

- ・停滞する社会に求められるのは一筋の希望
- ・希望が広がる一番の手段は雇用対策の充実
- ・日本にはアニマルスピリットの回復が必要

玄田 有史 東京大学教授



継続的なものである。

「次、希望は「現在よりも未来はもっとよくなる」と信じられるときに生まれる。希望は、変化と調整が関係を持つ。停滞する社会に求められるのは、良い方向に向かっている回復できる一筋の希望だ。

希望とは希望が社会に生まれる条件を築く「希望学」を構想し、研究を続けてきた。倉倉の20代から04代を連続で行なうアンケート調査では、

for Something to Come True by Action」であると考えた。希望は「願わくせし」と似た (something) 「実現 (come true) 」行動 (action) として、本人の責任と結び立つ。希望を持つための条件では、4本柱のいずれかが欠けている。そして個人の希望に「お互い (each other) 」とつながる他者とのかかわりが加わると、社会に共有された希望へとつながっていく。



日本人に「あなたも希望は何ですか」と言われることも多い仕事がないと「自分らしく働きたい」といふ仕事にまつものを「希望学」であると定義。希望学とは、人に希望を贈るという仕事に別れる場合と、それに伴い収入の増加も自立的。希望が社会にはなるための一番の手段は、まわれもなく雇

った。しかし経済的理屈から教育機会が減少した懸念されていない人々も依然少なくない。若し失業率が増えるのは本物の希望を失ったことだ。加えて、希望学で明らかになったのは、友達が少ないと思ってしまう人は、孤独を感じていくなか、希望学を持っていくことが必要だ (図参照)。

昨年「希望学」が話題になったが、自殺、孤独死、ひきこもり、ニートなど、日本人の孤独現象は深刻さを増している。人々のつながりがさらに薄れれば、希望はますます遠のいていく。

人間関係を一気に回復する方法が一つだけある。共通の懸念を共有して、皆の懸念をすくって、目的や目標は、一緒に作る。しかし、それは必ずしも成功するとは限らない。人は希望を失ったとき、それを回復させるためには、自分自身で希望を創出する必要がある。それは、希望学が示す通りである。

だが、その希望が他人の希望とつながることは、希望学が示す通りである。希望学は、希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

希望学では、希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

経済教室

略は、今後向かってくる新しい世界にどうなるか。会社はたどって考えてみる。売り上げも利益も伸び悩む。給料もこれ以上は上がらない。就職して希望は、希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

「希望」という物語 自ら紡げ

依存体質から脱却を

人間関係の回復が重要に

人に人は「希望学」ともいって「希望学」が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

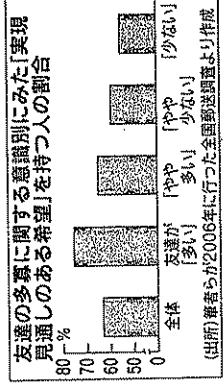
希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

2011 日本の針路



希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。希望学が示す通りである。

1. 厳しい大卒就職・内定状況と、求人倍率の格差

- 新卒者の就職・内定は、非常に厳しい状況。
- 他方、大卒の求人倍率は、従業員規模別で大きな格差がある。

(1) 就職・内定状況

- ① 新規大学卒業者の就職状況
 - 22年3月の大卒者
 - 就職内定率は91.8%(22年4月現在)
 - 調査開始以降2番目に低い水準

卒業予定者	56万人
就職希望者	37.5万人
就職者	34.4万人
就職未内定者	3.1万人

出典：新卒者・雇用特命チーム 新卒者雇用の現状 (H23年1月)
厚生労働省 就職状況調査 (H22年5月)

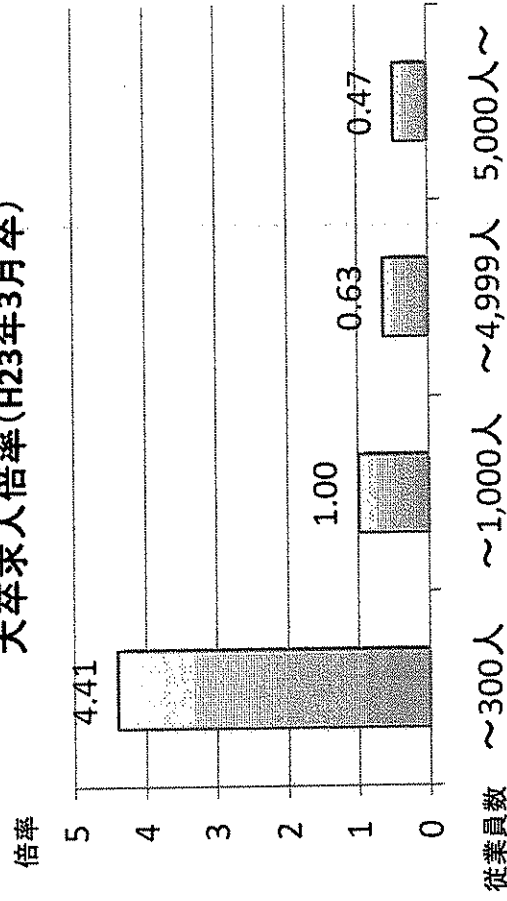
- 23年3月の大卒者
 - 就職内定率は68.8%(22年12月現在)
 - 調査開始以来最低の水準
 - ※ 前年同時期(22年3月卒)の数字は73.1%

出典：新卒者・雇用特命チーム 新卒者雇用の現状 (H23年1月)

(2) 求人倍率

- 大卒求人倍率は、従業員の規模別で大きな格差がある。

大卒求人倍率 (H23年3月卒)



大卒求人倍率 = 民間企業への就職を希望する学生1人
に対する、企業の求人状況を算出したもの

出典：リクルートワークス研究所発表資料より作成

2. 大卒者中心の新卒採用

➤新卒採用は大学生が中心となっているが、中小企業はこれに十分にに対応できておらず、求人への充足率は低下。

(1) 学生の状況(労働の供給側)

・我が国の15～24歳人口は、20年間で630万人の減少。(H3年1,929万人→H21年1,299万人)

出典:平成22年労働経済白書(総務省人口統計)

・大学進学率は、20年前の約2倍。
(H2年24.6%→H21年50.2%)

・高校卒業者、高卒就職者数は大きく減少。大卒就職者数は、高卒就職者数の約2倍。

単位:万人

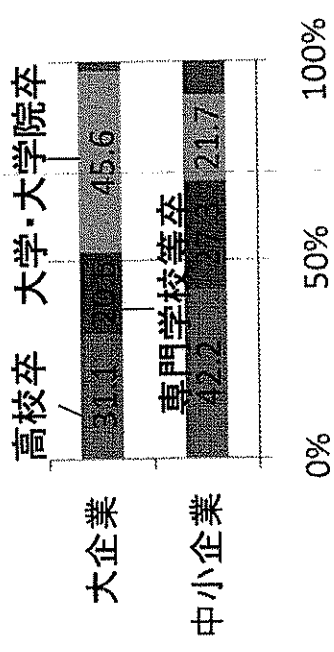
	高校卒		大学卒	
	卒業者数	就職者数	卒業者数	就職者数
H2年	176.7	62.2	40.0	32.4
H12年	132.9	24.7	53.9	30.1
H21年	106.4	19.4	56.0	38.2
H2→H21	-70.3	-42.8	16	5.8

出典:平成21年文部科学白書(学校基本調査)より作成

(2) 中小企業の状況(労働の需要側)

・中小企業の人材採用については、高校卒業者の位置付けが大きい。

規模別正社員の最終学歴
(15～34歳正社員、H19年)



・しかし、高校卒業者に対する求人の充足率は大きく下落。

単位:万人、%

	大企業		中小企業	
	H12年	H20年	H12年	H20年
充足率	83%	71%	62%	34%
就職者数	H12年	H20年	H12年	H20年
	9.8	12.0	9.5	6.0

出典:平成21年中小企業白書より作成

超・就職氷河期のウソ

四大卒も 中小企業を目指せばいい

評者 経性、人材
↳ 田辺

※ 意見交換を申し入れたい。

中央公論

4

海老原嗣生

株式会社ライオン代表取締役

「若者はかわいそう」論は間違い

最近 大卒の就職難に関連して「日本独特の終身雇用制が諸悪の根源だ」という話がまことしやかに語られている。つまりこういうロジックだ。

日本の企業は終身雇用制を採用して、正社員を解雇することができない。こうして老人たちの既得権益が守られているために、かわいそうな若者たちは職を得られない、あるいは非正規労働

者になることを余儀なくされている。雇用をもっと流動化させて――はつきり言えば、使えない爺さんたちのクビを切って――その分、若者を雇うべきじゃないのか。

結論から言おう。この話はでたらめだ。まず、その「流動的な雇用体制」を採用しているアメリカの失業率を調べてみると、日本よりはるかに高いことがわかる。日本の若者（二十五歳未満）の失業率は九%前後（全年齢平均

は五%前後）なのに対して、アメリカの若者の失業率はなんと約二〇%（同約九%）もある。つまり、アメリカやイギリスと同じように流動的な雇用体制を採れば、若者の雇用が確保されるというロジックは幻想だ。

さらに踏み込みよう。実は「若者の雇用が減っている」こと自体が事実無根のウソである。「老人たちに正社員枠を独占されている」「低成長時代に入り、年配層が定年になった人数分の

