

## 「所得格差とキャリアデザイン」

大阪大学社会経済研究所教授 大竹文雄氏

### 【第1回】格差拡大とキャリア

――所得格差の本はいつごろ出る予定ですか。

大竹 まもなくです。5月までには出ます。70年代以降における日本の所得格差の変化とその原因、それに対して日本人がどう考えているかなどを調べています。また、とくに賃金格差についてもその変化の原因、成果主義が人々の意欲にどのような影響を与えたか、などについても検討しています。

――所得格差拡大の原因については諸説あるようですね。

大竹 所得格差をどう定義するか、どういう統計を使うかは実はかなり難しい問題ですが、いずれにしても80年代なかば以降、日本の所得格差が拡大していることは事実です。問題はその理由です。格差拡大は他の先進諸国でも観測されていて、その原因として指摘されているもののひとつが技術革新です。

――いわゆる、デジタル・デバイドのような・・・

大竹 そうですね。IT革命などの技術革新で、高学歴者の需要が増えて、低学歴者の需要が減った。もうひとつがグローバル化で、中国を中心とするアジア諸国の開発の進展、旧社会主義国の参入によって、安価な労働力による製品が先進諸国に輸入されるようになって、先進諸国の低賃金労働はますます低賃金を余儀なくされた。

――日本の格差拡大もそういう流れを受けたものなのでしょうか。

大竹 常識的にはそう考えられるのですが、現実には90年代なかばまでは、日本ではそうした効果はみられません。むしろ、ほとんどが人口が高齢化したことの影響であると考えられます。

――高齢者ほど同じ年齢での格差が大きいので、格差の大きい高齢者の比率が上がると全体の格差も拡大したようにみえる、ということですね。

大竹 はい、これは日本の特徴なんですね。どの国でも若者の格差は小さく、高齢者の格差は大きいのですが、日本はとくにそれが著しい。賃金制度をみても、若いうちは差がつかず、30代なかばくらいからようやく差がついてくる。極端についてくるのは40代以降でしょう。それまではキャリアの勝敗が明確には現れません。海外ではもっと早くから結果が出ます。日本は結果が出るのが遅いので、団塊世代が結果の出る時期に入ってきたことによって、全体の格差も大きく観測されるようになってきました。

――小池和男先生が言われる「遅い昇進」が影響しているということですね。

大竹 そうなりますね。ですから、団塊世代の出世競争の結果がほぼ出尽くした90年代後半になると、格差拡大に対する高齢化の影響はほとんど観測されないようになります。したがって、格差の拡大ペースもかなり緩やかになりました。それでも、少しずつですが拡大はしています。90年代終わり以降は、各企業で成果主義的な賃金制度が出てきたことの影響が徐々に出てきているように思われます。実は、賃金格差や所得格差ではまだ明確には現れていないのですが、消費の格差としてかなり現れてきています。特に若い世代で顕著です。

――なるほど。

大竹 消費というのはまさにキャリア、将来のキャリアを考えて決定されるわけですね。消費はいま現在の所得だけでは決まりません。若い人が、将来自分のキャリアは上がらない、所得は増えないと思えば消費を控えますし、将来のキャリアの上昇、所得の増加が見込めるなら、いまは所得が少なくても消費は大きくなります。キャリアでなくても、遺産相続とかでも同じことですが、あまり劇的というわけではありませんが、若年の消費格差は拡大しています。

――それは、フリーターのような不安定な、先行きが見通しにくい雇用形態の若者が増加したこととも関係がありそうですね。

大竹 それはあるでしょうね。消費格差にいちばん大きく影響しているのは、失業者やいわゆるフリーターといった人たちと、正社員との格差です。これは統計的にも確認されています。ただ、消費統計というものなかなか難しいものなので、どこまで長期のトレンドかどうかは不確実ですが、90年代終わり以降から消費格差の拡大が観測されていることは事実です。

