

# 経済研究所 年報

第 33 号  
April 2020

---

研 究 報 告

これからの『正規の世界・非正規の世界』  
と日本の労働市場について

……………神林 龍

働き方改革と生産性向上の両立を目指して

……………鶴 光太郎

韓国勤労奨励税制 (EITC 制度) の運営と

残された課題……………田近 栄治

花井 清人

エドモンド・バーク社会思想の基底

としての大土地所有

—法定相続不動産としての自由と国制—

……………立川 潔

---

成 城 大 学



經 濟 研 究 所  
年 報

第 33 号

成 城 大 学

THE INSTITUTE FOR ECONOMIC STUDIES  
OF  
SEIJO UNIVERSITY  
2020

# 巻 頭 の 辞

昨年度の巻頭の辞では、新元号「令和」の発表時のお祭り騒ぎのような雰囲気から書き始めたが、今年度はコロナ禍から書き始めることになってしまった。新型コロナウイルスは急速な勢いで世界中に拡大し、4月16日現在、死者数は14万人を超えている。日本でも終熄の兆しすらいっこうに見えず、すでに死者数が190人を上回ってしまった。政府はこの日、新型コロナウイルスの感染拡大に対応する緊急事態宣言の対象地域を全都道府県に拡大することを正式に決定した。先の見通しがつかず多くの人々が漠然とした不安の中におかれている。

こうした不安から抜け出すためには、なによりもまずコロナウイルスを徹底的に封じ込めることが肝要である。我々も「三密」を避け、感染しない・感染させないことが必要であり、そのためには国が休業補償をしっかりとすることが求められる。先日京都大学の山中伸弥教授がNHKスペシャルでイギリスの飲食店を経営している友人の話として「政府から300万円くらい振り込まれた。この先の従業員の給与も3カ月くらい補償されている。法人税も1年くらい払わなくてもいい。これまで税金を払って来てほんとうによかった」という声を紹介されていた。「これまで税金を払って来てよかった」と人々に言わせるような国家こそ、なによりも人々に愛されるのではないだろうか。

ところで2019年10～12月期の実質国内総生産(GDP)の改定値は物価変動を除いた実質で前期比1.8%減、年率換算では7.1%減であった。極めて大きな深刻な落ち込みである。産経新聞グループのSankeiBizは、2月の内閣府月例報告(2月20日発表)が、その基調判断において先行きの懸念材料から消費増税の影響を削除し、代わりに新型コロナウイルスによる肺炎の影響を強調したと告げ、「増税判断の責任を新型肺炎に転嫁したとの批判が起きかねない」と懸念を示しているが、もっともな見解ではないだろうか。

消費増税とコロナウイルスという二重の深刻な影響から目線を逸らさず真摯にその影響を探究し、適切な経済政策を大胆に行い令和恐慌などと後の世から言われる事態を回避しなければならないであろう。こうした重大な局面にある社会に向けて、経済研究所は講演会やミニ・シンポジウム、さらには年報、研究報告の刊行を通じて、その成果を発信していく所存である。

さて、昨年度経済研究所は6月15日に第87回講演会を神林龍氏(一橋大学経済研究所教授)と鶴光太郎氏(慶應義塾大学大学院商学研究科教授)をお迎えして、「これからの

『正規の世界・非正規の世界』と日本の労働市場について」と「働き方改革と生産性向上の両立を目指して」という論題で両先生から日本の労働市場と働き方を巡る諸問題について貴重なお話を伺うことができた。両先生にはこの場を借りて改めてお礼申し上げますたい。両先生のご講演の内容は本号に掲載させて頂いた論文を参照していただきたい。

残念ながら台風 19 号とコロナ禍のため予定されていたもう一つの講演会を開催することができなかった。講演予定者であった古田和子氏（慶應義塾大学名誉教授）と久末亮一氏（日本貿易振興機構アジア経済研究所 開発研究センター 企業・産業研究グループ研究員）には詳細なレジュメまでご用意頂いておきながら誠に申し訳ない決定となってしまった。この場をお借りして改めて心よりお詫び申し上げますたい。

10 月 19 日にはメキシコ・グアダハラ大学のロドリゲス教授とレガラード教授に「メキシコとアメリカ：トランプによるアメリカファースト主義への対応」というテーマでご講演を行って頂き、併せて、他のグアダハラ大学の先生方と貴重な意見交換を行うことができた。当研究所はグアダハラ大学と覚書を交わし研究交流を続けてきたが、2020 年度から新たな覚書の下一層研究交流を進めていく所存であることをお伝えしておきたい。

さらに、昨年度は、福本勇樹氏（ニッセイ基礎研究所主任研究員）の「日本におけるキャッシュレス化の進展状況と金融リテラシーの影響」、イギリスのハートフォードシャー大学名誉教授のジョン・スタイルズ氏の「Debating the British Industrial Revolution : the rise and fall of the spinning jenny」、伊東昌子氏（客員所員、元常磐大学人間科学部教授）の「実践知心理学：ナレッジワーカーの知の発見と学習環境のデザイン」、小関隆志氏（明治大学経営学部教授）の「世界と日本の金融排除・金融包摂の動向」という 4 回のミニ・シンポジウムを開催し、またその一部を研究報告として公表することができた。その成果については経済研究所のホームページにアクセスして、刊行物－研究報告と進んで頂き、漸次公刊される研究報告をお読みいただければ幸いである。

いずれの講演会やミニ・シンポジウムにおいても学外から多くの市民の皆様の参加を頂けるようになってきた。恐悦至極の思いである。

世界恐慌になりかねない現在の大きな経済危機をどう乗り切っていくかということが今後世界の喫緊の課題となっていくであろう。当研究所が危機打開に些少なながらも貢献しうるには、所員をはじめとして、学内外の研究者、市民の方々の協力が不可欠である。今後とも一層のご支援とご協力をお願いする次第である。

2020 年 4 月

成城大学経済研究所長

立 川 潔

## 目 次

巻頭の辞 .....	立 川 潔	1
<b>研 究 報 告</b>		
これからの『正規の世界・非正規の世界』と 日本の労働市場について .....	神 林 龍	5
働き方改革と生産性向上の両立を目指して .....	鶴 光 太 郎	31
韓国勤労奨励税制（EITC 制度）の運営と 残された課題 .....	田 近 栄 治 花 井 清 人	55
エドモンド・バーク社会思想の基底としての大土地所有 —法定相続不動産としての自由と国制— .....	立 川 潔	75
研究所だより .....		103
前号目次・編集後記 .....		109
経済研究所刊行物一覧 .....		110





# これからの『正規の世界・非正規の世界』と 日本の労働市場について

神 林 龍

【神林】 皆さん、こんにちは。ただいまご紹介に預かりました一橋大学の神林と申します。天気がこれから悪化するという予報ですが、その中で、いらっしやってくださいましてどうもありがとうございます。

本日は、私が少し前に書きました「正規の世界・非正規の世界」という本で得られたメッセージをもとに、いまの労働市場あるいは労働政策をどのように考えるべきかについて、少々お話していきたいと考えています。

予め論点を2つほど出しておくとしたら、1つは皆さまお聞き及びかもしれませんが、「労使自治」という言葉が、私たち労働経済あるいは労働社会の中にはあります。労働者と使用者が自分たちのことを考えていくことを前提にしたルール作りが、この「労使自治」という言葉に集約されています。

日本の労働政策は、この労使自治を鍵にずっと展開してきたと考えることができるのですけれども、近年どのようになっているのかがポイントだろうというのが第1点。

第2点目は、そうではない、労使自治が及ばない世界はいったいどうなっているのかという点です。本には「正規の世界・非正規の世界」という題名を付けたのですけれども、実はその裏にあるキーワードは労使自治と呼ばれるものだとお考えください。

具体的には、この2つの問題意識を軸に、大きくいくつかの点についてお話をしたいと思いますが、予定しているのはこのような感じの順序です。

まず前半部分は、いわゆる日本的雇用慣行と呼ばれるものが、最近どのようになっているのかについて、データを使ってお話をしたいと思います。

私の本のデータは、当時は2007年までのものしか使えませんでした。出版された後、いろいろなところから書評をいただいたのですけれども、2009年

のリーマンショック前ならたしかにそうかもしれないけれども、いまは足元で全然違うことが起こっているのではないかというご批判を多くいただいています。ですから、もう少しデータを長く延ばして、私が本の中で言いたかったことが最近変わってきているのかどうかについて、ここでご紹介したいと思います。時間の関係もございますので全部を紹介するわけにはいきませんが、その中から主要な点を 2 つだけ申し上げたいと思います。

後で説明しますが、10 年残存率と呼ばれる数字が、最近どのように動いているのかというのが 1 つ。もう 1 つ、いわゆる非正社員が労働市場全体の中でどういう位置づけにあるのかというのが、2 つ目のポイントとお考えください。

最後、このような感じで日本的雇用慣行の最近の動向を見たところ、わかってきたことがいくつかあり、それをまとめたいと思います。そこで 1 つ強調したい点としまして、自営業と労働市場との関係があります。さらに言えば、足元、この関係をどのように構築するべきかについて、競争政策と労働政策というキーワードを出して、議論を展開していきたいと考えています。

以上が、きょう自分に与えられた 60 分のスケジュールとなりますのでよろしくをお願いします。

ただ、せっかくこういう場所に来ましたので、本に書いていないことも少し話したいと思ひまして、最初は Tips のような感じですがそれでも紹介したいと思ひます。

これは私が出版した本の表紙です。題名は「正規の世界・非正規の世界」、副題を「現代日本労働経済学の基本」にしてあります。これを出版したときに多くの方々から、変な題名であると言われました。経済学の本の題名としては、こういうのはまったく聞いたことがない、お前は社会学者なのかというようなことをよく言われました。ただこの題名、副題は、実は自分のオリジナルではまったくありません。自分が 1990 年に大学に入って、4 年間学部で学んだ中で、今思い返すと 20 年前ですけれども、非常に影響を受けた本があります。その本からこれは全部いただいています。

まず尾高煌之助先生という方がいらっしゃるしまして、その方が 1993 年に出版した「職人の世界・工場の世界」という本があります。これは尾高先生が戦前、大正期から昭和期にかけて日本の工業がどんどん発展してくるときに、職

人の世界が工場の世界に変わってきたことを議論しようとした本です。結果としてこの本の中で何がわかったのかというと、職人の世界が工場の世界になったわけではなく、職人の世界はそのまま残り続けて新しく工場の世界が出てきたと。ですから、結果として「 」つきの二重構造が生まれたというのが、この本の言わんとしたことでした。

ただ、独立してこの本だけがあったわけではなくて、その数年前の1987年に斎藤修先生という方が「商家の世界・裏店の世界」という本をお書きになっています。この本は江戸時代のお話です。江戸時代の江戸と大阪を比べて、江戸が裏店の世界、大阪が商家の世界。彼は三井など大商人のことを研究しているのですが、商人を会社として見ると、会社の表に出てくる正社員と裏にしかいない非正社員というのは、すでに江戸時代からあったという解釈です。この人たちが、どういうキャリア形成をしていたのかということの研究がこの本です。これは非常に面白くて、この2冊の本を強烈に覚えています。

もう1点「開発経済学の基本問題」という、1990年に石川滋先生という方がお書きになった本があります。今では「開発経済学」というのは、ある程度皆さんご存じのことだと思うのですが、当時1990年代、私が学部に入ったときに開発経済学という分野はほとんどありませんでした。この石川先生は開発経済学の草分けの1人として、当時言われていた経済が発展していくにしたがって、どのような経済構造が生まれていくのか。あるいはそこで「制度」と呼ばれるものが、どういう役割をもつのか。それが基本問題なのだということを提起した書がこれでした。

この3冊の本が、自分の中では非常に印象に残ってしまっていて、私の本棚にずっとあるのですが、今回私が単著を出すときに、題名をどうしようかとかなり悩み、結果としてこの3冊の本からパクらせていただいたというわけですが、結果としてですが、このお三方は実は私がいる一橋大学経済研究所の先輩にあたります。これは私もまったく知らなかったのです。

私はずっと一橋大学とは無縁に過ごしてきた人間なのですが、再就職というか転職をした後、いろいろ自分のやってきたことを考えてみると、実は一橋大学経済研究所の大先輩方のこういう流れの中で自分がいるのかと、つい数年前にわかったというようにお考えください。

ですから、私はそろそろ50に届くかという年齢なのですが、この本を書い

ていちばん印象に残っているのが「学統」という言葉です。

私たち研究者は、自由にいろいろな研究をしているように見えていますが、多くの部分は先輩方の遺産というか資産に乗っかって研究しているということがよくわかりました。ですから、成城大学もこういう経済研究所を作って、先輩方と現役の人たちがいろいろな意見交換をする場を維持しているというのは、とても意義深いことだと思います。

私たち現役の研究者は、世代間の繋がりを前提にして初めて研究ができるのだということが、非常によくわかったというのがこの執筆過程でした。ですから、そのようにして自分なりにはちゃんと書いた本だということを、まずはアピールしておきたいと思います。

あとは着々と本の中で何が書いてあるかをまとめ、それが最近どうなっているのか、話を進めていきたいと思います。

本自体は結構長い本なのですが、その中で私がきちんと示したかったことは、ほぼこの3つに集約されます。

1点目は、皆さんも言葉だけのご存知かと思います。「いわゆる日本の雇用慣行はすでに崩れ去った」というような意見が非常に多いのですけれども、データを見る限り少なくともコアな部分は崩れていないということがわかったということです。

第2点目は、先ほど立川先生がおっしゃいましたように非正社員が増加していると。それは誰もがよく見る光景だと思います。しかし、1点目で言いましたように、日本の雇用慣行のコアな部分は残っている。でも非正社員が増えている。これは矛盾するのではないかと考えられるのですが、実はデータ上はまったく矛盾しない。なぜかというと、自営業や家族従業者と呼ばれるインフォーマルな人たちが、減少しているからだということになります。

ですから、これは本の中でもはっきり申し上げているのですが、「非正社員が増加した」という命題の対偶をとると、「減少したのは正社員である」ということになるのですが、これは実は正しくないということがよくわかったということです。つまり、非正社員と代替関係に置かれていたのは自営業なのではないかということが、ここから出てきます。

ではなぜこのようなことが起こったのだろうかということで、3点目の議論をしているのです。それはいちばん最初に申し上げました、労使自治の原則と

呼ばれるものが、私たちの労働市場には色濃く残っている。これがおそらく1つの原因だろうと類推しているのが3点目です。きょうは1点目と2点目に関してのデータを、紹介したいと思います。

繰り返しになりますが、1点目は、本の中では2007年までのデータしか使っていませんでした。ですから、2009年のリーマンショック以降、あるいは2011年の大震災以降の日本の労働市場は大きく変わったとおっしゃる方がいまして、では私のこの命題、少なくともコアな部分は残存しているというのは、最近どのように動いているのだろうかというのを見てあげようと思います。

1つ、詳しく説明をいたします。典型的には10年残存率と呼ばれる数字を使います。この図を見てください。初期時点で勤続5年以上と書いてあるものです。

この図はある一時点を取って、そこから10年間ずっと同じ企業に勤め続ける確率はどれくらいかという計算をしたものです。この図表1自体は初期時点で勤続5年以上と書いていますので、計測を始める時点ですでに5年以上、その企業に勤めている人たちだけをピックアップします。新人さんは計算しません。その人たちが、10年後同じ企業に勤め続ける確率を、データから推定したものです。

さらに、いちばん左側に1982年から92年と書いてあります。表頭に初期

図表 1  
加藤・神林(2016) 図 7  
初期時点で勤続五年以上の大卒十年残存率の推移 (拡大図)  
パネル A: 初期時点25~29歳



時点で 25 歳から 29 歳、さらに大卒と書いています。薄いのが男性、濃いのが女性です。つまり 1982 年の時点で、大卒の 25 歳から 29 歳だった男性、その勤続 5 年以上だった男性がさらに 10 年後同じ企業に勤め続ける確率はここだというのが、この表の見方です。7 割弱という数字が出てきて、この幅はいわゆる信頼区間と呼ばれるものなので、大体このぐらいと見てください。大卒者で、25 歳から 29 歳の時点で勤続 5 年ということなので、生え抜きではない人たちも少し入っていますけれども、第 2 新卒者くらいまでしか入っていない、そういう人たちの集団です。

そういう集団が、82 年から 92 年の間にずっと同じ企業に勤める確率は大体 7 割くらいではないかと読みます。7・5・3 と呼ばれる数字を皆さん聞いたことがあると思いますが、大卒者で 3 年間の離職率は 3 割くらいと、雇用保険からの数字としてよく言われているのですが、まさにそれが出てきていることがおわかりと思います。

これを、時代をずらしていく。5 年ごとにずらして行って、若い人たちを対象にして再計算をどんどんしていきます。次のポイントは 87 年の段階で 25 歳から 29 歳だった人たちが、10 年間で生き残る確率は 7 割くらいでしたと読めます。ですから、次の次の世代と最初の世代を比べると、15 年若くなっていて、それぞれの世代の 20 代後半からの 10 年残存率を比較していると考えてください。

これが 25 歳から 29 歳の大卒者です。本の中では 2007 年までのデータしか使っていませんでしたので、ここまでしか示していなかったのですけれども、2012 年まで延ばしてもう一世代若い世代を取ってみるとどうなるかということ、こうなります。

さて、全体を眺めると何がわかるでしょうか。25 歳から 29 歳という若い世代を取ってみると、10 年間ずっと企業に居残る確率は世代を経るに従って若干下がっているように見えるかもしれませんが、しかし、バブルがはじけたときに若干下がりますが、その後は一定を保っているのがわかります。かついちばん重要なのは、2007 年までのデータを使った図と 2012 年まで延ばした図はほとんど変わらないということです。

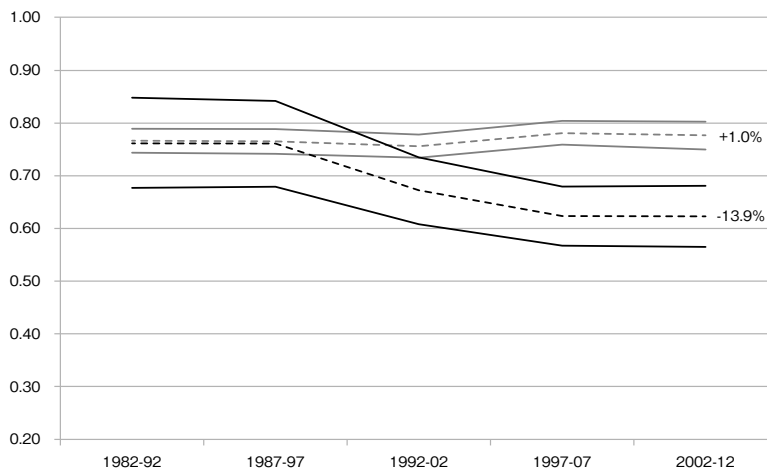
この点がもっと如実に表れるのがもう 1 つ年上の世代です。初期時点で 30 歳から 34 歳だった人。さきほどと比べると少し年上になります。すでに 30

歳で勤続5年ということなので、25歳くらいに会社に入ったというのがいちばんぎりぎりのタイミングです。もちろん新卒で入ってずっとそこにいるという人たちも含まれます。そういう人たちが40歳から44歳になるまで、その会社にずっと勤め続ける確率が8割に近いということがわかります。この数字は、実はほとんど変わっていません。バブルがはじけようとリーマンショックが来ようと大震災が来ようと、大卒30歳から34歳勤続5年以上という男性の、まさに職場のコアになる人たちの残存率は、一切変わっていないということがよくわかると思います。ただ、この図で女性に関してはバブルの時にガクッと落ちているというのがわかります。

もう少し上の世代、35歳から39歳についてもまったく同様です。特に男性に関しては、8割くらいの残存率がずっと続いているということになります。ですから、20年残存率は計算していませんけれども8割×8割で大体64%くらい。30歳から50歳までずっと勤続し続ける人たちというのは、大体64%くらいの人達だと考えてください。ただ、初期時点で7割になっていますから、さらにかけると40%くらい。一般に日本の長期雇用慣行にカバーされている人口は30%から40%と言われていいますから、ちょうどそういう数字になるのがわかると思います。

こちらがもう少し上の40歳から44歳ですが、やはり同じような傾向があ

図表 2  
加藤・神林 (2016) 図 7  
初期時点で勤続五年以上の大卒十年残存率の推移 (拡大図)  
パネルB: 初期時点30~34歳

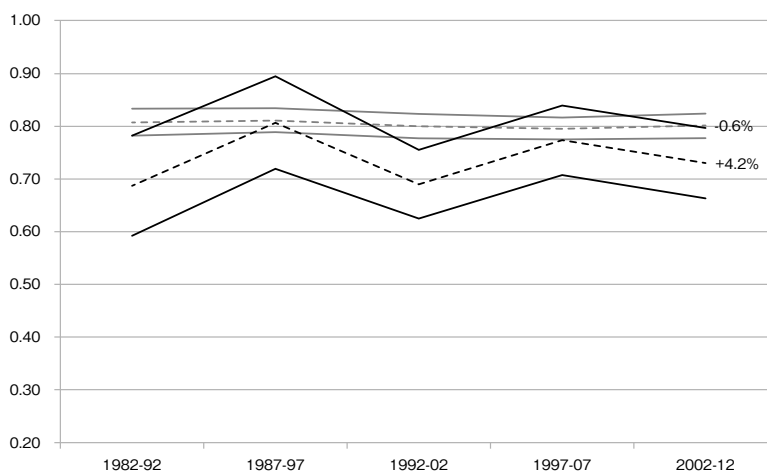


るということになります。

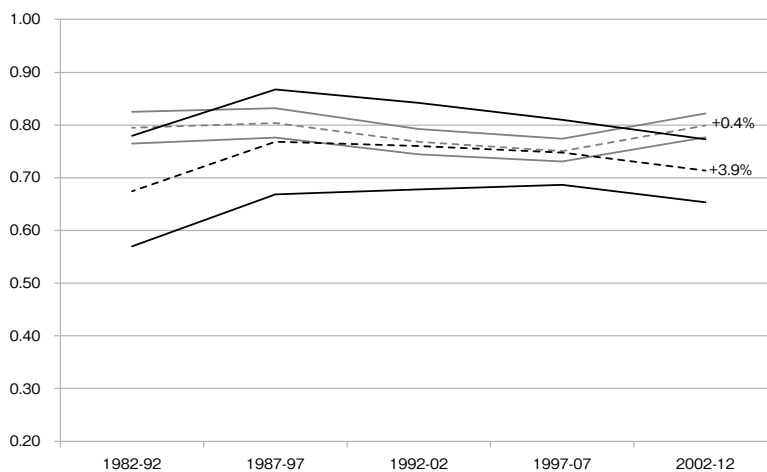
いままでの 4 つのパネルを並べてみると、大体このような感じになります。細かいのでわかりにくいかと思いますが、大体の傾向がわかればそれでかまわないと思います。

つまりいちばん言いたいことは、2007 年までのデータを使った私が本の中

図表 3  
加藤・神林 (2016) 図 7  
初期時点で勤続五年以上の大卒十年残存率の推移 (拡大図)  
パネル C: 初期時点35~39歳



図表 4  
加藤・神林 (2016) 図 7  
初期時点で勤続五年以上の大卒十年残存率の推移 (拡大図)  
パネル D: 初期時点40~44歳





で書いた傾向は、2012年まで延ばしてもまったく変化がないと考えたほうが良いということです。ですから、本の中で主張したことは、基本的には最近まで当てはめることができるのではないかとというのが、ここで強調したい1点目です。

ただ、実はもう少し強調するべきだったのですけれども、全部が全部安定しているわけではないということも、これを見てわかります。大卒の男性は確かに安定している。特に30歳以上の、本当に社会の根幹を背負っていくという人達は安定しているというのはわかります。ただ、不安定になっている人達が大きく2つあって、1つは女性、もう1つは若年です。実は日本的雇用慣行というのはもともとコアの人しか対象ではなかったと主張する人達もいるので、女性や若年が不安定になったことから、直接日本的雇用慣行が揺らいだと言うのは、もしかすると言い過ぎかもしれませんが、自分なりの解釈はつけておきたいと思います。

1つあり得るシナリオは、日本的雇用慣行は、バブル期まで高度成長からずっと拡大してきている。その中に女性も含めよう、あるいはパートさんも含めようということで、拡大の一途をたどってきたのですが、バブルがはじけたときに維持できなくなって、女性は実はコアではないと切り落した。そのようなシナリオを、この裏に垣間見ることができるのではないかとというのが、自分の解釈です。

ただ逆に言えば、大卒の壮年・中年だけをコアだとみなせば、日本における長期雇用慣行というのは、ちょっと過激な言葉を使うと、微動だにしていないというのが事実だということがわかると思います。これが1つ主張したいことです。

非常にカリカチュアライズして言えば、日本の正社員は実はあまり変化がないということがわかると思います。80年代ですから、この研究所が活動を始めてちょっと後くらいでしょうか。ですから、この研究所の歴史とともに日本の正社員は安定していると言うことができるのではないかと思います。

正社員は安定していると考え、ではなぜ非正社員が増えたのかという疑問に突き当たります。逆に言えば、非正社員が増えたときに皆さんだけではなくてマスコミの人達、研究者も含まれるのですけれども、多くの人達が想定していたのは、非正社員が増えたので正社員が減ったということです。だから労

働世界全体が不安定になったのだ、これを何とかしなければいけないというように、議論が流れていったというのが事実だと思います。ただ、この考え方は実は正しくないということを本の中では説明しています。

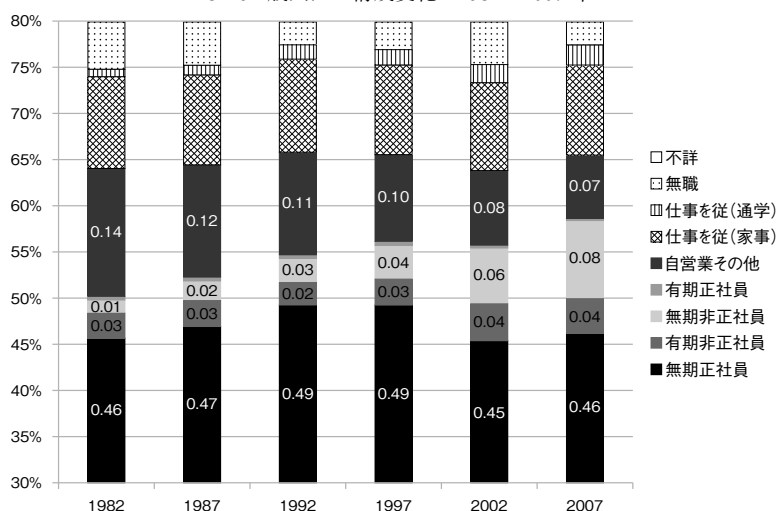
これは本の中から取ってきた図そのもので、少しわかりにくいのですが、1982年から2007年にかけて18歳から54歳の現役世代をピックアップしています。80年代は定年が55歳だった時期ですので、現役世代を54歳までで切っています。現役世代の人口全体に対して、正社員の人達がどれくらいの割合を取っていたのかというのを示したのが一番濃い帯です。

これを見ると、1982年時点で正社員の人達は人口に対して46%でした。それに対して2007年では、46%の人たちが正社員です。バブルのときに3ポイントくらいパッと上がって、バブルがはじけたときにパッと下がるのですが、基本的にはこの46%前後というのがベースラインになって、非常に安定的に推移しているというのがわかります。これは先ほどの、長期雇用というのが安定していることと表裏一体になっている現象でもあります。

もう1つ、非正社員はこの図の中でどれを示しているのかというと、少し薄い枠と薄い枠です。ただここで少し説明を加えないといけませんが、日本では非正社員の定義が数多くあります。いろいろな定義があるのです。

図表 5

神林(2017)図4-4  
18~54歳人口の構成変化:1982~2007年



定義は大きく3つに分かれます。1つは、労働時間が短い人たち。もう1つは、有期契約を結んでいる人たち。3つ目が、正社員と言われていない人たち。これを非正社員と考える。図の中の2つの非正社員の違いは、2つとも職場では正社員と呼ばれていない人たちです。ただ、その人たちの中で薄い枠の人達は雇用契約の期間が無期です。有期契約ではないけれど、正社員とは言われていない人達です。濃い枠は、有期契約で正社員と呼ばれていない人たちです。ですから、これを合わせて非正社員になるのですが、増えているのはどこかというところと明らかに薄いところで、契約期間が有期ではないのだけれども正社員と呼ばれていない人達です。こう説明すると、そんな人達がいるわけないというコメントをいただきます。とくに、一部上場の製造業や非常に「いいところ」の会社に勤めていた方、労働問題をよく知らない研究者は、そのような矛盾した存在はないのではないかとおっしゃいます。労働法の先生で、「それは統計の間違いだ」とおっしゃる方もいらっしゃいます。

しかし、例えば流通業界などを見てみると、優秀なパートリーダーの人達は、非正社員なのですが契約期間は無期です。契約期間はありません。そういうパートさん達をうまく戦力化しているところは、契約期間が無期だということだけがけっこうあります。そういう例を知っていると、この数字はけっこうリーズナブルなのかなとも考えることができます。

ただ、今日の話の中で重要なのは、非正社員と呼ばれる人達は圧倒的に増えていることもまた事実だということです。1982年の段階で1 + 3で4ポイント。それが2007年には8 + 4で12ポイント、4から12に3倍増になっていることがわかります。確かに非正社員は増えている。これは厳然たる統計的事実です。

ところが正社員は減っていない。では何が起きているのかというと、自営業の人達が減っているのがわかると思います。これがこの本の中で言いたかった2番目になります。

報道等々で非正社員が30%を超えた、40%を超えたとかいうような数字が出てくるのを皆さん覚えておいてと思いますが、実はそこにトリックがあって、雇用契約を持っている人達を母数として計算されたシェアなのです。総務省がその数字を出しているからという理由なのかもしれませんが、マスコミはそれをそのまま報道しています。当たり前ですが、雇用契約を持っている人だけを

見ると、非正社員と正社員は論理的に背反なので、確かに非正社員の割合は増え、正社員の割合は減っています。しかし、人口比でみると景色はまったく違うのです。

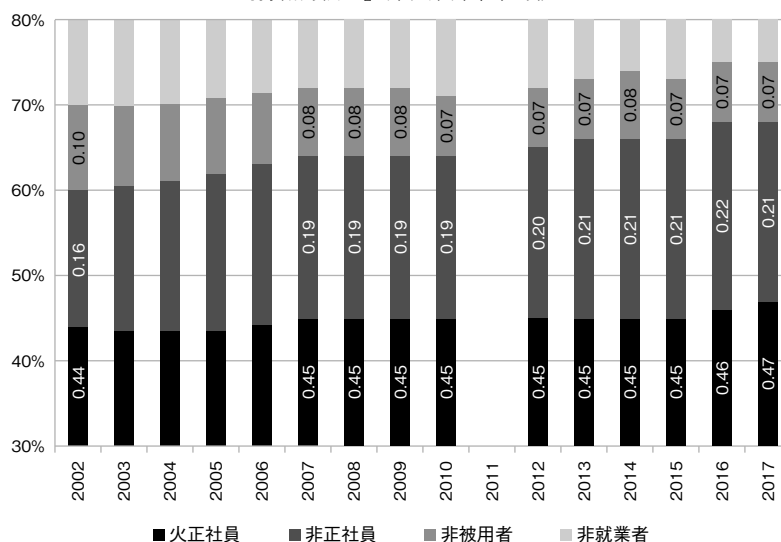
そもそも1980年代からの日本の労働市場の変化の根底として、雇用契約を持っている人が、ずっと継続して増加し続けてきたということが重要なポイントになっています。この点が少子高齢化や人口減少という言葉といっしょになると、一見かなり矛盾するので、認識していない方々が多くいらっしゃいます。雇用契約を結んで働いている人達は、この四半世紀で1千万人増えているのです。人口が一定であるにも関わらず、雇用契約結んでいる人が20%から30%増えたのです。それが1つの大きなポイントになります。

少しわき道にそれますが、雇用契約はどこの役所が所管しているのかというと労働省。いまは厚生労働省ですけども。労働省の人員は増えていません。少子高齢化と言われて、役所はもうやることがないだろうと定員を削減されています。しかし、厚生労働省が管轄するべき労働契約を結んでいる人は、実は2割から3割増えているのです。これが現実です。

そうなると、労働世界はもちろん一枚岩ではないということがわかると思います。自営業の世界もあれば、働いていない人達もいる。けれどいちばん大き

図表6

就業者に占める比率(15~54歳)  
『労働力調査』詳細集計年平均値



な変化は、雇用契約と呼ばれるものを結ぶ人達が安定的に増え続けているということだったのです。さらに言えば、これは54歳で人口を切っています。70歳まで引き延ばすと何が起こるのかというと、当然ながら引退する人が減って、第2の人生を嘱託とかで働くという人達が増えてくる。こういうところでも、また雇用契約を結んでいる人達が増えているのです。

ですから、集計対象者に高齢者を含めると、雇用契約を結んでいる人達の増加はもっと大きくなります。労働世界の中で雇用契約と呼ばれるものが持っているプレゼンスが、30年前と比べるとかなり違ってきているというのが、1つの大きなメッセージであるとお考えください。

