

(2017年7月29日講演)

2. 「日仏労働市場の比較」

法政大学経営学部長 教授 奥西好夫委員

「日仏労働市場の比較」(2011年12月2日)という資料をメインに報告させていただく。これは、私が2008年9月から2010年8月まで、スイス、フランスに留学し、帰国後の2011年12月に法政大学経営学会で報告するために作ったレジュメである。もう1つの資料、「同一労働・同一賃金」(2016年7月9日)というタイトルのものは、昨年、経営学部の同窓会組織で話した際に使ったものである。これについては、今日は特に触れない。最近世間で言われている「同一労働同一賃金」というのは、要するに雇用形態間の賃金格差を縮めようという話だが、そのためには、単に同一労働同一賃金というスローガンを言うだけではあまり意味がないのではないかと主張している。

前置きはそのぐらいにして本題に入りたい。まず、日本の雇用形態間の格差はひどいとよく言われるが、大ざっぱなデータを見る限り、日本が特にひどいとも言えないと見ている。まず、人数の話だが、雇用者に占めるパートの比率が横軸に、雇用者に占める有期雇用の比率が縦軸に描かれている(スライド5枚目)。日本は、図の真ん中辺りのオレンジ色の印だが、ほかのヨーロッパ主要国と比べて、どちらも中くらいである。

それから、賃金格差だが、雇用労働者全体の賃金格差で、第9・十分位と第1・十分位の比率がよく使われるが、この指標でも日本は中ほどだ(スライド6枚目)。大体3倍ぐらいで、フランスと近い。ただ、後から話すが、これはOECDのデータベースに載っているもので、日本の場合「賃金構造基本調査」を使っている。「賃金構造基本調査」は、上澄みとまでは言わないが、必ずしも低賃金層の労働者を十分カバーしていない印象がある。そのせいか、例えば「就業構造基本調査」などを使うと、軽く5倍ぐらいになってしまう。アメリカも5倍ぐらいだが、アメリカはCPSという個人調査の賃金データを使っているので、日本もそれと合わせて個人調査の賃金データを使うと5倍ぐらいは軽く超える。したがって、日本のD9/D1が約3倍だということを、どこまで額面通りに受け取ってよいのかということはあると思う。

よくEUは「同一労働同一賃金」が、いくつかの雇用形態に関する雇用指令で出されていてすごいという話がある。ただ、これも各国の労働法令にどう具体化されているか、さらに重要なことだが、実態がどうなっているかをきちんと見る必要がある。

ヨーロッパにも多くの国がある中で、なぜフランスを取り上げるのかということだが、私はこれまでフランスには全然なじみがなく、フランス語も全然できなく、向こうへ行く前に少し勉強した程度である。しかし、日本の研究者は英語圏との比較研究が多く、あまり比較研究がないフランスに興味を持ったという経緯である。

具体的な研究計画は飛ばして、使用するデータについて説明する。まず賃金だが、賃金

たとえば、日本の場合、通常「賃金構造基本調査」を用いるが、今回の報告では「就業構造基本調査」の公表データを用いてすべて行った。

一方、フランスの方は、「Enquête Emploi」という日本の「労働力調査」に相当するものを使った。これは、賃金とか能力開発、労働移動の情報も含んでいる世帯調査だ。それに合わせて、日本も世帯調査である「就業構造基本調査」を用いた。あと能力開発については、JILPT がやった調査を使った。

雇用形態の定義だが、「就業構造基本調査」では、職場でどう呼ばれているかで、雇用労働者を正規と非正規とに分けている。それとは別に無期雇用か有期雇用かという区別もある。全体の雇用労働者を 100 としたときに、それぞれのセルにどう分布しているかが、14 枚目のスライドの上の方である。フランスは、先ほどの「Enquête Emploi」でフルタイム、パートタイムという区別がある。それから、無期、有期という区別もある。全部足しても 100 にならないが、調査データそのままの結果で把握した。

