



日本の人的資本が抱える難問

サンフォード・M. ジャコービー
(カリフォルニア大学ロサンゼルス校教授)

貴誌の記念号に寄稿させていただき光栄である。貴誌が日本の労働と社会の問題に関するタイムリーな、そして常に思慮に富む最高の情報源であることに疑いはない。私はこれまで貴誌が深く考察してこられ、またこれからも追究されるに違いない人的資本にかかわる2つのテーマ、教育訓練と移民について幾つか意見を述べたいと思う。

雇用システムの変化によって、戦後からの技能育成システムは弱体化し、日本社会は将来さまざまな問題に直面することは周知のことである。この問題をさらに悪化させているのは人口の高齢化であり、それは、人的資本の充分な量についても問われていることである。人的資本は依然として日本の第一の資源である。日本は、比較優位をもたらしてくれる天然資源や農産物に恵まれていない。したがって、人的資本は日本の将来にとって極めて重要な問題である。人的資本について、まずは教育訓練、次に移民について考察を進めていきたい。

雇用主が、一般的人的資本、業種特殊的人的資本、企業特殊的人的資本それぞれを重視する比重は、社会によって異なる。米国では、一般的人的資本が主要な要請となっている。一般技能への依存は、労働力の移動性を高める。なぜならば、労働者はほとんどの会社で自分の技術を適用することが出来るからである。労働力の移動は、一般技能を重視する傾向を強める。なぜなら、企業特殊のあるいは業種特殊な補足訓練を行う雇用主は、誰もが、従業員が将来いつか退職し、訓練への投資が無駄になってしまうかもしれないというリスクを負うからである。

もちろん、このアメリカのシステムの描写は、1つ

の理念型である。ある程度非移動性は、多くの雇用関係に存在している。中高年齢者にとって、在職予定期間は些細な問題ではない。だからこそ労働者は雇用主が行う訓練をある程度受けるのである。しかしながら、在職期間の短期化によって、雇用主は訓練費用を切り詰め、労働者は以前にも増して自分の一般技能に頼ることになる。高校を卒業した人は、自費で民間の職業訓練学校（例えば、トラックの運転や情報技術）やコミュニティカレッジに通って、業種特殊技能の訓練を受ける。残念ながら、これらは米国の教育制度の中で最も予算不足の部分である。より高度な労働者は、大学で業種特殊訓練を受けている。これには、学位取得を目指す学生や定時制の学生向けの専門プログラムが含まれている。

ヨーロッパ大陸や日本の教育訓練制度は、以前より米国とは異なっていたし、今も異なっている。オーストリアやドイツなどの国々は、教室での授業を中心とした訓練と雇用主が行う実習による訓練とを組み合わせたシステムに依存している。卒業生は、一種の業種特殊技能である1つの職業の証明書を受け取る。これによって業界内の労働力移動は可能になるが、異業種間の移動は難しい。全体的な移動性が低下すれば、雇用主は企業特殊な補足訓練、多くの場合「実地での訓練」であるが、これらを行うことを厭わなくなる。

最近まで日本は、企業特殊技能に重点を置いた訓練制度と、労働力移動の低さの模範事例であった。ニワトリと卵のたとえのように、企業特殊訓練と労働力の非移動性のどちらが先なのかは議論すればきりががない。重要なのは両者が相互依存していることである。企業特殊訓練には、これを支える補足的な制度が必要となる。労働者は、企業特殊訓練の期間に受け取らずに先送りする賃金の見返りとして、ある程度雇用保障

を期待するに違いない。労働者を長期的な訓練へコミットさせるためには、人的資源政策において、労働者を製品市場や投資家からの要求における短期的変動から、ある程度保護しなければならない。

米国、ヨーロッパ、日本の3つのシステムのいずれも、近年まで決して安泰な状態にあった訳ではない。中でも日本は、3つの要因によって最も困難な状況にあることはほぼ間違いない。第1は、正規従業員（会社員）と非正規従業員との比率がかなり大きく変化したことである。非正規従業員は移動する可能性が高いため、会社員に提供されるような訓練を受けない。第2に、日本の訓練制度では、雇用主が提供し資金を出して行う訓練の比重が最も高いため、その代わりになるような十分に開発された制度がほとんどない。そのため、政策の選択肢は限られている。第3に、日本の企業は、最近まで高度な経営者支配によって企業統治がなされてきた。以前、経営者は従業員に、訓練に対する確かなコミットメントを形成することができ、そして雇用保障を提供することもできた。最近では企業統治が変化し、経営者支配が弱くなってきた。これは世界共通の傾向だが、日本は相対的に大きな影響を受けている。日本企業における財務管理の強化は、経営者の雇用を維持する権限を変化させ、人的資本の形成システムを蝕むこととなっている。

