

視点

調査研究と調査環境

No.140 2000年6月

苦労して配布したアンケート調査を回収するときは、ドキドキする。回収率は期待のとおりになってくれるだろうか。設問の意味は正しく伝わっただろうか。うまくいく時もあれば、思いもかけない落とし穴もある。誤植を見落としたため、設問の結果が解釈不能で使い物にならなくなることもある。ヒアリングのアレンジも同様のドキドキの連続である。アポイントメントがとれて、いざ事業所の門前に立つときは、少し緊張する。協力的な雰囲気の中で、当方の調査意図がうまく通じた時は、ほんとうにうれしくなる。さて、こうしてあつめたデータを解析し、新しい事実発見が見えてきた瞬間は、本当に「やったあ！」と思う。この喜びは、まさに調査屋冥利に尽きるものがある。

世界に冠たる統計大国（実証されているわけではないが）日本では、人々が年々に生み出す調査の成果は、それこそ数え切れない。それらは、膨大なる報告書集積となって、あちこちに散らばっている。ところで、その生産元である調査屋のあいだで、「最近の実査がむずかしくなった」というような声を、時折、耳にする。回収率が思うように伸びない。調査協力者をうまくみつけれない。また、たとえ協力する気持ちのある人がいても、その人にアクセスするうまい時間帯が見つからない。などなど、さまざまな問題が指摘される。

統計専門家の間では、久しい以前から「統計環境」という言葉で、この問

題が議論されてきた。統計調査が実施しうるためには、そのための環境が必要である。アンケート票を届けにいても、拒否されてしまう、あるいは、最初は受け取ってくれても、結局記入してもらえない事態が頻繁に発生するようになると、それは調査の精度を狂わせることにもなる。調査区を厳密に定め、その中でランダム・サンプリングによって配布対象を選び、母集団の状態を正確に推計しようという本格的な統計調査の場合、配布不能・調査拒否などによって生じるサンプル・バイアスは、時には無視し得ない推計誤差をもたらす。

そこで、「統計環境」の実態に関する調査がいくつか行われてきた。その嚆矢となったのは、九州大学経済学部統計学研究室による「統計環境実態調査」（1978）である。そのフォローアップとして、国勢調査調査員を対象にした「統計環境実態調査」（1995）も、同研究室によって最近発表された（日本統計研究所『研究所報』No.24、1998年1月）。この他にも、文部省統計数理研究所「統計環境に関する住民意識調査」（1986）、総務庁「統計報告等の記入者負担に関する実態調査」（企業・事業所対象、1994年）などがある。

これらの調査結果をみて、いまさらながら考えさせられるのは、社会調査という行為は、自然科学における実験とは異なって、まさに社会的行為なのであり、それが可能となる条件は、調査を実施する主体と調査に協力してくれる人たちとの社会的諸関係に他ならない、ということである。これは調査屋ならば、当然のこととして知っている当たり前のことではあるけれども、人はしばしば当たり前のことを忘れがちになる。人は調査されるために存在しているのではない。調査に協力するのに必要な手間や時間は、他のことにもふりむけられたはずの希少な資源なのである。つまり、調査に協力するにはコストがかかる。コストをかけてまで協力してくれる人たちをみつけるためには、調査する側にも相当の努力がなされなければならない。まず、調査の意義に賛同してもらおう。調査結果がどのように生

かされるのかも説明する。できたら、調査結果の概要をお送りする（これは個人対象の場合には難しいけれども）。などなど、当然といえば当然ではあるけれども、なされるべきことは多い。

調査をする機会は、実は無尽蔵にあるわけではなく、それ自身希少な資源なのだということに着目すれば、本当にいま調査しなければわからない情報なのか、類似の情報があるのではないか、という点の吟味も重要となろう。いわゆる先行研究のレビューである。忙しく調査を実施していると、しばしばこの作業が抜け落ちがちになるけれども、同じような調査票やヒアリングを何回も引き受けされる立場になって考えてみなければならぬ。海外調査団の派遣でも、かつて時短調査の巡礼がドイツを集中訪問したときに、ドイツ側の受け入れ先から「いいかげんにしてくれ」という苦情を提出されたような轍を踏んではならない。

さらに、調査の実施が社会的行為であり、それを通じて社会的諸関係が形成されるのだという視点からすると、調査の主体と客体を二元的にとらえる認識自体も、問題とされなければならないのではないか。調査は、調査を実施するものと、それに協力してくれる人たちとの共同作業として、はじめて成立する。このような視点からは、例えば次のような表現は非常に気にかかる。「戦後社会の急激な変貌の過程で、民主化の進展、個の自立による自己情報の処分権の自覚、さらには政治不信といった要素が、統計調査に対する被調査者（調査客体）の協力意識を次第に衰微させてきた。」（日本統計研究所『研究所報』No.24、1998年1月、P.1）ほんとうにそうなのだろうか？調査実施者と協力者の間の共同作業の自覚、あるいは調査結果の社会的共有財産としての意義についての合意など、調査協力者をも含む調査関係者の間での合意形成の努力は、はたして十分だったのだろうか。

調査の主体・客体という関係ではなく、同じく調査の意義に共鳴し、その結果を社会の共有財産にしようという合意にもとづく、共同作業としての

調査の構築は、調査屋に課せられた重要なテーマのひとつである。おそらく、そのことをなおざりにすれば、統計や調査は、内部から衰微していくだろう。調査の方法とともに、作法もまた、それ以上に重要なのである

(注)。ヒアリングに行ってお説教をしてくるなどは論外である。アンケート調査にしても、書面の上ではあれ、調査の意義を訴え、協力をあおぐ真摯な姿勢が必要となる。かつて、ある先生から、ヒアリングでは、「仲良くならなければ肝心なことは教えてくれないよ。」と、教えられたことがある。そして、仲良くなるためには、礼儀を尽くすだけではだめで、相手の世界を内在的に理解し、共鳴をえられるだけの実務知識も必要である、と。職業としての調査屋には、人格の陶冶と対象世界への認識の深化が、ともに求められるのである。

(注) 最近出版された小池和男教授の『聞き取りの作法』（東洋経済新報社）は、この点について懇切に教えてくれる稀有の本である。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

寄稿

大学生の就職・職業意識

武蔵大学経済学部講師 土屋直樹

大学生の就職・職業意識

近年の不況下で、いわゆる終身雇用や年功制といった日本的雇用慣行の見直しについての動きが大きくあり、また新卒者の就職環境はたいへん厳しいものになっている。そうしたなかで、大学生は就職、職業に関してどのような意識、考えているのだろうか。昨年度、ある都内のいわゆる中堅私大で講義科目「労務管理論」を受講した経済学部の2～4年の学生122人が、自由記入で就職、職業についての考えを簡単に書いたものがあるので、それをここで紹介してみることにしたい（なお、引用した学生の文章は原文そのままではなく、適当に改めている）。