さて、この傾向が最近何か変わっているのかを示したいのですが、本の中で扱っている就業構造基本調査の調査票が、2012年、2017年と連続して変わってしまっていて、相互比較することができなくなっていました。ですから、ここでは労働力調査と呼ばれる別の統計に材料をスイッチして、似たような集計表を作ってみました。ここが正社員と呼ばれる人たちのシェアです。これが2010年から直近はどのようになっているのかというと、ほとんど変わらない。もしくは最近の傾向としては微増という傾向がみられるのがわかります。非正社員も増えているけれども、自営業がやはり減っている。その傾向は直近、足元を見てもまったく変わっていません。

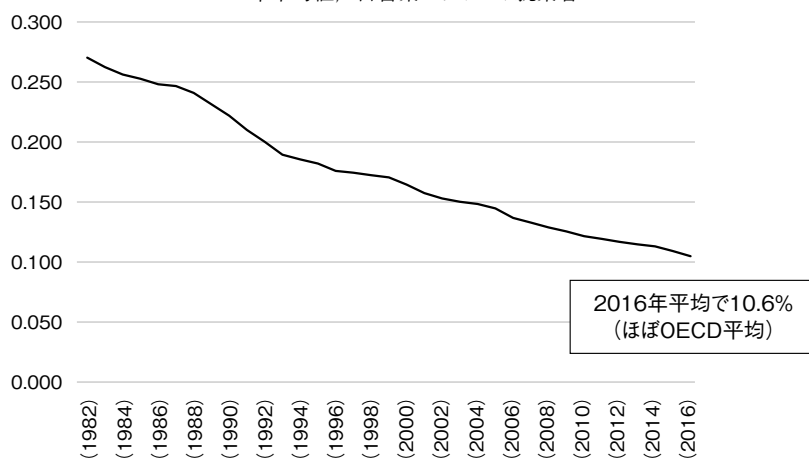
これをもう少し長期的に見るために、自営業比率だけを見てみました。これが非常に典型的な事例といえますか数字なのですが、先ほどの図ではちょっとわかりにくかったと思いますが、1982年の段階で、日本の就業者の中で自営業が占める割合は25%を超えていました。「これは農業だろう」とすぐに言われる方もいらっしゃるのですが、1982年の段階ではすでに農業は大きくシェアを落としています。ですから、農業セクターの縮小はここでは関係ありません。

それであるにも関わらず、80年代初頭において25%を占めていた自営業の人たちがずっと減って、現在10%くらいまで来ています。何が起ころうと常に一方的に自営業が減り続けているというのが、日本の労働市場を考える上での1つの基底要因になるとお考えください。

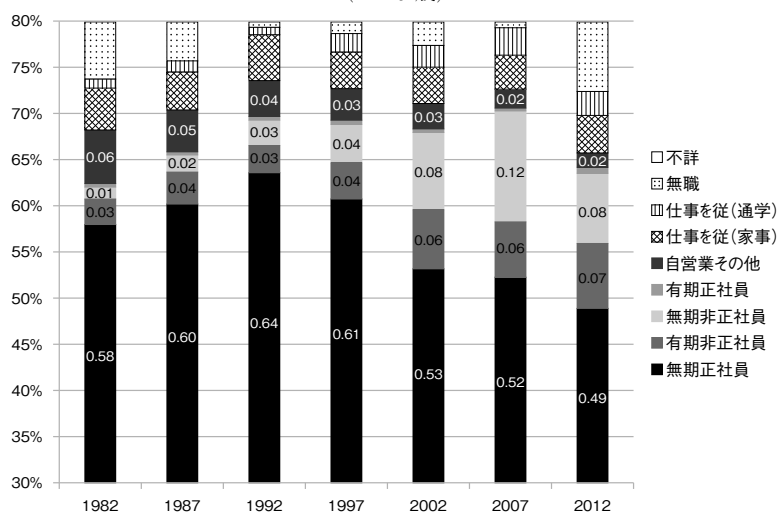
そしてその傾向は、少なくとも2016年、2017年までは維持されていたと考えることができます。ただ、図はここで持ってきていないのですが、言ってお

いた方がよいことがありまして、この自営業比率の低下が、どこまで行くのかということについてはよくわかりません。自営業比率の「底」を知っている人は誰もいないのですけれども、OECD 各国の平均的な自営業の割合は大体10%くらいというのが、もしかしたら参考になるかもしれません。ですから、日本はOECD 平均ぐらいのところによく落ちてきている。逆に言うと、

図表 7  
『労働力調査』  
年平均値、自営業セクター/就業者



図表 8  
加藤・神林 (2016) 図 4 パネル C  
(22-29 歳)

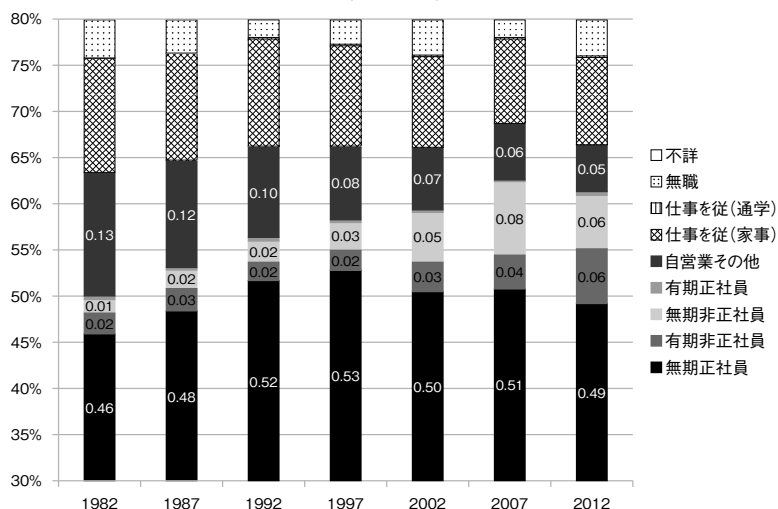


これ以上下がることがないかもしれないということは、おわかりになると思います。

先ほどの話、「非正社員が増えています、けれど正社員は減っていません、では減ったのはどこか、自営業です」という話に付け足してみると、自営業のシェアはもう 10% まで来てカツカツになってしまっています。これ以上減る余地はありませんという解釈も成り立つように思えます。そうすると何が起こるのか。「人手不足」です。ですから、この本の中でははっきりとは書いていないのですが、日本の労働市場は、2016 年、2017 年になって初めて人手不足が起こったと考えることができるのではないかとということも、実は暗黙のうちに示そうとしていました。この点については、はっきりとしたエビデンスがまだありませんので何とも言えないのですが、ちょっと考えてみると面白いかなと思います。

この点でも、若年層がどうなっているのかを見てみると、実はけっこう大きな違いが出てきています。先ほどの正社員と非正社員と自営業と分けた図表 5 を、22 歳から 29 歳だけに限って書き直したのが図表 8 です。これを見ると一目瞭然なのですが、1997 年時点では、22 歳から 29 歳の人たちの正社員の比率は 60% を超えていました。これが今 49% となっています。ですから、若

図表 9  
加藤・神林 (2016) 図 4 パネル F  
(30-39 歳)



年層において正社員は減少しているのかもしれないという理解といますか傾向というのは、あながち間違いではありません。これを30歳から39歳と比べると一目瞭然です。

30歳から39歳では、正社員の比率はほとんど変わっていない。1980年代に比べるとむしろ高いぐらいなのですが、22歳から29歳ではそれは落ちてきている。ですから、この若年層については労働市場がなにか変容しているということは、否定すべきではないだろうということがわかります。

ただ、ここで1つポイントになるのが、ではこの正社員の比率は、その世代の人たちが長じた後、10年後どのようになったのかという点です。

1982年に22歳から29歳だった人々の正社員比率は58%でした。この世代が10年後、30歳から39歳になったときの正社員比率はどれぐらいかという52%です。当然のことながら時間が経過するに従って正社員は削られていくわけですね。それが世代が若くなるにつれてどのように変化したのかを、単に示したのが図表10です。

これを見ると、1997年から2002年にかけてガタンと落ちているのがわかります。それが先ほどお見せした図の、大きく落ちているところを示しているわけなのですが、その人たちが10年後どういう数字をとっているかという、実は前の世代とあまり変わらないのです。ここがけっこう興味深いところで、30歳以降を日本の労働市場のコアだとみれば、コアの比率は世代に関わらずあまり大きく動いていないのです。エントリーレベルである20歳代は、非常に大きな変化を被っているが、コアである30歳代は余り変わっていない。わかりやすい表になっているのかなと思います。

これをもう少しビビットに見せるために、男性と女性で分けてみました。ま

図表10

男女計		
1982年	58	52
1987年	60	53
1992年	64	50
1997年	61	51
2002年	53	49
2007年	52	

に22～29歳だった人々の正社員比率 ⇒ 10年後30～39歳の時

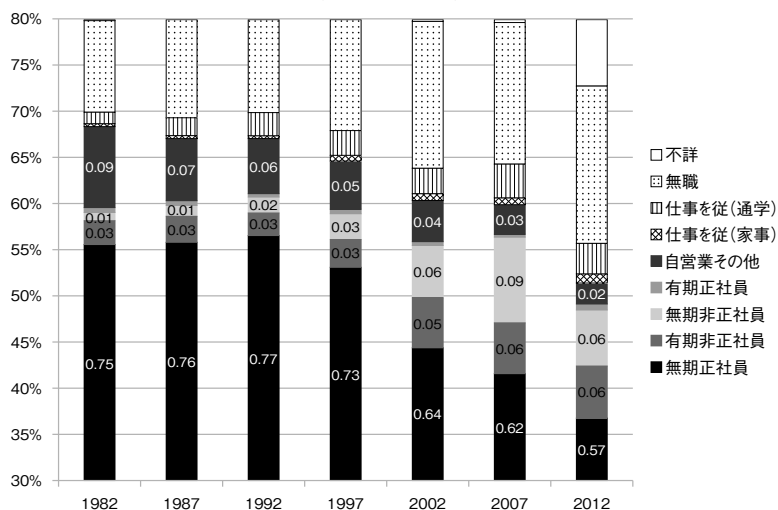


ずこれが、22歳から29歳の男性です。正社員の比率が70%を超えていたのが57%、20ポイントも下がってしまっています。

しかし、女性を見ると実はこういう図が出てきます(図表12)。女性の直近の若い世代の正社員比率は40%ちょっとなのですが、実はこの40%ちょっと

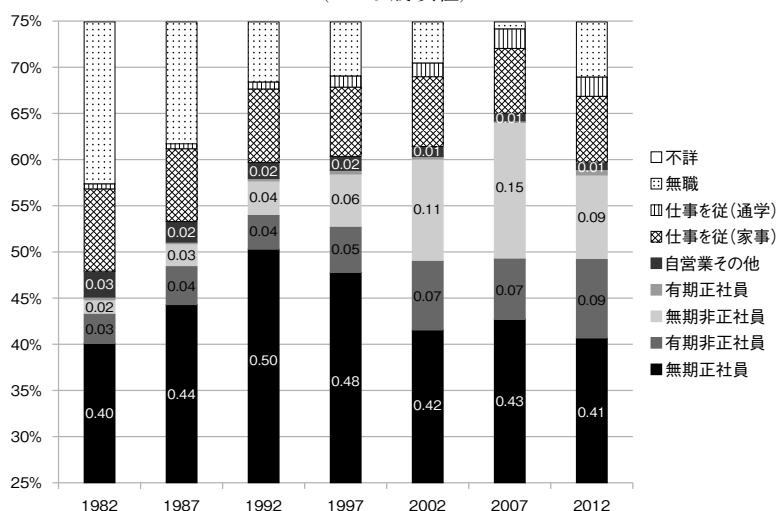
図表 11

加藤・神林(2016) 図4 パネルA  
(22-29歳男性)



図表 12

加藤・神林(2016) 図4 パネルB  
(22-29歳女性)

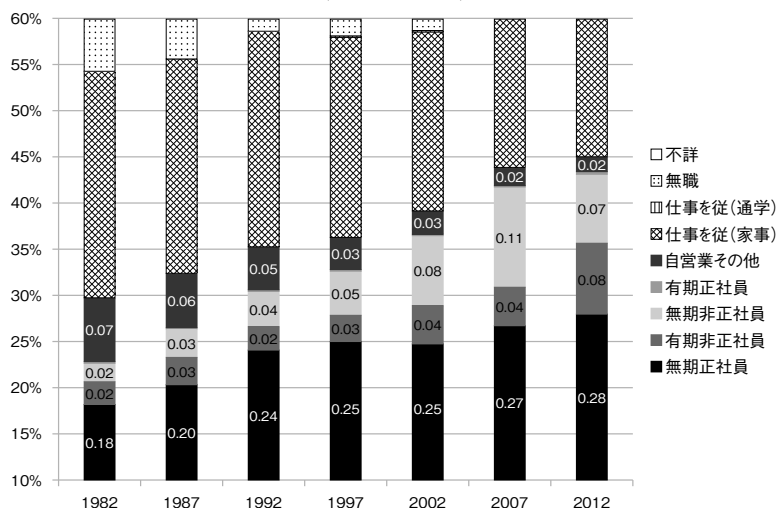


という水準は、1982年よりも高いぐらいということがわかります。男性は大きく下がっているのですけれども、女性は1回上がってまた戻っているというように考えることができます。

この1つ上の、30歳から39歳の女性に関しては、実は正社員比率は淡々

図表 13

加藤・神林(2016) 図4 パネルE  
(30-39歳女性)



図表 14

男性

1982年	75	79
1987年	76	80
1992年	77	76
1997年	73	75
2002年	64	70
2007年	62	

に22~29歳だった人々の正社員比率 ⇒ 10年後30~39歳の時

女性

1982年	40	24
1987年	44	25
1992年	50	25
1997年	48	27
2002年	42	28
2007年	43	

に22~29歳だった人々の正社員比率 ⇒ 10年後30~39歳の時

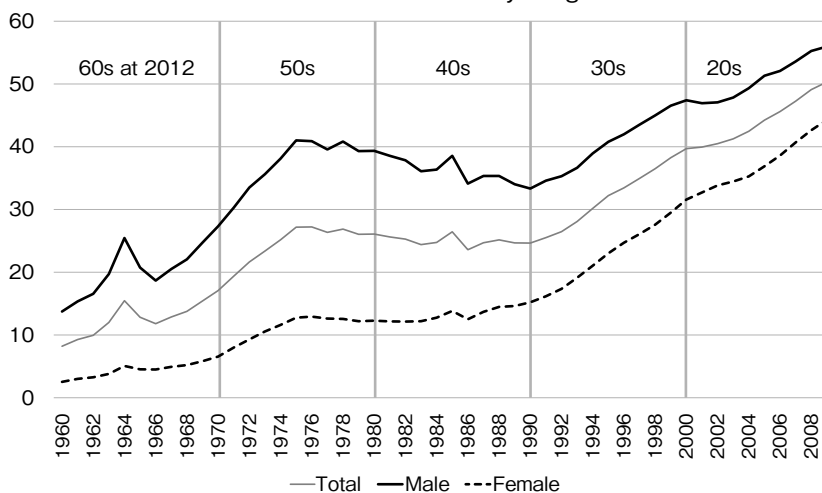
と上がってきています。これがいわゆる女性の社会進出と呼ばれるものです。先ほどの正社員比率の10年間の推移をコーホート別で見ると、**図表 14** のようになります。まず、女性は、正社員比率が男性に比べるとおしなべて低い。しかし、10年後の値をコーホートごとに見てみると、女性の正社員比率は、やはり時代が下るにつれて増えているのです。氷河期世代であろうと何であろうと、淡々と増えているというのが、女性の正社員の位置ということになります。

一方、男性のほうはどうかというと、一時期80%ぐらいあったのが70%ぐらいに減っているのです。減っていることは間違いありません。しかし、その減り方は、先ほどの例から見えますように、30歳以降の正社員の比率ではそう大きくは変化していないのです。

まとめて言うと、若年層について考慮すべき点、いまは氷河期世代ということで政策サイドがかなり注目をして、労働政策を打とうしていますが、氷河期世代だけが被害をこうむっているわけでも、ミゼラブルな状況に陥っているわけでもない、考えるべきではないかというのがわかってきます。

あともう1つは、時間の関係でさらっといけますけれども、氷河期世代以降、第二次ベビーブーマーは、大学進学率がかなり急激に上昇した時期にあたります。

図表 15  
Enrolment rate of University at age 18



これは皆さんあまり実感できているかどうかかわからないのですが、この真ん中の線が、18歳人口に占める大学進学者の割合です。大学教育者はこの数字がどれだけ上がっていくかが、自分のところに来るお客さんの数を決めますので、おそらくかなり厳密に見ていると思いますが、この割合は90年代から大きく上がっているというのがわかります。

第二次ベビーブーマーは、大体この辺りがピークです。ですから、人口自体はこれから先は減っていくのですけれども、それにつれて大学進学率は上昇していきますので、結果として、大学に入学する人の数は減っていないというのが、現状まで来ているものということがあり得ます。それがいったい何を意味しているのか。人口は減っているけれども、大学に来る人の数は一定ということになると、上から順番に大学に行くと単純に考えると、大学に行くか行かないかという閾値、あるいは境界はどんどん下がっていくということになります。

私の後輩などにもよく言うのですが、私のときには、コーホート人口は200万人いました。いまの人たちは100万人くらいしかいません。でも、東大の定員は変わっていないのです。ということは、上から順番に東大に入っていくというように考えると、昔に比べるといまは2倍入りやすい。単純計算で言うと、そう言えるということになります。

ですから、実はコーホート人口が減ってきているにも関わらず大学進学率が上がっているということは、大卒者と高卒者の間の力関係が変わっているように見えます。その変わり方は、以前だったら大学に進学していない人がどんどん大卒に行く、大卒と高卒の区別がつきにくくなっているという変化で説明できます。若年層で非正規雇用の割合が増えるという現象の裏で、進学行動の変化も無視できないということは強調しておきたいと思います。

ここで3番目のポイントとしまして、ここまでいろいろ景気が悪くなったり、いわゆる構造改革、あるいは規制緩和ということが言われていながら、正社員の世界がどうしてそこまで強固だったのかということ、私自身がそこに労使自治の原則というのを理由として求めています。ここは労働法の先生と見解があまり一致しないところで、自分は正しいと信じているのですけれども、あまりまともに取り扱ってくれていないところなのです。

日本の労働法で二大法理として、解雇権濫用法理と就業規則不利益変更法理があるのは、少し会社に携わった方だったらおわかりになるかと思います。解

図表 16

神林 (2017) 第 5 章で取り上げた論点  
法制度の解釈

- **解雇権濫用法理**
  - 被解雇者に「不公平な解雇」という誤解を生じさせないために、労使コミュニケーションを回復させることを通じて紛争解決を導く法規範
- **就業規則不利益変更法理**
  - 労働条件の集团的・柔軟な変更を可能にする法規範（名目賃金の下方硬直性がみられないという日本の労働市場の特徴と合致）

労使自治による二者間関係によって労働関係を構築していく制度的志向性が根強く存在していることが、現在の労働市場の基礎条件を形成している。

雇権濫用法理というのは、日本の解雇を規制している。ですから「解雇規制だ」と大声で言う人たちは、この解雇権濫用法理をなくせと言っているのとはほぼ同義になるわけですが、ともかく、こういういわゆる判例法理が労働市場のルールを形作ってきたと、ここまでは合意できると思います。

ここで、どのようにこの 2 つの法理が機能していたのかということに関しては、私はオーソドックスな労働法の先生と少し異なった意見を持っています。私は、この 2 つの法理が意図していたのは、とにかく労使で話し合っただけで会社のルールを作ってくださいということだったと考えています。解雇するのであれば、きちんと労使で話し合っただけで、誰をどのように解雇するかをちゃんと話し合ってください、就業規則を変更する、例えば賃金を変えるのであれば、労働者と使用者の間でちゃんと話し合っただけで、それを実行してくださいというような形で、社会的な規範を作ってきたのだろうというのが、私の解釈です。この点は、いわゆる労使関係論と呼ばれる学問をやってきた人たちとは非常に親和的なのですが、労働経済学の中で解雇規制を議論するときにこういう話をする人はほぼ私だけなのは何とも頼りないところです。解雇規制といえば、解雇するときにお金をいくら積まないといけなくて、その金額が高いと解雇規制が強い、安いと解雇規制が弱いと定義するのが、経済学の世界では常識です。ただ、日本の解雇規制というのはそういう話ではないというのが、この本の中で主張したかったことなのです。

有名な裁判例の背後で、いったいどういうことが起こっていたのかを丹念に調べていますので、時間があればこの辺はいろいろ事例を挙げることもできるのですが、ちょっと時間がないですね。

ともかく、この労使自治の原則、つまり何か紛争が起こりそうなきはまず話し合えという原則、あるいは何かイレギュラーなことがあったときにはまず話し合えという原則、職場のルールをどうするかというときにはまずは話し合えという原則が、労使自治と呼ばれるものの原則です。

それを裁判所も後押ししてきた。つまり裁判所は「自分のところに来る前に話し合いましたか」ということを審査するわけです。「まったく話し合っていない」「お前らを解雇します。以上、終わり」ということであったり、あるいは、労使の話し合いが形式的なものだけだったり、あるいは、ある特定の集団を話し合いの場所から排除しているというようなときには、「いや、そういうことはやめて、スタートポイントに戻ってちゃんと話し合いなさい」ということで、解雇無効になるのですけれども、「きちんと話し合っています。手続きを踏んでいます」ということであれば、「それはそれで仕方ありませんね」というようなことを、裁判所は決めていたのだらうというのが、自分自身の解釈です。

ここから先が最後のポイントになります。いままえ、正社員の世界はけっこうはっきり安定してきていると言いました。そして非正社員の世界はどんどん広がっていると言いました。けれども、この労使自治の原則がうまく動いているのは、おそらく正社員の世界だけです。非正社員の世界は「雇用契約を結んでいるので、労使自治の原則を通してください」と裁判所も言いますし、労働法の教科書にもそう書いてあるのですけれども、実際のところ労使自治が動いているかは心元ありません。そうだとすれば、それをどのように動かしていくのかという点が、これから先、日本の労働市場で求められることだろうと思います。

そこで最後に1つ、これは応用問題の類に入りますが、提起したい問題点があります。それは、もう少し、労働市場の縁(フチ)を考えてみると、面白い現象(面白いと言ってしまうとちょっと失礼なのですが)がいま起こってきています。

もう少し具体的に話をしましょう。兼業禁止規定と呼ばれるものがあります。

図表 17

Ex.) 兼業制限に関する下級審の判断

「私企業の労働者は一般的には兼業は禁止されておらず、その制限禁止は就業規則等の具体的定めによることになるが、労働者は労働契約を通じて一日のうち一定の限られた時間のみ、労務に服するのを原則とし、就業時間外は本来自由であることからして、就業規則で兼業を全面的に禁止することは、特別な場合を除き、合理性を欠く。しかしながら、労働者がその自由なる時間を精神的肉体的疲労回復のため適度な休養に用いることは次の労働日における誠実な労働提供のための基礎的条件をなすものであるから、使用者としても関心を持たざるを得ず、また兼業の内容によっては企業の経営秩序を侵害し、または企業の対外的信用、体面が傷つけられる場合もありうるので、従業員の兼業の許否について、労務提供上の支障や企業秩序への影響を考慮したうえでの会社の承諾にかからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいいがた」い。

小川建設事件[東京地決昭和57/11/19 労民集v.33, n.6, p.1028]。

「副業を認めましょう」ということで、最近、厚生労働省が就業規則のモデルを改正したというようなニュースが流れました。皆さんもご承知のことと思いますし、実際に兼業をおやりになっている方も大勢いるのではないかと思います。兼業が認められるのかについて、日本ではやはり議論がありました。

図表 17 は「小川建設事件」という事件の判決を引用したものです。いろいろ書いてあるのですが、ポイントとしては 2 点あります。1 点目は「就業時間外は本来自由であることからして、就業規則で兼業を全面的に禁止することは特別な場合を除き合理性を欠く」というように言っているのです。

ですから、雇用契約の守備範囲というのはあくまでも就業規則、就業時間の中だということを言っています。ところがそう言っておきながら、「しかしながら」ということでずらずらと書いてきて、「労務提供上の支障や、企業秩序への影響を考慮した上での、会社の承諾にかからしめる旨の規定を就業規則に定めることは不当とはいいがた」というように書いています。

つまり、原則としては労働時間、就業時間の外に行ってしまったら、労働契約は有効ではない、力を持たないはず。それは当然と言えば当然なのですが、しかしちょっと待てよと。そういう自由を許すと、明日ちゃんと仕事ができなくなるかもしれない。明日ちゃんと仕事をするかしないかは労働契約の関心事なので、夜遊んではいけませんと言うのも、間接的に合法ですよという話

をしているのです。

そこで問題になっているのは、この「企業秩序」であるとか「労務提供上の支障」と呼ばれるものです。結局、その人が就業時間以外に何をするか、何をしたいかを判断する基準は、あくまでも会社にどういう影響を及ぼすかということだけでいいと言っているのです。それはある意味当然かもしれないのですけれども。

ただここで欠けているのが、兼業を禁止することによってマーケットで何が起こるのかという視点です。その人が他に行って商売をする、あるいはサービスをすることができなくなります。例えば、私たちの世界などは典型的なのですけれども、自分がいま話しているのはある意味兼業の部類に入ります。大学がもしシビアに教員の兼業というのを考えるのであれば、こういう講演会等々に出るのはすべて大学を通せとなります。大学がその講演料の30%をかっさらって行って「だったら、いいよ」というようなルールを作ることもあるでしょう。これは兼業禁止規定の1つの派生形です。

そういうルールがいったん作られると何が起こるのかというと、例えば私が大学に不利なことを言うようなことがあったときに、大学当局は、「お前は兼業してはだめだ。一切外で話すな」というようなことができてしまうわけです。ところが、それは明らかに経済学の市場を歪める。自分が経済学の市場に貢献できているかどうかはよくわからないのですけれども、とにかく自分が話せな

図表 18

Ex.) 公正取引委員会競争政策研究センター「人材と競争政策に関する検討会報告書」(用語は少し変更しています)

- ・例えば、その目的に必要な範囲を超えた専属義務により、他の使用者が商品・サービス市場において商品・サービスを供給する上で必要な労働者を確保できなくなる、あるいはコストが引上げられることなどのおそれを生じさせる場合には、自由競争減殺の観点から独占禁止法上問題となり得る。そのとき、専属義務により労働者を確保できない他の使用者の範囲が広いほど、専属義務の内容や期間がその目的と照らして過大であるほど、また、複数の使用者において同時に行われているほど独占禁止法上の問題を生じやすい。
- ・自由競争減殺又は競争の実質的制限が生じるのは商品・サービス市場であり、それにより悪影響を受けるのは商品・サービス市場における商品・サービスの需要者・消費者であることから、労働者に制限・義務に対する十分な代償措置(対価等の支払)が行われているか否かは考慮されないと考えられる。



いことによって、マーケットが歪むというようなことが起こるわけです。

スーパースターを考えてください。経済学の世界にも、スーパースターがいます。そのスーパースターの人に、兼業禁止規定を当てはめて、もう一切外で話してはいけないというようになると、経済学のマーケットがかなり歪んでしまいます。スーパースターが出てきてくれないので。いわゆる競争法と呼ばれるものが関心を持つところで、「経済学の世界の競争を妨げるようなことがあったら、それは違法です」というのが競争法の考え方です。

そのときの基準は、私の兼業を禁止することがあくまでも経済学の世界の競争をゆがめるかであって、それが一橋大学の中でどういう秩序と関連するかは関係ないのです。マーケットが重要というのが、競争法の考え方です。会社が重要だというのが、労使自治の考え方です。この2つというのが現在交錯しつつあるわけなのですけれども、実は公正取引委員会も労働基準法も、そのグレーゾーンをはっきりとは示していません。

将来的にはそこで紛争が起こったときに、どちらの原理・原則でこの紛争をまかなっていくのか。やはりマーケットが重要なのだという規制の仕方をするのか、それとも企業で、二者間で話し合うというのを優先するべきだという規制の仕方をするのか。この2つは、いまちょうど交錯しつつあるというようにお考えください。それがけっこう重要なポイントになるのではないかと考えています。

時間が来てしまったので、最後のところではご質問があればと思います。

まとめますと、最初に紹介しました通り、私が本の中で示しました「正規の世界・非正規の世界」という解釈は、おそらく最近までも有効であろうと思います。そして、労使自治の原則と呼ばれるものは根強く残っている一方で、その労使自治の原則一本槍でいけるのかに関して、危惧が出てきているのではないかとというのが、最後に私自身から提示をしたい論点だとお考えください。以上です。



## 働き方改革と生産性向上の両立を目指して

鶴 光太郎

皆さん、こんにちは。ただいまご紹介にあずかりました、鶴でございます。天気の方が大変心配なのですけれど、あと1時間お付き合いをお願いできればと思います。

私の方からはこのテーマにありますように、「働き方改革と生産性向上の両立を目指して」というテーマでお話をしたいと思います。前半の神林先生のお話は、かなり統計に基づいた厳密な議論でしたが、私の方は少しアバウトなお話になってしまいますけれども、よろしく願いいたします。

きょう私の方からお話ししたいこと、最初に立川所長の方からもお話がありましたように、働き方改革と生産性向上をいかに両立するのかというのが、きょうの大きなテーマでございます。

まず、皆さま、先ほどもご紹介ありましたように、この4月から政府の働き方関連改革法案も施行ということになっています。残業時間規制、時間外労働上限規制、こういうものは先にすでに適用ということになってきております。こういう流れのなかで、まず働き方改革の評価というのを少しさせていただいたうえで、生産性を向上させる働き方というのはどういう事を考えていけばいいのか、という事を少しまとめたいうえで、やはり新たなテクノロジー、ICT活用による特にホワイトカラーの生産性を高めるという事をどのように考えていったらいいのか。それからそうしたいろいろな生産性を高める取り組み方という事で、現在いろいろな企業がやっている改革についてご紹介をしたうえで、働き方改革のなかでも、ひとつの試金石と言われるような、リトマス試験紙とも言えるような、その企業がどのくらい働き方改革に熱心に取り組んでいるのか分かるテーマとして、テレワークがあるのではないかなと思っておりまして、その話をさせていただきたいと思います。

それから最初のこのお話ですね、だいたいその働き方改革と生産性向上をど

うしたらいいのかという事で、総論をお話しさせていただくわけですが、後半の方は、私は日経のスマートワークプロジェクトというのにかかわっております、これは上場企業にお願いするのですが、600社を越える企業からご回答を得て、企業のパフォーマンスと働き方改革の取り組みなどのデータ調査をしまして、その分析を行っています。昨年出した中間報告書、それからまた新しく調査をやった結果等々をお話しできればと思います。

そして参考とありますけれども、AIのお話も実はいろいろお話し申し上げたいところもありますが、もしご質問等がでたら少しくいった問題についても触れさせていただければと思います。

それでは最初のテーマ「働き方改革と生産性向上の両立」です。資料の方は、政府が働き方改革関連法案、どういうものを、内容を目指しているかということで、ここでは具体的に個別なご説明はしません。このテーマに入っていく前にお話を申し上げたいのは、実は企業グループウェアで知られますサイボウズさん、2年前になります全面広告を出して働き方改革、まさにいろいろと議論されているなかで、いまの働き方改革はこんなのでいいのでしょうか、という提言というかお話を全面一面広告でやられたのです。ここでサイボウズさ

図表1 「働き方改革のお詫び」

- 企業向けグループウェアで知られる(株)サイボウズが、日本経済新聞(2017/9/13)に掲載した全面広告
- 「世の中の働き方を変えたい」という想いで働き方の改革に取り組んできたにもかかわらず、働き方改革が本質的な取り組みになっていない。
- 「私たちの意思はまったく伝わっておりません。」「なんですか、そのありがた迷惑なプレミアムフライデーとやらは...。」「私たちが伝えたかった『働き方』とは、そういうことではないのです。」(青野社長)
- 「働き方改革、楽しくないのはなぜだろう」という特設サイトで「働き方改革」を風刺したアニメ(「アリキリ」)を公開
- 「プレミアムフライデーを導入したのはいいものの、仕事は時間通りに終わらない。会社を出て、緊急避難的に飛び込んだカフェには、自分と同じように仕事の続きをしようとPCを開く同僚たちの姿が.....。」
- そこでの主張は、働き方改革が「画一的」、「一律的」、「右へ倣え」になっていること
- 多様な働き方の実現を目指す「多様な働き方改革」を働き方改革の本丸と考えてきた者(拙著「人材覚醒経済」参照)にとっては、わが意を得たり、強い共感を覚えた。

んが何を言いたかったのか、いまの働き方改革はすごく画一的になっているのではないのか。たとえばプレミアムフライデー、みんな金曜日は早く帰ってくださいとか、8時になれば消灯します、オフィスも鍵を閉めます、帰ってくださいと。そういう働き方改革は、どうなのだろうか。サイボウズさんはここにもありますアニメなどもお作りになられて、プレミアムフライデーでもう職場を出てくださいと。そうすると従業員は皆、近くのカフェに行ってパソコンを持ち込んで仕事をしていると。これは本当に働き方改革なのでしょうか、という事をおっしゃっているのです。

やはり働き方改革は、画一的にただやればいい、残業時間を減らせばいい、そういう話ではないであろうということ。いろいろな人が多様な働き方をできるというところが、いちばんの根幹ではないですかというのが、サイボウズさんの青野社長のおっしゃりたかった事ではないかと思います。

