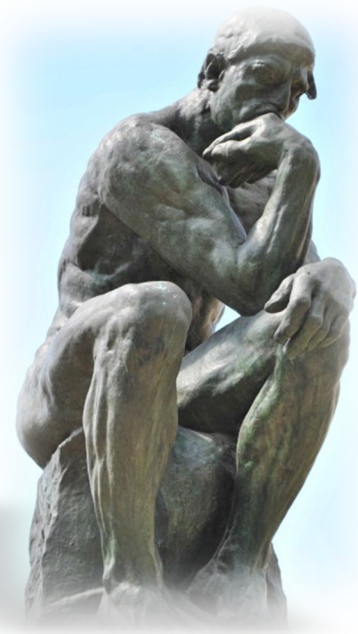




日仏労働市場の比較 —雇用形態間の格差を中心に—

2011年12月2日(金)

@法政大学経営学会

奥西 好夫



1. はじめに

- ▶ 手軽な国際比較データや法令の条文を見るだけでは実態はわからない。
- ▶ 詳細な国際比較研究が必要。
- ▶ フランスは日本の比較対象として面白い国。

日本の雇用形態間格差はひどい！と言うが・・・

EUにおいては、正規と非正規の間の「均等待遇」は、今では当然のことになっており、この点、日本の状況は相当に「遅れている」と評さざるを得ない。



日本の労働市場は、他の諸国とは重要な点で異なる。二重構造が継続的に存在してきたことだ。

日本では他のOECD諸国に比して、正規雇用者と非正規雇用者の待遇格差が著しい。



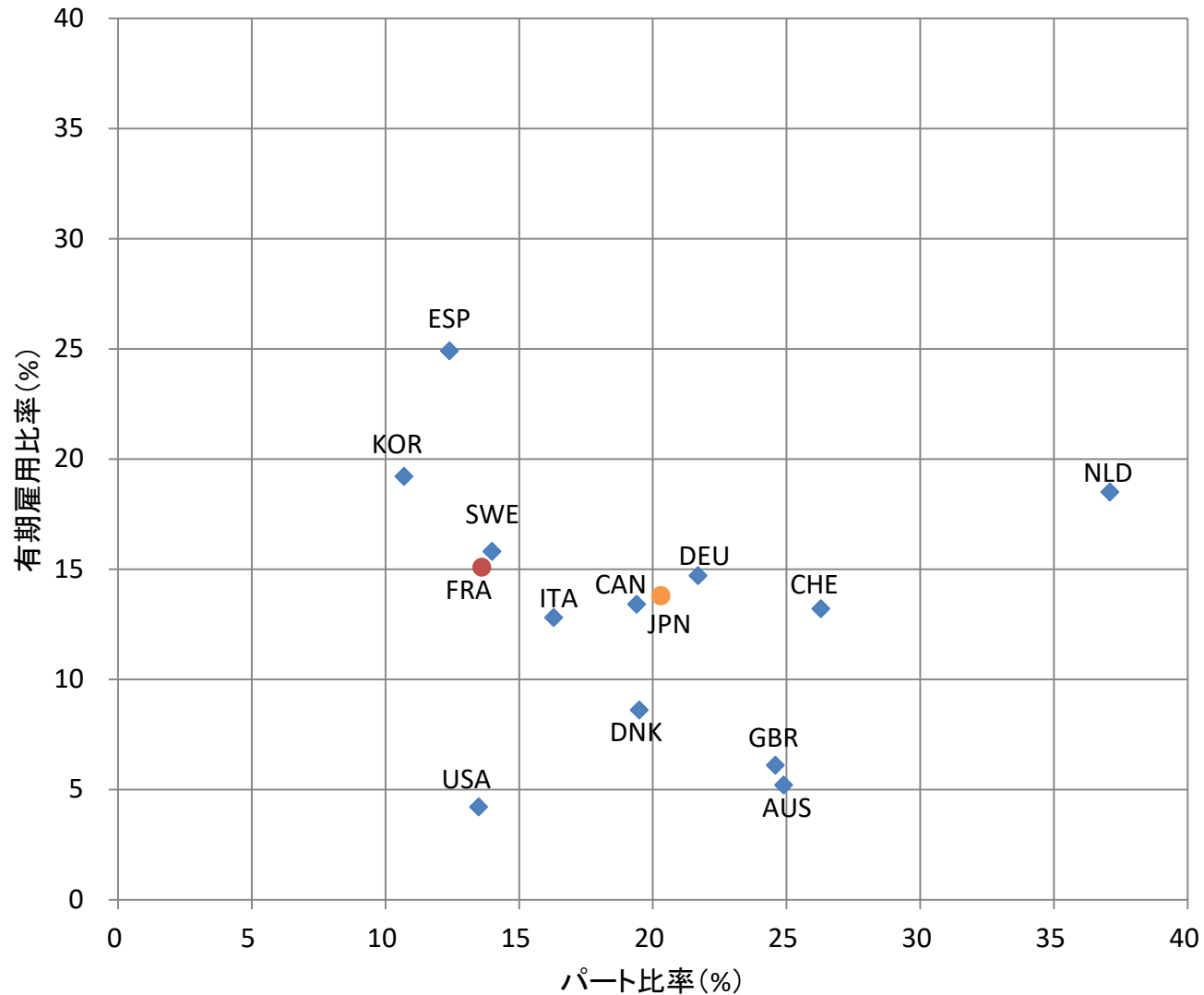
雇用の量の拡大と質の向上を同時に図り、労働力人口の減少に向け、働き方の選択肢を拡大していくには、どうしても本筋である「同一労働同一賃金」の考え方に基づいた均等待遇の強化が避けて通れない。



大雑把なデータを見る限り、 日本はそれほど特殊ではない

- パート比率、有期雇用比率とも、日本は主要先進国の中で中くらい。
- 雇用形態間の賃金格差に関する便利な国際比較データは存在しないが、フルタイム雇用労働者間の賃金格差に関する限り、日本の指標(D9/D1)は、主要先進国の中で中くらい(むしろやや低い方と言ってもよい)。
→ もっともこれが正しいかどうかという問題はあるが、...

主要先進国のパート、有期雇用比率(2010年)

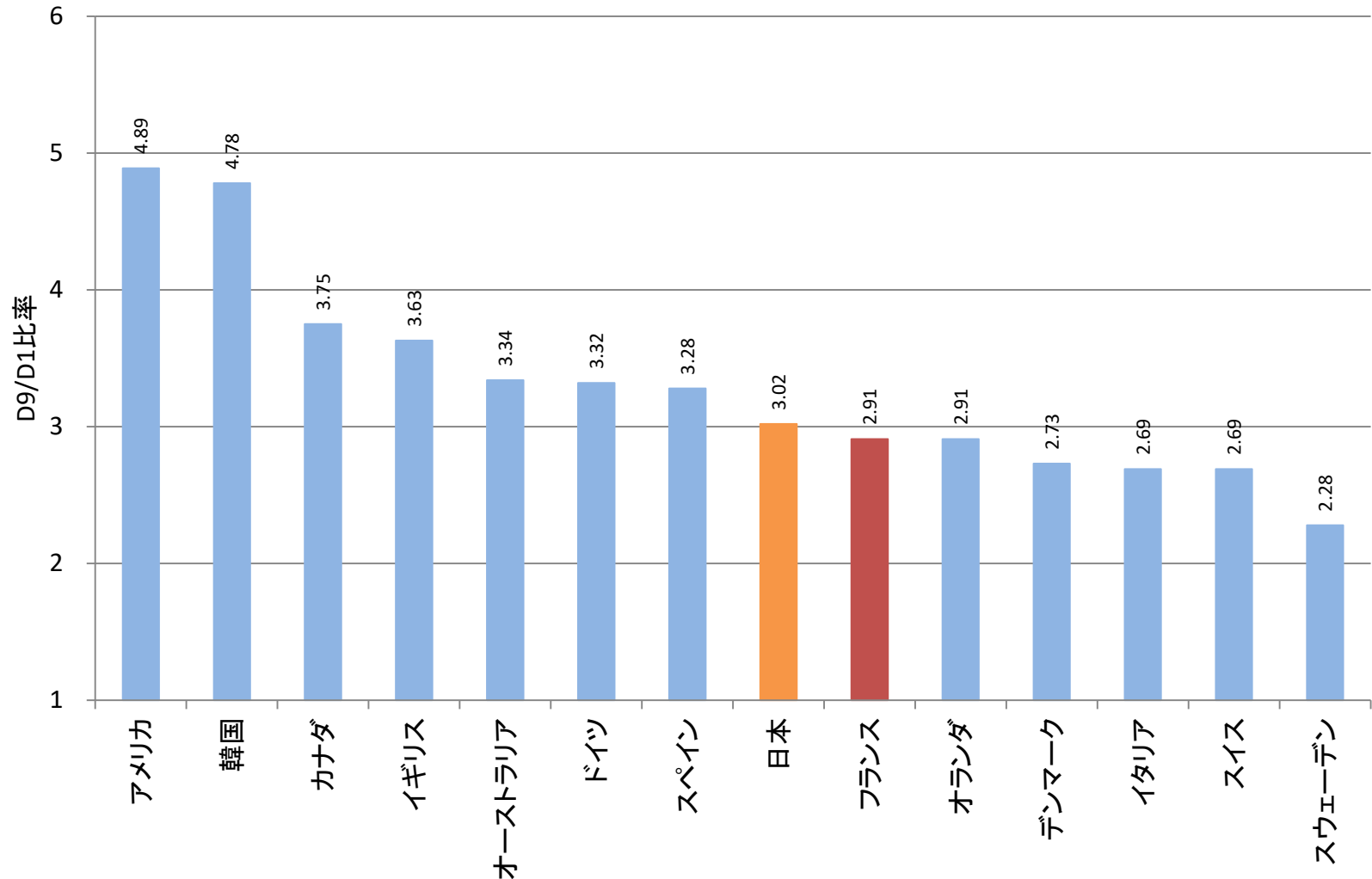


資料出所: OECDデータ・ベース (<http://stats.oecd.org/>)

注1) 各国とも原則として2010年の計数だが、オーストラリアの有期雇用比率は2006年、アメリカの有期雇用比率は2005年。

2) パート比率は就業者に占める割合、有期雇用比率は雇用労働者に占める割合。パートタイマーは、原則としてOECDの共通定義である週間就業時間30時間未満の者。

主要先進国の第9・十分位賃金／第1・十分位賃金比率(2008年)



資料出所：OECDデータ・ベース (<http://stats.oecd.org/>)

注1) 各国とも原則として2008年の計数だが、フランスは2007年、オランダは2005年。

2) 各国とも原則としてフルタイム雇用労働者の税込み賃金。ただし、対象労働者の範囲、賃金の定義等は国によって異なる。例えば、日本(賃金構造基本統計調査)は、フルタイム常用労働者の月間所定内賃金で、常用労働者10人未満の事業所、公務、農林水産業は対象外。フランス(DADS)は、農業と公務員を除いたフルタイム雇用労働者が1年間働いたときの社会保険料控除後賃金。アメリカ(CPS)は、16歳以上のフルタイム労働者の税込み週間賃金。

ヨーロッパ礼賛論者はEUの雇用指令をよく引用するが...

- これらの雇用指令の文言は抽象的で適用除外も認められている。

(1) パートタイマーに関する雇用指令(1997)

- ▶ “In respect of employment conditions, part-time workers shall not be treated in a less favourable manner than comparable full-time workers solely because they work part time unless different treatment is justified on objective grounds” (Clause 4 Principle of Non-discrimination, EU 1997).

(2) 有期雇用労働者に関する雇用指令(1999)

- ▶ “In respect of employment conditions, fixed-term workers shall not be treated in a less favourable manner than comparable permanent workers solely because they have a fixed-term contract or relation unless different treatment is justified on objective grounds” (Clause 4 Principle of Non-discrimination, EU 1999).

(3) 派遣労働者に関する雇用指令

- ▶ “The basic working and employment conditions of temporary agency workers shall be, for the duration of their assignment at a user undertaking, at least those that would apply if they had been recruited directly by that undertaking to occupy the same job” (Article 5 The Principle of Equal Treatment, EU 2008).
- さらに、EU指令が各国の労働法令にどう具体化されているか、いわんや労働条件の実態がどうなっているかは、必ずしも明らかでない。

正確な事実認識のためには 詳細な国際比較が必要一日仏比較

- なぜフランスか？
 - ▶ アメリカ以外の比較対象国をヨーロッパの中から選びたい(←21世紀の最初の10年間、日本の論壇ではちょっとした「ヨーロッパ・ブーム」だった:オランダ、デンマーク、フィンランド・・・)。
 - ▶ フランスはヨーロッパの「大国」。
 - ▶ フランスの大企業は発達した内部労働市場を持っている点で日本と類似。一方、労働市場への国家規制の強さ、社会保障のウェイトの大きさなど、日本よりはるかに「社会主義的」。
 - ▶ 「自由」と「平等」の対抗関係、「博愛」の危うさに関する明晰な認識。「フランスは、他の国々がまだ頭の中で考えていたことや遠く漠然と夢見ていたことを思い切って口に出しただけでなく、早速それを試みることを厭わなかった」(トクヴィル『旧体制と大革命』)。
 - ▶ 経済・労働分野の日仏比較研究は、日米、日英、日独などと比べ手薄。

具体的な研究計画は、

- 信頼できる統計データを用いて、できるだけ比較可能な形にデータを加工して、日仏両国の異同を明らかにする。（←人の話を聞くことも重要だが、一国全体の傾向など大きな話になると、専門家でも認識はしばしば異なる。）
- 既存研究等をもとに、両国の異同の理由、背景を探る。場合によっては、自ら新たな分析を行う。
- できれば政策的な含意も得たい。
- 具体的に取り上げるテーマは、①雇用形態別の離職率、②賃金格差・分布、③能力開発・職務分布、④職務満足度（ないし雇用形態選択理由）。

