるわけです。一方、日常生活に対する考え方で97年と2000年の差が顕著なのは、よりよい生活のためなら今の生活を変えることにもチャレンジしていきたい、あるいは積極的に社会のために貢献したいという、そういう項目が割に高い位置を占めている。国民に対してはそういう意欲が潜在的にあることを前提にし、個人及び生活のあり方ということを取りあげました。

そうした個人および生活のあるべき姿に対してどういう政策を行っていくべきか。

まず、「国・行政のあり方」についてです。これはよく言われていることですが、小さな政府・行政、特に国民を信じ、任せるということが、私は重要だと思います。そのためには方向を示し、市場原理をベースにしていくべきでしょうし、また既得権益の見直しということがよく言われていることだと思います。

次に、国・行政と国民の距離を短くすることも私は重要だと思います。これは供給者中心から生活者中心の社会に移行しているということ。さらに申し上げたいのは、変革期というのは現場・生活者の中に新しいモデルがあるのだらうということです。そのモデルをどう探し出し再現化していくか、あるいは普遍化していくか。これからの新しい産業、供給者から作るというよりも、生活者に近づくことによって、それを見つけて支援をしていくという態度が必要だらうと思います。

情報公開と国民の行政への参画はよく言われていることですし、行政の目標あるいは評価制度というものも重要だということがよく言われています。また、公設民営・PFIの積極導入。最近ではマスコミでも言われておりますし、国でも言うてはいますが、まだ地方自治体を含めて徹底しているとは思えません。地方自治法の244条を始めとして普通財産なり行政財産は民間企業には貸せないという思いが根強く地方自治体に残っている。その部分も相当の力を持って払拭をしていただきたいと思いました。

地域間競争の促進支援。また、文化省の設立ということについてです。冒頭申し上げましたように、文化と経済のバランスをもっととるべきだらうということにつながります。また、優先順位をつけた意志決定・予算配分をもっと必要です。さらには経済財政諮問会議も経済文化財政諮問会議にして、文化をもっと重視をしてもらいたいということをぜひ申し上げさせていただきたいと思えます。

次に「地域のあり方」です。これも多分、相当意識を変えていかねばならないですし、現在、地方分権法も制定されまして、地方分権が進んでおりますがまだまだ半ばだらうと思います。ただ、それをさらに促進するためにもまず意識の面では先ほど申し上げました「あるものを壊す」地域づくりから「あるものを生かして、ないものを創る」地域づくりへ転換すべきだし、過度な東京圏の集中の是正、地方にこそ日本・世界に通用する普遍性があるのだということをもう少し理解していただきたい。現在の国の方針は東京にさらに資源を集中化するような傾向が見られるので、それが

果たして本当にいいのかどうか疑問を持っております。

また、市を軸とした地方機能の集積化誘導促進策、都心の空洞化対策と都市間競争の促進ということです。現在、市町村は3,300ありますが、市はそのうち671あると聞いております。私自身も岡山の商工会議所で都心の活性化ということに取り組んでいます。非常に切実な問題だということを経験した。いろいろな地方都市を回っても感じています。特に都心の定住人口の増加策。定住人口が少なくなってきた幼稚園とか小学校の跡地に文化施設をつくらうという政策があるようですが、私は必ずしもその政策は正しくないと思います。原因が住民の減少ということだとすれば、定住化を図るという政策をもっと積極的にすべきです。例えば、公設民営・PFI方式の集積複合型住宅の建設。これは1階は保育園、2階はデイケアセンターとか、あるいは高齢者の住宅、あるいは有料老人ホーム、中階が高齢者有料賃貸住宅、上の階が一般住宅、家族連れの住宅。要するにグローバルゼーション、ノーマライゼーションという言葉がありますように、老若男女が地域と一緒に住むという政策をもっともつすべきではないかと思いました。また、そのためにも都心定住化促進の法的支援策も必要だろうと思います。市町村では条例をつくって、都心に定住人口を回帰させる。また、都心の公共交通、路面電車等の整備とか自動車の都心への流入規制も、人にやさしい街づくりのためにもぜひ必要だろうと思います。

それからもう1点、私も直面している点として都心機能の復活代表者が現在不在になっているという現象がほとんどの街で見られます。ご案内のように都心は住民が減っているわけですから、ほとんどの街で都心の問題について代弁する市議会議員がほとんどいなくなっているわけです。現実的に都心の空洞化というのは地価が上がったという相続税の問題ともう1点、都心の問題を考える代表者が不在であることが一番大きな問題なわけです。これも岡山では商工会議所のようなところがやっていますが、必ずしも地域住民と商工会議所の考え方、あるいは行政の考え方をうまく調整するというわけにはなかなかいきません。特に議会に都心の問題を提案しても、議会がその問題についてほとんど関心を持たない。これは結果的には選挙民の関心を得にくいとか、予算は自分の周りに欲しいという力学がどうしても働いてしまう。そこに大きな問題があると思います。

