

経済セミナー

6・7

2024

No.738

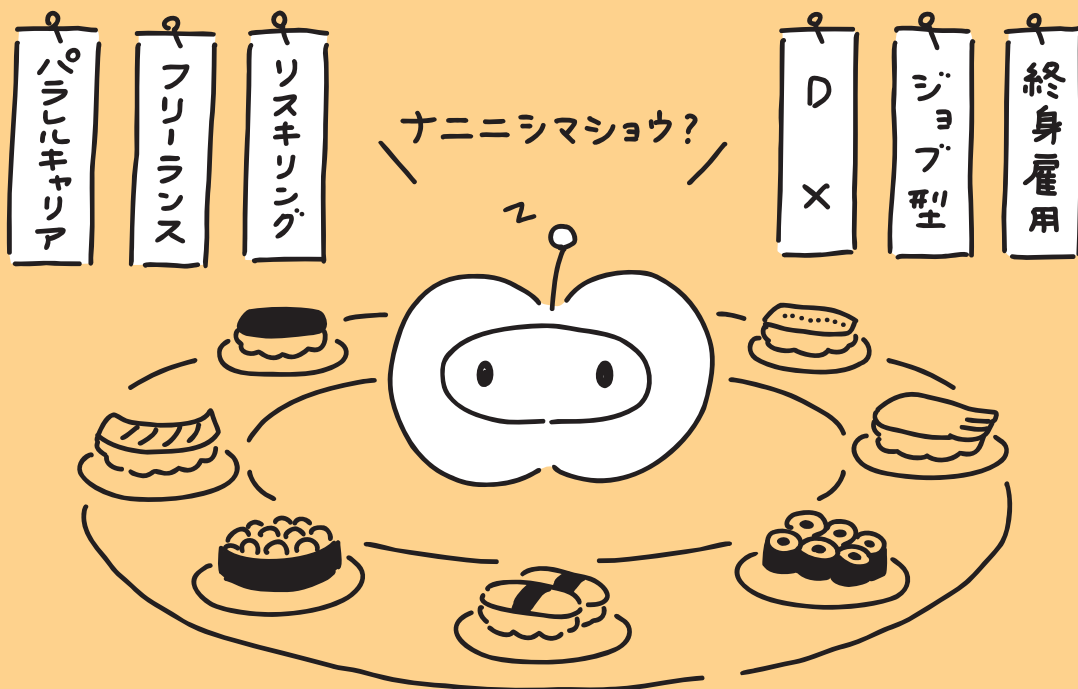
日本評論社

2024年7月1日発行（年6回奇数月の1日発行） 通巻738号 昭和32年4月18日 第3種郵便物認可 ISSN 0386-992X

THE KEIZAI SEMINAR

特集

これからの 労働市場改革を考える



対談

「日本型雇用」はどこへ行く？ 大内伸哉 × 太田聡一

労働市場と人的投資のこれから／宮本弘暁

「雇用の出口」を問い直す——完全補償ルール機能と実装への課題／川田恵介

フリーランスという働き方——現状と課題／平田麻莉

スタート／

新連載！

プラットフォームの経済学／佐藤進・善如悠介

第1回 プラットフォーム経済学への招待

Sample

CONTENTS

特集

5 これからの労働市場改革を考える

6 対談 「日本型雇用」はどこへ行く？

大内伸哉×太田聰一

25 労働市場と人的投資のこれから

宮本弘暁

32 「雇用の出口」を問い直す——完全補償ルールの機能と実装への課題

川田恵介

38 フリーランスという働き方——現状と課題

平田麻莉

新連載

45 プラットフォームの経済学 vol.1 佐藤進・善如悠介 中級

プラットフォーム経済学への招待

経済セミナー

THE KEIZAI SEMINAR

6・7

2024

No.738

経セミ・追加情報の発信

本誌掲載記事の補足情報や、
その他参考情報などを、

「経済セミナー note」(<https://note.com/keisemi>)
にて公開しています。






本誌とあわせて、ぜひご利用ください。



表紙イラストについて

デジタル技術の急速な発展は、私たちの働き方、会社の人事制度、そして労働市場のあり方を一変させうる。生成AIの登場と普及は、これまで人間が担ってきた頭脳労働さえも代替される可能性を感じさせた。イラストでは、ついにAIロボとなった我らがりんご氏が、私たちに多様な選択肢を提示する。労働市場の新たな制度設計のみならず、私たち自身が「何を学び、どう働くか」という問いに今まで以上に真剣に向き合うことも必要だ。