使用するデータは、

- 日本で賃金分布がわかる代表的なデータは、
 - ▶ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」: 農林漁業、公務を除く全産業で、事業所規模5人以上の事業所が対象。主に賃金と労働時間を調査。賃金分布特性値は、民営、企業規模10人以上、フルタイム労働者の所定内給与を集計したもの。
 - ▶ 国税庁「民間給与実態調査」: 事業所規模1人以上の民間事業所に勤務する給与所得者(所得税納税の有無は問わない)が対象。ただし、雇用形態別には把握していない。
 - ▶ 総務省統計局「就業構造基本調査」: 大規模サンプル世帯調査(約45万世帯)のため、全産業、全企業規模をカバー。雇用形態、年収階級、就業日数・時間階級、労働移動、能力開発等を把握。
- フランスで賃金分布がわかる代表的なデータは、
 - ▶ 「Enquête Emploi」: 日本の「労働力調査」に相当。ただし、調査項目ははるかに広く、賃金、能力開発、労働移動等を含む。
 - ▶ 「DADS: déclaration annuelle de données sociales」: 事業所からの社会保険料徴収の際に作成される行政データ。精度は高いが、調査項目は限定的。
- 本研究で用いるのは、主に日本の「就調2007」とフランスの「Enquête Emploi 2007」。テーマによって、JILPT「多様な就業形態に関する実態調査2010」。

II. 雇用形態別分布、離職率

- ▶ 雇用形態として、日本は無期と有期、正規と非正規の4区分で把握。フランスは無期と有期、フルとパートの4区分で把握。
- ▶ 両国とも雇用形態による年間離職率の差は大きい、特にフランスで顕著。
- ▶ フランスでは有期雇用の離職者の約6割が契約期間満了なのに対し、日本では非正規労働者のうち契約期間満了は約1割。

日仏の雇用形態別分布・離職率の特徴は、

- 日本では、正規労働者のほとんどが無期労働者である一方、非正規労働者のうち無期労働者は約6割にとどまる。これに対し、フランスでは、フルタイマーでもパートタイマーでも無期労働者の割合は6割台であり、日本ほど顕著な差がない。
- 労働者の年間離職率は、日本が11%、フランスが14%で、両国とも経営都合離職率の割合は低い。
- 両国とも雇用形態による年間離職率の差は大きい、特にフランスで格差が大きい。日本の非正規労働者の離職率は21%なのに対し、フランスの有期労働者は44%、パートタイマーは45%。
- さらに特徴的なのは、フランスでは有期雇用の離職理由の約6割が契約期間満了なのに対し、日本では非正規労働者のうち契約期間満了で離職した者は約12%に過ぎないこと。おそらくこれは、フランスでは有期雇用労働者の通算雇用期間が規制されているのに対し（18ヵ月など、雇用目的によって異なる）、日本では契約更新が多く、更新回数や通算期間に関して特段の規制がないことによる。

正規・非正規および無期・有期による雇用労働者の分布（日本、2007年、％）

	一般常雇 （無期労働者）	臨時・日雇 （有期労働者）	雇用労働者 （役員を除く）
正規労働者	64.1	0.3	64.4
非正規労働者	22.0	13.5	35.5
雇用労働者 （役員を除く）	86.1	13.9	100.0

資料出所：総務省統計局「就業構造基本調査（2007年）」公表集計表より筆者算出。

フル・パートおよび無期・有期による雇用労働者の分布（フランス、2007年、％）

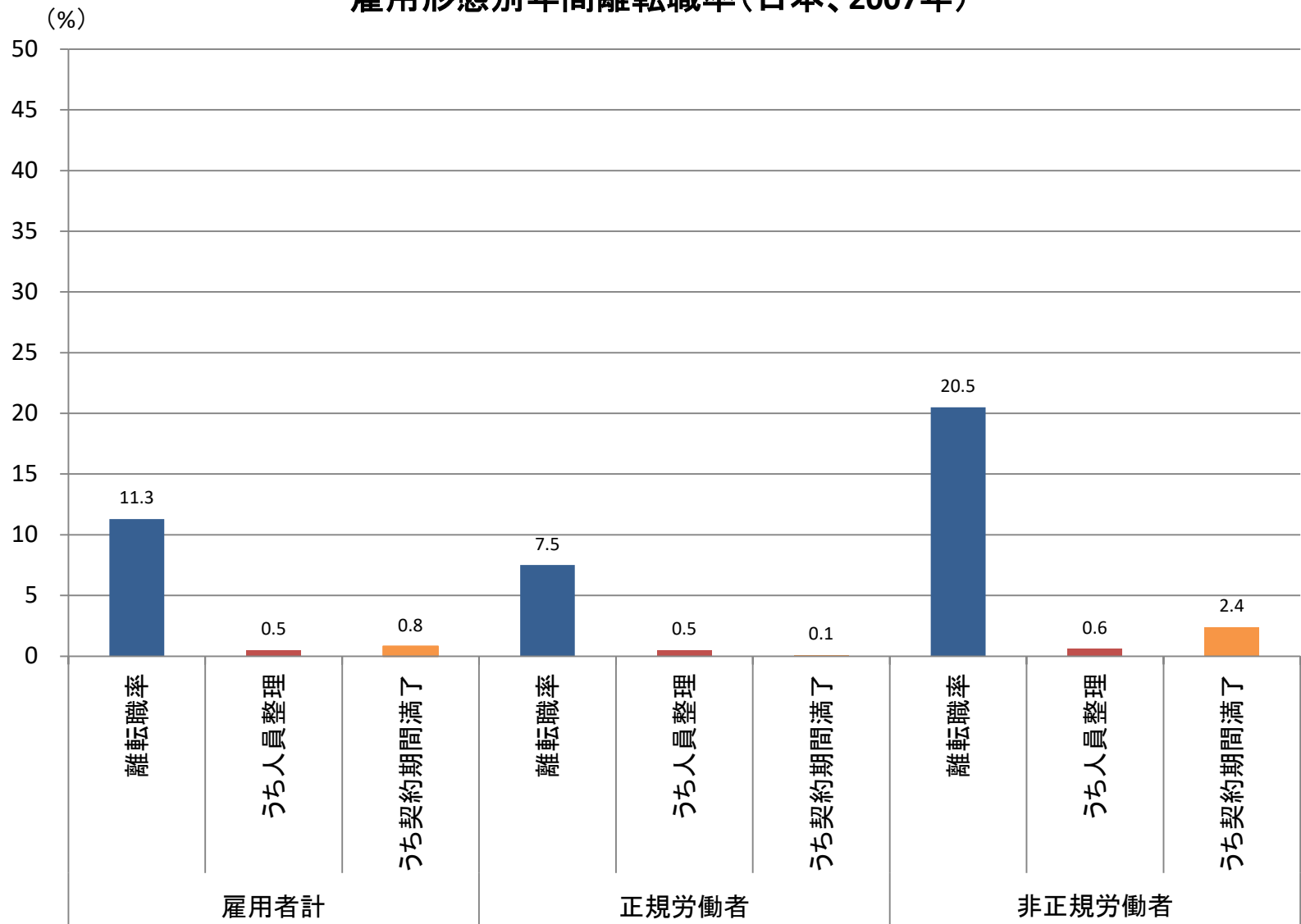
	無期労働者 （CDI）	有期労働者 （CDD、季節、派遣、見習）	雇用労働者
フルタイム労働者	55.3	9.3	82.1*
パートタイム労働者	10.7	4.1	17.9*
雇用労働者	66.0	13.4	100.0

資料出所：Enquête Emploi 2007のマイクロデータより筆者算出。

注：CDI：contrat à durée indéterminée、CDD：contrat à durée déterminée。

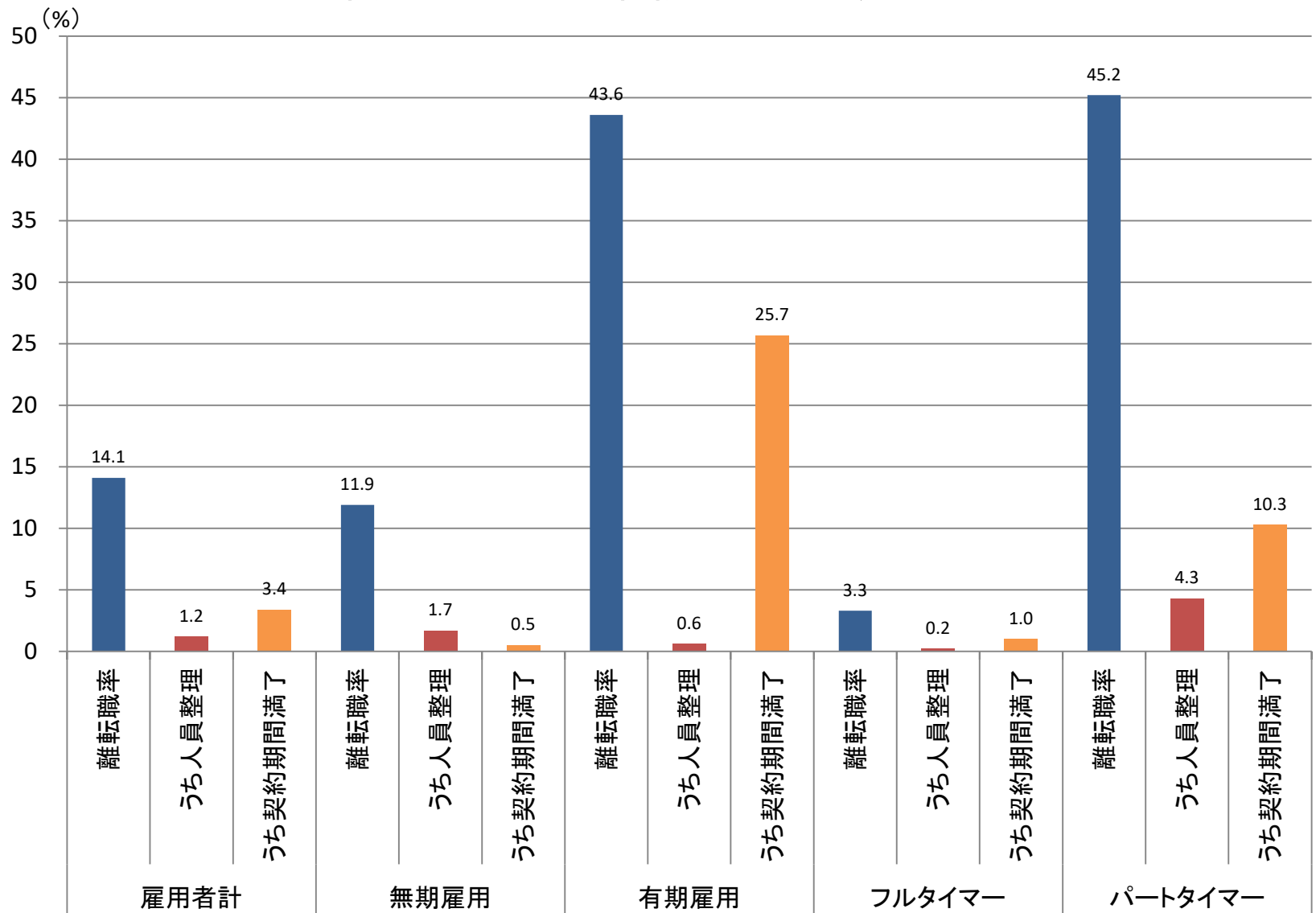
* 無期・有期の区分に関しては公務を中心に多数の不明があるため、合計は雇用労働者計にならない。

雇用形態別年間離転職率(日本、2007年)



資料出所:総務省統計局「就業構造基本調査(2007年)」公表集計表より筆者算出。

雇用形態別年間離転職率(フランス、2007年)



資料出所: Enquête Emploi 2007のマイクロデータより筆者算出。

III. 賃金格差・分布、賃金制度

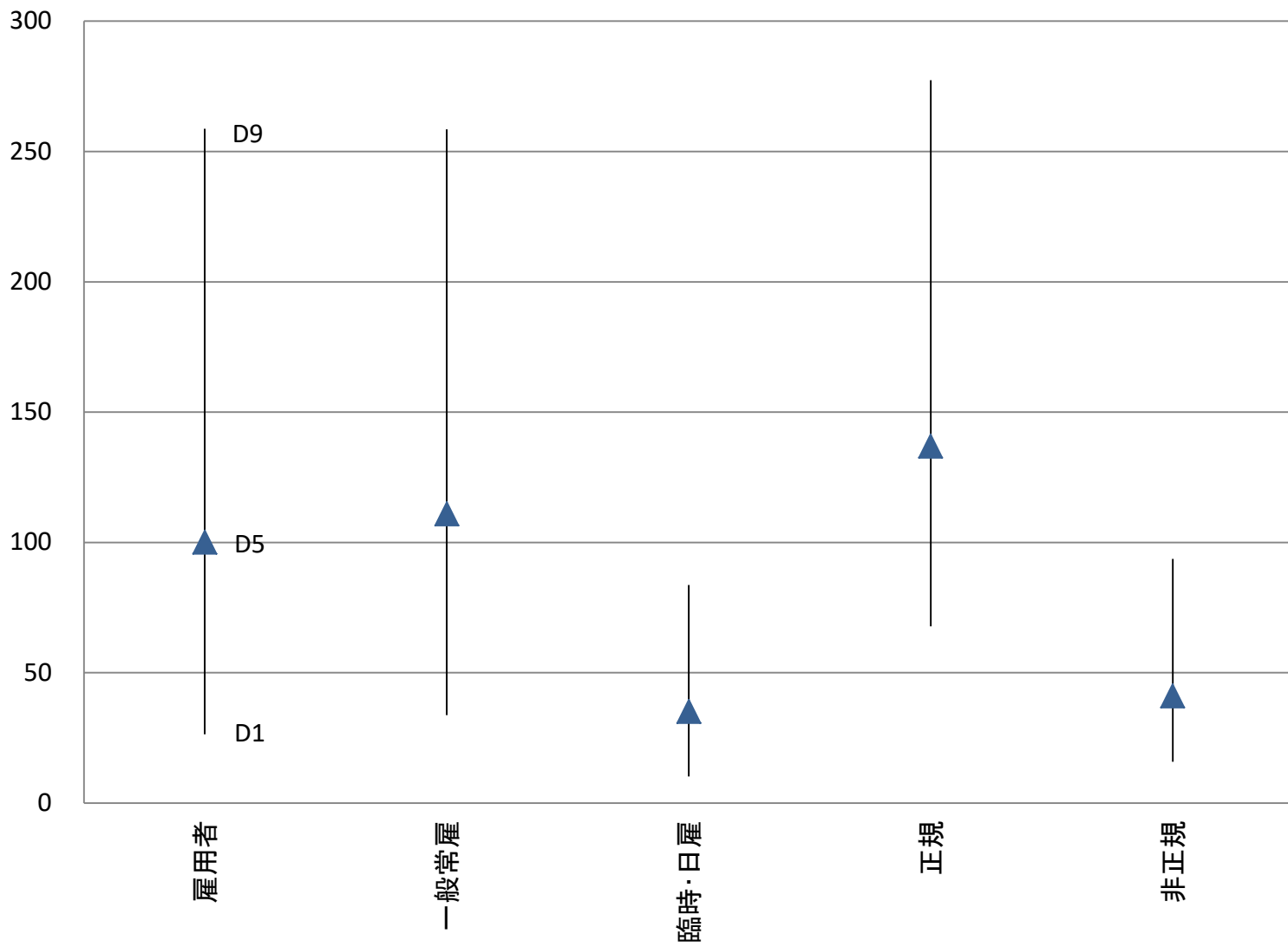
- ▶ 日仏とも無期労働者と有期労働者の間には大きな賃金格差が存在する。ただし、フルタイマーとパートタイマーの間の時給格差は、フランスの場合、かなり小さい。
- ▶ 雇用労働者全体の賃金格差に関しては、フランスの方が日本よりかなり小さい。フランス(時給)のD9/D1は2.9なのに対し、日本(年間労働日数300日以上、週間就業時間35時間以上)は5.6。
- ▶ フランスにおける賃金分布圧縮の最大の要因は、その高い最低賃金。