手応え・生きがい・誇りのある住民参画の街づくりとコミュニティの再生は先ほども申し上げました。公的サービスの民営、これは福祉あるいは環境、ごみ問題も含めてです。

それから、もう1点は「循環型社会」ですが、住宅とか耐久消費財、一部車もあるかもしれませんが、そういう大型の耐久消費財の長期利用をもっとできないか。こういったものを促進することは、やはり必要なのではないか。よくサステナビリティと言いますが、特にこういう耐久消費財については重要です。冒頭申し上げた「あるものを生かして、ないものを創る」地域づくりという観点からも申し上げたいことです。

また、地域と産学協同の街づくり。国立大学が地方の地場産業とうまくいっているケースはなかなか少ない。地域の地場産業と地域の大学がもっと接近をするような施策も必要ではないかと思えます。考えはあるけれども、なかなか機能していないということだと思えます。

次に、雇用と産業社会のあり方について申し上げたいと思います。今までの「成長が目的の経済」から「雇用保障と国民のQOLを目的とする経済へ」ということについてです。特に「生活直結型の内需型・労働集約型サービス産業」の育成とそれによる個人資産、これは金融資産1,400兆円とか、あるいは不動産のリバースモーゲージとか、そういうことをもっと促進することが必要だろうと思います。それは教育・生活・健康・生きがい・環境産業の育成でもあろうし、また急速な高齢化社会に我が国が突入する中、高齢化社会における新しいサービス産業の創出と、さらにその法的な支援策というものも必要だろうと思います。これについては後ほど少し触れたいと思います。

またSOHO、マイクロビジネスの支援。特に個人情報の適正利用ということに関してもぜひ検討すべきではないか。個人基本4情報（住所、氏名、生年月日、性別）に関しては、個人情報保護の観点から十分尊重することは、当然のことだろうと思います。しかし、一方で生活直結型産業を促進する意味で適正利用の検討は必要です。最近のワン・ツー・ワン・マーケティングとかCRMという個人に向き合ったマーケティング、個人のニーズをつかみ取るようなマーケティングと

というのがこれからの大きな市場を作っていくとすれば、やはり個人の基本4情報の閲覧の公認は重要です。これは市町村では必ずしも徹底しないわけで、首長の判断までシビアにする必要はないのではないかと思います。

もう一つは海洋資源の活用型産業の振興というのを取り上げてみました。海域の広さは日本は世界の第7位ということもありますし、最近ではいろいろな研究が進み、海洋の中からいろいろな資源がとれる。特に世界的に見てもタンパク質の4分の1は魚からということでもあります。そういう面で海洋資源の活用をもっとすべきであろうと思います。

また、先ほど地域のあり方のところでも説明させていただきましたが、地方都市の再生、そのためには高集積型の複合住宅をつくるとか、新しいバリアフリーの街づくりとか、そういう関連の付帯事業の推進というのは相当需要が見込めるだろうと思います。こういうものも新たな産業として推進していくべきではないか。これも公設民営、PFI等をどんどん取り上げることによって国の財政負担がそれほどなくてもできると思いますし、先ほど申し上げました市町村あるいは行政の持っている普通財産あるいは行政財産をもっと活用できるようにするということによって、地代の負担がそれほどなく、民間活力を導入することができると思います。また行政サービスの外部化、これも需要が見込めると思います。

もう1点、高コスト構造の是正ということも大きな課題で、国内産業の空洞化の一因となっていると思います。21世紀型の報酬というのは賃金だけではなくて、「賃金+手応えと生きがい」みたいなものがあると思います。こういうものをもっと促進奨励をするという施策も必要だろうと思います。

ボランティア、NGO、中高年者の活用ということはよく言われていることですし、タイムシェアリングでオランダ型の1.5稼ぎ型というオランダの成功例を日本に導入することも十分考えられるのだろうと思います。

それから、政府系の金融機関の見直しが今言われています。ここを民間の金融機関とまったく同じにするのかどうか。私はどうかかなと思っています。ご案内のように今、中小企業、零細企業の金融機関からの貸し渋りは相当ひどい状況になっていると思います。そういう状況の中で政府系金融機関の中小企業の創業支援としての役割をもっと明確にする。これは単なる貸付というよりもベンチャーキャピタル的な役割を果たす、あるいは、当然そこには経営指導をするという、そういう新しい付加機能を入れていかないと、中小企業や零細企業、あるいは新しく創業する人たちに関しての資金の調達の道が途絶えてしまうという懸念があります。