自分のやりたいことをしたい

最も目立って多かったのが、自分のやりたいこと、自分に合ったこと、自分を活かせることを仕事としてしたい、という回答であった。例えば、「就職活動はしなかったが、人生は一度きりだから、やりたい仕事をして生活したいと思う。卒業して専門学校に通い、やりたい仕事につく。希望しない会社に入れたらって喜んでる人もいるが、それではしょうがない」、「自分のやりたいことをやって、それでお金がついてくるというような考えだ」、「不況だといっても、妥協して好きでもない会社に入るのは嫌だ。自分が望む仕事につく」、「仕事は自分を実現する場であり、自己のステータスを高める場である。自分の特色をだして仕事に望むということが最も大事である」、「大きなリスクを背負うことにもなるが、自分の力の限界を試してみたいという気持ち強い。自分のやりたいことができればいいと思う」、「報

酬等に関わらず好きなことがしたい。働くことに苦痛でない仕事が希望」などというものである。

自分らしさをだしたい、好きなことがしたいという思いが強いけれども、それが会社勤めなどのなかで実現できるのかという疑問を表明している学生も少数だがいる。そんなに現実は甘くないというわけである。そしてそのなかには、いわゆるフリーターを選んだり、独立開業を考えたりするものもある。例えば、「就職活動はするつもりがなかった。好きな仕事が見つからなかったという格好つけた理由ではない。もともと仕事とは金を得るための手段だ。好きな仕事をして生活することなどできないだろう。自分は自分の好きなこと、物書きをするが、それで生活しようとは思っていない。仕事はバイトでもかまわない」、「バンドをやりたい。就職活動はしなかった。4月からフリーター。とくにやりたい職種はないし、後悔したくないから就職はしない。やりたい仕事はロッカーだ」、「会社などの組織のなかでは、自分の能力を活かすといっても制約がある。組織のなかでは自分の意志をすべて活かすことは出来ない。最終的には自分で店を経営したい。会社への就職はそのステップと考えている」などという具合にである。

自分のやりたい仕事をしたいというものが多かったのであるが、他方、仕事を生活の糧を得るための手段であるという割り切ったような考えを書いた学生は非常に少なかった（例えば「普通に暮らしていけるだけのお金がもらえれば仕事は何でもいい」、「好きなことで仕事を選ぶよりは、給料で選ぶ」などというもの）。また、自分が活かせる仕事かどうかを重視するなど、いわば「私」の視点から職業について考えているというものが多く、仕事を通じて社会とどう関わるかという視点から考えを書いている学生はごく稀であった（具体的ではないが、例えば「女性だからといって上から命じられたことをやっていくだけではなく、自分の発想を活かせ、また社会に貢献できる仕事がしたい」、「仕事のなかで地域社会に貢献できたらと思う」などというもの）。

自分の能力を高めたい

このように、自分のやりたい、自分に合った仕事をしたいという学生が多いが、彼（女）らは、そうした仕事に就いて、そのなかで、自分の強みといえる能力を磨いていきたいと考えていることが多いようである。そして、近年の不況下で「終身雇用の崩壊」「リストラ」の厳しい現実のなかにあることも、自分の能力を高めたい、また高めなければという学生の意識を強めているように思われる。例えば、「ずっと仕事をしていきたい。経理など、専門的な分野を極めたい。その分野でのプロに魅力を感じる」、「終身雇用が崩れつつあるので、自分の能力を高め、発揮できるようにならなければならない。またやりたい

ことが出来なければ、長く会社に勤めることは出来ない。とはいえ、ずっと一つの会社に縛られたくはない」、「これからは実力主義になっていくと考えられるので、スキルを身に付け、キャリア・アップし、さらにいずれは会社を設立できるように努力したい」、「自分がしたい仕事、満足できる仕事につくことが重要。そして自分が勝負できるものを持っているということがこれからは必要だろう」いったものである。

能力を高めたいということに関して、資格を取りたい、また取ることが必要だという考えもかなり多くみられた。例えば、「希望の職種につき、そのなかで専門能力を高め、資格をとりたい」、「はじめは安定している会社でいいと思っていたが、就職活動しているうちに自分が何をやりたいのかということが大事であると分かってきた。経理の分野でキャリアをつんで、資格をとり、いずれは独立したいと思う」、「今日、自分の意見をきちんと主張できる人、そして資格を持っている人が、これからの社会で生き残っていける。自分はパソコンの資格をとる勉強をしている」、「企業はこれから能力主義的になっていくから、自分に適した仕事に関係する資格をとることが当たり前になっていくだろう」、「何か他人よりも抜け出た能力を持ちたい。資格をとりたい」などといったものである。

なお「終身雇用の崩壊」「リストラ」という厳しい現実状況を反映して、「リストラ、倒産が多い世の中なので、公務員が志望。また人のためになる仕事がしたいということもある」、「民間はどうなるかわからないので公務員がいい」といったように、安定した公務員を志望するとするものもみられたが、こうしたものはごく少数であった。

会社には縛られない

以上のように、仕事は、それを通じて、自分のやりたいことをし、自分の能力を高めていくものだと考えている学生が多い。そしてまた、会社との関係についても、そうした考えから、いわばドライに手段主義的に考えている学生が多かった。例えば、「終身雇用が崩れ、実力主義になっていくなかで、いろんな能力を身に付けることが必要だと思う。一つの会社に縛られる必要はなく、プラスになるのであれば転職もして、ステップアップできればいい」、「自分は女性だからスペシャリストになりたいと思う。女性が一つの会社で働きつづけることは現実には難しい。会社で仕事をするというのではなく、自分の能力で仕事をしていきたい。しかし日本の雇用慣行のもとでは難しいだろう」、「金融業界に就職が内定した。コンピュータ業界に就職した友人は10年後も同じところにいるかわからないといっている。自分も片足は外においている感じである。技術や資格を持って、企業間をわたりあるく人が増えてゆくだらうと思う」、

「とりあえずその会社に就職という感じ、一生をその会社にしがみついてという気はしない。専門的な知識、経験を身に付けたいという考えが非常に強い」、「昔は一度会社に入れば一生そこでということだったが、今は転職が悪いというイメージは薄れてきている。自分がやりたいことをしたいという考えの人が増えてきている。そして就職ということが昔に比べて軽い感覚になってきている」、「入社後の教育システムがしっかりしているところがいい。そうして実戦経験をつみ、資格を取得して、いくつかの企業を経験し、独立したい」などというようにである。