それでこの「働き方改革の成果」ということですが、確かに今回の働き方改革の関連法のなかでいちばん重要なのは、罰則付き時間外労働時間の上限規制の導入ということなので、皆さんもご承知のように90年代初、私も当時役所におりまして、生活大国をめざすべきだ、長時間労働は非常に大きな問題だといわれていました。働き過ぎだし、過労死も問題になっていました。その頃からもう30年くらい経ってきたのですが、この問題に対しては、きちっと対応ができてこなかったなど。この法律の中身については、もちろんまだまだこれでは物足りないのではないかと、ご批判される方もいるのですけれども。政府がこのような時間外労働の上限規制を導入できたということは、私は歴史的、画期的な改革ではないかと思っています。民間企業においても、働き方改革の取り組みが、機運が非常に高まってきて、この法案は昨年国会を通過して、今年4月から順次施行なのです。こういう法案ができるときに、議論というのは数年にわたってやっているわけです。上場企業においては、3~4年くらい前からこういう働き方改革、利用に熱心に取り組むときはすでに進行して、先手を打ってやっていたらっしゃる。というのはあとで紹介するような、スマートワーク調査なども出ているのです。いま政府がこういう法案を出して、企業はどのようにやってくださいと、政府から押し付けるということではなくて、それぞれの民間企業が自分の企業に合った働き方改革というのを、どんどん推し進めて、まさに企業と企業が競争している、というような状況がいま盛んに出て

きています。いろいろな取り組みが進んでいるなど、私から見てもお話を聞いても思う企業と、まだまだこういう事を単にやればいいのでしょうか、残業を減らせばいいのでしょうかというところに留まっている企業、私はかなり差がついてきたなと思うのです。まさにこの働き方改革をきっかけに、企業の従業員の満足度とか、企業全体のパフォーマンスをどう上げていくかという事は、それぞれの企業、特に大企業にとってもものすごく大きな課題ではないのかと思っています。

働き方改革実行計画を政府が出したのが2年前の4月ですかね、上限規制をはっきり導入するという段階になりました。私は企業の人事の担当の方とお話をする機会がけっこう多いのですが、そのとき、当時現場の方とか人事担当者の戸惑いの声が出ていました。単純に残業時間を減らせばいいのでしょうかという事なのですね。なかには人事部長が、私と同じ世代の50代、若いときは残業、残業で自分は成長してきたと、昭和の時代の若いときを過ごしてきた人たちはそういう意識も持っているので、残業時間を減らすという事で若者は本当にそれで成長できるのかなと。なかなかいまこういう事を言うのは、非常に難しいのですけれども、本音としてそういう事をおっしゃる方も非常に多かったのです。それで重要なのは、単に労働時間だけ減らして、あとの条件が変わらなければ、企業にとっても従業員にとっても、それは損失だと。そうすると労働時間を減少させるなかで、時間当たりの生産性をどのように向上させていくのか、という事を考えていかないと、従業員も企業にとっても「ウィン・ウィン」の関係になる、働き方改革というのはたぶん難しいだろうと。そうすると働き方改革と生産性向上をいかに両立するのか、という事が大きなポイントになってくると思います。

生産性向上というあまりイメージが良なくて、生産性を高めるといって人に鞭打って働かせる、というイメージが常に付きまとうので、言葉のイメージをもってよくないと思われる方が多いのです。通常生産性向上のメニューを考えると、当然機械1台で1人でやっているより、機械2台を使った方が生産性は高まる。装備増大ですよ。機械の性能、同じ機械でももっといい性能、これはまさにイノベーションという事だと思います。それで作ることになれば、同じ時間同じ人がやっても、もっと生産が増えるということです。同じ機械を使っている、その機械を使う人の能力が高ければ、たぶん生産は高

まるだろう。同じ機械，同じ能力を持った人，あるいはその人のやる気とかモチベーションで生産は変わってくる。こういう事は生産性を高めるための、い  
の一番というか，通常考えるメニューという事だと思います。

ただこういう事だけでいいのかなというのが，私の問題意識でございまして，  
2つあります。働き方改革と生産性向上を両立させるというのは，この2つの  
視点でより重要ではないかと思っているのです。1つは先ほど申し上げたよう  
に，いかに時間当たりの生産性を高めていくのか。効率性を高めるといい  
方でいいと思います。私はそのなかで ICT の活用というのが，非常に重要だ  
と思っています。業務・仕事の内容とプロセスを見直していくうえでも，これ  
が重要ということです。これは次にお話をしたいと思います。

2点目は創造性を高めるということで，生産性，まさにイノベーションを起  
こす，新たなアイデアを発現させる，こういった視点が重要かと思います。そ  
の1つとして，私は時間とか場所にとらわれない働き方で集中力を高めると  
いう事が大事で，あとでお話するテレワークということもそのような視点か  
らやるべきだろうなと思っております。それからきょうはあまり詳しくご説明  
しませんが，皆さん高プロと言われている，ある特定の専門的な年収1千万  
よりも超える方々，労働時間規制の適用除外をすることなので，たとえ  
ば残業をしても残業代が出ないとか，こういう制度も運用されていくわけです。  
これも1つ同じ時間・場所にとらわれない働き方の1つとして，より創造性  
の高い仕事をするというように位置づけるべきだと思っているのです。

それから残業続きで非常に疲れ切った身体・頭では，なかなかいいアイデア  
も当然出てこないだろうという事で，休息・休暇というのをしっかり取ってリ  
フレッシュするという事が非常に重要であろうと。たとえば今回の働き方改革，  
勤務間インターバル制度，就業から次の始業までである一定時間，EU では11  
時間取るという事が定められているのですが，日本の方もこういう制度を導入  
する。大きなところだと KDDI さんなどは，情報労連というのはわりと早  
くからこういう仕組みを入れているのです。最初は7時間とか8時間という  
ちょっと短めの導入というのが多かったのですが，最近はそれよりちょっと長  
い EU 並みの時間を導入するところも出てきております。これは1つこうい  
う考え方だと思います。

それから私はここにちょっと書いている，労働時間貯蓄制度というのも，ヨ

ヨーロッパにございます。残業した時間を貯蓄のようにためておいて、それをまとめて休暇に使うという仕組みなのです。この制度というのは日本の場合、年休消化もなかなかうまくいかないのに、その制度はあまり意味がないのではないかとよく言われます。年休は誰でも使えるということで、それが他の人に迷惑をかけるのが、使いにくい要因になっているのですね。自分が残業した部分を貯めて、大手を振ってそれを使うというのは、やはり年休などより使いやすい部分があるのではないかと私は思います。

それからこの 4 月から企業は導入、5 日間は使用者の方が年休を指定する。もう自分で 5 日間をすでに年休をとっている人はいいのですが、年休を取らないような人は、1 日も取ってないという人は、使用者が 5 日間は年休を取らなければだめですと指定する。ヨーロッパの方は年休の指定権というのが使用者にございますので、だいたい年を明けるとその年の 8 月のバカンスを、上司と相談していついつどれくらい休暇を取るのかというのを決めてしまいます。やはり年休消化のためには、私はむしろ使用者指定権を持つという事は非常に重要だと思っています。

いま申し上げた、時間当たりの生産性をどのように高めていくのかという議論ですが、やはり ICT などのテクノロジーを徹底的に利用していくべきであろうということです。どういうことか。日本の場合、生産労働者というのは非常に生産性が高いとこれまで言われてきています。ラインでの生産性工程で考えてみれば、短時間にどれくらいアウトプットしたのか、非常に計測容易ですよ。ホワイトカラーの難しさというのは、そもそもアウトプットとは何ですか？よく分かりません。それからインプットというのもなかなか計測できない。そうなるホワイトカラーの労働者は、まさに生産性、アウトプットをインプットで割ったものですが、それはいったい何かとか、それを意識するとかというのは到底難しいという事があったと思います。ただ最近私は企業の実際取り組み例とかをお伺いしていくと、やはり ICT とかそういうものでかなり把握は可能になってきているなということで、もちろんいちばん最初のパソコンのオンオフ。パソコンをつけていれば仕事をしているというわけではなくて、それはあまりにも単純すぎるという事は、そのとおりだと思います。図表 2 の下に書いてあるように、ウェアラブルデバイスという身体に着けることによるいろいろなセンサーですけれども、それでかなり従業員の行動を把握する、デ



ーターを取る。日立さんなどはその活用で有名なのです。それを着けることによって所内、企業のなかでどのような人とインターアクションしたのか、そういう状況が全部分かるようになります。

それからあとメガネの JINS さん。私もかけたことがあります。普通のメガネと同じです、重さも全然変わりません。そのメガネをかけて仕事をすると、眼球の動きを把握しながら、どのくらい集中しているのかを計測することができます。実は JINS さんはこういうメガネを作って、このメガネをかけていろいろな統計を取って、たとえばどういうオフィスだったら、いちばん集中して仕事ができるのかという事を実際に明らかにして提案したりしています。たとえばオフィスに観葉植物の緑があると、目にとっていいとか、落ち着くというのがあると思います。それでは観葉植物をどれくらい置いたらいいのか。ジャングルみたいになっても仕事はできませんし、あまりなさすぎても。どれくらい配置すればいいのか、どのような配置をすればいいのか、これは単に一例なのですが、そういうことで集中度を高めるとい、こういうことを考えられています。私は何を言いたいかというと、これまでインプットを測るといのはすごく難しい。単に時間だけでは意味ないですよ。インプットの質まで測っていくことが、こういう新たな技術ということで可能になってきているという事を申し上げたいと思います。

図表 2 ICT の活用によるインプット可視化

- **例1: 従業員の使用しているパソコンの使用状況(オン、オフ)で労働時間や仕事内容を把握**
- **例2: ウェアラブルデバイス(身体に着けることのできる小型の機器・センサー)による従業員の行動に関する様々なデータを活用**
  - 日立製作所では名刺型ウェアラブルセンサーを使い、個々の従業員の行動データを取得し、従業員のコミュニケーション等を定量的な把握
  - メガネのJINSは一日のうち、いつ、どれだけ集中できたかを可視化できるメガネ型ウェアラブルを開発、商品化
- **こうしたウェアラブル機器が従業員のインプットの可視化に大きく貢献できる可能性**

もう1つアウトプットということなのですが、これは実は紙文化をなくすということと同じことなのです。どういう事かということ、これまで昔のオフィスの写真を見て、何が目立っているかということ、まず個々の人の机の上にはいっぱいファイルを置いているのです。紙でいっぱい置いているのです。オフィスの中を見ると、いっぱいのファイルを机の上だけには並べられないから、オフィスにはファイルを入れるロッカーがいっぱいあるのです。いま紙をなくす、ペーパーレスということをやっている企業のオフィスに行くとそういうのが当然なわけです。机の上もパソコンが乗っているだけなので、逆にあとでお話しするようにフリーアドレスとか、そういうことも非常に簡単にできるようになっている状況です。そうなっていると何がいいのか。これまで紙文化は、自分のやった仕事はファイルの中にあるのです。隣の人が何をやっているのかはファイルの中にあるのですが、隣の人がファイルの中を見てもよく分からないという状況なのです。それを全部いろいろな情報をデジタル化することになると、ホワイトカラーの仕事を作っている書類とやり取りするようなものとかメールとか、全部そのアウトプットがデジタル化されてこれをどこに置くにしても、従業員が全部それにどこからでもアクセスできるようになるという事になれば、いろいろな仕事の間成果物とかが完全に共有が可能になってくるという事なのです。紙文化が残っていると、そういうことは絶対にできません。ですから紙を全部廃止すると、そういうものはアクセスして、誰が何をやっているのかという事を、ある意味では完全に共有化するという事はできるのです。そうするとホワイトカラーの問題は、チームワークで仕事をしているということもあるので、誰がどのくらい貢献しているのかということも、いろいろ測るのも難しいわけですが。こうやって少なくともデジタル化をしていくということになれば、それでも従来よりもそういうものが有利に、簡単になっていくということなのです。そうすると何が言いたいかということ、いまのあるテクノロジーを、それほど難しいことを使わなくても、インプット、アウトプットを可視化していくと、そうすると初めて業務が誰がやっていることが無駄かとか、効率が悪いかとか、そういったことが非常に明らかになっていくことは可能になるわけです。プロセスも分ると。これは実際にある大手企業の方のお話を聞いて、チームで皆それぞれが具体的に、たとえばこの過去1週間のなかで、いついつどういう仕事をして、どういう時間の使い方をして

いるのかというのが、全部可視化されるわけです。そうするとお互いチームのなかで、やはりここはちょっと無駄だったのではないかとか、ここはこのように変えられるのではないかと、ということでお互いにそういうことを指摘し合えるという事ができるようになったと言うのです。そうするとチームでやっていくなかで、改善をしていくという事がかなり可能になった、というお話を聞きます。いちばん問題なのは従業員の仕事がブラックボックス化されてしまうという事。これは実は長時間労働の問題の温床になりかねない、という事なのです。また、テンプレートの活用とマニュアル活用。これまでずっとそういうことは言われてきたのですが、紙文化が残ってこういうのは本当に意味がないですよ。全部デジタル化しても、マニュアルを紙でしてしまうと膨大になってしまし、すぐにマニュアルは古くなってしまふから本当に意味がない。だから使われない、こういうことなのです。ここにもありますように、実はこういうデジタル化とか ICT の活用で、私は製造業の生産現場で行われている QC サークルとか、リーンシステムやカンバン方式、何でもいいのですが、こういう事がある意味では同じことを世界でもやっていくことができるし、実際にもうそれを進めているところはいくつもあるのです。これは1つの考え方という事なのですが、紙文化をなくす、デジタル化をする。そしてインプット、アウトプットをいかに測って共有化する。もちろん簡単な話ではないのですが、だいぶそこで状況がいま変わってきているなと思います。

厚労省は「働き方、仕事の休み方改善ポータルサイト」というのを実際に作って、各企業の取り組みを紹介していただいているのです。そのなかで私がご紹介したいのは仕事をする方ということで、生産性を意識しながらどういう取り組みをされているのか、ということなのです。「ICT の活用」、やはりこうずっと見ていただくと、業務効率化とか、インプットをどれだけ正確に測っているか、勤務実績を見える化していくとか、こういうキーワードが見えると思います。こういう取り組み方を、皆さんすでにどんどんやってきているということです。

それから「フリーアドレス、ペーパーレス化」。まさにペーパーレスをやれば、フリーアドレス可能になってきます、どこに座っても。フリーアドレスと言っても、企業にお話を聞くと、どこに座ってもいいと言いながらだんだん座る席が決まってくるのか、そういうこともあるようなのですが、こうい

うことも可能になってきます。

それから「仕事の標準化」、これはデジタル化ということではじめて意味があつて、先ほどのテンプレートとか、マニュアルというところも非常に意識をしていただいております。それからちょっと面白いのは、この「多能工化」という話ですが、多能工というのは製造業の生産現場のなかでラインの違った仕事でもできる、それが大事だということなのです。むしろホワイトカラーにおいても、いろいろな業務ができる多能工という考え方が重要だという事で、やられている企業は多いです。これはブラックボックスという話がありますが、この仕事は私にしかできません、これが問題なのです。皆さんの職場とかこれまでの経験で、これは彼しか彼女しかできない。そうするとその人がやっていることは、完全にブラックボックスになって見えないから、こんなに大変なのだ。大変なのかどうかはよく分からないのです。そうするとその人が残業していると、文句を言えない。でもその仕事を他の人でも誰でもできるとなると、まさにそのブラックボックスを開けるという事になりますから。まさに長時間労働を削減するという意味においても重要なのです。

それから「業務の棚卸し、見直し」。私が申し上げているように、働き方改革のなかで成果を出そうという企業は、業務のプロセス、中身を変えなければいけないのだと、しっかり意識を持っているという事なのです。いちばん下の北陸銀行さん、銀行なのにQC活動という言葉も出ています。私も面白いなと思って。まずはそういう意識ですよ。クオリティをどれだけ高めていくのかという意識というのが、製造業以外でこういう認識を持つという事が非常に重要になっている。

それから長時間労働の大きな問題として、とにかく資料が多いとか、たくさん資料を作ってしまう。上司と部下の環境を考えると、部下はものすごい残業をして、これだけたくさん資料を作りましたと。上司も自分が会議に出て説明するとなると、いろいろと心配なので、あの資料も作れ、この資料も作れとどんどん要求も多くなる。僕らも一生懸命それに答えると、長時間労働を徹底的にやってそれでたくさん資料を作ろうとする。しかしそれは本当に企業の重要な戦略の意思決定にとって、どれくらい役にたっているのですかと。上司と部下の間のまさに自己満足というか、部下も出世したい、上司に気に入られたい。しかしそれが本当に企業の付加価値を高めているのですか、という事になると

やはり問題だなと思います。それに気が付いている企業は、そんなにたくさん分厚いものを作ってもしょうがないので、ここに書いてある本田技研工業のように、資料 15 枚以内、報告 15 分以内、決済 15 分と決める。トップが自ら分厚いものを作ってもしょうがないと、薄い資料で経営の重要なことも意思決定していきましょと、こういう意識というのは重要なのです。

先ほど申し上げたように、「テレワーク」というのが非常に重要なものを持っているなという事で、それは何かというと、テレワークは生産性を高めるために私は重要手段だと思います。それからテレワークは新たなテクノロジーを活用しないと、なかなかうまくいきませんから。私がきょう申し上げたいいろいろなポイントが、このテレワークの中に入っているという事なのです。メリットは通勤によるコスト削減とか、子育て介護などこういう事をよく言われるのです。テレワークはなかなか難しいと言うと、上司が部下の仕事をきちんと見ることができない、お互いに同じ場所・時間にいることができないので、情報の共有が難しいとかいろいろなことを言われます。これまではモニタリングをしなくても、ほっておいてもできるような仕事とか、他の従業員とコーディネーションをする必要のない仕事、このようなものだったらテレワークでやってもいいよねと。そういう発想だったと思うのです。ここに挙げているテレワークマネジメントさんの例なのですが、いまは技術的にたとえば離れていても、パソコン上に仮想の職場のデスクトップがあって、たとえば座席の配置図があってそこにクリックすると、その人がどこにいても、たとえば喫茶店で仕事をしても、自宅でやっても出てくる。また別の人をクリックすると、その人が出てくる。3人で議論してこの点について考えてみましょう等という事を、お互いがテレビ会議システムというイメージで考えていただいてもいいのです。もう自由にできるようになってきているのです。技術的制約はものすごく少なくなっているという事なのです。

「テレワークの現状」はどうなのかというと、総務省の調査では全体としては 13.9%。大きな企業だと 4 割くらいテレワークを導入しているとあります。やはり規模間格差が大きいです。

「テレワークに対する認識」ということを考えてみると、着目していただきたいポイントはここです。よくテレワークは通勤の負担が少ないとか、育児・介護・家事の時間が増える。しかしここを見てください。割合少ないですよ。

図表3 テレワークに対する認識

- テレワークを実施している企業や従業員へのアンケート調査(労働政策研究・研修機構(2015)「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査」2014年調査)
- 企業調査
  - テレワークを実施する目的→生産性の向上、移動時間の短縮・効率化、家庭生活の両立
  - テレワークの効果→生産性の向上や家庭生活の両立
  - テレワークの問題点→労働時間や進捗状況の管理、セキュリティの確保、コミュニケーション
- 従業員調査
  - 仕事の生産性・効率性が向上→半分程度
  - 通勤による負担が少ない→17%程度
  - 育児・介護や家事の時間が増える→5~8%程度
  - 仕事と仕事以外の切り分けが難しい→4割程度
  - 長時間労働になりやすい→2割程度

従業員にとっても実は仕事の生産性・効率性を向上させるという、ここが非常に大きなポイントです。ただ問題も意識しているのです。長時間労働になりやすいとか、仕事と、仕事と以外の切り分けが難しい、こういうものもあります。

私は「テレワークの意義」というのは、従来型の通勤コストを減らすとか、育児・介護そのような話ではない。むしろ仕事の生産性とか効率性を高める手段として使うべきだという事を、しっかり意識した対応をやるべきだと思っています。

実際に欧米諸国の研究を見ると、確かに生産性は上がったというこれまでの研究は多いです。ただ気を付けないといけないのは、テレワークをやっている人に生産性が上がっていますかと言うと、生産性が上がっていると言うわけです。しかし図表4に書いていますように、職場にいるときよりも、もっと時間、気が付いたら結構長く労働していたという理由で生産性が上がっている場合もあるのです。

スタンフォード大学のニコラス・ブルーム氏らの研究はコールセンターの従業員で通話の回数をきちっと測って確かめていくと、テレワーク的な環境で生産性は高めるが、一部労働時間が上がっている、そういう部分もあることを指摘しています。

あと面白いのは、「テレワークの生産性と仕事の内容」です。これは実験で

図表 4 テレワークの影響 — 欧米諸国での研究例 2

- **米スタンフォード大学のニコラス・ブルーム氏らの研究**
  - Ctrip という中国の旅行代理店会社のコールセンターの従業員が9カ月間、在宅勤務とオフィス勤務にランダムに割り当てられるという実験を活用
  - 在宅勤務の従業員は13%パフォーマンスが上昇
  - その内、4%分はより静謐で居心地の良い環境下での生産性(通話数)増
  - 9%分は休憩時間や病気休暇の減少による労働時間増に起因
- **テレワークは生産性を高める効果はあるものの、労働時間が長くなる場合は注意が必要**

やっているのですが、テレワーク的な環境でいいのは、むしろ創造性を要する仕事の方が生産性は高まる。テレワーク的な環境で非常に単純仕事をやらせると、むしろ下がるというのです。わりと単純な仕事は、同じ職場でお互いにどのようにやっているのかと見ながらやる方が、むしろ生産性が高まるという事があります。テレワークは生産性を高めるという状況はあるのですが、より創造性の高い仕事を割り当てて集中力を生んでやってもらう、これがすごく重要になってくるという事です。

それで「アメリカ企業のテレワーク禁止の評価」という事でここに書いてありますが、実はアメリカの企業のなかではテレワークをやめた方がいいのではないかと、禁止に動いているところもあるのです。日本はいまテレワークを一生懸命やりましょうと、いやアメリカはもうやめているところもあるのに、また1周遅れ、2周遅れの話なのですかとおっしゃる方もいますが、そういうことではないという事です。どういう事かという、アメリカでは日本のように大部屋で仕事をするということではなくて、基本的に仕事は個室です。ですからテレワークなどもあまり違和感がないのです。一方、アメリカの新興企業もそうですが、むしろ斬新なアイデアは従業員が非常にリラックスしたところで、お互いに議論するなどインタラクションを通じて出てくるといった考え方ができています。そうするとアメリカ自体が、逆にちょっとそういうために大部屋

的な発想になってきているのです。「隣の芝生は青く見える」というところもあるのです。

日本の大部屋は皆さんご経験があって、皆同じところにいて隣の人の人事異動、1年とか2年同じ人がずっと隣にいるようで、これは別にインターアクションにもならないわけですよ。そういう事でアメリカ企業はむしろ個室的な文化よりも、インタラクションを通じるイノベーションというのは大事だから、むしろそこから大部屋に流れている。でも日本はむしろ、私は逆だと。テレワーク的な環境を作ることによってより創造性を高める、そういう余地はあると思っています。

日経の「スマートワークプロジェクト」というのがございまして、そこでもいろいろな調査やって、そこでの結果を少しお話しをしていきたいと思っています。この調査2017年、それから2018年に上場企業を対象にして、先ほど申し上げた600社くらいが、ご回答をいただいているのです。テレワークの延長のお話をさせていただくと、上場企業のなかにおいては、1年くらいの間を見ても急速にテレワークに対する対応はものすごく進んでいます。大きな上場企業では一生懸命やっている。

どういう取り組みをやっているか。状況を見ていくと、私が申し上げたような自立的な働き方をすると、生産性を高める、そういう事を非常に意識して

図表5 日経「スマートワーク経営」調査

<b>調査対象</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全上場企業</li> <li>・従業員数100人以上の非上場企業 (非上場企業はエントリー制)</li> </ul>	
<b>調査方法</b>	電子調査票	
	<b>2017調査</b>	<b>2018調査</b>
<b>上場企業数</b>	3,673社	3,727社
<b>上場回答数</b>	587社	634社
<b>非上場回答数</b>	15社	29社
<b>回答数合計</b>	602社	663社
		<b>1割増</b>
<small>※評価には、消費者・ビジネスマンによる企業ブランド調査、日経記者調査、M&amp;Aデータ、日経NEEDSデータも使用</small>		



やっている。一方労働時間が増えやすい等という事も、非常に意識をされている。結構先進的な企業は、テレワークの長所や短所などもいろいろと見極めながら動いていらっしゃる、と分かります。

それから「在宅勤務の取り組み状況」。大体半数程度は月に三分の一は利用可能にしているとか、それから理由を問わなく使えるという所が46.1%も。利用の仕方にかなり多様性が出てきている。ただ利用者割合で見ると、正社員でまだ5%未満というのは7割近くあります。何が言いたいかという、特に大きな企業はテレワークが使える制度は導入しているが、まだまだ使っている人が非常に少ないという事なのです。ビジネスパーソン、上場企業1万人を対象にしたところを見ても、まだまだ使い方が足りないなというところは、見て取れると思います。

テレワークについては、ICTの発達でいろいろな問題点が解消されてきている。集中力を高め、創造性の高い仕事をやるということを第一義で考える。もちろん長時間労働の問題をしっかりと考える必要があると思います。いますごく大事な点は、テレワークの導入は、対象者を限ってはだめだと思います。どんな人でもテレワークは利用できる。それが創造性を高めるために非常に重要な視点だろうと思っています。

いま日経スマートワーク調査についても少しご説明しましたが、これは2007年の調査で、たとえば参加した602社全部、調査の内容から偏差値を付けるのです。企業もいってみれば全国模試のような感じで、偏差値を上から順位600社に付けます。偏差値70以上というのは、超優秀な企業ということで、

図表6 テレワーク利用度（ビジネスパーソン1万人調査）

Q34.在宅勤務やサテライトオフィスなどをどの程度利用していますか。（ひとつだけ）

	年に数 回程度	月1、2 回程度	週1回程 度	週2、3 回程度	週4、5 回程度	制度は あるが 使って いない	制度は あるが 対象で はない (使え る人や 部署が 制限さ れている)	在宅勤務や サテライト オフィスな どの制度・ 仕組みがな い
%	4.5	4.2	2.3	1.3	0.8	14.7	17.8	54.5

(出所)日経リサーチ、ビジネスパーソン1万人調査  
(2018年、インターネット調査、上場企業正社員対象)

図表7

## 調査概要

調査対象	全上場3,673社および従業員100人以上の非上場
調査実施期間	2017年7月4日～9月15日
回収	602社(うち上場587社(16.0%)、非上場15社)

※評価には、消費者・ビジネスマンによる企業ブランド調査、日経記者調査、M&Aデータ、日経NEEDSデータも使用

### (偏差値70以上)の13社

社名	人材活用力	イノベーション力	市場開拓力	経営基盤
アサヒグループホールディングス	S++	S++	S++	S++
イオン(審査委員特別賞)	S++	S+	S+	S++
SCSK(人材活用力部門賞)	S++	S+	S	S
NTTドコモ(イノベーション力部門賞)	S+	S++	S++	S
花王	S+	S++	S++	S++
キリンホールディングス	S++	S++	S++	S+
コニカミノルタ(大賞)	S+	S++	S++	S++
資生堂	S++	S+	S	S++
ソニー	S	S+	S++	S++
ダイキン工業(審査委員特別賞)	S++	S++	S++	S++
富士フイルムホールディングス	S+	S++	S++	S++
三菱ケミカルホールディングス	S+	S++	S+	S++
ヤフー(市場開拓力部門賞)	S	S++	S++	S+

皆さんもお分かりになりますけれど、ここに挙げた企業ですね。私も審査委員をしまして、ちょうどこのときの大賞はコニカミノルタさんだったです。われわれはこのデータを使って、いろいろな分析をしました。そのなかでいくつか、やっているのはどういうものなのか、ご紹介したいと思います。

企業を労働生産性、これは労働時間の時間当たりの生産性なのですが、それを低いグループと高いグループに分けて、そのグループの違い、人材関係の取り組みの違いというのを見てきました。ここは表が細かいので、このまとめのところを見ていただきたいと思います。高生産性の企業、生産性の高い企業と低い生産性の企業を比べるとどうか、ここにあります。非正規雇用の比率は低い、女性正社員比率が高い。男性の短時間勤務利用比率が高い、フレックス利用もやっている、兼業副業もより認めてやっている。人材への投資、国内大学進学支援利用者比率高い、海外研修制度利用者比率高い。それから満足度などの調査の正社員の回答率高いとか。それからこれはちょっと面白いのですが、管理職の基本給における業績・成果部分の構成比率低い。あまり成果主義をやっていると、むしろ生産性との相関は低く、生産性は低いという事になるわけです。人事考査の開示をやっているところは高い。人材の確保、中途入社比率

図表 8 高生産性企業の特徴（第 1 章）

<ul style="list-style-type: none"><li>• 従業員属性<ul style="list-style-type: none"><li>- 非正規雇用比率→低</li><li>- 女性正社員比率→高</li></ul></li><li>• 多様で柔軟な働き方<ul style="list-style-type: none"><li>- 男性短時間勤務利用率→高</li><li>- フレックスタイム利用者比率→高</li><li>- 副業兼業を認めているかどうか→より容認</li></ul></li><li>• 人材への投資<ul style="list-style-type: none"><li>- 国内大学進学支援利用者比率→高</li><li>- 海外研修制度利用者比率→高</li></ul></li><li>• エンゲージメント・モチベーション向上<ul style="list-style-type: none"><li>- 満足度などの調査への正社員の回答率→高</li><li>- 平均年間給与→高</li><li>- 管理職の基本給における業績・成果部分の構成比率→低</li><li>- 人事考査の開示→高</li></ul></li><li>• 人材の確保・定着<ul style="list-style-type: none"><li>- 中途入社比率(分母が正社員+非正社員+派遣)→高</li><li>- 新入社員の3年後在籍率→高</li></ul></li><li>• まとめ<ul style="list-style-type: none"><li>- 正社員の中で女性の割合が高く、女性活用が進んでいる。</li><li>- 短時間正社員やフレックス・タイム利用者の比率が高く、副業兼業を柔軟に認めるなど多様で柔軟な働き方をしている。</li><li>- 人事考査の開示が高く、従業員もアンケート調査により積極的に応えるなど密接なコミュニケーション、信頼関係を高めることでエンゲージメントやモチベーションを向上させている。</li><li>- 新人の定着率が高い一方で、中途入社の比率も高く、雇用の定着と流動性のバランスをとっている。</li></ul></li></ul>
---

は高い、つまり流動性があるという事です。ただし新入社員の3年後の在籍率は高い。新人はすぐにやめるわけでもないと。こういった特徴があるのです。これは単純に特色と、生産性の高さということの相関を見ているだけで、因果関係というところは語っているわけではないですが、いま申し上げたところが生産性と関係がありそうだなという結果が出ているのです。

もうひとつ、これは「AIの機械学習」という章は詳しくはご説明しませんが、今回質問したいろいろな項目から取ってきて、どういうものをステップで考えるといちばん生産性をうまく説明できるかなという分析も、同じグループの同僚、滝澤先生がやられたのです。これを見ていくと、社外取締役の方が多いところですね。社外取締役と女性社外取締役の比率が高いとか、社会貢献活動をやっている、健康ケアをやっている、LGBTへの対応をやっている。こういうことから育児休業とか、そういうのも入っていますね。

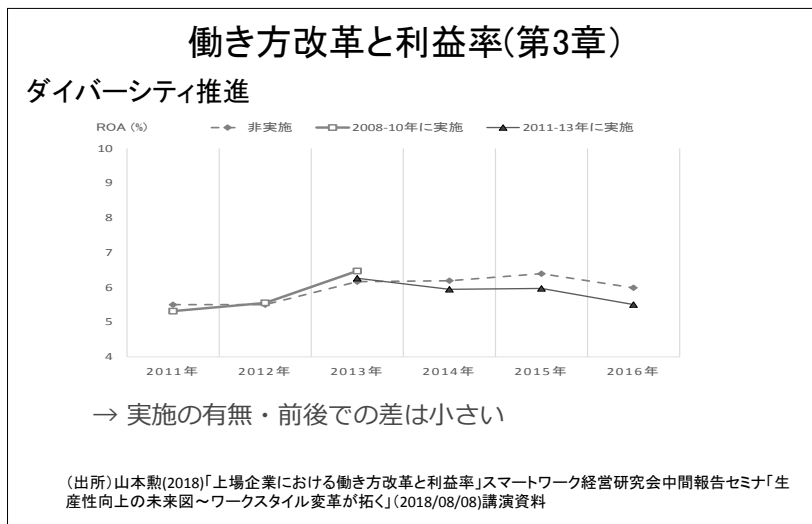
それから非常に重要なのは、正社員の多様な勤務体系に関する部分で、短時間勤務正社員とか、労働時間限定正社員、職務限定正社員。こういう事をやっていると、生産性が高い証拠になると言われています。それで実はいま、もう

ひとつ新しいデータを使ってわれわれは研究をやって、たぶん6月末までに新しい報告をする予定なのです。そのなかで因果関係も考慮した計量分析でやっていくと、いまこれだけたくさんあるのですが、生産性と影響を与えるというのは、いくつかあるのですね、数は少ないです。そのなかに職務限定正社員制度というのがあります。経団連の中西会長などはジョブ型とおっしゃっていて、経団連もそういう方向に舵を取らなければいけないと考えているようです。こういう多様な正社員と生産性は、わりと因果関係を考えても関係が強いことがわかってきました。