雇用が生まれていない」という話になるほど、理があるように聞こえる。しかしデータをみてみれば、採用総人数も求人数も減っていないことは一目瞭然だ。文部科学省の「学校基本調査」によると、四年制大学・新規卒業者の正社員就職数は、一九八〇年代後半のバブル時代に二九万四〇〇〇人だった。それが二〇〇八年には約三九万人にまで増えている。リーマン・ショックの影響があった〇九年でも約三八万人、最悪の就職氷河期と言われる今年も約三〇万人の就職が見込まれている。リクルートワークス研究所による「大学新規卒業生求人数」からも、同様の結果が見えてくる。バブル期の求人ピークは八四万人だったのに対して、〇八年には九四万人となった。同じように不況だった九四年と今年を比べても、前者が三九万人の求人に対して、後者は五八万人。ちゃんと景気の山と谷と谷を比べて長期トレンドを見れば、新卒雇用は増えているのだ。

付け加えるならば、バブル時代と比べ、二十歳人口は、三割弱減っている。同世代の人口が三割減っているのなら、採用数も同じように三割減っていたとしてもおかしくない。しかし、求人も、採用数は増えているわけだから、「今の若者はかわいそう」ところか、「今の若者のほうが得をしている」と言うことさえできるのである。

問題は「大学生の増え過ぎ」

ここまでで確認したとおり、世間のイメージとは違って、長期トレンドで見れば、新卒者の採用数も求人数も増えている。ではなぜ今、新卒学生の就職が決まらないのだろうか。

答えは単純である。大学生が増え過ぎたのだ。大卒の就職難の原因は、この事実に見尽きる。大学生の数が増え過ぎたから、求人がどんなに増えても追いつかないのである。この二五年間で、大学の数はなんと七割も増えている。学生数も六割増。つまり雇用の増加を

はるかに上回るスピードで、大学生の大卒売りが進行しているというわけだ。「就職問題」ということで一掃くたにして考えられてしまいがちだが、大卒の就職難と高卒の就職難は、まったく質が違ふ。大卒の場合とは違い、高卒は求人数が激減している。いわゆるブルー・カラー職、建設業、農林業、自営業、専務職といった高卒の人が多く就いた仕事は世の中から激減しているのである。しかしなぜ高卒の就職難がそれほど問題とされなかったか。その理由は、高卒自体の数が激減していたからである。そう、多くの人が進学をして「大卒」になっていたわけだ。

もし彼らが高卒として就職活動をしていたら、今の日本の就職問題はもっとわかりやすいものになっていたはずだ。「非ホワイト・カラーの仕事が減っている。彼ら向けの仕事を作ることにはできないか」ところが彼らが大学進学をしたために、おし曲がった解釈をされてしまった。そして、「若者

のホワイト・カラーの仕事が減っている。「正社員を減らして、非正規社員を増やした」といった現在の議論がまかり通るようになってしまったのだ。

よくこんな話を聞く。いわくグローバル化とIT化によって、日本の産業が外へ出ていってしまい、国内での職が減った。しかしそれが当てはまるのはブルー・カラーであって、ホワイト・カラーは違う。世界売上が増えたため本社が肥大化し、しかも海外支社や海外工場の管理職員として日本人ポストは増えている。トヨタ自動車もパナソニックも新日鉄もグローバル化によって、日本人のホワイト・カラーの雇用者数は増え続けているのだ。ここで一度、これまでの議論を整理しておこう。

- ・ブルー・カラー、建設業、農林業、自営業、事務職などの職業は減っている。
- ・ホワイト・カラー正社員の数は増えている。

☆ 高卒で就職する人が減り、みな大学へ進学するようになった。つまり大学進学率が高まり過ぎた。

大卒の就職問題に限れば、その責任を、企業の雇用制度にかぶせるのは間違っている。企業が必要とする人員以上に大卒が増えただけなのだ。

では、ホワイト・カラーになりたい大卒はどこに職を求めればいいのだろうか。ブルー・カラーや農林業などの職を高卒と奪い合えばいいのか。しかしそもそも枠が減ったなかで奪い合っても、日本人全体の失業率を考えれば意味がない。あるいはリスクを取って自ら会社を起こすしかないのだろうか。超優秀な人はそれで成功するかもしれない。しかし「普通の人」たちが起業をして、金貢まくいくというプランには現実味がない。

実は良い解決策がある。今から紹介する数字にぜひ注目してもらいたい。まず、従業員1000人以上の大企業における大卒求人倍率は、この一五

年間 〇・五倍から 〇・八倍の間を行き来している年がほとんどだ。これをもって「就職氷河期」と名付けられたわけだ。しかし、一方で、従業員1000人未満の企業に目を向けると、景色が変わって見える。なんとこの時代でも、新卒求人倍率は二・一六倍という高倍率なのだ(リクルートワークス調べ)。300人以下の企業に限れば実に四・四一倍。そう、実はホワイト・カラーの職はまだまだ空きがある。中小企業のホワイト・カラーに対する需要は満たされていない。つまり、今の大学者が就職難に陥っている問題の真の肝は、増え過ぎた大卒者が中小企業の求人とミスマッチを起していることなのだ。

「わからない」から嫌だ

大学を卒業したら中小企業に勤めよう。このように話すよく「中小企業は経営も安定してないし、給与も安い。コンプライアンス的にもやばい。

そんなひどい労働環境で我慢しろというとか」と反論される。しかしこれも、ここまで紹介してきた「若者はかわいそう」論と同じで、誤った常識の一つだ。とにかく落ち着いて次の三つのことについて考えてみてほしい。

まず、日本人のどの年代を取っても、中小企業に勤めている人が圧倒的に多い。だから中小企業に勤めるのは普通だということ。

二つ目は、中小企業はどこも働くに値しないと考えるのは、中小企業に失礼だということ。確かに平均値で見ると、売上高などの経営数字にしても、給与水準などの従業員待遇にしても、すべての数値で中小企業は大企業より劣っている。しかし、平均値ではなくて上位企業を見るときどうなるか。実は、営業利益率10%以上の企業比率は、従業員数1000人以上の大企業よりも、中小企業のほうが一・五倍も高い。20%以上だと、中小が大企業の三倍となる。つまり、中小企業のすべてが

悪いわけではないのだ。将来性の面から見ても、仕事のやりがいという面から見ても、優良企業はたくさんある。中小企業の数は一七〇万社にもものぼるので、仮に一割が優良企業だったとしても、一七万社、大企業数だ。

三つ目は、「新卒採用する」ということの意味についてだ。新卒採用に手をあげるということは、数年間は戦力にならない人を採用して、「育てます」ということである。余裕のない企業にはまず無理だろう。企業規模で考えてみても、総従業員数が20人や30人の企業は、あまり新卒を採用しない。新卒採用に力を入れているのは大抵100人以上の企業だ。この規模になると、中小といっても、コンプライアンスもしっかりした企業になる。おかしな雇用体制を採ってあれば労働基準局にもとられるし、経理面では税務署の目も厳しくなる大きさだ。つまり、新卒採用をしている中小企業は、平均的な中小企業よりも格上の可能性が高

いのだ。どちらだろう。こうした「まともな」企業に対して、学生がそっぽを向いているという状況こそ最悪ではなくてはならないとは思わないだろうか。

文部科学省が諸悪の根源?

もし、「この新卒無業という状況を作り出した犯人を捜せ」と無理やり追われたとしたら、私は何と答えるか。おそろしくうた。大学を作り過ぎただけでなく、その結果当然起る大卒生☆ 余りに対して、効果的な対策は「大卒生を中小企業に誘うことを本気で考えてこなかった文部科学省にこそ責任がある」と。

就職は個人的な活動であると同時に、社会システムの一つである。そうであるならば当然、そのシステムが円滑に働くかどうかは国の政策にかかっている。では民主党政権の就職支援はどうかになっているのか。

当初、民主党の就職支援はフリータ

「対策に絞られていた。私は「傷を負ってから止血をするより、怪我をしないうちに予防するほうが良いに決まっている。つまり、フリーターになってから慌てるよりも、新卒のうち企業とマッチングさせることにお金を使うべきだ」と同僚議員にマスコミ討論等で訴えていたので、まるで納得できなかった。しかし、二〇一〇年になって風向きが変わる。菅首相が就職支援を強調し始め、実際に新卒雇用対策として三〇〇〇億円の予算もついたので、中小企業と学生のマッチングを最優先の課題と考える私としては、とにかく「第一歩を踏み出した」ことを素直に喜んでいる。

しかし、これで解決というわけではない。今回の予算も内容を吟味してみると、大学と企業にお金をばら撒くだけに過ぎない。企業には「お金をあげるから人を雇ってください」、大学には「お金をあげるからキャリア・カウンセラーを雇ってください」と。この

「お金をあげるから雇ってください」という施策は、思いのほか危険な影響が出る恐れがある。たとえば、補助金欲しさに、本来ならば採用する力のない企業までもが、採用に手を挙げてる可能性がある。なかには、まともな経営などする気もないブラック企業もまざっているかもしれない。今より早く健全で実力のある中小企業が新卒採用に前向きになってきているというのに、おかしな企業が参戦してくると、新卒市場自体が荒れてしまう危険もある。

