

エディトリアル

## 国際共同研究「潜在成長力の強化と経済の活性化に向けた課題」

### 「潜在成長力の強化：人的・人材資本とイノベーション」

川口 大司\*

人口高齢化と人口減少が進む中で経済成長は可能だろうか。人口の高齢化と生産年齢人口の減少は年金・医療などの社会保障会計の収支を悪化させ、現役世代の生活水準を下げざるを得ない環境を作り出すのみならず、国内需要の縮減を見越しイノベーション活動を委縮させることを通じて経済成長率を低下させてしまうのではないかとの懸念も語られている。もっとも人口の高齢化と経済成長には実証的に明確な関係はなく、内生的に引き起こされる技術変化が生産年齢人口の減少が経済成長に与える影響を和らげるとする研究もある (Acemoglu & Restrepo, 2017)。技術革新のほかに人口構造の変化が経済成長に与える影響を和らげるほかのメカニズムとして重要だと考えられるのが、人的資本の蓄積である。労働者一人当たりの生産性が上がれば生産年齢人口の減少にも関わらず生産水準を維持することができるためである。人的資本の蓄積は生産技術を変化させるイノベーション活動の重要な投入物であり、生産年齢人口の減少下で経済成長を実現するためにはカギとなる概念である。このような問題意識のもと本特集では潜在成長力を強化する重要な要因としての人的資本の蓄積、さらに蓄積された人的資本の有効活用に焦点を当てた6本の論文を収録した。

第1論文である北川論文は日本におけるコーポレートガバナンス構造の変化が人的資本蓄積に与える影響を理論的に考察したものである。日本においては伝統的に企業と労働者が長期雇用契約の下で共同して技能投資を行ってきたと考えられている。このような企業と労働者が共同して行う技能開発は諸外国でも見られる慣行であるが、勤続年数の長さ、勤続年数の増加に伴う賃金上昇の大きさといった点で見ると、日本においてはその特徴が色濃く表れていると考えられている。より具体的には、企業は新卒採用を中心に若年労働者を雇い入れ、彼らに研修やオンザジョブトレーニングを十分に与えることで技能蓄積を促し、その成果に雇用保障と賃金上昇で報いることで長期勤続化を実現してきたと考えられてきた。もっともこのような慣行は企業が長期的視野に基づいて利潤最大化行動をとった結果として実現していると考えられるが、日本企業における資金調達メインバンク制度を中心とした安定的な資金調達から資本市場を通じた短期的な成果を求められる資金調達に変化してきたといわれている。このような金融環境の変化が企業の労働者に対する技能投資に対してどのような影響を与えるかを理論的に分析したのが北川論文である。モデル経済には企業特殊の人的資本と一般的人的資本が存在し、前者は特定の企業の生産

\* 川口 大司：東京大学大学院経済学研究科教授

においてしか利用できない。このとき、資金調達構造が変化し、企業の存続する確率が低くなると均衡において企業特殊的人的資本蓄積をする労働者の数が減少する。このことが企業特殊的人的資本の希少性を高め、結果として一部の企業特殊的人的資本を蓄積した労働者と多数の一般的人的資本を蓄積した労働者の間の事後的な賃金格差を拡大するとするのが議論の構造である。日本における金融取引と労働契約の長期性は補完性があるものとして 1980 年代には盛んに議論されてきた。であれば、企業金融の在り方の変化が雇用慣行の変化に影響を与えていたとしても不思議ではない。この点に光を当てる研究が少ない中、北川論文はこの分野の分析に先鞭をつける分析となっている。