連載

- 55 マクロ開発経済学 vol.13 植田健一 
無限期間の代表的家計の意味と人口成長
- 64 データで社会をデザインする 機械学習・因果推論・経済学の融合 vol.17 成田悠輔・矢田紘平 
実験デザイン(4) — データ駆動メカニズムデザインへ
- 72 社会保障のこれまでとこれから 福祉国家と実証経済学の視点 vol.2 安藤道人 
社会的投資としての教育
- 85 はじめてのマクロ経済学 vol.2 盛本圭一 
経済成長論の問題意識
- 95 どうする独裁者 数理・データ分析で考える権威主義 vol.6 浅古泰史・東島雅昌 
血塗られた安定
- 106 海外論文SURVEY vol.129 河原崎耀
教育はなぜ犯罪を減らすのか?
-

書評

- 112 『教育政策をめぐるエビデンス』 勁草書房
中西啓喜〈著〉 評者:北條雅一
- 113 新刊書紹介



- 114 ECONO FORUM

特集

Feature

これからの 労働市場改革を考える

「日本型雇用」の限界と改革の必要性が叫ばれて久しいが、
実際には、その掛け声ほどには進んでこなかった。
しかし、コロナ禍を経て、私たちの働き方を根底から変えかねない
急速な技術革新のもと、労働市場に大きな変化が生まれている。
働き方・経営の近未来を見据え、どんな改革が必要なのか。
今まさに考えるべき時だ。

対談

Discussion

「日本型雇用」はどこへ行く？

大内伸哉

Ouchi Shinya



太田聡一

Ohta Souichi

対談

「日本型雇用」はどこへ行く？



大内伸哉

Ouchi Shinya

太田聡一

Ohta Souichi

デジタル技術の急速な発展、テレワークやフリーランスなどの新しい働き方への注目、転職市場の活性化などの大きな環境変化の中で、労働市場をめぐる多様な問題が指摘されてきた。

今回は、私たちを取り巻く社会背景の移り変わりも視野に入れつつ、経済学と法学の視点から将来を見据えた改革のあり方を問い直す。

1 はじめに

—— 今回は、労働法学者の大内先生と、労働経済学者の太田先生のお二人のディスカッションを通じて、将来目指すべき労働市場改革の方向性を考えていきます。まずは自己紹介からお願いします。

大内 神戸大学で労働法を担当している大内です。本日は法学者の立場から、近年の日本における労働市場改革や将来の展望について議論できればと思います。ただ、法学者の立場といっても、さまざまなものがあるので、まずは私自身が現在どのようなスタンスで労働法の研究に取り組んでいるかについて少しお話ししておきたいと思います。

経済学を学んでいる方々には、法学に対して「法律の条文を解釈したり、裁判所の判断である判例について検討したりする学問」というイメージがあるのではないのでしょうか。実際その通りで、私も大学の労働法の授業ではそうしたことを中心に教えています。法律家は、権利や義務を扱いますが、労働法では労働者の権利に着目し、権利侵害があって紛争になれば最終的には裁判で決着が付くので、法学者の主な関心は裁判官が法をどう解釈すべきかという点にあり、これは「解釈論」と呼ばれています。

しかし解釈論を中心とする現在の労働法学のあり方には、3つの問題があると考えています。1つ目は、労働者は裁判を起こさなけ

れば自分の権利が守られないことになるのですが、「労働者の保護」の観点からそれで満足しているよいか、という問題です。

2つ目は、法学では現行法のあり方を批判的に考えるというよりは、現行法を前提にその解釈を考えてきましたがそれでよいか、という問題です。現在のように社会が大きく変わっていく過程では、新たな法制度の設計がより重要であるはずですが、この点を考える分野は「立法論」と呼ばれますが、これまでは立法論に関する議論が必ずしも十分とは言えませんでした。私自身は、近時は立法論に関心を持って研究しています。