何より単純に企業に金を払っても意味がない。求人はいくらでもあるのだから、問題は企業側ではない。もし金を使うなら、学生たちが中小企業に振り向くような施策に金を使うべきだろう。

中小企業に目を向かせる方法

学生が中小企業に就職したがらない理由は五つある。その理由を順に挙げながら、私なりに考えてみたマッチングの施策を紹介したい。

企業の場合、聞き直られたら、従業員は泣き寝入りすることになるのではないかと心配になるのもよくわかる。

★三つ目は、しっかりとした社会人教育を受けられないという心配。大企業の社員教育に比べて、中小企業の社員教育は、質の面でも量の面でもどうしても劣っているのは事実である。

★四つ目は、同期がないから。従業員一五〇人規模の会社だと、新卒採用は平均して五人前後。各部署に振り回れてしまうと、愚痴を言い合ったり、ライバルとして切磋琢磨をしていく相手がいなくなる。「仕事だけが人生」ではないとしても、人生の長い時間を仕事に費やすわけだから、同世代間の刺激が欲しいと思うのも切実な要素だろう。

★そして五つ目。中小企業は、平均的に見れば、給与も安いし、休みも少ない、という待遇面の問題だ。

こうした学生の中小企業に対する不安・不満要素を一気に解決するために、

（と）ときこんな仕組みを作るのはどうだろうか。

中小企業に就職した人全員に、国が県・地域別に一ヶ月間の導入研修をするのである。そこで名前交換やアホ取りの電話のかけ方といった社会人マナーをしっかりと教える。一ヶ月の間、一緒に過ごせば、同期意識も生まれてくる。できれば導入研修だけではなく、夏休みの振り返り研修、一年後には春休みの振り返り研修と、大企業と同じように、「研修」の機会を作りつつ、同期で集まるようにする。すると競い合っただけではなく、愚痴も言えるし、恋も生まれるかもしれない。そうすれば「中小もいた」という空気ができる。

★この振り返り研修時に、全員にキャリア・カウンセリングをする。パワーやセクハラを受けていないか。心のケアもする。

待遇面での不満を解消するには、一年間働いたら勤続祝いで一週間の休み

★まずは一つ目。学生が中小企業を避ける一番大きな理由は、「わからないから」だ。大企業ならば、消費者の一人としてその会社の製品を使ったことがあったり、テレビCMを見たことがあったりして、どんなビジネスをしているのか想像くらいはできる。また採用人数も多いため、同じ大学の先輩が就職していたりするので、職場の様子などを聞くこともできる。一方、中小企業はとにかく情報がない。どんなビジネスをしているか想像もできない。大学のキャリアセンターの係員も、データがないので企業HPやハローワークの求人票に書いてあるような、あたりさわりのないことしか伝えられない。これではその会社に就職しようとする気が起らないのは当然だ。

★二つ目は、不安だ。ブラック企業だった場合の対応策がないからである。有名企業なら、企業イメージも大切なので、そろそろおかしなことはしないだろうと予想できる。しかし中小

と五万円を支給するのはどうだろうか。一年で勤続祝いを貰わずに、二年頑張れば二週間の休みと一〇万円を支給するという仕組みにしてもいい。どうせ金を出すならば、こういう使い方をすべきだ。同期の研修組で「二年頑張ってハイへ行こう」とか、そんな目標になれば最高だ。きっと動みになる。

さらに新卒版労働基準を作り、ブラック企業に対する駆け込み寺とする。

そして、研修時のカウンセリング情報やブラック駆け込み寺履歴、勤続表彰者の数といった情報をデータベース化していく。こうした、実際に勤めた人のリアルな情報が蓄積されていけば、そのデータベースを見ながら、学生も安心して会社を選ぶことができるようになるだろう。

なぜ企業は「学歴」を見るのか

ここからは少し角度を変えて、企業が、大学生について本音ではどのような見方をしているかを紹介していこう。

まず「最近の大学生は勉強しなくなつた。アカデミックな知識はないし、就職後にすぐ使える技能も学んでいない。日本の大学は良い人材を輩出できていない」という語がある。こうした語は、太古の昔から続く年輩者による「最近の若い者はだらしがない」というお説教の派生形として聞き流せばよいのだが、こと企業就職と大学の授業内容の問題に入り込んでくると、大学側の迷走につながる恐れがあるので、しっかりと事実を整理しておきたい。

まず確認したいのは、大学での勉強は社会に出たらまったく使ひものにならないということだ。結局、サラリーマンになれば、七割は営業職に就く。営業の現場ではマクロ経済学も法律論も使わない。だから大学生が大学で真面目に勉強してはよいが、遊んでばかりいようが、企業にとっては関心がなない。これは戦後、サラリーマン社会が確立してから、本音ベースではずっと変わらない事実なのである。

では、なぜ企業は「学歴」を気にするのか。実際、企業は属層値の高い大学を卒業した学生を欲しがらる。最近の企業は、世の中の人が思っているよりも採用にシビアである。「ラクだから」といった手抜きで採用者を決めることは絶対にないと言ひ切れる。その上で、日本の多くの企業が「学歴」を重視するのは、そこに合理的な理由があったからだ。

属層値の高い大学に入れる人には、三つのタイプがいる。まずは、「すごく頭のいい人」。こういう人は、膨大な資料やデータを取り研究やマーケティング、あるいは新規事業の立ち上げといった、複雑な仕事に取り組む人材として期待できる。

それから、「要領のいい人」。頭の回転はそこそこでも、物事のツボを把握する力があるので、効率の長い勉強ができる。こうした力は会社に入っても有効で、営業をやらせてもうまくい場合が多い。

三つ目のタイプが、「継続学習能力がある人」だ。敷かれたレールの上を黙々と進んでいける人。こうした「上の言うことを忠実に守る人」が一定の割合でいることは、経営管理上とても意味のあることである。

つまり、属層値の高い大学に入る人間とは、この三つのタイプのうちの、どれかに属している。企業からすれば、この三つのタイプのどれかであれば、人材として使えるということだ。企業が求めているのは、大学で難しい学問を学んだかどうかではない。学生がこれらのタイプのいずれかに属しているが、属していないかを見ているのである。

だから、一万人も入社希望者があるような大企業は、まず学歴で一〇〇〇人前後に絞る。どうせ最終的に採用するのは三〇〜四〇人ならば、とりあえず一〇〇〇人に絞ってそれから各人の人格なども事業に組み込んで選考に入つたとしても、十分に人材多様性を確保できるというわけだ。

企業が大学に求めるもの

では大学の四年間とは何なのか。学生が、今述べたような「頭がいいのか」「要領がいいのか」「継続力があるのか」という三つのタイプがどちらかは、大学入試の段階で判明してしまふ。もし本当にそれだけで企業の採用不採用が決まるのならば、センター試験の結果を使って採用を決めればよいということになる。大学の存在価値とは何なのだろうか。

私は大学で学ぶアカデミズムにも二つの種類があると考えている。

一つは、学者になるための勉強だ。とにかく一つのテーマを突き詰めて、徹底的な専門性を身につけていく。これは「普通の人」が社会で使える可能性は低いが、社会全体の文明レベルを上げるために、「國抜けた優秀者」が取り組む高度に専門的な勉強だ。

もう一つは、物事を考える能力を学ぶことだ。たとえば、一つの命題が正

しいのかがどうかを判断するためにはどのような事例を集めればいいのか、どのような角度から検証すればいいのか、といったことを勉強する。こうした「本当の意味で物事を考える力」は社会に出ても使える。営業するにも、企画を考えるにも、必要なデータを集めてきて、それを読み取り、相手の理解度を予測した上でわかりやすく説明するといった力は必要である。

大学の抱える問題は、「学生が勉強しないこと」ではない。そもそも教育内容が、「学者になるための勉強」であるか（もちろん超層属層大学はそれでない）、あるいは高校までの延長で、教師から言われるままに事実を暗記したり、決められたパターンに従って論文を書いたりしているということだ。確かに小・中・高校と比べてレベルの高いことに取り組んでいるのかもしれないが、結局、社会科学で学んだ知識は社会科のテストで解答する、理科の知識は理科のテストで解答するという学校

特有の世界から抜け出せていない。しかし、社会に出れば科目ごとにテストがあるわけではない。自分の知識を根柢なくフル動員して、目の前の問題に立ち向かうことが求められる。こうした練習こそ大学でなされるべきだろう。

教養学部を「補習の府」に

ただこの「物事を考える力」を身につけさせる教育はことのほか難しい。現在の学習指導要領は、現勢の教師の八五%が実践できるものという基準で教育内容が決められているそうだが、今述べたような本当の意味でのリベラルアーツ教育は、八五%どころか、反対の一五%ほどの教師しかできないように思う。

そこで最後に私の考える必要最低限これだけのことを大学が学生に教えておいてくれれば、大学にとっても、学生にとっても、社会にとってもプラスになるに違いない、というプログラムを提言しておきたい。

まずは大学一、二年の教養学部を「補習の府」と割り切ってしまうことだ。そして算数と国語、日本地理や世界地理といった、小学生・中学生レベルの基礎教養をもう一度やり直す。

残りの二年は、簿記やビジネス英語、マーケティング、「給付・社会保険・年金計算」といった社会に出るうえで必要な学問を教える。もちろん専門学校と差別化する意味で、スキル教育ではなくアカデミズム教育で教える。つまり暗記ではなく、物事を多面的に考えるための教材として教えるわけだ。