もう1点は、経営者マインドを萎えさせないことが大事だと思います。私も現実に経験ありますが、相応の担保を前提として金融機関から借りる際、経営者の保証は無限保証になっているわけです。無限から有限あるいはゼロにしないと、敗者の人たちもノウハウを身につけていながら、敗者の復活が基本的にはできないという構造になっている。さらに保証人も無限保証するということも含めて、法的に禁ずるべきだと思います。

それから、もう1点は非公開会社のオーナー経営者の相続税の見直しです。これは事業継承税制ということでいろいろ審議をされていますが、中小企業の方々は必ずしも上場を目的としている会社ばかりではないわけです。そういう会社も景気の点で必ずしも成長回路にない場合、相続時の納税、企業価値あるいはオーナーが持っている株式の価値が将来下がった場合、納税だけが残るのでは、やはり経営者のマインドを萎えさせることにもなっていると思います。

そのほか、ESOP等を導入することによって従業員の年金を自社の持ち株も含めた年金制度にするということも日本的な制度には合うのかなと思っています。

次に、個人が幸せで主体的によりよく生きるためには、それなりの社会的インフラも整備する必要があります。最初に「主体的によく生きる教育」ということを挙げました。新しい学びの目的観の確立による学ぶ意欲の向上ということです。今の子供たちが学ぶ意欲を喪失していることが非常に顕著に出ています。これは私どものベネッセ教育研究所の中でも大変大きな問題だとしています。

今、学力低下ということがマスコミで言われていますが、私は学力低下以上に学ぶ目的や意欲の喪失の方がよほど大きな問題だと思っています。なぜそれが起こったかという、これはごくごく当たり前のことで、今までは大学を卒業して大企業に入れば終身雇用と年功序列、退職しても退職金があるということで大企業志向が強かった。大企業に入るための、幸せの特急券の枚数は限られているわけですから、そこから当然難関大学に入るという構造が生まれ、受験競争が起こったわけです。しかし、その大企業が最近では倒産するとか、あるいはリストラするという状況を目の当たりにして今の子供たちはそこに魅力を見出せなくなった。では、どこに学ぶ目的を見出すのかということが今ほとんど何も議論されていない。全体的にこの問題は最も大きな問題だと思っています。

特に社会的役割を見つけ、果たす教育ということが、今の教育の中ではほとんどなされていないと思います。ある意味、個人主義の悪い面が出ている。自分の都合主義であり、社会との関係というものほとんど振り返ることがない。そういう教育になってしまっている。さらに子供たちの学び、遊びの場が現在は学校中心になってしまっている。もっと多様な主体による人あるいは社会・自然の相互作用のある場・居場所づくりということが大事だと思います。

最近、教育の中では、経済用語、元は哲学的な用語だった「形式知と暗黙知」ということがよく言われます。教科を学ぶというのは形式知です。しかし、形式知だけやっても何のために学ぶのかとか、あるいは学ぶ意欲とか動機づけがなければ、言ってみれば暗黙知がなければ意味をなさない。それが今の学校現場ではほとんどなされていない。その問題を抜本的に見直さないと、我が国に大変な損失をもたらすのではないかと考えております。日本には「人」以外に資源を持っていないわけですから。

そして、教師が非常に多忙になっています。先日も池田小学校で大変悲しい事件がありました。ああいう事件によって逆に、多様な主体者が学校の手伝いをしづらくなっているという局面があるように思います。私も時々お会いしますが、本当に熱心な先生方はサラリーマンや並みの企業の人間よりもよほど仕事をされています。朝7時には学校に行きます。これは公立高校もです。私立ではありません。夜8時、9時までずっとおられる。ほとんどの生徒が学校が好きで好きでしようがないという学校もありますが、それは先生方が大変負荷を強いられているというのも片方にあるわけです。教育の問題はもっと本気で考えなければいけないと思っています。

それから、国際理解の推進、コミュニケーション力のレベルアップ。語学力とか海外留学。私もベネッセコーポレーションもベルリッツインターナショナルという世界に470校あまりの拠点がある会社の親会社ではありますが、その辺はすごく感じます。国際的なコミュニケーション能力をどう高めるか。アジアの近隣諸国の動きを見ても、それは言えると思います。

先日北京にもベルリッツのセンターを作りましたが、新聞報道によりますと、北京のタクシーの運転手は免許の更新の時に、必ず英語をどれほどマスターしているかが問われる。それほどの強制力でやっています。オリンピックを意識していることもあるのですが、隣国がそういうこともやっているというところも気になっているところです。

それから、雇用の流動化を保障するリカレント教育。それから、添付資料も付けておりますが、国の教育予算を他の先進国並みのGDP比5%に。今は3%強だったと思います。これは非常に低い。教育に対する投資があまりにも少ないということはやはり大きな課題です。それから、国公立と私立の一人当たりの教育費の格差是正。あまりにも公私の格差があるということに関しても問題があるのではないかと感じました。

