

- ・「給料が上がらないのはグローバリゼーションの影響」とのこと。グローバリゼーションは歓迎されない、既得権益に拘るといふのは当然。変わらないと生き残れないだけでは動かないだろう。
- ・2027年、リニア新幹線で「超大都市圏」が誕生する——イノベーション大国にする方法として推しているが、コストが一切書かれていない。経済学者なのに。
- ・「同一労働・同一条件」と雇用の流動化——安いコストで作業をやらせる世界ができるだけ。恐ろしい。
- ・個人で「こういう特別な仕事をしているから給料を上げてほしい」と交渉したほうが合理的——個人単位に切り離すことで、労賃を叩ける。代わりはいる。

例えば鎌倉幕府の成立年を「いいくに（一一九二年）」と覚えた人は多いと思いますが、最近の歴史教科書では一一八五年と記されています。つまり知識自体は、あまりアテにできないわけです。

しかし、知識をひとつとおり得た後で概念のようなものを掴み、俗にいう「地頭」を鍛えることができれば、人生のあらゆる場面で役に立つ。それは本人の意志と努力しだいで身につけられるものだと思います。

またオリンピックとパラリンピックがワンセットで開催されたことから、**ロンドン**は**地下鉄のバリアフリー化を急速に進めました**。駅を色分けして表示しているのも、その一環です。色によって、「車いすで自力で電車に乗れる」「人の助力があれば乗れる」等々がわかる。まさに五輪の“legacy”として機能しているのです。

変化しな

ければ生き残れないのに、日本には変化を徹底的に嫌う層が少なからずいるのです。

だから今日でも、わずかな規制緩和でさえ、たいへんなエネルギーが必要になる。立ちほだかるのは、言うまでもなく既得権益にぶら下がった人々です。目の前の小さな権益を手放したくない彼らの抵抗が、世界の大きな構造変化に沿って行われるべき日本の改革を妨げているわけです。

一方で、「懸命に働いているのに給料は上がらない。これは政治が悪いからだ」という声もよく聞きます。たしかに政治も至らない部分がありますが、そこに焦点を当てすぎると、大局を見失ってしまいます。**給料が上がらないのはグローバリゼーションの影響**であり、それを受け止めて自らが変革しなければならないのです。

現在の日本が抱える大きな課題の一つが、エネルギー問題です。

じつは安倍内閣は経済産業省に強く支えられているため、そのお膝元の政策であるエネルギーについて、あまりラディカルな議論は行われていません。目下のところは原発を再稼働するか否か、というきわめて短期的な話に終始しています。

さらに言えば、この「同一労働・同一条件」と雇用の流動化をいっそう推し進めることこそが、二〇二〇年の日本経済全体にとって大きな力となることは間違いありません。

工場での作業のように誰もが同質な仕事をするなら、団結にも意味があります。しかし今の職場は、たとえ机を並べていても、各自まったく質の違う仕事をしていることが少なくありません。そうすると、会社と集団で交渉するより、**個人で「こういう特別な仕事をしているから給料を上げてほしい」と交渉したほうが合理的**です。だから雇う側も、この変化に対応して柔軟な働き方を提供する必要があるわけです。

余剰な人員は、辞めていただいたほうがいい。その代わりに、利益を上げられる企業にちゃんと移っていただく。そのほうが**本人の給料も上がる**し、両社のメリットも大きいはずで、つまり、社会全体で新陳代謝を高めるということです。

香港で会社を経営している知人の四十歳代の日本人女性は、「メイドのいない人生なんて考えられない」と言っていました。香港では住み込みのメイドさんを月五万円程度で雇えるとのこと。おかげで仕事もできるし、子どもは世界に色々な国、色々な人がいることを知る。日本国内でも、システムさえ整えれば、こういう女性が増えてくるのではないかと思います。

これは大学として、役に立つ学問を教えられる人がいなければダメ、ということです。はたして、今の大学にこの基準をクリアできる先生がどれだけいるのでしょうか。じつは大学も終身雇用・年功序列の世界だけに、じっくり腰を落ち着けて自分の好きな分野を研究するにはいい環境ですが、時代の要請に対応することは不得手です。もっと早く新陳代謝を起こし、例えば第一線でビジネスをしてきた人がビジネススクールで教えるといったことを茶飯事にする必要がある。これも「にわとりと卵」の話ですが、とにかく変わらなければなりません。

とりわけ深刻と言われているのが工学部です。例えば、これからトヨタのライバルは Googlee です。パナソニックのライバルも、DeNA のライバルも Google でしょう。あらゆる分野でデジタル技術が圧倒的に必要だからです。