さらに、三年生が四年生では、二ヶ月ほどの長めのインターンシップを学生に体験させる。または、春開講型で企業の人に来てもらうのもよい。この科目を通して社会人としてのコミュニケーション方法を学ぶ。コミュニケーション能力というと、立て板に水で自分の意見をまくしたてる能力といったイメージがあるが、素人になるわけではないのだから、まともな相手の話を

を聴いて、ゆっくりでもいいから自分の言いたいことを論理的に語る事ができればいい。その練習をする。

今の「戦活のブロ」と呼ばれる人たちは、「グループ・ディスカッションをするときは班長を目指さない」「話すときは結論を最初に言いなさい」といったワンパターンの教え方をしている。ただ、企業はそんなことで学生を判断したりはしない。企業が求めているのは、「その人が自分たちの会社に合っているかどうか」だ。就職活動は、職務価値の高い人ならどこも企業でも受かるといえるものではない。たとえば、メーカー系は、むしろロ下手が好まれる。ロ下手だけど、ちゃんとDCAサイクル（計画・実行・評価・改善）が回せる人。商社なら、押し出しの強い人。リクルートなら、「俺が、俺が」という人。そして、リクルートに受かる人は、往々にしてメーカーには受からない。そう、合点が合わないか。だ

企業は真剣に人材を募集しようとして

ている。だからこそ、たとえ面接で緊張して言葉が詰まったからといって、その人の人柄が社風に合っていて、話の論理構成がしっかりしていれば、採用する。そういうこともインターン体験を通して社会人と触れていれば、肌感覚として身につくはずだ。

誰かを批判したり、状況を悲観的に解説したままで終わりにするのは、私の流儀には合わない。だから限られた紙幅のなかで自分なりの処方箋を盛り込んだつもりである。もし、私のプランがどこかの大学で採用されて、「大学に活気が出てきた」とか、「卒業生が良い企業と巡り会えた」という話につながるのであれば、異外の喜びである。

まひらつごお 一九六四年生まれと専攻経営学部卒業。リクルートワークス研究所にて「Work」の編集長を務める。二〇〇八年より現職及び人事経営顧問「五百五十五」編集長。新編「インターン」漫画「エンゼルバンク」のキャラクター監理人・海老沢隆生、のモデル。学歴の聞えられない経歴を「筆者はかわいそう論のウソ」など書籍多数。

かたがだけの愛

平野啓一郎

人はどうして、誰かと共に生きたいと願うのか？
——「愛」の意味を真正面から問う話題作！

自動車事故で片足を失った美貌の女優。偶然の出会いから、その義足をサイインすることになった男。二人は、しだいに惹かれあうが…

書籍定価 1780円 / 電子書籍 価格 1470円 / 電子版は Kindle / Google Play / Amazon / 楽天 / 発売中



【特設サイト】 www.chuko.co.jp/special/katachidake/

中央公論新社 03-5561-0120-29-9820 価格はおおむね定価

Japan finds there is more to life than growth



By David Pilling

Published: January 5 2011 21:49 | Last updated: January 5 2011 21:49

Is Japan the most successful society in the world? Even the question is likely (all right, designed) to provoke ridicule and have you spluttering over your breakfast. The very notion flies in the face of everything we have heard about Japan's economic stagnation, indebtedness and corporate decline.

Ask a Korean, Hong Kong or US businessman what they think of Japan, and nine out of 10 will shake their head in sorrow, offering the sort of mournful look normally reserved for Bangladeshi flood victims. "It's so sad what has happened to that country," one prominent Singaporean diplomat told me recently. "They have just lost their way."

It is easy to make the case for Japan's decline. Nominal gross domestic product is roughly where it was in 1991, a sobering fact that appears to confirm the existence of not one, but two, lost decades. In 1994, Japan's share of global GDP was 17.9 per cent, according to JPMorgan. Last year it had halved to 8.76 per cent. Over roughly the same period, Japan's share of global trade fell even more steeply to 4 per cent. The stock market continues to thrash around at one-quarter of its 1990 level, deflation saps animal spirits – a common observation is that Japan has lost its "mojo" – and private equity investors have given up on their fantasy that Japanese businesses will one day put shareholders & first.

Certainly, these facts tell a story. But it is only partial. Underlying much of the head-shaking about Japan are two assumptions. The first is that a successful economy is one in which foreign businesses find it easy to make money. By that yardstick Japan is a failure and post-war Iraq a glittering triumph. The second is that the purpose of a national economy is to outperform its peers.

If one starts from a different proposition, that the business of a state is to serve its own people, the picture looks rather different, even in the narrowest economic sense. Japan's real performance has been masked by deflation and a stagnant population. But look at real per capita income – what people in the country actually care about – and things are far less bleak.

By that measure, according to figures compiled by Paul Sheard, chief economist at Nomura, Japan has grown at an annual 0.3 per cent in the past five years. That may not sound like much. But the US is worse, with real per capita income rising 0.0 per cent over the same period. In the past decade, Japanese and US real per capita growth are evenly pegged, at 0.7 per cent a year. One has to go back 20 years for the US to do better – 1.4 per cent against 0.8 per cent. In Japan's two decades of misery, American wealth creation has outpaced that of Japan, but not by much.

The Japanese themselves frequently refer to non-GDP measures of welfare, such as Japan's safety, cleanliness, world-class cuisine and lack of social tension. Lest they (and I) be accused of wishy-washy thinking, here are a few hard facts. The Japanese live longer than citizens of any other large country, boasting a life expectancy at birth of 82.17 years, much higher than the US at 78. Unemployment is 5 per cent, high by Japanese standards, but half the level of many western countries. Japan locks up, proportionately, one-twentieth of those incarcerated in the US, yet enjoys among the lowest crime levels in the world.

In a thought-provoking article in *The New York Times* last year, Norihiro Kato, a professor of literature, suggested that Japan had entered a "post-growth era" in which the illusion of limitless expansion had given way to something more profound. Japan's non-consuming youth was at the "vanguard of the downsizing movement", he said. He sounded a little like Walter Berglund, the heroic crank of Jonathan Franzen's *Freedom*, who argues that growth in a mature economy, like that in a mature organism, is not healthy but cancerous. "Japan doesn't need to be No 2 in the world, nor No 5 or 15," Prof Kato wrote. "It's time to look to more important things."

Patrick Smith, an expert on Asia, agrees that Japan is more of a model than a laggard. "They have overcome the impulse – and this is something where the Chinese need to catch up – to westernise radically as a necessity of modernisation." Japan, more than any other non-western advanced nation, has preserved its culture and rhythms of life, he says.

One must not overdo it. High suicide rates, a subdued role for women and, indeed, the answers that Japanese themselves provide to questionnaires about their happiness, do not speak of a nation entirely at ease with itself in the 21st century. It is also possible that Japan is living on borrowed time. Public debt is among the highest in the world – though, significantly, almost none of it is owed to foreigners – and a younger, poorer-paid generation will struggle to build up the fat savings on which the country is now comfortably slumbering.

If the business of a state is to project economic vigour, then Japan is failing badly. But if it is to keep its citizens employed, safe, economically comfortable and living longer lives, it is not making such a terrible hash of things.

david.pilling@ft.com

Copyright The Financial Times Limited 2011. Print a single copy of this article for personal use. Contact us if you wish to print more to distribute to others.

○ガソリン税、軽油引取税、自動車重量税、自動車取得税の暫定税率は廃止し、2.5兆円の減税を実施する。
○将来的には、ガソリン税、軽油引取税は「地球温暖化対策税（仮称）」として一本化、自動車重量税は自動車税との二重課税回避の観点から廃止する。
【所望】
2.5兆円程度

30. 高度物流を産業活性化を図る 地域経済の活性化を図る

【政策目的】
○物流コストの引き下げを通じて、生活コストを引き下げる。
○産地から消費地へ商品を運びやすいようにして、地域経済を活性化させる。
○高速道路の出入口を開放し、今ある社会資本を有効に使うことで、渋滞などの経済的損失を軽減する。
【具体例】
○割引の優待など、社会資本の活用を促進し、その影響を軽減しながら、高速道路を無料化していく。
【所望】
1.3兆円程度

31. 戸別所得補償制度で 農山村を再生する

【政策目的】
○農山村を再生する産業化（生産、加工、流通までを一体的に扱う）し、活性化を図る。
○主要産業等は完全自治をめぐらす。
○小規模経営の農家をめぐって農家の継続を可及とし、農村環境を維持する。
○国土保全、水質かん養、水質浄化、温暖化対策など多面的な機能を果たす農山村を再生する。
【具体例】
○農産物の産地直売と生産者の直接販売を基本とし、「戸別所得補償制度」を農産物に実施する。
○所得補償制度では所得、品質、環境保全、主要産物からの販売等に応じた加算を行う。
○産地、農産物、農家に対しては、農業の仕組みを基本として、所得補償制度の仕組みを基本として、所得補償制度を導入する。
○関係者の継続的な参加を促すために必要な費用を関係者等に交付する「無償管理・環境保全型所得補償制度」を導入する。
【所望】