次に、安心して生活できる制度という中で不安の除去。先ほどご紹介した野村総研さんの1万人アンケートの中でも、家族の健康とか、年金・社会保険料問題とか、そういった老後の問題が国民が直面する不安・悩みの中で相当高い位置にありました。一方、女性の社会参画という面でもまだ制度的に十分整っていないということがあります。

そうした状況の中で何点が取り上げましたのは、まず公共福祉・公共財の救済施策への集中化ということ。現在、社会福祉法人あるいは社会福祉協議会というのがありますが、これの役割をもっと限定化する必要があるのではないかと感じます。要するに新しい二種の社会福祉事業。一種はあ

る面のセーフティネットとしての社会福祉事業という形で、施設介護を社会福祉法人とか社会福祉協議会、あるいは公的セクターがやる。介護サービスあるいは介護施設サービスはセーフティネット中心の救済的なものにもっと特化する必要があるのではないかと。そうではないところは民間、あるいは一部の社会福祉法人、これはあくまでも市場原理で、後でも触れますがイコールフットイングという形をもっと明確にすべきであろうと思います。

ご案内のように社会福祉事業も昭和 26 年の社会福祉事業法は貧民救済ということが前提でできて、それは今どんどん変わっているわけですが、民間企業への委託、NPOへの委託のスピードをもっと速めていく必要があると思います。

在宅介護から施設介護へのシフト。これは安心とか満足ということになると、いま厚生労働省が目されている在宅よりも施設型の方が圧倒的に満足もいく介護制度だと思います。この辺りもPFIとか公設民営を導入するなど、国の財政がそれほど負担なくできる方法はいくらでもあるわけです。こういうものをもっと導入するべきではないかと。

それから、介護スタッフの待遇改善と介護スキルのある外国人労働者の活用ということです。よく高齢化に向けての介護の事業というのは雇用吸収力のある産業だと言われます。これは一面真理だと思います。しかし一方、非常に労働集約型の産業ですから、そこでの賃金の問題は大変大きな問題で、なかなか手がないというのももう一方の現実なわけです。そこでは若い人のなり手がなかなか少ない。そこは中高年者の活用のみならず、介護スキルのある外国人労働者の活用もこの分野に限っては認めてもいいのではないかと思います。

待機児童ゼロ作戦等、男女共同参画会議の答申の完全遂行。私自身もこの会議の委員でありました。私どもの会社は女性が6割以上です。赤ペン指導員さんと言われる方を入れるとトータル9割以上女性でもっている会社です。女性の視点、生活者の視点でいろいろな意見が上がってきます。私の個人的な実感ですが、多くの企業は、少なくとも3分の1か半分位は女性を採用するという積極策をもっと採ってもいいのではないかと思います。

これは先ほど申し上げましたように、単に女性を多く採用するというのではなくて、タイムシェアリングとかオランダの1.5稼ぎ型というものを片方にしながら、女性の社会進出支援を図る必要があります。私どもの会社でも夫婦で来ている人間が何人もいます。同じ職場に夫婦で来てもいいでしょうし、職場に介護の施設があってもいいでしょう。あるいは、今申し上げましたように公設民営で保育施設を作ってもいいでしょう。そういう部分をきっちりすることによって、ある面では高コスト構造も是正でき、家族の可処分所得を上げることもできるだろうと思います。この辺りも一つひとつを潰すのではなくて、全体を見ながら政策として取り上げていく必要があるのだろうと思いました。

それから、よく言われている社会保障費と給付の世代間格差の問題も大変大きな問題です。これは調査をしてみてもいいのですが、日本の家族の8割近くは生命保険に入っているとされています。生保はご案内のように亡くなってからの保障ではありますが、一方高齢化の中で生保の生前買取機構がもしあれば、それをリバースモーゲージの代わりに自分の生前のために使えるような形ができないかということも考えているわけです。

3番目の「選択の自由と自己責任」というところについて申し上げたいと思います。バウチャー制度の導入というものを提案したいと思います。バウチャーに関しては介護保険導入のときからずっと言い続けてきたのですが、なかなか賛同が得られませんでした。しかし先般、内閣府の方でバウチャー制度についての報告書を出された。ここではバウチャーは非常にいいのではないかといいご提言だったと思います。

バウチャーというのは個人を対象とする用途制限のある補助金だということです。用途の制限があるわけですから、これは当然換金性があるわけではなくて、特に介護とか保育、教育の分野ではバウチャーは重要だと思います。なぜかという、具体的な例を言いますと、現在の介護とか保育のサービスはある面では定食型です。それほど多くのサービスがあるわけではありません。例えばフランス料理を食べたいと言っても、定食を食べたあとフランス料理を食べる。今はそういう制度