日仏の雇用形態別賃金分布・格差の特徴は、

- 雇用形態によって、賃金の支払い形態、就業日数・時間等が異なるので、賃金水準の比較は結構難しい。
- 日本の「就業構造基本調査」では時間あたり賃金が算出できないため、年収賃金で比較せざるを得ない。
- まず、就業日数・時間を調整せずに、日本の雇用形態間で賃金分布を比較すると、当然ながら常雇より臨時・日雇、正規より非正規は下方に分布している。
- つぎに、年間労働日数300日以上、週間就業時間35時間以上の雇用労働者に限定すると、臨時・日雇、非正規の分布はやや上方にシフトする。ただし、雇用形態間の格差は依然大きい。
- これに対し、フランスでは、まず月収賃金を用いた場合、日本と同様の格差が、無期と有期の間、そしてフルタイマーとパートタイマーの間でそれぞれ見られる。

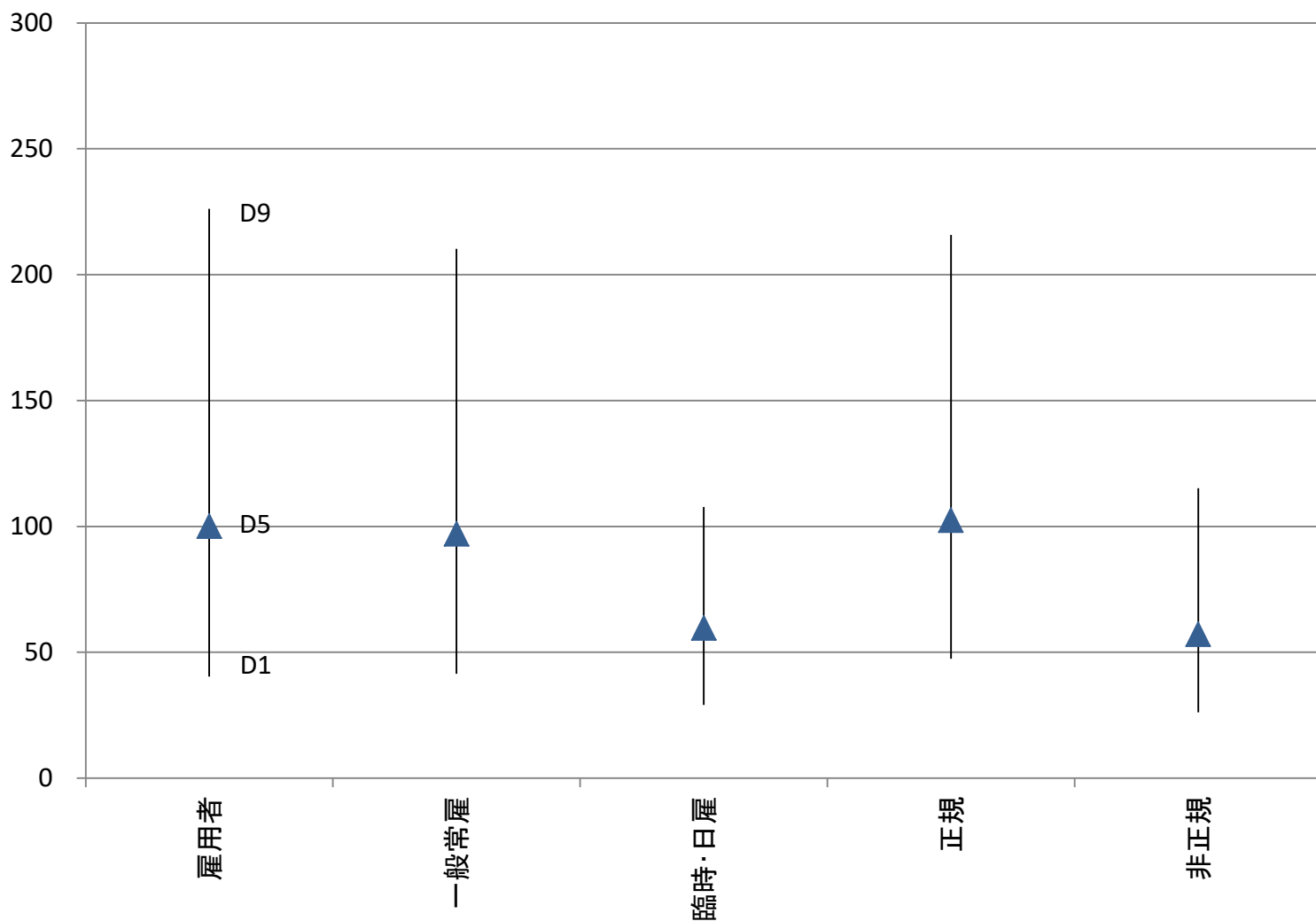
- ところが、フランスに関して、時間給で比較すると、無期労働者と有期労働者の間には依然として明確な格差が残るが、フルタイマーとパートタイマーの賃金分布はかなりオーバーラップする。
- すなわち、両国とも無期労働者と有期労働者の間には大きな賃金格差が存在するが、フルタイマーとパートタイマー（あるいは正規雇用と非正規雇用）の間の賃金格差は、日本は大きくフランスは小さいという違いが見られる。
- また、総じて、フランスの方が日本より雇用労働者間の賃金格差は小さい。
- 雇用労働者全体の賃金格差の指標(D9/D1)を見ると、フランス(時給)は2.9なのに対し、日本(年間労働日数300日以上、週間就業時間35時間以上)は5.6となっている。しばしば日本の賃金格差の分析に用いられる「賃金構造基本統計調査」は、対象労働者の限定、賃金範囲の限定等から過小評価となっている可能性が高い。

日本の雇用形態別年間収入の分布 (2007年、D1、D5、D9、雇用労働者のD5=100)



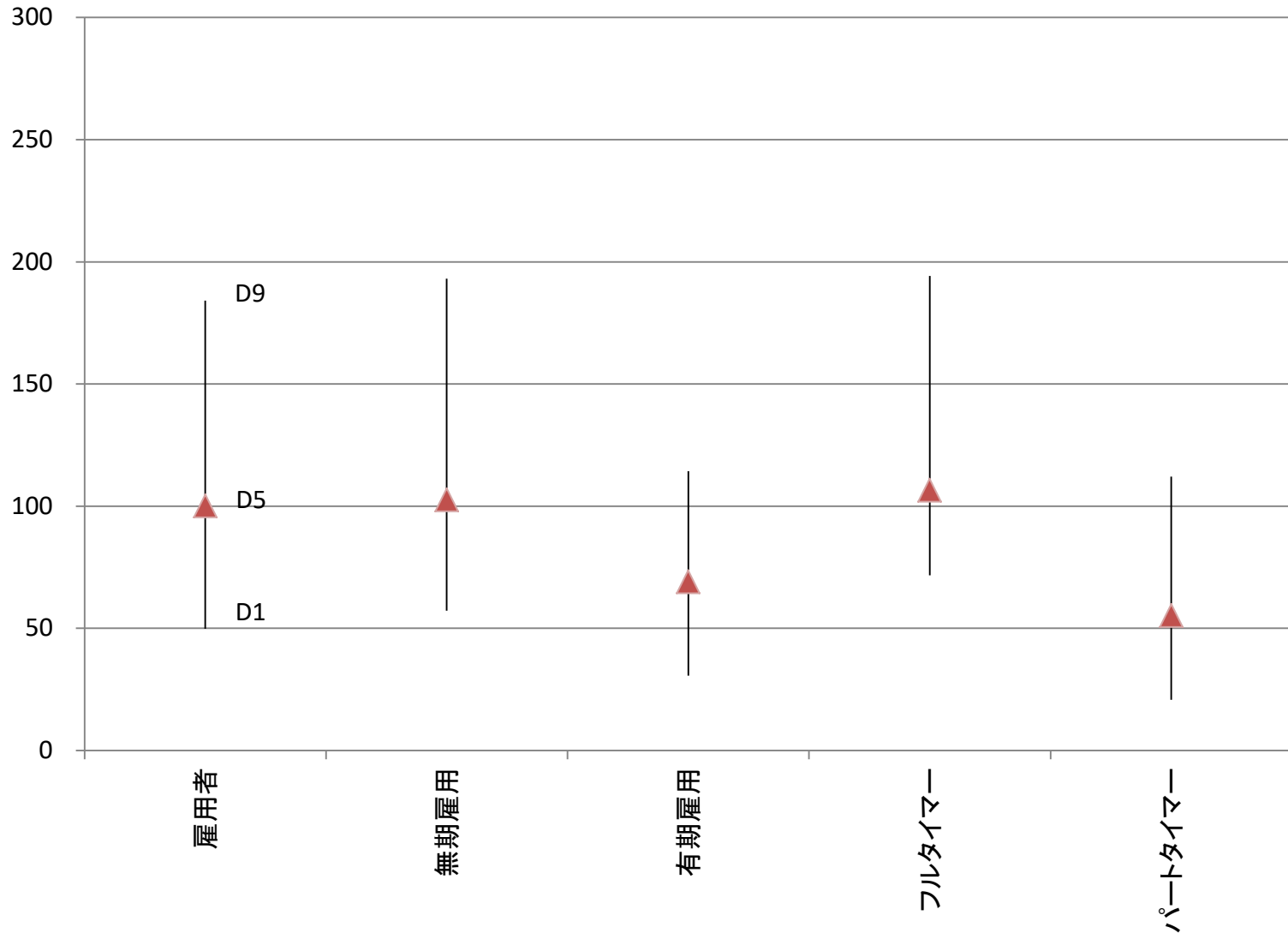
資料出所:総務省統計局「就業構造基本調査(2007年)」公表集計表より筆者算出。

日本の雇用形態別年間収入の分布
 (年間就業日数300日以上、週間就業時間35時間以上)
 (2007年、D1、D5、D9、雇用労働者のD5=100)



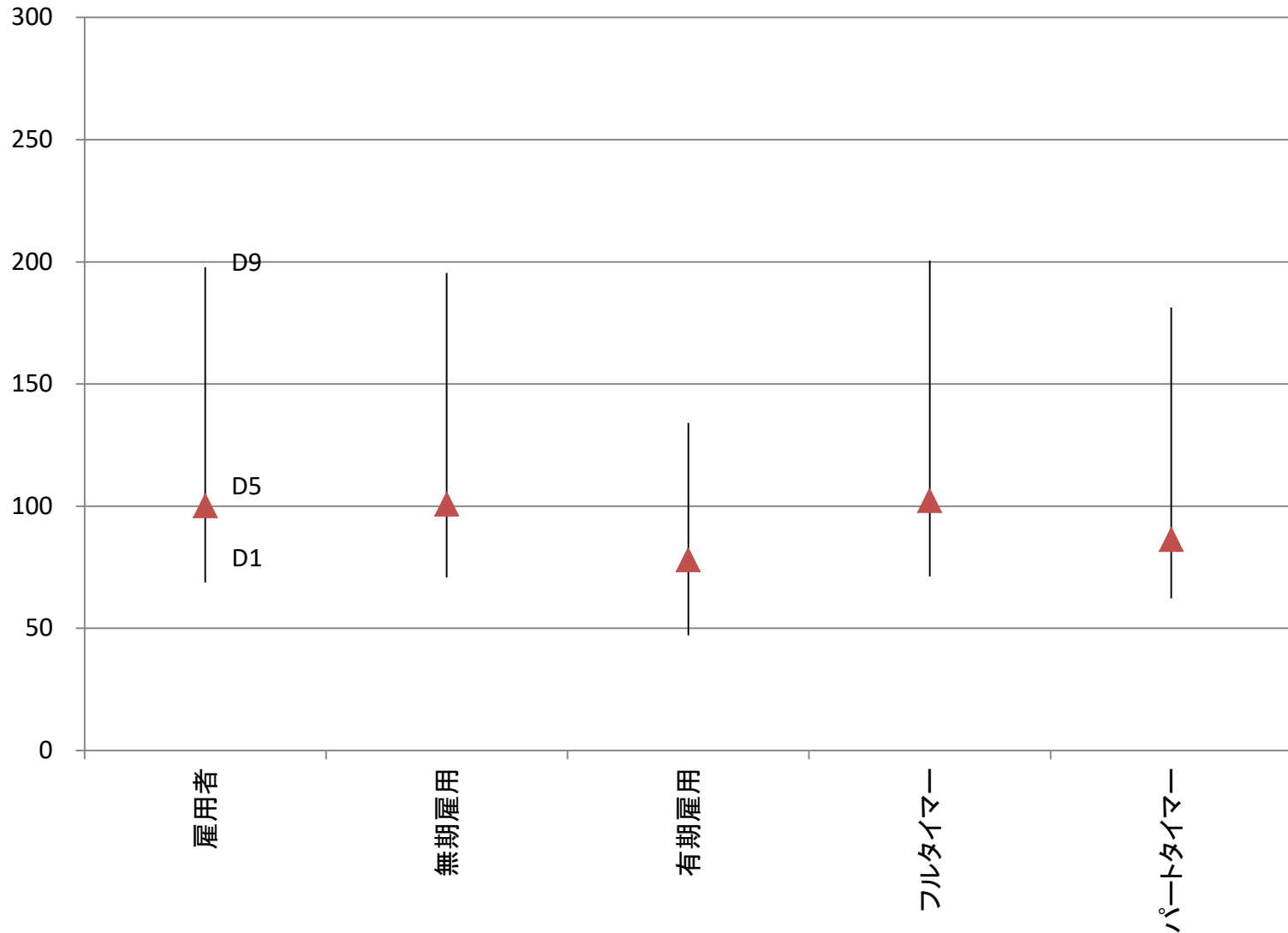
資料出所: 総務省統計局「就業構造基本調査(2007年)」公表集計表より筆者算出。