JILPTと貴誌は、長年これらの問題を考察してきており、今後もその独自の学際的アプローチによって考察を続けていくにちがいない。雇用主が行う教育訓練については、関連する諸制度も含めたより広い見地から分析されなければならない。分析にあたっては、一連のデータに精通するだけでなく、公共政策の立案や民間の人事計画の実情にも精通しなければならない。そして移民に関する問題と同様、他の国々から学ぶことも不可欠である。

この分野における私自身の考えは、制度的な多様性は良いことだという発想から生まれている。そうであれば、各国は比較優位に基づいて競い合うことが出来る。日本にとって従来の制度の比較優位は、日本国内の柔軟性と製品の品質の高さである。これらを維持できるのであろうか？日本における1つの選択肢は、学校卒業前の数年を含め、労働者のキャリアの初期の数年間に、企業間の移動をもっと可能にする制度を作ることであろう。この試用期間は3~8年間くらい続

き、労働者は最低限決められた期間以降は、不利益を被らずに職を変えることが出来ることになる。そうすれば従来の制度の最大のコストの1つ——残りの職業生活を共にすることになる雇用主について、労働者は十分な情報を得た上で選択することが出来ていない——を改めることが出来るだろう。もちろん雇用主の側にも、より多くの情報がもたらされる。業界内で知識の移転も促進される。

名称は見習い期間であれインターンシップであれ、労働者が適切な業種特殊訓練を受け、特定の年数以降は正規従業員の身分に復帰できることを保証するために、この試用期間中に就く職は法律で定められなければならないであろう。このような改革が行われると、訓練期間や労働市場参入時のキャリアの初期段階において、ヨーロッパ型の規制と技能証明書が導入される。しかし、これは米国のシステムを鏡に映したものである。つまり、若い労働者が職を求めて「店舗巡りを行った」末に、相性の良い職に落ち着く自由があるシステムである。日本では、中堅企業によって設立された教育訓練のための企業連合のように、いくつかの興味深い試みは始められている。しかし、まだ、なすべきことは多数残っている。

取り組む必要があるもう1つの分野は、企業統治と関連している。私がこの10年間にわたって関心を寄せてきたテーマである。1990年代半ばから、日本の政治家、官僚、メディア、学者たちは声をそろえて（これは常に危険な兆候である）、株主重視の企業統治システムの長所と現状の短所について語ってきた。しかし、雇用主が提供する教育訓練に大きく依存している日本のような国で、株主重視の企業統治システムによるコストについて語られることはほとんどなかった。もちろん、日本は雇用主が訓練を提供するシステムを縮小することも出来る。しかし、それで、輸出産業においてこれまでと同様な比較優位を維持出来るのであろうか？

従来の雇用慣行と高度な訓練レベルは、製造業——ものづくりの領域——においては正当化できるが、国内市場を相手にするサービス産業では同じことは言えないであろうと主張する人もいる。懐疑的な人は「サービス労働者が良く訓練されていようが、給料が良からうが、職が安定していようが、誰も気にしない」と言うかもしれない。「その通り、それらはどうで

も良い。消費者は品質か値段のどちらかを選べばよい」とがさつな答えが出てくるかもしれない。もっと教養のある人であれば、日本の多くのサービス企業が輸入競争に直面することに気付くべきだと返答するだろう。従業員を継続的に訓練しなければ、これらの企業は外国の参入者にシェアを譲り渡してしまうことになる。もう1つ考慮すべき問題がある。それは、特に低賃金の雇用の場合問題になる、私的費用と社会的費用の相違である。労働移動率が高く低賃金のウォルマートや、米国の他のサービス企業を考えてみよう。ウォルマートの労働者は、賃金が低いため、医療、低賃金税額控除、政府助成の食料などの公的に提供されるサービスをかなり頻繁に利用する。これは社会的責任だろうか？ これは社会的に効率が良いのであろうか？

紙面に限りがあり、これらの用語を詳しく説明できないが、社会的効率性とは、労働市場が他の市場よりも社会的により大きな外部効果を持っているという考えに基づいている。すべての人が公平で意義のある仕事に従事するチャンスを持てば、社会全体の利益になる。そのためには、公共政策によって企業が高度な訓練を続けるよう促す必要がある。コストも重要だが、労働者——彼らは人間である——の場合、コストは常に社会的責任であるという視点から見なければならぬ。

社会は、教育訓練だけでなく、出生率と移民による労働力の増加によって、人的資本のレベルを維持する。日本は、その両方に苦勞している。日本は、高齢化社会であるだけでなく、外国からの移民受け入れ率も低い。これが、日本が生活水準の相対的低下を防ぐために——訓練と出生率によって——クリアしなければならないハードルを引き上げている。そして、このハードルは高い。