1.4兆円程度

32. 食の安全・安心を 確保する

【政策目的】
○国民が安全な食料を、安心して食べられる仕掛けをつくる。
○食品安全行政を総合化する。
【具体例】
○食品の生産、加工、流通の過程を事後的に管理する「食品トレーサビリティシステム」を構築する。
○加工食品等に拡大する。
○生食対応食料輸出国に「国際食品認証官（仮称）」を配置して、輸入検疫体制を強化する。
○BSE対策としての食肉検査に対する国際検疫を復活し、また輸入牛肉の検疫検定があった場合には、輸入の全面禁止措置に切り替える。
○食品衛生を確保し、厚生労働省と農林水産省に分かれておられる食品リスク管理機能を一元化する。併せて食品安全委員会の機能を強化する。
【所望】
3500億円程度

33. 郵政事業を 技術的に刷新す

【政策目的】
○現在の郵政事業には、国民生活の利便性が低下していること、地域社会で全戸サービスが受けられなくなること、郵政があること、事業を担う4社の将来的な経営の持続性が不明確であることなど、深刻な問題が山積していること。郵政事業における国民の権利を確保するため、また、国民生活を確保し、地域社会を活性化することを目的に、郵政事業の根本的な見直しに取り組む。
【具体例】
○「日本郵政」「ゆうちょ銀行」「かんぽ生命」の株式売却を凍結するための法律（郵政株式売却凍結法）を可及的速やかに成立させる。
○郵政各社のサービスと経営の刷新を両立し、国民生活の「郵政事業の4分社化」を見直し、郵政のサービス全般を再構築する。
○新たな方法で利用できる仕組みを構築する。
○その際、郵便局における郵便三要素の一体的サービス提供を確保することにも、株式会社を含む郵政会社のあり方に、株式会社を統合する。

を維持し、郵政事業の利便性と公益性を高める効果を行う。

34. 市民が公益を担う 社会を実現する

【政策目的】
○市民が公益を担う社会を実現する。
○特定非営利活動法人をはじめとする非営利セクター（NPOセクター）の活動を支援する。
【具体例】
○NPO法人制度を見直し、寄附税制を拡充するとともに、認定NPOの認定を簡便化し、認定期間の短縮などを行う。
○国際協力におけるNPOの果たす役割的な役割を評価し、連携を強化する。
【所望】
100億円程度

5 雇用 経済

35. 中小企業向けの減税を 実施する

【政策目的】
○中小企業やその経営者を支援すること、経済の活性化を図る。
【具体例】
○中小企業向けの法人税率を現在の18%から11%に引き下げる。
○いわゆる「1人オーナー会社（特殊支店同業会社）」の役員給与に対する個人不課税措置は廃止する。
【所望】
2500億円程度

36. 中小企業創業の促進など、 中小企業を総合的に支援する

【政策目的】
○わが国経済の基盤である中小企業の活性化を図るため、政府全体で中小企業対策に全力で取り組む。
【具体例】
○「次世代人材育成」「公正な市場環境構築」「中小企業金融の活性化」などを内容とする「中小企業政策」を構築する。
○最低賃金引き上げを円滑に実施するため

め、中小企業への支援を行う。
○「中小企業いじめ防止法」を制定し、大企業による不当な取引や押しつけ販売、サービスの毀損など公正な取引を禁止する。
○働き方改革、賃上げがしやすくなることとともに、働き手の良い「特別活用期間」を確保する。
○政府系金融機関の中小企業に対する融資について、個人保証を廃止する。
○自らの大きな責任を担うこと、労働者保証人制度について、廃止を含め、あり方を検討する。
○金融機関に対して地域への貸付や中小企業に対する融資状況などの公開を義務付ける「地域金融開示法」を制定する。
○公正取引委員会の機能強化・体制拡充により公正な市場環境を整備する。
○中小企業の技術開発を促進する制度の導入など総合的な創業支援を講じることによって、「100万社創業」を目指す。

37. 月額10万円の手当つき 職業訓練制度により、 求職者を支援します

【政策目的】
○雇用保険と生活保護の間に「第2のセーフティネット」を創設する。
○期間中に手当を支給することで、職業訓練を受けやすくする。
【具体例】
○失業給付の切れ目、雇用保険の対象外である非正規労働者、自営業者が受けたい人を対象に、職業能力開発を受けたい人に「能力開発手当」を支給する。
【所望】
5000億円程度

38. 雇用保険を 全ての労働者に適用する

【政策目的】
○セーフティネットを強化して、国民の安心感を高める。
○雇用保険の財政基盤を強化するとともに、雇用形態の多様化に対応する。
【具体例】
○全ての労働者を雇用保険の保険料と給付の対象とする。
○雇用保険における国庫負担を、法律の改正により1/4に減らす。
○保険料1年の間は、在職中と同程度の失業給付で医療保険に加入できるようにする。

【所望】
3000億円程度

39. 製造現場への派遣を 原則禁止するなど、 派遣労働者の雇用の 安定を図る

【政策目的】
○雇用にかけかわる行き過ぎた規制緩和を適正化し、労働者の生活の安定を図る。
○日本の労働力の質を高め、技術や技能の継承を容易にすることで、将来の国力を維持する。
【具体例】
○原則として製造現場への派遣を禁止する（新たな専門業務型派遣労働者（新たな派遣労働者の雇用の安定を図る）として、派遣労働者の雇用の安定を図る）。
○2か月以下の雇用契約については、労働者派遣を禁止する。「日雇派遣」「スポット派遣」も原則禁止とする。
○派遣労働者と派遣先労働者の同等待遇を確保する。
○期間満了を以て派遣労働者を受け入れる場合などに、派遣労働者が派遣先に直接雇用を希望できる「直接雇用みなし制度」を創設する。

40. 最低賃金を 引き上げる

【政策目的】
○まじめに働いている人が生計を立てられるようにし、ワーキングプアからの脱却を支援する。
【具体例】
○国民生活に格差が生じた地域を支援する。
○最低賃金の原則を「労働者とその家族を支える生計費」とする。
○全ての労働者に適用される「全国最低賃金」を設定（800円を目標とする）。
○雇用状況に応じて、最低賃金の全国平均1000円を目指す。
○中小企業における低賃金を減らすための財政上・金融上の措置を実施する。
【所望】
2200億円程度

41. ワークライフバランスと 均等待遇を実現する

【政策目的】
○全ての労働者が1人ひとりの専業主婦・主夫にぶら下がり、やりがいのある仕事と充実した生活を両立させることのできる「ワークライフバランス」の実現

を目指す。
【具体例】
○性別、正規・非正規にかかわらず、同じ職場で同じ仕事をしている人は同じ賃金を得られる等給付を実現する。
○過労死や過労自死などを防ぐ、労働災害をなくす取り組みを強化する。

42. 地球温暖化対策を 強力に推進する

【政策目的】
○国際社会と協同して地球温暖化に歯止めをかけ、次世代に良好な環境を引き継ぐ。
○CO₂等排出量について、2020年までに25%減（1990年比）、2050年までに60%削減（同前）を目標とする。
【具体例】
○「ポスト京都」の温暖化対策の国際的枠組みに米国・中国・インドなど主要排出国の参加を促し、自主的な国際交渉を奨励する。
○キャップとトレード方式による変動ある国内排出削減取引市場を創設する。
○地球温暖化対策の導入を検討しつつ、他の、地方財政に配慮しつつ、特定の産業に過度の負担とならないように留意した削減計画を行う。
○炭素価格の供給・販売に際して、CO₂削減に関する情報を差別するなど「CO₂の見える化」を推進する。

43. 全量買い取り方式の 固定価格買取制度を導入する

【政策目的】
○国民生活に格差が生じた地域を支援する。
○エネルギー分野での新たな技術開発・産業育成をすすめる、安定した雇用を創出する。
【具体例】
○全量買い取り方式の再生可能エネルギーに対する固定価格買取制度を早期に導入するとともに、効果的な電力網（スマートグリッド）の技術開発・普及を促進する。
○住宅用などの大規模な太陽電池、蓄電池、蓄電用などの購入を助成する。

44. 環境に優しく、家の高い 住宅の普及を促進する

【政策目的】
○住宅政策を転換して、多様化する国民

【実施目的】
 ○新エネルギーの供給網を充実させ、エネルギーの供給を確保し、省エネ、省エネ機器の普及、省エネ機器の普及、省エネ機器の普及に一元的に取り組む。

【実施目的】
 ○ライフワークを推進し、高齢者を中心に健康増進、介護予防、障害者支援などの取り組みを進め、高齢者、障害者、若年者などに対する支援を充実させる。

【実施目的】
 ○消費生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

45. 環境分野などの技術革新で、世界をリードする

【実施目的】
 ○新エネルギーの供給網を充実させ、エネルギーの供給を確保し、省エネ、省エネ機器の普及、省エネ機器の普及に一元的に取り組む。

【実施目的】
 ○新エネルギーの供給網を充実させ、エネルギーの供給を確保し、省エネ、省エネ機器の普及、省エネ機器の普及に一元的に取り組む。

【実施目的】
 ○新エネルギーの供給網を充実させ、エネルギーの供給を確保し、省エネ、省エネ機器の普及、省エネ機器の普及に一元的に取り組む。

6 消費者 人権

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

47. 消費者の権利を守り、安全を確保する

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

50. 人権侵害救済機関を組織し、人権侵害の迅速かつ適切な対応を確保する

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

51. 断絶が対等な日米関係を築く

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

52. 東アジア共同体の構築をめざし、アジア外交を強化する

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

【実施目的】
 ○消費者生活センターを充実させ、消費者の権利を守り、安全を確保する。

設 例

所得金額の合計 ㊦：8,070,400円
 所得から差し引かれる金額の合計 ㊧：5,010,720円

- ① ㊦ 8,070,400円 - ㊧ 5,010,720円 = 3,059,680円
 → ㊨ 3,059,000円(千円未満の端数切捨て)
 ② ㊨ 3,059,000円 × 0.1 - 97,500円
 = ㊩ 208,400円
 課税される所得金額は、3,059,000円、
 課税される所得金額に対する税額は、208,400円です。