フランスの雇用形態別月給の分布 (2007年、D1、D5、D9、雇用労働者のD5=100)



資料出所 : Enquête Emploi 2007のマイクロデータより筆者算出。

フランスの雇用形態別時給の分布 (2007年、D1、D5、D9、雇用労働者のD5=100)



資料出所: Enquête Emploi 2007のマイクロデータより筆者算出。

日本の雇用形態別第9・十分位賃金／第1・十分位賃金比率(2007年)

	雇用者計	無期 (一般常雇)	有期 (臨時・日雇)	正規	非正規
「就調」年収 全雇用者	9.8	7.7	8.2	4.1	5.9
「就調」年収 年間300日＋ 週35時間＋	5.6	5.1	3.7	4.6	4.4
「賃構」月所定内給与 規模10人＋ フルタイマー	—	3.0	2.4	2.9	2.3

資料出所:総務省統計局「就業構造基本調査(2007年)」公表集計表より筆者算出。最下行は、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」による。

フランスの雇用形態別第9・十分位賃金／第1・十分位賃金比率(2007年)

	雇用者計	無期	有期	フルタイマー	パートタイマー
月給	3.7	3.4	3.7	2.7	5.4
時給	2.9	2.8	2.8	2.8	2.9

資料出所:Enquête Emploi 2007のマイクロデータより筆者算出。

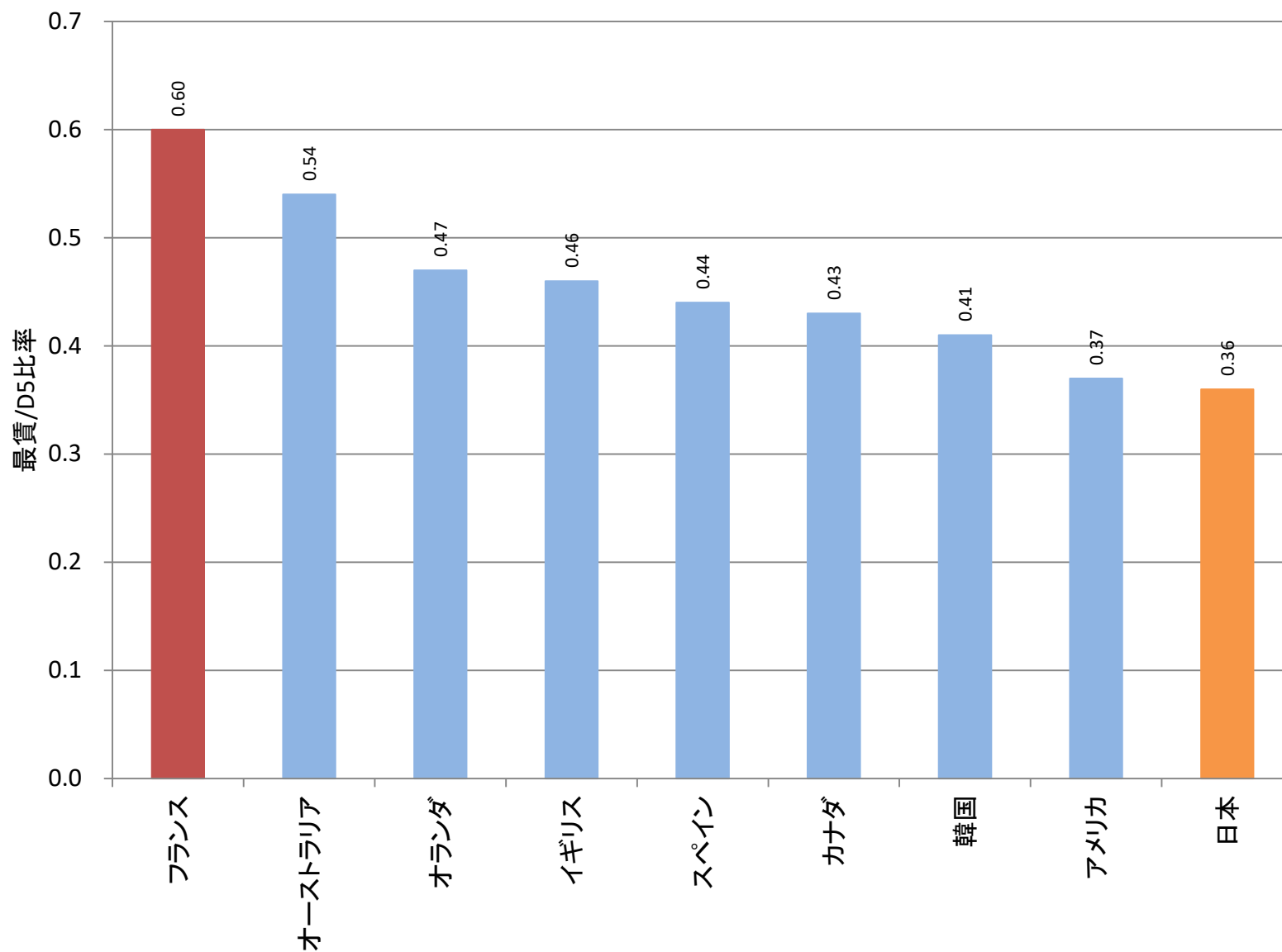
フランス賃金制度の2大特徴は、高い最低賃金と全国レベルの産業別賃金協定

- フランスの最低賃金（1970年以降、SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance。それ以前は1950年発足のSMIG: salaire minimum interprofessionnel garanti）の水準は、中位賃金(D5)の6割と、OECD加盟国中、最高水準。（2011年1月1日～フランスのSMICは9.00€/時、2011年10月1日～東京の最賃は1時間あたり837円、全国加重平均は737円。）

→ その賃金分布、雇用等への影響は？

- 一方、全国レベルの賃金協定が労働者の約75%をカバーしており、その3分の2は産業別協定(les accords de branche)。残りは企業別など。
- その賃金分布への影響は？ これは「同一価値労働同一賃金」をもたらしていると言えるか？

主要先進国の最低賃金／中位賃金比率(2009年)



資料出所: OECDデータ・ベース (<http://stats.oecd.org/>)

(補論) 最低賃金の経済学

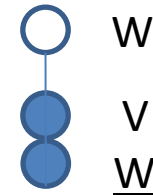
一般に、雇用関係が成立するのは、 $\underline{W} \leq W \leq V$ のとき



しかし、完全競争均衡では、 $\underline{W} = W = V$ となる



このため、 W の上昇は、必然的に $V < W$ をもたらし、雇用を減少させる



V = 労働の限界価値生産性 (雇用主のBenefit)

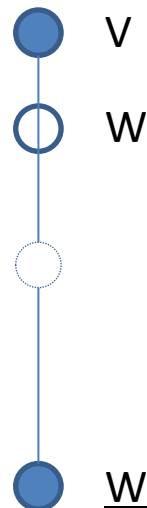
W = 賃金 (雇用主のCost、労働者のBenefit。両者の総余剰 ($V - \underline{W}$) の配分を決めるパラメーター)

$\underline{W}$ = 労働の機会費用 (労働者のCost)

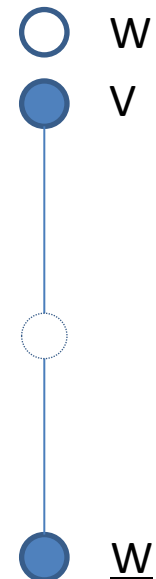
しかし、
 $\underline{W} < W < V$ なら
 (つまり、完全競争
 均衡でないなら)



W の適度な上昇
 は、 $V < W$ をもた
 らさない

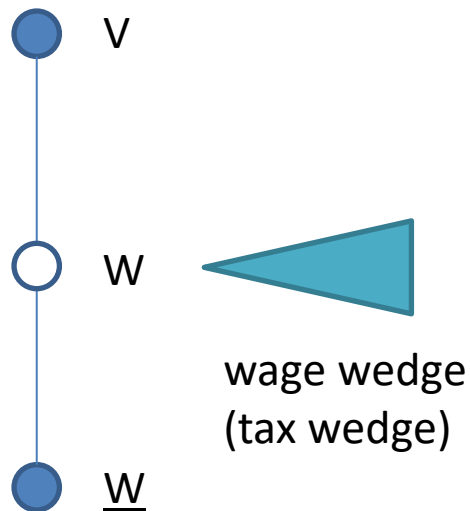


もちろん、W の
 過度な上昇は、
 $V < W$ をもたらず

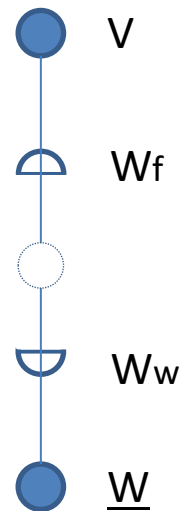


また、W の上昇は、
 $\underline{W} < W$ を実現し、雇
 用を増やすかもし
 れない

もし、賃金に対して
税、社会保険料等
が賦課されると

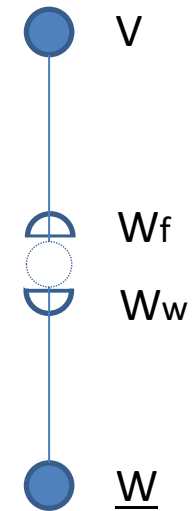


総余剰は減り、ミ
クロ的には雇用
減少要因となる



特に総余剰がもとも
と小さい「限界的」
雇用関係の場合、
影響が大きい

しかし、移転支出によっ
て税・社会保険料負担
が軽減されるなら



雇用減少効果は緩和
される。しかし、別の
誰かが負担すること
になる

フランスにおける最低賃金の影響

- 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(Laroque and Salanié(2002)、Gautié)。しばしば産業別賃金協定の役割を浸食(Caroli and Gautié(2008))。
- 理論的には、最賃の上昇は雇用プラスのこともマイナスのこともあり得るが(Card and Krueger(1995)、Cahuc and Zylberberg(2006))、フランスの多くの実証研究は、雇用へのマイナス効果を指摘。例えば、Abowd et al.(2000)は、最賃上昇は、アメリカでは雇用プラス、フランスではマイナスとの結論。
- それ以外の影響として、低賃金層での賃金カーブのフラット化、資本への代替、労働強化と(賃金以外の)労働条件の悪化(前者は週35時間制も影響)、不熟練・労働集約的サービスの市場からの消失など(Caroli and Gautié(2008))。
- 雇用マイナス効果の緩和策: 1993年以降、低賃金労働者に対する企業の社会保険料負担が軽減されるようになった。2008年時点で、SMIC水準の賃金に対する軽減率は26%、SMICの1.6倍水準で軽減率はゼロに。

フランスにおける産業別賃金協定の影響

- その強烈な印象とは裏腹に、影響力はかなり限定されている。
 - ▶ 賃金協定で規定されている額は、原則として基本給が対象→報酬総額全てではない。特に近年は、企業業績、個人成果による変動給の割合が増加（Castel et al. (2010)、Chaput et Wolff）（individualisation des salaires）。
 - ▶ しかも、等級別の最低額にすぎない→企業によって上乘せが可能（Eyraud et al. (1988)）。
 - ▶ 等級毎の格付けは、企業の決定事項。客観的な(?)職務評価などではない。「格付けシステムは、技術発展の水準、ブルーカラーの割合、労働過程に関わる実質的な職業資格を考慮した上での、社会的な関係者間の妥協の産物」(Eyraud et al. (1988))。

食品加工業の賃金協定による最低賃金水準 (2006年、フルタイム労働者、週35時間労働、月151.67時間)

係数 (coefficient dans la grille de classification)	食肉加工業		菓子製造業	
	最低月給(€)	最低時給(€)	最低月給(€)	最低時給(€)
120	1,231.35	8.12	1,221.03	8.05
130	1,235.65	8.15	1,228.68	8.10
140	1,240.85	8.18	1,236.49	8.15
150	1,265.70	8.35	1,260.24	8.31
160	1,302.27	8.59	1,284.70	8.47
170	1,341.46	8.84	1,312.82	8.66
180	1,389.44	9.16	1,344.92	8.87
190	1,437.57	9.48	1,377.84	9.08