人的資本形成の重要な場面が学校教育を通じた技能の育成である。ことに情報通信技術の進歩や経済のグローバル化の進展の中で国内労働者に求められる技能水準が上がっている中で、4 年制大学や大学院といった高等教育の役割に注目が集まるようになってきている。若年層の間での 4 年制大学進学率が 50%を上回る状況の中で、高等教育が実際に労働者の生産性を向上させているのか、それら機関への公的資金の投入は正当化されるのかという点に注目が集まっている。また、学生の立場から見て高等教育への進学は金銭的にみて進学費用に見合ったものになっているのかという論点も浮上している。これら、高等教育の生産性や賃金に与える影響を調べるためにこれまで教育の収益率を推定する研究が進められてきたが、学部や大学院における専攻の違いにまで踏み込んで収益率の違いを推定した論文は限定的であった。第 2 論文である安井論文は大学並びに大学院の専攻ごとに賃金収益率を計算した研究である。用いられたデータは 2000 年と 2014 年のリクルートワークス研究所の『ワーキングパーソン調査』である。男女計の分析結果を見てみると文系学部卒に比べて、理系学部卒は 10%、院卒は 22%それぞれ時間当たり賃金が高いことが明らかになった。また、2000 年と 2014 年を比べると理系学部卒、大学院卒の収益率は上がっていることが明らかになった。少子化に伴う学部進学率の上昇や大学院重点化による大学院定員の拡充といった供給増の要因があつたにもかかわらず収益率が上がったことは高技能労働者への需要増が大きかったことを示唆している。高等教育のさらなる充実が求められていることを示唆する内容だといえよう。

学校教育と並んで人的資本形成過程で重要な役割を果たすのが職に就いてからの技能形成である。第 3 論文の戸田論文においては企業内での技能形成が生産性向上を通じて賃金にどのような影響を与えているかを東大社研若年パネル調査並びに同壮年パネル調査を用いて明らかにしている。企業内技能形成の在り方としては普通の職場で仕事をしながら上司や先輩社員などから教わる OJT と職場を離れ研修などに参加して技能を学ぶ OffJT がある。分析結果によると OJT と OffJT を合わせて受けると 2 年後の賃金上昇に結び付くものの、それぞれ単独では賃金上昇に統計的に有意な形では結び付かないことが明らかになり、両制度の補完性の存在を示唆する分析結果がえられた。日本の企業が OJT にせよ OffJT にせよ、技能投資を減らしていることが指摘される中、労働者の技能形成機会をどのように確保していくべきなのか、重要な問題を提起する結果である。

人的資本を蓄積した労働者が労働市場でどのように各企業・職場に所属していくかは経済全体の生産性も大きな影響を与える。労働者と職がそれぞれ異質であり、その情報が市場全体で共有されていない下では労働者と職の間の相性が生産性の決定に当たっては重要な役割を果たすためである。第4論文の乾・児玉・園田・横山・内藤・仁田論文においては株式会社リクルートマネジメントソリューションズが保有する企業内データを用いて雇用者の認知ならびに非認知能力が企業の求める能力・性格特性と乖離した場合に上司の評価により測定される職業上のパフォーマンスにどのような影響を与えるかを明らかにしている。分析の結果は技能上のミスマッチがパフォーマンスに与える影響は、労働者個人の性格に大きく依存していることを明らかにしている。その依存の仕方は極めて複雑であり、単純に要約できるものとはなっていない。この結果は、よりよいジョブマッチを目指す際には単に労働者のスキルと職務上のスキル要求を数値化して、マッチするという単純なアプローチではうまくいかないことを示唆しており、労働者の性格までもデータベース化し、さらに大量のデータを用いて、労働者の能力、性格、さらに職が必要とする技能の3つの要因がどのように関連するとよいマッチが実現するのかに関して研究を深めていく必要があることを示唆している。