今日の話からは少しそれるが、就調でも「Enquête Emploi」でも、1 年間に離・転職した人の割合が分かるので、それを掲載したのが 15 枚目、16 枚目のスライドになる。日本の場合は雇用者計で 10%強の人が仕事を変わっている。正規が 7.5%、非正規が 20.5%で、2 倍ちょっとの違いがある。ただ、非正規でも契約期間満了で辞める人が非常に少ないのが日本の特徴である。つまり、日本ではずっと更新されることが多い。

一方、フランスは、トータルの離職率が 14%と日本より少し高いが、日本との大きな違いは、無期と有期、あるいはフルタイムとパートとの間で非常に大きな離・転職率の格差があることだ。特に有期の場合、契約の本来の趣旨から言えば当たり前かもしれないが、期間満了で辞める人の割合が非常に高い。つまり、日本に比べ、有期雇用の場合は文字通り期間が来たらおしまいということだ。

さて、いよいよ本丸の賃金の話になるが、最初のページ（17 枚目のスライド）に結論的なことが書いてある。日仏とも無期と有期の間には大きな賃金格差が存在する、ただし、フルタイムとパートタイムの時給格差は、フランスの場合かなり小さい。これはかなり確かな事実だと思う。それから、雇用労働者全体の格差について言うと、先ほどの D9/D1 指標で見ると、フランスの場合は 2.9、日本は就調データでは多分 5 倍を超えている。その上で、フランスにおける賃金分布圧縮の最大の要因は、おそらく非常に高い最低賃金によるものであろうと結論付けている。

データ処理について少し説明しておきたい。就調にはいくつか使いにくい点がある。特に、賃金も労働時間もすべて階級ブラケットで聞いていることだ。つまり、賃金の実額や実労働時間が分からないので、両者を割り算して時給を出すことができない。フランスの場合はいずれも実数で出ているので割り算して時給を出せる。しかも、就調では、年収賃金の階級を聞いているので、年収賃金を使わざるを得ない。したがって、そのまま雇用形態別の年収を比較すると、仮に時給が同じでも働く時間や日数が短い人は収入が低くなってしまう。そこで、年間労働日数 300 日以上、週の就業時間 35 時間以上という、非正規で

も正規並みかそれ以上に働いている人だけを取りだして年収賃金を比べざるを得なかった、ということをおろそかに断っておく。

例えば、20枚目のスライドに「日本の雇用形態別年間収入の分布」がある。雇用者のカテゴリー別に、年間収入の階級ごとの人数が分かる。幾らから幾らという区分ごとに何人という数字が出ているので、ちょうど下から10%目の人、50%目の人、90%目の人を幾らもらっているかを計算した。その際、それぞれの階級内のどのポジションかは、直線補間法、すなわちその階級内では一様に分布していると考えて、D1が幾ら、D5が幾ら、D9が幾らかを出した。すなわち、10%目、50%目、90%目の人をどの階級に属しているかを特定し、その階級の中の何番目の人かを計算し、比例按分して数字を出したということである。それがD1、D5、D9で、全体のD5すなわちメディアンの人をすべて100として、この分布図を示している。実額そのものではない。これを見ると、一般常雇つまり無期の人が結構下から上まで分布しているのに対して、有期、臨時・日雇の人は下の方に位置している、正規は上の方など、明らかに格差が見られる。

ただ、これは年間収入なので、非正規の人は就労日数や時間が短いから賃金格差があって当たり前ではないかという批判が当然ある。そこで、次のグラフになるが、年300日以上、週35時間以上働いたという非正規でも正規並みに働いた人を取り出して比較すると、依然として大きな格差が残ることがわかる。さらに言うと、正規の下半分の人と、非正規の分布は実はかなりダブっていることも、ここから読み取れる。

その次はフランスだが、まず月給の分布で見ると、無期と有期でやはり差があり、フルタイムとパートでも差がある。ところが、フランスの場合、時給に換算すると、無期と有期はいずれも差が見られるが、フルタイムとパートはかなり分布がダブることが分かる。フルタイムの中、あるいはパートタイムの中でも、結構ばらつきがある。