3つ目は、再び解釈論に関することになりますが、特に労働法において、曖昧な文言や規範で規定された部分が多くあるという問題です。その代表が、解雇ルールです。解雇の有効要件を規定した労働契約法第16条には「客観的な合理性」や「社会通念上の相当性」という抽象的な概念が使われています¹⁾。具体的な基準が明確でないので紛争が発生しやすく、最終的には裁判所の判断に委ねるしかないものの、その結果の予測可能性は低いものです。私はこの点は非常に問題であると考えており、労働法は裁判を通した労働者の権利救済だけでなく、裁判を通さずに法制度によりどのようにインセンティブを付与して企業に法の理念に沿った行動をさせるか、という点に着目すべきだと考えています。この観点からは行動経済学の議論が大いに参考になります。もちろん前述の立法論は政策論と言い換えてよいものであり、政策立案における経済学の知見はきわめて重要なので、その面でも経済学に関心を持っています。

立法論や政策論との関係では、技術革新が雇用や社会に与える影響が特に重要だと思っています。労働法はもともと、産業革命とい

う大きな技術革新による歴史的な転換の中で生まれたものです。産業革命が進む中で生じたさまざまな社会問題に対応するためにつくられた法的ルールが、いまの労働法です。しかし現在、私たちが働く際に前提となる技術は、デジタル化やAIの進展で根本から変わろうとしており、それにあわせて労働法も変化せざるをえません。そこでは立法論がより重要なはずですが。

本日は、以上のような問題意識のもとで太田さんと議論できるのを楽しみにしています。**太田** 慶應義塾大学の太田です。専門は労働経済学で、特に若年者の雇用に関する研究に多く取り組んできました²⁾。また、日本型雇用システムの特徴の1つである「年功賃金」に関連して、賃金カーブの決定メカニズムについての研究も行っていました。1980年代半ばから90年代頃は、日本型雇用システムに対してポジティブな見方が一般的でした。当時は日本経済が大変好調で、それを支えるのが日本型雇用だという議論が広く受け入れられていました。多くの労働経済学者もその強さの解明に取り組み、中でも日本型雇用の特徴である年功賃金や「長期雇用（終身雇用）」に注目が集まっていました。

しかし、バブル崩壊後の1990年代半ば以降、日本の雇用環境は大きく変わります。私は当時、イギリスに留学中だったのですが、状況が一気に変わってしまったという印象を強く受けたことをよく覚えています。そしてそのしわ寄せは、特に若年労働者にいきました。バブル崩壊以前は、高校や大学を卒業したばかりの若者が就職できず無業になることはほとんどありませんでした。しかし、バブル崩壊後の長期不況のもと、学卒後に無業になる若者が多数見られるようになりました。さらに、その1990～2000年代の不況期に就職活動



大内伸哉さん（おおうち・しんや）

神戸大学大学院法学研究科教授

1963年生まれ。1995年、東京大学大学院法学政治学研究科にて博士号（法学）を取得。神戸大学法学部助教授等を経て、2001年から現職。

専門は労働法、労働政策で、近年はデジタルトランスフォーメーションがもたらす雇用への影響、テレワーク、フリーランスといった新たな働き方の広がりにもなる法政策課題についても研究する。

『誰のためのテレワーク？——近未来社会の働き方と法』（明石書店、2021年）、『人事労働法——いかにして法の理念を企業に浸透させるか』（弘文堂、2021年）、『解雇規制を問い直す——金銭解決の制度設計』（川口大司と共編著、有斐閣、2018年）など、著書も多数出版する。

を行った人々は、その後も厳しい環境に置かれ続けることになり、「就職氷河期世代」と呼ばれるようになります³⁾。私はこの事態が、それ以前は日本経済の強さの象徴とみなされてきた日本型雇用の弱点を浮かび上がらせたと考えるようになりました。そして、就職氷河期世代が生まれた背景には、「新卒一括採用」などの日本の労働市場における慣行が大きく影響していると考え、この問題を研究してきました。本日のテーマは「日本型雇用はどこへ行く」ということで、まさに私のこれまでの関心とオーバーラップするものです。また、雇用慣行や労働市場の問題は法制度とも深く関係しているので、今日は大内さんと対談を非常に楽しみにしています。