――ということは、若い人ほど格差に対する意識が強いのでしょうかね。

大竹 それがそうでもないのです。むしろ年齢層の高い人のほうが格差を意識しています。これはおそらく、過去との比較でそう感じるのでしょうか。キャリ

アという点では、失業者は格差を強く意識する傾向があります。それから、女性はパートと正社員の格差を強く感じています。

――統計をみてもパートと正社員の格差は拡大しています。

大竹 そのとおりですね。

## 【第2回】リスク選好とキャリア

――世間では、格差が拡大していることは必ずしも悪いことではない、という議論もあるようですが、そのあたりの意識はどのようなのでしょうか。

大竹 当然のことながら、所得の低い人、あるいは失業者といった人たちは、所得格差を問題だと考える人が多いという結果が私の研究から出ています。逆に、高学歴者層は、格差拡大を認識してはいるものの、問題だとはあまり思っていない人が多い。高齢層は問題と感じている人が多くなっています。この、年齢による意識の違いがどうしてなのかはよくわかりません。このあたりは、世代による教育の差、環境の差があるのでしょうか。米国では高齢層に保守的な人が多く、格差を問題視しない人が多く、日本とは逆になっています。

――時代背景の違いがあるのでしょうか。高学歴者ほど格差を問題視しないというのは、自分たちは勝ち組だからということなのでしょうか。

大竹 それはそういう理解でいいと思います。それから、女性のほうが格差を強く問題視するという傾向ははっきりしています。

――こうした傾向は、格差そのものより、格差がなにに由来しているかという考え方によるのではないのでしょうか。事実それに由来しているかどうかは別として。

大竹 そうでしょうね。女性だと、格差が機会が均等でないことに由来していると考えているから問題視する。低学歴者は、学歴によって機会が均等でないと考えているでしょう。

――逆に、高学歴者は格差は自分の努力と才能によるものだから問題ではないと思っている。

大竹 そういう認識でいいでしょう。本当に努力と才能だけかどうかはわからないわけですが。次に考えたのが、こうした格差を税制や社会保障などの再分配政策で調整することの是非に対する意識です。どういう人がそれを望んでい

るのか。当然、問題視している人は再分配政策に賛成するという傾向があります。低所得者とか高齢者とか、とくに高齢者の低所得層は再分配政策に賛成です。

――それは納得のいく結果です。

大竹 いっぽう、低所得者でも若年層で、これから高所得者になれそうだと思う人は、必ずしも再分配政策に賛成ではない。将来高い税金を払わなければいけなくなりますからね。高齢者にはそういう懸念がありません。ちょっとしたパラドックスなのは女性の反応で、格差は問題だと思っているのに、再分配政策には反対する人が多いのですね。これは米国の女性とはかなり違って、米国では女性は再分配政策に強く賛成する人が多い。

――なるほど、いまの社会では女性は結婚によって人生が変わる可能性があるから・・・

大竹 いやそれは違うんですよ（笑）。既婚・未婚や有業・無業をコントロールして分析してもその傾向が認められるのです。ですから、これは格差への対応を税金でやるのではなく、機会均等をきちんとやってくれ、ということではないかと思います。

――今のまま所得再分配で解決してしまうと、機会不均等が固定してしまうということですね。

大竹 まだ謎の部分ですが、そうだろうと思います。それから、格差に対する意識や再分配政策への評価は、人々のリスクに対する意識によっても変わってきます。リスク選好的な人は格差を是認するでしょうし、そうでない人は再分配政策を好むはずですよ。

――リスクを取りたがる人は、今は低所得でも将来は高所得になれるチャンスがあればいいと思うだろうが、リスクを避けたがる人は、将来のチャンスよりは所得の安定を望むだろう、ということですね。

大竹 だいたいそういうことです。ただ、一般人対象の調査では、このリスク選好度をうまく測定するのがとても難しいのです。私の研究では、天気予報の降水確率が何パーセント以上なら傘を持って外出するか、というのをリスク選好度の尺度に使っています。日本人には非常にわかりやすいものですし、金銭的なリスクと必ずしも一対一に対応するものではありませんが、それなりによく一致することは確かめています。

――なるほど。それで予想どおりの結果は出たのでしょうか。

大竹 はい。予想どおり、いつも傘を持って歩く人は所得格差を問題視する人が多い、所得再分配政策を支持する人が多いという結果がはっきりと出ました。また、これでリスク選好度をコントロールしても、これまでお話ししたような結論に変化はありません。

### 【第3回】階級移動とキャリア／成果主義とキャリア

――キャリアとの関係で、なにか意識の違いといったものは。

大竹 失業経験のある人や雇用不安を持っている人は、格差を認識しているし、問題視しているし、再分配政策を支持するという傾向があるという結果は出ています。

――それは失業の経験が格差に関する意識に対するマイナスのインパクトを持っているということだと思いますが、失業が成功した転職にともなうものであれば、そうはならないと思うのですが。