24枚目のスライドは、先ほどOECDのデータで見たことをもう少し詳しく検討している。上の青い方は日本で、例えば就調の年収で見ると、D9とD1の比率は10倍ぐらいいある。ただ、これはいろんな労働時間の人がいるからあまりフェアな比較ではない。しかし労働時間が長い人だけで見ても5倍を超えている。一方、賃金構造基本統計調査では3倍ぐらいいの格差である。どちらが正しいかはともかくとして、データによって非常に大きなギャップがあることを指摘しておきたい。

就調と賃金構造調査のどこが違うかというと、ご存じだと思うが、就調は個人に聞いているのに対して、賃構は事業所に聞いている。調査範囲も、就調は規模の小さいところも含めてすべてカバーしており、雇用形態も全てカバーしているのに対して、賃構の方は規模10人以上で、パートも調査しているが、ここに挙げたデータは全部フルタイムの人だという違いがある。

あとフランスの方は、月給で見ると3倍を超えるが、時給で見ると3倍を少し切るぐらいである。フランスの有期雇用者の比率は14ページのスライドで1割とあるが、実は困ったことに無期と有期を足すと79%ぐらいいにしかならず、データ上20%ぐらいいがそもそ

もミッシングになっている。なぜそのようにたくさんのミッシングがあるのか分からないが、フルタイムで有期の人も当然いる。

あと、今日の話から少しそれるが、実は企業規模別にも賃金分布の比較をやっていて、面白い結果が出ている。日本の雇用者全員を企業規模別に、10人未満、10~49人、50~900人、1,000人以上、公務員に分けて賃金分布を比較すると、特に高賃金層は規模によってかなり差がある。一方、非正規も含むと、低賃金層は規模による差がそれほど際立っては見えない。

ところが、日本の正規労働者だけを見ると、高賃金層だけでなく、低賃金層も企業規模によって差がある。日本の50以上規模の正社員では最賃を下回るような人はほとんどいない。日本の場合、最賃はすぐれて10人未満規模、あるいは非正規の問題と言ってよい。

一方、フランスは、フルタイムのパーマネント、日本で言う正社員に相当する人を見ると、実はここが日本とかなり違うと思うが、ボトムの方は規模による差があまりない。それに対して日本の正社員はボトムの方が規模によってかなり差がある。ただし、非正規の人も含めると、ボトムのところはフランスでも差が見られる。そういうところが実は最賃の話と関連している。

フランスの最賃の影響については、別冊で配った資料の4ページに、Laroque and Salanié (2002) 論文の抜粋がある。そこに示された賃金分布グラフを見ると、点線が最賃の月収水準で、その左側が極端に少なくなっており、確かにはっきりと最賃が効いているように見える。ただし、私が先ほどの時給で計算した場合は、最賃以下の労働者はもつといる。パリ大学のGautié教授が言うには、時給を計算するとき、賃金のほうは結構確かな数字だが、労働時間は本来の労働時間より長時間働いたりするケースがあるので、それを用いて時給を算出すると最賃より低くなる傾向があるのではないかということだ。

いずれにせよ、フランスの場合、日本やアメリカと違う最大の特徴は、最賃が非常に高いこと、あと全国レベルの産業別賃金協定があることだ。フランスの最賃は、レジュメでは2011年の古い数字で時給9ユーロと書いてあるが、2016年は9.67ユーロである。今朝の為替レートは1ユーロ116円だから、それで円換算すると時給1,122円となる。あと全国レベルの賃金協定があり、約75%の労働者をカバーしていることがもう一つの特徴だ。OECDがよく示しているデータで、各国の中位賃金と最賃の比率がどれだけかというのがあがるが、フランスは最賃の比率が何と中位賃金の6割である。日本は36%で、いつもアメリカとビリ争いをしている。ただ、ここでも少し注意した方がよいのは、日本の中位賃金は賃金構造調査を使っており、先ほども言ったように賃金構造調査の賃金は実態より高い可能性があることを考えると、日本の比率は少し低く出過ぎているのかもしれない。