2 日本型雇用システムのほころび

—— 就職氷河期世代の問題は、日本型雇用の弊害の1つとしてたびたび指摘されてきました。現在、氷河期世代の多くが40～50歳代に差し掛かり、政府が支援策を打ち出すような動きも見られます⁴⁾。そこで、まずは太田先生に日本型雇用の問題点を整理いただきます。

太田 就職氷河期世代のように、不況期に就職活動することで職に就けなかったり非正規の職にしか就けなかったりしたことで生じた雇用や収入への影響が、その後も長期にわたって残り続けることは「^か瑕疵効果（scarring effect）」や「世代効果」と呼ばれ、研究の対象となってきました。これは、日本型雇用システムを構成する慣行の中でも、特に新卒一括採用と関係しています。たとえば、よい就業機会が新卒時に集中してしまっていることが、氷河期世代を生んだ原因の1つに挙げられます。特に大企業は、新卒者採用を非常に重視してきました。日本企業の多くは長期的な観点から社内での人材育成を考えていたので、少々の不況や業績低下では大きな採用削減は行いません。しかし、長期的な見通し・将来展望を描くのが難しくなるほどの状況に陥れば、新卒採用者を減らすことになります。

企業は新卒労働者を「投資」とみなします。新卒者は、採用してもすぐには使えないけれども、OJT（On the Job Training）を中心とする社内での職業訓練を通じて一人前にしていくプロセスが定着していました。したがって、企業が長期にわたって厳しい状況が続くと考えれば、新卒採用が抑制されることになります。バブル崩壊後の長期不況の中で、多くの日本企業が新卒採用を抑制したことで、新卒時点で職に就けないケースが多発したのです。

の技術革新への対応にも有効でした。当時は産業ロボットなどが導入されていた時期で、日本企業はその動きに諸外国よりも早く対応できたと言われています。労働者をジェネラリストとして育成し、技術革新が進む中でも配置転換などを通じて雇用維持を続けたので、現場からのロボット導入への反対も強くは起こりませんでした。当時、日本企業が技術革新にうまく対応できた背景には、こうした要因があったと考えています。

ただし、大内さんも指摘された通り、状況は変わりました。近年のコンピュータの導入やITの発展は、産業ロボットよりも頭脳労働に近いところで起きた技術革新です。そのため、以前とは異なる対応が迫られます。日本型雇用における企業内訓練では、組織の中に多くの知識が蓄積されており、それを伝達してスキルを継承することが重視されてきました。それが有効に機能したのは、組織の中に蓄積された知恵・知識、いわば「組織知」が重要な意味を持っていたからです。しかし、昨今の技術革新をふまえると、組織知よりもむしろ外部の高度な知識やスキルがより重要となる可能性が高いと感じます。そうすると、企業内に閉じられた日本型の企業内訓練のシステムが今後も有効であり続けられるかは疑問ですし、将来的にはジョブ型に移行していく流れは確かにあると思います。

ただし、そうした流れはあるにせよ、賃金体系や人事制度のあり方は基本的には企業が自ら選択すべき問題です。現実には、さまざまな特徴を持った企業が存在します。その中には、ジョブ型雇用に適合しやすい企業もあれば、日本型雇用に適合しやすい企業もあります。企業が自ら選択すべき問題に対し、国が大きな方針を示して政策的に介入することが果たしてどこまで有効なのかについては、

議論の余地があるでしょう。

大内 おっしゃるように、どんな人事制度を採用するかは企業が判断すべき問題です。実際には政府がどこまで影響力のある介入ができるかにも私は懐疑的ですが、そもそも政府がこうした問題に介入すること自体に疑問を感じています。

太田 もう1つの問題として、日本でジョブ型という、基幹業務ではない限定された職務を担う非正規雇用に近いイメージがあります。しかし、現在想定されているジョブ型は、雇用期間に定めのない正社員での話ですよ。無期雇用で職務を限定しない正社員の枠組みに、接ぎ木的にジョブ型を入れてしまうと、さまざまな問題が生じる可能性があります。たとえば、現在の議論では「ジョブ型で採用した人が担う仕事なくなった場合にどうするか」などの問題への検討が十分でないよう



