



人才资本的活用：去除女性活跃的政策障碍

川口大司（东京大学教授）



推着婴儿车去工作的女性
照片：prof213003 / PIXTA

<要点>

- 在短板领域培养人才，发挥企业力量
- 女性不能充分发挥能力的状况显著
- 消除税制、社会保险制度产生的矛盾是当务之急

在 2022 年 5 月 20 日召开的“新资本主义实现会议”上，明确了将对人的投资作为其建议的主要方向。在具体对策的总结中，有 2 点必须加深讨论。

第一是劳动者如何掌握技能的方式。特别是劳动者的技能是由学校教育和职场训练双方形成的，因此有必要研究各它们角色分担。

以培养工程师人才不足的 IT（信息技术）为例试分析一下。上述会议的论点中指出“根据时代的变化进行大学学部（学系）的重组”。有必要明确需要的 IT 人才是在工学系培养的纯粹的 IT 工程师，还是在现有的理工科、经济经营系等领域能应用新 IT 技术的专业人才。通过对现状的认识，才能拿出是进行学系间的重组还是学系内重组的解决方案。

关于学校教育和职场教育的区分，也要进行一番梳理，在大学是否只教作为数据分析基础的统计学、计量经济学、机器学习基础课程，还是应该扩展到可以使用各种编程语言达到实际操作水平。

民企经常对大学提出没有进行妥善教育的批评。但大学有着将各个领域积累的知识系统地传达给年轻一代的使命，为了达到这个目的而制定课程，认定必要的学分，让学生们毕业。课程体系只能一点一点地变化，是因为大学传授的知识反映了从过去一直积累下来的特性。



川口大司教授

根据领域的不同，系统地教学生如何将将在教室学到的基础知识应用于实务是切实可行的，但都推荐给本科生是不可能的。更应该提高专业研究生院的升学率。

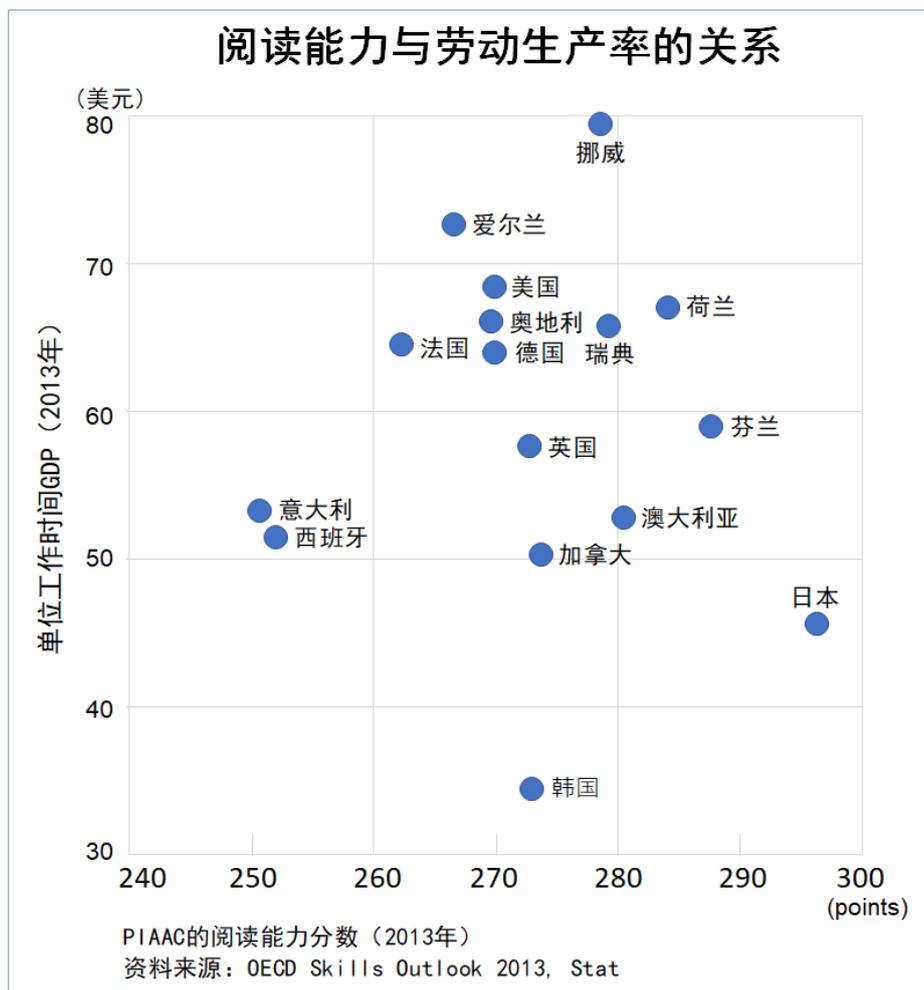
即使企业想提供训练机会，让员工学习诸如人工智能（AI）技能这样具有通用性的技能，但考虑到员工可能会被其他企业挖走，往往会担忧投资不能回本。实际上传统的劳动经济学的想法就是如此。但是，近年来的研究表明，劳动市场是非流动的，并没有进行如此激烈的人才抽调。此时，企业对劳动者进行技能投资的话，会实现生产率超过工资上升率，即被称为“工资压缩”的现象，企业可以回收投资成本。