このようにみえてくると、あくまでも自分のことを中心に考えている学生が主流ということになる。ちなみに、会社員、社会人といった類の言葉があらわれた例は、ほとんど皆無であったし、自分以外の他の何かに対する責任について述べた例は数例でしかなかった。こうした簡単なアンケートで分かることは非常に限定されているから、あれこれコメントすることはしないが、アンケートを読んで、最近の大学生の就職・職業意識の一端が分かったと同時に、「社会」という視点から職業について考えているものが極めて少ないことに特に印象づけられた次第である。

[HP D I O目次に戻る D I Oバックナンバー](#)

研究委員会報告

アメリカの労働市場の現況と政策論議の焦点

同志社大学文学部社会学科教授 中田喜文

<本稿は連合総研雇用戦略研究委員会における田中喜文教授の講演内容を、事務局の文責により要約、編集したものである。>

最近のアメリカ労働市場

昨年暮れにニューヨークタイムズに面白い記事があった。いま、アメリカの労働市場でもっともホットな職業は何かというと、「バトラー（執事）」だという。バトラーとは、もともとイギリスの貴族のお屋敷で、家事全般を取り仕切る仕事だったが、それが、いまアメリカでいちばんホットな職種であるという。サーバント（家事使用人）を使わなければいけないような家の平均床面積は270~280平米であると言われているが、アメリカの新築家屋の平均床面積は、現在ほぼそれに近づきつつあるようだ。当然それよりも大きな邸宅も増えているから、そこでは複数のサーバント（家事使用人）を雇わなければいけないのでマネジメントをする人が必要になる。そのためにバトラーという職業の需要が高まり、人気も急上昇だという。ただ、供給が追いつかず、イギリスからバトラーが移動してきているということだった。これを読んだときに、メインストリートモデルとウォールストリートモデルの話を思い出した。アメリカの株式市場は、長期的に好調を維持していて、億万長者（billionaire）が増えている。その結果、労働市場のなかで何が起きているかを象徴している記事として印象深く読んだ。

ところが、最近のニューヨークタイムズには、まったく違った労働関係の記事が出ていた。スタンフォード大学の99年度ビジネススクールの卒業生が集まってパーティが開かれた。彼らの中では、つい最近までストックオプションでどのくらい稼げるかという話をしていたのに、今はそれがどのくらいロスしたかという話になりはじめたという。それだけではなく、さっそく「転職」が起こる傾向も見え

始めたという。その理由としては、2つあり、1つは将来的に期待されたキャピタルゲインが必ずしも思ったほどではないという状況が生まれて来たこと。もう一つは、カルチャーが違っていたということである。

カルチャーが違うとはどういうことかという、もともとスタンフォード大学ビジネススクールを出た学生たちの多くは、ウォールストリートで大手の金融関係の会社に就職してきたが、ここ数年はベンチャー企業を志向するようになってきた。しかし、そういうベンチャー企業は、仲間で何かやろうというある種のパーティ文化をもっており、彼らが伝統的に親しんできた職業観とは違ったカルチャーがある。優等生として教育されてきた彼らにとって、そこが必ずしもいい職場ではないということがわかってきたようだと書いてあった。

この2つの記事を見比べながら思ったのは、アメリカのウォールストリートモデルに対する不安や懸念が指摘されてきたが、それがいろいろな形で現実に取り組み始めているということである。

アメリカ労働市場の現況の観察

1) 低い失業率をどのように解釈するか

アメリカについて日本から見て、おさえておくべき重要な点の一つ目として、圧倒的に「失業率が低い」という現実がある。ただ、大事なのは失業率の中身である。80年代の後半くらいまで、アメリカの高失業率の原因は、10代から20代前半位までをふくめた若年層の非常に高い失業率と、アフリカアメリカ人とヒスパニック系（アジア・太平洋は除く）などマイノリティの失業率の高さであった。

そういう人種構造や年齢構成は、この10年間でどう変わったのか。つまり失業率の中身はどう変わったかは、アメリカの労働市場を考える上で大事なポイントである。また、失業率の話をするときには、需要側と供給側でどういう変化があったかを考えないと正しい判断ができない。そういう観点から、70年代から90年代の30年間の長期的な流れをみると、70年代前半以降、高等教育を受けたベビーブーマーが大量にアメリカの労働市場にサプライされたため、70年代の終わりくらいまでは、高い教育を受けた層の供給増加率が高かったが、80年代に入ると、その供給ペースが落ちてきた。

一方、企業側の需要はどうだったか。失業率の問題は、賃金格差の問題と連動させなければならないが、80年代以降、高い教育を受けた人たちの供給が頭打ちになってきたと同時にそれに対する需要が回復してきた。アメリカの所得、賃金格差は1979年をターニングポイントにして拡がりはじめたが、その前段として1973年を境にして平均賃金の上昇率が落ち始めてくる。つまり、格差が拡がり始める前に、まず実質賃金の伸び率が全体に落ち始め、6年くらいのタイムラグをもって今度は、教育レベル間格差が

拡がり始めた。

80年代と90年代の間で失業率がどう変わったか。もちろん平均値で見ると、大きく下がってはいるが、年齢グループと性別の失業率の動きをみると、やはり若年層での下がり方が絶対的に大きい。ただ、若年層のなかでも10代については、2000年に入っても10～15%の高い失業率にとどまっているが、20代前半では7%代へと下がっている。10代の失業率というとき、教育レベルからみると高校からの「ドロップアウト」が多い。データの的には16歳から19歳層を一つのグループに扱うことが多いが、その中でも16～17歳層の失業率がより高いことから、教育レベルとの関連が相当にあると思う。少なくともこの2つのデータの動きから推測するかぎりにおいては、若年層はたしかに以前より大きく失業率が落ちているが、相対的に低いレベルの教育を受けた人は、それでも依然として高失業率にとどまっている。20代前半の比較的高い教育を受けたと思われる層との比較から、やはり教育レベルとの関連が大きいと推測される。

最近のアメリカでは、学生がバケーションを過ごしているところにもリクルーターが行って一生懸命リクルートしていると聞く。早い場合は、カレッジの3年生くらいから就職先が決まっていくということも聞く。若年層のなかでもより高度な教育を受けた層に対する需要が急速に高まってきて、それが若年層の失業率を大幅に改善したと考えられる。

中高年の失業率は、下がってはいるが、もともと低水準であったため、下がり方が相対的に小さい。ただしこの層については、失業率だけをみるのは危険だろう。失業率だけではなく、失業期間の問題も考えなければならない。またこの年齢層においても、ハイスクール以下の学歴層は、高学歴者と較べて相対的に失業率は高水準にとどまる。しかしそれよりも大事なのは、80年代の終わりから90年代にかけてレイオフの率が中高年層で高かったことである。