最賃の経済学については、皆さんの前では詳しく説明する必要はないかと思う。要すれば、単純な完全競争モデルでは、賃金(W)と限界価値生産性(V)と機会費用(W)あるいは留保賃金が全部一致している。そういう場合には、最低賃金を上げると、WがVより大きくなり、企業は雇用を減らす。しかし、実際には、生産性と賃金、賃金と労働者の

機会費用の間にはギャップがある。例えば皆さんが今貰っている賃金より少しでも下がったら辞めるかという、多分辞めないだろう。あるいは企業が、例えば安倍首相に言われて今払っている賃金より少し上げたときに、本当に赤字になってしまうかという、多分それも違う。ということで、こうしたギャップがあるときに最低賃金を上げて、必ずしも従業員はクビにならないし、賃金が上がることで、今まで低賃金で働きたくなかった人が新たに労働市場に参入することで雇用が増える可能性すらある。もちろん、最賃が高過ぎれば雇用は減る。

フランスの場合、賃金だけでなく、社会保険料の負担も大きい。別冊資料の 6 ページに *Cotisations de sécurité sociale*、日本で言う社会保険料の雇用主負担と従業員負担の割合が国別に示されている。フランスは一番右端に位置していて、従業員負担はともかく、雇用主負担が突出して高い。賃金のほかに 50 数%も負担している。日本は、このグラフでは真ん中あたりである。

本資料の 30 ページ目のスライドに戻り、大事なことなので少し読み上げると、フランスの最賃の「コンプライアンスは 100%ではないが、賃金分布の下方を大きく圧縮しているのは事実。」これは先ほどグラフを見た通りで、Gautié 教授もそう指摘している。「しばしば産業別賃金協定の役割を侵食」している、とあるのは、SMIC のほうが産業別最賃より高かったりするので、産業別賃金の下の方の賃金には実質的には意味がない部分が生じているという意味だ。

その次に、「理論的には」とあるのは、先ほど見たようにVとWあるいはWにギャップがある世界では「最賃の上昇は雇用に」必ずマイナスというわけではなく、「プラスのこともマイナスのこともあり得る」ということだ。そして「フランスの多くの実証研究は」フランスでは「マイナス効果」があると指摘している。「例えば Abowd et al.」では、コーネルの労働経済学者エイバウドが、フランス人の学者とマイクロデータを使ってアメリカとフランスの比較をやった研究だが、最賃の引き上げは「アメリカでは雇用にプラス、フランスではマイナス」という結論を出している。

「それ以外の影響」というところも大事だ。Gautié 教授たちは、ここに書いたような「賃金カーブのフラット化、資本への代替、労働強化」、その他「労働条件の悪化、不熟練・労働集約的サービスの市場からの消失」といったことを指摘している。

私がヨーロッパで暮らして非常に違和感を覚えたことが、実はこの最後のポイントである。日本で低賃金の人がやっているような仕事は、スイスやフランスにもあるが、明らかに少ない。それはどういうことかという、そうした人たちにも高い最賃を払わなければならないとしたらペイしないので、そういうビジネス自体がないということである。例えば日本の銀行で、ATM はさすがにこのごろは無人化されているが、昼間の時間帯だったら、ATM の使い方が分からなかったりトラブったりしたら、アシストしてくれる人がよくいる。しかし、ヨーロッパではそういう人はそもそもいない。また、個人サービス業でも、例えばクリーニング屋さんや床屋さんは少なく、日本と比べてサービスは悪く、かつ値段が高い。

人もそうである。あるいは立ち食いそば屋さんのような便利で安価な外食店もない。コンビニもない。いわんや深夜に営業している店など通常はない。だから、日本のように低価格でそれなりの質のサービスの消費に慣れた人からすると、とても不便に感じると思う。