あと労働時間を減らす、低いところが生産性が高い、こういう関係がでてくる。私が申し上げたいのは、こういう事を見ると、労働時間を減らしても時間当たりの生産性が上がっているという事で、働き方改革と生産性の両立はできるといえるでしょう。

今度は実際にいろいろな政策をやっている人の効果は、どれくらい上がっていますかという事を見た研究なのですが、見ていただきたいのはこの青のところです。青のところが実は政策を実施しない、別の点線の方は政策を実施しないで、実線のところは政策を実施して利益率がどのように変化しているのか。ですから政策をやっていない所に比べて、政策をやっている所はどれくらい上にきているのかなと見ていただきたいと思います。「ダイバーシティの推進」

図表 9



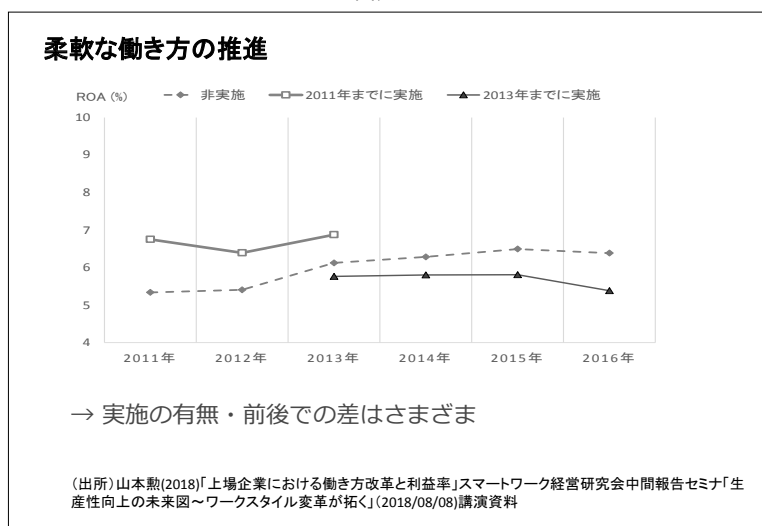
は、あまり利益率に関係ないというのが見て取れるのと思います。今度は柔軟な働き方、真中が実施していない、この2つの実線が、開始時期は別なのですが実施している。あまり差がない。

そうすると以外にはっきり出ていたのが、「健康経営」なのです。健康経営をやっている企業は、明らかに利益率を高めるという影響が出てきているのです。私が重要だと思うのは、いろいろな研究を見ても企業が従業員の健康に対して配慮し、健康を高める政策というのは、実は非常にポジティブな効果が出ているのです。これは1つだけの研究ではないのです。そうするとわれわれが思っている以上に、健康経営というのは大事だなという事を私は結構実感をしています。企業の方とお話をしてもそういう印象を持っています。それはまたいろいろなルートで、ポジティブな効果は出てくると思います。

たとえば欧米流の流動性の高い労働市場だと、もちろん健康は自分で管理するものだし、企業が管理するものではないと。日本的な雇用システム、メンバーシップ型と言われるようなところは、むしろ企業はそういうことを積極的にやることによって、結局最後は企業がものすごくそこにメリットが返ってくるのだったら、そのコストを掛ける意味があるという事なのではないか、と思っています。

最後に少し今年の調査、すみません昨年の調査ですね。新しい調査という事

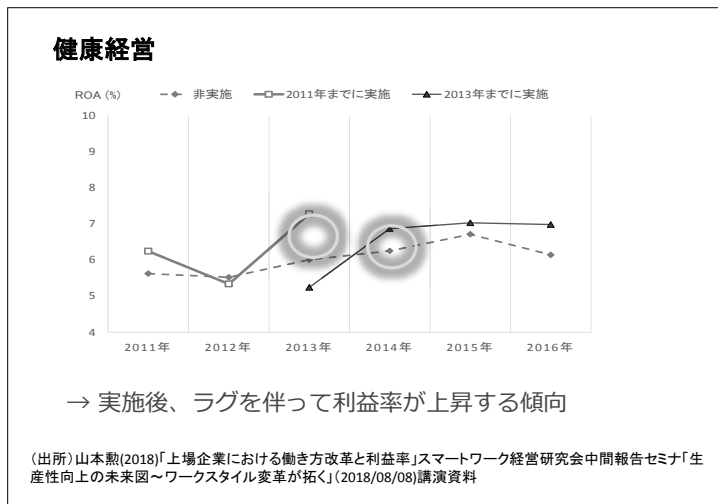
図表 10



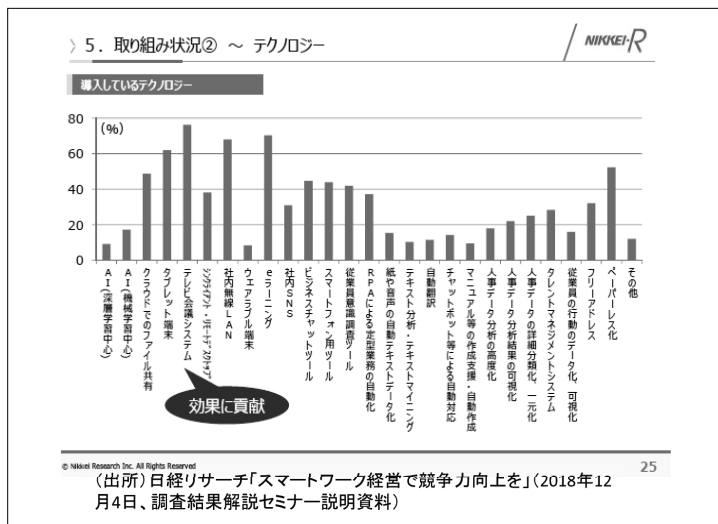
で、ほぼ企業の数も変わりません。ただ入れ替わり、新しく入ってきたところ、抜けてしまったところがございますけれど。また高評価企業というのも、同じような顔ぶれではあるのですが、昨年の調査ではサントリーさんが大賞を取りまして、表彰された企業なども変わってきているという事はございます。

私がお説明したいのは、働き方改革にテクノロジーはすごく大事だと申し上げました。いま企業で、上場企業を中心にどういうテクノロジーを導入されて

図表 11



図表 12



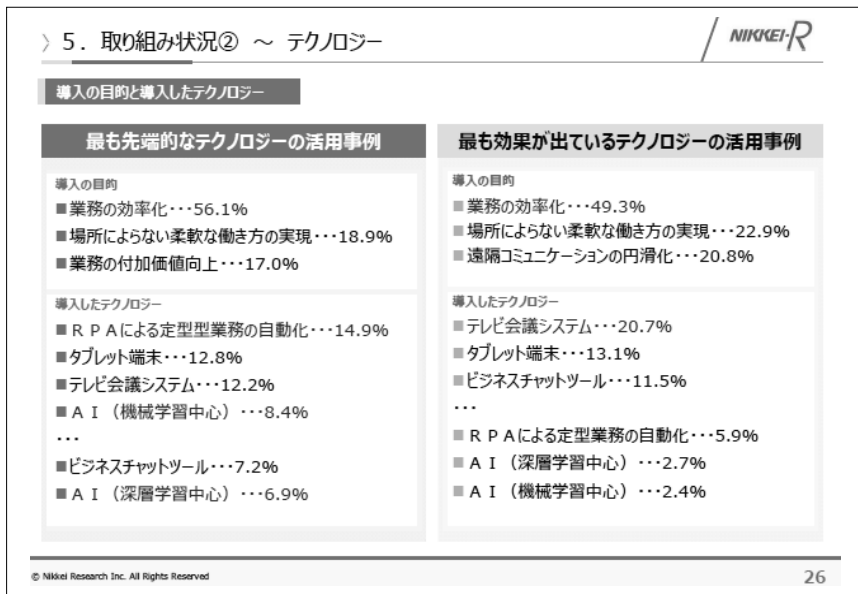
いるのかな、という事で見えていただきますと、まだまだ AI とかそういうところは少ないですね。ただタブレット端末とか、クラウドでのファイル共有、テレビ会議システムというのは、私が申し上げたデジタル化に関するとかテレワークに繋がっていくとか、こういうところは結構導入の割合が高くなっています。

あと RPA による定型業務の自動化。これも進んでいるなという意識、認識があります。ペーパーレス化も 5 割を超えていると思います。このへんも高い対応になっているのですね。

それでこの調査では、最も先進的なテクノロジーの活用事例と最も効果が出ているテクノロジーの活用事例というものがあって、その両方を分けて書いてあります。やはりまだまだ業務の効率化というところ、たとえば業務の効率化というところ RPA は最たるものだと思っています。まだまだ企業の観点はそこに留まっているのかなという感じがして、更にそれを付加価値を高めるところにも使っていけるのかな、というのは大きな課題だと思います。

それで効果が出ているテクノロジーというのは、テレビ会議システム、タブレット端末なのですが、先進的だと思っているものの中には RPA とか AI と

図表 13



(出所) 日経リサーチ「スマートワーク経営で競争力向上を」(2018年12月4日、調査結果解説セミナー説明資料)

かこういうものが入ってきているという事です。AIはもちろん企業の方も意識しているのですが、この調査を見る限りはまだそれを縦横無尽に活用していくというような段階ではないのだろうな、という事がこの調査から見てとれます。

先ほど申し上げた、いまわれわれがやって近日中に発表する報告書の中で分析をしているのですが、先ほどいろいろなテクノロジーがありましたね。このテクノロジーの導入している、たとえばどのくらいの数のテクノロジー、なるほどたくさんいろいろなテクノロジーを利用しているという事を数値化して企業を評価すると、テクノロジーの導入の度合いと働き方改革とか、従業員の満足度がかなり影響しているという事が出てきているのです。つまりどういう事かという、多くのテクノロジーを導入して活用しているところは、労働時間を削減できているとか、テレワークに対して積極的に取り組んでいるとか、また従業員の満足度を上げるとかいうところも出てきているという事なのです。

そういう話を考えていくと、働き方改革はいろいろな次元があって、最初の次元というのは単純に残業を減らしましょう、残業を減らすためにはどのようにしたらいいですかと。その次元が最初の次元だとすると、その次の次元がいかに生産性と働き方改革とを両立しましょう。私はいまこれも大企業のなかで浸透してきていると思います。そういう意識が出るか、それがセカンドステージだと思うのです。そうするとサードステージは何なのか。生産性と働き方改革を両立していくのはすごく大事なのだが、そのときに大事なのはきょうも申し上げたように、新たなテクノロジーをそこにどのようにかまさせてそれを活用していくのか、そこがきちっと出来なければたぶん次のステージに行くのは難しいだろうと。それといま大企業のなかでも人事の方々が着目しているのは、従業員の満足度とかウェルビーイングと言われているものを、どうやって影響を与えていくのか。そこのなかで働いている人たちは、やりがいか働き甲斐。これはすごく難しいのは、日本の従業員は会社人間だと言われている、まじめで頑張ってきましたという認識が強いと思います。たとえばいまエンゲージメントという言葉があります。従業員の熱意とか活力とか没頭とかと言われるものを測るのです。それは日本は海外と比べると低いと言われるのです。仕事がメンバーシップ社会のなかでやらされている感、無理やりやっている、辛抱強



くやっている、そういうのが日本の従業員とか労働者は強かったかもしれませんが。無我夢中で、楽しくて、楽しくてしょうがないと、そういう状況ではたぶんないであろうという事なのです。そうなってくるとやはり従業員のエンゲージメントとか、まさに満足度とか、働き甲斐というのをどう高めていくのか。テクノロジーももちろんあったところにはそれに影響してきます。そういう働き方改革とテクノロジー、それから生産性、それから従業員のウェルビーイング。そういうものを全体として捕らえて、企業として経営を進めていくという事が、いま非常に大きな課題となっているのではないかと思っています。

ということで、雑駁なお話になってしまいましたけれど、時間が来ましたのでこれで私の話を終了させていただきます。ご清聴どうもありがとうございます。

(つる・こうたろう 慶應義塾大学大学院商学研究科教授)



# 韓国勤労奨励税制（EITC 制度）の運営と 残された課題

田 近 栄 治  
花 井 清 人

## 1. はじめに

EITC (Earned Income Tax Credit) 制度は、所得が一定水準以下の人に対して、勤労を条件として適用される所得税の税額控除制度である。税額控除額が支払った税金を超える部分については、還付が適用されることから「還付型税額控除制度 (refundable tax credit)」と呼ばれている。制度には大きく二つの政策目的が込められている。一つは、稼得所得と連動して税額控除を通じて人々に労働供給インセンティブを促すこと、もう一つは社会保障を通じた給付ではなく税のなかで閉じた還付を行うことにより、税・社会保障を一体化した貧困対策や所得再分配機能を実現することである。

EITC 制度は、1975 年にアメリカではじめて制度が設けられた。アメリカの EITC 制度では、設立当初は低所得者への勤労促進が重視されていたが、制度設立後 40 年近く経過し、制度の拡張とともに政策的ねらいが貧困対策や所得再分配へと大きくシフトすることになった (Collins ed. 2016)<sup>1)</sup>。アメリカの EITC 制度の規模は、1975 年の EITC 制度開始当初、支給総額が 55 億ドル (2015 年価格換算) であったが、2015 年には 685 億ドル (1975 年の約 12.5 倍に)

---

1) 制度設立にあたっては、社会保険税 (Social security payroll tax) 引き上げや高騰するエネルギー価格や食費などへの負担調整という目的も織り込まれていた。アメリカの EITC 制度では、これまでは税額控除という予算支出として現れない手段を通じて政策が実施されるため、通常の給付を通じる社会保障などと比べて政治的対立が生まれにくいと言われてきた。

へと大きく拡大した (Ballafiore 2019)。規模の拡大は 1980 年代後半以降顕著に見られ、1990 年、1993 年、2001 年、2009 年の制度改革の影響が大きく、そこでの改革を進めるに当たっては大統領のイニシアティブと合わせて議会の影響が強く現れることになった (Ballafiore 2019 および Collins ed. 2016)。

こうした政治圧力による EITC 制度の規模拡大と合わせて、直近のトランプ政権下の税制改革 (The Tax Cuts and Jobs Act) では、CTC (Child Tax Credit, 児童税額控除) 制度と連動した形で支給水準や扶養対象者をめぐって政治的対立などが見られる。改革では CTC 制度での扶養子女の定義や支給額などの大幅な見直しが行われたが、こうした見直しに対して、中・高所得者層に手厚い支援が行われる一方で、低所得者層への子女への補助が置き去りにされているとの批判が高まっている (Drumbl 2019, Maag etc. 2019)。アメリカの EITC 制度は、このように近年、支給総額などの肥大化の課題と合わせて制度の複雑さや給付を通じるターゲットのあり方をめぐっても制度の政治化が問題視されている (Ballafiore 2019, McCabe 2018 など)。

EITC 制度は、アメリカでの導入後、世界各国で広がりを見せ、イギリス、フランス、オランダ、スウェーデンといったヨーロッパの国々の他、カナダ、ニュージーランドなどでも実施されている。アジアでは韓国において「勤労奨励税制」という名称で EITC 制度が導入され、2009 年から施行されている。

本稿の目的は、アメリカ等での経験を踏まえ、韓国の EITC 制度の仕組みの考察を行った後、韓国 EITC 制度の制度変化と近年の給付実態を検討し、支給総額の肥大化や給付の政治化といった点では韓国も例外ではないことを示すことにある。合わせて制度の複雑化の課題に対して韓国 EITC 制度ではどのように取り組んでいるかを検討し、韓国の電子納税システムの活用が税務執行を支える上で重要な柱となっていることを指摘する。

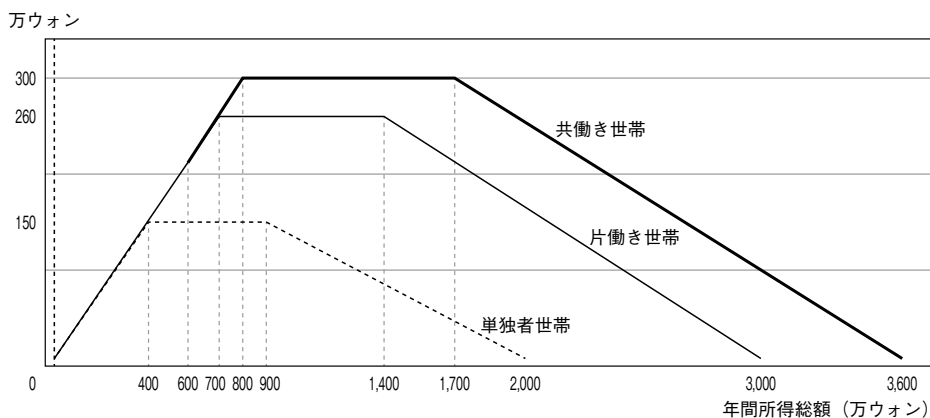
## 2. 韓国 EITC 制度の仕組み

韓国 EITC 制度の目的は、国民基礎生活保障 (日本でいう生活保護) の対象となるが所得保障給付が受けられない世帯とその次の低所得階層の世帯 (勤労貧困者: 次上位階層) をターゲットに、働くことを後押しすることにより貧困脱出を図る第二のセーフティーネットとして制度形成を行うことにある<sup>2)</sup>。そこ

では、一生懸命働いているにもかかわらず所得が少なく生活が苦しい世帯（勤労者又は自営業者、宗教家世帯）に対して、総給与額等（勤労所得、事業所得、宗教家所得を合算した金額）により算定された勤労奨励金を支給することにより働くことを促進し、実質所得を支援することが目的とされている。

図 1 は 2019 年度の韓国 EITC の給付構造を単独者世帯、片働き世帯、共働き世帯について示している<sup>3)</sup>。韓国の EITC 給付は、アメリカの EITC 制度と同様、人々の総給与額等が増加するにつれ支給される勤労奨励金も増加するように設計されており、一定の最大支給額を経た後、所得水準が増加すると支給額がゼロになるまで減らされる制度となっている。ここでは図に示されるよう逡増 (phase-in)、一定定額 (plateau)、逡減 (phase-out) の三つの局面からの支給パターンになっている。まず逡増局面では、控除支払い最大額に至るまで所得が増えるにつれ比例的に控除額が増える（一定の credit rate に労働所得を掛けた分が EITC として支払われる）。次に一定定額局面では、控除支払い最大額に達した後、一定の所得水準まで最大支給額が維持される。更に、所得が更に増加したら逡

図 1 韓国 EITC 支給金の構造



出所：韓国国税庁 HP 参考資料室『勤労奨励金・子女奨励金案内（韓国語）』15 頁

2) 金 (2016) 参照。

3) ここでの「単独者世帯」、「片働き世帯」及び「共働き世帯」は租税特例制限法第 100 条の 3（勤労奨励金の申請資格）に基づき次のような区分からなる。「単独者世帯」は配偶者と扶養子女のいない世帯を、「片働き世帯」は配偶者の第 3 号による総給与額等が 300 万ウォン未満の世帯もしくは配偶者がおらず扶養子女のいる世帯又は配偶者がおらず租税特例制限法で決められている要件を満たす世帯を、「共働き世帯」は居住者の配偶者が所得税の課税期間中に「総給与額等（制限あり）」が 300 万ウォン以上の世帯を指す。

減局面では一定の比率 (phase-out rate) で労働所得の増加に応じて控除額が減額され、ゼロとなる所得水準まで税額控除が減らされる。

ここで片働き世帯で例に見ると、700 万ウォン (日本円でおおよそ 70 万円) までの所得水準の人が属する逓増局面では、EITC 支給額は稼得所得総額  $\times$   $150/400$  で求められ、700 万~1400 万ウォン (日本円でおおよそ 140 万円) の所得水準の人が属する一定局面では 260 万ウォン (日本円でおおよそ 26 万円) が一律に支給される。1,400 万ウォンを越える所得水準の人が属する逓減局面では、支給最高額から減額される形で、 $260 \text{ 万ウォン} - (\text{稼得所得総額} - 1,400 \text{ 万ウォン}) \times 260/1600$  で支給額が求められ、稼得所得が 3,000 万ウォン (日本円でおおよそ 300 万円) に達すると給付が終了する。

EITC の支給額は前年度の稼得所得をベースに計算される。韓国では EITC を得る者は、総合所得 (利子・配当・事業・勤労・年金・その他所得) がある者は確定申告が必要で、翌年 5 月 1 日から 5 月 31 日までに総合所得税を申告・納付しなければならない<sup>4)</sup>。ただし、勤労所得のみ有する者であって年末精算 (日本で言う年末調整) を行った場合には総合所得税の確定申告をする必要はない。韓国の所得税の課税は個人単位となっているが、EITC については世帯単位で審査が行われる。

韓国 EITC 制度に申請できる者は配偶者もしくは 18 歳以下の 1 人それ以上の扶養子女を有している者、配偶者や扶養子女のいない者 (すなわち単独者) である。適用対象は、2009 年の当初導入時は所得把握が容易な勤労者に限定されていたが、2012 年に自営業者のうち保険設計者・訪問販売員も支給を受けることが可能になり、2015 年には専門職を除くすべての自営業者に対象が拡大された。また、2019 年から宗教活動に従事する者 (宗教家) も適用対象となった<sup>5)</sup>。

申請にあたっては所得及び財産制限が課されており、申請者 (および配偶者も含め) の年内総所得 (利子、配当並びに事業所得を含む) が総標準年内所得を下回っていないなければならない。合わせて土地、建物、銀行預金、株式、債券など

4) 日雇い労働者がその給与額について勤労奨励金を申請する場合、条件を満たす者については総合所得税課税標準確定申告を行ったものとみなす措置がとられている。

5) 専門職とは、付加価値税法施行令第 109 条第 2 項第 7 号による弁護士、弁理士、公認会計士、医者、薬剤師等を指す。

を含む所有財産額についても制限が設けられている<sup>6)</sup>。

### 3. 韓国 EITC 制度の制度変化と近年の給付実態

韓国 EITC 制度は 2008 年 1 月 1 日から制度がスタートし、2009 年 9 月より実際の支給が開始された（金 2016）。韓国 EITC 制度はその後、税制改正を通じて見直されてきた<sup>7)</sup>。

表 1 は韓国 EITC 制度の制度変遷（主なもの）を示している。まず 2008 年税制改正では、支給要件、支給金額（最大支給金額を 80 万ウォンから 120 万ウォンに引き上げた）両面での大幅緩和があり、導入法案に制度拡張を加えられた形でのスタートとなった。2011 年税制改正では、適用対象者が雇用者のほか保険販売員、訪問販売員にも広げられたほか、子供のいない世帯も給付対象に加えられた。さらに低・中所得者層の生活安定のために給付拡大および最大支給額の引き上げがあった。2012 年税制改正では、国民基礎生活保障でカバ

表 1 韓国 EITC 制度の制度変遷（主なもの）

2006 年 12 月	勤労奨励税制導入法案 国会通過
2008 年税制改正（2009 年から適用）	支給要件緩和、支給金額の引き上げ
2011 年税制改正（2012 年から適用）	保険販売員、訪問販売員にも対象拡大
	支給金額の引き上げ、子供のいない世帯にも給付が行われる。
2012 年税制改正（2013 年から適用）	60 歳以上の対象者への世帯基準の緩和
2013 年税制改正（2015 年から適用）	自営業者にも対象拡大
	財産要件の緩和
	CTC 制度の導入
同（2014 年から適用）	単独者世帯にも対象拡大
2017 年税制改正（2018 年から適用）	支給金額の引き上げ（CTC についても）
2018 年税制改正（2019 年から適用）	宗教家にも対象拡大
	「これまででない規模での給付の提供、給付範囲の拡大、迅速な給付の実施 (Bigger benefit, Wider coverage, Swifter provision)」のスローガンの下、支給要件緩和、支給金額の大幅引き上げが行われた。

出所：金 (2016)、原山 (2009)、Ministry of Economy and Finance (2019) を基に筆者作成。

6) 財産要件としては、「世帯員が前年度 6 月 1 日時点で所有している財産（土地・建物・自動車・預金等、大統領令で定める財産）の合計額が 2 億ウォン未満でなければならない」ことなどが設けられている。

7) ここでは Ministry of Economy and Finance (2019)、金 (2016)、原山 (2009) を参考にした。

一しきれていない 60 歳以上の者を救済するために世帯基準の緩和を行い、単独世帯であっても給付を認めることとされた。2013 年税制改正では、自営業者への対象拡大、単独者世帯への対象範囲拡大、財産要件の緩和などが行われた。さらにこの年の税制改正では、EITC 制度と合わせて生活関連便益の拡充を目指して子供の扶養費用をサポートする CTC 制度（韓国では「子女奨励金」と呼ばれる）が導入され、2015 年から給付されることになった<sup>8)</sup>。2017 年税制改正では、所得分配と税の公平性向上を目指した改革が行われる中、低所得層への所得サポートを目指して EITC および CTC での税額控除額の引き上げが行われた。2018 年税制改正では、宗教家にも対象が広げられたほか、支給要件の緩和、支給金額の引き上げが行われた。

韓国では、近年、低所得にとどまっている子供を抱えた世帯やシングルマザーの課題と合わせて、単独者や高齢者の貧困や格差の問題が深刻になってきている。政府はこうした経済情勢の変化を反映して、現政権である文在寅大統領の下では、「人中心の持続的経済成長実現」が目指され、わが国同様、長時間労働の是正や、正規・非正規労働者間の所得格差是正などといった働き方改革の必要性が唱えられている。合わせて、韓国 EITC 制度および韓国 CTC 制度についても所得再分配機能が重視される形で制度拡張を通じて貧困対策の強化が図られた。

特に 2018 年税制改正では、「これまでにない規模での給付の提供、給付範囲の拡大、迅速な給付の実施」というスローガンの下、韓国 EITC 制度については支給給者数と支給金額双方の面で制度開始以来最大規模での拡張が行われた。さらに EITC については支給頻度についても年に一度から年二回に所得移転の機会を広げたほか、CTC 制度についても拡充が図られた。

2019 年 12 月 18 日に「勤労奨励金の拡大改編、2019 年上半期分 4,200 億ウォンを最初に支給 — 青年、高齢者、低所得世帯の所得の増加と所得格差の緩和に寄与 —」というタイトルで発表された韓国国税庁プレスリリース

8) 韓国 CTC 制度では、出産奨励のほか、養育支援などのため、18 歳未満の扶養子女 1 人当たり最大 70 万ウォン（日本円でおおよそ 7 万円）の子女奨励金が支給される。子女奨励金は EITC と同様、世帯単位で支援し、居住者とその配偶者の勤労所得、事業所得、宗教家所得を合算して奨励金額が算定される（韓国国税庁参考資料室『勤労奨励金・子女奨励金案内（韓国語）』参照。）。



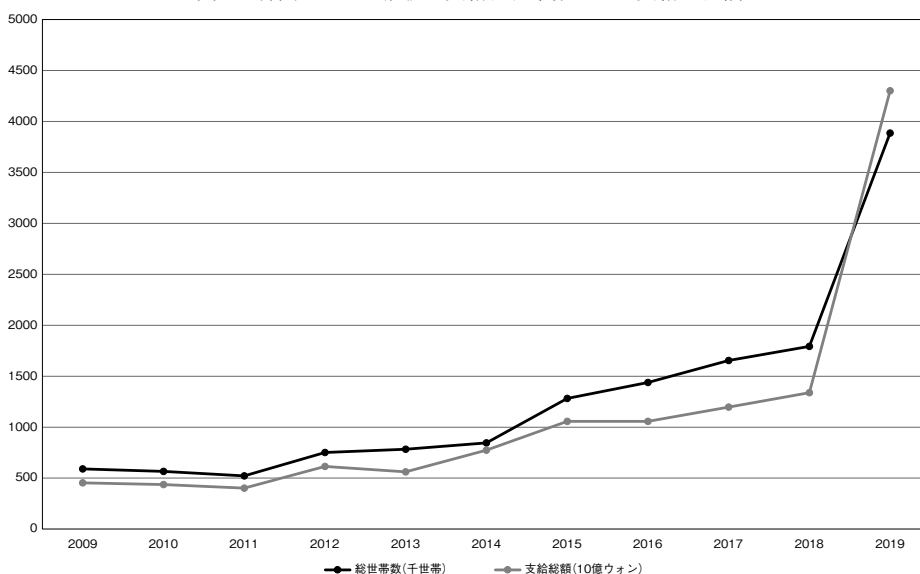
（以下、国税庁プレスリリース）によると、2019 年の制度改革は以下の表 2 にまとめられる<sup>9)</sup>。改革では、所得基準、財産要件、最大支給額などで大幅な要件緩和が見られた。

こうした韓国 EITC 制度での政策変化は、『韓国国税統計』の時系列データによっても確認することができる。図 2 は EITC の支給世帯総数および支給

表 2 2019 年韓国 EITC 制度拡大の内容

区分		2018 年申請	2019 年申請
年齢要件		30 歳未満の単独世帯排除	30 歳未満の単独世帯も含む
所得要件	単独世帯	1,300 万ウォン未満	2,000 万ウォン未満
	片働き世帯	2,100 万ウォン未満	3,000 万ウォン未満
	共働き世帯	2,500 万ウォン未満	3,600 万ウォン未満
財産要件		世帯当たり 1.4 億ウォン未満 *財産 1 億以上の場合 支給金額 50%減額	世帯当たり 2 億ウォン未満 *財産 1.4 億ウォン以上の場合 支給金額 50%減額
最大支給額 (万ウォン)	単 独	85	150
	片働き	200	260
	共働き	250	300

図 2 韓国 EITC の推移：支給総世帯数および支給金額



出所：『韓国国税統計』2017, 2018 「14-1-1. 勤労・子女奨励金別申請及び支給現況（住所地）」データに基づき、筆者作成。

9) 韓国国税庁 HP 参照。

[https://www.nts.go.kr/news/news\\_01.asp?minfoKey=MINF8420080211204826&page=3&type=V](https://www.nts.go.kr/news/news_01.asp?minfoKey=MINF8420080211204826&page=3&type=V)

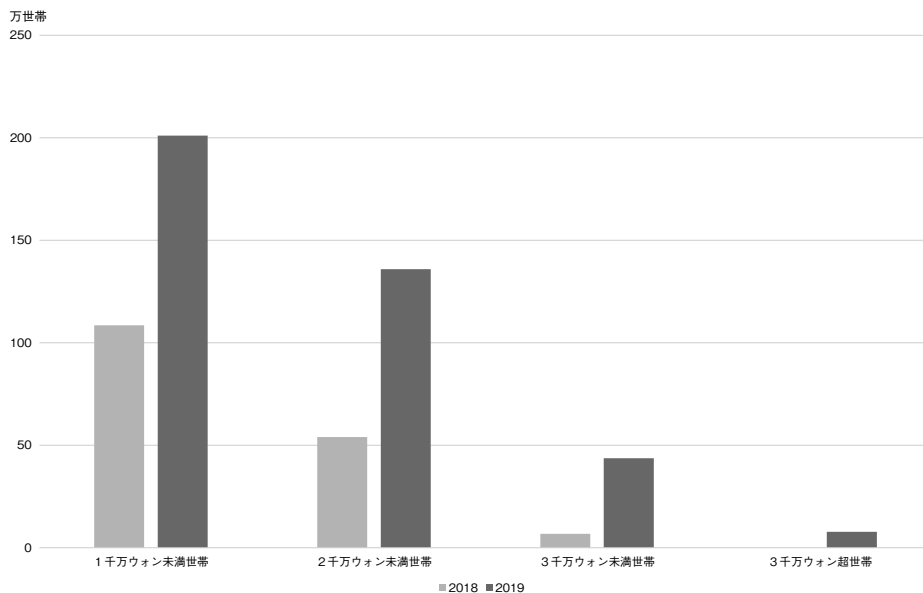
金総額の推移を示している。韓国 EITC 制度は 2009 年に給付が開始されて以降、支給世帯総数および支給金総額ともにこの 10 年で大きく増えた。EITC の規模拡大に当たり、二つの注目すべき変化がある。一つは、2015 年に韓国 EITC 制度とあわせて導入された CTC 制度が加わることにより申請者も大きく増え、EITC の支給世帯数および支給金額がともに増えることになった。もう一つは、2017 年に登場した文政権による制度拡大の影響である。

EITC は 2009 年の支給開始当初と比べて支給世帯総数、支給金総額の双方で大きく増加した。2019 年の支給規模（定期分）は、支給世帯総数は 389 万世帯（CTC を含めると 473 万世帯、すなわち 2009 年の 59 万世帯から見て 7 ないし 8 倍も増加）、支給金総額で見ても 4 兆 3000 億ウォン（CTC を含めると 5 兆 030 億ウォン、2009 年の 4,537 億ウォンと比べて 9.5 倍から 11 倍も増加）となっている。

EITC の拡大の中でも特に 2019 年の改革の影響は注目すべきである。2019 年は 2018 年と比べて世帯総数が 219 万世帯、支給総額が 3 兆 195 億ウォンも増加した。国税庁プレスリリースによれば、昨年に比べて増加した 219 万世帯のうち、5 万世帯（2.3%）はこれまでの要件該当となる世帯が増加した分であるのに対し、残りの 214 万世帯（97.7%）は制度拡大に該当する世帯の増加となる。また、支給総額については増加した 3 兆 195 億ウォンのうち、1 兆 3,793 億ウォン（45.7%）は、これまでの要件該当世帯の支給額の引上げ分であり、1 兆 6,402 億ウォン（54.3%）は制度拡大の該当世帯に対する支給額となる。