失業率の全体的な動向をみたときに、平均失業率の低下という大きな流れのなかには、このように2つの大きなポイントがある。一つは、若年層、とりわけ高学歴若年層に対する需要の相対的な改善があり、それが大きく失業率を下げた理由であるということ。もう一つは、中高年層はそれほど失業率が下がっていないが、その中身を見てみると、より学歴の低いブルーカラー層における改善度が相対的に低いこと。このように学歴という基準による企業における雇用の差別化が失業率に表れているのが、80年代から90年代の失業率の特徴である。

2) 賃金格差・資産格差の動向をどのように考えるか

アメリカに関する第2のポイントは、賃金格差の話であるが、先ほど述べたように、1973年から、まず実

賃金の増加率が落ちてくる。そして、1979年を境にして格差が増大する。その中身は学歴間格差の増大であり、とりわけ男性において学歴間格差が大きくなっている。女性においても確かに格差は広がっているが、率的には小さい。その傾向は80年代からずっと継続して90年代につながっている。

79年以降、格差が拡がり始めると、80年代には多くの賃金格差研究が行なわれた。そのときの問題意識は2つあり、一つはミドルクラスのジョブが減ったのではないかとということである。これは、カットナーが83年にミドルクラスジョブが消えていくと警鐘を鳴らしたのが、研究の始まる一つのきっかけとなった。もう一つは、アメリカの貿易赤字の問題で、やはり80年代に非常に大きな問題になった。これは先ほどの話と関連するが、教育レベルは高くないが、ちゃんとした企業でしっかりスキルをもっている熟練工のジョブが減ってきており、その結果としてこの層の賃金が相対的な伸び悩んでいるという指摘が出始めた。つまり、アメリカの80年代における賃金格差の現状に対する問題意識とは、ミドルクラスジョブが減少している、あるいは教育水準は高くないが、スキルをもっているブルーカラー層の仕事が減ってきているというものだった。

90年代に入ってくると、その話が少しずつ変化してくる。90年代前半には、ある程度学問的な知見としてどこで格差が広がっているかについての事実が明確になってきた。つまり教育間格差が大きく、とりわけ男性において大きい。かつその場合、真ん中が抜ける形になっている。格差の拡がり方にもいろいろあるが、年間所得でみると本来いちばん厚くなるべき中間の部分が薄くなり、山が両方向へ分割されていく方向にアメリカの賃金格差が動いているということが90年代前半に知見として認められた。その後、どうしてそうなっているのかという議論が活発になり、ブルーカラーの仕事が減っているということについては、発展途上国からの輸入品の増加という貿易問題、つまりアメリカ製品の侵食が指摘された。

もう一つは、IT（情報技術）の影響である。アメリカの場合、80年代の前半くらいからパソコンが普及しはじめたので、必ずしも90年代の新しい話題ではないが、情報技術の発展がそれに関連する教育あるいは知識をもった人たちに対して、よりプラスに働くのではないかとという情報技術革新の影響についての議論が出てきた。

前者の貿易の問題については、90年代の研究の成果として、やはり明らかに影響してきたことがわかった。しかし、情報技術の影響については、ほんとうにコンピューターリテラシーをもっている人のほうが、もっていない人よりも、賃金の伸び率が高いかどうかについては、そういう面もあるだろうということでは言われているが、学会等での明確な結論、統一意見は出ていない。以上が、70年代以降のアメリカの賃金格差、所得格差の動きについての事実認識である。

アメリカにおける最近の政策論議

1) 90年代は労働政策空白期

さて、アメリカでは全般的な失業率は下がり、みんながなんらかの仕事はもっているが、真ん中が薄くなり高位層と低位層に二極化しつつあるという事実がある程度共有されるなかで、それに対してどのような政策論議があったのであろうか。これについては80年代よりも、90年代の動きのほうが大事だと思うが、実は、90年代のアメリカにおいては、みるべき労働政策論争はあまりなかった。あえて、話題として提供できるのは、80年代の後半から90年代の前半において、大きな問題として認識されていた若年層の高失業率に対して、いかにすれば、学校を卒業した若者を安定した職に就かせることができるのか、学校で得た教育を職場において使える能力に転換するために必要なサポートはどうあるべきかという議論である。これはブルッキングス研究所などでも多く議論された。しかし、この議論は90年代半ばに失業率が下がってきて沈静化した。

それに代わって、90年代の後半に起こってきたのは、アファーマティブアクションをめぐる議論である。アファーマティブアクションとは、60年代の終わりくらいから70年代にかけて制度化されたマイノリティに対するの優遇策である。連邦政府や州政府等と契約がある企業、あるいは事業体に対しては、かなり厳しく雇用機会の優遇策が政策的に進められてきた。それに対して、90年代の半ばくらいから、マイノリティはもう十分平等な権利を確立したのではないかという議論が盛んになってきた。

この背景にあったのは、男女賃金格差の縮小という事実だった。80年代、90年代に賃金格差が広がったという話をしたが、実は、アメリカでは男女賃金格差は随分縮まっている。おそらく世界のなかでも、男女賃金格差が最も大きく縮小したのは、アメリカのこの時代であったと思う。女性の社会進出ということで、20代後半から50代前半層の労働市場参加率も上がってきた。

単に労働市場参加率が上がっただけでなく、女性がよりよい仕事に就き始め、その結果として男女賃金格差が縮まってきた。この意味は非常に大きく、政策的には70年代からアファーマティブアクションがあるが、女性の高学歴化が男性に若干遅れて起こり、高学歴の女性がどんどん労働市場へ出始めた。それに高学歴であっても、以前なら労働市場に参加していなかったような女性が参加し、労働市場に供給が増大した。本来なら、供給側が増大すれば賃金は下がらなくても、伸び率は落ちるはずだが、それを上回るくらいの伸び率でもって、男女賃金格差が縮小していった。そういう意味では、男女賃金格差是正の力は非常に強かったと言える。このような背景もあって、もともとアファーマティブアク

ションは黒人やヒスパニックなどのマイノリティがターゲットだったが、女性という非常に大きなターゲットの部分で格差が急速に縮まってきたという現状が社会的に認知されてきた。この結果、ある意味で逆差別ではないかという議論がでてきた。これは、90年代後半の一つの労働政策における新しい展開であったと思う。

3つめは最低賃金である。アメリカの最低賃金は長期にわたって改定されなかったが、やっと96年に法案が通って96年10月から施行された。最低賃金の問題は、所得を上げるという意味だけではなくて、失業との関係で考えなければいけない。80年代、アメリカの失業率は高かったので、なかなか最低賃金を上げるということは要請されなかった。それが90年代に入って失業率がグンと下がっていったことから、最低賃金が引き上げられた。それがもう一つの90年代後半の政策として指摘できる。