太田聰一さん（おおた・そういち）

慶應義塾大学経済学部教授

1964年生まれ。1996年、ロンドン・スクール・オブ・エコノミクスにてPh.D.（経済学）を取得。名古屋大学大学院経済学研究科教授等を経て、2005年より現職。

専門は労働経済学であり、失業や転職、労災保険、および日本の若年者就業や労働市場・雇用制度に関する研究を多数発表してきた。

『若年者就業の経済学』（日本経済新聞出版社、2010年。2011年日経・経済図書文化賞受賞）、『マクロ経済学（新版）』（齊藤誠、岩本康志、柴田章久と共著、有斐閣、2016年）、『労働経済学入門（新版）』（橋本俊昭と共著、有斐閣、2012年）などの著書も出版している。

労働市場と人的投資の これから

日本的雇用慣行は大きく変化し人的投資は縮小している。
技術進歩が労働市場に与える影響を考察し、
労働市場の流動化やリスクリングなど、
これからの労働市場における人的投資のあり方を考える。

宮本 弘暁 Miyamoto Hiroaki

一橋大学経済研究所教授

1 はじめに

雇用を取り巻く環境が大激変している。

大きな理由の1つがテクノロジーの進歩だ。特に、ChatGPTに代表される生成AIの登場は、私たちの働き方を根本から変える可能性を秘めており、全世界がその展開に注目している。

国際通貨基金（IMF）の研究（Cazzaniga et al. 2024）によると、世界の雇用の約40%がAIの影響にさらされている。一部の職種ではAIが人間の労働を補完することで生産性が向上し恩恵を受ける一方、これまで人間によって行われてきた業務がAIに代替されることで、賃金の低下や雇用の減少が生じる可能性がある。

技術進歩だけではなく、脱炭素化も労働市場に大きな影響を与える。地球温暖化という人類が直面する最大の課題に対して、世界各国は脱炭素化への取り組みを加速させている。日本も、2050年までに温室効果ガス排出量を

ネットゼロにする方針を掲げている。脱炭素化社会の実現には、エネルギーや自動車などの産業構造をはじめ、既存の経済構造の変革を必要とし、雇用への大きな影響をもたらすことになる。

さらに、人口構造の変化、特に長寿化も労働に大きく影響する。厚生労働省によれば、1963年には全国でわずか153人だった100歳以上の人口が、2023年には9万2139人となっており、60年間で約600倍に増加している。また、厚生労働省「令和4年簡易生命表」によれば、2022年に生まれた日本人のうち、90歳まで生きる人の割合は、女性は2人に1人、男性も4人に1人となっている。長寿化に伴

著者紹介

2009年、ウィスコンシン大学マディソン校にて経済学博士号取得（Ph.D. in Economics）。国際大学学長特別補佐・教授、東京大学公共政策大学院特任准教授、国際通貨基金（IMF）エコノミスト、東京都立大学経済経営学部教授、一橋大学経済研究所教授等を歴任。専門は労働経済学、マクロ経済学、日本経済論。主著：『日本の財政政策効果——高齢化・労働市場・ジェンダー平等』（日本経済新聞出版、2023年）。

「雇用の出口」を問い直す

完全補償ルールの機能と実装への課題

解雇規制に期待される役割とは何だろうか？

企業による過剰な解雇の抑制、労働者の所得変動リスクの抑制に着目し、企業から労働者への所得移転を強制する形での解雇規制の可能性を、その実装上の課題や解決に向けた模索も含めて提示する。

川田 恵介 Kawata Keisuke

東京大学社会科学研究所准教授

1 はじめに

本稿では、企業（使用者）から労働者への所得移転を強制する解雇規制（解雇の金銭解決）について、経済学の視点から論じる。はじめに、本稿の議論の範囲を明示しておこう。本稿では、事業の業績悪化に伴い人員削減を目的として行われる「整理解雇」のみを議論の対象とする。労働者の不法行為等を理由とする「懲戒解雇」や、心身等の障害・能力不足・勤怠不良等を理由に企業が職務遂行が不可能だと判断した労働者に対して行われる「普通解雇」、あるいは性別や出産などを理由に行われるような社会的に許容されない「差別的解雇」は、本稿の議論の範囲外である。