公共サービスも然りだ。56枚目のスライドに、パリのハローワークの写真がある。月曜日から木曜日の9時から5時、金曜日は9時から12時。昔日本でも土曜日は半ドンだったが、フランスでは金曜日が半ドンで、土日は当然休みだ。これは生産性が高いことを意味しているのかどうか。日本だと「親方日の丸」批判が出そうだが、フランスではそうした批判は聞かない。

産業別賃金協定の話ももう少ししておきたい。まず、賃金協定で規定されている額は基本給だけで、手当等が別にある。さらに、決められているのはあくまでも最低額で、企業によって上乘せが可能である。賃金協定の例として別冊資料の9ページに、金属産業のカードル用の協定が載っている。地位が左側のコラムにあり、その次に階級の指数、その右に金額が書いてある。金属産業の一般職員・工員用の協定がその次の10ページにある。Niveau (水準) と Échelon (階級) と Coefficient (係数) が最初に並んでいる。これらが賃金等級に相当し、その右に金額が書いてある。Coefficient というのは、もともとは係数としての意味があり、ある賃金単価にこの Coefficient を掛けたものが金額になるということだったらしい。ところが、見ていただくと分かるように、今はこの Coefficient と賃金額の間に厳密な比例関係はない。単なる順序量のようになっている。ただし、一部のプリンジベネフィットや年金の計算には、この係数が使われる場合があると聞いた。

Gautié 教授の本に載っていた例も紹介しておきたい (32枚目のスライド)。英語版は『Low-Wage Work in France』と言う。フランス以外に、イギリス、ドイツ、オランダ、デンマークに関して、同じようなテーマ設定で各国の低賃金労働者の実態を調査した比較研究シリーズだ。その中で共通の低賃金産業として、食品加工、医療系の業務、あとハウスキーパー、ホテル、それから小売業、コールセンターが取り上げられており、32枚目のスライドは、フランスの食品加工業の賃金協定だ。フランス語版の方に、その詳しい説明があるが、それによると、賃金表の下の方の120とか130という係数は有期雇用労働者に適用され、140以上は無期雇用労働者に事実上適用されている。しかも、有期雇用労働者はいつまでたってもこのレベルに固定されているという。例えば、ある48歳の女性季節労働者(1973年から78年と、1994年以降ずっと働いている)は、賃金水準は入社時の係数125に据え置かれたままで、訓練も入社時に4時間のOJTを受けて以来、全く受講していない。彼女は次のように語っている。「私たちは無価値だ。企業委員会のメリットもないし、組合も自分たちを代表してくれない。私たちは、無期雇用労働者と同じ仕事をしているが、給料は低い、とどこかで聞いたようなことが書かれている。

別に、フランスだって日本と同じように、正社員・非正社員格差があるではないか、と言いたいのではない。言いたいのは、単に同じレベルの職務等級だったら同じ賃金にしますと言うだけでは正社員・非正社員格差問題の解決にはならない、ということだ。では、

この格付けは誰がどうやって決めるのかと。あなたの仕事はレベルが低いから賃金が低くて当たり前だろうと言われれば、反論のしようがない。では、この人たちは本当に上に上がるだけの意欲とか能力がないのか、そういう機会がそもそも与えられているのかと。それを、同一労働同一賃金にしたら問題が解決するかのようには言うのは違う、と私は申し上げたい。そこで、最後に能力開発の話をししたい。

日本の就調で、過去 1 年間に能力開発を行った雇用労働者の割合をみると、正規と非正規の間で半分近い差があり、特に企業によるものには大きな差があることが分かる（35 枚目のスライド）。