2) むしろ教育政策の議論が盛んな時代

90年代は、労働政策にかんしては、意外と議論が少なかったが、教育政策の議論はずいぶん盛んな時代だった。実際にはこの議論の芽は非常に早くからあったが、それが大きな枝葉をつけ実を付け始めたのは90年代に入ってからである。基本的に大きな変化として、小中学校レベルの授業時間数が増えている。まったく日本とは逆行しているが、単に絶対時間数が増えているだけではなくて、中身をみると、とくに数学の時間数が非常に多くなっている。70年代後半からいろいろな委員会がつくられて、何度も教育改革の議論がされてきたが、政策というレベルまではいけなかった。それが、やっと具体的な政策として整備され、実際の変化として現れてきたのが90年代の大きな特徴であり、教育政策における大きな転換点だったと言えるだろう。

3) メインストリートモデル対ウォールストリートモデル

このような政策論議を経て、バリー・ブルーストーン (Barry Bluestone) らによる「Growing Prosperity」という本が出版された。ここでは、メインストリートモデル (Main Street Model) とウォールストリートモデル (Wall Street Model) という2つのモデルを使って、どういうサイクルでアメリカのより高い成功があるのかを説明している。ここで大事なことは政策との関係である。これまでの長年の政策や現状の政策は、政府はインフレーションに注意しなければならないが、それ以上の関与はせず、マーケットに任せ、そこで株価が上がれば、所得も上がり、力強い消費を呼び起こすという循環をつくりしていくというものであった (ウォールストリートモデル)。

しかし、ブルーストーンらは、いまのサイクルは、けっして表層的な資金の流れだけで捉えることはで

きないとする。つまり株が上がり、それが循環してより高い株価につながるという点だけを見てはいけないという。重要なのは、背景にある技術革新やその技術革新を実現するために必要な人的資源は、実は70年代、80年代における公的な支出があったからこそ実現しているということである（メインストリートモデル）。だから、単に失業率を下げておけばこのサイクルが永続的に続くのではない。政府のコミットメントを減らすのではなく、現状を生み出した理由をもう一度振り返り、将来にわたってこのサイクルを持続するための戦略的な教育や技術革新、インフラに対し、政府が積極的に投資をする必要があるという問題提起である。実はこの議論にはもう一つの柱があるが、我々の議論からは以上の点について強調しておきたい。

日米比較で思うこと

最後に、話題提供として、考えてほしい点をいくつか述べたい。私たちはすぐ日本の現状とアメリカを比較する。アメリカのサイクルをみながら、われわれはどうすればいいのかと考えるべき点も当然あるが、アメリカモデルは、外に対して開かれた労働市場や、発達した資本市場などいろいろな要素があっではじめてそのサイクルが形成されてきたものである。この点で日本とはいろいろな面で異なる。何が違うかは論者によって強調点は違うかもしれないが、いずれにしろその背景にある制度をしっかりと理解した上でしか、われわれにとっての有意義な政策的インプリケーションというものは得られないのではないか。

私が、そういう議論のなかで思うのは、われわれが日本の労働市場について知っていることについて、もう一度再考してみる必要があるのではないかということだ。

一つの例として、最近、企業の雇用調整に関する調査を行った。自動車、百貨店、スーパーなどの企業パネルデータを使いながら、それぞれの企業が外的環境の変化にどう対応しているかという調査した。例えば、日本のなかでもっとも競争力の高いとされる自動車産業においても、年率10%を上回る大きな雇用調整が行なわれたことが何度かある。今仮に「5%」を一つの大きな雇用調整のメルクマールと考えたとすると、過去25年間に単年度で5%以上の正規従業員の増減を実施した企業は、11社のうち9社を数える。これは正規従業員だけの雇用調整だが、当然それ以外に自動車産業には非正規の派遣労働者や期間工がいる。さらに労働時間の年変更、月変更も頻繁に行なわれている。そういう意味で、トータルな労働投入をみると実は、日本企業の労働投入に関する調整力は非常に大きい。確かに、マクロレベルのデータを使ってみると、日本の企業はアメリカに比べると雇用調整速度が遅いが、マンアワーでみるとあまり変わらないという議論は70年代からあった。しかしマクロレベルの集計データでなく、パネル

データの的に個々の企業の雇用調整を追うと、もちろんマンパワーでの調整も大きいが人数レベルでの雇用調整力もけっして米国に劣ってはいないことがわかる。

もう一つ、ローコスト化という点でもそれは言える。これまで正規従業員の月間所定内賃金の水準は、基本的には落ちるということはなかった。しかしトータルな労働費用が、外的な経済環境の変動に対してどのくらい感応的に反応しているかという、じつは驚くほど大きく反応している。つまり、人数ベースでみた日本企業の雇用調整能力も、個々の企業にとって実質的なコストとして意識されるトータルな労働費用も、外的な経済環境の変化に対して非常に弾力的だという事実がある。それだけ日本企業の個々の雇用調整能力・環境適応能力は高いということである。

こういう現実をみると、逆にそれほど雇用調整能力・環境適応能力がすでにあるにもかかわらず、どうして日本のマクロ経済はうまくいかないのかという疑問が生じる。つまり、ほんとうに日本の企業の人事労務、レイバーマネジメントが悪いのだろうか、原因は違うのではないかと思えてくる。もっと思いきって言うと、10年間悪かったのは、マクロのマネジメントの問題であり、企業内の人的マネジメントに関しては、日本企業はそんなに大きく変える必要はないのではないかと思える。これが、私自身が今感じていることである。



報告

カルフォルニア大学バークレー校労使関係研究所主催

「失業、経済保障、職場の代表制に関する会議」報告

日本の労働組合の機能と構造—どこまで変化したか、課題は何か。

連合総研理事 井上定彦

2000年5月にアメリカ・カルフォルニア大学バークレー校で日米独労組会議が開催された。その会議で連合総研井上理事（客員主任研究員）が行った報告を紹介する。

企業と労使関係をめぐり、戦後日本では、ながらく「制度」とは離れて春闘をはじめ独自の社会経済的合理性をもつ「機能」装置が発達した。しかし、これはグローバル化と市場競争激化によりこの乖離が相克へと発展している（商法改正や雇用に関わる企業整理問題をはじめ）。いまやこのギャップを目的意識的に埋め、再構築していく制度的努力が、企業システム・労働組合構造（たとえば産業別機能強化、社会運動など社会代表機能強化）の双方から生じている現状を報告した。

● 悪い時期の相対的な低失業

(low unemployment in bad time ?)

