

ては、①現金のハンドリングコストの削減、②企業が膨大な購入履歴データを活用して、質の高い顧客サービスを提供できる可能性などを指摘している。一方、キャッシュレス決済のデメリットとしては、①消費者にとっては現金と比べ使用できる範囲が（現時点では）狭いこと、②中小の店舗においては、利用手数料の高さが障壁となってキャッシュレス決済の導入が困難であることなどを挙げている。

淵田康之「キャッシュレス決済の本命は？」（『野村資本市場クォーター』22巻4号）は、キャッシュレス化が進展している諸外国の事例を紹介し、日本のキャッシュレス化の問題点を指摘している。Alibaba や Tencent といった IT 系企業主導により、QR コード決済（Alipay や WeChat Pay）が普及した中国の事例があるものの、多くの国では、銀行が主導となってキャッシュレス化が進展している。しかし現在の日本では、メガバンク3行と富士通が実施していた送金プラットフォームの実証実験が中止になるなど、銀行界主導によるキャッシュレス決済の統一的な仕組み作りが進んでいない。

前述の栗原論文ならびに古川顕「貨幣の起源と貨幣の未来」（『甲南経済学論集』59巻3・4号）は、銀行主導によりキャッシュレス化が進展したスウェーデンの事例を紹介している。2012年に、同国の大手6行の共同開発によって、Swishと呼

ばれる個人間の送金サービスを提供するスマートフォンアプリが誕生した。現在では Swish は店舗での決済にも使われるようになっており、同国の人口の約60%にあたる597万人が Swish を利用しているとのことである。

現在、我が国の銀行が主導するスマートフォンを使ったキャッシュレス決済サービス（個人間送金サービス、店舗決済サービス）としては、みずほフィナンシャルグループが提供する「J-Coin Pay」、三菱UFJフィナンシャルグループが開発をすすめている「coin（MUFG コインから改称）」、横浜銀行といった有力地銀が参加する「銀行 Pay」などがある。しかし、互換性がないために利用は各サービスの会員に限られ、Swish のように多くの人々が利用できる状況になっていない。一方、IT系企業が提供するキャッシュレス決済サービスの方は、ソフトバンク・ヤフーの「PayPay」とLINEの「Line Pay」が統合する動きを見せている。このような銀行とIT系企業のダイナミズムの違いは、今後我が国の決済のキャッシュレス化がIT系企業主導によって進む可能性を高めているといえよう。矢作大祐「キャッシュレス：IT系攻勢で銀行『土管化』も」（『エコノミスト』97巻20号）は、IT系企業によるモバイル決済サービスの普及により、銀行が顧客接点を失う可能性を指摘している。このような事態を避けるためにも、銀行業界のいっそうの協調が必要ではないだろうか。

【Reference Review 65-3号の研究動向・全分野から】

就職と就労の経済学

国際学部教授 宮田 由紀夫

学生諸君に関心のある就職・就労の経済学の分析を紹介したい。まず、「見直せ学歴分断社会」（『日経ビジネス』2019年2003号）によれば、わが国では（短大・高等専門学校も含めた）「大卒者」が25-29歳の54%を占め、「非大卒者」と拮抗しているが、両者の人生モデルは異なっている。非大卒者はブルーカラー・農業が64.3%を占め地元

就職が8割を占め生涯所得は大卒者より5500万円低い。非大卒者は非大卒者と結婚し子供も非大卒者になる可能性が高い。ここまでみると、大卒者が良いようだが、彼らは地元を離れ都市部の大学に進学しそのまま都市部で就職するので、生活費・教育費がかかり5500万円の所得差が相殺され生活の質は必ずしもよくない。非大卒者を積極

的に採用して成長している地方の企業の事例も紹介している。ただ、このような企業の人材採用の条件は「学歴でなく学び続ける姿勢を持っていること」であるが、本来、知的好奇心・克己心は大卒者の強みであるはずなので、大卒となる読者諸君には頑張ってもらいたい。

「企業が大卒に求める資質と技能 (2)」(松塚ゆかり、『経済セミナー』2019年、709号)によれば、日本の企業は人材採用に当たり協調性・対人関係・自己管理能力を重視しており、教員・学生は問題解決力・分析力・創造力、自律性、知識の理解力・応用力を重視しており、これはヨーロッパの企業、学生、教員と一致している。学生はグローバル化しているが、実は日本企業は従前の組織の和を乱さない人材が欲しいという姿勢を変えていないようである。一方、増加している外国人留学生を日本企業の戦力にすることも重要である。しかし、実際、私費留学生の3分の2が日本企業での就職を希望しているが、平均勤続年数は5年以内が7割以上を占めている。中国人留学生が日本企業を選ぶ理由は、「待遇がよい」、「能力向上が可能」が多い反面、「自分の能力を活かせる」「昇進の見通しがよい」という理由では中国企業を選んでいる。年功序列賃金で若年賃金が低いことが人材を惹きつけられない要因と思われるが、そうでもないようである。一方、終身雇用を前提として企業内訓練を行う余裕がなくなり大卒者採用でも即戦力を重視するようになったと思われるが、それも調査では支持されなかった。

「大学生の職業選択基準の研究と職業選択ルーブリック試案」(占部礼二、文京学院大学経営学部『経営論集』第28巻、第1号、2018年)によれば、2014年3月に大学を卒業し就職した43万人のうち14万人が3年以内に離職しており、職業選択でのミスマッチがおきている。筆者によれば、企業を選ぶ上で自分にどんなメリットがあるか、という「1人称」の視点、職種を選ぶ上でどんな能力を活かして他者にベネフィットを与えるか、という「2人称」の視点、業界を選ぶ上で自

分の興味・関心・意味・価値観が世の中を支える上でどんな役割を持っているのか、という「3人称」の視点すべてが重要である。現状の大学でのキャリア教育では「1人称」の視点しかカバーできておらず、学生は自分では「その企業の社会貢献の高さ」を企業選択では重視している、と考えているが実際に理解しているかは疑わしいと指摘している。

「大学と大学院の専攻の賃金プレミアム」(安井健悟、内閣府経済社会総合研究所『経済分析』、第199号、2019年)は、大学の専攻別の所得の分析であるが、この種類の分析では、年収は残業時間の影響を受けるので時間当たり賃金が適切な指標である。また、どの専攻であっても成功するような優秀な人が特定の専攻(医学など)を選ぶ傾向があるので、同じ能力の人の所得が専攻によってどう変わるかを明らかにするためコントロール変数を用いている。人文科学学部卒をベースとすると、統計的に有意な差は、男性では医学・薬学が52.6%、福祉21.0%、「その他」14.8%、社会科学11.4%、女性では医学・薬学37.8%、社会科学13.3%、自然科学10.1%であった。

学生諸君は専攻を決めてしまっているので、このような研究を読むと選択を後悔するかもしれないが、教育には投資だけでなく消費の面があり、この分野を学びたいから専攻するというのもよい。また、賃金プレミアムは将来変わる可能性がある。賃金プレミアムが高い専攻で大学定員が増え、卒業者数も増えれば将来、労働市場で供給が増えるわけで賃金は下がるかもしれない。また、企業は賃金が高ければ労働を資本に代替する。医師の賃金が高ければ病院は高度な医療機器、ロボット、AIを導入するのである。

大学で学んだ知識は陳腐化が起これるので、生涯を通して新しい知識を得ることが重要である。大学での専攻が一生を左右するわけでない。上述したように学び続ける知的好奇心と克己心が大切で、大学はその資質をさらに高めるところでもある。