労働者と職のミスマッチには企業内におけるミスマッチに加えて、労働市場の中で労働者がどの企業に職を得るかというより市場レベルのミスマッチがある。第5論文では新しく開発されたミスマッチ指標を拡張し、ミスマッチの発生原因を職業間・地域間のミスマッチに分解するという新たな手法を提案している。そしてその新たに提案された指標を職業安定紹介の業務統計を用いて実際に計算することで日本の労働市場におけるミスマッチ構造を実証的に明らかにしている。分析結果によると、摩擦がない労働市場において生まれていただろう新規雇用の約10%がミスマッチによって失われているという。さらにそのミスマッチの大半は地域間のミスマッチではなくて、都市の中の職種間のミスマッチによって発生していることが明らかになった。とくに都市部における事務職への求職が過剰である一方で、保安職における求人が過剰であることが明らかになった。ミスマッチの発生を統一的な理論で説明し、さらにその発生原因を数量的に明らかにした初めての研究であり、今後の教育政策や労働政策に与える示唆は大きいといえよう。例えば、事務職への求職が過剰であることは、進展している作業の自動化の影響であるとも考えることができ、高等教育で機械には代替されにくい職に就くための技能を育成することが重要であることを意味しているといえるかもしれない。また、経済が成熟すると国内の労働者の移動が鈍ってくるのがアメリカと日本の双方で知られているが、そのことは必ずしも地域間のミスマッチをもたらしていないことを示唆しているといえるのではないだろうか。

人的資本はそれが存在すれば生産性が向上するという投入物ではない。人に体化されているだけに、人材を有効に活用するという視点がなければ生産性向上は実現できない。そこで重要になってくるのが、家庭生活などの側面で働き方に制約を持ちがちな女性の活躍をどのように促進していくのかという論点である。女性の労働市場での継続就業を促進す

るため日本政府は1990年代初頭より育児休業制度を徐々に拡大してきた。これらの政策は女性の継続就業を促したものの、女性管理職はいまだに少なく女性の活躍が促進されたとはいいがたい状況がある。第6論文（最終論文）である黒澤論文はこの論点を2008年に内閣府経済社会総合研究所が行った調査を再分析することによって総合的に検証している。分析結果は企業による柔軟な働き方を実現するための施策は、従業員の士気を高め、女性の管理職登用を促進し、さらに企業業績を改善することを示している。また、分析の結果は企業が、女性のキャリア形成とワークライフバランス施策を経営戦略の一環として明確に位置付け、管理職並びに従業員がそれを共有することが重要であることを示している。女性活躍推進施策に従業員の福利厚生充実としてではなく、経営効率改善のための手段と捉える動きが、経営コンサルティング会社や企業の中で広がりつつあるが、その流れを後押しするような実証分析結果であるといえよう。

本特集に掲載されている6本の論文は人口の高齢化と生産年齢人口の減少のもと、大きな課題を抱える日本社会が人的資本の充実と効率的な活用を通じて、いかにその課題を克服していくべきかの示唆を与えてくれる。これらの研究成果が日本政府や地方自治体の今後の政策形成に活用されることを願いたい。

最後になるが本特集を編むにあたっては、副査を務めてくださった東京大学社会科学研究所の田中隆一氏が複数回におよぶ研究会のすべてに参加し、すべての論文に丁寧に目を通しコメントをしてくれた。2018年10月26日に内閣府で行われた最終報告会では太田聡一（慶應義塾大学）、大湾秀雄（早稲田大学）、原ひろみ（日本女子大学）、佐野晋平（千葉大学）、勇上和史（神戸大学）、阿部正浩（中央大学）の各氏がそれぞれの論文に対してコメントを行った。これらのコメントは、各論文執筆者が最終稿を作成するにあたり生かされている。また、内閣府経済社会総合研究所の方々からも編集の方針や個別の論文の分析について丁寧なコメントをいただき、事務面でも様々な配慮をしていただいた。また野村総合研究所ならびに富士通総研は事務局を担当し細かな事務的なサポートをしてくれた。関係した皆様に心より感謝したい。

#### 参考文献

Acemoglu, Daron and Pascual Restrepo (2017) “Secular Stagnation? the Effect of Aging on Economic Growth,” *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 107 (5), 174-179.