

(2016年11月18日講演)

## 5. 「非正規労働の国際比較」

岡山商科大学経済学部 教授 三谷直紀委員

それでは早速プレゼンテーションを始めさせていただく。私のタイトルは「非正規労働の国際比較」である。スライドの一番最後の38ページに参考文献があるが、この真ん中のOECDの『**Employment Outlook**』のChapter 4を中心にして、この内容を主にお話することになる。

目次に戻っていただいて、まず、非正規労働の定義にはいろいろあって国際機関もかなり迷っている感じがするので、それをお話する。その後、非正規労働者の属性、そしてどういう背景があるかということで構造変化と非正規化、さらに雇用の安定性あるいは賃金格差についてお話する。また、問題になっている非正規から正規への転換、いわゆる「踏み石」なのか「罨」なのかについて文献サーベイをする。それから訓練機会とスキル、そして最後に **single contract** について少しお話ししたい。

それからこのプレゼンテーションの後に、9月初めにドイツへ行った時にもらった資料について若干かいつまんでお話ししたい。

まず、定義である。先ほどの『**Employment Outlook**』では、**Non-regular employment** (非正規就業) とは雇用保護における標準的な法規規定を享受していない全てのタイプということで、臨時雇用 (**Temporary employment**) と依存型自営業主 (**Dependent self-employed worker**) に分けている。臨時雇用には有期雇用 (**Fixed-term contracts**) と派遣労働者がある。この非正規雇用者にパートを加えたものが後で出てくる **Non-standard** である。

依存型自営業主は労働者性のある自営業のことで、私は内職を思い浮かべる。昨日、テレビでNHKを見ていたらコンビニオーナーの話をしていたが、年間の年休がゼロ、週当たりの深夜労働が3日で年収が280万というものであった。そのような年収が低いコンビニオーナーなども多分この依存型自営業主に入ってくると思う。OECD平均では就業者の1.6%ぐらいを占めている。主にこの臨時雇用に焦点を当ててお話しする。

日本の「労働力調査」での定義において有期雇用の扱いが変わった。労働基準法によって昔は1年を超える有期雇用というものは認められなかったが、次第に規制緩和されるのに伴って、2013年1月の労働力調査からは1年を超える有期雇用契約も常用雇用として扱われるようになった。これによって大きく統計がぶれてしまった。

これは各国の臨時雇用者の占める割合である。日本は黒い線であるが、1年を超えない有期雇用者、つまり臨時・日雇いの人たちの割合はずっと西欧大陸諸国と同じぐらいであったが、2013年に大きくガタッと下がり、ものすごいギャップが生じた。これは、1年を超

えない臨時雇用の人たちが1年を超える有期雇用に移ったためと思われる。1年を超える有期雇用も含む有期雇用の数字は25%を超えてしまい、この理由が説明できず、国際比較ができなくなってしまった。もともと1年を超える有期雇用が相当多かったということになるが、ここは難問である。

これは各国の無期・有期と派遣労働者の割合であるが、改正前の2011年と2012年の数字である。これを見ると無期と有期があって、この中に派遣で無期の人もあるし、派遣で有期の人もある。OECDの今の定義では有期と派遣を加えたもの、つまり無期の派遣も加えたものを臨時雇用(Temporary Employment)と言っている。

各国ではほぼ同じである。ただ、イギリス、アメリカのようないわゆる随意雇用の国では正社員全員がすぐ辞めるかみせ、雇用が不安定な非正規である。実際にグラフで雇用期間を決めて雇用契約を結んでいる人だけを見るとかなり低く、他国の半分ぐらいである。アメリカがポツ、ポツしかないのは統計をここでやめているからであり、OECDの統計にもない。どちらかというドイツ、フランス、イタリアの大陸諸国あるいはカナダでは臨時雇用者が多くなっているが、これは有期雇用と派遣である。実際にEUのLabor Force Surveyを見ても、Temporary workerの中にきちんと派遣が入っている。