有期労働者

無期労働者

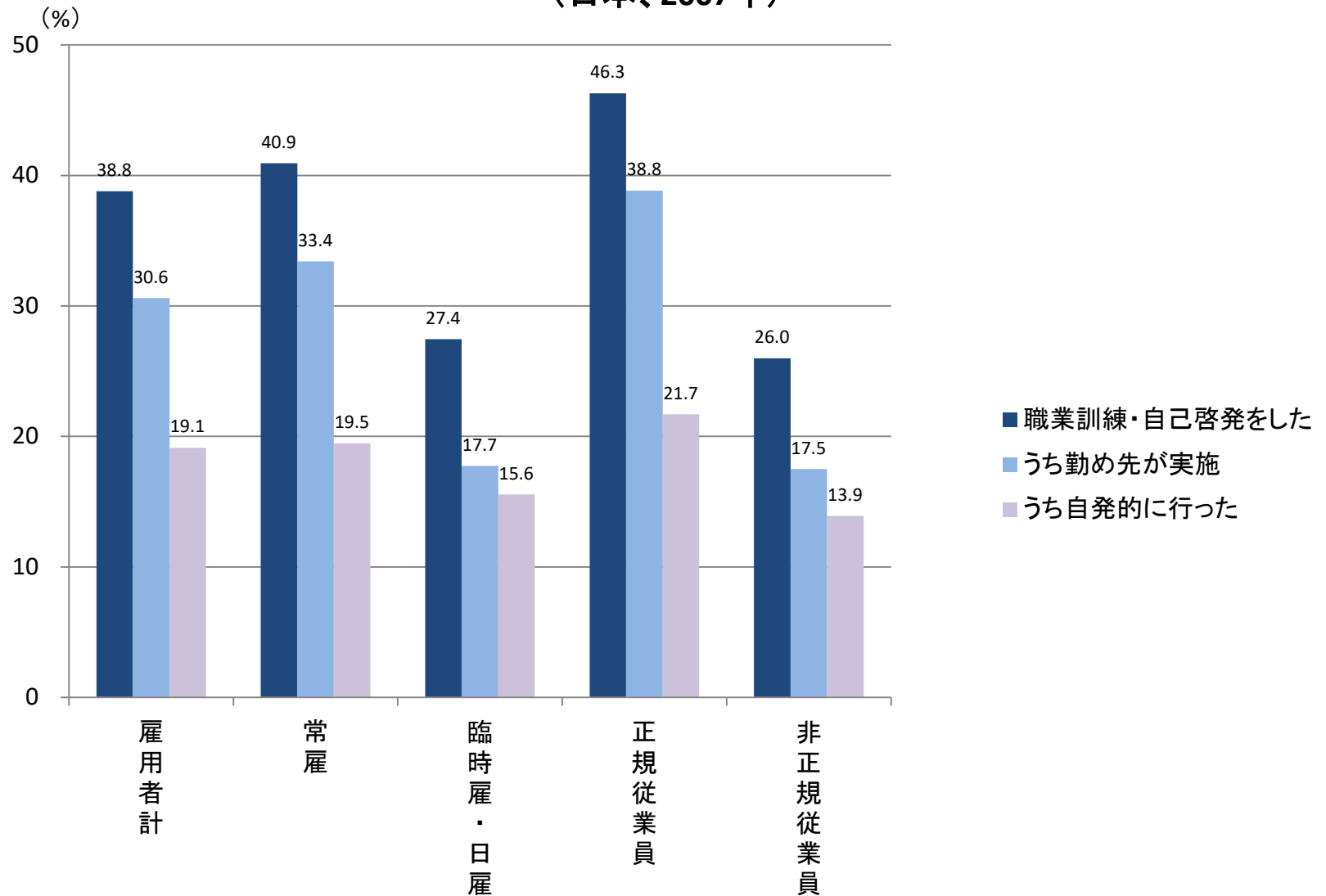
IV. 能力開発と職務分布

- ▶ 日仏とも仕事に必要なとされる能力水準が高まるほど、能力開発機会も増えることは共通している。
- ▶ このため、担当職務のレベルが低い労働者、伸びない労働者は能力開発機会が限られ、それが雇用形態による格差の原因となっている。
- ▶ 日仏の違いは、フランスの場合、公的規制の影響もあり企業の教育訓練支出が多いこと、格差に対し強い政策的関心を持っていること。

日本の企業内教育訓練についてみると、

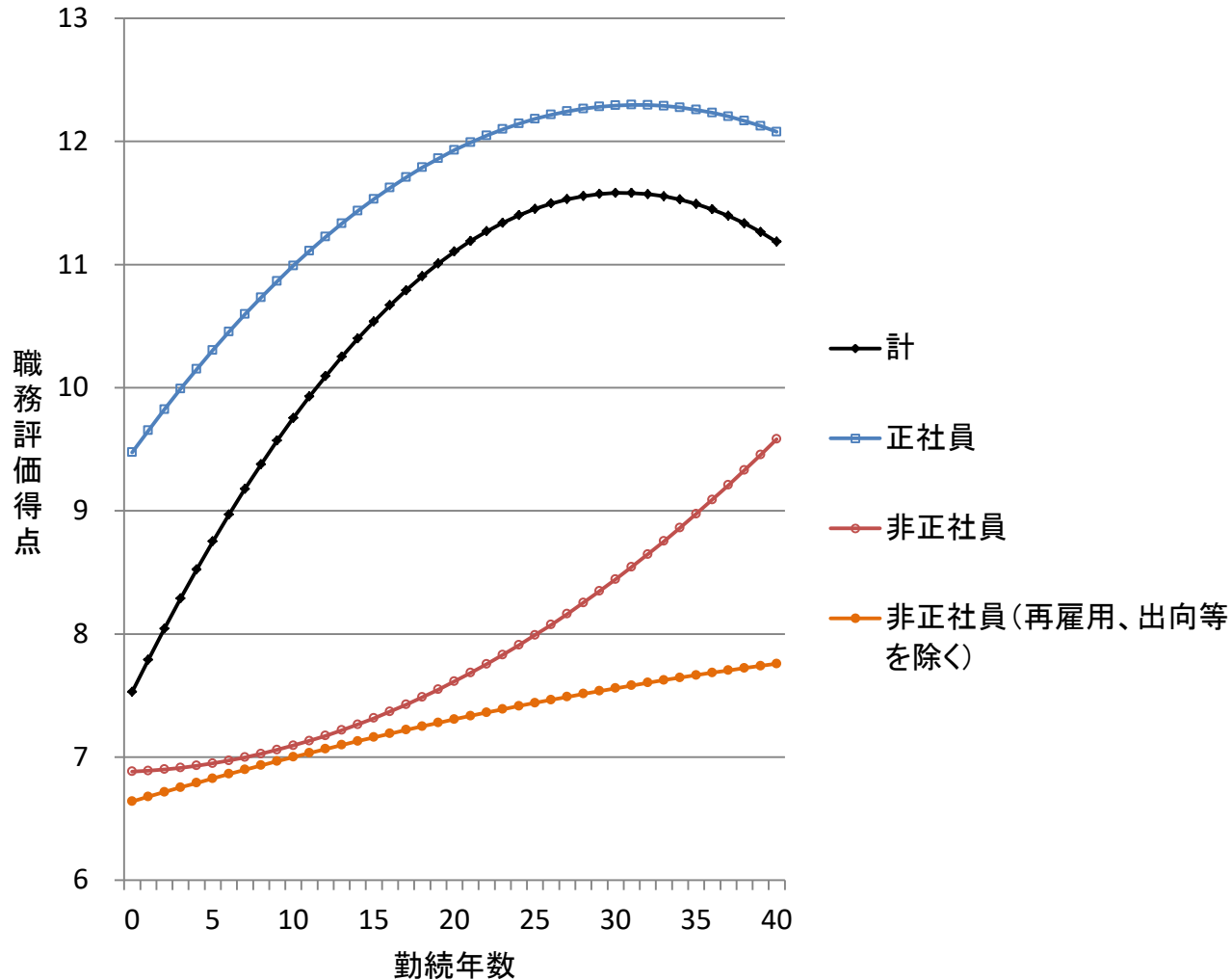
- 企業が実施する教育訓練を受講する機会は、常雇と臨時・日雇、正社員と非正社員の間でいずれも約2倍の差がある。
- 一方、労働者が自発的に行う能力開発については、そこまで大きな差はない。
- 企業が行う能力開発に関し、正社員と非正社員の間に大きな格差があるのは、Off-JTに限られない。Off-JTとOJTの間には正の相関関係があり、OJTに関しても正社員と非正社員の間に格差がある(奥西(2011))。
- その背景にあるのは、正社員と非正社員の間で担当している職務のレベルおよびキャリアを通じたその伸長度合いに大きな差があること(奥西(2011))。

過去1年間に職業訓練・自己啓発を行った雇用者の割合 (日本、2007年)



資料出所:総務省統計局「就業構造基本調査(2007年)」公表集計表より筆者算出。

勤続年数による職務評価得点の変化(日本、2010年)

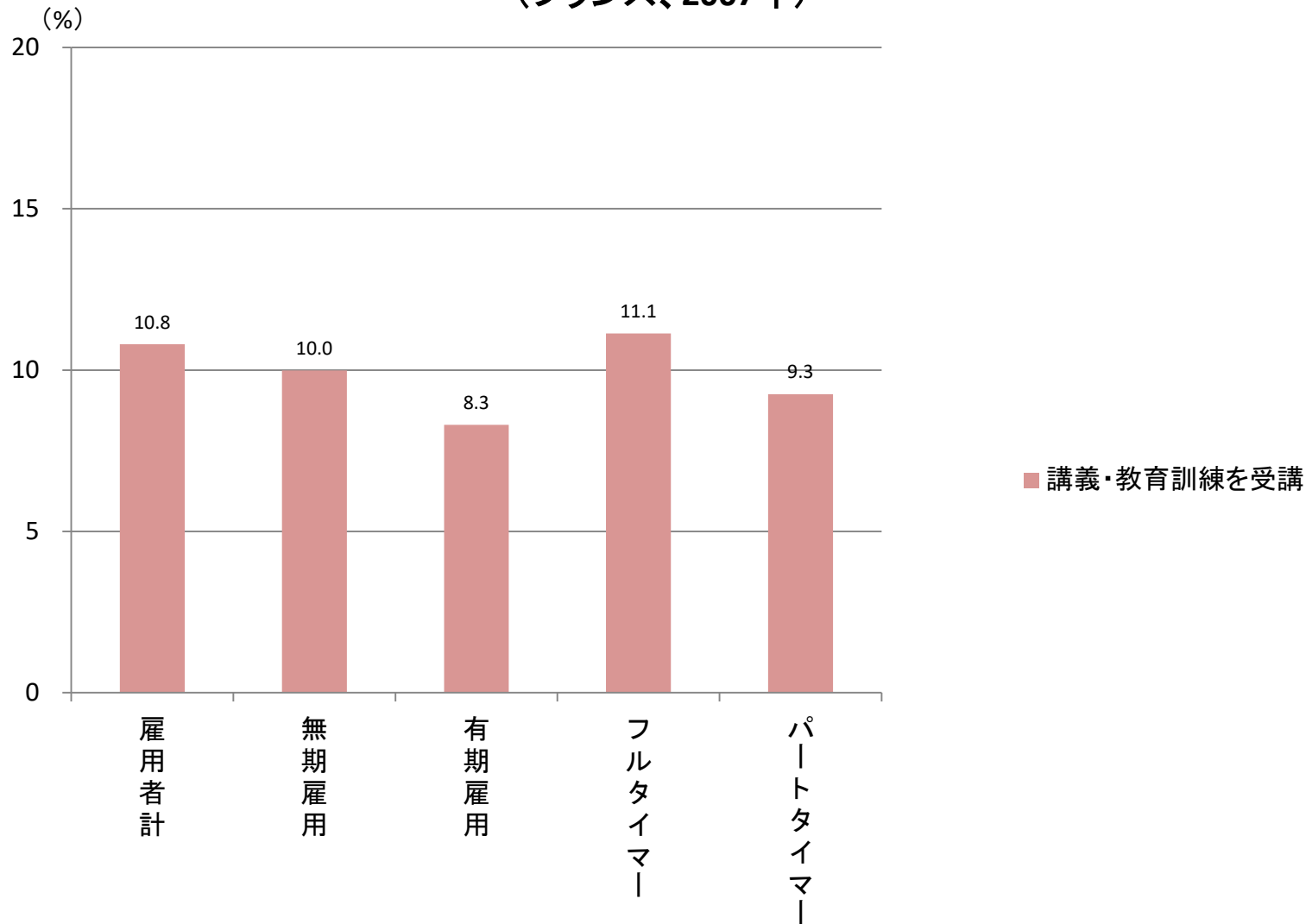


資料出所: JILPT「多様な就業形態の従業員の働き方に関する実態調査(従業員票)」(2010年7月)を用いて筆者推計。
 注: 「職務評価得点」とは、担当業務に管理、企画、意思決定・判断、専門知識・スキル、部下や後輩への指導、社内他部署との連絡・調整業務がどの程度含まれているかを、0から18点の得点で示したものの。

フランスの企業内教育訓練についてみると、

- フランスでも、無期雇用労働者と有期雇用労働者、フルタイマーとパートタイマーの間には訓練受講者割合の格差が存在する。ただし、日本ほど大きくない。
- フランスの訓練受講者割合や企業の教育訓練費用支出割合は日本より高い。その背景には企業に対して、賃金額の一定割合の教育訓練支出を義務づけた公的規制の存在がある(20人以上民間企業では1.6%。この割合に対する不足額は納付金として徴収される)(奥西(2011))。
- フランスでも、雇用形態や職種、学歴、企業規模等による訓練受講機会格差は歴然と存在する(特に後三者による格差は日本より大きいかもしれない)(奥西(2011))。
- このため、2004年に新たに「個人別訓練受講権」(DIF: droit individuel à la formation)が導入された。

過去3カ月に講義・教育訓練を受講した雇用者の割合 (フランス、2007年)