まず本会議での日本についての認識、「悪い時期での低失業はどうか」という問題設定をされたことは正しいと思う。というのは日本の1990年代は「失われた10年」といわれるように、かつて予想するものがいなかったような極めて低い成長のもとにおかれてきました。日本は第二次大戦後、1980年代に至るまで、アメリカや西欧諸国にくらべて例外的な高成長を誇ってきました。ところが1990年代では、1991年から今日までの年間平均の実質GDP成長率をみると、アメリカが2.5%を越え、西欧諸国が2%程度であったのに対して、わずか1%強という例外的な低成長となっています。いまになってようや

くその大きな原因について日本のエコノミストの多くも容認するようになってきました。つまり、バブルの拡張とその破裂とその後の処理をめぐる金融システムの行き詰まり、つまり、アメリカの1929年にはじまり30年代に類似した現象が生じていたということでした。それは一部には金融構造政策を含む経済政策と経済運営の誤謬の連続があったということもできましょう。日本の90年代は、アメリカの1930年代のニューディール政策の一部の政策、つまり積極型財政政策の発動（公共投資を中心とする総合経済対策の連続的な発動）を続けることで、ようやく経済社会のパニックを免れたものの、長期停滞が避けられなかったということでしょう。

技術変化に適応するには積極的な投資行動や人的投資が必要ですが、日本の1990年代は誠にこの点で悪い環境にさらされつづけてきたのです。

日本の賃金システムや雇用システムが歴史的な激変にさらされ、急激に変貌するだろうといわれたのは、1960年代、日本がガットに加盟し、IMF8条国に移行し、貿易と資本の自由化が急速に進められた時期のことでした。あるいは、二度の石油危機によってゼロ成長に陥った時期、また1985年のプラザ合意後の1ドル240円だった為替レートが120円台にまで急騰した時期もそうでした。

1990年代は、それ以前にくらべて資本の移動のスピードがはやまり、情報化技術も手伝って、グローバル化のインパクトはこれまでよりは大きくなっているとはいえ、日本の労使関係や雇用システムが短期間に変貌するとは考えられません。

それは1990年代のはじめに、もしも、日本の成長率が10年の間OECD諸国の中でもっとも低い成長率を続けたとき、日本の雇用システムや労使関係システムは維持できるか、と質問したとすれば、殆ど全員が日本型システムは崩壊するにちがいないと応えたにちがいません。

しかし現実におこっていることは、「悪い時期での相対的な低失業」であり、日本の企業は長期雇用慣行を全面的には捨て去ってはいないということです。日本の長期雇用慣行は、flexibilityとsecurityの両面を持っているということでしょう。しかしこのflexcurity（柔軟で保障ある雇用）の影として、企業を越えた考え方が労働組合の中で育ちにくいこと、あるいは仕事に関わる労働者個人の自由な選択が阻害されがちだという弱点があります。連合はこれをふまえて、労働協約の重視、職場での「ワーク・ルール・アプローチ」を強くとなえています。

● 悪い時期での相対的に小さな格差の維持—春闘装置の機能について

いまひとつ、私は日本で「悪い時期での、所得格差拡大がおこっていない」ということを「良い時の、所得格差拡大が続いている」アメリカと対比して指摘したいと思います。不況とリストラ下に長らく置

かれてきた日本の労働市場において、賃金分布の統計をみる限り、1990年代に日本の企業規模別の賃金格差や所得の社会的分布が拡大しているとはいえません。1990年代は、日本の労働市場は売手市場から買手市場に変化し、ことに情報技術や金融技術をもつ高技能層の不足が言われてきました。このような環境の中で、日本の職種別、熟練度別、あるいは企業規模別の賃金格差は広がる必然性はあっても、縮小する根拠は「市場要因」の中にはみつきりません。私はこれは、日本の春闘方式という独特の所得決定方式という「制度要因」が深く関わっていると考えています。

日本の賃金交渉システムは、各企業別レベルを中心とした分権化されたものです。しかし、その成果（performance）は、他の国の団体交渉機能にもまして、著しく中央集権的・統一的な機能をもってきたことは、いまだにあまり知られていないようです。春闘方式というのは、個別の企業内も労使の交渉でありながら、そうでない社会的統合機能を持っています。それは次のようなメカニズムにもとづくものです。各企業別の労働組合は、連合や産業別労働組合の決めた方針にそって意志統一をし、それにもとづく労使の合意形成努力が毎年春の賃金決定に先立つ数ヶ月に渡って粘り強く続けられます。そしてその交渉結果に関する情報は、瞬時の間に全国の労働組合によって共有され、「社会的相場」として、未組織労働者の分野にも波及します。「情報共有」による波及を特徴とする日本の春闘装置は、欧州の労働協約の拡張適用機能に匹敵する役割を果たしています。日本のこの深刻な長期不況の間においても春闘という日本の組織労働者による賃金を中心とした一斉の労働条件交渉の社会的影響力、平準化機能はつづいてきたといえると思います。

● 日本のコーポレート・ガバナンスはどこまで変化したか？

経済のグローバル化の中で、第二次大戦後長らくつづいてきた日本の企業のコーポレート・ガバナンスは急激に変化しているといわれています。連合総研はこの点について、かなり包括的な企業経営者調査を最近行いました。

この調査に関連して、IIR A東京総会の特別セミナーがこの6月1日に開催されましたので、ここでは要点だけをのべましょう。

この調査は、日本の有力企業の過半分をカバーして、中枢をなす役付経営者が日本の企業経営のあるべき姿についてどう考えているかをみたものです。

「企業は株主の所有物であり、社員も生産要素のひとつ」という考え方について、「そうは思わない」と答えたもの66.1%に対して、「そう思う」としたものは8.5%しかありません。「経営目標は同一ではなく、企業の個性にみあった目標がのぞましい」という考え方について、「そう思う」は84.1%、「そ

「思わない」としたものは2.6%にしかすぎません。これは企業の従業員の考え方の調査ではなく、企業の中核経営者に対する調査なのです。

日本の1990年代の雇用の「成果」はこのようなアメリカとは相当に異なる経営者の考え方と経営行動から生じていることは明らかでしょう。

● 制度と機能の著しい乖離はそのまま維持できるか？

以上私がおのべてきたのは、日本の労使関係や雇用システムが変化していないことを強調するためではありません。そうではなくて、日本の企業や労使関係システムは最悪の経済環境の中で示されたように、年功とか終身とかいう概念が「硬直性」を連想させるのとはかなり異なった柔軟性や持続可能なだけの効率性をもっており、しかもそれが雇用の安定をもとめる従業員や労働組合の志向性とも一致しているからだということを強調したかったからです。日本の企業システムや人事管理システム、労使関係システムは戦後長い間に徐々に変化してきており、現在もなお変化にさらされているということです。さらに言えば、その変化をうながす要素がふえているということもいえるでしょう。しかしもっと大切なことは、そのときわれわれがよりよき未来をいかに選択するのかという視点が大切だということです。