計算欄② (課税される所得金額に対する税額の計算)

㊨の金額	課税される所得金額に対する税額
0円	0円
1,000円～ 1,949,000円	㊨ × 0.05 _____ 円
1,950,000円～ 3,299,000円	㊨ × 0.1 - 97,500円 _____ 円
3,300,000円～ 6,949,000円	㊨ × 0.2 - 427,500円 _____ 円
6,950,000円～ 8,999,000円	㊨ × 0.23 - 636,000円 _____ 円
9,000,000円～ 17,999,000円	㊨ × 0.33 - 1,536,000円 _____ 円
18,000,000円～	㊨ × 0.4 - 2,796,000円 _____ 円

配当控除

第一表 ㉔

控除の概要

次の配当等に係る配当所得がある場合の控除
 ※ 申告分離課税(⇒1ページ)を選択したものなどを除きます。

- 内国法人から支払を受ける配当
 ※ 特定目的会社及び投資法人からの配当、基金利息、確定申告をしないことを選択した配当等を除きます。
- 特定株式投資信託及び特定証券投資信託の収益の分配
 ※ 外国株価指数に投資を行う特定株式投資信託を除きます。

なお、次の方は右の計算欄は使用できません。

- 特定証券投資信託の収益の分配がある方は、「特定証券投資信託に係る配当控除額の計算書」を使用して計算します。
- 申告分離課税の所得がある方は、税務署におたすねください。

- ◆ 特定証券投資信託
 公社債投資信託以外の証券投資信託(特定株式投資信託を除く)のうち、特定外貨建等証券投資信託以外のものをいいます。詳しくは、「特定証券投資信託に係る配当控除を受けられる方へ」を参照してください。

申告書の書き方

第一表 計算欄㊨の金額を ㉔欄 に転記します。

計算欄

配当所得の金額(※) (配当控除の対象となるもの)	(第一表㊨欄の金額)	_____ 円	A
課税される所得金額	(第一表㉔欄の金額)	_____ ,000 円	B
㊨ - 1,000万円	(赤字のときは0円)	_____ 円	C
㊨ - ㊩	(赤字のときは0円)	_____ 円	D
㊨ × 0.1		_____ 円	E
(㊨ - ㊩) × 0.05		_____ 円	F
配当控除額 (㊩ + F)		_____ 円	G

※ 他の所得の赤字と損益通算(⇒14ページ)する前の配当所得の金額です。

「㉔」(区分)

第一表 ㉔

第一表 事業を営む青色申告者の方で、「試験研究を行った場合の所得税額の特別控除」など、租税特別措置法第10条から第10条の6に規定する税額控除の適用を受ける場合には、㉔欄の左側空欄に「投資税額等」、「区分」の□に「1」と記入し、㉔欄に控除額を記入します。

第二表 「特例適用条文等」欄に該当条文を記入します。

(特定増改築等)住宅借入金等特別控除

第一表 ㉔

控除の概要

住宅借入金等を利用して家屋の新築、購入又は増改築等をして平成11年1月1日以後に居住の用に供した場合で、一定の要件を満たすときの控除

※ 詳しくは、「住宅借入金等特別控除を受けられる方へ」を参照してください。なお、家屋にバリアフリー改修工事又は省エネ改修工事を含む増改築等をした場合には、「特定増改築等住宅借入金等特別控除を受けられる方へ」を参照してください。

所得税の額から控除しきれなかった住宅借入金等特別税額控除額がある場合には、住民税から控除できる場合があります(⇒4ページ)。

14巻

昭和十三年に決定された都市計画における道路予定地として六〇年以上にわたり建築制限を受けてきたことによる損失について、本条三項に基づく補償請求をすることができなるとされた事例(裁判17・11・1判時一九二八・三三、行政官報一四〇三三)

消費者契約法九条一は、消費者契約の解除に伴う損害賠償の額を予定し、又は違約金を定める事項であつて、その額が同号に定める額を超えるものは、当該超過部分を無効と定めている。消費者が不当な出金を強いられることを防止するという立法目的は正当であり、また同号の規定はそのような立法目的達成のための手段として、必要性や合理性を欠いていないから、本条に違反しない。(裁判18・11・27判時一九五八・六二)

区分所有権の行使については、他の区分所有権の行使との調整が不可欠であり、区分所有者の集会の決議等による他の区分所有者の意思を反映した行使の制限は、区分所有権自体に内在するものである。区分所有権の行使については、区分所有法六条二項の議決要件と同一の議決要件を定め、各建物単位では区分所有者の数及び議決権数の過半数を相当とする議決要件を定める同法七条一項は、なお合理性を失うものではない。(裁判21・4・23判時二〇四一・一六、重判平21巻七)

取用全体の目的が「公共のため」のものであれば、たまたま特定の者が利益を享受する結果となつても、本条に違反しない。(裁判29・1・22民集八・一一三、重判平一〇一〇)

取用が正当な補償の下に行われた場合、その後になつて取用目的が消滅しても、法律上当然にこれを被取用者に返還しなければならないわけではないが、当該取用物件につき、公共の用に供しないことを相当とする事実が生じた場合、これを國に保有させる合理的理由はなく、農地法八〇条(第四七条の買取地売却制度)も、このような趣旨で設けられたものである。(最大判昭46・1・20民集二五・一一、重判平一〇九八、七三三)

財産を公共のために用いることに当たる。(最大判平8・8・28民集五〇・七・一九五二(沖繩代理署名訴訟) 重判平二四一八四)

駐留軍用地特措法二五条及び同法の一部を改正する法律(平成九法三九)附則二項が規定する暫定使用は、条約上の義務を履行するために必要で、合理性も認められ、また、右暫定使用に伴う損失補償も、その時期、内容等の点で何ら不合理な点はない。(裁判15・11・27民集五七・一〇・一六六(家のオリ訴訟) 重判平15巻八) 三三三、重判平一〇六六(家のオリ訴訟) 重判平15巻八)

「正当な補償」の意義
本条三項にいう「正当な補償」とは、その当時において成立することを考えられる価格に基づき、合理的に算出された相当な額をいうのであつて、必ずしも右の価格と完全に一致することを要しないから、自作農創設特別措置法が、田の最高買取価格を自作収益価格である標準貸賃価格の四十倍と定めたことは正当である。(最大判昭28・12・23民集七・三三三、重判平一〇一三三、重判平一〇一三三)

土地取用法に基づいて土地を取用する場合、その補償は、完全な補償、すなわち、取用の前後を通じて被取用者の財産価値を等しくならしめるようになされなければならない。金銭をもつて補償する場合には、被取用者が近傍において被取用地と同等の代替地等を取得ることを得るに足りる金額でなければならぬ。(裁判48・10・18民集二七・九・二二〇、重判平一〇二二〇、重判平一〇二二〇)

事業認定の告示時における相当な価格に、権利取得裁決時までの物価変動に應ずる修正率を乗じて、権利取得裁決時における補償金の額を決定することとしている土地取用法七条の規定は、被取用者が、取用の前後を通じて被取用者の有する財産価値を等しくされるように補償を受けられるようにするものであるから、本条三項に違反しない。(裁判14・6・11民集五六・五・九五、重判平14巻六)

本条三項は補償の時期については言明していないから、補償が財産の供与と交換的に同時に履行されることが憲法によって保障されているものではない。(最大判昭24・7・13刑集三三・八・二八六、重判平一〇一三三)

公共用地の取得に関する特別措置法(平成一一法一六〇)による改正前のもので、規定する緊急裁決にかかわる補償に関する措置に不合理な点はないから、緊急裁決の制度が本条三項に違反するとはいえない。(裁判15・12・4判時一八四八・六六、成田空港訴訟) 重判平15巻九、重判平一〇六六(家のオリ訴訟) 重判平15巻九)

憲法

河川附近地制限令の規定により、「河川附近地」に指定された土地につき、泉知事の許可を受けなければ砂利の採取ができなくなつた者は、その損失を具体的に立証して、直接本条三項に基づく補償請求する余地が全くないわけではなく、同令による右の制限が損失補償に関する規定を伴つていなくとも、憲法に違反するものではない。(最大判昭43・11・27刑集三三・一一二、重判平一〇二二〇)

国家が生命身体に特別の犠牲を課することは、もともと違憲違法を許さない行為であり、補償を伴つてもこれを公共のために用いることはできないから、予防接種事故による損害を受けた者は本条三項に基づき損失補償請求をすることができない。(東京高判平4・12・18高民四五・三・二二、重判平14行政七、重判平14行政七)