です。ということは現物給付のサービスありきですから、本人の好きなサービス、選択に基づくサービスというのはできないことはないけれども、定食サービスをキャンセルすることができても、それは全部自前で払わなければならない。バウチャーというのは何も定食型の現物サービスだけではなくて、そこに自前のお金を入れれば最初からフランス料理も食べられるし、あるいは寿司も食べられるし、そばも食べられる。そういう制度をぜひとも導入すべきだと思っています。

バウチャー制度を導入すると、今の社会保険庁のような審査機能がほとんど要らなくなります。事務手続きも非常に簡便になります。そういう部分を介護の分野にもっと導入することによって、民間の介護サービスもその適用を受けるような形が出てくる。選択の自由を担保するためには多様なサービスを創出しないとできないわけです。多様なサービスの出現を最も促進するのがこのバウチャー制度だと思います。日本的なバウチャー制度を作って、逆に言えば福祉社会における世界の範となるようなモデルを日本が作るべきだと思っています。どこかの国の物真似ではなくて、少なくとも社会福祉制度について日本がモデルになるという位の気概で、このバウチャー制度を導入していただきたいと個人的には思っています。

それから、社会保障サービスの提供における公的セクターと民間セクターのイコールフットィング。戦後の貧民救済で社会福祉法人ができたということは先ほど申し上げましたが、社会福祉法人の存在自体は大変いい存在だと思います。重要な役割を占めていると思います。ただ、これからその役割を救貧型の施設としての社会福祉法人と市場原理になじむ社会福祉法人と性格分けを明確にすべきだと思います。その明確さがなく、今、社会福祉法人は世の中では民間という分野に入れられてしまいました。

われわれ民間企業にとってみれば社会福祉法人を公的セクターと呼んではいますが、しかし世の中では社会福祉法人が民間セクターだというふうには明確にできていないというのが現実であります。もし民間セクターであれば補助金とか、あるいは税制的な面はなくすべきだし、イコールフットィングにすべきだ。そこが非常にあいまいです。ここは早めに明確にさせていただく必要があるし、逆に明確にいただかないと民間企業であるとか、NPOの参入というのは非常に難しいということが逆に言えると思います。

それから、公設民営・PFIの積極的導入。これはベネッセが日本で最初に三鷹の保育園でさせていただきまして、コストも半分で済んだという評価をいただきました。

企業の福利厚生施策としてのカフェテリアプラン。それから、医療における混合診療、社会保険と自己負担をミックスにしたものです。これも今、検討の俎上に乗っていますが、進めていくべきではないかと思っています。

最後に、「国際社会における国の役割、国民の役割」ということで述べたいと思います。現在、PKO問題、テロに対しての国際的な役割をどう果たすのかということがよく言われています。私はここでは我が国の人材とかノウハウを生かした途上国の教育への貢献というのが最もいいのではないかと申し上げたい。言葉は多少過ぎるかもしれませんが、我が国の教育というのはキャッチアップ型の教育制度とすれば世界に冠たるものだと思います。この途上国型の教育のノウハウを人材的にもノウハウ的にも最も持っている国であるとすれば、途上国への教育というものはものすごくやりやすいテーマでもある。ただ、ここには途上国でも2種類あって、非常に識字率の低いところと、ある程度できている地域があると思います。我が国ができるのはどちらかというと後者の方かもしれませんが、どちらにしても途上国に対しては、学校の施設支援とか、教育のシステム、通信教育の普及といった協力を積極的にすべきです。通信教育は、今電気と電波さえあればできるようなインフラがあるわけですから、そういったこともできるでしょう。教育も含めた人材派遣、またODAの活用とかJICAによる支援等も含め、この分野にもっと注力し、民間企業も一緒に途上国支援をするのがいいのではないかと思います。また、途上国教育の国際あるいは国連教育機関の設置もぜひ日本に誘致をすることも検討すべきでしょう。

私は国際社会において日本が担う最も重要なテーマというのは教育だと思います。教育しか我が次の世代に託するものはないわけですから、次の世代に託する教育において日本が世界的にもイ

ニシアティブをきっちりと持つべきではないか。このように思っております。

2. 質疑応答

質問 大変説得的なお話、どうもありがとうございました。2点ほどお伺いしたいのですが、一つはベンチャーの育成に絡んで貸し渋りが相当ひどい、こういうお話がありました。ただ、私が聞いている範囲では、中小企業向け貸出比率達成のため、いい先に対しては積極的にどんどん貸している。だから、貸し渋りに遭っている先というのは業容が細っている、いわば営業でのキャッシュフローもなかなか出てこないというような相当厳しくなっているところが中心ではないかというのが一つです。