資料出所: Enquête Emploi 2007のマイクロデータより筆者算出。

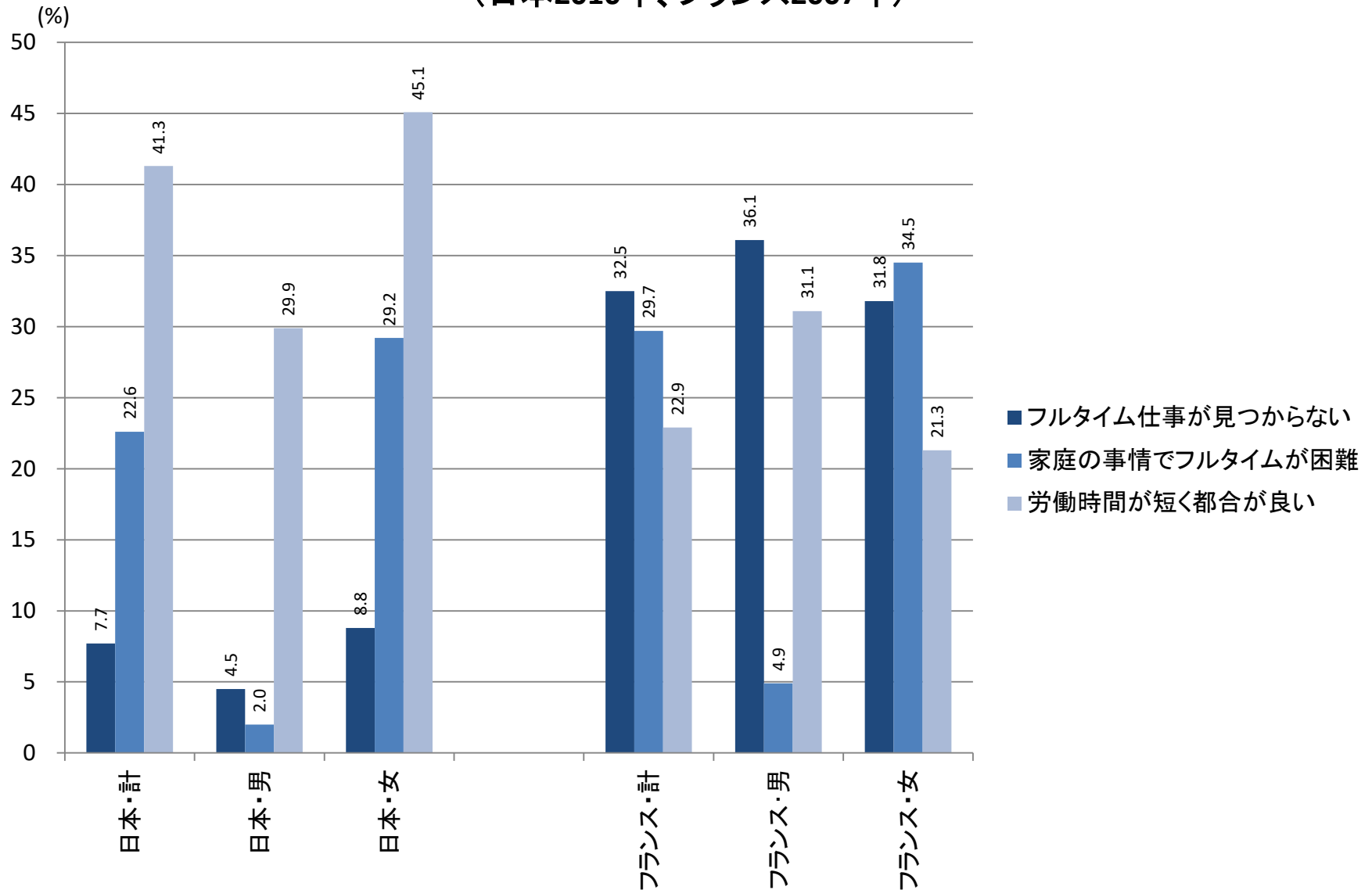
V. 雇用形態の選択理由

- ▶ パートの選択理由として、日本は積極的理由が目立つのに対し、フランスは「フルタイムの仕事が見つからない」という消極的理由が多い。
- ▶ 有期雇用の選択理由は、日仏で質問の選択肢が異なるため厳密な比較は困難だが、フランスでは約7割、日本では最大限9割以上が非自発的な選択。
- ▶ 日仏ともパートの場合、個人属性によっては積極的な選択も多いが、有期雇用の場合、一部の高齢者以外は非自発的な選択。

日仏の雇用形態選択理由の特徴は、

- パートの選択理由として、日本は「労働時間が短く都合が良い」という積極的理由が目立つのに対し、フランスは「フルタイムの仕事が見つからない」という消極的理由が多い(特に中年男性、低学歴層)。日仏とも中年女性は「家庭の事情でフルタイムが困難」が多い。
- 有期雇用の選択理由は、日仏で質問の選択肢が大きく異なるため厳密な比較は困難だが、フランスでは約7割が非自発的な選択。日本でも、明らかに積極的に選んだケース以外を非自発的とすれば、9割以上が非自発的。
- 日仏とも、有期雇用で非自発的選択者が減るのは高齢者。また、日本では高学歴者ほど非自発的有期雇用者の割合が増える。
- パートと有期雇用では選択理由がかなり異なる。パートの場合、個人属性によっては積極的な選択も多いが、有期雇用の場合、一部の高齢者以外は非自発的な選択。

パートタイマーの雇用形態選択理由 (日本2010年、フランス2007年)

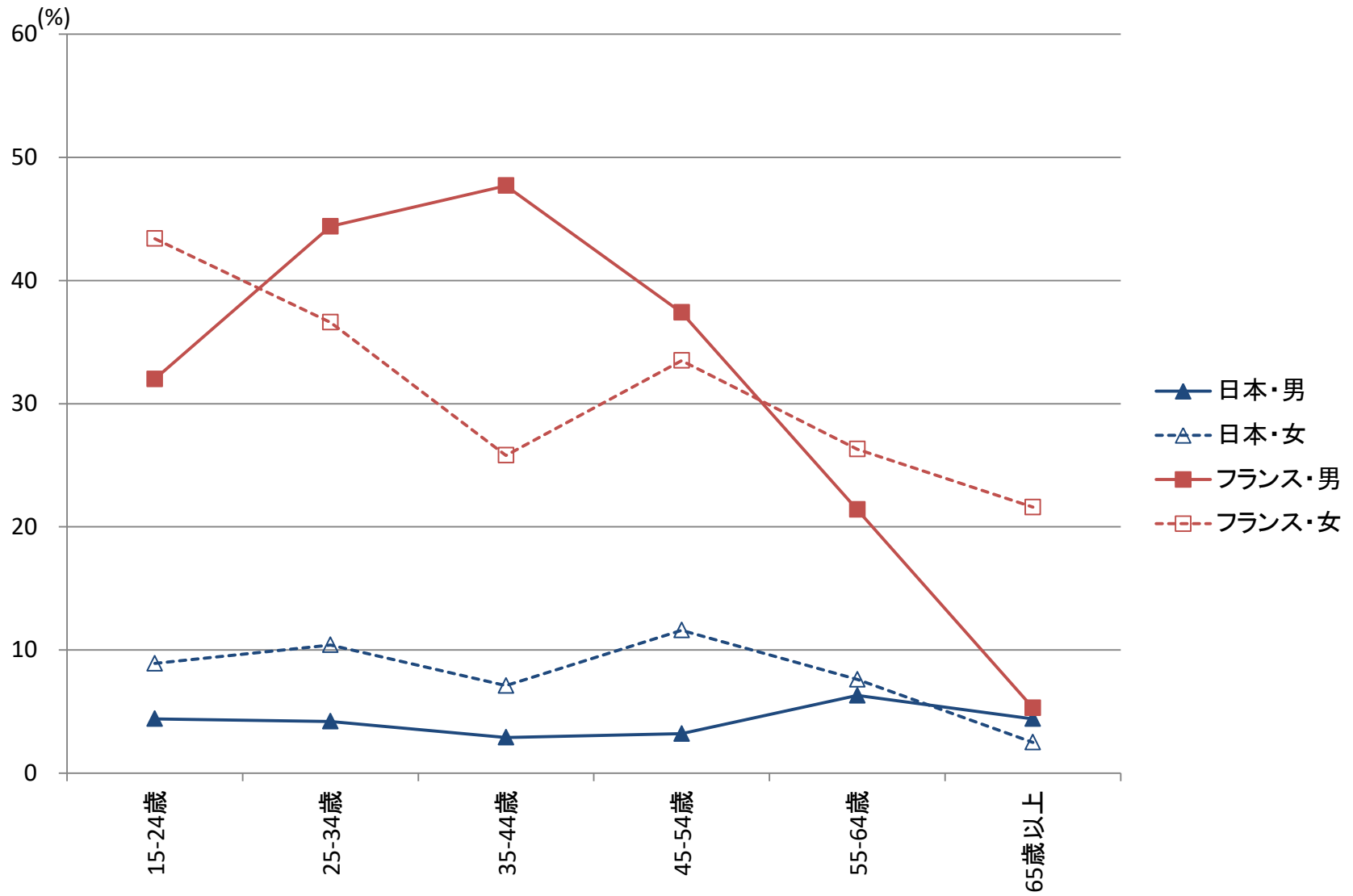


資料出所：日本はJILPT「多様な就業形態の従業員の働き方に関する実態調査（従業員票）」（2010年8、9月実施）、フランスはEnquête Emploi 2007、それぞれの個票データより筆者算出。

注1)「フルタイム仕事が見つからない」は、日本は「フルタイムの働き口が見つからなかったから」(7.7%)、フランスは「フルタイムの仕事が見つからなかった」(32.5%)。「家庭の事情でフルタイムが困難」は、日本は「家庭の事情(家事・育児・介護など)でフルタイムで働けないから」(22.6%)、フランスは「子供または他の家族の世話をするため」(29.7%)。「労働時間が短く都合が良い」は、日本は「勤務時間・日数が自分の希望にあっているから」(41.3%)、フランスは「自由な時間を使える、または家事をするため」(12.7%)と「別の職業活動をするため、または勉強・訓練を続けるため」(10.2%)の合計。

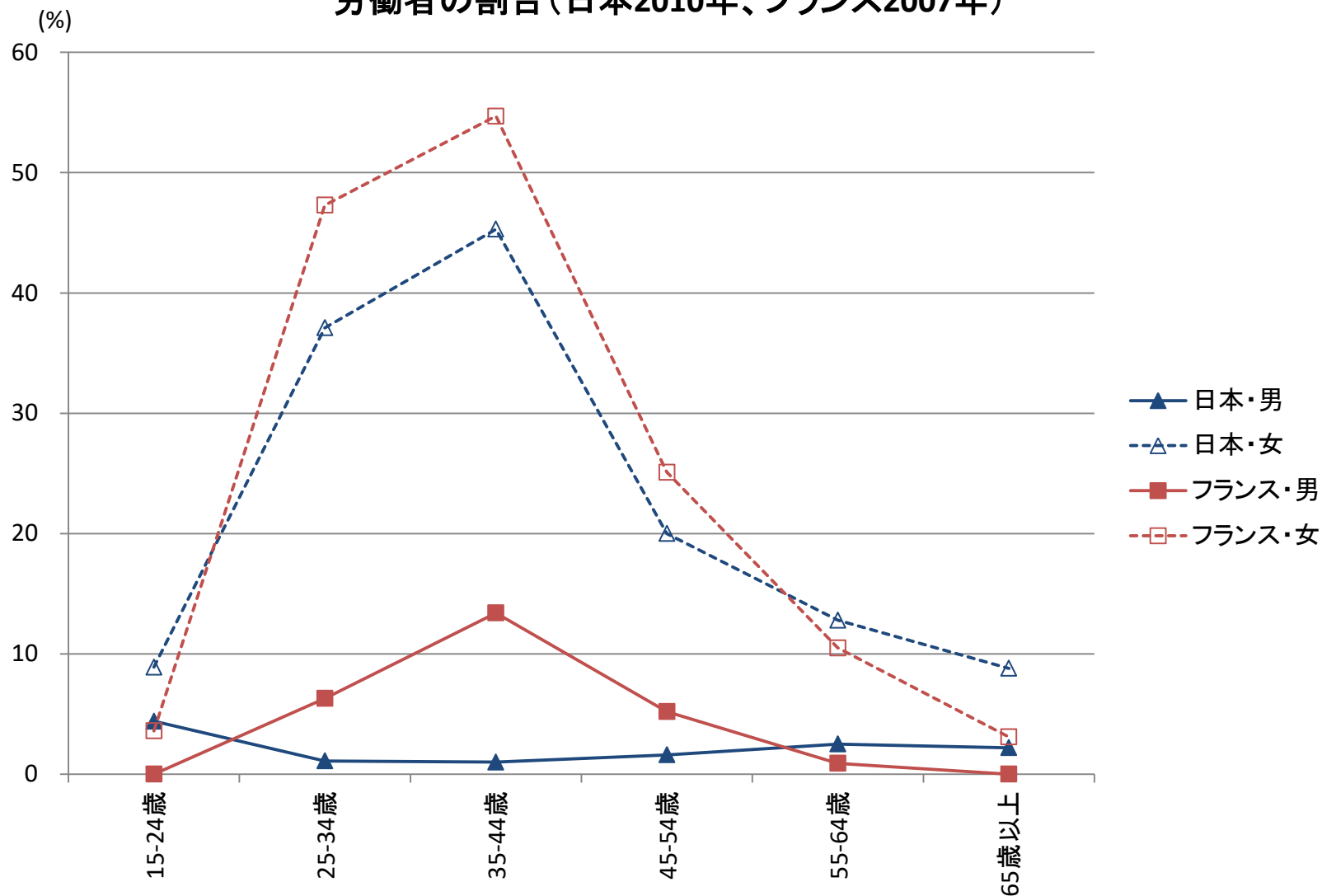
2) 日本とフランスではこのほかの選択肢も異なっており、回答方法も、日本は当てはまるものの全ての複数回答、フランスは主な理由1つだけの選択と異なるため、比較に当たっては注意を要する。ちなみに、日本の上記注1以外の選択肢は、「就業調整(年収や労働時間の調整)ができるから」(19.3%)、「フルタイムで働くことが体力的に難しいから」(7.5%)、「現在の仕事内容の場合、フルタイムではない勤務形態が一般的だから」(8.7%)、「その他」(6.8%)。フランスは、「健康上の理由」(4.6%)、「他の理由」(8.4%)。