第三〇条(納税の義務) 国民は、法律の定めるところにより、納税の義務を負ふ。
第四(租税法) 明憲二(納税の義務) 明憲六(一)(租税法)

第三二条(法定の手續の保障) 何人も、法律の定める手續によらなければ、その生命若しくは自由を奪はれ、又はその他の刑罰を科せられない。
第三(法定の手續) 七(訴訟手續と規則) 刑訴規 警職 少・家審九(一)甲申、没収取捨(第三者所有物の没収手續) 人権九(九) 児童約三七、明憲三(三)(身体の自由)

一 法規定の明確性、過度の汎汎性
刑罰法規があまり不明確のゆゑに本条に違反するもの認めらるべきかどうかは、通常の判断能力を有する一般人の理解において、具体的場合に当該行為がその適用を受けられるかどうかの判断を可能ならしめるような基準が読みとれるかどうかによつて決定される。いわゆる公安条例が、集団行進等について、抽象的に「交通秩序を維持すること」と定めているにすぎない場合でも、その意味は一般人がさほど困難なく判断することができるから、本条に違反するとはいえない。(最大判昭50・9・10刑集二九・八・四八九(徳島市公安条例事件) 重判平一〇九八) 二二条二八・八一条*

表現の自由を規制する法律の規定について限定解釈をすることが許されるのは、その解釈により、規制の対象となるものとしてないものとが明確に区別され、かつ、合理的に規制し得るもののみが規制の対象となることが明らかにされる場合でなければならず、また、一般国民の理解に

において、具体的場合に当該表現物が規制の対象となるかどうかの判断を可能ならしめるような基準をその規定から読みとることができるとは、それだけでは足りない。関税法二二条一項三号、関税法六九条の二第一項七号に相当の「風俗を害すべき書籍、図画」等とは、わいせつな書籍、図画等を指すものと解すべきであり、右規定は汎汎又は不明確の故に憲法二二条一項に違反するものではない。(最大判昭59・12・12民集三三・一一二、重判平一〇六六(家のオリ訴訟) 重判平一〇六六)

青少年保護育成条例が禁止する「淫行」とは、広く青少年に対する性行為一般をいうものではなく、青少年を誘惑し、威迫し、欺罔せしめ又は困惑させる等その心身の未成熟に乗じた不当な手段により行つた性交又は性交類似行為のほか、青少年を単に自己の性的欲望を満足させるための対象として扱つていふことか認められないような性交又は性交類似行為をいふ、このような解釈は通常の判断能力を有する一般人の理解にもかなうものであるから、処罰の範囲が不明確であるとはいえない。(最大判昭60・10・23刑集三三・六・四三三、重判平一〇二二〇)

破壊活動防止法三九条、四〇条の「せん動」の概念は、同法四二条の定義規定によつて明らかであるから、本条に違反しない。(裁判22・9・28刑集四四・六・四六三(沖繩デモ防犯事件) 重判平一〇九五)

広島市暴走族追放条例にいう「集会」は、暴走行為を目的として結成された集団である本来的な意味における暴走族の外、服装、旗、言動などにおいてこのような暴走族に類似し社会通念上これと同視することができる集団によつて行われるものに限定されると解されるので、同条例は、憲法二二条一項、本条に違反しない。(裁判19・9・18刑集六・一六六〇、重判平19巻五)

第三者所有物の没収と適正手續
関税法二二条一項の規定は、同項所定の犯罪に係る船舶、貨物等が被告人以外の第三者の所有に属する場合においてもこれを没収する旨規定していないから、その所有者たる第三者に対し、告知、弁解、防御の機会を与えるべきことを定めないから、同項によつて第三者の所有物を没収することは、本条及び憲法二九条に違反する。(最大判昭37・11・28刑集一六・一一・一五九三、重判平一〇二二〇)

行政手續への本案の適用(三三三、三三八条)
行政手續についても、それが刑事手續でないとの理由のみで、そのすべてが本案の保障のうちにあり得るわけはないが、行政手續は、刑事手續とは性質を異にし、また行政目的に応じて多種多様であるから、行政処分の手続に事

Annex 1.1. Definition of SMEs

Box A1.1-1. Defining SMEs

There is no single agreed definition of an SME. A variety of definitions are applied among OECD countries, and employee numbers are not the sole defining criterion. SMEs are generally considered to be non-subsidary, independent firms which employ less than a given number of employees. This number varies across countries. The most frequent upper limit designating an SME is 250 employees, as in the European Union. However, some member economies set the limit at 200, while the United States considers SMEs to include firms with fewer than 500 employees. Small firms are mostly considered to be firms with fewer than 50 employees while micro-enterprises have at most 10, or in some cases, 5 employees.

The approach taken by the OECD, and in particular by the Working Party on SMEs and Entrepreneurship – is to work with both the national, regional and European Community definitions and to attempt to achieve some degree of international comparability. The table below presents definitions of SMEs provided by each respondent to the Member Economy Policymaker Survey.

Table A1.1-1. Defining SMEs

Member economies	Definition	Criteria used			
		Employment	Turnover	Other financial	By sector
Australia	<ul style="list-style-type: none"> An "SME" as a business employing up to 200 employees A "medium" business as a business employing 20 or more employees but employing less than 200 employees A "small" business as a business that employs up to 20 employees 	X			
Austria	<ul style="list-style-type: none"> As per EC Recommendation 2003/361/EC 	X	X	X	
Brunei Darussalam	<ul style="list-style-type: none"> Definition of SMEs in Brunei Darussalam is based on number of employees, i.e. those business establishments with 100 or less employees. Subdivisions of SMEs are: <ul style="list-style-type: none"> Micro – up to 5 employees Small – 6–50 employees Medium – 51–100 employees 	X			
Canada	<ul style="list-style-type: none"> Generally, the definition of an SME is based on employment size with a few exceptions Small (goods producing) - 1-99 employees Small (services) – 1-49 employees Medium – 100-499 employees A micro-enterprise is defined as having 1-4 employees 	X			
Canada (Aboriginal Peoples of Canada)	<ul style="list-style-type: none"> SMEs include businesses with fewer than 500 full-time-equivalent employees and less than CAD 50 million in annual revenue 	X	X		

Member economies	Definition	Criteria used				
		Employment	Turnover	Other financial	By sector	
Chile	<ul style="list-style-type: none"> The standard definition is based on annual sales of enterprises: <ul style="list-style-type: none"> Micro enterprises: annual sales USD 81 000 Small enterprises: USD 81 000 < annual sales USD 844 000 Medium enterprises: USD 844 000 < annual sales USD 3 380 000 Large enterprises: annual sales > USD 3 380 000 Few programmes use a definition based on numbers of employees: <ul style="list-style-type: none"> Micro enterprises: 01-09 employees Small enterprises: 10-49 employees Medium enterprises: 50-199 employees Large enterprises: 200 and more employees 	X	X			
Czech Republic	<ul style="list-style-type: none"> As per EC Recommendation 2003/361/EC 	X	X	X		
Denmark	<ul style="list-style-type: none"> A company with less than 50 people employed and annual revenues of less than DKK 50 million (EUR 6.70 million) 	X	X			
Finland	<ul style="list-style-type: none"> As per EC Recommendation 2003/361/EC 	X	X	X		
France	<ul style="list-style-type: none"> According to Recommendation 2003/361/EC 	X	X	X		
Germany	<ul style="list-style-type: none"> SME are companies with less than EUR 50 million turnover and less than 500 employees: Small-sized companies: less than EUR 1 million turnover and less than 10 employees Medium-sized companies: EUR 1-50 million turnover and 10-499 employees 	X	X			
Greece	<ul style="list-style-type: none"> According to Recommendation 2003/361/EC 	X	X	X		
Hong Kong, China	<ul style="list-style-type: none"> Manufacturing enterprises employing less than 100 persons Non-manufacturing enterprises employing less than 50 persons 	X			X	
Hungary	<ul style="list-style-type: none"> According to Recommendation 2003/361/EC 	X	X	X		
Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> SME definition by law number 9/1995 is based on the amount of annual sales and assets other than land and buildings Small enterprises are defined as firms with asset of less than IDR 200 million or sales of less than IDR 1 billion Medium enterprises are defined as firms with assets of between IDR 200 million and IDR 1 billion 		X	X		
Ireland	<ul style="list-style-type: none"> As per EC Recommendation 2003/361/EC 	X	X	X		
Italy	<ul style="list-style-type: none"> According to Recommendation 2003/361/EC 	X	X	X		
Japan	Industries	Capital size (million JPY)	Employees			
	Manufacturing and others	300 or less	300 or less			
	Wholesale	100 or less	100 or less	X		X
	Retail		50 or less			
	Services	50 or less	100 or less			