次は、雇用期間がどのぐらいなのかについての国際比較である。日本は労働力調査の変更以降の2015年のデータであるが、これを見ると日本は結構長い人が多い。ヨーロッパの中ではドイツが1年以上が最も多いが、日本はさらにその割合が高い。計算間違いだろうか。どうしてこうなのかというのがよく分からないので教えていただきたい。これまでは臨時・日雇いとしてしか調査で取っていなかったが、1年以上の有期雇用者がたくさんいたということだ。雇用期間別に見た有期雇用者の割合についてはこの中ではドイツに近いということになる。

次は有期雇用の理由である。学生と訓練生は除いている。一番下がいわゆる不本意で有期の人たちで、その上が試用期間(probationary period)の人たちで、一番上がpermanent jobを望まない本意就業の人たちである。これを見ると圧倒的にCould not find a permanent job、つまり無期雇用が見つからなかったために有期雇用になっている不本意の人たちがほとんどである。

これは年齢別の有期雇用者の割合を見たものである。黒い三角が10~24歳の一番若い層で、Prime-ageの基幹年齢層、そして55歳以上の高齢層で分けている。これを見ると圧倒的に若い人が多いことが分かる。日本の場合は若い人も多いけれども高齢者や基幹年齢層も多いので、相対的には若い人が少ないという特徴を持つ。全体で見れば若い人に偏在していることが分かる。

次は正規・非正規間の数的思考力で、これはOECDのPIAACというプログラムのSurvey of Adult Skillsから取ったものである。これは非常に面白い統計で、これまでPISAという学生に対する学習到達度調査というものはあったが、これは学校を出て就業している一般人のスキルを見るもので、数的能力とリテラティ(読解力)、そして面白いことにITが使

える状態で問題を解く **Problem solving** スキルの3つである。日本では国立教育政策研究所がやっているが、働いている成人に対するものなので勤続年数や給与、企業内訓練をどれだけ受けたかといった就業関係についてもかなり細かく聞いている。これを国際比較するだけでもかなり面白い。

この正規・非正規間の **Numeracy** (数的思考力) の格差、つまり、正規の人をゼロとして非正規の人がどのくらい低いのかをパーセンテージで見ると、オーストラリアやアメリカでは逆転している。これが先ほどの **Employment at will** で、正規労働者が非正規であることによるイレギュラーなものである。デンマークからこちら側はわれわれが考えている正規・非正規である。有期労働者はやはり数的思考力が少し低いというのがはっきり分かる。つまり、低スキルの人が非正規に就いていると見られる。特にフランスやドイツなど、ヨーロッパではかなり差があると言える。

ところが日本や韓国はほとんど差がないのが特徴である。日本の場合はあまりスキルの低くない人が非正規に就いているということが言えるのではないか。これは一つのファインディングではないかと思う。

次に、背景としてグローバル化あるいはIT化とよく言われるけれども、タスクレベルでの構造変化、つまり定型的でしかもスキルが若干高いところがコンピューターに置き換えられているという Autor らの仮説があるが、そういった二極化仮説が成り立つかどうかを見たものである。

**abstract task** (抽象的課業) とは創造的あるいは専門的なタスクに従事しているということで、ISCO (国際標準職業分類) の12~34についてである。これは1998年とやや古いので、これで比較可能かどうかやや疑問ではあるが、ここに **Standard work** (典型) と **Non-standard work** (非典型) があり、**Non-standard work** は先ほどの非正規+パート(週30時間未満)+自営・家従で定義している。これが非典型労働者の定義であり、若干広い概念になっている。薄いほうが非典型、濃いほうが典型労働者で、1995年/98年から2010年、つまり1990年代の中頃から2000年代の初めまでの抽象的課業従業者の増加率を見たものである。これによると抽象的課業従業者はいずれの国も増えていて、特に **Standard work** (典型労働者) が増えている。

