

## 超越新冠危机：人才的“闭关锁国”、阻碍提高人才质量

荻谷刚彦·牛津大学教授

### 要点：

- 日本的高学历化并未提高劳动生产率
- 人力资本市场的封闭性对非正式员工也有影响
- 莫安住本国，提高人才的特殊性

在新冠疫情之下，很多国家暂关闭国境，阻止了人才的流动。从感染人数之少来看，长期拒绝留学生入境，日本的对应方式可谓接近“闭关锁国”。在全球化发展的人才竞争中，后疫情的日本能否推进人才的高度化和多样化呢？

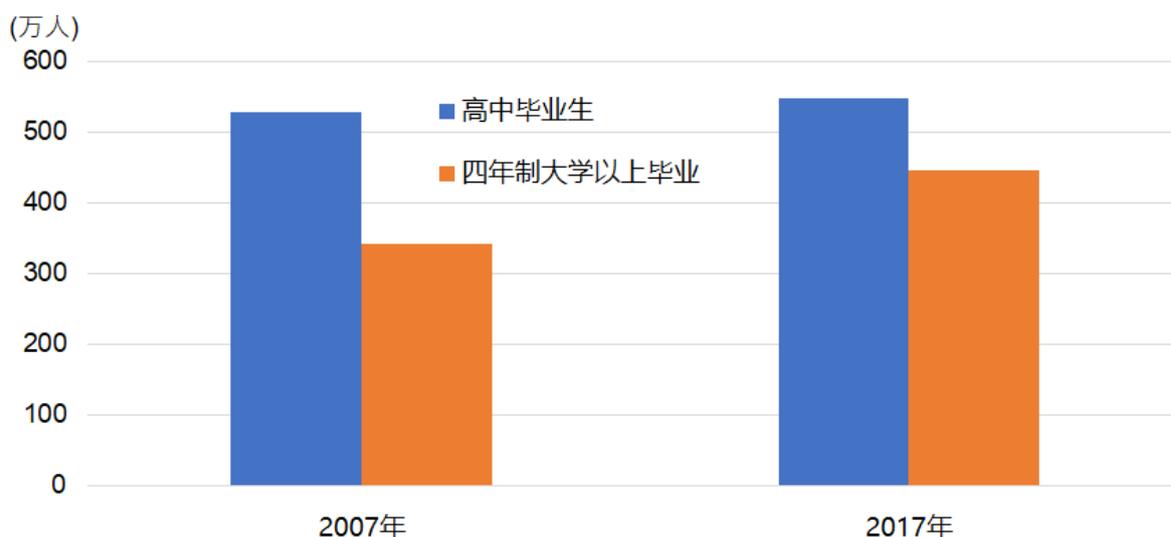
法国著名思想家米歇尔·福柯在晚年的演讲中指出，长期处于交换场所的市场，在新自由主义思想席卷世界的过程中变成了竞争之地。从这里可以看出市场的交换和竞争的关系，尤其对日本的来说，就有一个主要的主题即如何理解人才资本市场的交换和竞争的问题。

2007年到2017年期间，被认为是劳动年龄人口的生力军40多岁的男女雇佣者中，大学学历以上者的人数增加了约100万人（参照图1）。根据经济学的教科书知识，雇佣者的高学历化引领人才资本的增加，表示具有提高整个社会劳动生产率的可能性。另一方面，从国际角度来看，日本的劳动生产率和实际工资的停滞引人注目。