それから、2番目に経営者の個人担保の話については、日本企業、特に非公開の中小企業の場合には要は財務諸表がまったく信用できない。財務諸表というのは主に税務用に作り上げた部分が相当あったりする。アメリカのように貸すから、そのかわり公認会計士の監査をちゃんと受けるというようにすれば、その辺は大分変わると思います。ただし、そんなのはコストもかかるし嫌だという、相当抵抗も強いと思います。その辺についてはどのようにお考えですか。

回答 当然銀行はいい企業に貸すと思います。今、お話になった、リストラや業容転換にはそれなりのコストもかかるわけです。また、零細企業なり、新たに事業を立ち上げるところに関して、まったく信用もないわけです。間接金融、直接金融、両方とも資金調達の方法があると思いますけれど、間接金融に関しては先ほどの担保の問題というのがあります。それから、直接金融に関しては言ってみれば経営者の能力であるとか、事業計画というものもあると思います。どちらにしても金融機関に今求められているのは二つあって、一つは審査能力と申しましょか、あるいは事前コンサルティング能力とでも申しましょか、その部分が非常に乏しいのではないかと貸す以前の能力が必要と感じます。

もう1点は、言ってみれば貸したあとのフォローアップの機能が弱い。財務あるいは経営の正確さというのでしょうか、監査機能が我が国では非常に弱い。監査機能、あるいは監査機能以前のある種の指導していく機能とでもいいましょか、金融機関こそそれをもっとすべきではないかと思えます。コンサルタントとかそういう方でももちろんいいのですが、そういう機能を銀行がもっと具備することによって、相当解消すると思えます。

質問 立派なご説明、どうもありがとうございました。お聞きしたいのですが、めざす社会のところで低成長下でも耐えうる経済構造をつくるということと、循環型社会で住宅・耐久消費財の長期利用ということがあります。自動車も当然入るという話でした。実は私もそれについては非常に疑問を持っております。福武さんがイメージしている2010年頃の日本というのは、現在あるいは過去のアメリカであった大量生産、大量消費という社会からむしろヨーロッパ型の非常に古いものを長く使って、精神的に安定した社会を作るのだというお話だと思えますが、それで正しいですか。

回答 それがベースにあると思えます。ただ、この問題は、非常にジレンマがあるのです。例えば車産業において、我が国だけがあまりモデルチェンジしない。しかし、他の国でどんどんモデルチェンジした場合、そこでの国際競争に耐え得るかという問題があります。

さらに、住宅の問題に関しては海外との競争力という問題、最近では2×4とかそういう問題はあっても住宅は特にもっと耐久型にすべきであると思えます。最近では100年住宅という考えもあります。

ベネッセでは瀬戸内海の直島でいろいろなエキシビジョンをしています。瀬戸内海の島々には日本の原風景がまだ残っています。戦争に遭っていませんから、200年前、300年前の家がいまだに使われています。石とかコンクリートでなくても木造でも、もちろん火災の問題はあるでしょうが、しかし丁寧に使えばもっと持つことを知るべきではないか。それが、これから日本人が世界に誇りえるウェル・オブ・ライフになるのではないかという意味があります。

ただ、今ご質問にありましたが、もう一方で新しい産業の芽を確保するということについては、あまり具体的なイメージを持っていないのですが、例えば遺伝子とか先端のITであるとか、ある

いは海洋型の産業であるといった、今までなかった頭脳集約型の産業というのも教育を高めることによって出てくる可能性は十分にあるだろうと思っています。

また、ここでは触れていませんが、国の政策として少子化問題があります。一方、我が国の適正人口問題というのがどこかで語られているのかどうかというのが常に疑問に思っています。その問題は本当に大きな問題ではないかと思えます。江戸時代3,000万位だと言われたものが、たびたびの戦争のなかで、産めよ増やせよという政策の中でどんどん人が増えていったという過程もあるかもしれない。社会保険料の問題もある。そこは私はわからないのですが。

質問 私もそこらは非常にジレンマを持っていまして、このお話を聞いて片方でそういう世界もあるだろうと思う。具体的に言うと例えば江戸時代ですね。そして片方でベンチャーとかそういうものについては、もっとやっつけていこう。そういう話を聞くと今までのアメリカ型でもないし、ヨーロッパ型でもなくて第三の型で日本は進むべきだという話があるのではないか。いわゆる質素で堅実で投機がなく、なおかつ科学的な進歩とかそういうものがある社会。人々は幸せな生活ができる。安心して生活ができる。そういう社会のためには何万人の人口が日本に必要なかというお話もあると思います。その辺りは福武さんの頭の中にあるのではないかとってお聞きしたのですが。