具体的には、大内・川口（2018）で提案された、「完全補償ルール」を簡潔に紹介したうえで、それを現実に実装する場合に直面しうる課題について議論する。このルールは、一定の理論的前提のもとで、労働者を所得変動リスクから守りつつ、解雇が労働者に与え

る損失（負の外部性）を企業の意思決定において内部化することもできる。また、ルール自体は明確であり、現実の整理解雇の金銭解決をめぐる政策的な議論においても参照点として機能しうるものである。

一般に解雇規制の強さを論じる際には、多様なトレードオフを考慮する必要がある。弱すぎる解雇規制のもとでは、労働者は解雇に伴う過度な所得変動リスクに直面してしまう。それに対して、強すぎる解雇規制は、労働市場の柔軟性・流動性を損なう可能性がある。

また、規制の方法も重要な論点である。日本の現行ルールのように「一定の条件を満たさない解雇は一律に無効とする」（教科書的な経済学における数量規制に相当する）とい

著者紹介

2012年、大阪大学大学院経済学研究科博士課程修了。博士（経済学）。2013年、広島大学大学院国際協力研究科准教授等を経て、2017年より現職。主著：“A First Aid Kit to Assess Welfare Impacts,”（佐藤泰裕と共著）*Economics Letters*, 205, 109928, 2021.

フリーランスという働き方

現状と課題

デジタル技術の急速な発展に伴い独立・開業コストが低下するなか、フリーランスとして働く人々が増加している。独立したプロ人材として働く場合に、どんな問題に直面しうるのか？ その環境整備に向けた課題は何か？ 最新の動向をふまえて解説する。

平田 麻莉

Hirata Mari

一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会代表理事

1 はじめに

2023年4月に「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（通称「フリーランス新法」）」が成立した。政省令も含め、2024年11月1日から施行される予定である。これまで無法地帯とも言える状況下でさまざまな契約トラブルに晒されてきたフリーランスからすると、心強く嬉しいニュースとして、成立時はSNSでも随分と話題になった。かく言う私も、2017年にフリーランス協会（以下、当協会）を設立した当初から一丁目一番地のテーマとしてフリーランスの契約ルール整備を訴えてきた立場であり、万感の想いで受け止めている。

フリーランスはここ10年ほど、「一億総活躍」や「人生100年時代」といった文脈のなかで、ワークライフバランスがとりやすく、裁量が大きく、仕事満足度も高い働き方として注目されてきた。しかし、エンジニアやデザイナーからコンサルタント、アーティスト、

フードデリバリー配達員に至るまで、そのイメージは人によってさまざまであろう。

当協会では、フリーランスを「特定の企業や団体、組織に専従しない独立した形態で、自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る人」と定義している。別の言い方をすれば、フリーランスとは「雇用ではなく、業務委託・自営で働く人」であり、個人事業主のほか、個人事務所等の法人経営者（いわゆる法人成りフリーランス）、すきま時間で活動する副業ワーカーや主婦、定年退職者など、多様な就業形態を包含した概念だ。普段は特定組織と雇用関係を持ちながら就業時間外で副

著者紹介

慶應SFC在学中にPR会社ビルコム創業期に参画し、戦略的PR手法の体系化に尽力。ノースウェスタン大学ケロッグ経営大学院への交換留学を経て、慶應義塾大学ビジネス・スクール修了。同大学大学院政策・メディア研究科博士課程を出産を機に中退。博士課程在籍中からフリーランス広報としての活動を開始し、2017年に非営利で全員復業の当事者団体として、フリーランス協会設立。株式会社アーケレブ取締役／共同創業者。日経WOMAN「ウーマン・オブ・ザ・イヤー2020」受賞。政府検討会の委員・有識者経験多数。



佐藤進・善如悠介

プラットフォーム経済学
への招待

X (旧Twitter) やFacebookなどのソーシャルネットワークング (SNS) サービスは、世界中の人々が互いに交流するためのオンライン上の「場」として運営されている。自身の近況を友達や家族に報告したい人、自らの考えを発信したい人、知りたい情報を収集する人、綺麗に撮れた写真を共有したい人、時折アップされる孫の写真を楽しみに待つ人、とにかくバズりたい人など、実にさまざまな目的を持った人々が集まり、多種多様な交流が生まれている。