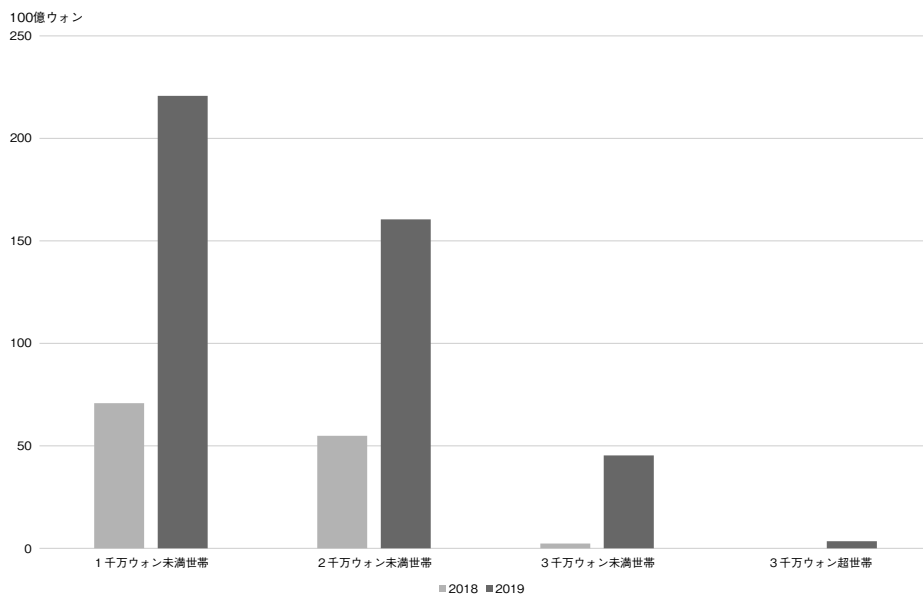
以下では、『韓国国税統計』データおよび国税庁プレスリリースに基づき、所得区分別、年齢別、性別および世帯類型別にグルーピングした 2018 年（2017 年『韓国国税統計』データ）と 2019 年（2018 年同データ）の EITC 支給に関して比較分析を行い、2019 年税制改正による変化に関する考察を行った。図 3a は所得区分別に支給世帯をグルーピングし支給世帯数について、図 3b はその支給総額について比較を行っている。2019 年改革では、全ての所得区間で支給世帯数と支給総額が増加した。その中でも特に、所得区分が一番低い年所得 1 千万ウォン未満である 201 万世帯（51.8%）に 2 兆 2,074 億ウォン（51.3%）に手厚い支給が提供され、2018 年に比べ支給世帯数を 93 万世帯、支給総額を 1 兆 4,989 億ウォンも増加させた。

図 3a 所得区分別の支給世帯数の変化（万世帯）：2019 改革（2018 年税制改正）の影響



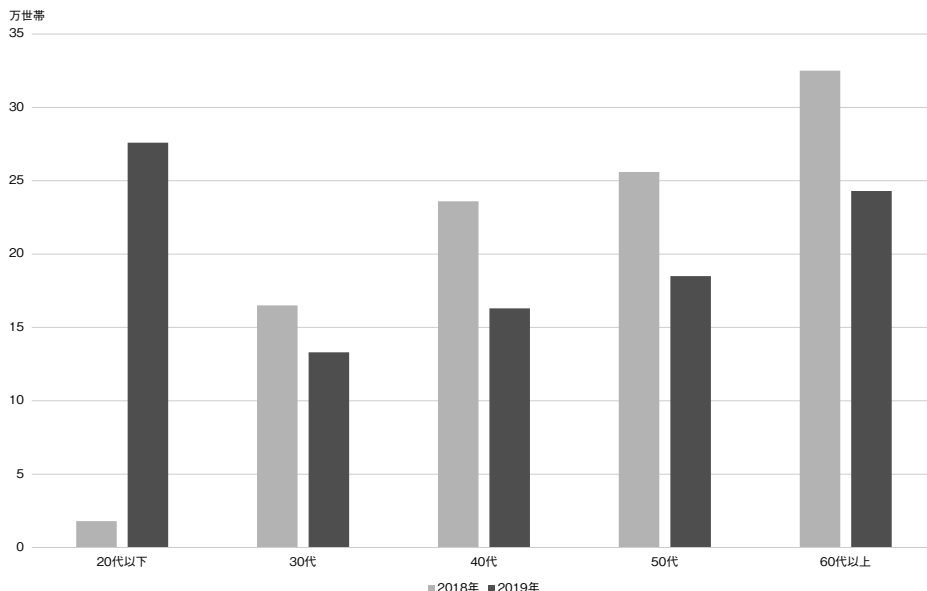
出所：『韓国国税統計』2018, 2019「14-3-6. 所得種類別勤労奨励金支給現況Ⅲ（総給与額等）」データより筆者作成。

図 3b 所得区分別の支給総額の変化（100 億ウォン）：2019 改革（2018 年税制改正）の影響



出所：『韓国国税統計』2018, 2019「14-3-6. 所得種類別勤労奨励金支給現況Ⅲ（総給与額等）」データより筆者作成。

図4a 年齢区分別支給世帯総数(万世帯):2019改革(2018年税制改正)の影響

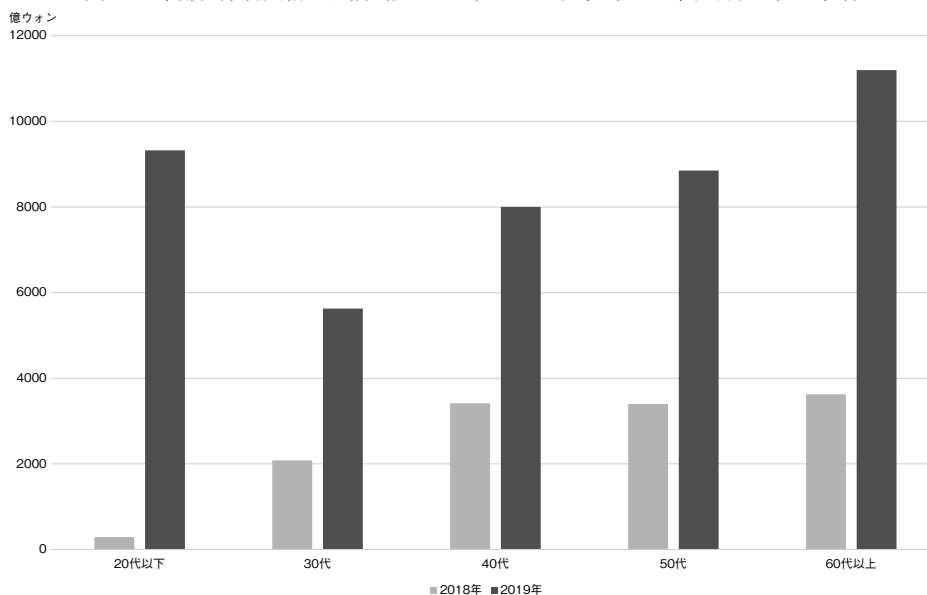


出所:『韓国国税統計』2019「14-3-2. 所得種類別勤労奨励金支給現況Ⅰ(性, 世帯類型, 年齢, 子女数)」では20代以下について区分されたデータが得られなかったため, ここでは韓国国税庁プレスリリース「勤労奨励金の拡大改編, 2019年上半期分4,200億ウォンを最初に支給 — 青年, 高齢者, 低所得世帯の所得の増加と所得格差の緩和に寄与 — (韓国語)」2019年12月18日発表資料データに基づき筆者作成。

図4aは年齢区分別にグルーピングして支給世帯数の変化を, 図4bはその支給総額の変化を示している。年齢別の支給現況では, 2019年改革では20代以下と60代以上の世帯に焦点を当てた政策ターゲットを絞った制度改正(EITC制度の拡張)であったことが確認できる。国税庁プレスリリースが指摘するように, 特に20代の受給世帯に対しては, 単独世帯の年齢制限(30歳以上)の廃止により, 2018年の3万世帯(支給総額288億ウォン)から2019年の107万世帯(支給総額9,323億ウォン)へと給付を大幅に増やした。また, 60歳以上の受給世帯に対しても所得・財産要件の緩和効果により2018年の55万世帯(支給総額3,625億ウォン)から2019年の94万世帯(支給総額1兆1,198億ウォン)へ世帯を増やすのと合わせて支給総額を重点的に増加させた。こうした結果, 2019年には, 20代の青年世帯と60年代以上の高齢者世帯の受給がそれぞれ全体支給額の21.7%, 26.0%と高い割合を占めるようになった。

表3では所得類型別に支給世帯を分けて性別, 世帯タイプ別, 年齢, 扶養

図 4b 年齢区分別支給金総額（億ウォン）：2019 改革（2018 年税制改正）の影響



出所：『韓国国税統計』2019「14-3-2. 所得種別勤労奨励金支給現況Ⅰ（性、世帯類型、年齢、子女数）」では 20 代以下について区分されたデータが得られなかったため、ここでは韓国国税庁プレスリリース「勤労奨励金の拡大改編，2019 年上半年分 4,200 億ウォンを最初に支給 — 青年，高齢者，低所得世帯の所得の増加と所得格差の緩和に寄与 —（韓国語）」2019 年 12 月 18 日発表資料データに基づき筆者作成。

のあるなしに着目して 2019 年税制改正による EITC 支給状況の変化を分析した。まず性別区分では、支給世帯数・支給総額とも男性、女性双方で増えた。世帯タイプ別では、支給世帯総数・支給総額とも単独世帯の伸びが大きいのがわかる<sup>10)</sup>。年齢グループ区分で見ると、すべての年齢層で支給世帯総数・支給総額は増えてはいるが、特に 30 歳以下のグループの支給世帯総数が大幅に増え、支給総額についても他の年齢区分よりも金額を大きく増やすことになった。このほか、70 代以上の高齢者世帯の支給総額の伸び率が大きい。さらに扶養家族数別では、子供のいない世帯の世帯総数・支給総額が大きく増えた。

これらの結果に基づくと、国税庁プレスリリースでの指摘と同様、2019 年改革は、若者（30 代以下）および高齢者（70 代以上）また、単独者への手厚い改革となっていることがわかった。そういった点では EITC の改革は子供の養

10) 国税庁プレスリリースでは、世帯別と性別をクロスで分けた世帯数状況について示されており、そこでは女性単独世帯、男性単独世帯の支給世帯の増加が一番大きく（増加率で見ると）、世帯の中で単独世帯が最大構成グループとなったことがわかる。

表3 所得類型別区分に基づく2019 改革(2018 年税制改正)によるEITC 支給状況の変化(性別、世帯タイプ別、年齢、扶養のあるなしに着目)

	2019 年区分別支給世帯総数・支給金額(構成比%)						2018 年支給世帯総数・支給金額(構成比%)						給与所得世帯(伸び率%)			事業所得世帯(伸び率%)				
	給与所得世帯総数	給与所得世帯への支給金額	事業所得世帯総数	事業所得世帯への支給金額	その他の所得世帯総数	その他の所得世帯への支給金額	給与所得世帯総数	給与所得世帯への支給金額	事業所得世帯総数	事業所得世帯への支給金額	その他の所得世帯総数	その他の所得世帯への支給金額	給与所得世帯総数	給与所得世帯への支給金額	事業所得世帯総数	事業所得世帯への支給金額	給与所得世帯総数	給与所得世帯への支給金額	事業所得世帯総数	事業所得世帯への支給金額
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	123.5	230.0	137.3	240.0
性別区分(全体)	50.6	52.0	49.9	51.0	78.1	78.1	48.3	52.0	47.3	49.7	49.7	100.0	100.0	100.0	100.0	123.5	230.0	137.3	240.0	
男性	49.4	48.0	50.1	49.0	23.5	21.9	51.7	48.0	52.7	50.3	50.3	113.3	230.3	125.9	231.0					
女性	64.5	51.5	56.1	43.1	21.1	14.5	49.7	30.6	41.9	24.7	24.7	190.0	455.1	218.3	494.4					
単身	30.8	42.2	32.8	42.9	61.9	67.2	46.1	62.7	48.6	61.7	61.7	49.2	121.8	60.1	136.1					
片稼ぎ	4.7	6.3	11.1	14.0	16.9	18.3	4.1	6.6	9.5	13.6	13.6	152.6	213.9	175.4	249.7					
共稼ぎ	29.3	23.0	25.0	19.8	7.2	5.7	1.8	2.2	1.8	2.3	2.3	3469.4	3311.7	3250.3	2858.9					
年齢グループ別(全体)	11.8	11.5	16.0	15.5	22.1	18.7	14.6	14.8	20.1	18.7	18.7	80.1	158.0	88.8	181.1					
30歳以下	14.3	16.7	19.6	21.6	26.6	26.2	21.4	25.0	27.7	29.5	29.5	49.7	120.5	68.0	148.9					
40代	17.0	19.2	20.9	22.6	26.1	28.9	24.1	25.7	28.2	27.9	27.9	57.7	146.3	75.7	176.5					
50代	14.8	17.3	13.9	15.6	15.3	17.4	18.5	19.4	16.1	16.4	16.4	79.1	193.5	104.3	223.6					
60代	12.8	12.3	4.8	4.9	2.8	3.2	19.5	12.9	6.2	5.3	5.3	46.2	215.2	81.8	211.9					
70歳以上	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	123.5	230.0	137.3	240.0					
扶養家族数別(全体)	86.4	81.4	79.6	74.3	56.6	56.5	78.4	68.9	70.5	62.0	62.0	146.2	289.5	167.9	307.5					
子供なし	8.0	11.1	11.0	14.1	15.8	16.9	12.7	18.3	16.2	21.0	21.0	41.1	100.0	60.9	128.0					
子供一人の世帯	4.5	6.1	7.5	9.2	17.8	17.0	7.0	10.1	10.5	13.4	13.4	42.9	97.6	69.7	133.7					
子供二人の世帯	0.9	1.3	1.6	2.0	8.0	7.7	1.6	2.3	2.4	3.0	3.0	34.0	88.6	63.7	126.7					
子供三人の世帯	0.1	0.2	0.2	0.3	1.5	1.6	0.2	0.3	0.3	0.4	0.4	23.9	82.9	54.5	119.1					
子供四人の世帯	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	18.5	69.4	42.0	101.2					
子供五人以上の世帯																				
所得区分合計	2,452,379	2,626,024	1,415,295	1,649,191	17,537	25,127	1,097,257	795,724	596,355	485,097	485,097									
総世帯数(世帯全体)および支給金額(百万ウォン)																				

出所:『韓国国税統計』2017、2018「14-3-2. 所得種類別勤労奨励金支給現況 I (性別、世帯類型、年齢、子女数)」データに基づき、筆者作成。

育支援というより、世代間の所得再分配を重視した改革であったと結論付けることができる。

続いて『韓国国税統計』「14-1-1(2). 勤労・子女奨励金別申請及び支給現況(住所地)」のデータに基づき、EITC の地域間での支給状況の変化についても検討した。2019 年は 2018 年に比べて全世帯数、全支給金総額は 129.4%、235.7%と大きく増えており、世帯総数・支給金総額の構成が最も大きい地域はソウルが最大で全体の 16.5%、15.8%を占めている。EITC の一人世帯当たり支給総額の比較について見ると、前年比伸び率が 50%を超えたのは、江原道(54.5%)、続いて全羅南道(53.7%)、全羅北道(51.4%)、慶尚北道(50.3%)となっており、地方部での伸びが高いことがわかった。このように韓国 EITC 制度は地域的偏りを持ちつつ都市部、地方部ともに低・中所得者層に便益を提供していることがわかる。

2018 年改正ではこうした支給要件の緩和による制度拡張と合わせ、支給頻度の変更も行われた。EITC の給付は、これまでは前年度所得をベースに翌年 5 月に定期申請、9 月に支給という方法が取られてきた。そこでは申請の時期、所得の発生時点と奨励金の受給時点間の時差が大きいため、所得の増大及び勤労誘因効果が低いという意見が多く寄せられてきた。そこで 2019 年に初めて、低所得の勤労所得者について 6 か月毎に勤労奨励金を申請して支給するという半期支給制度(早期支給)の導入を試みている。そこでは、2018 年 9 月 10 日までに申請を行った 96 万世帯に 2019 年上半期帰属分 4,200 億ウォンが支給された<sup>11)</sup>。

半期支給の対象となる 2019 年上半期分の勤労奨励金の申請・支給では、前述の国税庁プレスリリースによれば 111 万世帯からの申請、4,650 億ウォンの申請金額があり、所得・財産資料を通じた厳正な審査の結果、96 万世帯に総額 4,207 億ウォン、一世帯当たり平均支給額は 44 万ウォンの給付が行われた。その内訳として、世帯類型別では単独世帯 58 万世帯(60.4%)、片働き世帯 35 万世帯(36.5%)、共働き世帯 3 万世帯(3.1%)と、単独世帯が最も大きい

---

11) EITC を半期別に申請した場合、年間の勤労奨励金算定額の 35%を 6 か月毎に支給を受け、翌年 9 月に清算(追加支給又は回収)されることになる。また、上半期分の申請を行った場合、下半期分の勤労奨励金の申請を別途行う必要があり、子女奨励金も申請したものと見なして清算時に支給することになる。

比率を占めており、特に、単独世帯の中には年齢要件の廃止により 30 歳未満の青年層 26 万世帯が 1,000 億ウォンの支給を受けたことが単独世帯の増加につながったとしている。勤労類型別に見ると、日雇い勤労世帯は 54 万世帯 (56.2%)、常用 (正規) 勤労世帯は 42 万世帯 (43.8%) であり、日雇い勤労世帯が正規勤労世帯に比べて 12 万世帯、12.4% も多いことが示されている。

それでは、韓国 EITC 制度での残された課題は何であろうか。一つはアメリカと同様に EITC 制度の政治化が進み、支給総額の肥大化が見られる点である。韓国 EITC 制度では、これまで社会保障制度の課題や財政緊縮と結び付けた形での議論や、CTC 制度と連動した形での所得層をターゲットに子女支援政策を組み込むかなどについての政治的対立などはあまり見られず制度の拡張が続いてきた<sup>12)</sup>。また税制の面からも韓国 EITC 制度の導入は既存の所得税体系での所得控除制度の見直し等もあまり伴うことなく進められてきた。こうした背景には、金 (2008) が指摘しているように、韓国での財政健全化がある程度維持できており、歳出面での社会保障や財政状況と韓国 EITC 制度との調整がさほど必要ではなかったことなどが理由としてあげられよう。

そうした中、2018 年の税制改正は、支給対象を職業区分 (勤労世帯だけでなく自営業者、さらには宗教家へと) や年齢区分 (特に 30 代以下の若い世代の人たち) を取り込む形で制度対象を大幅に広げた。さらに審査にあたっては所得要件、財産要件が大幅に緩和されただけでなく、最大支給額などについても寛大な措置が取られている。こうした制度拡張は、目に見えない財政拡大の手段として利用されてしまう可能性もあり、制度拡張にあたっては慎重な姿勢をとる必要性があると考えられる。

もう一つは、納税協力や税務行政面での課題である。韓国国税統計でも EITC 申請世帯数と実際の支給世帯数との間でギャップ (申請しても実際に給付されない世帯) があり、EITC の申請にあたって納税者に十分に情報が伝わっていない、情報提供が行き届いていない可能性が考えられる。但し、税務行政面では、韓国では国税庁が保有財産を確認できる権限を有し、世帯ごとに住民番

12) 韓国 EITC 制度の経済効果については、勤労インセンティブおよび所得再分配の両面に関して既にいくつか分析・考察が行われている。金 (2016) によると、労働時間・労働市場への参加率への働きかけに関して条件などにより評価が分かれ、必ずしも実証的に一致した結果が得られていない。また所得分配や貧困率の改善についても同様な指摘がある。



号が整備されているため所得および資産に関する情報を確認できるシステムが整備されていることから、アメリカなどと比べて不正受給の問題は少ないのではと指摘されている（金 2008, 栗原 2012）。さらに韓国では、既に税務行政・納税協力の両面で電子化がかなり進んでおり、そういった点で納税環境の電子化で諸外国に遅れているといわれているわが国においても、韓国での経験は税務行政の改善だけでなく、税と社会保障を一体化改革といった点でも多くの示唆を提供してくれると考える。

#### 4. 韓国 EITC 制度と税務行政

韓国 EITC 制度の執行に当たって重要な点は、担当するのは社会保障担当部署ではなく、所得税など税の徴収を行う国税庁であることである。国税庁は税務行政の一環として、通常の徴税業務のほか、EITC 申請者の所得や資産要件を調査し、額控除額が支払った税金を超える場合には、租税還付を行う。これによって国税庁は貧困対策にかかる業務の一部を担うことになる。以下、制度執行の概要について述べる。

韓国 EITC 制度での EITC の申請及び支給にあたっては、まず申請時に所得に関して書類を提出しなければならない。そこで国税庁に申告された所得資料と一致する場合には、下記の勤労所得又は事業所得の証拠書類の提出を省略することができる。ただし、必要な場合、勤労所得又は事業所得を有することを立証する書類と財産証拠書類を提出しなければならない<sup>13)</sup>。

---

13) 勤労・事業所得の証拠書類としては

- ・ 勤労所得又は事業所得の源泉徴収領収証
- ・ 給与又は事業所得の受領通帳の写し
- ・ 給与又は事業所得の支給対象の写し
- ・ 所得者別の勤労所得又は事業所得の源泉徴収簿の写し
- ・ 職場加入者用の健康保険納付確認書
- ・ 国民年金保険料の納付証明
- ・ 被保険者用の雇用保険日雇い勤労内訳書
- ・ 勤労所得又は事業所得の支給確認書
- ・ 事業実績明細書

財産の証拠書類としては

- ・ 商店街を賃借した場合：賃貸借契約書の写し
- ・ 住宅を賃借した場合：基準時価に国税庁長が公示した比率を乗じた「みなし保証

EITC・CTC の申請期間は 5 月 1 日から 5 月 31 日までである。申請期間に申請できなかった場合には申請期間の終了日の翌日から 6 か月以内 (6 月 1 日から 12 月 2 日まで) に「期限後申請」が可能となる。期限後申請を行った場合には決定された金額の 90% のみ支給となる。

EITC の申請方法としては、主たる所得者が ARS (自動応答システム) 電話、ホームタックス (インターネット、モバイル) で申請するか住所地管轄の税務署長に申請書と添付資料を提出することになる。そこでの電子申請に当たっては、申請案内文 (4 月末~5 月初旬に郵便にて発送) を受けた場合には、申請案内文に記載された個別認証番号を活用して電子申請を行うことができる (ARS、モバイル、ホームタックスの簡便申請)。もし、申請案内文を受け取ることができなかった場合には、国税庁ホームタックス ([www.hometax.go.kr](http://www.hometax.go.kr)) で申請するか郵便・訪問にて申請を行うことになる。

次に EITC の支給にあたっては、定期申請については内容を審査して 9 月末までに支給される。審査にあたり申請内容が事実と異なる場合、支給対象から除外又は支給額を変更して支給される。また、主たる所得者に国税滞納額がある場合、支給額の 30% を限度として滞納額に優先充当して残額が支給されることになる。

また、勤労・子女奨励金は税額控除の一種であるため、国税基本法上の不服規定が適用される。不服請求手続きの請求人は勤労・子女奨励金の申請者となる。不服請求の対象は支給可否、減額支給、取消、決定減額等となる。請求期間として、処分通知を受けた日から 90 日以内となっている。

こうした韓国 EITC 制度での税務行政を支える特徴として、デジタル化を活用した税務行政の活用を挙げることができる。まず、韓国の税務行政では住民登録番号が積極的に活用されている。そこでは経済取引 (給与支払い、金融・不動産) だけでなく、進学などにあたって番号の提出が求められ、所得税での所得補足体制の向上などにつながっている (金 2008)。

次にこうした住民登録番号の活用と合わせて、韓国の所得税納税・EITC 制度において、近年韓国の税務行政体制の中で急速に電子化やデジタルデータの

---

金」より実際の保証金が少ない場合は賃貸借契約書の写し

・不動産を取得することのできる権利がある場合：分譲契約書の写しと分譲代金、清算金等の納付領収証、土地償還債権の写し、住宅償還社債の写しが必要となる。

活用などが進んでいる（田近 2017）。韓国の EITC 制度運営でも ARS, 専用コールセンターとともにインターネットのホームタックスやモバイルアプリを通して EITC の審査・支給結果の確認などが可能になっており、システム面でのサポートが行われている。

さらに、韓国 EITC 制度の導入、そこでの制度拡張に伴って、税務行政体制の整備強化が図られている点にも注目すべきである。国税庁の組織体系において、EITC および CTC 関連業務は所得支援局が担っている。勤労所得支援局は 2007 年 10 月 1 日に EITC の制度導入と共に設置された<sup>14)</sup>。EITC 制度拡張への対応のため、2018 年には 96 名もの職員が増員されることになった<sup>15)</sup>。一山 (2019) によると、増員の理由は、EITC 制度では 2015 年より適用対象に事業者が含まれることになる等、段階的に申請要件が緩和されたほか、申請世帯が増加したため、税務署における申請相談や受給要件の検討、迅速な奨励金支給などのため不足していた人員を増加する必要があったためとしている。

## 5. おわりに

本稿は、アメリカにおける EITC 制度の施行状況を踏まえて、韓国 EITC 制度の制度改正や給付実績について考察を行った。そこで明らかになったのは以下の 2 点である。

第 1 に、アメリカで指摘されている EITC 制度の政治化の問題は、韓国においても例外では無いということである。韓国における近年の税制改正を通じて、支給対象が職業区分（勤労世帯だけでなく自営業者へ、さらには宗教家へと）や世帯区分（子供のいる世帯だけでなく、単独世帯へと）へと拡大されただけでなく、年齢区分で見た 30 代以下の人に対しても給付の急拡大を見ることができ、さらに審査にあたっての所得要件、財産要件が緩和されただけでなく、さらには最大支給額などについても大幅な緩和として現れている。こうした傾向は、増大する社会保障給付額と違って、目に見えない財政拡大であり、今後さらに給付の拡大につながる可能性がある。こうした制度の拡張に当たっては、十分な経済および財政効果などを踏まえた議論が必要である。

---

14) 原山 (2009) 参照。

15) 一山 (2019) 参照。

第 2 に、アメリカで指摘されている EITC 制度の複雑化と執行の困難さについては、韓国の取組には注目すべきものがある。韓国国税庁は、その税務システムである「ホームタックス」を通じて、近年電子納税システムを積極的に導入している。その結果、上に述べたように EITC 申請者の個人情報を用いて EITC 制度の執行に生かして、税務行政のデジタル化・効率化を推進している。それが制度の公平な執行に寄与していると思われる。

#### 参考文献

(外国語文献)

Robert Bellafiore (2019) 'The Earned Income Tax Credit (EITC): A Primer', *Fiscal Fact*, No. 654, Tax Foundation. May 21, 2019

Judith L. Collins ed. (2016) *The Earned Income Tax Credit: overview, economic analysis, and compliance challenges*, New York: Nova Science

Michelle Lyon Drumbl (2019) *Tax Credits for the Working Poor: A Call for Reform*, Cambridge University Press

Elaine Maag, Kevin Werner, and Laura Wheaton (2019) Expanding the EITC for Workers without Resident Children, Urban Institute, *Brief: Income and Benefits Policy Center*, 31 May 2019

Joshua T. McCabe (2018) *The Fiscalization of Social Policy: How Taxpayers Trumped Children in the Fight Against Child Poverty*, Oxford University Press

Ministry of Economy and Finance (2019) *A Guide to Korean Taxation 2019 (KOREAN\_TAXATION\_2019)*, November 8, 2019

[http://english.moef.go.kr/skin/doc.html?fn=KOREAN\\_TAXATION\\_2019\\_full%20version.pdf&rs=/result/upload/eco/2019/11/](http://english.moef.go.kr/skin/doc.html?fn=KOREAN_TAXATION_2019_full%20version.pdf&rs=/result/upload/eco/2019/11/)

韓国国税庁プレスリリース「勤労奨励金の拡大改編、2019 年上半期分 4,200 億ウォンを最初に支給 — 青年、高齢者、低所得世帯の所得の増加と所得格差の緩和に寄与 — (韓国語)」2019 年 12 月 18 日発表資料

韓国国税庁 HP 参考資料室『勤労奨励金・子女奨励金案内 (韓国語)』

[https://www.nts.go.kr/support/support\\_20.asp?cinfo\\_key=MINF7220190308152238&cbinfo\\_key=MBIC8320190308151533&menu\\_a=200&menu\\_b=300&menu\\_c=0&flag=30#FileDown](https://www.nts.go.kr/support/support_20.asp?cinfo_key=MINF7220190308152238&cbinfo_key=MBIC8320190308151533&menu_a=200&menu_b=300&menu_c=0&flag=30#FileDown)

『韓国国税統計』韓国国税庁ホームページ <https://www.nts.go.kr/index.asp>

(日本語文献)

一山梢「韓国の税務行政の概要」『税大ジャーナル』第 30 号 2019 年 12 月

金今男「韓国の給付つき勤労税額控除制度の概要」森信茂樹編著『給付つき税額控除』中央経済社 2008 年

金明中「韓国における給付付き税額控除制度の現状と日本へのインプリケーション — 軽減税率より給付付き税額控除? —」『ニッセイ基礎研 REPORT』2016/3/15 2016 年

栗原克文「給付付き税額控除制度の執行上の課題について」『税大ジャーナル』第 18 号 2012 年 3 月

田近栄治・花井清人：韓国勤労奨励税制（EITC 制度）の運営と残された課題

田近栄治「納税環境整備の目指すもの－韓国・ホームタックスからの示唆」東京財団政策研究所、  
税・社会保障調査会，2017 年 10 月

原山道崇「韓国の税務行政と税制の概要」『税大ジャーナル』第 11 号 2009 年 6 月

（付記）本稿は令和元年度成城大学特別研究助成による研究成果の一部である。

（たちか・えいじ 成城大学経済学部特任教授・一橋大学名誉教授）

（はない・きよひと 成城大学経済学部教授）



# エドモンド・バーク社会思想の 基底としての大土地所有 —法定相続不動産としての自由と国制—

立 川 潔

- I 問題の所在
- II 政治社会とコモン・ロー上の身分関係
- III 慎重な選びの産物としての国制
- IV 法定相続不動産としての自由と国制
- V 革新の精神と法定不動産相続
- VI 大土地所有と政治的理性
- VII 結びに代えて

## I 問題の所在

エドモンド・バーク (Edmund Burke) の一貫した政治課題は、「君主の専制政」と「群衆の専制政」を阻止し、「この 500 年間の自由の拡大と繁栄の増進」(Burk [8] 221/449) を実現してきたブリテンの国制を「保守と修正の二原理」(Burke [9] 72/29) に基づいて継承していくことにあった。意思の支配から法の支配を保守するバークの階級的基盤は大土地所有におかれていた。バーク自身、自分が活躍してきた政党は「言葉の真の意味での貴族の政党」であり、「その構成と原理において、我が国の確固とした、永続的に占有されてきた財産と結びついた政党、その種の財産に由来し、我が国に安定を与えている性向によって、王国の古くから頼りにされてきた慣習と結びついた政党、安定と独立とい

---

※引用表記：引用頁数は原典、翻訳のある場合は翻訳の順で、たとえば (Burke [9] 29-30/43-44) のように数字のみを表記した。なお訳文は適宜変更させていただいた。また強調点はすべて原典によるものである。[ ] は本論文執筆者による挿入を示している。

う土台の上に本質的に構築されてきた政党，したがって，宮廷の卑屈な追従からも人民の軽率，僭越，軽挙からも無縁な政党である」(Burke [17] VII, 52-53)と明言している<sup>1)</sup>。「かの貴族原理がなければ，あらゆる支配は君主の単なる専制政か，狂暴で無神論の烏合の衆の野蛮な暴虐にならざるをえない。後者は，紳士に相応しく教養ある人々にとっては，専制政それ自体よりも，計り知れないほどはるかに甚大な悪である」(Burke [17] VII, 160)。このようにバークは，一貫して専制政に対抗する橋頭堡を君主にも人民にも迎合することのない大土地所有におくとともに，後年においてはとりわけ国内の議会改革やフランス革命を主導した自然権思想に基づく多数者の意思の支配を阻止することをその主要な課題の一つとしていた<sup>2)</sup>。

ところでこのような土地支配体制を担保しているのがコモン・ローである。メイトランド(F. W. Maitland)はその点を端的に次のように表現している。「土地法は私法ではなく，公法が土地法であり，あらゆる種類の公的及び政治的権利は，土地に対する権利と緊密かつ全く解き難い形で融合してしまっている」(Maitland [25] 155/207-08)。公法と私法の「未分化」は，コモン・ローが封建的土地保有に淵源を有する法だからである。「コモン・ローの起源は領主と家臣