いま指摘した日本の雇用慣行や賃金制度、春闘方式は、決して、戦後日本で行われた大規模な改革、「戦後改革」によって、法制度から生まれたものではありません。戦後の労働組合運動が職場と地域社会の民主主義を原点として運動を繰り広げ、それに日本の経営者側が対応する、その相互作用の結果生まれてきたものだということです。

日本の企業は法制度的には、アメリカの会社とほとんど変わりません。というのも、戦後改革においてアメリカ型の民法や会社法が日本に導入されているからです。日本の法制度によれば、日本の企業のコーポレート・ガバナンスはアメリカと同じであってもいいのですが、実際の企業の行動は従業員の雇用を重視した運用をしています。

日本の賃金決定は制度的には分権的であっても、機能としては社会的・統一的です。日本の企業別労働組合運動は、これまでもbona-fideな労働組合かどうか疑われることがしばしばありました。しかし、社会全体の労働条件を安定的に引き上げ、平準化させる機能をもってきたという点で、企業別労働組合運動はアメリカの産業別労働組合運動とそれほど違わないか、あるいはそれを上回る機能をもってきたと私は思います。

私は日本人自身による日本の労働組合の評価を含めて日本の労働組合運動を正しく評価することが難しかった理由のひとつは、この「機能と制度」が大きく乖離しているからだと考えられます。

● 未来のよりよき可能性は、現実を直視し困難に挑戦することからはじまる

しかし、いま資本移動のスピードが上がり、企業活動のグローバル化が一層進むなかで、日本のこれまでの労使関係や雇用システムのもつ「機能と制度の乖離」は、サステナビリティを失いつつあると思います。黙約的な雇用保障慣行を「ワーク・ルール・アプローチ」にもとづいて労働協約化すること、これまで機能的には従業員の長期雇用の尊重を行ってきた企業経営について、新たに企業分割が生じた場合においても雇用保護を義務づけるように制度改正を行うことをはじめ、多くの制度改革が必要です。

また制度改革ということは何よりも、労働組合の構造についてもいえることでしょう。

日本の産業別労働組合は企業別の労働組合のゆるやかな連合体であり、さらに労働組合ナショナル・センター連合はその産業別労働組合のゆるやかな連合体です。日本の労働組合構造はもっとも分権的だとされています。企業別労働組合レベルに人的資源も資金もより多く集中している制度構造であるということです。制度的には分権的で企業内的であるが、機能的には社会的標準の形成力、社会的代表性をもってきたことが今後も可能かどうか、問い直されることになりましょう。つまり日本の労働組合を限られた組合資源の効率的活用という視点から再度見直す必要があるということでしょう。

もしもこれから21世紀において競争激化が進み、各産業と企業がさらに激しく早いスピードで栄枯盛衰を続けていくとするなら、日本の企業別労働組合運動が、労働組合としての社会的統一機能、経営への対抗意識を維持できるであろうか、という重大な課題が問い返されることになりましょう。日本の春闘装置は企業別レベルの労働条件交渉の成果が社会全般に波及するという機能をもっています。もしもこの機能が今後弱まるとすれば、企業別労働組合運動は日本社会のなかで、「狭いエゴイズム」を主張する孤立した集団という扱いをますますうけることになりましょう。それは労働組合の社会的力を低下させ、政策要求実現をさまたげることは不可避です。

連合は、最近、笹森連合事務局長を長として労働界のトップリーダーを網羅した「連合21世紀の挑戦委員会」を設置し、2001年秋の21世紀最初の連合大会で、「21世紀労働運動のビジョン（仮称）」を採択する予定です。この委員会の最大の課題は、日本の労働組合運動の活性化と力量強化の方策をさぐることです。

現代の労働組合は、ますます社会からその存在の正統性を問われています。労働組合運動は、新自由主義イデオロギーなどの自分たちと対立している敵対的な勢力に対抗するためには、対応力

(countervailing power) を動員する力をもたねばなりません。この対抗力は、労働組合の日常活動が組合員に魅力あるものとなり、組合員と同調者 (sympathizer) をはげまし (inspire) 、行動に立ち上がらせること、そして広範な世論の支持をかちとる、ということでしょう。連合は数年前にアメリカ労働組合が行ったように、日本の労働組合運動の存在意義を正面から問い直す位置におかれていると言えるでしょう。

— 会議概要 —

カリフォルニア大学バークレー校労使関係研究所主催

失業、経済保障、職場の代表制に関する会議

開催日時：2000年5月11～13日

開催地：アメリカ・カルフォルニア州 バークレー

会議の組織者：カリフォルニア大学バークレー校

労使関係研究所、労働調査教育センター、欧州学研究所、日本学研究センターほか

ドイツW Z Bベルリン、ハノーバ大学、同志社大学、一橋大学、

ハンス・ベックラー財団

参加者の構成：日米独の主要な労組の政策担当責任者、日米独の学識経験者

(日本からは労組代表団、学識経験者2名、加藤自動車総連事務局長、福山自治労副委員長、逢見ゼンセン常執、若林電機連合総研副所長、中田同志社大学教授、井上連合総研理事)

ドイツはI Gメタルのクラウス・ラング博士など労組代表3名

アメリカはA F L ・ C I Oカルフォルニア代表ほか労組代表7名

ほかにバークレー校関係者を含め海外からダビット・ソスキス、

ハロルド・ウィレンスキー氏など日米独の国際級の学者24名

(合計50名)

会議の概要：急速な情報技術革新・経済活動の諸側面における規制緩和・経済の一層の国際化および労働人口の高齢化は日米独共通の環境変化である。その結果労働の現場でも大きな変化が起こっている。

正規雇用から非正規雇用への代替と雇用の流動化、賃金格差の拡大、経営における株主と市場への配慮

の高まりとそれに伴う労働組合の影響の低下などが3カ国におけるその変化である。

このような共通な環境変化に対し、各国の労組はそれぞれ独自な取り組みを行い、必ずしも互いの経験を共有しそれぞれの国における政策の改善に役立てているとは言いがたい状況である。この会議は3カ国の主要な労組が各自の政策課題について自由な討論を行う場を提供することで、知識の共有化をはかり、より良い政策のあり方を考える機会を提供することを一義的な目的とする。

(5月11日) 歓迎夕食会とスピーチ

ジェイムズ・リンカーン所長

ロイド・ウルマン議長 (本会議)

グールド・スタンフォード大教授の講演

(5月12日)

第一セッション 失業と雇用の喪失

ドイツ よい時期の高失業 ラング博士 (IGメタル)

日本 悪い時期の低失業 井上理事 (連合総研)

アメリカ 低失業での雇用喪失

第二セッション 経済的保障 I

日本 年功制に未来はあるか 若林副所長 (電機総研)

ドイツ 社会的市場経済は未来があるか

第三セッション 経済的保障 II

アメリカ 社会保障制度の民営化

日本 介護保険の導入 福山副委員長 (自治労)