回答 実はそのとおりです。例えば今、おっしゃられたベンチャーの問題も、もちろん新しい産業を起こす、あるいは経済発展のためにもベンチャーの育成が必要だということがよく言われます。経済発展も重要。冒頭、経済と文化のバランスということと、地域社会ということを申し上げたましたが、経済効果でもたらされた富というものを何に使うのかというとき、私は地域社会に還元するということに持っていくべきだと思います。ベンチャーの方々に対して、よく儲けた金をどうするのですかとときと言葉に窮される方が多いのです。というのは金儲けが目的になってしまっている。アメリカの社会において一番の問題は多分そこだと思います。手段が目的化しているのが今のアメリカ型社会だと。先に目的を見つけることが大切。我が国では、その目的は何だということと教育と地域社会に還元することだと思います。

さっき寄付のことを申し上げたのは、税でとられるだけではなくて、地域に自分の意志で財団や基金を作って、そのお金を地域に再投資できる仕組みが大切ということです。国という遠い存在よりも、自分の手の届く範囲に自分の資産あるいは財産、儲けたものの幾ばくかを再投資することによって地域の社会的なインフラが再整備できる、そういうサイクルが必要と思っています。

そのためには先ほど申しましたように、経営者も東京に納税するばかりではなくて、今の代議士ではないけれど、東京で働いていても自分の選ぶ地域に住民票を移すことができる。そこに自分の住民税を払うことができるというようなことも必要でしょう。私もときどき直島に住もうかと思っています。地域住民3,700人ですが、私も住めば多少なりとも地域に貢献できるかと思っています。小さくても先ほどお見せしたように世界の7大名所になるような、世界が注目するような場所だとすると、やはり住民の人たちにも喜ばれるし、我々も満足するわけです。そういう日本的循環型ともいべき仕組み、すなわちものの循環だけではなくて、富も循環する仕組み、循環することによって自分も地域社会に対する参画する仕組みが大切です。私は参画しないと愛着とか誇りは絶対に出てこないと思います。

昨今、日本人、特に若い方は「日本に対する誇りがなくなった。この国がいい、あの国はどうだ。」という言い方を時々しますけれど、私はおかしいと思います。それは日本を愛するというよりも地域を愛する、地域づくりに参画するという制度が今ないからだと思っています。それをもっと行うべきです。

アメリカではそれはできないのではないかと。人も流動化して、アメリカに対する、星条旗に対する愛着はあっても地域に対する愛着はアメリカという国はできないだろうと思います。

そういう意味では、司馬遼太郎さんがおっしゃっていた現代型の江戸時代の藩制度みたいなものの集合体がこれからの日本であるということでしょう。その意味で、United Regions of Japan という言い方をしたわけです。

質問 一つはコメントで一つは質問ですが、一つは介護の問題で、私自身が今在宅介護から施設

介護へというのを私の両親、特に母親で経験しました。家で家族中心でやったとき一瞬だけ3人、4人いるとすごくいい。その時間は30秒しか要らないけれど、家だとできないんです。施設になるとそれができて、質が随分上がるなど本当に思いました。ここしばらくの在宅介護へのシフトというのは経験的に言えば随分疑問に思っていたことで、そのとおりだという気がします。

同時に2番目の介護スタッフの待遇改善、介護スキルのある外国人労働者について、前段は全くそうだと思います。人が随分代わっている。代わる過程の中で介護スタッフの高齢化も進行しているような感じがします。やはり若手をどうしたら取り入れていけるかという問題と、介護スキルのある外国人労働者というのは、現在の日本の若い人たちの人口の状況から言えば不可避かなど。掃除をする人辺りからジワジワ始まりかけているのではないかという気がしていますが、これはもう避けられないのかなと思っています。

質問の方は地域と産学協同の街づくりのところで、特に国立大学と地域の連携というのはなかなか進行していない。これはそのとおりだと思います。今の特に私立大学、国立大学も始まっているかもしれませんが、学生に受験してもらおうというのがすごく大変な作業になっています。定員割れのところがたくさん出てきていて、いかに受験してもらおうかがすごく大変な課題になっていて、そのときに一番有効なのは、結局のところ大企業への就職率が一番高いところだということになってしまっているのです。

それはもちろん現実問題として地域に就職先がないということもあります。どこか就職しなければならぬ。就職するとなれば全国的に名の通った大企業に就職するという、そのデータが出てくると受験生が増える。そうすると、先生たちはどうしても大企業の全国的に名の通った大企業との人脈を作ろうとする。共同研究もそういうところとした方が学生を就職させるのに有利だということで、この循環がどうしても入ってきてしまう。