1) 言うまでもないことだが，バークは現実の貴族に無批判であったわけではない。「私は，少なくともその言葉が通常理解される意味では貴族の支持者ではない。……大部分の貴族は，独立した卓越した状態を守り抜くどころか，いとも簡単に彼らに相応しい尊敬を忘却してむざむざ哀れむべき隷従の状態に落ち込んでしまっていることに気づかない人は観察者として落第である」(Burke [3] 268/4)と述べて「宮廷の卑屈な追従」に趨る貴族を批判するとともに，フランス革命と革命戦争という「あらゆる種類の利益が投機の対象となる不安定な時代」に「富と重要な地位への彼らの固執自体に促されて，来たるべき新秩序ないし無秩序において重要な地位を獲得すべく，勝利を占めそうな見込みのある陣営へ進んで身を投じて主導的な役割を果たそうとする気になる」「一部の身分が高く富裕な人々」(Burke [11] 468-69/685)がいることも知悉していた。しかし，本論で明らかにするように，バークは，「推定(presumption)」を通じて貴族が法の支配の橋頭堡であると判断している。

2) 自己統治権を主張する自然権思想からは必然的に多数者の意思の支配が導かれるのであり，その支配にはいかなる正当性もないし，いかなる便宜も見出せないというのがバークの評価である。

「フランスにおいてもイギリスにおいても，明示的であれ暗示的であれ，頭数で数えられた多数者を，個々の共同社会の活動的な人民と指名する国家の原初的な契約，あるいはそれに続く契約が存在しないことも同様に明らかである。その上，この頭数で数えられる多数者を人民と見做し，そのようなものとしての彼らの意思が法であるという原理を主張する場合，私はそこに権利ばかりではなく，いかなる便宜も効用も見いだせない。」(Burke [11] 447-48/661-62)



の相互的権利と義務の類推を新しい諸問題に一般的に適用することにあつた」(Pound [30] 26)。つまり、コモン・ローは「封建法の所産」(Ullmann [35] 74/129)なのであり、「コモン・ローのルーツはイギリスの地中深くにある」(Graveson [21] 7)。

したがって、バークが専制政批判の原理としている自由概念は、いわゆる「私法」が前提としている自由、すなわち自律した個人が自由意思に基づき自らの権利・義務を決定することができるという私的自治の原則に基づく自由ではない。「私が愛する、そして全ての人々が享受する権利があると思える自由は……孤立した、関連のない、個人的な、利己的な、自由ではない。つまり、恰もあらゆる人が自分自身の意思で自らの全ての行為を統制できるとような自由ではない」(Burke [17] VI, 42)との言説はそのことを端的に示している。まさにバークは「政治的自由の原理を土地財産についての我々の法の原理に結びつけていた」(Pocock [27] 212)とすることができるのである。

我々はすでにコモン・ロー上の身分関係がバークの社会思想の根底にあることを論証してきた(立川 [38] [39] 参照)。バークが一貫して批判してきたのは、人は自らの自由意思で自らの権利と義務を決定すべきだという自己統治権を主張する自然権思想であった<sup>3)</sup>。バークにとって義務は自由意思によって決定されるものではなく、人々がおかれた身分関係—たとえば雇主と労働者の関係、夫と妻の関係、親と子の関係—に付随する。自由意思に基づかない義務を否定する自己統治権の主張はこの身分関係を解体し人々を「単に多数の漠然とした、ばらばらな個人」(Burke [11] 445/659)に分解してしまう思想であった。このバークの立場が、人間関係を相互的な権利と義務の付随する関係と捉えるコモン・ローの思考方法を反映したものであることは明らかであろう<sup>4)</sup>。バー

---

3) もちろんバークは意思の自由を否定しているどころか、それを自由人であることの中核に位置づけている。バークは定住法を次のように痛烈に批判している。「奴隷の境遇は、どこであれ人間の意思の自由を破壊する権力が存在するところにある。もしあなたが私を私の好きなところに住むことを—それは必然的に私が自分自身を維持し扶養する最適なところに住むことを意味するのだが—許さないならば、私は奴隷である」(Burke [4] 402)。バークが批判するのは、自らの義務は自らの自由意思によって決定されなければならないという主張である。義務は契約の結果入ることに合意した人間関係に付随しているというのがバークの強調するところである。

4) たとえば家政関係はアリストテレス『政治学』に見られるように古典古代に遡ることができるが、ローマ法とコモン・ローでは家政関係の捉え方が根本的に異なる。パウンドによれ

クにとってこの双務的な関係およびその関係が育む感情 — 「愛着の原理」 —こそが社会結合の原理であったとすることができる (立川 [39] III章参照)。

さらに、バークにとって、自らの自由意思に基づく判断を尊重し過去に拘束されることを否定する自己統治権の主張は、たんに現存する人々の関係を解体させるだけではなく、祖先から子孫へという時間的な継承関係をも断ち切る思想であった。国民や社会は「幾時代をも幾世代をも経た慎重な選び (deliberate election) の産物」(Burke [8] 218-19/447) なのである。自然権思想は現存する人々を「ばらばらな個人」に解体するだけではなく、祖先から連綿と繋がる関係を断ち切ることによって人々を「夏の蠅」の如き存在にしてしまう思想でもあった。それゆえ、この思想は必然的に空間的にも時間的にも「社会全体の破壊と解体」(Burke [15] 253/919) に導くとバークは洞察していた。

この思想に対峙するのにバークが依拠したのは、コモン・ロー上の身分関係とともに、「法定不動産相続の観念 (the idea of inheritance)」であった。コモン・ローでは土地財産の継承も、遺言者の意思による遺贈ではなく、その準則に従って法定相続人に相続されるのであり、被相続人は自らの意思で相続人を選択しえない。法定不動産相続の準則は 1925 年までほとんど修正されずに存続することになったのだが (Baker [2] 146/251)、バークはこのような特有な相続方法をもつ土地財産にイギリスの自由や国制を擬制させている。本稿ではバークがこの法定不動産相続の観念によって自己統治権思想にどのように対峙していた

---

ば、「ローマの世帯は、相互的権利と義務を伴う関係の基礎の上ではなくて、権威の基礎の上に組織されていた。近代のローマ法の基礎が敷かれたとき、法学者は、自らは権威あるローマのテキストを解釈し適用する以上のことはできないと信じた。したがって、用いられた類推は、教会法典 (Corpus Juris) から導かれたローマ法の類推であった。したがって、コモン・ローの思考方法が、それが発生した中世の、封建的な、関係的に組織された社会の類推によって決定されたのに対して、近代のローマ法の思考様式は、厳格法時代における家長による都市国家政治社会の類推によって決定されていた」(Pound [31] 58-59)。ローマ法では家長 (paterfamilias) は家庭内では法律上至高の存在であり、権利はもっているが、いかなる義務も家庭内では負っていない。それに対して封建法を淵源とするコモン・ローでは、家族は保護と服従の関係として考えられている。つまり、「服従は家長の権利によるのではない。服従はその関係によるのであり、その関係に伴う保護の目的のためである。家長の権利はその関係から生じるのであって、世間に対して家族を保護する義務を遂行する権利なのである」(Pound [30] 27)。パウンドは、この「関係」概念こそ「封建法が我々の法体系」に与えた「根本的な思考様式」であり「その思考様式は我々の法がもつ個人主義を常に緩和してきた」(Pound [30] 15) と主張する。

かを明らかにしたい。バークの社会思想の根底には土地法を中核とするコモン・ローの思考方法が息づいているのである。

## II 政治社会とコモン・ロー上の身分関係

バークは、「社会は一種の契約である」(Burke [9] 146/123) という。しかし、その契約は、社会契約論者が前提としているような自律した個人が自由意思に基づき自らの権利・義務を決定する契約ではない<sup>5)</sup>。契約は自由な意思で締結されるけれども、その権利・義務は自らの自由意思で決定することができるのではなく、合意によって入る関係に付随している。

「義務は自由な意思によるものではない。義務と意思とは互いに相容れない概念である。政治社会は、最初は自由な意思による行為の産物であったかもしれないが（そして多くの場合は疑いもなくそうであったのだが）、政治社会の継続は、その社会と共存している永続的で確固たる誓約の下にある。そしてその誓約は、その社会のあらゆる個人に、彼らのいかなる正式な行為がなくとも、付随しているのである。それは人類の一般的感覚から生じる一般的慣行によって保証されている。人々は自らの選択とは無関係にその結びつきから利益を引き出す。そして、これらの利益の結果、自らの選択とは無関係に義務に従っているものであり、さらに自らの選択とは無関係に、実定法の責務にいささかも劣らない拘束力をもつ実質的な責務を取り結ぶのである。」(Burke [11] 442/654-55)

バークにとって政治社会は「コンヴェンションの所産である」(Burke [9] 110/76)。政治社会という「結びつき」によって得られる共通利益の相互了解、すなわちコンヴェンションに基づいて自由意思で契約が結ばれる。政治社会という結びつきから得られるこの利益が「統治の下にある人間の権利」(Burke [9]

---

5) ジョン・ロック (John Locke) は『統治二論』後編第一章で「為政者が臣民に対してもつ権力は、子供に対する父親の権力、サーバントに対するマスターの権力、妻に対する夫の権力、奴隷に対する主人の権力とは区別することができよう」(Locke [22] 268/292-93) と述べて、政治権力が家政的關係における権力とは明確に異なることを強調している。しかし、バークの場合、契約の結果、契約当事者の意思とは独立に権利・義務が付随する身分関係に入るという点で、政治社会は家政関係と同じ位相にあると捉えられている。

112/79)である。その権利を実現するための義務は、自らの選択とは無関係に人々を拘束する。自由な意思によって義務が発生するのではなく、人と人との関係から発生することが強調される。こうした契約概念は、封建契約にその淵源を辿ることのできるコモン・ロー上の身分関係に入る契約—たとえばマスターとサーバントの雇用契約—と位相を同じくしている<sup>6)</sup>。この相互的な権利・義務の関係が育む愛着の原理が社会にとって必要な「自然な従属の原理(the principles of natural subordination)」として作用する。この点については立川[39]で詳細に論じたので、ここでは繰り返さないが、この原理は、封主と封臣の関係がそうであったように、一方的な従属ではなく、相互的な義務—保護と服従—にもとづく原理であり、ここから相互信頼に基づく従属関係が成立するとバークが認識していたことは指摘しておきたい<sup>7)</sup>。

- 6) 森[41]は雇用契約とマスターとサーバントの関係について次のように鋭い指摘をしている。「英米のコモン・ローでは、雇主もサーバントも共に身分 status として捉えられ、彼らに帰属する権利と義務の多くは、契約それ自体からというよりも、契約によって両当事者が入る身分に付随したものととして構成される。……両当事者は契約を結ぶことによって身分として表示される一定の関係に入る。そしてこの関係こそが、両当事者の権利と義務を定めると。契約を結ぶかどうかは個人の意思による。しかし意思の専制はそこまでであって、契約内容のすべてが意思に基づくものではない。この法理解に従うならば、雇主の懲戒権やサーバントの忠誠義務といった雇用関係に孕まれる権利と義務は、契約締結時に両当事者が意思したものではなく、両者が契約によって入った関係に付属したものとみなすことができる。人は契約を通じて身分に属するのであるから、この理論においては契約と身分を対立させることはそもそも要請されないのである。」(森[41] 44)。それゆえ、「イギリスの近代雇用契約法は、法的構造において、自由・平等と支配・従属という二重の要素をあわせもっており、支配・従属という要素を表現するものは、前近代的な法の歴史的残滓ではないというのがその到達点である」(石田[36] 10)という評価がなされることになる。なおこの点については Deakin & Wilkinson [19] も参照されたい。

バークもまた労働者と雇主について、「当事者の相互的な便宜と、さらに言えば彼らの相互的な必要とによって命じられるコンヴェンション」(IX, p. 126)に基づいて自由な意思で契約を結ぶ。しかし、「契約がなされると彼らの自由裁量権は終熄し」「服従関係の連鎖」に入るのだと言う。明らかにバークは、雇用関係を身分関係として捉えているのであり、労務と報酬のたんなる交換関係として捉える平板な理解を超えている。

- 7) バークは、国王と直接受封者を頂点とする封主-封臣関係が、誠実(fealty)という愛着の原理—それは「自らの名誉や自らに従う人々の名誉」という相互の名誉を基礎とした関係を形成する—を育むことで、相互不信を取り除き、「服従を紳士に相応しく(liberal)」するとともに、国王から「高慢と権力の荒々しさ」を奪い、彼らに「社会の評判という柔い首輪を甘受」させ、「法を蹂躪していた支配者を習俗によって従順にさせた」と論じている。法の支配はこのような相互的な信頼を醸成する相互的な権利・義務関係によって支えられていると認識しているのである(Burke [9] 129/99)。バークにとって騎士道精神である「紳士の精

さらにバークは社会の結合契約は胡椒やコーヒーのような物品取引の契約とは異なることを強調している。

「なるほど社会は一種の契約である。たんなるその時々を利益とする重要性の低い契約ならば好きなきに解消もできよう。しかし、国家は、僅かな一時的利益のために締結され当事者の気まぐれに任せて解消されるような胡椒やコーヒー、キャリコやタバコ、その他これに類する低次元の物の取引における共同事業の合意 (partnership agreement) と選ぶところがない、などと考えられるべきではない。国家はもっと別の尊敬をもって眺められるべきものである。というのもそれは、一時の、朽ち去るべき性質をもった、低次元の動物的存在に役立つだけの物質についての共同事業ではないからだ。それはすべての科学の共同事業、すべての技芸の共同事業、すべての徳とすべての完全さについての共同事業なのである。」(Burke [9] 146-47/123)

バークは政治社会と国家を区別していないし、コンヴェンションー共通利益の相互了解ーを基礎としての合意という点で政治社会と胡椒やコーヒーの共同事業に違いがあるとは論じていない。バークが強調していることは、胡椒やコーヒーのような「その時々を利益とする」とする物品取引とは異なって、国家は、科学、技芸、徳等についての共同事業、換言すれば「人間本性上可能な完成に到達する」共同事業だということである。バークは次のように述べている。

「実際この政治社会なしには、人間は本性上可能な完成の域に達する可能性がまったくないばかりか、それに対して遙か遠い地点に微かに接近することすらできない。……自らの徳によって完成されるべきものとして我々の本性を与え給うた神は、またその完成に必要な手段をも意思された。即ち神は国家を意思され、国家があらゆる完全性の源泉と本源的な模範たるものと結びつくことを意思された。この神の意思を確信し、この神の意思が法の中の法であり、主権者の中の主権者であると確信している人々が、こうした我々の法人としての

---

神」が「宗教の精神」とともに人間の荒々しい情念を抑制する文明社会の規範体系とされてきたことについては小島 [37] とくに第三章を参照されたい。

誠実と臣従 (fealty and homage) が執り行われ、こうした最高領主権 (signiory paramount) の承認が、……なされることを遺憾と考えるはずはないのである。」 (Burke [9] 148/125)

注目すべきことは、神と人間の関係が、恩給地 (benefice) を介した封主-封臣関係の類推で捉えられていることである。人間は神から人間本性とその完成に必要な手段である政治社会を与えられた。政治社会は神から与えられた「賜物 (beneficence)」 (Burke [9] 109/75) である。それゆえ神に対して人間は、法人として誠実と臣従の誓いと最高領主権の承認を行う。我々はこうしたバークの言説をアナクロニズムと切り捨てるのではなくて、コモン・ローの淵源である封主と封臣の相互的権利と義務の類推を神と人間の関係にまで適用させている点に留意しなければならない。

「我々は全ての人々に対して義務を負っているが、その義務は断じてある特定の自由意思による契約の結果ではない。義務は人と人との関係から、さらに人と神との関係から生じるのであって、それらの関係は決して選択の問題ではないのである。」 (Burke [11] 442/655)

このようにバークの社会認識はコモン・ロー上の身分関係にその基礎をおいているのである。

### Ⅲ 慎重な選びの産物としての国制

人間本性の完成を目指すとなれば、国家は永続的な共同事業となるのだから、それは現世代だけではなく世代継承される共同事業、つまり現存する人々の横の関係だけではなく、祖先から子孫へと承継される縦の関係でもあることが強調されることになる。

「そうした共同事業の目的は多くの世代を重ねてもなお達成不可能な以上、国家は、現に生存している者との間の共同事業たるに止まらず、現存する者、既に逝った者、はたまた将来生を享ける者との間の共同事業となるのだ。」 (Burke

[9] 147/123)

バークは国民 (nation) そして国制が時間的に継承されてきた存在であることについて次のようにも述べている。

「国民という観念は、たんに地域的な広がりや諸個人の一時的な集合の観念ではなくて、数的空間的ばかりではなく、時間的にも広がった連続体の観念である。さらに、国民は、ある日の選択 (choice) でも、一組の人々の選択でもないし、慌ただしい軽薄な選択の結果でもない。それは幾時代をも幾世代をも経た慎重な選び (deliberate election) の産物である。それは、選択よりも一万倍も優れたものによって作られた国制である。つまりその国制は国民の特殊な状況、機会、気質、性向、さらに長い時の中で現れる道徳的、市民的、社会的習慣 (habitudes) によって作られたのである。その国制は躰に見合った衣裳なのだ。」  
(Burke [8] 219/447)

「幾時代をも幾世代をも経た慎重な選び」の結果形成されてきたのが国制であり、国民である。バークは「我が国制は時効による国制なのである。すなわち、その唯一の権威は、それが古来存続してきたということだけである」と述べている。「古来存続してきた」という表現の中には国制ないし国民自体に「慎重な選び」を可能にする特性が内在していることに留意しなければならない。「慎重な選び」とは特定の人々の意思による選択ではなく、「習慣 (habitudes)」による淘汰である。言い換えれば「市民生活の様々な状況を通じて伝えられているあの習慣 (habits) の働き」(Burke [9] 231/232) によって淘汰がなされるとともに、淘汰を通じて習慣自体が修正されていくということである。この「第二の人間本性 (second nature)」である習慣の中で住民 (inhabitant) として生きているのが国民なのである。それゆえこの「慎重な選び」を可能にする習慣が解体されるということは国民それ自体が解体されることを意味するのである<sup>8)</sup>。ともあれ、「慎重な選び」によって「いつの世からとはなく (time out of

---

8) 慎重な選びを可能にする習慣を解体することの意味は、革命フランスが一体としてのフランス国民を創出するために行った幾何学的な地域区分についてのバークの次の批判を読めば了解されるであろう。

mind) 存在してきた」ことが実感され、そしてその結果として、「ある国民が既存の統治組織の下で長期にわたって存続し繁栄してきたということが、まだ試みられたことのないいかなる企画よりもその統治組織を支持する推定 (presumption) となる」。人々がこのように「推定」することは「人間の精神に根ざしている (in the constitution of the human mind)」、したがって自然であることをバークは強調する (Burke [8] 219/447)。この「推定」は後に検討するように政治的理性の主体を貴族と同定する際にも重要な働きをすることになる。ともあれ、このような習慣および時効と推定の働きは、国家を、現に存在する人々の意思によって、あるいは物品取引契約のように「その時々<sup>9)</sup>の利益を目的」として、変革してはならないというバークの判断を支持しているものであり、次に見るように、法定相続不動産に自由と国制を擬制するバークの主張と符合することになる。

#### IV 法定相続不動産としての自由と国制

バークによれば、混合政体は今日の姿になって「少なくとも 500 年」が経過したが、「この 500 年間の自由の拡大と繁栄の増進というこの国の幸福な経験」が可能であったのは、自由を「限嗣法定相続不動産 (entailed inheritance)」として継承してきたからであった<sup>9)</sup>。法定相続人は、家産としての不動産を保

---

「我々は、国家に対する愛情を己が家族の中より始める。冷たい身内が熱烈な市民たることはない。次に我々は我々の隣人に、そして我々の地元のいつもの人間関係 (our habitual provincial connections) へと進む。そうした場所こそ居酒屋であり休息所なのだ。権威による突然の突き上げによってではなく、習慣 (habit) によって形成されてきた我が国のそうした地区のそれぞれが、偉大な国の小さな似姿なのであり、そのような国でこそ心が満たされる何かを見出してきたのだ。全体に対する愛は、この下位の偏愛によって消滅することはない。むしろそれはより高次のより広範な考慮を涵養するためのある種の基礎訓練となる。こうした訓練によってのみ、人は自分自身の関心に対するのと同じように、フランスのような広大な王国の繁栄にも心を動かされるようになるのだ。地元の古来の名称に対してと同様に全体としての領土そのものに対して市民が関心を抱くのは、その形の幾何学的な属性からではなく、古来の偏見と不合理な習慣 (old prejudices and unreasoned habits) の結果なのである。」 (Burke [9] 244-45/249)

- 9) アダム・スミスが限嗣相続制について厳しく批判しているのは周知のところであろう。スミスは長子相続制が、土地が単なる生活手段ではなく防衛手段であった無秩序の時代には不合理的ではなかったが、所有権の安全が確保された現在では合理的な理由を失っていると論



守する役割を与えられていて、自らの自由意思で不動産の処分を決定しえない。バークは、イギリス人の自由を限嗣法定相続不動産と擬制することで、イギリス人の自由が世代継承されていく自由であること、それゆえ普遍的な人権としての自由ではないことを強調する。

「我々の自由を、我々の祖先から発して我々に至り、さらに我々の子孫まで伝えられるべき限嗣法定相続不動産 (*entailed inheritance*) として要求し主張すること、すなわちこの王国の人民にだけ特別に帰属する不動産権 (*estate*) として、何にせよそれ以外のより一般的権利や先行する権利などとは決して結びつけないこと、これこそ、マグナ・カルタに始まって権利宣言に至る我が国制の不易の方針であったことを理解しうるであろう。この方法によって我が国制は、その構成部分の間にかくも多様性がありながら、しかも統一性を維持している。我々は世襲の王冠と世襲の貴族身分、また永きにわたる祖先の系譜から特権、特許、そして自由を法定相続している庶民院と人民とをもっているのである。」  
(Burke [9] 83/43)

バークにとって、意思の支配に対抗する橋頭堡たる「確固とした永代的に占有されてきた土地財産」を継承させてきた相続方法が、ブリテンの自由と混合政体の継承を可能にしてきたのである。ブリテンには完全な所有権を有している自由所有地 (*allodium*) は存在せず、「イングランドの物的財産法は封建的土地

---

じている。ただ「あらゆる制度の中で家名の誇り (*family distinctions*) を保つには、あらゆる制度の中で、長子相続が最も適しているために、今後さらに何世紀にもわたってこの制度は保持されそうだ」(Smith [33] I, 383/II, 14) との認識を示している。限嗣相続制は長子相続法から自然に行き着いた結果であり、「人間の全ての子孫は、土地および土地が包有するすべてのものに対して、同等の権利をもってはおらず、おそらく 500 年も昔に死んでしまった人々の気紛れによって、現代人の財産が規制され制約されて当然だ、という馬鹿げた想定に立っている」とし「限嗣相続制は、その国の高職栄典に対する貴族の排他的特権を維持するために必要だと考えられており、この貴族階級は、自分たち以外の同胞市民を抑えつけて一つの不当な特権を強奪しているのです、貧困のゆえにこの特権が世の嘲笑的となることのないよう、彼らがさらにもう一つの別の特権をもつことも当然だと考えられたのである」と厳しく批判している (Smith [33] I, 384-85/II, 15-16)。「馬鹿げた想定」という評価は本稿 13 頁のトマス・ペインの評価と通じている。ウインチは「スミスが限嗣不動産相続権に関連する主題について述べていることはそれについてのバークのいかなる見解とも調和させることはできない」(Winch [34] 181) と結論している。

保有条件法になる」(Maitland [5] 163-64/219)。それゆえ、自由や混合政体は、自由所有地に擬制されているのでもなく、いわんや胡椒やコーヒーのような動産に擬制されているのでもなく、コモン・ローの準則に従って法定相続される物的財産に擬制されていることに留意しなければならない。というのも、パークにあっては、自由や混合政体はいずれも法定相続される不動産としての性格が賦与されているものと考えられているからである。

「我々は、己が作為としての制度を自然と一致させるという同じ計画を通じて、そしてまた、我々の理性の誤り易くか弱い考案物 (the fallible and feeble contrivances of our reason) を補強すべく自然の不謬強力な本能 (unerring and powerful instincts) の援けを呼び込むことで、自らの自由を法定相続不動産として考えるということからもたらされるこの他幾つかのしかも少なからざる利点を引き出してきた。恰も列聖された先祖の眼前にいるかのように何時も行為していれば、それ自身としては無秩序と過度に導かれがちな自由の精神といえども、畏怖すべき厳粛さでもって抑えられる。この紳士にふさわしい家系 (liberal descent) という観念は、我々に生まれながらの尊厳という習慣化した意識 (a sense of habitual native dignity) を吹き込むのである。」(Burke [9] 84-85/45)

パークは自由を法定相続財産に擬制することで自由が「貴族原理」を帯びた観念であることを強調していたといえる。我々は「列聖された祖先の眼前にいる」と感じることで、そして「生まれながらの尊厳」を感じることで、「それ自身としては無秩序と過度に導かれがちな自由の精神」が抑制され、「我々の自由は高貴な自由 (a noble freedom) になる」(Burke [9] 85/45)。「生まれながらの尊厳という習慣化した意識」は、「紳士にふさわしい家系」に属しているという観念に依存している。つまり、個人の尊厳とは、時間的に切り離された現存する個人によっては抱きえない、過去と未来に繋がっている個人だけが抱きうる観念なのである<sup>10)</sup>。個人は、そして個人の抱く尊厳の観念もまた「時間的に

10) パークは尊厳の感覚を「紳士にふさわしい家系」に属しているという意識と結びつけている。したがってそのような家系に属しているという意識をもたない「人民は名声と評判への感覚という地上で最大の抑制力の一つに対しても、それほど責任を感じない」(Burke [9] 144/119) ということになる。アダム・スミスの共感による自己抑制と対比すると両者の間に

も広がった連続体の観念」なのである。

さて、この「貴族原理」を帯びた自由と対照的に、「恰もあらゆる人が自分自身の意思で自らの全ての行為を統制できる」という自己統治権としての自由は、祖先の営為だからといって敬意を払うことはない。たとえばトマス・ペイン (Thomas Paine) は次のように述べている。

「あらゆる時代と世代は、先行する時代と世代と同様、どのような場合にも、その思うとおりに振舞う自由がなければならない。墓の中に入っているながら、なおかつこの世を統治しようとするなどという虚栄心や傲慢はあらゆる専制の中でも最も笑止千万な尊大な専制である。人間は人間に対する所有権をもっていない。いかなる世代もそれに続く世代に対する所有権をもっていないのだ。」  
(Paine [26] 278/24)

ペインが主張している自由は、現世代の自己統治権としての自由である。それは過去の世代との連続性を省みていない。むしろその断絶を促す「自律」した個人の自由であり、したがってそれは現世代が不都合と思えば過去の考案物を廃止しうる権利を含意する。

「国民は、どのような統治形態であれ、不都合と思えばこれを廃止し、その

---

は自己抑制しうる主体の違いに距離があるようにもみえるが、しかし、『国富論』第5編第1章第3項の次の記述を読むとき、その距離は想像以上に小さいかもしれない。「身分と財産のある人は、その地位によって、大きな社会の際だった成員であり、その社会は彼の一举手一投足にも注意を払うから、そのため彼のほうも自分の一举手一投足に留意せざるをえなくなる。彼の権威と重みは、この社会が彼に対して抱く尊敬の念に依存するところが極めて大きい。彼はこの社会の中で面目を失ったり信用を落としたりするようなことを、何であれあえてしようとはしない。この社会の中で彼のような身分と財産のある人なら当然だと一般に合意されている種類の道徳を、厳格なものでも厳格でないものでも、極めて厳しく守らざるをえない。これに反して、低い境遇の人は、どの大きな社会でもその際だった成員であるということからほど遠い。彼が田舎の村に留まっている間は、彼の行動は注目され、したがって彼自身も、自分の行動に留意しなければならないであろう。この状況において、そしてこの状況においてのみ、彼は失うべき評判とよばれるものをもっているであろう。しかし、大都市に出てくるや否や、彼は世に知られず埋もれた境遇に (in obscurity and darkness) 陥る。彼の行為は誰にも観察されず注目もされず、したがって彼もまた自分の行動をおろそかにし、あらゆる種類の低劣な不品行に耽ることに極めてなりやすい。」(Smith [33] II. 795/III. 169)

利益と意向と幸福とに合致するような統治形態を樹立する、奪うことのできない生得の権利 (an inherent indefeasible right) をいついかなる時にも所有しているのだ。」(Paine [26] 385/185)

現世代が自らの自由意思によって振舞う自由に対して、バークが法定相続不動産としての自由を対峙させる背景には、「人間とは無知で誤りやすい存在」、「可謬の存在」であるという人間認識がある (Burke [9] 292/313)。

啓蒙の時代において、「財産が偏見の被造物 (a creature of prejudice)」(Burke [9] 166/146) であれば、時効も推定も偏見の産物である。しかし、「統治の時効はけっして盲目的な無意味な偏見に基づいて形成されているのではない。というのは、人間という存在は極めて浅はかであるとともに極めて賢明だからである。個人は愚かであるし、群衆も、慎重さを欠いて行動する際は愚かである。しかし人間は類としては賢明であり、しかも時が類としての人間に与えられる場合には、ほとんど常に正しく行動するものである」(Burke [8] 219-20/447)。時効や推定は、「自然の不謬強力な本能」である。それは「人間の精神の構造に根ざしている」偏見であり、それゆえに「幾時代をも幾世代をも経た慎重な選び」—「類としては賢明であり、しかも時が類としての人間に与えられる場合」—の産物である「理性を伴った偏見」なのである。「我々の理性の誤り易くか弱い考案物」は、「自然の不謬強力な本能」によって「補強」されなければならない。ペイン達のいう「生得の権利」は「裸の理性」に他ならない。

「我々は、各人が自分だけで私的に蓄えた理性に頼って生活したり取引したりせざるを得なくなるのを恐れる。というのも、各人のこのような蓄えは僅少であって、どの個人にとっても、諸国民や諸時代の共通の銀行や資本を利用するほうがより良いと我々は考えるからだ。我が国の思索家の多くは、共通の偏見を打ち砕くよりも、そうした偏見の中に漲る潜在的な叡智 (latent wisdom) を発見するために、自らの賢察を発揮するのだ。彼らは自ら探し求めていたものを発見した場合、しかも、それに失敗することは殆どないのだが、彼らは、偏見の上衣を投げ捨てて、裸の理性の他は何も残らなくするよりは、理性をうちに含んだ偏見を継続させるほうがはるかに賢明であると考え。何故ならば、理性を伴った偏見は、その理性を行動に赴かしめる動機や、またそれに永続性

を賦与する情愛を含んでいるからである。」(Burke [9] 138/111)

法定不動産相続は、バークにとって、「慎重な選び」を経ることで、頼りない人間の理性の考案物を補強する「理性をうちに含んだ偏見」ということであろう。その法定相続不動産に擬制されるのは自由だけではなく国家や法にまで及ぶ。これらすべてが物的財産の相続法によってのみ確実に継承されていくことが可能であるとバークは主張する。

「社会 (commonwealth) や法は、祖先から受け取ったものであり、本来子孫に属すべきものであることを心にとめず、それらの一時的占有者及び終身賃借人 (life-renters) にすぎない人々が、恰も自分たちこそ完全な主人であるかの如くに行為する、といったことがあってはならない。すなわち、自らの社会の根源的な構造全体を恣意的に破壊し、それによって限嗣不動産権を打ち切ったり法定相続不動産の価値を減価したりしても、それは自分達の権利の一つなのだ、などと思わせてはならない。もしもそうしたことを行えば、彼らは、後に続く者に対して、住処どころか廢墟を残すことになるであろうし、彼らが自らの祖先の諸制度を殆ど尊重しなかったのと同じく、彼らの考案物もまた大して尊重しないよう教えることになるであろう。浮ついた思いつきや流行と同じ程、頻繁に、大量に、しかも多くの方法で、国家を変革しようとするこの無原則的な安易さのお陰で、社会の連鎖と継続 (the whole chain and continuity of the commonwealth) はすべて破壊されてしまうであろう。およそどの世代も他の世代と繋がることは不可能になる。人間は夏の蠅と殆ど選ぶところがなくなってしまうであろう。」(Burke [9] 145/121)

現世代は、「法定相続不動産」のたんなる「一時的占有者」にすぎない。法定相続とは、たんなる相続でも世襲でもない。要諦は「一時的占有者」を始めとする意思の支配の排除なのである。それゆえ現占有者達が自由所有地所有者のように「自分達こそ完全な主人である」かの如くに行為することは許されない。もし自らの自由意思で処分するならば、世代間の継承は断たれ、人々は「夏の蠅」と化す。既に見たように個人の尊厳は時間的継承的観念だから、その継承が途切れれば、自らに尊厳を抱くこともできない。その結果「自らの祖

先の諸制度を殆ど尊重しなかったのと同じく、彼らの考案物もまた大して尊重しないように教える」ことになる。こうして自由の精神は歯止めを失い無秩序と過度に導かれる。さらに世代継承すべき「人間本性上可能な完成に到達する」共同事業としての国家は崩壊せざるをえないであろう。「自分達こそ完全な主人である」という自然権思想はそれゆえ「革新の精神 (spirit of innovation)」と相即不離の関係にある。

## V 革新の精神と法定不動産相続

バークは『省察』でフランス革命の首謀者を貨幣利害と政治的文筆家—「フランス流の人間の権利」の主唱者—と特定していた (Burke [9] 162/142)。彼らはいずれも「革新の精神」に向かう強い性向をもっていた。「貨幣利害はその本性上いかなる冒険 (adventure) にも進んで乗り出す」 (Burke [9] 159/139)。というのも「貨幣は……如何なる刷新 (novelties) ともより自然に合流する」からである。「文筆家は、自分を際立たせたがる人種であって、革新を喜ばないことは滅多にない」 (Burke [9] 160/139-40)。フランス革命は彼らの「革新の精神」の発現であったのだ。