ところがこれを見ていただくと、製造業の生産労働者などの定型的課業で中ぐらいのスキルがある人たち、つまり、ルーチンワークではあるが中レベルのスキルも必要な人たちの **Standard work** が軒並み落ちている。スキルレベルが中間のところで典型雇用が大きく落ちていると言える。

もう一つは非定型的、つまり定型的ではないのでコンピューターのプログラムやアルゴリズムがないもので、例えば保育や介護などである。このようなマニュアルな肉体課業に従事している人たちについて見てみると明らかに増えているが、ほとんどが非典型のところである。典型ではマイナス増である。

この3つを比べると、抽象的でスキルが一番高い部分では **Standard work** が増えている。

しかし定型的課業、生産労働者などでは **Standard work** が大きく落ちている。そして非定型的肉体課業の労働者では非典型が増えている。これは EU だけの統計であるが、日本でも同じようなことが見られ、他の国に比べてゆるやかな動きであると報告されている。これは ISCO で定義をそろえているので日本でも同様にできるので、ここに付け加えてみると面白いと思う。

日本についてはデータがないので、昔、小塩さんと一緒に科研でやった賃金関数における各説明変数の説明力の推移というものをお示しする。賃金を被説明変数にして勤続年数や経験年数、学歴、産業、職種を説明変数にして計算すると、フィットがいかどうかを示す  $R^2$  が出る。全部を入れたときの  $R^2$  がもちろん説明力が一番高く、例えば勤続年数などの 1 つを除いたときの  $R^2$  をとり、それと全部を入れたときの  $R^2$  との差が勤続年数の説明力と見なされるので、それを見たものである。「賃構」の毎年のものを使ってクロスセクションしてつなげたものである。

これによると勤続年数の説明力はほとんど変わらない。経験年数もあまり変わらないが、少し下がっている。学歴も産業もほとんど変わらない。変わったのは職種が増えていることだ。これだけ増えると **specification** やサンプルがおかしいのかもしれないと不安になる。確かに「賃構」では全ての職種ではなく 80~90 ぐらいのサンプルだけを取って調べているが、これを見ると職種の違いの説明力がどんどん大きくなっている。先ほどの EU の統計では 3 つのグループの職種に分類していたけれども、それと同じようなことが起こっている可能性がある。これは一般労働者なので、言ってみれば **Standard** だけである。つまり、正規雇用の中で大きな構造変化が起こっていて、それは主に職種に関するものということが見えてきて、EU と共通するところがある。

実際に均等法以後、最近は正規においてコース別の労務管理・雇用管理を入れる事業所が減っているのかと思ったら逆にどんどん増えている。「多様な正社員」とよく言われるが、これもおそらく職種が非常に利いているのではないか。IT やグローバル化などによって職種に対する評価というものがどんどん変わっていて、それが最近の構造変化の中にあり、先ほどの図のように非正規を増やし多様な正社員を増やしている背景となっているのではないか。

非正規労働者に対する法的保護についてである。非正規雇用を使用するための条件として、標準的有期雇用に関しては 3 分の 2 の OECD 諸国で制限はない。その他の国では客観的あるいは物理的な条件（仕事の性質上有期であることや代替要員など）が必要である。それから派遣に関しては約半数の国では何らの制限はないが、その他の半数の国では職種等が制限されている。日本でも職種が制限されている。

臨時雇用契約の更新・延長・無期雇用契約への転換について、大部分の OECD 諸国では有期雇用の累積期間の上限を定めている。2 つの契約期間が連続していないことを示すためにクーリングオフ期間があり、これは日本でもそうである。季節労働やプロジェクトの場合はそれが条件となっている。派遣の場合は更新回数や派遣先企業との契約期間に制限

を設ける国が約半数ある。それから派遣会社との間の無期契約が許される国がほとんどである。また、常用派遣労働者の場合には2つの派遣期間の間で給与が支給される国もある。