大学を作ったときには地域という意識がすごくあって、今でも地域にベンチャーを起こしていこうというコースも増えてきているし、運動はいっぱいあるけれども、現実問題として学生をどこへ出していか。それがあとで受験生の数として、循環という状態になるためにはやはり大企業志向にならざるを得ない。そういう悩みを先生たち自身も抱えているようです。この辺は私自身の問題でもあります。同時にこの循環を崩して、別の地域への循環に切り換えていくことについてお考えがあれば。

回答 最初の施設介護へのシフトについては私は強力に進めていくべきだと思います。施設介護を私どもはやっていますが、グループリビングとかグループホームとか、言ってみれば共同生活をする。どういう障害があっても残存能力があるわけです。共同生活をするというのは、何人が集まってお互いの残存能力を生かしながら生活をしていくということ。

皆様方はあまり信じられないかもしれませんが、そういうところに来られると、お年寄りが元気になるのです。最近もテレビでありましたが、骨粗鬆症で車椅子に乗ればどんどん骨が悪くなって、二度と立てなくなる。しかし、あえて車椅子を使わない。そういう生活の方がよほど歩けるようになって元気になる。福祉の分野ではある面では間違った常識があります。この辺は変えていかないとダメだと思います。

また、今までは若い人は消費と労働力があって元気だという価値観が前提にある。しかし、そうではなくて年をとった人の方がもっと幸せだよという価値観をやはり作っていかねばダメだと思います。人生経験もありますし。

私が今日申し上げたかったことの1つは、「あるものを壊して、ないものを創る」のではなくて、「あるものを生かしてないものを創る」とか、「年をとればとるほど幸せになる」という価値観です。私どもの会社では「世の中にあればいいサービスを事業化する」ということをやめたのです。それよりも「自分や自分の家族にしてもらいたいサービスを事業化する」ことに決めたのです。そうすると競争しなくても成長する方法があるのではないかと思ったのです。

豊かさとか、成長というのは大事でしょうけれど、競争だけでできるものではなくて、地域への愛情や参画とか、あるいは自分自身の家族とか、その人たちがより幸福になるためにどうするかと

ということをもっと考えることによって、これからの日本らしい成長が出てくるし、それはコミュニティの復活にもなると私は思っています。

もう一つのご質問は大学生の問題ですが、私学は定員減で、生徒を集めるために設備投資も相当しています。さらにその投資を回収するために生徒を集めなければだめだということになります。そのことはそのことで現実問題ですが、さらに大きな問題は、大学に入るまでに日本の学生は自分の進路を自分で納得して決めるプロセスというものをつかみきれていないところです。それを先ほど暗黙知という言い方をしたのです。進路学習という言い方もしますが、そこが今ないのです。結局、流行によって左右される。

流行とかマスコミの情報だけによって左右される人生設計をしないような教育をしないと、そこがベースにあって各教科の教育というものが無いといけないと思っています。総合学習とかそういうものが一部取り入れられていますが、まだまだそこは足りません。今私が申し上げたような、これからの変化する時代を自分で納得して自分の人生を切り開くという、そういうプロセスを学ぶことを高校3年間で全ての高校生に身につけさせないといけないと思っています。そこがあれば何が大事かは自分で判断できると思います。

質問 一つだけ質問させていただきたいのですが、政府・行政より市場に任せるところを増やしていくという社会になっていくということです。小さな政府でよい。そのとおりだと思います。ただ、最近、いろいろな改革案が出ているところで、それに沿ったことを考えようと思うと、どうしても負担を増やしたりする。今ですと例えば医療制度で自己負担分を増やすような形になったりとか、年金ですと将来約束する給付が削減されたりとか、小さな政府の方に行くともどうしても負担を伴うような形が今示されていると思います。そうではない形をお示しになっていると思いますが、本当に不安がうまく解消できるか、私は今わからないのです。

回答 2点あると思います。一つはいわゆる救貧というか、本当に生活に困った場合のセーフティネットをどう公的セクターが作るかということが1点。もう1点は、我が国の場合は社会福祉制度もそれなりに発展していると思います。しかし、その分例えば医療では3割出せという話もある。それは国の保険と、リスクに備えて自分で蓄財することも片方では必要なのではないのでしょうか。その自己責任という部分が、冒頭にも触れましたが国民に色濃く残る統治客体意識といいたいでしょうか、国とか行政が何とかしてくれるという意識に負けてしまっている、そこは逆に言えば行政の方々の負担にもなっているとも言えます。

国民から多少不平不満が出ても、ある程度強力にそちらの方にシフトする。個人の自己責任なり自己負担の方にシフトしていく。それは時間をかけて準備していくことが大事なのではないでしょうか。

今の若い人の国民年金の回収率は我が国は非常に低いわけです。そういうものに関してやはり相当きちんとしていくことを片方では必要だと思います。国民もまだまだ義務を果たしていないというか、国民自身も自らの準備をしていない。そこも言えると思います。

(平成 13 年 10 月 10 日)