本文开头所述会议的松尾丰委员提出的资料中有，有“一部分人才派遣公司提供了以 AI 为首的学习 IT 技能的机会，人才能够提供的附加价值提高了”的记述。可以认为是民企进行技能投资，成功回收投资成本的事例。美国的技术企业也有雇佣大学未毕业的劳动者，进行训练，培养成程序员的事例。

劳动市场的非流动性，一方面有可能降低劳动者的交涉力，压低工资的缺点，另一方面也有促进企业负担费用培养人才培养的优点。由于民企具有适应新技能需求的强烈激励机制（incentive），因此在担忧大幅人才短板领域培养人才时，有必要适当利用民企的力量。

第二，如何安排和利用培养的人才。

根据经合组织（OECD）实施的国际成人能力评估调查（PIAAC），居住在日本的人们的阅读能力和数理思考能力的平均分数非常高。另一方面，日本的劳动生产率很低。以阅读能力为横轴，以劳动生产率为纵轴制作图表的话，可以看到阅读能力越高劳动生产率越高的大致倾向（参照图）。但是日本虽然有很高的阅读能力，但劳动生产率却停留在很低的水平。



这张图凸显了的日本拥有高能力的劳动者却无法发挥其能力的问题。如果放任这种情况不管，再如何投资让人掌握技能，也不能有效地利用。

特别显著的是对女性能力利用得太少。根据东大特任研究员鸟谷部贵大和笔者的研究，在日本，女性虽然和男性有同样程度的阅读能力，但在工作中利用程度只有男性的一半左右，在 OECD 各国中男女差别最大。

技能高的女性不能充分发挥能力的状况，来自根深蒂固的性别角色分工意识、歧视性偏见、对育儿支援不足、税制·社会保险制度等各种因素所致，迫使很多女性不得不在临时性的短期的工作就业。

在日本过去的 20 年间，实际工资没有上升。虽然女性的就业率提高了，但由于女性的工资低，女性占就业者的比率越高，平均工资越低。东京大学副教授鸟谷部、川田惠介和笔者的共同研究表明，2000-17 年的男女合计每小时实际工资下降了 6.1%，其中 4 个百分点是由于女性参加了劳动力。虽然女性的就业率提高是可取的，但问题是大部分都是短时间且有期合同，工资低。

大多数已婚女性选择短时间就业的原因之一是有 103 万日元的墙壁以及被称为 106 万日元墙壁¹的税制、社会保险制度的扭曲。政府一直试图纠正雇佣形态间不合理的待遇差距，通过提高最低工资来解决女性的低工资问题。但是，随着单位时间工资的提高，人们为了不触碰上述墙壁而减少劳动时间，明显陷入矛盾的局面。

在“全世代型社会保障构筑会议”的讨论中，指出关于 106 万日元的墙壁“由于最低工资的提高，预计会被打破”。然而，其逻辑和证据并不清楚。对民企加强介入（比如：政府要求民企提高最低工资）的劳动政策有局限性，如果避开通过下一段落所述通过有效政策消除税制、社会保险制度产生的矛盾，很难解决该问题。

为了消除这些障碍，有必要缩小配偶（特别）扣除和扩大社会保险的适用范围。因为这些措施是实质性的增税，所以必须同时导入缓和低收入家庭负担增加的福利。以财务省和厚生劳动省为中心的省厅横断性的制度性调整很重要，在实施时也要求活用数字信息。此外，这些税收和社会保险制度会影响家庭中的角色分担，因此制度变更也有可能成为动摇人们价值观的微妙问题。所以，认真的沟通不可或缺。

这是谁都想回避的难题，不过，回顾历史，虽然不是很完美，但日本地推进了税和社会保障的一体改革和看护保险的导入等适应时代的变化的政策。希望新资本主义实现会议得出的结论能成为促进新应对政策出炉的契机。

翻译责任：日本综述。本篇报道第一次刊登在《日本经济新闻》2022 年 6 月 3 日的专栏《经济教室》中，题目为《人才资本的活用：去除女性活跃的政策障碍》（日本经济新闻 2022 年 6 月 3 日）。经作者的许可转载。

川口大司

东京大学研究生院经济学研究科、公共政策研究生院 教授

1971 年出生。1994 年早稻田大学政治经济系毕业。1996 年一桥大学研究生院经济学研究科修士课程毕业。2002 年美国密歇根州立大学经济系博士课程毕业。专业是劳动经济学、实证微观经济学。著作有《劳动经济学》、《计量经济学》（合著）等。

¹ 如果妻子的年收入超过 103 万日元，就不属于丈夫抚养家庭人员范畴，税金会增加。另外，同样超过 106 万日元的话，需要加入社会保险，负担也将增加。