契約期間終了前と終了時の終了ルールについてである。ほとんどの国で、契約期間終了前の終了の難しさは少なくとも無期契約の場合とほとんど同じ程度か、それよりも厳しい。普通は有期契約の終了においては終了前は非常に厳しいということであるが、実際に調べてみるとそうでない国もある。ほとんどの国で、契約期間終了時の終了は無期契約の場合よりも容易でコストはゼロである。この差によって、雇用調整をするときには優先的に有期雇用に対して行われることになってくる。

解雇規制の指標をOECDがずっと取っていて、臨時雇用の解雇指標（EPT）は正規雇用の解雇指標（EPL）と作り方が違うが時系列での変化を見ることができる。臨時雇用の解雇規制指標の推移を見てみると、こちらが解雇規制が厳しくてコストが大きく、こちらが緩いほうであるが、厳しいほうから緩いほうへ行く国が結構見られる。つまり、どちらかというとな臨時雇用の解雇規制は解雇しやすい方向に行っているというのがOECDの傾向として見ることができる。一方、こちらが正規雇用のもので、これを除くとほとんどフラットである。

1990年代から20年ぐらいの間でどのように解雇規制が進んだかという、有期雇用ではかなり緩和されたが正規雇用では全然変わらないということだ。正規雇用の解雇規制は変えないで有期雇用について緩和して使いやすくなっている、それも非正規雇用の増大に寄与しているのではないか。

次は雇用の不安定性についてお話する。正規雇用者と比較したときの非正規雇用の失業への推移確率の差である。これを見てみると失業確率は相当高く、非正規雇用者が雇用のバッファー・調整弁に使われているという仮説とほぼ一致している。非正規の方が雇用が不安定であることがこのような推移確率からも言えて、これは男性も女性も同じである。

これは意識面で見たものである。正規雇用がここにあって、こちら側が非正規である。これは雇用不安についてのインタビューで半年以内に失職するかと聞かれて、「そう思う」人と「強くそう思う」人を足したものである。つまり、6カ月以内に仕事がなくなるかもしれないという雇用不安を抱えている労働者の割合である。これを見ると、正規では少ないけれども非正規では多い。特に有期雇用や派遣では雇用不安も非常に大きい。

それから賃金格差についてはいろいろな推計があるが、この推計でいけばどの国でも正規に比べて非正規が5~10%ぐらい低く、賃金格差がある。ここでは年齢や婚姻関係、子どもの有無、健康状態、地域といったものを入れた固定効果モデルを使っている、個人の異質性は取り除いた推計になっている。これを見るとやはり各国ともに非正規の賃金が低い。先ほどのものと併せると、非正規雇用では雇用が不安定で賃金が低いことがはっきりと見えるということだ。

次は、ダイナミックに見たときに有期雇用は踏み石になっているのか、あるいは畏にな

って中々抜けられないかについてである。ここには文献をサーベイして挙げている。最初のもは踏み石になっているかどうかについてで、これを見ると踏み石になっているものもあるが、踏み石とは言えないというものもあって何とも言えない。まあ、踏み石だろうか。よく挙げられるのはこの Booth らのもので、2002 年で少し古いけれども『Economic Journal』にシンポジウムが載っている。掲載されているペーパーではほとんどが踏み石だと言っている。イギリスでは踏み石がほとんどなのかもしれないが、これが引用されることが多い。

日本の研究者の論文では外国では踏み石だけれども日本では罨だというような論調で書かれているものが多い。しかしこれを見ると、踏み石とは言えないものも結構ある。一番上のもは踏み石になっているけれども、同じデータを使った Autor らの新しい研究で労働者の異質性のようなものを除去したら踏み石とは言えないというものも出てきて、どこまで本当かということだ。