Member economies	Definition				Criteria used				
					Employment	Turnover	Other financial	By sector	
Korea	Industry	SMEs		Micro enterprises		X	X	X	X
		No. of regular employees	Paid-in-capital or sales	No. of regular employees					
	Manufacturing	Less than 300	KRW 8 billion or less	Less than 50					
	Mining Construction Transportation	Less than 300	KRW 3 billion or less	Less than 50					
	Large-scale wholesaler, hotels, information processing	Less than 300	KRW 30 billion or less	Less than 10					
	Seeding, broadcasting fishery-related fuels or relevant products	Less than 200	Sales of KRW 20 billion or less	Less than 10					
	Wholesales, call sales, maintenance leasing, specialized science/ technology services, business assistance services, entertainment services, news provider	Less than 100	Sales of KRW 10 billion or less	Less than 10					
Others		Sales of KRW 5 billion or less	Less than 10						
Malaysia	Category	Micro-enterprise	Small enterprise	Medium enterprise	X	X			
	1 Manufacturing Manufacturing-related services and Agro-based industries	Sales turnover of less than MYR 250 000 OR full-time employees not exceeding 150	Sales turnover between MYR 250 000 and less than MYR 10 million OR full-time employees between 5 and 50	Sales turnover between MYR 10 million and MYR 25 million OR full-time employees between 51 and 150					
2 Services, Primary Agriculture and ICT	Sales turnover of less than MYR 200 000 OR full-time employees less than 5	Sales turnover between MYR 200000 and less than MYR 1 million OR full-time employees between 5 and 19	Sales turnover between MYR 1 million and MYR 5 million OR full-time employees between 20 and 50						
Mexico	Number of employees by sector:				X			X	
	Category	Industry	Trade	Services					
	Micro	0-10	0-10	0-10					
	Small	11-50	11-30	11-50					
Medium	51-250	31-100	51-100						
Netherlands	• According to Recommendation 2003/361/EC				X	X	X		
New Zealand	• New Zealand defines SMEs as businesses employing fewer than 20 employees				X				
Norway	• According to Recommendation 2003/361/EC				X	X	X		
Papua New Guinea	• SMEs are those businesses employing 2-20 employees				X				

Member economies	Definition	Criteria used			
		Employment	Turnover	Other financial	By sector
Peru	<ul style="list-style-type: none"> Based on the current Law for Promotion of Micro and Small Enterprises, the definition of small enterprise regards the number of employees or the annual turnover. Currently, there is no definition of medium enterprises <ul style="list-style-type: none"> Micro enterprises: <ul style="list-style-type: none"> Number of employees: 1 up to 10. Annual turnover: up to 150 UIT Small enterprises: <ul style="list-style-type: none"> Number of employees: 1 up to 50 Annual turnover: between 150 UIT and 850 UIT (* An UIT is the tributary tax unit that is equivalent to 3 400 soles for the year 2006 	X	X		
Philippines	<ul style="list-style-type: none"> A SME is defined as any business activity of enterprise engaged in industry, agribusiness and/or services, whether single proprietorship, co-operative, partnership or corporation whose total assets, inclusive of those arising from loans but exclusive of the land on which the particular business entity's office, plant and equipment are situated, must have value falling under the following categories: <ul style="list-style-type: none"> By asset size <ul style="list-style-type: none"> Micro: Up to PHP 3 000 000 Small: PHP 3 000 001–15 000 000 Medium: PHP 15 000 001–100 000 000 Alternatively, SMEs may be classified according to employment size, thus: <ul style="list-style-type: none"> Micro: 1–9 employees Small: 10-99 employees Medium: 100-199 employees 	X		X	
Poland	<ul style="list-style-type: none"> According to the definition in the Business Activity Law of 19/11/1999 a small entrepreneur is an entrepreneur who , during the previous fiscal year: 1) employed the average annual number of employees not exceeding 50 persons and 2) achieved a net financial income on the sale of his goods, products and services and on financial operations, not higher than the Polish zloty equivalent of EUR 7 million; or whose total value of assets contained in the balance sheet at the end of the previous fiscal year did not exceed the Polish zloty equivalent of EUR 5 million. However, a small enterprise is not an enterprise where entrepreneurs other than small ones hold: 1) more than 25% of the contributions, shares or stocks, 2) the right to more than 25% of the profit share, 3) more than 25% of votes at the assembly of partners (shareholders). A medium-sized entrepreneur is an entrepreneur who is not a small entrepreneur and who during the previous fiscal year: 1) employed the average annual number of employees not smaller than 250 persons and, 2) achieved a net financial income on the sale of his goods, products and services and on financial operations, not higher than the Polish zloty equivalent of EUR 40 million, or whose total value of assets contained in the balance sheet at the end of the previous fiscal year did not exceed the Polish zloty equivalent of EUR 27 million. However, a medium-sized enterprise is not an enterprise where entrepreneurs other than mediums-sized ones hold: 1) more than 25% of the contributions, shares or stocks, 2) the right to more than 25% of the profit share; 3) more than 25% of votes at the assembly of partners (shareholders). 	X	X	X	
Romania	<ul style="list-style-type: none"> According to Recommendation 2003/361/EC 	X	X	X	
Singapore	<ul style="list-style-type: none"> Local SMEs in the Manufacturing sector: Enterprises with at least 30% local equity and net fixed assets investment value of less than SGD 15 million Local SMEs in the Services and commerce sector: Enterprises with at least 30% local equity and less than 200 workers 	X	X	X	X
Slovak Republic	<ul style="list-style-type: none"> According to Recommendation 2003/361/EC 	X	X	X	
Spain	<ul style="list-style-type: none"> According to Recommendation 2003/361/EC 	X	X	X	
Sweden	<ul style="list-style-type: none"> Enterprises with less than 250 employees are categorised as SMEs. Those with less than 50 employees are small enterprises and those with less than 10 employees are categorised as micro enterprises. 	X			

Member economies	Definition				Criteria used			
					Employment	Turnover	Other financial	By sector
Switzerland	<ul style="list-style-type: none"> • Micro enterprise: 1–9 employees • Small enterprise: 10–39 employees • Medium-sized enterprise: 50–249 employees • Large enterprises: > 250 employees 				X			
Chinese Taipei	<ul style="list-style-type: none"> • All sectors except for commerce, transportation services and other services: Paid-in capital not exceeds TWD 80 million; or regular employees not exceed 200 persons • Commerce, transportation services and other services: total operating revenue in the preceding year not exceeds TWD 100 million; or its regular employees not exceed 50 persons (extending industry terms to agriculture) 				X		X	X
Turkey	<ul style="list-style-type: none"> • Enterprises with less than 250 employees and less than TRY 25 000 000 in revenues. 				X	X		
United Kingdom	<ul style="list-style-type: none"> • According to Recommendation 2003/361/EC 				X	X	X	
United States	<ul style="list-style-type: none"> • 1-100 employees (small) • 101-499 employees (medium) 				X			
Vietnam	<ul style="list-style-type: none"> • SMEs are those business and production establishments that have registered under the current legislation, have registered capital of less than VND 10 billion at business registration agencies and/or an average number of annual permanent employees of less than 300 				X	X		
EC Recommendation 2003/361/EC	Category	Headcount	Turnover or balance sheet total		X	X	X	
	Medium	< 250	≤ EUR 50 million	≤ EUR 43 m				
	Small	< 50	≤ EUR 10 million	≤ EUR 10 m				
	Micro	< 10	≤ EUR 2 million	≤ EUR 2m				

1円起業も経済改革の起爆剤

1円起業、無条件に

最低資本金規制 完全撤廃へ

2005年商法改正

政府は株式会社や有限会社の設立に必要な最低資本金に関する規制を完全に撤廃する方針を固めた。すべての企業が無条件で資本金が1円でも起業できるようにし、起業の活性化を通じて民営主導による経済活性化につなげるのが狙い。二〇〇五年に予定している商法改正で、現行の最低資本金規制(株式会社で一千万円、有限会社で三百万円)を廃止する方向だ。(最低資本金規制は3面「きょうのこぼし」参照)

政府は今年二月施行の株式会社では五年間だけ中小企業挑戦支援法で、設立から五年を経過した後の最低資本金規制の適用を、最低資本金規制の特例として、資本金が1に基ついて二千万円への段階でも起業できる制度を増資が必要になる。導入した。事業を起し、これまでに同支援法にたい人が経済産業省に届、基づく会社設立の申請がけ出て、本人確認など一既に千五百件以上ある例で会社の設立を認める年後の増資への不安が仕組みた。ただ、資本金 少なくない。政府は経済が1円でもいいのは、株 活性化に向けてベンチャ

企業などの設立を一段がなく、これがベンチャと促進するには、特例に 企業設立増による九よる時限措置ではなく、〇年代の米国経済の拡大商法の最低資本金規制ををもちいた一因とみれば、その後は増資しな 本規制の廃止を求めるくてもいいようにする必 声が上がっていた。

最低資本金規制を廃止に一定額以上の財産を確保すれば、中小企業挑戦支援 保し、取引先などの債権援法が定める経産省への 者を保護したり、会社の届け出も不要になり、会 乱立を防ぐのが目的。た社の設立が一層しやすくだ、情報技術(I-T)のなる。開業率を比較した 進歩によつて、少ない資場合、米国の約一〇%に 本でも操業可能な知識集対し、日本は一九七〇年 約型のビジネスが広が代の六%弱から二〇〇一り、資本金の大小が信用年で三・一%に半減した。や取引に与える影響は相対的に小さくなっている

と指摘されている。

政府は起業の促進に際し、大学が持つ技術や特許を生かして新事業を創出する「大学発ベンチャ1型起業」を起爆剤として念頭に置いている。

日本経済新聞2003年6月30日付
 経済改革では、いろいろな企業が生まれて「試行錯誤」することが大事です。100%の確率はありません。全員一致の賛成が得られないから、前例がないから、では新しい経済は築けません。思い切ってやってみましょう。