「場」を提供するサービスは交流用のSNSに限らない。たとえばAmazonや楽天は、売手と買手が取引を行う場として、それぞれAmazonマーケットプレイスと楽天市場を、AppleとGoogleはモバイルアプリを販売する場としてApp Storeや

Play Storeを運営している。また、Booking.comやじゃらんなどの旅行予約サイトは、旅行者がホテルを検索・予約する場を、Airbnbなどの民泊サイトは、個人間で短期的な部屋の貸し借りをするための場を提供している。

これらのサービスは、近年プラットフォームと形容されることが多く、確立されたビジネスモデルの1つと言ってよいだろう。たとえば、2023年時点の上場企業の市場価値ランキング¹⁾を見てみると、上位10社のうち5社 (Apple、Microsoft、Alphabet、Amazon、Meta Platforms) がプラットフォームのビジネスモデルを採用しており、それらのビジネスは利用者や業界関係者のみならず、投資家から規制当局まで、多くの人々に関心を持たれている。さらには、アプリストアやAirbnb

一橋大学経済研究所講師

佐藤進

Sato Susumu

2020年3月、東京大学大学院経済学研究科博士課程修了、博士 (経済学)。2020年4月より現職。主著：“Freemium as Optimal Menu Pricing,” (*International Journal of Industrial Organization*, 63: 480-510, 2019), “Platform Oligopoly with Endogenous Homing: Implications for Mergers and Free Entry,” (共著、*Journal of Industrial Economics*, 71 (4): 1203-1232, 2023), “Asymmetric Platform Oligopoly,” (共著、CRC TR 224 Discussion Paper Series, 428, 2023)。

神戸大学大学院経営学研究科教授

善如悠介

Zemmyo Yusuke

2015年3月、神戸大学大学院経営学研究科博士課程後期課程修了、博士 (商学)。大阪経済大学経済学部専任講師、神戸大学大学院経営学研究科准教授を経て、2022年10月より現職。主著：“Platform Encroachment and Own-Content Bias,” (*Journal of Industrial Economics*, 70 (3): 684-710, 2022), “Platform Most-Favored-Customer Clauses and Investment Incentives,” (共著、*International Journal of Industrial Organization*, 70: 102617, 2020), “Platform Market Competition with Endogenous Side Decisions,” (共著、*Journal of Economics & Management Strategy*, 28(1): 73-88, 2019)。

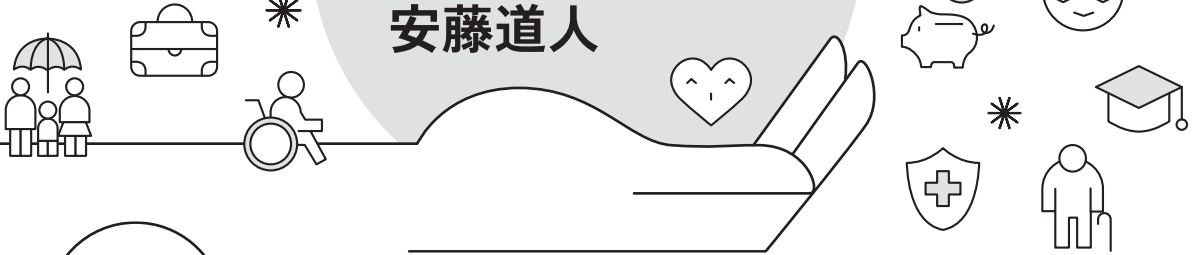
PAST

社会保障の これまでとこれから

FUTURE

福祉国家と実証経済学の視点

安藤道人



2

社会的投資としての教育

1 なぜ教育から始めるのか？

福祉国家において、教育は特別な存在である。教育は、福祉国家が提供する社会サービス（現物給付）として、市民や政治家にその重要性を最も受け入れられている一方で、社会保障とは認識されていない。あるいは、社会保障と呼ばれる他の社会サービスとは区別しなければならぬほど福祉国家（あるいは近代国家）に定着した社会サービスが教育だと言うべきかもしれない。