年齢階級別「フルタイムの仕事が見つからず」パートタイマーとなった労働者の割合（日本2010年、フランス2007年）



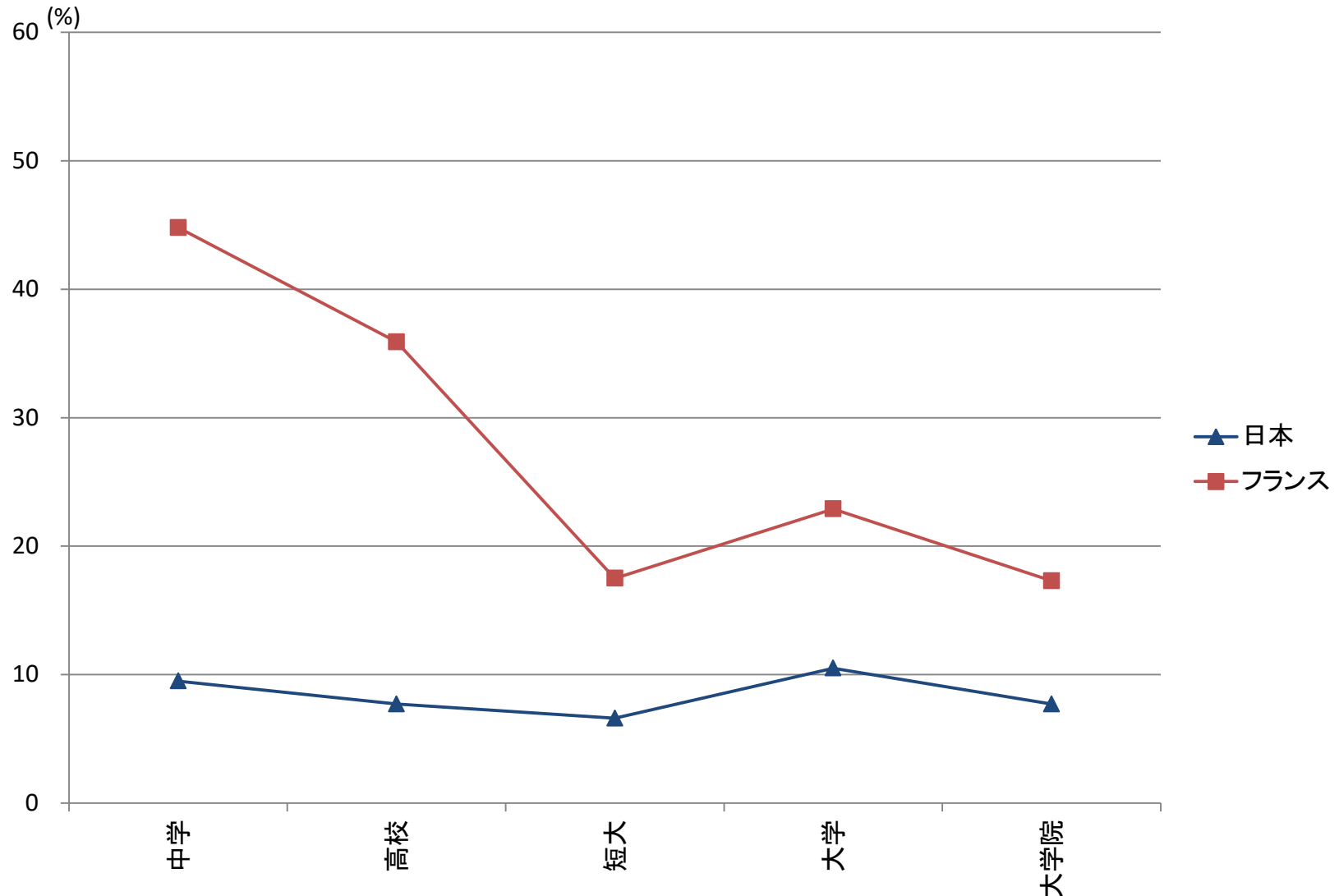
資料出所：日本はJILPT「多様な就業形態の従業員の働き方に関する実態調査（従業員票）」（2010年8、9月実施）、フランスはEnquête Emploi 2007、それぞれの個票データより筆者算出。

年齢階級別「家庭の事情でフルタイムが困難」でパートタイマーとなった労働者の割合（日本2010年、フランス2007年）



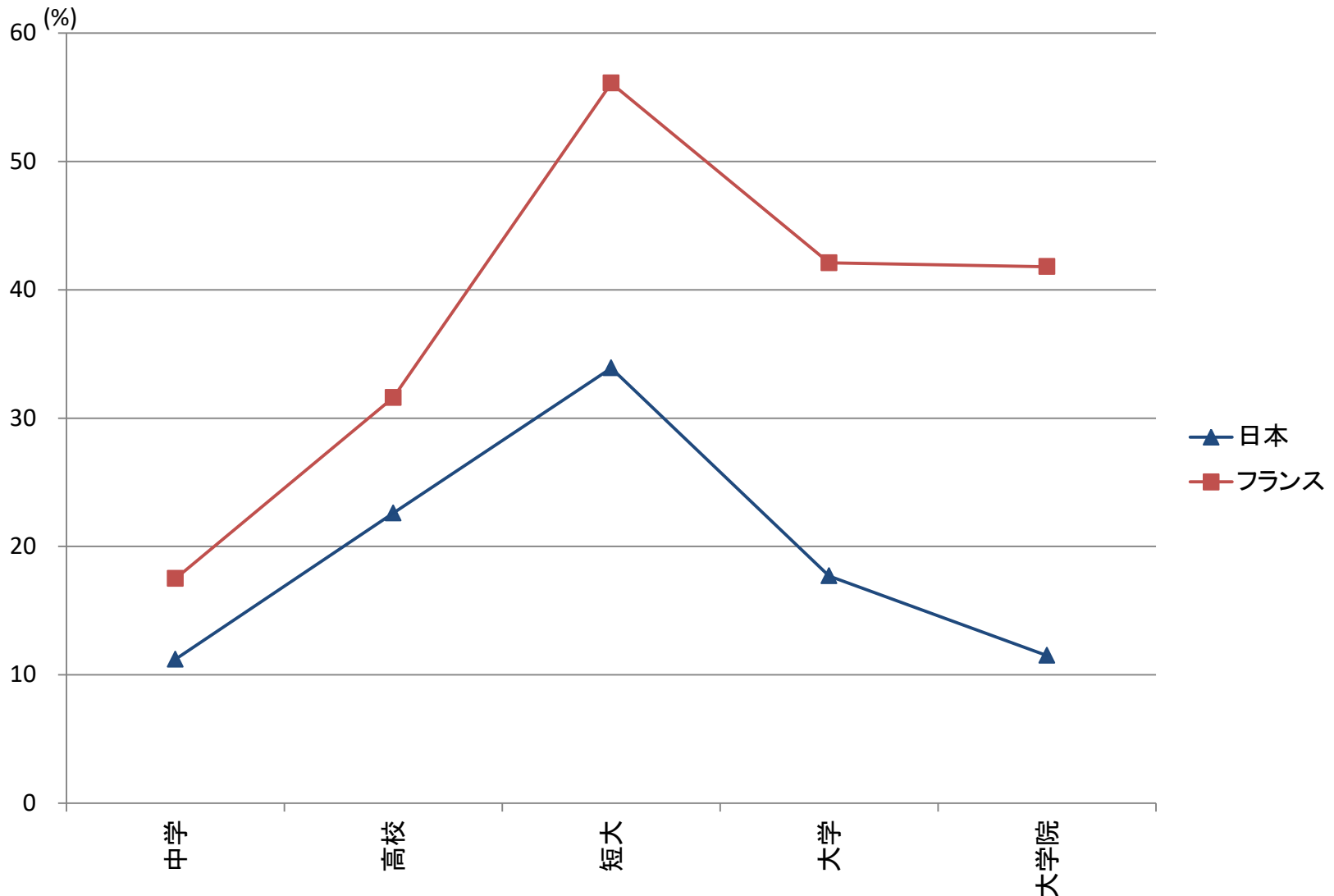
資料出所：日本はJILPT「多様な就業形態の従業員の働き方に関する実態調査（従業員票）」（2010年8、9月実施）、フランスはEnquête Emploi 2007、それぞれの個票データより筆者算出。

学歴別「フルタイムの仕事が見つからず」パートタイマーとなった労働者の割合（日本2010年、フランス2007年）



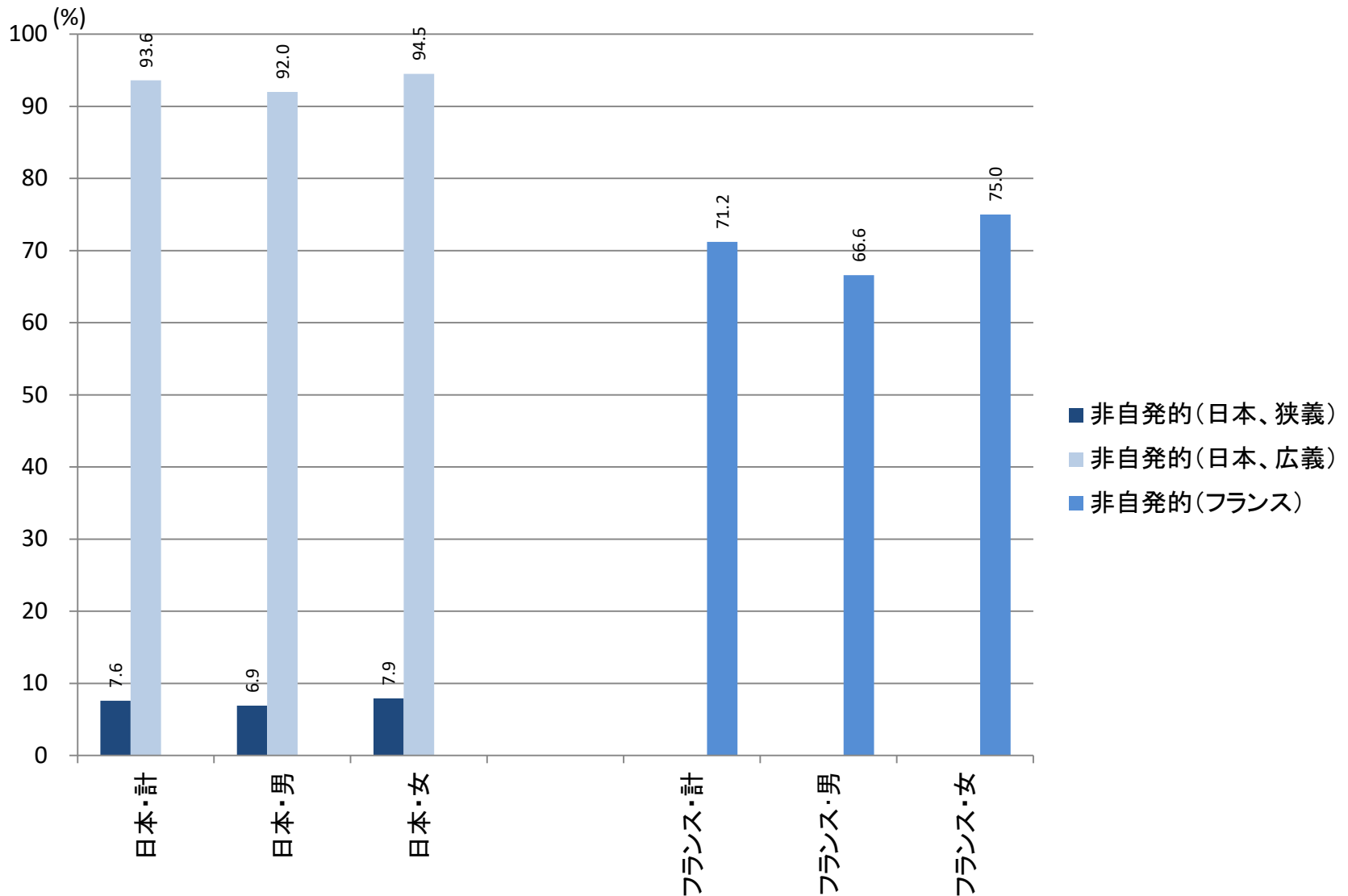
資料出所：日本はJILPT「多様な就業形態の従業員の働き方に関する実態調査（従業員票）」（2010年8、9月実施）、フランスはEnquête Emploi 2007、それぞれの個票データより筆者算出。

学歴別「家庭の事情でフルタイムが困難」でパートタイマーとなった労働者の割合（日本2010年、フランス2007年）



資料出所：日本はJILPT「多様な就業形態の従業員の働き方に関する実態調査（従業員票）」（2010年8、9月実施）、フランスはEnquête Emploi 2007、それぞれの個票データより筆者算出。

有期雇用労働者の雇用形態選択理由 (日本2010年、フランス2007年)

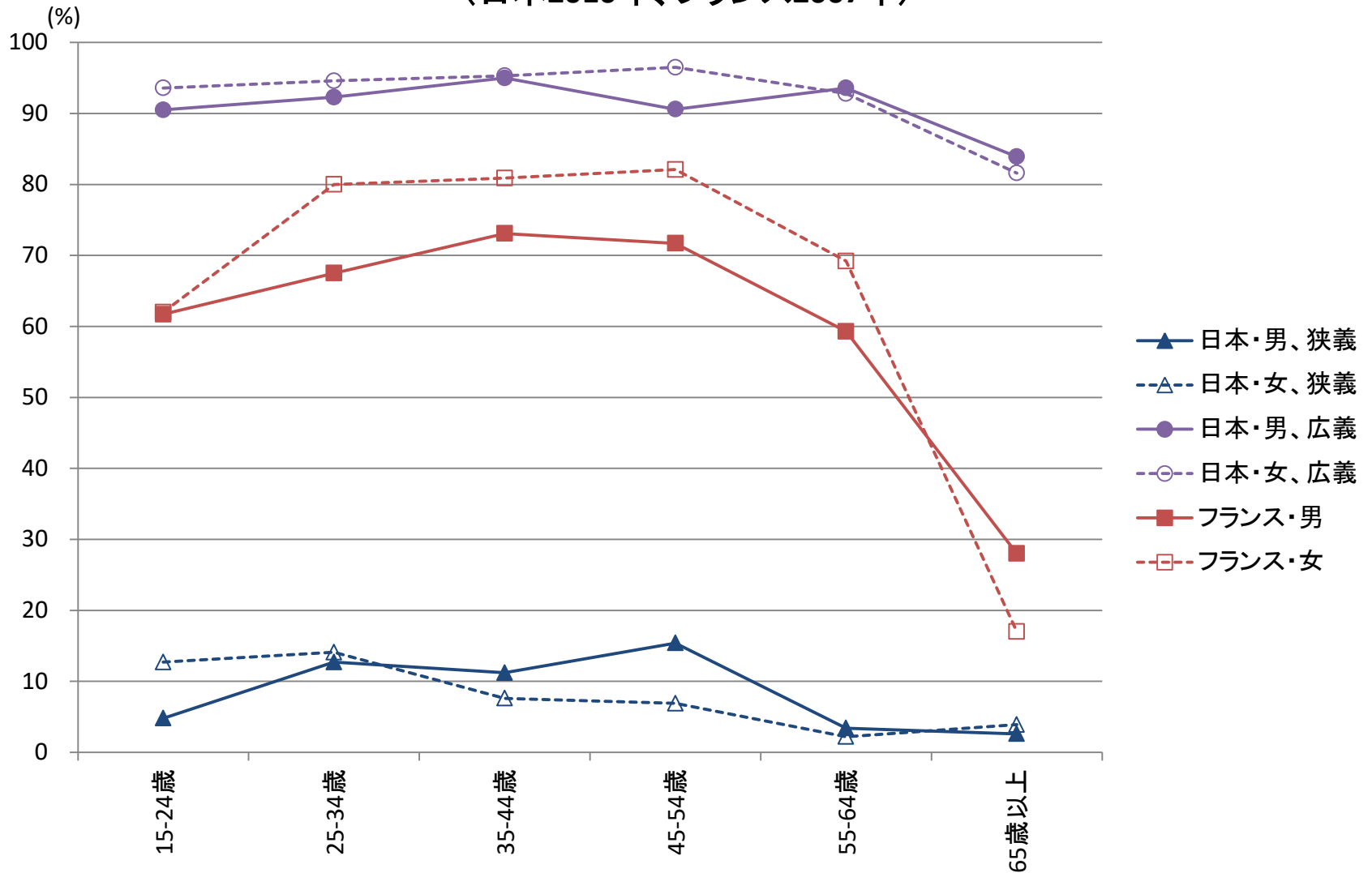


資料出所: 日本はJILPT「多様な就業形態の従業員の働き方に関する実態調査(従業員票)」(2010年8、9月実施)、フランスはEnquête Emploi 2007、それぞれの個票データより筆者算出。