バークは変革 (Change) と改革 (Reformation) の違いを次のように述べている。

「前者 [変革] は対象そのものの本質を変え、対象に伴うあらゆる偶有的弊害ばかりではなく、あらゆる本質的な善さを除去してしまう。変革は刷新 (novelty) であり、それが改革のもたらす効果のいずれかひとつでも生じさせるかどうか、あるいは改革が望まれるに至ったその原理それ自体と矛盾していないかどうかは、事前には確実に知ることはできない。これに反して改革は、対象の本質を変えない、つまり対象の主要な様態を変えるのではなく、不満の種に対して直接に矯正策を適用するにすぎない。それが除去されるかぎり、あらゆることは揺るがない。改革はそこで停止する。万が一改革が失敗しても、その改革を蒙る本質は、最悪の場合でも、以前のもので保持される。……革新は改革ではない。フランスの革命家はあらゆることに不満を抱いた。彼らは何によらず改革を拒否した。それゆえ彼らは何ものをも、然り、何一つ残さず変革せずにはおかなかった。」 (Burke [14] 155/813-14)

「変革」とは「革新」であり「刷新」である。「フランス流の人間の権利の基礎の上に」形成される政府は、革新の精神から「完全に世襲的な名称や官職を廃止し、（貨幣が違いを作らざるをえない地位を除いて）人間のあらゆる社会的地位を平準化し、領地と威厳の間のあらゆる結びつきを切断し、あらゆる種類の貴族、郷紳と国教制度を廃止する」(Burke [12] 344/699-700)。これはバークにとって「名誉の原理に則って行動すべき地位にある人」を引き下ろし、貨幣の多寡の違いだけを除いた「平準化」である (Burke [9] 100/63)。彼らは法の支配に代えて多数者の意思の支配を目論む。「形而上学的に真理である」普遍的な人権を主張する彼らにとって、多数者の意思を実現する統治だけが「唯一の自然な統治であり、それ以外は全て専制政であるとともに篡奪である」ということになる (Burke [12] 344/699)。彼らは、「政治を、便宜 (convenience) にではなく、真理に依拠させる」(Burke [11] 469-70/686) のであり、「あらゆる中庸を軽蔑して、完璧を約束し、最も単純で最短距離を進むことを公言」(Burke [11] 469/686) する。形而上学的な真理の領域では、「幾時代をも幾世代をも経た慎重な選び」という方法は不在となる。

そうした革新の精神に対してバークは法定不動産相続の観念を対峙させる。

「革新の精神は概して利己的な気質や視野の偏狭さの結果である。祖先を捨てて些かも顧みない人々は、子孫に思いを致すこともしない。それだけではない。法定不動産相続の観念は、確実な保守の原理と確実な伝承の原理を涵養し、しかも改良の原理をまったく排除しないということを、イングランドの人民は熟知している。」(Burke [9] 83-84/43-44)

革新の精神に蝕まれることなく「改良」を可能にするのが「法定不動産相続の観念」である。バークの「愛する自由」、すなわち法定相続不動産としての自由は、「革新に対する私の憎悪」(Burke [14] 157/815) と密接に結びついているとともに、すでに指摘したように改良を通じて「我々の理性の誤りやすく脆弱な考案物を補強」(Burke [9] 84/45) する方法でもあったのだ。

## VI 大土地所有と政治的理性

バークは貴族院が立脚する原理について次のように述べている。

「我々の財産を我々の家系の中で永続させようとする力こそ、財産に付随する最も貴重で最も興味深い属性の一つであり、社会それ自身の永続化に最も資する属性である。その力は我々の弱点を我々の徳に貢献させ、貪欲の上にすら仁愛を接ぎ木する。家産の所有者や世襲財産に付随する榮譽の所有者は（それに最も関わりをもつ者として）この伝達のための自然な保証人である。我が国の場合、貴族院がこの原理に立脚して形成されている。それは全面的に世襲財産と世襲による榮譽によって構成され、従って第三の立法部をなしている。……これら大財産所有者達には、彼らの欲するままにさせようではないか。そうすれば、彼らは最も優れた人々の列に連なる機会を掴むであろう。文字通り最悪の場合でも、社会 (commonwealth) という大船舶の底荷なのだ。」(Burke [9] 102/66)

法定不動産相続によって継承される大土地所有は「社会という大船舶の底荷」として社会の安定と永続にとって不可欠な存在である。「財産は不活発で不活発で臆病な (sluggish, inert, and timid) 原理」という時、それはこのような土地所有に妥当する。それに対して貨幣という富は革新と結びつく生来の傾向をもっている。

「貨幣利益はその本性上いかなる冒険にも進んで乗り出すし、貨幣の所有者はどんな種類の新企画 (new enterprises of any kind) にもより走り易い。貨幣は近時になって獲得されたものだから、如何なる刷新ともより自然に合流する。だからこそ、それは変化を求める人が皆頼ろうとする類いの富なのだ。」(Burke [9] 159-60/139)

バークは「金銭愛 (the love of lucre) は、時に愚かしいほど、時に不道徳なほど行き過ぎたりするけれども、あらゆる国家にとって繁栄の主要な原因であ



る」(Burke [16] 347) と論じている。金銭愛がイギリスの「繁栄の増進」を推進してきたという認識を示す一方で、「行き過ぎる」ことも知悉していた。貨幣は「刷新」、すなわち「革新」を引き込みがちなのである。バークは、貨幣が「生来の影響力」を発揮する事態になれば、革命フランスにおけるように、繁栄を享受してきた社会自体を破壊しようとの認識をもっていた。それだから「新たに取得され、その持続が不安定な富」である貨幣が繁栄の主要な原因となるためには、土地所有が優位な社会的地位を占めていることが必要だと主張する。

「国王、宮廷、壮麗な騎士階級 (splendid orders of knighthood)、さらに世襲貴族が存在し、加えて長子相続法と家族継承財産設定による保護とによって富貴な状態を保っている安定した恒久的な地主ジェントリーが存在し、さらに常備の陸海軍が存在し、学識者と才能ある人々に宗教と国家の利益と結びついた利益を与えている国教会が存在している、これらが存在している国では、新たに取得され、その持続が不安定な富は、決して首位もしくはそれに近い位階を占めないということが事物の自然の作用 (the natural operation of things) である。もとより、富は、人為的な制度やそれらから生成する通念によって、他国と同様に我が国においても釣り合わされたり凌駕させられたりはしているが、生来の影響力はそれ以上なのである。」(Burke [12] 347/702-03)

貨幣はその本性上革新の精神と親和性をもっている。それゆえそれに対して抑制力が存在しなければならないのであり、その抑制力となるのが、法定相続不動産としての大土地所有であり、その属性を伴った自由であり国制なのである。それらによって抑制されて「富が徳と公的名誉の忠実で精励な奴隷になるならば、富は所を得るのであり、その本来の力を発揮する」(Burke [15] 194/858)。貨幣は支配的な地位を占めないことで繁栄の主要な原因となるのだ。

このように大土地所有は革新を抑制し社会を安定させ永続させる上で不可欠な存在である。しかし、それだけではなく、バークにとって大土地所有の優位は政治の目的を達成するために枢要な政治的理性を社会に提供する上でも必要な存在でもあった。

すでに確認したように政治社会はコンヴェンションの所産であり、したがっ

て「統治の全組織は便宜 (convenience) の問題」(Burke [9] 111/78)である。「便宜 (Expedience) とは、共同体 (community) にとっての、そして共同体のすべての個人にとっての善である」(Burke [8] 221/449)。ところで政治は、抽象理論が前提としている普遍的な事象ではなく個別的変動的な事象をその対象としている。それゆえ「政治的問題は一義的には真偽にはかかわらない。それらは善悪にかかわる。結果的に悪を生み出す危険が高いものは、政治的に誤りであり、善を生み出すものは政治的に正しいのである」(Burke [11] 445/658)。普遍的な真理ではなく、その時々の変動的で複雑な状況の中で善を生み出すのが「政治的に正しい」。「状況こそあらゆる市民的政治的な計画を有益にも有害にもする」のであるから、したがって政治的問題を処理するには専門知と政治的理性が不可欠である。それゆえ政治家と被治者である人民の関係は信託の関係でなければならない。バークはそれを医者と患者の関係に譬えている。

「人民は主人 (masters) である。彼らは自分達の欲求を大まかに漠然と表明するだけでよい。我々 [政治家] は老練な専門家 (expert artists), 有能な職人 (skilful workmen) として彼らの欲求を完全な形にまとめ上げ、それに役立つ用具を選び出すのである。彼らは患者であり、苦痛の症状を告げるが、我々はその正確な病巣を突き止めて、医術の定める通りの治療を施すわけである。」(Burke [7] 547/369)

このような専門知と政治的理性を兼ね備えた集団をバークは「真の自然な貴族」としている。

「真の自然な貴族は、国家の分離した利益集団ではないし、国家から分離可能でもない。それは正しい構造を有するあらゆる大きな人民の本質的な構成要素なのである。それは道理に適った推定による階級 (a class of legitimate presumptions) から形成されるのであり、その推定は、一般的に言って、事実上の真理 (actual truths) と認めざるをえないのである。尊敬されるべき境遇で育ち、幼年期から下賤卑劣な光景をまったく目にせず、自尊心をもつことを教えられ、公衆の目という厳しい注視に曝されることに慣れ、早くから世論に注意し、大きな社会における人間と事象との広範で無数に多様な組み合わせについて大局

的に把握することが可能となるような高所に立ち、読書し反省し会話する余暇をもち、賢明で学問のある人が見出せるところではどこでも彼らの敬意と注目を引き寄せることができ、軍隊においては命令と服従の習慣を体得し、危機を恐れず名誉と義務を遂行することを教えられ、過失があれば必ず罰せられ、僅かな過ちさえ最大限の破滅的な結果を引き起こす事態において、最大限の用心深さ、先見の明、用意周到さを体得し、同胞の最高の関心事において彼らの教師として、さらに神と人間の仲裁者として期待されているとの自覚にたって慎重で規則正しい行動に導かれ、法と正義の執行者として、人類に対する第一級の恩人の中に位置すること、高度の科学や学芸や高貴な技芸に通暁すること、さらにその成功から鋭敏で強靱な知性の持ち主であることが推定されるとともに、勤労、秩序、節操、一貫性の諸徳を身につけていることが推定され、さらに、交換的正義を尊重する習慣を陶冶したことが推定される富裕な商人と交わること、こうしたことは、自然な貴族と私が呼ぶものを形成する人々の状況に他ならず、これを欠いては、そもそも国民は存在しえないのである。」(Burke [11] 448-49/662-63)

実際このような研鑽を積むことができる環境にあるのは土地所有者であろう。もちろん現実の土地所有者がこのような研鑽を積むとは限らないことをバークは知悉していた<sup>11)</sup>。しかし、バークにとって自然な貴族は、現実の土地所有者

---

11) もちろんバークのような出自の政治家もいる。バーク自身、「美徳と叡智以外には統治のための資格はない。どのような身分、地位、職業、商売であれ、そのような人が見出されるならば、彼らは人間世界の地位と名誉に至る天国からの旅券を与えられている」と述べて「あらゆることがらは開かれていなければならない」としている。しかし、「無名の境遇 (obscure condition) から高位や権力に到る道は、容易すぎるように作られていても当然すぎるものであってならない」と釘を刺している。バークは財産だけでなく能力も国家の代表としなければならないことを認めるが、「能力が活発で積極的な原理 (a vigorous and active principle) であるのに対して、財産は不活発で不活性で臆病な原理であるので、財産はその代表を、比較を絶する程不均等に優勢にしておかない限り、能力による侵害から安泰ではありえない」(Burke [9] 102/65) と述べている。そこには能力が革新の精神と親和性をもっているというバークの洞察があるといえる。バークにとって「ジャコバン主義は、一国の冒険的な才人達 (the enterprising talents) による財産に対する反乱なのである」(Burke [15] 241/907)。そして「冒険の精神 (the spirit of enterprise) はこの種の人々に生まれ持った活力を残らず發揮させている」(Burke [15] 225/891) と論じて、冒険の精神、革新の精神に対する警戒を示している。上記の文章はその現われと見ることができよう。

から形成されることが「推定」されるのであり、それが「事実上の真理」なのである。「推定」は、時効の正当化と同様にここでも、勤労等を身につけ交換的正義を尊重すると「推定」される富裕な商人とともに、土地所有者の正当化についても重要な働きをしていることに留意しておきたい<sup>12)</sup>。人民の利益を実現するためには、このような政治的理性を行使する階級が不可欠なのであるから、「人民の本質的な構成要素」であり、この階級を欠けば「そもそも国民は存在しえない」ことになる。

したがって、法定不動産相続による土地所有の継承は、「底荷」として社会を安定維持させるだけではなく、国家の目的である人民の利益を実現するためにも土地所有者が政治における受託者の位置を占めることが必要であり、自然なのである。

「このような貴族を必然的に生み出す政治社会の状態こそ自然状態なのであり、野蛮で結合力のない生活状態よりも格段にそうなのである。人間は生来理性的であるがゆえに、理性が最高度に陶冶され支配的な立場を占める場所におかれたときにこそ、最も完全な意味で自然状態にあるのだ。」(Burke [11] 449/663)

自己統治権を説く自然権思想は「理性が最高度に陶冶され支配的な立場を占める場所におかれ」るべき自然状態をむしろ転倒させることになろう。自然権

---

12) 本稿との関連で「推定」に関する興味深い事例を挙げておく。パークは革命フランスに対する戦争を正当化する根拠として「近隣法 (*Law of Neighbourhood*)」を挙げている。その法は、たとえば近所迷惑な建物を建てさせないように「近隣 (*vicinage*) の権利で所有権 (*ownership*) を破棄せずに、規制制約する」法であり、「自らの土地ですら完全な主人 (*perfect master*) にさせておかない」ものである。「たとえ間接的にもせよ隣人の不利益 (*prejudice*) を高めうるいかなる革新も認められない」ので、隣人たちは告発によって「工事を中断させたり、あるいはもし建設されてしまっていたら解体させたり命じることができる」。これを国際社会に当てはめると、革新である近所迷惑な建物が革命フランスということになる。ただし「この告発の権利は、この建物がどれほど隣人に迷惑であろうとも、旧来の様態で継続している場合には妥当しない。というのは、人間本性と人間的事象に関する深い考慮に発する、刷新に反対するある種の推定が存在するからである」(Burke [15] 250-51/916-17)。

「革新」を防止する目的で「人に自らの土地ですら完全な主人にさせておかない」近隣法および「刷新」に反対する「推定」という論拠はまさにパークが法定相続不動産としての国制や自由ならびに貴族を支持する論拠と重なることにも留意したい。

思想は「義務についての見識を持つ人間を選んだり、人間を義務に適応させたりする傾向を、直接間接いずれにしても持たないのだ」(Burke [9] 101/65)。すでに指摘したように水準化が「名誉の原理に則って行動すべき地位にある人」を引き下ろすのに対して、バークのいう「高貴な平等 (noble equality)」は各人が「事物の自然な秩序」に相応しい地位に就く (equal to the situation) ということで実現されるであろう<sup>13)</sup>。

「およそ多様な種類の市民から成り立っている社会ではどこでも、一部の種類が最上位に立たなければならない。したがって、水平主義者は事物の自然な秩序を変え、歪める以外の何事もしていないのである。彼らは、構造上の安定性からいっても地上におかなければならないものを空中に据えることで社会という建築物に負担をかけているのだ。共和国 (たとえばパリ共和国) を構成している仕立屋や大工の団体は、あなた方が彼らに押しつけようとしている地位に耐えうるはずは到底あり得ない (cannot be equal to the situation)。なぜならば、それは篡奪の中で最悪のもの、すなわち自然が具備している大権の篡奪だからである。」(Burke [9] 100/63)

自然権思想にもとづく社会設計は、本来専門知と政治的理性を要求される地位にそのための研鑽を積んでいない人々を就かせることで「高貴な平等」を否定し、結局のところ国家の目的を達成しえない状態、そして国民を解体させる

---

13) 農業では、自由な市場において農業経営者と労働者が「両当事者の相互的な便宜と、さらに言えば彼らの相互的な必要性とによって命じられたコンヴェンション」に基づいてマスターとサーバントの関係に入るのだが、その関係は「事物の自然な秩序」を保証する。「何ごとによらずあらゆるものうち、精神が最も価値があり最も重要であって、しかもこの等級において、農業全体には自然で正当な序列があるからである。すなわち家畜は犁や荷車に対して情報を提供する原理であり、労働者は家畜に対して理性であり、農業経営者が労働者に対して思考し主宰する原理だからである。この従属の連鎖 (this chain of subordination) をどこかで断ち切ろうとする試みは、いずれも同じように不合理である。しかも、この不合理は、誤った判断にとって最も容易で、つまり従いやすいところで、実際の働きにおいて最も有害である」(Burke [13] 124-25/251)。つまり、自由な市場は、マスターとサーバントという身分関係とともに「自然な従属の原理」を担保するのであって、国家による穀価や賃金統制という介入はこの担保を破壊する。言いかえればバークにとって自由市場と身分関係は対立するものではなくて、相補的な関係なのである。この点についての詳細は別稿を用意する予定である。

事態を生み出してしまうとバークは洞察する。

## VII 結びに代えて

バークは、フランス革命とその後の革命戦争を「何にもまして土地財産に対する戦争なのだ」(Burke [16] 374)と断定している。この言説が、現実の土地所有階級に対する攻撃という意味に留まらないことはもはや明らかであろう。バークにとってそれは「社会の連鎖と継承」そのものに対する攻撃であった。すなわち、その攻撃は、自らの意思とは独立に権利と義務の付随するコモン・ロー上の身分関係を解体することによって、社会にとって不可欠な「自然な従属の原理」の連鎖を断ち切り、人々を「単に多数の漠然とした、ばらばらな個人」にする。さらに、「改良の原理」である法定不動産相続を廃止することで個人の尊厳を育む世代間の継承を断絶する。それは法定相続不動産としての国制や自由、「改良の原理」に基づく継承、習慣および時効と推定による国制の正当性がまさに破壊の対象になっているということなのだ。法定相続不動産としての国制と自由は、革新による意思の支配を防止するとともに、「保守と修正の二原理」による継承を可能にする。バークにとって、法定不動産相続という原理は「可謬の存在」である人間の考案物を時効とそれに伴う推定という「自然の不謬強力な本能の援け」によって「補強」していく継承の原理であった。

「土地財産に対する戦争」はこのように社会の「連鎖と継承」の破壊、すなわち社会それ自体の解体を目的とするものだった。換言すれば、土地財産という「その本性においてあらゆる安定した統治の確固とした基礎」に対する攻撃を意味したであった (Burke [16] 374)。

イギリスは近代化の成果として「この500年間の自由の拡大と繁栄の増進」を享受してきた。バークにとって、それを支えてきたのが土地支配体制であり、それを担保していたのがコモン・ローであった。そしてこの「自由の拡大と繁栄の増進」を脅かすものこそ「専制政」であり、とりわけ後期においては「群衆の専制政」—多数者の意思の支配—であった。バークにとって多数者の意思の支配は自己統治権としての自由という「普遍的な原理」から必然的に帰結するものであった。本稿では、何故自己統治権は「統治における革命」ではな

く、「社会全体の破壊であり分解」を必然的にもたらすとバークが判断したのかを論じてきた。バークはコモン・ロー上の身分関係と法定不動産相続の思想に基づいて「この 500 年間の自由の拡大と繁栄の増進」を可能にしてきた国制を保守しようとしたのである。

【参考文献】

- [1] Atiyah, P. S., *The Rise and Fall of Freedom of Contract*, Oxford University Press, 1979.
- [2] Baker, J. H., *An Introduction to English Legal History*, London, 1971, 小山貞夫訳『イングランド法制史概説』創文社, 1975 年.
- [3] Burke, Edmund, *Thoughts on the Present Discontents*, 1770: in [18] vol. 4, 「現代の不満の原因を論ず」 [40] 所収.
- [4] Burke, Edmund, *Speech on Poor Removals Bill*, 2 March 1774: in [18] vol. 2.
- [5] Burke, Edmund, *Speech on Conciliation with America*, 22 March 1775: in [18] vol. 3, 「植民地との和解決議の提案についての演説」 [40] 所収.
- [6] Burke, Edmund, *Letter to the Sheriffs of Bristol*, 3 April 1777: in [18] vol. 3, 「ブリストルの執行官ジョン・ファー、ジョン・ハリス両氏へアメリカ問題についての手紙」 [40] 所収.
- [7] Burke, Edmund, *Speech on Economic Reform*, 11 February 1780: in [18] vol. 3, 「経済改革演説」 [40] 所収.
- [8] Burke, Edmund, *Speech on Parliamentary Reform*, 16 June 1784: in [18] vol. 4, 「下院代表の状態を調整する委員会開催要求の動議についての演説」 [40] 所収.
- [9] Burke, Edmund, *Reflections on the Revolution in France*, 1790: in [18] vol. 8, 半澤孝麿訳『フランス革命の省察』みすず書房, 1989 年.
- [10] Burke, Edmund, *Letter to a Member of the National Assembly*, 1791: in [18] vol. 8, 「フランス国民議会議員への手紙」 [40] 所収.
- [11] Burke, Edmund, *An Appeal from the New to the Old Whigs, in Consequence of Some Late Discussions in Parliament Relative to the Reflections on the French Revolution*, London, 1791: in [18] vol. 4, 「新ウィッグから旧ウィッグへの上訴」 [40] 所収.
- [12] Burke, Edmund, *Thoughts on French Affairs*, 1791: in [18] vol. 8, 「フランスの国情についての考察」 [40] 所収.
- [13] Burke, Edmund, *Thoughts and Details on Scarcity*, 1795: in [18] vol. 9, 永井義雄訳「穀物不足にかんする思索と詳論」水田洋編『世界大思想全集 11』河出書房, 1957 年.
- [14] Burke, Edmund, *Letter to a Noble Lord*, 1796: in [18] vol. 9, 「一貴族への手紙」 [40] 所収.
- [15] Burke, Edmund, *First Letter on a Regicide Peace*, 1796: in [18] vol. 9, 「国王弑逆の総裁政府との講和」 [40] 所収.
- [16] Burke, Edmund, *Third Letter on a Regicide Peace*, 1796: in [18] vol. 9.
- [17] Burke, Edmund, *The Correspondence of Edmund Burke*, 10 vols. Thomas W. Copeland, et al. (eds.), Cambridge, 1958-1978.
- [18] Burke, Edmund, *The Writings and Speeches of Edmund Burke*, 9 vols. Paul Langford, et al. (eds.), Oxford, 1981-2015.
- [19] Deakin, S. & Wilkinson, *The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment, and Legal*

- Evolution*, Oxford, 2005.
- [20] Dickinson, H. T., *Liberty and Property: Political Ideology in Eighteenth-Century Britain*, 1977: 田中秀夫監訳／中澤信彦他訳『自由と所有』ナカニシヤ出版, 2006 年.
- [21] Graveson, R. H. *Status in the Common Law*, London, 1953.
- [22] Locke, John, *Two Treatises of Government*, Cambridge, 1988: 加藤節訳『完訳 統治二論』岩波文庫, 2010 年.
- [23] Macpherson, C. B., *Burke*, Oxford, 1980: 谷川昌幸訳『バーク — 資本主義と保守主義』御茶の水書房, 1988 年.
- [24] Maine, Sir Henry Sumner, *Ancient Law: Its Connection with the Early History of Society and Its Relation to Modern Ideas*, London, 1861: 小泉鐵訳『メーン 古代法律』信山社, 1926 年.
- [25] Maitland, Sir Frederic William, *The Constitutional History of England: A Course of Lectures Delivered*, Cambridge, 1908: 小山貞夫訳『イングランド憲法史』創文社, 1981 年.
- [26] Paine, Thomas, *Rights of Man*, 1791; in *The Writings of Thomas Paine*, Moncure Daniel Conway (ed), New York, 1894. Vol. 2: 西川正身訳『人間の権利』岩波書店, 1971 年.
- [27] Pocock, J. G. A., 'Burke and the Ancient Constitution: a Problem in the History of Ideas', in *Politics, Language & Time: Essays on Political Thought and History*, Chicago, 1960.
- [28] Pocock, J. G. A., 'The Political Economy of Burke's Analysis of the French Revolution', in *Virtue, Commerce and History: Essays on Political Thought and History Chiefly in the Eighteenth Century*, Cambridge, 1985: 田中秀夫訳『徳・商業・歴史』みすず書房, 1993 年所収.
- [29] Pollock, Sir Frederick and Maitland Sir Frederic William, *The History of English Law before the Time of Edward I*, 2 vols., Indianapolis, 2010.
- [30] Pound, Roscoe, *The Spirit of Common Law*, Boston, 1921.
- [31] Pound, Roscoe, *Interpretations of Legal History*, New York, 1923.
- [32] Smith, Adam, *The Theory of Moral Sentiments*, in *The Glasgow Edition of the Works and Correspondence of Adam Smith*, Oxford, 1976: 水田洋訳『道徳感情論』(上)(下), 岩波文庫, 2003 年.
- [33] Smith, Adam, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, in *The Glasgow Edition of the Works and Correspondence of Adam Smith*, Oxford, 1976: 大河内一男監訳『国富論』I-III, 中央文庫, 1978 年.
- [34] Winch, Donald, *Riches and Poverty: An Intellectual History of Political Economy in Britain, 1750-1834*, Cambridge, 1996.
- [35] Ullmann, Walter, *The Individual and Society in the Middle Ages*, Baltimore, 1966: 鈴木利章訳『中世における個人と社会』ミネルヴァ書房, 1970 年.
- [36] 石田 眞『近代雇用契約法の形成 — イギリス雇用契約法史研究 —』日本評論社, 1994 年.
- [37] 小島秀信『伝統主義と文明社会 — エドモンド・バークの政治経済哲学』京都大学学術出版会, 2016 年.
- [38] 立川 潔「エドモンド・バークの社会認識とコモン・ローにおける身分概念」『成城大学 経済研究』218 号, 375-411 頁, 2017 年.
- [39] 立川 潔「エドモンド・バークの社会思想とコモン・ローの基礎理念 — 法的身分関係と「自由の拡大と繁栄の増進」 —」『成城大学 経済研究』221 号, 23-65 頁, 2018 年.
- [40] バーク, エドモンド, 中野好之編訳『バーク政治経済論集 保守主義の精神』法政大学出版局, 2000 年.



立川潔：エドマンド・バーク社会思想の基底としての大土地所有

[41] 森 建資『雇用関係の生成 — イギリス労働政策史序説 —』木鐸社, 1988 年.

(付記)

本稿は 2019 年度成城大学特別研究助成による研究成果の一部である。

(たちかわ・きよし 成城大学経済学部教授)



---

---

## 研究所だより

---

---

### ◆会議

#### 運営委員会

令和元（平成31）年度

第1回 平成31年4月25日（木）

第2回 令和元年10月24日（木）

第3回 令和2年2月20日（木）

#### 所員会議

令和元（平成31）年度

第1回 平成31年4月23日（火）

第2回 令和元年10月15日（火）

第3回 令和2年2月14日（金）

#### 企画委員会

令和元（平成31）年度

第1回 平成31年4月18日（木）

第2回 令和元年7月11日（木）

第3回 令和元年10月10日（木）

第4回 令和2年2月11日（火）

### ◆研究報告会

#### 第87回講演会

日時 令和元年6月15日（土）

<第1部>

講演者 神林龍氏（一橋大学経済  
研究所教授）

演題 「これからの『正規の世界・非正規の世界』と日本の労働市場について」  
（本号に掲載）

<第2部>

講演者 鶴光太郎氏（慶應義塾大  
学大学院商学研究科教  
授）

演題 「働き方改革と生産性向  
上の両立を目指して」  
（本号に掲載）

#### 第88回講演会

日時 令和元年10月12日（土）

<第1部>

講演者 久末亮一氏（日本貿易振  
興機構アジア経済研究所  
開発研究センター 企業  
・産業研究グループ 研  
究員）

演題 「経済史から見る帝国の  
興亡—アジア太平洋の過  
去200年，そして未来—」

<第2部>

講演者 古田和子氏（慶應義塾大  
学名誉教授）

演題 「アジア経済史から見る  
中華帝国の経済—1700～  
1900年—」

※台風19号のため令和2年2月22  
日（土）に延期したが，コロナ禍  
のため最終的に中止

#### 特別講演会

「メキシコとアメリカ：トランプ  
によるアメリカファースト主義へ  
の対応」

日時 令和元年10月19日（土）

<第1部>

講演者 ルーベン・アントニオ・  
チャバリン・ロドリゲ  
ス氏（グアダラハラ大学

教授)

コメンテーター ヘスース・ヘラ  
ルド・リオス・アルモド  
バル氏(グアダラハラ  
大学教授)

演 題 「グローバル化とメキシ  
コ経済:新 NAFTA のイ  
ンパクト」

<第2部>

講演者 サルバドール・カリージ  
ョ・レガラード氏(グア  
ダラハラ大学教授)

コメンテーター マルタ・エレ  
ナ・カンポス・ルイース  
氏(グアダラハラ大学教  
授)

演 題 「移民問題とメキシコの  
移民政策:移民問題の背  
景を読み取る」

経済研究所共催

第15回ケインズ学会 企画交流委  
員会

日 時 令和元年11月18日(月)

講演者 Prof. Maria Cristina  
Marcuzzo (University of  
Rome <La Sapienza>  
Rome, Italy)

司会・コメンテーター 平井俊顕  
氏(上智大学名誉教授)

演 題 「“On the Economic  
Consequences of the  
Peace”『平和の経済的帰  
結』100年に際して」

◆ミニ・シンポジウム

第1回

日 時 令和元年6月25日(火)

発表者 福本勇樹氏(ニッセイ基  
礎研究所金融研究部主任  
研究員)

題 目 「日本におけるキャッシ  
ュレス化の進展状況と金  
融リテラシーの影響」

第2回

日 時 令和元年7月8日(月)

発表者 John Styles 氏 (Professor  
Emeritus in History,  
University of Hertfordshire)

題 目 「Debating the British  
Industrial Revolution: the  
rise and fall of the spinning  
jenny」

第3回

日 時 令和元年10月8日(火)

発表者 伊東 昌子氏(客員所員,  
元常磐大学人間科学部教  
授)

題 目 「実践知心理学:ナレッ  
ジワーカーの知の発見と  
学習環境のデザイン」

第4回

日 時 令和2年1月28日(火)

発表者 小関 隆志氏(明治大学  
経営学部教授)

題 目 「世界と日本の金融排除  
・金融包摂の動向」

◆刊行物

長期プロジェクト報告として以下の  
書物を刊行した。

都留信行（客員所員，産業能率大学  
准教授）・岩崎尚人（所員，経済学  
部教授）共著

『「ネオ・ニューエコノミー時代」  
の企業の戦略行動』  
（経済研究所研究報告 No. 87）

福本勇樹（ニッセイ基礎研究所金融  
研究部主任研究員）著

『日本のキャッシュレス化の進展  
状況と金融リテラシーの影響』  
（経済研究所研究報告 No. 88）

伊東昌子（客員所員，元常磐大学人  
間科学部教授）著

『実践知心理学：卓越した専門職  
実践を支える暗黙知の発見』  
（経済研究所研究報告 No. 89）

武田英俊（京都大学大学院総合生存  
学館特定教授）・後藤康雄（所員，  
社会イノベーション学部教授）共著

『暗号資産のマクロ経済統計への  
反映に向けた検討状況と課題—国  
際収支統計を中心に—』  
（経済研究所研究報告 No. 90）

〔組 織〕		(2020年4月1日現在)			
所 主	長 事	立 川	川 原	潔 章	経 済 学 部 教 授 経 済 学 部 教 授
運 営 委 員		立 川	川 原	潔 章	所 主
		小 宮	路 雅	博 一	経 済 学 部 長
		林 田	本 輝	一 之	文 芸 学 部 長
		山 本	田 真	人 生	法 学 部 長
		内 田	石 茂	治 生	社会イノベーション学部長
		明 石	崎 恭		所 員
		川 崎			所 員
所 員	(50音順)	相 原	石 茂	章 生	経 済 学 部 教 授
		伊 地	知 寛	博 人	経 済 学 部 教 授
		岩 崎	尚 富	一 之	社会イノベーション学部教授
		上 杉	田 晋	一 人	経 済 学 部 教 授
		上 田	真 真	武 治	文 芸 学 部 教 授
		内 田	恭 康	博 行	経 済 学 部 教 授
		大 川	崎 雅	泉 雄	社会イノベーション学部教授
		後 藤	路 義	信 潔	経 済 学 部 教 授
		小 宮	本 義	之 敦	法 学 部 教 授
		小 杉	田 信	登 誠	社会イノベーション学部教授
		竹 田	嶋 信	佐 男	経 済 学 部 教 授
		田 川	川 潔	人 祐	経 済 学 部 教 授
		立 中	馬 宏	司 一	経 済 学 部 専 任 講 師
		中 塚	原 英	大 創	経 済 学 部 教 授
		手 塚	公 登	寛 子	社会イノベーション学部教授
		塘 中	田 真	志 子	経 済 学 部 教 授
		花 井	根 清	芳 子	経 済 学 部 教 授
		羽 根	佳 幸		文 芸 学 部 教 授
		林 田	伸 康		経 済 学 部 教 授
		林 田	康 大		文 芸 学 部 教 授
		平 井	野 康		社会イノベーション学部教授
		平 野	光 圭		経 済 学 部 教 授
		福 野	野 圭		経 済 学 部 教 授
		牧 野	田 裕		文 芸 学 部 教 授
		村 田	重 芳		社会イノベーション学部教授
		山 重	芳 子		経 済 学 部 教 授