社会保障といえば、日本では年金・医療・介護の三大社会保険や生活保護を思い浮かべる人が多いだろう。最近であれば、保育園や子ども・子育て支援も重要な社会保障だと考える人も少なくないはずだ。さらに、日本の社会保障に詳しい人なら「日本の社会保障は職業訓練や住宅政策が弱い」とか、「日本の社会保障は縦割りであり、今後は垣根を超えた伴走型支援が重要だ」といった話を聞いたこともあるかもしれない。

一方、教育は教育であり、社会保障ではないという認識が一般的だろう。どちらも、国や自治体のお金を使って、ある種の社会サービスを市民に提供するという点は共通している。にもかかわらず、教育を社会保障の一部として捉える人は少な

い。

このように「教育は社会保障ではない」と認識されていることが、社会保障をメインテーマとする本連載を教育からスタートさせる理由である。教育を福祉国家における社会保障とみなし、医療・介護・保育などの他の社会サービスと共通の視点で捉え、その歴史の変容や政策効果を議論していく。そうすることで、福祉国家における教育や他の社会サービスの特徴がより明瞭になる。

たとえば、日本国憲法の第26条には以下のように記されている。

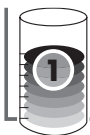
PROFILE

安藤道人 Ando Michihito

立教大学経済学部教授

2005年、一橋大学経済学部卒業。2007年、同大学院社会学修士。2015年、ウブサラ大学Ph.D.（経済学）。三菱総合研究所、国立社会保障・人口問題研究所などを経て、2024年4月より現職。専門は公共経済学・財政学・社会保障論。

近著：『The Association of COVID-19 Employment Shocks with Suicide and Safety Net Use: An Early-stage Investigation,』(共著、PLOS ONE, 17 (3): e0264829, 2022), 『Does Universal Long-term Care Insurance Boost Female Labor Force Participation? Macro-level Evidence,』(共著、IZA Journal of Labor Policy, 11 (4), 2021), 『母の壁——子育てを追いつめる重荷の正体』(共著、岩波書店、2023年)。



超長期の経済成長

こんにちは。連載第2回は、長期の経済変動にあたる経済成長の問題について、基本的な事実を中心に解説します。私たちに関心を寄せる経済データの動きには、長期的な傾向と、短期的な循環があることはすでに説明しました。これからしばらくは、前者について考えていきます。

1.1 歴史的データ：

Maddison Project Database

かなり長期にわたる経済変動について知りたいときは、歴史的データを参照します。よく使用されるものとして、Maddison Project Databaseがあります。これはオランダのフローニンゲン大学の研究チームが作成しており、現在は2018年版が公開されています（一部の系列について新しい2023年版もありますが、今回は2018年版を使用します）。パソコンなどでブラウザを立ち上げ、

“Maddison Project Database”と検索し、データを入力してみましょう。このデータベースには、西暦紀元元年などはるか昔から直近に至るまで、利用可能な範囲で各国・地域のGDPや人口データが収められています。まず、古くから連続的にデータが得られる例として、イギリスのイングランド地方の1人当たり実質GDPデータを見てみます。1人当たり実質GDPのデータにはcgdppcとrgdnpncの2つの系列がありますが、この違いは差し当たり気にしなくて構いません。後で紹介する他のデータセットの説明を読めば理解できます。

1.1.1 イングランド経済の超長期的変動

図1は、cgdppc系列のデータを12世紀から19世紀まで可視化したものです（2011年の米ドルで価値を測っています）。まずはじっくり眺めてください。14世紀半ばから17世紀半ばまで、大して増えていないのがわかりますね。これは予想外ではないでしょうか。我々が日々接するニュースでは、経済成長率が年率1%にも届かないなら低成

盛本圭一

Morimoto Keiichi

明治大学政治経済学部准教授。

2011年、大阪大学大学院経済学研究科博士後期課程修了、博士（経済学）。明星大学経済学部准教授などを経て、2020年より現職。専門は経済成長、景気循環、経済政策の理論分析。

論文：“Global Corporate Income Tax Competition, Knowledge Spillover, and Growth,”（共著）*European Economic Review*, 164, 104723, 2024.