今見たのは Off-JT だが、より大きい問題は OJT の方だ。これは JILPT の調査を使って推計した結果がある（36 枚目のスライド）。このアンケート調査では担当業務として管理、企画、意思決定・判断、専門知識・スキル、部下や後輩への指導、社内他部署との連絡・調整などがどれだけ自分の現在の仕事に含まれているかを聞いているが、縦軸の職務評価得点というのはそれを点数化したものだ。それが勤続によってどう異なるかを見ると、正社員は当然ながらどんどん上がっていく。非正社員も最初のレベルは低いが、後からガーンと上がるので少し変だなと思ったが、それは非正社員の中に定年後の再雇用とか出向が含まれているからで、それを除くとオレンジの線になる。つまり、このオレンジと水色の線を比べると、出発点で職務の範囲や程度にかなり差があるのみならず、年数が経過するとともにそのギャップは、20 数年ぐらいいまでどんどん開いていく。非正社員で 20 年、30 年の勤続というケースはあまりないかもしれないが、私の勤務先大学ではそういうケースも結構あり、実際、この通りになっている。何十年たってもやっている仕事はほとんど変わらない。

一方、フランスの Off-JT については、差はあるが、日本ほどではない。雇用形態の選択理由のセクションは、時間もないので省略する。

結論をまとめたい。随分説明をはしよったが、いろんな側面に関して雇用形態による差があるかと言えば、日仏両国ともそれなりにある。ただ、フランスの方が賃金や能力開発の格差は小さい。その理由として、フランスの高い最低賃金、企業の教育訓練支出に対する規制が考えられる。一方、フランスの問題としては、高い最賃により雇用機会の減少という代償を払っていることがある。また、学歴間、職業間、企業規模間の能力開発機会格差は日本より大きいかもしれない。それについては、ヨーロッパの学者たちがやった研究結果を先ほどの JILPT の報告書の中に引用しておいたので、そちらをご覧願いたい。

一方、日本は、非正規も含めると雇用機会は相対的に多いが、雇用の質（ここで言うのは賃金や能力開発機会だが）に問題があり、不況が深刻化すると雇用機会自体にも問題が生じる（リーマン・ショック後の雇い止めなど）。雇用機会の相対的な優位性を維持しながら雇用の質をいかに改善するかという点については、正直言って、私もまだ答えはない。

同一労働同一賃金についてどう解決していくかも妙案はない。ただ、同一労働同一賃金が魔法の杖だとは、私には思えない。むしろ最賃引き上げの方が賃金格差縮小という観点

からは効果があると思う。ただ、最賃引き上げには生産性向上が必要条件であり、それがないと雇用機会の喪失という問題が生じる。

そこで、生産性が高いとか低いとかという、生産性の評価の問題に立ち入らざるを得ない。私が感覚的に思っていることは、生産性というのは付加価値で測る場合、通常、市場価格で評価するが、顧客が評価しているのはそれより広い意味の「価値」ではないかという点だ。日本の農業、サービス業、中小企業等が、そうした意味での「価値」創造に貢献しているのならば、何らかの移転プログラムを通じた「保護」は正当化されるべきではないかとも考えている。

皆さんは、トラックの運転手さんというと長時間の3K労働というイメージがあるかもしれない。ただ、個々の経営者は良心的な人が多く、彼らは、労働条件を良くしようにも、運賃に転嫁するのが難しいと言う。例えばトヨタシステムでジャストインタイムで運ぶ。しかし、交通事情もあるからピッタリ工場に着けるはずがない。そこで、間に合うように早めに出て、早く着いて、工場の前でずっと待っているわけである。その待っている時間は運賃に反映されない。

私が言いたいのは、確かにトヨタは素晴らしく生産性の高い優良企業だろうが、実はそれが実現している背後には、一般に低生産性企業、産業と言われる部門のサービスを、その質に比べて割安に使えていることの効果が多分にあるのではないか、ということだ。そうであるなら、そういう部門を単に低生産性業種だと規定してしまってもよいのか、何らかの移転メカニズムを検討すべきではないか、と思う。これは私自身もなかなか答えの出ない問題だ。実は、ぜひ皆さんとそういう話ができたらと思って、今日は話をさせてもらった。とりあえず以上にしておく。