次は罨、persistence についての問題である。非正規労働に就くとなかなか抜けられないのかについては、ほとんどがはっきりと罨だとしている。日本のものを付け加えたが、Kondo さんの論文は、初職が非正規であった者はその後長く雇用形態に影響を受ける状態依存性があるというものである。異質性の問題を操作変数法でコントロールした非常に良い論文であるが、ここではかなり関係性が高いということである。それから Genda さんたちの日米比較を見ると、やはり日本では学校卒業時に不況期であったことがその後の賃金や雇用に長期にわたって影響を与えるけれども、アメリカでは比較的少ないということだ。

これらの文献サーベイをまとめると、有期雇用から無期雇用へ移行する者が結構いる。他の国では若年層では最初に有期雇用から入り、次第に経験を積んで無期雇用に入っていくというパターンがあって踏み石になっているという研究もあるが、有期雇用からなかなか抜け出せないということで罨だという研究も結構ある。両方が併存しているというのが公正な判断かなと思う。

それを裏付ける資料が OECD の若年雇用についてのもので、これはヨーロッパの十何カ国とアメリカについてかなり長い期間のパネルデータを分析したものである。学校を卒業していない人も含めて 5 年間の移行過程を見ると、大体 4 つのパターンに分けられることが分かる。1 つは安定雇用へ移行した人で、卒業後 5 年間のうちの大体 70%以上の期間働いている人はヨーロッパでは 40%で、アメリカでは 48%である。それから次は就職困難者で、これは就業、失業、無業を行き来して、なかなか将来の安定的なキャリアパスを見通せない人である。先ほどのが step stone で、こちらが罨と言える。5 年間あっちへ行ったりこっちへ行ったりで安定的な所に就いていない人がヨーロッパでは 30%で、アメリカでは 21%である。それから取り残された若者として、卒業後のほとんどの期間が失業と無業でニートのような人がヨーロッパでは 15%いて、アメリカでは 6%である。さらには教育機関へ戻った者の中には中途退学して高校に戻って高校卒業資格を得た人も入っているが、アメリカでは結構多い。

これらを比較してみると、やはりアメリカのほうが **step stone** の割合が若干高く、畏はヨーロッパで少し高い。これに対して日本ではどうなっているかについては宿題となっている。幸い、東大が高卒者パネルというものをやっていて相当データがたまっているので、同じような分析をしてみたい。

これがその代わりになるもので、太田さんの本に載っている雇用動向調査を基にしたグラフである。私が最近のデータを追加した。高卒以下の人と短大卒以上の人で、新規学卒で入職した時の雇用形態を見ている。1990年代初めには新規学卒のほとんど100%が正規で入っていたが、90年代で高卒以下が落ちていく。最近はアベノミクスで景気が良くなったかというと実は横ばいで、高卒の半分は非正規で入っている。つまり、日本では新規学卒一括採用と言われるが正規で入っているのは半分で、あとの半分は非正規で入っている。専門学校や大学の卒業者は昔とほとんど変わらず90%以上が正規で入っている。

私はこれを見てとてもびっくりしている。これは先ほどのヨーロッパ型に近い。この辺の非正規雇用が日本でも大きくなっているのではないかということが想像できる。新規学卒一括採用というのは低学歴のところでは相当崩れていることがこれから見えてくる。

次は（非正規雇用の）永続性の要因についてである。烙印効果や、選抜にかかる費用が相当かかること、企業内訓練の不足による技能不足、そして解雇規制の問題もあると思う。なぜ非正規から抜け出せないのかというと、2番目にあるように非正規では企業内訓練があまり行われないのでスキルが上昇しないのではないかという仮説があるので、その仮説について見てみる。

これを見ると、日本でも非正規の企業内訓練の受講確率は正規に比べてかなり低く、やはり企業内訓練においてはかなり格差があるということだ。それが畏につながり、スキルが上がらないのでなかなか非正規の若者を雇おうとしないのではないか。

最後は分断化に対する政策の話である。解雇規制についてはあまり強調するつもりはない。ただ、保護規制ということになると雇用契約を新しいものにする必要がある。今は非正規と正規とがあるが、それを一緒に雇用契約にすれば雇用契約上の格差がなくなり、二重構造化はなくなるのではないか。