客員所員 (50音順)	伊藤誠悟	藤東昌	子拓	武蔵大学経済学部教授 元常磐大学人間科学部教授
	岡部	智弘	也賀	ハリスコ州立 グアダラハラ大学教授
	柿原智	卓也	賀	ハリスコ州立 グアダラハラ大学教授
	吉川卓	也賀	賀	中村学園大学流通科学部准教授
	小久保雄	俊信	行雄	保育・介護・ビジネス 名古屋専門学校専任教員
	角田留島	信章	行雄	本学非常勤講師
	都留島	信章	行雄	武蔵大学人文学部教授
	福島倉	孝行	行雄	産業能率大学経営学部准教授
	藤倉	孝行	行雄	本学非常勤講師
	峯岸信哉	信哉	信哉	独立行政法人 中小企業基盤整備機構
研究員 (50音順)	中村圭	圭	同志社大学嘱託研究員 和光大学経済経営学部非常勤講師	
	松尾茉子	茉子	本学大学院経済学研究科博士課程 後期単位取得満期退学	
事務	峯岸直美	直美	大学事務局総務課	
	柳澤美奈子	美奈子	大学事務局総務課	





## 前 号 目 次

### 研究報告

人口減少と日本経済 …………… 吉 川 洋 …… 5

#### 社会保障と財政

—医療制度改革を中心に— …………… 田 近 栄 治 …… 25

#### ヒューマン・インテリジェンスとビッグデータ型及び

脳神経模倣型 AI：インテリジェンスとは何かを考える …… 中 馬 宏 之 …… 43

最新テクノロジーによる社会の変革 …………… 久 世 和 資 …… 115

Japanese SMEs in the context of the zombie firm hypothesis …………… Yasuo GOTO

Scott WILBUR …… 135

### 編 集 後 記

未曾有の社会混乱のなか、なんとか年報33号を発行するはこびとなりました。これもひとえにご繁忙にもかかわらず、ご講演をお引き受けくださり、また本号にご寄稿くださった先生— 神林龍先生（一橋大学経済研究所教授）、鶴光太郎先生（慶應義塾大学大学院商学研究科教授）、田近栄治先生（成城大学経済学部特任教授・一橋大学名誉教授）、花井清人先生（成城大学経済学部教授）—、さらに講演会にご参加頂いた研究者の方々および多数の市民の方々の温かいご支援の賜物と、経済研究所を代表して心より深くお礼申し上げます。なお、立川潔（成城大学経済研究所所長・成城大学経済学部教授）も投稿させて頂いております。

さて、ご講演の有益で時流を色濃く反映した内容や、知的好奇心を刺激する研究報告の内容に関しては本号掲載論文をお読み頂くこととして、ここでは前号の編集後記で述べたことも踏まえながら、近時の講演会およびミニ・シンポジウムをみて気づいたことに触れたいと思います。

経済研究所は、知の発信・受信拠点として講演会およびミニ・シンポジウムを行っております。今年度の講演会および計4回実施したミニ・シンポジウムでも、多くの皆様の積極的な参加がみられました。私たちが碩学な質疑の場に居合わせることができたことは嬉しいかぎりです。とくに記憶に残っているのが、ミニ・シンポジウムの講師をお引き受け頂いた複数の先生方から、新たな気づきを与えてくれた質疑の時間を過ごせたとの感想をきくことがあったことです。ご参加頂いた研究者および市民の方々からも好意的なご感想を頂いております。「…社会に開かれ、様々な視点から互いに刺激を与え与えられる場…」（年報32号 編集後記）に近づいていると考えます。

その一方で、災害が理由とは言え、講演会およびミニ・シンポジウムを延期、中止という苦渋の決断をしなければならなかったことは、大変申し訳なく思っております。講演会間近の中止決定のため通知がうまく届かず、多くの方々に会場まで足を運んで頂くことになってしまいました。その場で中止の決定をお聞きになった瞬間の落胆されたお顔を忘れることができません。改めて深くお詫び申し上げます。

こうした出来事を振り返ることを通じて、経済研究所は常に「次」を考え続けております。どのようなかたちでご披露できるか検討中ではありますが、新たな知の場の創造を目指していることをお伝えして編集後記とさせていただきます。 (相原記)

## 「経済研究所年報」刊行一覧

号数	執筆者	タイトル	発行年月
1	堀家文吉郎 中村 英雄 村本 孜 高垣文庫貴重書目録一追加 No. 1—	ソーントンの周辺 ジョン・ローの「墓碑銘」といわれるものについて 高垣経済学の一端	1988. 3
2	堀家文吉郎 麻島 昭一 片木 進 浅井 良夫	貨幣数量説とデビット・ヒューム 日本の金融制度再編——分業主義のゆくえ—— 決済ネットワーク発展の動向とリスク 占領期の金融制度改革と独占禁止政策	1989. 3
3	津田 内匠 長谷川輝夫 井田 進也 宮崎 洋	フランス革命と産業主義 18世紀フランスにおける民衆と活字本 憲法か革命か——明治前期日本人の見たフランス革命—— 18世紀のフランスにおける旅について	1990. 4
4	島村 高嘉 清水 啓典 金井 雄一 伊東 政吉 座談会	中央銀行の政策思想 情報化社会と日本の金融制度 イギリスにおける金融政策の形成と展開 アメリカにおける金融制度改革 ——金融政策との関連を中心として—— 高垣寅次郎博士を偲ぶ	1991. 4
5	岩武 照彦 松田 博 仁保 義男 シンポジウム インタビュー	『近代中国通貨統一史——十五年戦争における通貨闘争』 について 京都大学経済学部所蔵貴重書——その整理の一コマ—— 防衛支出の最適水準についての一考察（セミナー報告） 金融制度改革 （原司郎・楠本博・高木仁・西條正弘・村本孜） 『世界各国の金融制度』の思い出（大月 高）	1992. 4
6	江口 英一 伊藤 正直 大田 弘子 両角 和夫 釜江 廣志	金融政策の中立性と中央銀行の独立性 ——中央銀行の役割と在り方—— フロート制移行期のわが国為替政策をめぐって 保険制度改革について ——保険審議会答申をめぐって—— 現代農業金融問題と発生の背景 日本の国債市場と金利の期間構造	1993. 4

号数	執筆者	タイトル	発行年月
6		長期プロジェクト研究報告 世界貿易の進展と構造変化：中間報告 (明石茂生) わが国金融・資本市場の制度改革：中間報告 (花枝英樹) 協同組織金融機関の制度改革の方向 ——東京都の地域信用組合の規模の経済性—— (村本 孜)	1993. 4
		ミニ・シンポジウム TSLの金融市場への影響に関する理論分析 (北川 浩) 政策金融と中小企業の設備投資 (三井 清) 情報の非対称性と資本市場の理論 (展望) (久保俊郎)	
		高垣文庫貴重書目録 ——追加 No. 2——	
7	藪下 史郎 橋本 一夫 石野 典 立脇 和夫 原田 泰	日本の銀行制度の安全性：歴史的展望 『信用金庫40年史』をめぐって ——協同組織金融機関の法制化にみる社会政策的側面—— 金融システムの安定性 ——1980年代後半以降の日本の金融経済との関連で—— 明治政府と英国東洋銀行 ——付「国立銀行条例」をめぐる疑問点—— バブルと金融政策 ——マネーサプライは外生である——	1994. 4
		シンポジウム 保険の制度改革 (花輪俊哉・前川 寛・刀禰俊雄・村本 孜)	
	書 評	峰本暁子著『国際金融システムの変革 1797～1988』 近代文芸社 1993年 (立脇和夫)	
8	花輪 俊哉 高木 仁 福光 寛 刈屋 武昭 村本 孜 小平 裕	銀行の将来 アメリカ銀行業は衰退産業か？ ナローバンク論とコアバンク論 オプション理論の考え方と応用可能性 金融デリバティブと地域金融機関 わが国の公的年金制度の動学的応用一般均衡分析	1995. 4
		ミニ・シンポジウム 金融派生商品の現状 (北島英夫) デリバティブの位相 (阿部重夫) 最近のデリバティブの動向について (中島敬雄) 金融デリバティブについて——金利スワップの プライシング・ヘッジを中心に (高橋豊治)	
		金融学会1994年春季大会記事	
9	黒川 和美	行政改革のシナリオと地方分権	1996. 4

号数	執筆者	タイトル	発行年月
9	伊藤 修	メインバンク制および日本型金融システムの発展と展望	1996. 4
	森田 哲彌	外貨換算と原価主義会計	
	米澤 康博	派生取引の機能と現物市場へ与える効果	
	小谷 融	外貨建取引等会計処理基準の改訂について	
	高橋 一	金利の期間構造決定モデル(Ⅱ)	
	石川 欽也	『金融仲介機能の新たな展開への対応』(1995年5月)について ——デリバティブ取引への対応——	
	浅井 良夫	追悼の辞 中村先生の思い出	
10	大塚 宗春	金融機関のトレーディング勘定への時価評価の導入について	1997. 4
	大西 又裕	企業年金会計の検討課題と方向性について	
	霧見 誠良	アジアの金融制度改革—マレーシアとインド—	
	那須 正彦	実務家ケインズとその経済学—中公新書版『実務家ケインズ』に即して—	
	小平 裕	企業の組織と非効率性	
11	岡田 清	取引費用経済学の系譜	1998. 4
	神田 秀樹	セキュリティゼーションの現状と課題	
	篠原三代平	東アジア経済のダイナミズムを考える	
	高野 義樹	住宅金融システムと債権の流動化	
	小山 明宏	ドイツ証券市場の問題と展望	
	シンポジウム	日本経済の構造変化と金融システム改革 問題提起 (寺西重郎)	
		金融システムの国際比較と日本版 ビッグ・バン (黒田晁生)	
		証券市場からみた金融ビッグ・バン (米澤康博)	
		金融技術革新の潮流 —リテール金融との関連で— (村本 孜)	
		情報化と金融システム改革 (池尾和人)	
	討論		
12	石 弘光	二元的所得税論について —利子・譲渡益をいかに課税すべきか—	1999. 4
	井堀 利宏	財政構造改革のゆくえ	
	林 健久	地方財政と経済政策・景気政策	
	吹春 俊隆	Newton 法による一般均衡解の計算	
	花枝 英樹	資産証券化の経済分析	

号数	執筆者	タイトル	発行年月
12	吉川 卓也	財務データからみたわが国企業の資産調達の特徴 および企業規模別借入金金の計測	
13	田中 素香	EU 通貨統合と国民経済 ——グローバル化への対応を中心に——	2000. 4
	内田 真人	欧州通貨統合と金融政策 ——統合後1年の課題と展望を中心に——	
	田中 俊郎	EU 統合の現状と展望 ——拡大と深化の視点から——	
	西沢 保	救貧法から福祉国家へ ——世紀転換期の貧困・失業問題と経済学者・官僚——	
	秋元 英一	アーヴィング・フィッシャーとニューディール	
	明石 茂生	ケインズ『一般理論』再読—失いし世界	
14	小川 英治	通貨バスケット制導入の効果と障害	2001. 4
	原田 泰	統合は平和と繁栄をもたらすか ——経済統合とアジア——	
	根本 忠宣	欧州における金融システムの多様性と統合の影響	
	原 洋之介	世界史のなかのアジア経済 ——グローバリズムと地域性の経済学——	
	斎藤 純一	社会国家と統治の変容	
15	後藤 晃	日本のナショナル・イノベーション・システムと その改革	2002. 4
	島野 卓爾	欧州中央銀行 (ECB) のインフレーション・ターゲティング	
	長谷川公敏	日本経済はなぜ回復しないのか	
	宮川 公男	挑戦を受ける21世紀の資本主義文明	
	高月 昭年	日米銀行法制の違いと法律の沈黙	
16	首藤 恵	金融危機後のアジア資本市場の再構築	2003. 4
	堀内 昭義	第二次大戦後の金融システムの機能を評価する ——銀行経営ガバナンスの視点——	
	楠本くに代	「金融商品の販売等に関する法律」(「金融商品販売法」) 施行後の金融消費者保護の実態と取組むべき緊急 の課題——英国「2000金融サービス・市場法」と法施 行後の FSA の取り組みを参考に——	
	田尻 嗣夫	郵便預金・簡易生命保険の資金運用と欧米運用機関の教訓	
	村本 孜	グローバル化と効率・公平 ——展望と金融排除——	

号数	執筆者	タイトル	発行年月
17	藤田 誠一	グローバリゼーションとユーロ登場の意味	2004. 4
	浅沼 信爾	アジアの経済発展とグローバリゼーション	
	斎藤 聖美	ベンチャーで日本を活性化する	
	平尾 光司	アメリカにおけるベンチャーキャピタルの発展過程	
	江夏 由樹	中国東北地域の土地をめぐる中国と日本	
18	小野 有人	アジア域内における「最後の貸し手」の意義と課題 ——国際金融機関による政策競争の観点から——	2005. 4
	石山 嘉英	国際資本移動の増大と為替レート制度の選択	
	駒村 康平	21世紀型の社会保障制度を求めて ——2025年を視野に入れた改革——	
	石 弘光	少子・高齢社会における税・社会保障制度負担のあり方	
	佐藤 宏	現代中国における国家と農民 ——税制改革と所得分配——	
19	日向野幹也	小口金融における実店舗と「動線」の役割 ——日米英独の経験——	2006. 4
	岩田 健治	EU（欧州連合）の新しい金融サービス政策	
	矢野 誠	M&A 市場とその質	
	高橋 伸子	金融経済教育の現状と課題 ——金融消費者、個人投資家は育つか——	
	瀧澤 弘和	比較制度分析：枠組みと最近の展開	
	相原 章	コンピテンシーに基づく HRM の動向	
20	和田 一夫	年産200万台を超えるT型車をフォード社はどのよう に達成したか？ ——フォード社の生産システム再検討——	2007. 4
	栗原 裕	量的緩和策の評価と課題	
	十川 廣國	企業と市場・社会—CSR の意義を考える—	
	池本 正純	企業家論の視点とコーポレートガバナンス	
	堀内 圭子	浮世絵を生かしたまちづくり ——小布施町の北斎と墨田区の北斎——	
21	経済研究所創立20周年記念		2008. 4
	伊丹 敬之	世界の中の日本、歴史の中の日本	
	岡田 清	わが国における金融経済学の発展 ——高垣寅次郎先生の事績——	
	Ichiro Uesugi	Effectiveness of Credit Guarantees in	
	Koji Sakai and Guy M. Yamashiro	the Japanese Loan Market	

号数	執筆者	タイトル	発行年月
21	大森 弘喜 シンポジウム	「都市空間論」の射程 イノベーション・システムの進化とそのガバナンス 趣旨説明 (伊地知寛博) 知的財産権制度の展開とイノベーション (小田切宏之) イノベーションの質的变化と新たな ガバナンスシステムの模索 (元橋 一之) アジアにおけるグローバル・イノベーション・ ガバナンスの構築にむけて (角南 篤) 討論	
22	寺西 重郎 鹿野 嘉昭  吉田 悦章 内田 真人 南里光一郎 平田 英明	明治大正の投資家社会 2003年以降における中小企業の経営財務面での 動きをめぐって —CRD の分析結果から— イスラム金融—国際金融界の新潮流 グローバルにおける住宅金融の急展開と混乱 スコアリング貸出の課題—新銀行東京を例に	2009. 4
23	原田 泰  井手 英策  水野 和夫  鎮目 雅人  文献解説 中川 和彦	日本国の原則—自由, 民主主義, 経済発展, 戦争, 平和について考える マクロ・バジェットインゲと増税なき財政再建 —高橋財政の歴史的教訓— 21世紀は陸と海のたたかい —アメリカ金融帝国の終焉と資本主義の誕生— 世界恐慌と経済政策 —『開放小国』日本の経験と現代— カルロス, F. R. およびセレスティーノ, R. E 共編 メキシコにおける中小企業: 現状および戦略的挑戦	2010. 4
24	鶴 光太郎  内田 聡  山上 秀文 渡邊 頼純	労働市場制度・雇用システム改革 —労働市場二極化問題を中心に— アメリカの金融システム —ウォールストリートとメインストリート— 経済開発に果たす国際プロジェクトファイナンスの役割 忍び寄る「新保護主義」と国際通商体制 —WTO, FTA/EPA, そして TPP の役割—	2011. 4

号数	執筆者	タイトル	発行年月
24	福井 俊彦	60周年記念特別講演 「厳しい生存競争に立ち向かう」	
25	岩田規久男 斉藤 美彦 権上 康男 倉都 康行 小平 裕	なぜ、日本銀行の金融政策ではデフレから 脱却できないのか 国債累積と金融システム・中央銀行 欧州通貨統合史の神話と実相 —スネイクから EMS へ— 準備（基軸）通貨の来し方・行く末 ネット公売の収入最大化	2012. 4
26	浦田秀次郎 松宮 基夫 西沢 保 矢後 和彦 内田 真人	日本のアジア太平洋経済戦略：TPP への対応 欧州債務問題の現状とグローバル経済への影響 創設期の厚生経済学と福祉国家 —マーシャルにおける経済進歩と福祉を中心に— 国際決済銀行の過去と現在 非伝統的金融政策の効果と限界：デフレ脱却と金融政策	2013. 4
27	田中 信孝 渡瀬 義男 代田 純 池島 正興 村本 孜	検証・日本の財政 —財政赤字の構造分析— アメリカの予算編成過程と財政民主主義 EU の国債とアベノミクス 戦後アメリカの国債管理と国債 日本型モデルとしての中小企業支援・政策システム —中小企業金融を中心した体系化—	2014. 4
28	関 満博 関 志雄 平井 俊顕 出雲 雅志 明石 茂生	中国華南の日系中小企業とローカル企業 —転換期を迎え、新たな方向に向かう— 中国経済の現状と課題—「二つの罫」に挑む習近平政権 グローバルイゼーションをどうとらえればいいのか —光と影— 戦前日本のリカードウ研究 —1869-1929年試論— 古代メソポタミアにおける市場、国家、貨幣 —商人的経済再考—	2015. 4
29	加藤 博 長岡 慎介	イスラム経済の基本構造 イスラム金融は何に對峙しようとしているのか —伝統・近代・ポスト資本主義—	2016. 4
	Jesús Arroyo Alejandro	Japanese immigration in Mexico	
	Elizabeth Delgado García		



号数	執筆者	タイトル	発行年月
29	Salvador Carrillo Regalado	The role of FDI in Mexican industrial restructuring and its impact on regional development: The case of Japanese FDI, 2006-2014 シンポジウム〈成城学園創立100周年記念〉 中小企業支援・政策システムの行方 (村本孜・鹿野嘉昭・家森信善・落合寛司・斎藤聖美・西田直樹)	
30	大滝 精一 亀川 雅人 舟橋 學	東日本大震災とソーシャルビジネス 株主重視経営の意義と問題 —イノベーションとコスト競争の相克— ベトナム中小企業 —成長要因と支援政策—	2017. 4
		シンポジウム〈成城学園創立100周年記念〉 アジアにおける中小企業金融の展望 —望まれる金融システムの模索— (小川英治・山上秀文・濱田美紀・福島章雄・藤野次雄)	
31	新倉 貴仁 大月 康弘 明石 茂生	「能率」の共同体 —第一次大戦後から高度成長期までの ミドルクラスとナショナリズム— 中世ローマ帝国の社会経済システム —再分配国家と市場の役割— 前近代経済における貨幣, 信用, 国家: 古代メソポタミアから中世ヨーロッパまで	2018. 4
		シンポジウム〈成城学園創立100周年・経済研究所創設30周年記念〉 2050年の世界に向けて日本は何をすべきか (岩田一政・岡田豊・山本謙三・岩本康志)	
32	吉川 洋 田近 栄治 中馬 宏之 久世 和資 Yasuo GOTO Scott WILBUR	人口減少と日本経済 社会保障と財政 —医療制度改革を中心に— ヒューマン・インテリジェンスとビッグ データ型及び脳神経模倣型 AI: インテリジェンスとは何かを考える 最新テクノロジーによる社会の変革 Japanese SMEs in the context of the zombie firm hypothesis	2019. 4

「研究報告」(グリーン・ペーパー) 刊行一覧

号数	執筆者	タイトル	発行年月
1	花枝 英樹	自己株式取得と企業財務	1994. 1
2	明石 茂生	世界貿易の進展と構造変化：1861—1991	1994. 1
3	村本 孜	協同組織金融機関の健全経営の一考察 ——労働金庫の自己資本の充実——	1994. 6
4	村本 孜	生命保険会社の競争力について ——銀行業務兼営を考慮した規模・範囲の経済性——	1994. 6
5	吉川 卓也 小平 裕	生命保険需要の特性分析 ——簡易保険と民間生命保険——	1995. 3
6	明石 茂生	国際収支と構造変化：1881—1991	1995. 3
7	花枝 英樹	なぜ企業は財務リスク管理を行うのか	1995. 3
8	村本 孜	協同組織金融機関の合併の一考察 ——労働金庫の規模の経済性の計測——	1996. 3
9	山口 一臣	アメリカ食品企業の環境戦略 ——マクドナルド社、スターキスト社 (ハイツ子会社)の事例を中心として——	1996. 6
10	小平 裕	金融機関のX非効率性の計測	1997. 2
11	浅井 良夫	経済安定本部調査課と大来佐武郎	1997. 3
12	海保 英孝	フィージビリティ・スタディの諸問題	1997. 3
13	手塚 公登	企業の資本構成と取引コストの理論	1997. 3
14	山田 稔	建設業労働者の賃金・賞与・退職金・年金 ——労務管理論的考察——	1997. 1
15	池田 和宏	J. S. ミル国防論に関する一考察 ——1860年におけるアイルランド植民地との関連で——	1998. 1
16	立川 潔	J. S. ミルのリベラリズム批判 ——社会再生における権威の必要性の認識——	1998. 3
17	海保 英孝	業績の悪化と回復の作用機序について ——その論点とインプリケーション——	1998. 3
18	村本 孜	家計貯蓄率の将来推計	1998. 3
19	岩崎 尚人 神田 良	企業間ネットワーク構築による戦略的革新の実現 ——中小トラック企業のケースから——	1998. 3
20	吉川 卓也	日本の個人金融資産需要の特性	1998. 3
21	福光 寛	資産担保証券の財務的意義について	1999. 3
22	角田 俊男	ヒュームの情念論と判断力 ——『人間本性論』をとおして——	1999. 3
23	花枝 英樹 吉川 卓也	資本構成問題の再検討	1999. 6

号数	執筆者	タイトル	発行年月
24	村本 孜	金融システムの国際比較分析 ——市場統合・通貨統合のもたらすもの——	2000. 3
25	浅井 良夫	「新長期経済計画」と高度成長初期の経済・産業政策	2000. 3
26	篠原 光伸	デリバティブとヘッジの会計 ——国際会計基準設定までの推移と今後——	2000. 3
27	塚原 英敦	Empirical Copulas and Some Applications	2000. 1
28	山重 芳子	An'Austrian'Model of Environment and Trade	2001. 1
29	手塚 公登 井上 正	企業特殊的人的投資とアウトプットの最大化	2001. 3
30	立川 潔	若き S. T. コウルリッジの急進主義思想（上） ——1795年プリストル道徳政治講演の啓示宗教的基礎——	2001. 3
31	福光 寛	公社債投資信託の元本割れをめぐる	2002. 3
32	角田 俊男	周縁にとっての主権と商業 ——ブリテン、ヨーロッパの 公共空間を開くヒューム哲学——	2002. 3
33	福島 章雄	経済・市場統合の展開 ——NAFTA の成立とメキシコの通貨危機——	2002. 3
34	小平 裕	Mathematica によるミクロ経済学	2002. 3
35	Gordon de Brouwer	The IMF and East Asia: A Changing Regional Financial Architecture	2003. 3
36	手塚 公登 浅野 義	年金民営化と「スイッチング」問題	2003. 3
37	福島 章雄 峯岸 信哉 村本 孜	経済統合の類型と金融システム・金融政策	2003. 3
38	明石 茂生	「前近代」世界システム：形成と変容	2004. 3
39	山村 延郎 松田 岳	米独の預金保護制度の比較分析 ——破綻処理と規律付けを中心に——	2004. 3
40	村本 孜	アメリカの地域金融促進政策—CRA の問題—	2004. 3
41	小平 裕 佐々木 覚亮	わが国の社会会計行列の作成	2004. 5
42	浅井 良夫	IMF 8 条国移行と貿易・為替自由化（上） ——IMF と日本：1952～64年——	2005. 3
43	大森 弘喜	近代フランスにおける労使関係とディリジスム	2006. 3
44	上田 晋一	二酸化炭素排出枠の公正価値会計： IFRIC 第3号の検討	2006. 3
45	岩崎 尚人 海保 英孝 相原 章 福田 和久 都留 信行	中堅・中小企業の ステイクホルダー・マネジメントの研究	2006. 5

号数	執筆者	タイトル	発行年月
46	浅井 良夫	IMF 8 条国移行と貿易・為替自由化(下) —IMF と日本1952~64年—	2007. 3
47	福光 寛	証券化の功罪：サブプライム問題を振り返る	2007. 1
48	沼尻 晃伸	戦間期・戦時期日本における方面委員論に関する —考察—都市社会事業と「公」・「公共」—	2008. 3
49	西久保浩二	福利厚生制度の現状と課題	2008. 3
50	小藤 康夫	大学経営の構造と機能	2009. 2
51	小平 裕	経営者報酬と企業の行動目的	2009. 3
52	大岡 聡	昭和戦前・戦時期の百貨店と消費社会	2009. 4
53	数阪 孝志	地銀決算にみる地域金融の問題点	2010. 4
54	Carlos Fong Reynoso	Some Issues of the Medium-and Small-Sized Enterprises in Mexico	2010. 6
	Taku Okabe		
	Akio Fukushima		
	Tomohiro Kakihara		
55	角田 俊男	都市共和国の伝統を継受する専制帝国 —啓蒙の歴史叙述とビョートルの改革—	2010. 1
56	大隈 宏	EU とミレニアム開発目標 —グローバル・パートナーシップの模索—	2012. 2
57	明石 茂生 柿原 智弘	日系企業のメキシコ進出： ハリスコ州の事例を中心に	2012. 3
58	岩崎 尚人 相原 章 橋本 菜子	人的資源管理システムの構築に関する研究 —ダイバーシティ・マネジメントへのアプローチ—	2012. 3
59	中田真佐男	消費者による小額決済手段選択の現状： アンケート調査を用いた分析	2012. 9
60	駒形 哲哉	中国の社会主義市場経済と中小企業金融	2012. 9
61	青山 和正	ベトナムの中小企業政策に関する研究 —ベトナムの中小企業振興施策の現状と課題—	2013. 1
62	角田 俊男	越えがたい懸隔と永久の分離 —バークと東インド会社の帝国統治1778—95年—	2013. 2
63	Jesus Arroyo Alejandro	Regional development in Mexico	2013. 3
	David Rodríguez Álvarez	—socio-economic regional development	
	Salvador Carrillo Regalado	and foreign direct investment—	
	Taku Okabe		
	Tomohiro Kakihara		
64	福光 寛	中国概念股の危機はなぜ生じたのか	2013. 7
65	村本 孜	中小企業憲章の制定とその意義 —中小企業政策のイノベーション—	2013. 7
66	長谷川 清	リレーションシップバンキング行政の成果と課題	2013. 1

号数	執筆者	タイトル	発行年月
67	立川 潔	エドモンド・バークにおける市場と統治 —自然権思想批判としての『穀物不足に関する思索と詳論』—	2014. 3
68	福光 寛	中国のシャドーバンクをどうとらえるか —さまざまな定義の併存 肯定説と中小企業金融への貢献説—	2014. 1
69	福光 寛	中国の銀行理財についての規制	2015. 1
70	岩崎 尚人 黄 賀	中国の経済成長と展望	2015. 2
71	村本 孜	民法改正と個人保証 —議論の整理：中小企業金融との関連において—	2015. 9
72	María Guadalupe Lugo Sánchez Salvador Carrillo Regalado Rafael González Bravo Leo Guzman Anaya	Economic impact of Economic Partnership Agreement Mexico- Japan —theoretical and empirical aspects—	2016. 1
73	J. Jesus Arroyo Alejandro Erika Elizabeth Sandoval Magaña Martha Elena Campos Ruiz María Guadalupe Limón Herrera Antonio Mackintosh R. Taku Okabe	Regional development and internationalization of Mexico	2016. 2
74	王 東明	中国株式市場の形成と発展のロジックを考える —「移行経済型市場」の形成を中心に—	2016. 2
75	岩崎 尚人 黄 賀	中国企業の在日法人の経営体制に関する アンケート調査分析	2016. 3
76	陳 玉雄	中国における「民間貸借」の発展とその論理	2017. 3
77	柿原 智弘	産業集積と投資環境の変化 —メキシコ中央高原地域の日系自動車企業のケース—	2017. 3
78	中村 圭	「中国企業」VS「流動人材」 —親族構造と「包」の概念から見る現代中国企業組織—	2017. 3
79	村本 孜	条件変更債権をめぐる諸問題	2018. 1
80	小平 裕	金融市場における誘因と情報の問題	2018. 2
81	Taku Okabe Karla Liliana Meza Gómez	Legal framework for industrial property protection and its importance for regional development in Mexico : Challenges and perspectives	2018. 2
82	Martha Elena Campos Ruiz Leo Guzman-Anaya Maria Guadalupe Lugo-Sanchez	Impact of Japanese direct investment in Mexico : the case of Japanese immigration and automotive industry in Bajio region	2018. 3
83	林 幸司	日中戦争下の銀行業 —抗戦首都重慶における経済制度変容の視点から	2018. 3

号数	執筆者	タイトル	発行年月
84	小平 裕	検証可能な私的情報と開示	2019. 2
85	岡部 拓 Juan Emmanuel Delva Benavides Ana Virginia Solis Stas Gelacio Juan Ramón Gutiérrez Ocegueda Edgar Gutiérrez Aceves Salvador Carrillo Regalado	Changing Mexico: Multidimensional analysis of the current situation of Mexico	2019. 3
86	長谷川 清	ソーシャルレンディング（日本版 P2P レンディング）の現状と課題	2019. 3
87	都留 信行 岩崎 尚人	「ネオ・ニューエコノミー時代」の企業の戦略行動	2020. 2
88	福本 勇樹	日本のキャッシュレス化の進展状況と金融リテラシーの影響	2020. 2
89	伊東 昌子	実践知心理学：卓越した専門職実践を支える暗黙知の発見	2020. 3
90	武田 英俊 後藤 康雄	暗号資産のマクロ経済統計への反映に向けた検討状況と課題 ―国際収支統計を中心に―	2020. 3

### 「ディスカッションペーパー」刊行一覧

1	丸山 一彦	満足概念と満足・不満足経験後行動の一考察	2003. 3
2	小松啓一郎	環太平洋地域における1997年地域通貨危機に関する一考察（英国政府内から見た視点を中心に） ―新たなビジネス機会を求めて―	2004. 3
3	福島 章雄	地域通貨と IT	2006. 3
4	小松啓一郎	英国通商産業省内から見た日本経済像とその対日貿易・投資促進策を巡る一考察（1997年アジア地域通貨危機前後） ―新たなビジネス機会を求めて―	2005. 6

### 「モノグラフ」刊行一覧

1	村本 孜	制度改革とリテール金融 (平成6年 中小企業研究奨励賞を受賞) (平成9年 生活経済学会賞を受賞)	1994. 3
---	------	---	---------

号数	執筆者	タイトル	発行年月
2	白鳥庄之助 村本 孜 花枝 英樹 明石 茂生 (共著)	金融デリバティブの研究 ——スワップを中心に——	1996. 3
3	村本 孜 (編著)	グローバリゼーションと地域経済統合	2004. 3
4	村本 孜	中小企業支援・政策システム －金融を中心とした体系化－	2015. 6

\* バックナンバーをご希望の方は、当研究所までご連絡下さい。

問い合わせ先：成城大学経済研究所

〒157-8511 東京都世田谷区成城 6-1-20

TEL：03-3482-9185, 9187

FAX：03-3482-7851

e-mail：keiken@seijo.ac.jp





成城大学 経済研究所年報 第33号

---

令和2年4月13日 印刷

令和2年4月24日 発行

非売品

発行  
責任者

立 川 潔

発行

成城大学経済研究所

〒157-8511 東京都世田谷区成城 6-1-20

電話 03(3482)9187 番

印刷所

株式会社博文社

---





# THE ANNUAL BULLETIN

of

## The Institute for Economic Studies

---

No. 33

April 2020

---

### CONTENTS

Preface ..... 1

#### Articles

Aftermath of “World of Standard, World of Non-Standard” and the  
Japanese Labor Markets ..... Ryo KAMBAYASHI ..... 5

Toward Working Style Reform and Productivity Improvement  
..... Kotaro TSURU ..... 31

Korean Earned Income Tax Credit and its Unfinished Works  
..... Eiji TAJIKA ..... 55  
Kiyohito HANAI

Edmund Burke: British Liberties and Constitution as an Inheritance  
..... Kiyoshi TACHIKAWA ..... 75