荻谷刚彦教授

图1. 40多岁的男女雇佣者中高中毕业生、大学毕业生以上的总数

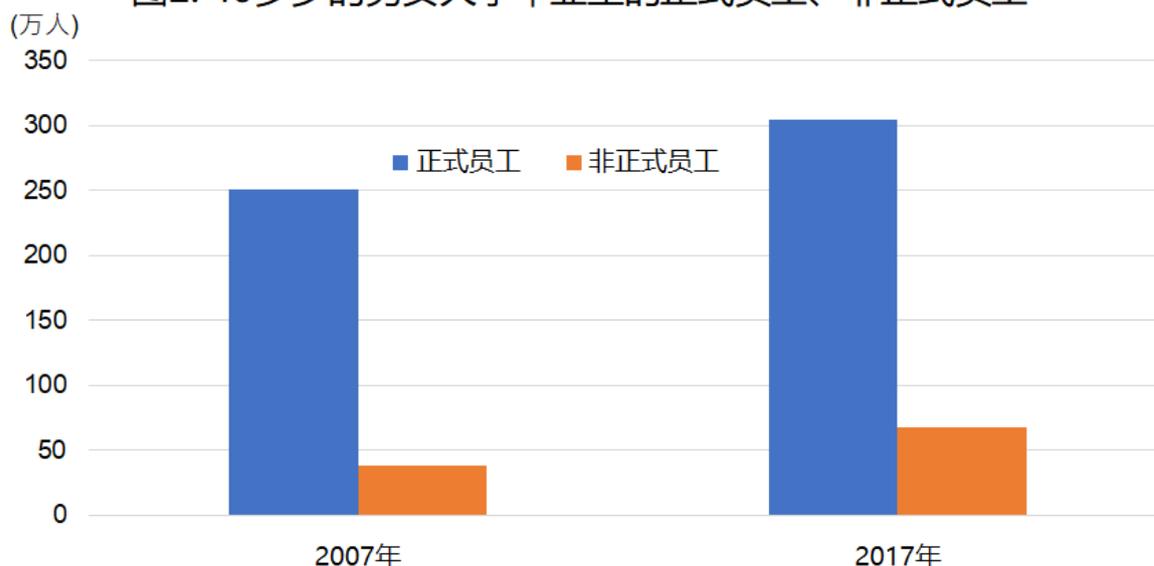


按照这个事实来看，一个谜团就会浮现。劳动市场是交换的场所，如果高学历使人的资本价值提高，劳动生产率就会提高，相应的工资也会上升。在其他发达国家，随着劳动年龄人口的高学历化，劳动生产率也随之上升。但是在日本却不然，这是为什么呢？

一个答案就是非正规雇佣的扩大。非正规雇佣无法充分利用人力资本的价值（知识、能力），只停留在低劳动力上。该说法认为非正规雇佣没能帮助提高劳动生产率。

这个说法一部分是正确的。2007年到2017年期间，在大学毕业生（仅四年制大学毕业）中，非正式雇佣增加了约30万人，但正式雇佣也增加了50万人以上（参照图2）。也就是说，正式雇佣中人力资本中高学历者的数量也在大幅增加。

图2. 40多岁的男女大学毕业生的正式员工、非正式员工



有另一说法就是日本的教育质量低，但这是不正确。经济合作与发展组织（OECD）于2011年和2012年实施的国际成人能力评估调查（PIAAC）显示，日本成人在计算能力和阅读能力上都名列第一，得分的偏差程度也小。证明成人在基础知识能力方面，日本社会的人力资本很高。可以说是教育、训练的成果。

要解开谜团的关键须看日本人力资本市场的交换和竞争。

首先考虑市场在全球开放的情况。在大学招生市场，寻求高质量学生的竞争在全球展开。大学之间就提供高成本、高质量的教育、得天独厚的研究教育环境、围绕学费产生激烈竞争。而且竞争力越大的大学，学费就越贵，教学质量越高。结果，可以通过招生和筹集外部资金来高薪聘请高质量教授团队。这就是在英语圈的大学产生的提高质量的循环现象。

毕业生参加的劳动市场中，求职者围绕与能力相匹配的职位跨国界进行竞争，雇主围绕吸引高质量人才的工资和待遇，特别是关于提供发挥和施展能力的机会展开竞争。如果围绕着高质量的竞争在两者之间产生的话，随着雇佣者劳动生产率的上升，企业的生产率也会提高，继而产生利益。也会反映在雇佣者的待遇上。