大竹 それは所得格差の本質にかかわる問題なのです。仮に失業しても、来年はもっといい職につけるとみんな期待しているなら、格差が拡大しても反対する必要はないわけですね。ところが、そういった転職によるステップアップが難しいと多くの人が認識している社会だと、失業による所得格差を嫌うようになります。これは高学歴者と低学歴者の意識の違いの背景のひとつでもあるでしょう。

――逆にいえば、低学歴者でも高所得を得るチャンスがある社会なら、格差も是認されやすくなるわけですね。

大竹 まさにそういうことです。一度低所得の仕事についてしまったら生涯低所得の仕事、一度高所得の仕事についたら生涯高所得の仕事、しかしその格差は小さい、という国では、その時々には格差が小さくても、生涯その格差が蓄積されますから、キャリア全体でみた格差は決して小さくない可能性がある。いっぽう、アメリカのように、格差は非常に大きいけれど、いま失業している人もいずれ高所得の仕事につくかもしれないし、いま高所得でもいずれ失業するかもしれないという社会では、キャリア全体で見れば、案外格差は大きくない可能性もあります。

――階級間の移動がどれだけあるか、という問題ですね。で、実際のところはどうなのでしょう。

大竹 アメリカとイタリアで検証した人がいて、イタリアは階級移動も格差も小さく、アメリカはいずれも大きいですが、転職可能性を考慮して計算するとほとんど変わらない、という結果が出ています。日本はどうかというと、はっきりした研究ではないのですが、やや階級間移動が停滞しているという研究結果も出ています。格差拡大と階級固定が同時に進んでいるとすると、生涯での格差は拡大する可能性が高いと思います。格差をみるときには、キャリア全体をみる必要がありますし、若年期の職選びでも、今現在は恵まれなくても将来はどうか、ということを考えてキャリア選択していくことが望ましいと思います。

――最初に話を戻しまして、成果主義が格差拡大に寄与しはじめていたということでしたが。

大竹 ではないか、ということです。成果主義が多くの企業で取り入れられたのは90年代の終わりでしょうが、経過措置を入れて、すぐに大きく変動したわけではないので、実質的に影響が出てきたのはまだ最近のことです。そもそも成果主義が導入されたというのは、賃上げ率が低下したことが背景にあります。かつては物価上昇もあって10%とか5%とかの賃上げがあり、その範囲で適切に差をつけることができましたが、昨今のデフレの中で、1%とか2%とかいう賃上げしかない、その中では差がつけられない。そこで出てきたのが成果主義だろうと思うのですね。

――デフレで総額人件費を抑制する経営上の必要があり、それをうまくやるために成果主義が導入されたという状況証拠はたくさんあります。うまくいっていないという状況証拠もたくさんありますが。

大竹 ですから、実質的にはあまり変わっていないのではないかというのが私の推測なのですが、それでも大きなショックがあつて、それは賃金が名目で下がってしまうということなのですね。

――マインド面でのショックですね。

大竹 おっしゃるとおり、マインド面のショックです。1%くらい名目賃金が下がっても、数年間でみると物価はそれ以上に下がっていたのですから。しかし、実際に賃金が名目で下がった人を調べると、ものすごくやる気がなくなっている。いっぱい、うまくいっている職場もあって、そういう職場では能力開発などをしっかりやっている。これは当然で、成果をあげろといっても、能力開発がついてこないのではやる気が出るわけがない。労働時間でみると、成果主義の職場は労働時間の長短とやる気は関係ないが、成果主義でない職場では長時間労働がやる気を低下させるという結果も出ています。これは成果主義の

本質的なところですね。

――成果主義を入れて、賃金を下げたとか、非常に大きな格差をつけたとかいう企業は、あまりうまくいっていないようです。

大竹 それは、デフレ時代に従来程度の格差をつけることを趣旨にしているわけですから、それ以上のことをやろうとしたらうまくいかない、というのは当然でしょうね。あと、評価基準がはっきりしない、精度が低いのに大きな格差をつけたら納得を得られないのは当然で、これは経済学的にも理論どおりです。これまでもホワイトカラーはそれほど大きな格差をつけてこなかったのは、評価が難しいからでしょう。でも、長い時間をかけていろいろな人を見ると、言葉でははっきりいえないけれどいい悪いがわかってくるという世界だったわけで、そこにいきなり短期的に評価して大きな差をつけるという制度を入れるのは無理だったのでしょうか。