注1)日本の「非自発的(狭義)」は「期間の定めのない働き口が見つからなかったから」(7.6%)。「非自発的(広義)」は、自発的と思われる2つの理由「契約期間が自分の希望にあっているから」(5.7%)と「長く同じ会社に勤める必要がないから」(0.9%)のいずれも選ばなかった場合。これら以外の選択肢としては、「現在の仕事内容の場合、期間を定めた雇用契約が一般的だから」(6.2%)、「会社が期間を定めた雇用契約を提示しているから」(78.5%)、「その他」(5.4%)がある。日本の回答方法は、当てはまるものをいくつでも選択可の複数回答。

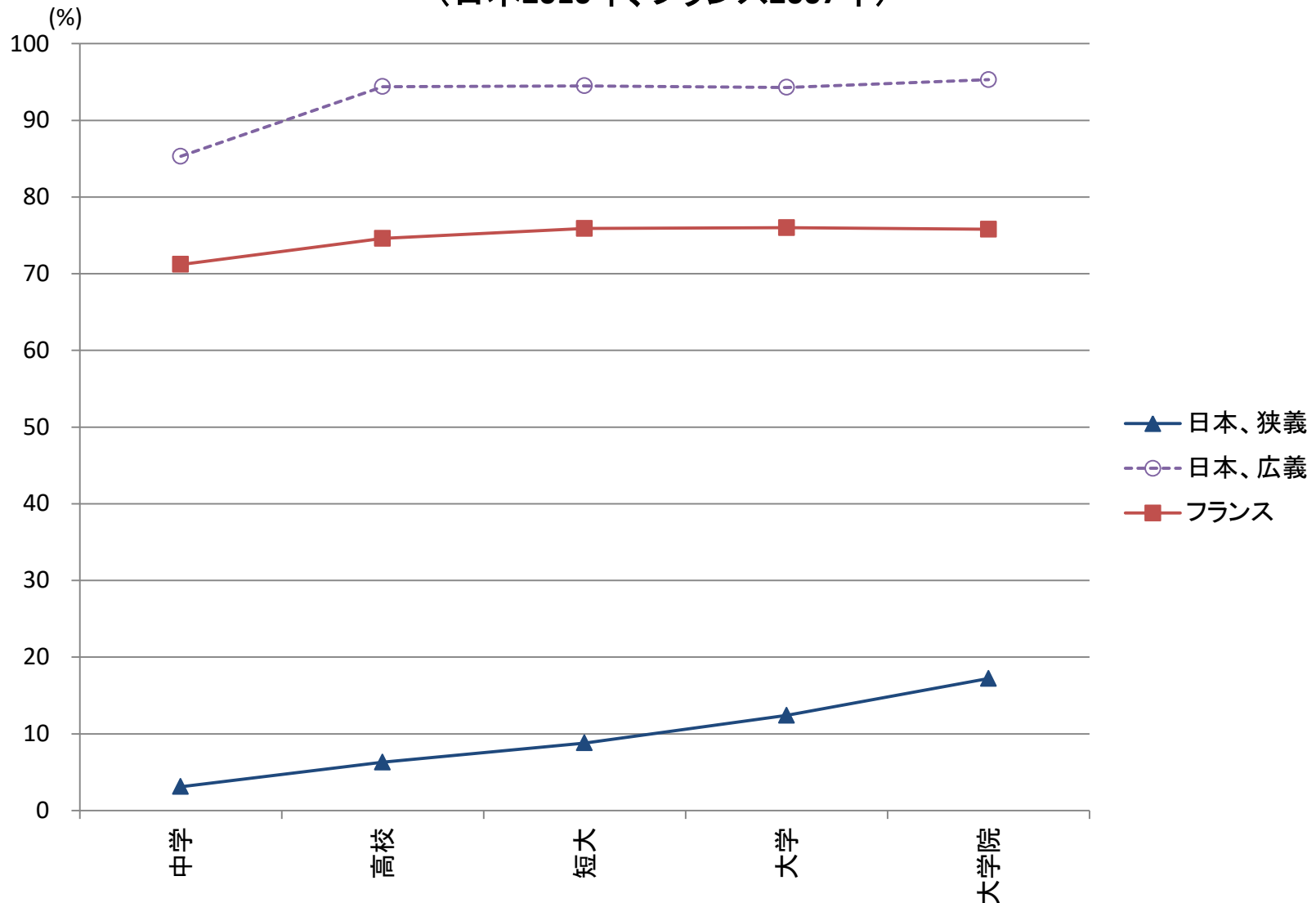
2)フランスの場合は、質問自体が「自発的」(28.8%)と「非自発的」(71.2%)の二者択一。質問の選択肢、選択方法が異なるので比較に当たっては注意を要する。

年齢階級別非自発的有期雇用労働者の割合 (日本2010年、フランス2007年)



資料出所：日本はJILPT「多様な就業形態の従業員の働き方に関する実態調査（従業員票）」（2010年8、9月実施）、フランスはEnquête Emploi 2007、それぞれの個票データより筆者算出。

学歴別非自発的有期雇用労働者の割合 (日本2010年、フランス2007年)



資料出所: 日本はJILPT「多様な就業形態の従業員の働き方に関する実態調査(従業員票)」(2010年8、9月実施)、フランスはEnquête Emploi 2007、それぞれの個票データより筆者算出。



VI. 結論に代えて

- ▶ 「同一価値労働同一賃金」のスローガンで賃金格差は縮小しない。
- ▶ 賃金格差縮小に直接効くのは最低賃金の引き上げ。ただし、適切な労働費用軽減策などがないと雇用減のおそれ。
- ▶ 雇用形態の実質的な一本化は、企業の人事労務管理上のニーズにあっておらず実現困難。むしろ非正規雇用の能力向上、発揮機会の拡大に重点を置くべきではないか。

日仏両国の雇用形態間格差に関する事実発見 を要約すると、

- 日仏両国とも、雇用安定度、賃金水準、能力開発機会等に関し、雇用形態による格差が存在する。
- ただし、フランスの方が、賃金や能力開発機会の格差は小さい。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。フランスの問題は、高い最低賃金により雇用機会の減少という代償を払っていること。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。
- 一方、日本では非正規労働も含めると雇用機会は相対的に多いが、雇用の質（賃金水準や能力開発機会）という点で問題があり、不況が続くと雇用機会自体にも問題が生ずる（リーマン・ショック後の有期雇用労働者の雇い止めなど）。
- 雇用機会の相対的な優位性を維持しながら、雇用の質を改善し、いかに経済の好循環につなげていくか？

「均衡処遇」、「同一価値労働同一賃金」は魔法の杖か？

- 「同一価値労働」の特定は、理論的にも実務的にもきわめて困難（奥西（2006））。
- 「同一価値労働」でないとみなされたら、いくら賃金格差があってもよいのか？
- 「同一価値労働同一賃金」は、非正社員の賃金を正社員並みに引き上げるという含意で使われることが多いが、正社員の賃金を非正社員並みに引き下げるという含意で使う人もいる。
- そもそも何の「格差」が、なぜ問題なのかを議論すべきではないか？（奥西（2008））。賃金、仕事満足度、能力開発機会・キャリア・・・。

低賃金労働者問題をどう解決するか？

- 「同一価値労働同一賃金」が低賃金労働者問題の解決に資するとは思えないし、雇用形態間の格差問題解決に資するかどうかも怪しい。
- より直接的な政策は最低賃金引き上げ。しかし、これには雇用減少に対する懸念がある。
- したがって、最低賃金引き上げには、中小企業等の生産性向上が必要条件であるとの主張。しかし、それゆえに最低賃金引き上げはstalemate状態に入り込む。
- 一般に「生産性」は市場価格で評価されるが、顧客が評価しているのはより広い意味の「価値」。日本の農業、サービス業、中小企業等が、その意味での「価値」創造に貢献しているならば、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ないか？→労働インセンティブを阻害しない移転プログラムの拡大(solidaritéの問題)。

(暴論) サービス業の生産性を上げるには？

- (小売業) 開店時間はできるだけ短く。24時間・365日営業などもってのほか。理想は週に1日、数時間のみ開店(パリのマルシェを見よ)。
- (飲食店) 開店時間はピーク時間帯のみ。町中に自販機を置かない、置くとしても性能が悪いものにする(価格競争圧力をなくす)。
- (銀行) できるだけATMを活用させる。ただし、日本のように案内人を置いたり、インターホンをつけたりしない。人的サービスを使う場合は法外な手数料を請求。サービスは全て予約制。
- (鉄道) 駅の業務はなるべく無人化。切符販売窓口、切符販売機、改札機もなるべく少なくする(無賃乗車は必要経費と割り切る)。構内や車両は暗く、汚く(サービスに本来期待されている機能ではないと割り切る)。
- (対個人サービス) 散髪、クリーニングなどは店舗数を減らし高価格とする(結果的に、これらサービスの家庭内内製化が進む)。
- (休暇は) なるべく一斉に(日曜日、夏のバカンスなど)。特にB to Bの場合、他が休みだと、自分のところだけやっても非効率。
- (一般に) 外国人の観光客・短期滞在者をお得意さん(「カモ」)にする。彼らは、高価格・低品質でも利用せざるを得ない(スイスのホテル、レストランを見よ)。



Paris Bercy

Horaires d'ouverture

- Du lundi au jeudi
9h00 - 17h00
- Le vendredi
9h00 - 12h00

雇用形態間の格差問題に 解決策はあるか？

- 正社員、非正社員という区別をなくし、雇用形態を一本化したらよいという人がいるが…。
- 新たに一本化された雇用形態の下で、格差が縮小する保証は全くない。
(現に、日本の場合、正社員の中の賃金格差は、雇用労働者全体の賃金格差に匹敵するくらい大きい。)
- 人々の能力、仕事や生活に対する志向、ニーズが異なり、企業も多様な労働力を必要としている以上、一定程度、雇用区分を設けて異なる人事管理ルールを適用することには合理性がある。
- 問題は雇用区分をなくすことではなく、区分基準の妥当性、区分の内容・程度、区分・キャリア転換の柔軟性等を検討することではないか。
- それとは別に、低賃金労働者対策、社会的なセイフティ・ネットの整備が必要。
- デフレからの脱却はその必要条件。みんながコスト削減、消費抑制というミクロ的には合理的な行動をとるだけでは、いつまでもよくならない。

(参考) Cahuc et Kramarz (2004) の 無期雇用一本化論

- 彼らは経済・財政・産業大臣、雇用・労働大臣あての報告書(第4章)の中で無期雇用一本化論を主張。
- ねらいは、①有期雇用の濫用による不平等を制限すること、②過度に複雑化した雇用契約を簡素化すること。
- 基本的な考え方は、①雇用の社会的価値を考慮すること(ある企業の労使の意思決定は、企業外の人々にも影響を与えるという意味で、私的価値と社会的価値の乖離がある)、②転職斡旋により人々を保護すること(現状では雇用を奪われた人々を守る実効性ある手段がない)。
- 具体的提案として、新たに一本化される雇用契約はつぎの3つの特徴を持つ。①全て無期雇用とする、②雇用契約が解消されるときは、雇用主は従業員に手当を払うとともに、行政当局に対し団結分担金(une contribution de solidarité)を支払う。③雇用契約の締結によって、個別のニーズに対応した支援と、雇用を失った場合の収入の補償が確約される。

参考文献

- 奥西好夫(2006)「同一価値労働同一賃金」への懷疑『職務研究』No. 249.
- 奥西好夫(2008)「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」『日本労働研究雑誌』No. 576.
- 奥西好夫(2011)「雇用形態と職業能力開発」(JILPT報告書に掲載予定).
- Abowd, John; Francis Kramarz; David Margolis; Thomas Philippon(2000) “The Tail of Two Countries: Minimum Wage and Employment in France and the United States.” *IZA Discussion Paper*. No. 203.
- Cahuc, Pierre et Francis Kramarz(2004) *De la précarité à la mobilité: vers une Sécurité sociale professionnelle*. Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi du Travail et de la Cohésion sociale.
- Cahuc, Pierre and André Zylberberg(2006) *The Natural Survival of Work: Job Creation and Job Destruction in a Growing Economy*. The MIT Press.

- Chaput, Hélène et Loup Wolff “L’évolution des politiques salariales dans les établissements français: des combinaisons de plus en plus complexes de pratiques.”
- Card, David and Alan Krueger (1995) *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press.
- Caroli, Ève and Jérôme Gautié (eds.) (2008) *Low-Wage Work in France*. Russell Sage Foundation.
- Castel, Nicolas; Noélie Delahaie; Héloïse Petit (2010) “Quels modes de négociation face à des politiques salariales renouvelées?” Rapport de Recherche, Centre d’Études de l’Emploi.
- Eyraud, François; Annette Jobert; Patrick Rozenblatt; Michèle Tallard (1988) “Les classifications dans l’entreprise: production des hiérarchies professionnelles et salariales.” *Travail et Emploi*. No. 38.
- Gautié, Jérôme “France: Towards the end of an active minimum wage policy?”
- Laroque, Guy and Bernard Salanié (2002) “Labour Market Institutions and Employment in France.” *Journal of Applied Econometrics*. Vol. 17.