これは保護規制改革である。先ほど見たように正規雇用においてはなかなか規制緩和が進んでいなかったが、最近スペインなどのように正規雇用に対して規制緩和を行っている所もある。ただ、そうすると失業者が増大するので、生活保護のために失業保険改革を同時にやらなければいけない。そこでは **activation policy** として能力開発を受講するといった条件を厳しくした上で十分な失業給付をすべきだということを OECD はずっと言い続けている。

新型雇用契約についてであるが、これには2つある。1つは、有期雇用を廃止して全ての雇用契約を新たな無期雇用契約とし、雇用保護は勤続年数が長くなるにつれて強くするというもので、アメリカの先任権に近い考え方である。この場合、勤続年数が長くなるにつれて解雇手当も高くなる。スペイン、フランス、イタリアなどでは導入を模索している。

統一雇用契約においては全ての雇用契約を今のまま維持し、終了費用は勤続年数とともに増加するというやり方である。雇用終了の場合は解雇税を政府に支払う。解雇が不正とされるのは差別や禁止された理由による場合のみである。この解雇税は政府に入るので労働者の再配置の費用を賄い、また解雇税は企業が払うので解雇の社会的費用を内部化するということもある。これは短期の有期雇用契約の終了費用を変化させない点が特徴である。

ところがその実態としては、どちらもほとんど例はなく、技術的には相当難しいと思う。変動の激しいあるいは軽易な仕事の労働市場に過度な規制を導入すると、採用抑制になることもある。統一雇用契約の場合は例が 2、3 あるが、いずれもイギリスやニュージーランドなどの解雇規制の非常に緩い国である。つまり、新型雇用契約はまだうまくいっていないと言える。

まとめであるが、非正規雇用は若年・低学歴者・低技能者に偏在していて、しかも不本意就業である。日本では正規・非正規間の数的思考能力の差が比較的小さい。非正規は正規に比べて雇用不安が大きく、賃金も低い。「踏み石」と、なかなか有期雇用から抜け出せない者とが併存している。抜け出せない背景には企業内訓練受講率の低さがある。日本の場合もだんだんヨーロッパ型になっているのではないか。

次は規制緩和の話であるが、非正規雇用を減らすためには正規労働者に対する解雇規制を緩和するように OECD は言っている。そのときには失業増加に対処するために失業保険制度改革も同時に進める必要がある。新型の単一契約や統一契約というものはなかなかうまくいっていない。以上であるが、これがそれらの参考文献である。

少しお時間を拝借して、9月初めにドイツの連邦雇用庁付属の雇用研究所に行ったところ非常に歓待してくれて、いろいろな資料をいただいたので説明する。ドイツの非正規がどうなっているかという一番最初の資料の 13 ページを見ていただきたい。これは JILPT に雇用研究所の Seifert 氏が来ていろいろとやったものだが、このペーパーについてはご存じか。

これを見ると、驚くほど日本に似ている。Figure 2 を見ていただくと非正規全体がこれだけで、右側のバーが日本で左側がドイツである。パートの割合もほとんど同じだし、契約社員や派遣もかなり似ている。しかもその上の Figure 1 を見るとどちらも増えていて、非正規のところは非常に似ている。ただ、この論文を読むと日本のパートは賃金などの労働条件が比較的悪いが、ドイツではきちんと規制しているのでうまくいっていると書かれている。

それからもう一つは『From Sick Man of Europe to Economic Superstar』である。ドイツの経済は一時期「ヨーロッパの病人」と言われていたけれども、最近回復してきた。その要因として日本では、シュレーダー政権の時のいわゆるハartz改革で労働市場改革があったのでうまくいっているという説や、あるいは 1992 年にユーロを導入して 2002 年から流通するようになったことで、ドイツがベネフィットを独り占めしてドイツ経済がうまくいっているという説があった。この論文ではそれらを完全に否定していて、要因は労使