高齢化社会について、日本政府と産業界は、将来の労働力拡大に向けて対策を講じつつある。政府は経済的インセンティブによって、出生率を直接上昇させようと試みている。大企業は、資金を追加して託児所を提供している。こうした試みはある程度の効果を上げつつある。女性の労働力率は米国よりそれほど低くはない。男女共同参画は依然として未達成の目標だが、私が初めて日本を訪れた30年前に比べ、日本はこの目標にかなり近づいている。しかし、人口の自然増加

率が低いため、女性の労働力率を上げ、その他、国内の改革を進める法案を成立させても、移民の分野でさらなる変革を求めなければ、生活水準の相対的低下を食い止めるには十分ではない。

移民は、高齢化の影響を緩和し、教育訓練の効果と同様な生産性の上昇をもたらすことが出来る。米国ではラテンアメリカ系移民が全生産要素生産性（TFP）を押し上げてきた。とはいえ、こうした移民の多くは未熟練労働者であるため、移住先の資本集約度や技術進歩を減少させる結果となっている。技能の低い者、特に「移住証明書を持っていない（不法滞在の）」移民に対する米国の移民制度の欠陥については、これまで移民からも市民からも多くの不満があった。しかし、全体的に見れば、TFPの結果から分かるように、移民によって労働力がより効率的に利用され、所得の上昇につながってきている。

シリコンバレーのような地域の技能を持つ移民については、間接的な証拠もある。そこでは、このような移民が、新規事業の創設や労働力の有効利用に好ましい効果を及ぼしてきた。米国生まれのプロフェッショナル（知的職業人）の中には、外国生まれの技術者が職を「盗んでいる」と苦情を言う者もあったが、シリコンバレーのような場所では成長率が高いため、こうした不満は減少している。米国政府は高度な技術を持つ者へのビザ発給を促進しているが、2001年以來ビザの発給状況はより厳しくなっている。それにもかかわらず、高度な技術を持つ移民は定住し繁榮している。例を挙げると、シリコンバレーにはインド生まれの技術者や科学者の団体があり、「米国シリコンバレー・インド人プロフェッショナルズ（SIPA）」と呼ばれている。この団体には数百人が所属しており、文化受容の促進、求職活動、インド人移民による新事業の育成などが行われている。

現在、合法と不法をあわせると、移民は米国在住者の8人に1人を占めている。言い換えれば、米国にはおよそ3800万人の移民が暮らしている。19世紀にさかのぼり、米国には非英語圏の国々から大量の移民を受け入れてきた長い歴史がある。移民排斥主義の長い歴史も存在するが、アメリカ社会は相対的に多文化社会となった。民族性と市民権を公的に結合させることは可能である。民族間の結婚はほとんどの地域で受け入れられているが、人種間の結婚はそうではない。概

してアメリカ社会は、移民の子どもたちを経済や社会の主流に溶け込ませている。私もその1人であるから身を持って知っている。しかし、私が「白系米国人(非ラテン系白人)」であることで、一層自分が容易に溶け込めたことも認識している。米国は移民の吸収については比較的よい成果を上げてきたかもしれないが、人種間関係に関しては芳しくない。

多くの問題が残っている。米国連邦議会は、数百万人の未登録移民に市民権への道を開くか否かについて、未だ合意に達することができていない。とりわけ激しい議論となるのは、未登録移民の子供の市民権に関するものである。米国は、生地主義(米国の土地で生まれたことにより市民となる)の概念を固守しているが、一部の市民や政治家は、未登録移民の子供に権利を付与することに対し反対している。

それでも、米国の移民排斥感情は、ヨーロッパのいくつかの国々におけるものよりも弱い。それらの国の法律は、血統主義の概念に基づいている。すなわち、人間は市民であった先祖のおかげで自動的に市民になる、というものである。さらに問題を煽っているのは、ヨーロッパの小さな国々は、米国に比べ、18世紀以降民族的にも宗教的にも均一であるという事実である。そして、ヨーロッパにおける移民に関する懸念は、現在の弱い労働市場と将来の労働力不足との緊迫した状態にも関係している。

貿易も移民もどちらも同じような経済効果をもたらすにもかかわらず、ヨーロッパ、日本、米国を問わずいずれの人々も、貿易よりも移民に反対するのは奇妙である。しかし、移民は目に見える上、社会の性格を変化させかねない。ヨーロッパの人々は税金や賃金に移民が及ぼす影響を心配するが、最も大きな心配は社会的要因や文化的要因に関わっている。同じ懸念が米国にも存在するが、日本はヨーロッパの経験の方がより当てはまる。日本は、ヨーロッパの小国と同様に高水準で民族的・人種的均一性を持ち、血統主義に基づいている。しかし、ヨーロッパは変化しつつあり、日本も変化することが出来るはずである。ヨーロッパでは、極右が、自らの目的のために問題を奪い取ろうと企てることはあっても、市民権や国民のアイデンティティ、多文化主義の意味についてオープンな議論が行われている。ドイツは、1960年代に出稼ぎ労働者として受け入れた多数のトルコ人の同化に対し、長年にわ