很多这样的全球企业，不拘泥于内部晋升，不断从外部吸引高质量的人才，提供相应的工资和待遇。这是围绕人力资本市场的全球化发展。

以理想的开放市场模式为背景，日本的人力资本市场的特征就显而易见。受国境、语言、日本惯例等壁垒保护的人力资本市场对国际一直处于封闭状态。大学入学市场和应届毕业生就业市场几乎只限于日本人。不管入学者市场上的考试竞争有多激烈，入学考试的成功所换来的不一定是高质量的教育，而是大学的威信和地位等象征性的财产（名气）。

大学名气在毕业后的就业市场上非常有利。但是，第一年的工资基本没有很大差距的就业市场实质上就是换取将来的稳定性和进入公司后晋升（=围绕地位的竞争）参与权的竞争场所。

这种市场交换和竞争的结果，不会产生提高人力资本价值的循环。第一是进入市场渠道很封闭，第二是作为其副产品在市场上的交换对象是大学和企业的“资格”等象征性的名气。虽然也附带经济报酬，但是除了在报酬上受到严格限制的非正式雇佣外，差别不大。

在应届毕业生就职市场中胜出成为“正式员工”后的内部劳动市场，交换和竞争的代价就是取得地位晋升的机会。与此同时为获得发挥能力的机会也需要花费年数，要求对组织的协调。很难受到来自外部的竞争者的威胁，也不会产生巨大的报酬差距。

以上列举的3个市场都受到了年龄主义的强烈影响，对个人来说竞争对手是“同期入职者”。如果适用社会学的参照组理论的话，比较的对象是进入封闭市场的年龄相同、同质的集团。

经过提高同质的选拔结果，在这样的市场中，“异质”被排除，在同质的集团内只是寻求“不同”。而且，与围绕学费、奖学金、工资、报酬产生价格竞争的市场不同，这个市场的交换率由参照组内部的相对位置决定，主要的代价是人们的满足感和优越意识。

而且，象大学名气根据是否能进入被给予的录用范围（入学者名额、录用名额）来决定的相对性的类别，不是像货币那样能连续显示的数值。

这样的结构即使日本人已经很习惯，但是很难适用于来自海外的高级人才。因此，市场的封闭性和同质性会进一步加强。

其结果很难像开放的市场模式那样形成高质量的循环。而且并不能形成通过人才流动来提高工资实现绝对价值，以及企业提供发挥能力机会形成人才竞争。如果往这个方向发展，就要做好风险准备，只能从主要渠道脱离出去。

强调依靠市场竞争（市场原理）的日式新自由主义，不可能理解这些特征。其结果是，在保留了这些特征，与被排除在外的非正规员工之间产生差距并不断扩大。

为了摆脱这个循环，只能重新审视交换和竞争的机制。对日本来说一下子走向不太擅长的全球人力资源市场并非上策。要想采取与新自由主义不同的方式，来改变这个体制，只能谋求包括性别、年龄、国籍等异质人力资本市场的多样化。如果厌恶异质性，被优先考虑自国内的安心和优先一部分人的“锁国”意识所束缚的话，绝对解决不了后疫情时代日本的课题。

翻译责任：日本综述。本篇报道首次刊登在《日本经济新闻》2022年1月6日的专栏《经济教室》中，题为《超越新冠危机：阻碍人才“闭关锁国”、提高质量》（日本经济新闻2022年1月6日）。经笔者的许可转载。

---

荻谷刚彦

牛津大学教授

1955年出生于东京。东京大学教育学·研究科硕士课程修完，美国西北大学研究生院博士课程修完，社会学博士。曾任放送教育开发中心助教授、东京大学研究生院教育学研究科教授，自2008年任现职。著书有《来自牛津大学的警钟》等多数。

---