――長い時間をかけて、複数の人の目でみて、というのは日本企業の人事管理の特色として飯田経夫先生や小池和男先生が指摘されています。

大竹 ただ、一般的に若い人たちはそんな将来のことまで考えませんから、若いときに高給を出すような企業が出てくると、そういう企業が若い人材を全部集めてしまうかもしれません。そうすると、人材獲得のためには若いうちから差をつけるような賃金制度にせざるを得なくなる可能性もある。そこにどう対応していくかが課題でしょうね。

――人事管理が多様化していくということですね。

大竹 そういう組み合わせ、キャリアの道筋をいくつも準備して、さまざまな人材を集めていくということだろうと思います。

#### 【第4回】幸福度とキャリア

――その人さまざまということなのですが、先生は幸福度についても関心をお持ちとのことですが、幸福度というのはまさに人さまざまで、研究も難しいのではないかと思うのですが。

大竹 まあそうかもしれませんが、それでも客観的な指標で、世界的に共通な特徴があることもわかっているのです。日本でも同様な特徴がみられます。若年は高齢者より幸福、高所得者は低所得者より幸福、女性は男性より幸福、といったものです。あるいは、所得が同じ人で比較しても、失業者は有業者より不幸だ、というのも世界的に共通しています。ただ、女性でも、世帯主で一家

の生計を支えている人の幸福度は男性並みであるというのも各国共通です。家庭の経済的責任を負うということは不幸の源泉なのですね（笑）。

――しかし、所得が同じなら、失業者は仕事をしなくていいわけですし、自由時間も多いのですから、働いている人より幸福でもいいはずですね。

大竹 経済学的には、今だけ考えれば理屈ではそうなるはずですよ。失業者が不幸だというのは、以前の自分と比較しているからではないかと思います。以前働いているときにはもっと所得があって、それと比べると今は不幸だ、という心理が働いているのでしょう。

――なるほど、働いて同じ所得を得ている他の人と比較してどうか、ではないのですね。

大竹 そうです。これは、実はキャリアを考えるうえでとても大切なことなのです。つまり、人間には過去にこだわってしまうという心理的な特性があるということ、あらかじめ予期しておくことがキャリアを考えるうえで重要なことです。たとえば、技術革新がおこってそれまで蓄積した技能がある程度無駄になってしまった、あるいは不幸にして失業してしまった、というときですね。そうすると、前はどうだったからとか、これだけ技能を蓄積したのにもったいないから、同じ仕事に就きたいと思ってしまうのが心理的には自然です。しかし、客観的に考えたらこの先どうか、ということしか意味がないわけですね。これまで技能形成に投資してきたとしても、それが不良債権になってしまっていたら、それにこだわるのは無駄なことです。将来この技能はどれだけ役にたつのか、将来どういうキャリアを形成するか、ということだけを考えればいいわけです。

――企業経営でも、サunkコストにこだわって判断を誤る、ということはありませんか？

大竹 そうなんです。そこはだれでも間違えるのです。大事なことは、間違えるということ、間違える傾向にあるということを知っておく、ということです。当然、人間ですから後悔を重くみますが、そこから離れて客観的に物をみれば、いまの技能で得られる賃金はどれだけか、それを上げるためにはどういう訓練をした方がいいか、を知ったうえで、その後悔のコストと折り合って、この先のキャリアをどうしていくのがいいのか、考えることができると思います。

――あるコンサルタントに、失業者はコンサルタントにこれまでの経験を生かすにはどうすればよいかを相談にくるが、コンサルタントは失業者にこれまでの経験をいかに忘れさせるかに労力の大半を費やす、という話を聞いたこと

があります。

大竹 それはありそうな話ですね。それが大事なのだと思います。私も、いまは絶対に読まないけれど、捨てられない本というのがある。それは学生時代のとても貧乏なころに苦労して買った本で、いまは本棚の場所をふさいでいるだけで、二度と読まないとわかっているけれど、それでもあれだけ苦労して買った、ということを思うと捨てられない。それとまったく同じことがキャリアについてもいえます。あれだけ苦労して腕を磨いてきたのにとすると、なかなかそれ以外の仕事ができない。キャリアは一冊の本よりはるかに重いですから、なかなか簡単には割り切れないでしょうが、しかし、これからのキャリアは、これまでのキャリアよりもっと重いのだということに目を向けることが大事なのだと思います。