たって、法的、文化的な障壁を設けてきた。そして日本と同様、ドイツは高齢化社会と将来の労働力不足に直面している。しかし、変化は起こっている。ドイツ政府は、2000年に、生地主義に基づく市民権を法律上認めた。ドイツ社会では、移民法やそれに関連する問題についての開かれた議論が行われている。ドイツ労働総同盟(DGB)は、移民を拡大し、職場や社会で移民を統合することを推進する、さまざまな政策を提案している。

過去に、日本の移民は、法的ならびに文化的に差別を受けた。その状況は、政府が帰化のための法的障壁を緩和したことによって変化してきている。しかし、移民の社会的地位には問題が残されたままである。日本における韓国人の状況を考えてみよう。40年前に比べれば、韓国人の社会への受け入れは進み、帰化は以前よりは容易になっている。今日では、日本で生まれた多数の韓国人が、帰化を選択している。しかし、日本社会の視点から見て、彼らが「本当の」日本人になっているかどうかは明らかではない。

日本の移民に対する受容性を変化させるには、日本政府のリーダーシップのみならず、労働者団体のような市民社会グループ、メディア、学校、大学における思想的指導者のリーダーシップが必要であろう。それぞれの機関には、多文化主義と移民の利点について、社会を教育し、そこに所属する人たちを教育する責任がある。移民問題を公に議論することで、眠れる過激な民族主義者を揺り起こすことになるのではと懸念する人もいる。しかし、日本はこうした議論を対処し得るし、これは避けて通れない変化の過程である。いずれにせよ「犬はほえるが噛み付きはしない(口ほどではない)」というのが私の考えである。変化の過程においては、移民の増加をもたらす代償だけではなく、恩恵に対する認識も生まれるであろう。その恩恵は、すべてとは言えないが、明らかに経済にももたらされる。

これについては、JILPTが豊富な研究成果を有する分野である。これらの問題は学際的であり、政策にも関連している。比較検討と国際的視野が不可欠である。そして、分析には労働市場、労働法、労働運動に対する深い理解が必要となる。

かつて日本は、極めて閉鎖的な社会であった。秀吉やその後継者たちが外国人を嫌った、その考え方の名

残はあるものの、今や日本はすっかり異なった所となっている。終戦以来、ほとんどの日本人は外国語の教育訓練を受けてきた。また、人口のうち少数とはいえ、相当数が海外で学び、働き、旅行している。こうしたことが島国根性を無くす強力な力となる。英語をある程度知っていれば、外国人と会話することが出来る。外国旅行も容易になる。ビジネス関係も円滑になり、日本製品、特にサービスを海外に売りやすくなる。しかし、外国に行き外国人と交流する意欲のある日本人が大幅に増えてきたとは言え、このような人たちはまだ少数派にとどまっている。日本の英語教育は、さまざまな改正がなされてきたにもかかわらず、あまり良いものではないため、大多数が外国人との交流に不安を感じている。十分な教育を受けた大阪に住むある大学生は、(たどたどしい英語で)勉学を終えても海外を旅行したいと思わないと私に語った。彼は、むしろもっとくつろげると言う東京で過ごしたいと言うのだ。

どのような政策や実習が、外国語教育を改善できるのであろうか？これは、JILPTに関連した問題ではないと思われるかもしれない。しかし、この問題に答え

を出すいくつかの能力は、JILPTが持っている基礎知識に含まれている。それらは、最も効果的な学習法——職場であれ教室であれ——についての理解、他の国々での成功例や失敗例に関する知識、研究を有益なプログラムに発展させる能力などである。

日本の人的資本の問題を解決するには、政府と市民社会双方からの貢献が必要である。これは、公共部門の正当性を認めず個人主義を賞賛する新自由主義に、逆行する取り組みである。ゆえに、そこでの解決策には、公共政策や法律のみならず、諸制度や日本社会に対する考え方までを変えることが必要となる。JILPTと貴誌は、これらの問題の複雑さと、経済を市民社会へ結びつける必要性を十分理解している。さらなる700号まで発行を重ねられることを期待している。

Sanford M. Jacoby UCLAで経営学、公共問題、歴史学のHoward Noble Professorを務めている。近著は『日本の人事部・アメリカの人事部——日本企業のコーポレート・ガバナンスと雇用関係』（東洋経済新報社、2005年）。専門分野は労働経済学、比較政治経済学、労使関係、経済史など。