関係で賃金決定が柔軟になったからであり、それによってドイツの企業が国際競争力を持つようになってドイツ経済が回復したという趣旨である。

実際に 170 ページを見ていただくと、Figure 1 は Unit Labor Costs で生産物 1 単位にかかる労働費用を見たものである。それによると 1995 年を起点にしてドイツはどんどん下がっていて、他の国はほぼ横ばいである。イタリアではむしろ増えている。ユーロ圏の他国も入っているのにドイツだけが 1995 年から生産性がどんどん上がっているということは、ユーロのせいでないことはこれを見ても分かるではないかという話である。

171 ページの Figure 2 を見ていただくと、縦軸は 1990 年を起点とする賃金上昇率である。やはり 1995 年ぐらいから賃金格差が明らかに広がっている。これを業種別に見たものが Figure 3 であるが、どの分野でも広がっている。

こういったことを考えると中小企業で賃金が下がったのではないかと考えるけれども、驚くことに実は違う。180 ページの Figure 6 は労働組合の Coverage 別に見たもので、A は Covered Sector で労働協約などが適用される所で、B は Uncovered Sector である。普通に常識的に考えると Uncovered の所で賃金格差が広がったのではないかと思うけれども、これを見ると Covered の所で賃金格差が広がっている。だから意外なことが起こっているということだ。

それはなぜかということがここに書いてあるのだが、確かに産業別の労働組合による賃金交渉で賃金が決まるけれども、ドイツのもう 1 つの労使関係として企業あるいは事業所ごとに Works Council (事業所従業員組織) という労働者組織があつて、それがある程度の代表性をもって企業と交渉しているというドイツ独特の労使関係がある。それがあつることによって国際競争力が保てるように各事業所や各企業の実態に合わせて賃金上昇率を調整できていて、それが先ほどの図で示されている。

実際に Works Council は日本ではどの企業にもありそうだが、ドイツでは大企業のみにある。配布資料のドイツ語の文献 (6) を英訳した資料 (7) (本文が赤字で印刷) の表を見ると、やはり大企業に Works Council が多く、中小企業にはあまりない。つまり Covered Sector で賃金格差が広がったということは、Works Council が各事業所や各企業の実態に合わせて賃金決定を行うようになったことが非常に大きいのではないかということである。

そうなると日本の企業別労働組合はそれに近いのではないかという感じがするが、ドイツの労使関係は賃金決定においては日本型に近づいてきて、それによってドイツの経済を回復せしめた一番大きな原因であるとの論文には書いてあり、びっくりした。もう一つ、昇進には何が利いているのかを聞いたところ、労働時間が長い人が昇進するという事なので、これも日本と一緒である。先ほどの非正規の話でもそうであったが、フランスと違ってドイツは日本にものすごく似ているという印象である。

しかし、なぜ日本はこのように不景気なのかという話だ——景気はいいのかもしれないが。もしこの論文のとおりだとすれば、日本はデフレで賃金の引き上げ幅がものすごく狭くなっていて、賃金を下げればもちろんできるけれども、事業所間で賃上げの格差をつけ

ることはできづらくなっている。日本は事業所別や企業別に労使賃金決定を行っている分権的な賃金決定の先進国であるが、デフレによってその機能が発揮できなくなっている。ドイツはまだインフレ率が高くてデフレではなかったのがそれが可能だったという仮説も立てられるのではないかと思った。以上である。

【三谷委員追記】 以上のように賃金決定の分権化によってドイツの国際競争力が回復し、経済が回復した背景には、制度としては上述のようなドイツ特有の労使関係制度 (Works Council) があつたが、それを推進した原動力は、東西ドイツ再統合の莫大な費用負担と中・東欧への資本移転の可能性に対する労使の対応ではないかと配布資料 (5) は推論している。