ところが、今の工学部には古いエンジニアの先生たちが居座っている。おかげで、デジタルの技術者の育成が大幅に遅れているのです。技術を武器とする日本にとって、これは致命的な問題になりかねません。

ではなぜ、規制改革は進まないのか。端的に言えば、**既得権益を持っている人々**がそれを手離さないからです。象徴的なのが、いわゆる「**岩盤規制**」（役所や業界団体などが改革に強く反対し、緩和や撤廃ができない規制）でしょう。誰もが以前から「おかしい」と思っているにもかかわらず、一向に改革できないわけです。

政策審議委員ではありません。エコノミストにしる政治家にしる、専門家でありながら**時流に乗って意見を変える人はたくさん**います。例えば小泉純一郎政権時の郵政民営化論議にしても、本当に民営化が必要と考えた人は一割、絶対に反対だと考えた人は一割、他の八割は状況を見て「**勝ち馬**」に乗ろうとしていたように見えます。

しかも彼らは、重箱の隅をつつくような話題や人格攻撃を好みます。自分の「親分」の意向にどこまでも忠実だったり、「あの人には世話になった」という理由で意見を変えたりもします。それだけ自分でリテラシーを持たず、価値判断のできない人が多いということです。

懸念すべきは、それによって富裕層が日本から逃げていってしまうことです。私の知り合いに、東京で為替ディーラーをしている人がいます。しかし彼の自宅は、香港にある。週間単位で「**飛行機通勤**」しているのです。高額所得者なので、東京に居を構えれば所得税率は五〇パーセントになります。しかし香港なら一五パーセント程度で済む。ある意味で当然の選択と言えるでしょう。

今後、こういう人が増えてくる可能性は大いにあります。それが日本にとってマイナスでしかないことは、言うまでもありません。

コーポレート・ガバナンスもアメリカの強みです。

経済学には、「プリンシパル・エージェント問題」という言い方があります。プリンシパル（principal）は株主のことであり、エージェント（agent）とはそのお金を預かって運用する代理人、つまり取締役会を指します。会社は株主のものであり、取締役には**株主の利益を最大化する責任がある**というのが大原則です。

ところが、取締役は自らお金を出しているわけではないため、無責任になる危険性があります。「一発勝負をして成功すれば自分の名誉、失敗しても損をするのは株主で、自分の懐は痛まない」と考えることもできるわけです。あるいは、その立場を利用して自分の給料を上げ、立派な個室をつくり、秘書をたくさんつけることも不可能ではありません。いずれにしても、取締役本人としては嬉しいでしょうが、株主の利益に反します。これが、いわゆる

「モラル・ハザード」です。

こういう事態を避けるために設置されたのが、社外取締役の制度です。

程度の差こそあれ、**中国の成長率は落ちている**と見ています。

その根拠は、たんに景気の問題ではありません。いわゆる「中進国（中所得国）の罍」にはまりつつあることが懸念されているのです。

「中所得国」とは、一人当たりのGDPが五〇〇〇～一万ドルの国を指します。低所得国がこのレベルまで成長することは、一定の条件さえ整えばさほど難しくありません。安い通貨や労働力を武器にして、先進国にキャッチアップしていけばいいからです。

しかし、問題はそこから先。先進国の仲間入りをするには、日本のように一人当たりGDPが二～三万ドルを達成しなければならない。これが難しいのです。一方で**低所得国に追い上げられ、成長が鈍化して中進国のまま停滞する。これが「罍」の意味**です。ラテンアメリカの国々が、この中進国の罍で苦しんだことが知られています。

では、どうすれば先進国へステップアップできるか。これはひとえに、イノベーションを起こせるか否かにかかっています。しかし中国の場合、それを阻害する大きな要素を抱えている。それは「ルールが明確ではない」ということです。

じつは一九九〇年代ごろまで、人口の多さは経済にとってプラスかマイナスかという論争がありました。つまり人口を**アセット（資産）**と見るか**ライアビリティ（負債）**と見るか、捉え方が分かれていたわけです。

しかしその後、人口はアセットであるという考え方が主流になりました。もちろん、貧しい人が多ければ、その分だけ国の負担は大きくなるとも考えられます。とはいえ労働力という観点では、やはり多いほうがいい。

あとは外部から資本とノウハウを導入すれば、生産力が向上します。それによって所得が増えれば、彼らは旺盛な消費者になって経済を活性化させる。