第四セッション 低賃金と賃金のラグ

グローバル化と低賃金競争

三カ国における所得の不平等

日本の賃金・所得分配の推移 加藤事務局長 (自動車総連)

(5月13日)

第五セッション 労働者の代表 I 労働組合と団体交渉を支える源泉

アメリカ 労働者代表の選任

ドイツ 団交範囲のカバー率と組織率、労働裁判等の労働法制、強力な経営者団体、協約の拡張

日本 使用者の受容力、協約の拡張機能、殊に組織化と交渉への例外的な権利保護

第六セッション 労働者の代表 II 労働組合と団体交渉を支える源泉

欧州連合 多国籍企業の重役会への労組代表の参加

ータイムラークライスラー、IGメタル

総括討議 井上理事（連合総研）

本バークレイ会議と連合総研

1. これまで連合総研として、力量の範囲で海外の労働関係のシンクタンク、大学等との交流を行ってきた（ETUI、WSI、米経済政策研究所、TUAC、ILO研究所）。

ことに多少強化すべきだと考えられてきたアメリカとの研究交流について、伝統的にリベラルなU. Cバークレイ労使関係研究所との交流ができたことの意義は大きい。

2. この交流にあたっては、同志社大学の中田教授、一橋大学の都留教授に負うところが非常に大きい。

3. 著名なクラーク・カー、そしてロイド・ウルマンのあとを継いだジェイムズ・リンカーン現所長、クレアー・ブラウン前所長などと、現下の日本の雇用労使関係システム、経済情勢について意見を交わす機会を得た。この方々の日本の労使関係システムについての認識は、会議次第の日本側テーマについての設定「悪い時期での低失業？」「経営の労働側の強い受容」などに示されるように、国内のジャーナリズムの一部にある表層的なものではなく、本質的な深さがある。ここから発行される日本に関する認識は、今後とも可能なかぎりフォローし続ける必要がある。

4. 日本側連絡事務所として、連合国際局と共に連合総研（鈴木主幹研究員）があたった。

5. 連合総研の現体制としては海外研究交流は、今回の交流を含めて、ほぼ力量の限界といえよう。深まるグローバル化を考えると、中・長期の視点での海外研究交流の水準に堪えうる人材の確保・育成という課題に取り組む段階に入っている。



コラム

アジアにおける労働力移動調査 シンガポール編

1. 今次シンガポール調査の趣旨と概要

当研究所「アジア労働時間制度研究委員会」（主査：香川孝三神戸大学教授）では、去る3月6日（月）～11日（土）の間、シンガポールにおいて現地調査を実施した。メンバーは、早稲田大学政治経済学部の白木三秀教授と連合総研事務局の玉岡の2名である。この研究委員会は、さらなる時短の推進を目指すわが国労働時間政策を考えるに際して、従来は先進欧米諸国ばかりを比較検討の対象としてきたが、文化・社会的背景に類似点の多いアジア諸国の法制度や実態、労使の意識を調査することによって、今後のわが国の労働時間政策に資する課題や検討素材をより多面的に得ることを目的としたものである。

（現地調査はシンガポールの他にタイ・韓国においても実施された。それらの速報はタイについてはD10137号、韓国については同138号に掲載。最終報告書は本年秋に発刊予定。）

2. シンガポールの主な労働時間制度

労働時間制度は雇用法（the Employment Act）に規定されている。しかし、本法のうち労働時間、休暇、時間外労働、休日等の規定の適用を受けるのは大雑把に言えばブルーカラーのみである。具体的には、少なくとも労働時間の半分以上を肉体労働に費やす者や車両運転手、車両整備工（以上を本法上『労働者（work man）』と規定）、ないし賃金月額が1,600シンガポールドル（約10万円）以下の被用者のみに適用されることとなっている。それ以外の労働者は労働時間管理されない、いわば裁量労働制が適用されていると解すことができよう。

原則は1日の労働時間は8時間以下（日本同様）、週当たり44時間以下（日本40時間）とされていて、1日の最長労働時間は残業を含め非常事態の場合を除き12時間である（日本では規定なし）。1ヶ月の超過労働上限が72時間（日本45時間）で、超過労働賃金割増率は50%（日本平日割増25%）となっている。労働時間が6時間以上の場合は休憩を与える必要がある（日本同様）。また休日は1週間に1日以上与える

必要があり（日本同様）、病気以外の有給休暇は14日、病気有給休暇は最大60日（日本は病気か否かの区別なしに20日）となっている。そして、これらに違反すれば日本と同様直律的効力がある。

このように個々の項目ごとにみても、一律にわが国とシンガポールではどちらの基準が厳しいとは言いがたい。ただ、ホワイトカラーが労働時間基準の適用を受けられない、時間管理されないという点に限って言えば、シンガポールは日本よりも労働時間規制が緩い側面があるとはいえるのではなかろうか。

3. 労働時間ヒアリングの所感など

今回は、人材開発省（日本の労働省にあたる）、シンガポール国立大学、全国使用者連盟（日本の日経連にあたる）、全国労働組合会議（ナショナルセンター）および個別産別、個別企業等を訪問させていただいた。

全体を通じての感想からいえば、残念ながらこの国ではまだ「時短」というもののプライオリティーは低いという印象を持たざるを得なかった。というよりもむしろ「もっと頑張らなくてはいけません」というモチベーションが随所に感じられた。

その背景には「アジアのビジネスハブ都市の座をめぐる激しい競争をしている今、『時短』という労働コストを引き上げる、競争力にマイナスとなるような政策は望ましくない。何より今は休んでいる場合ではない。」といった意識があるようだ（もちろん正面切って「時短は不要」などとはどなたもおっしゃらなかったが）。基本的には政労使とも労働時間については見解が一致しているようで、労使とも政府に対しての要望は特段ないとのことであった。

具体的な労働時間の状況はというと、政府統計では99年（暦年）平均週当たり総労働時間は48.6時間／週で単純に年換算すると（×4週×12ヶ月）約2,300時間となり、アジア経済危機の影響を受けた98年を除けば90年代は一貫して増加傾向にある（90年46.5時間／週；単純年換算で約2,200時間）。日本のそれ（1,868時間／98年度；バブル期の2,120時間をピークに減少）とは対照的に高水準で推移している。今後もアジア経済回復の追い風を受けて増加傾向に一層拍車がかかる見込みである。

労働者の属性で比較してみると、特徴的なのは、政府資料でも言及されているが、筋肉労働者が最も労働時間が長く週55時間で、一方事務職は最も労働時間が短く週44時間という数値が出ており、さらに学歴別に比較すると、全体として高学歴ほど労働時間が短くなっている点である。ちなみに、かなりの数の外国人労働者が流入しているとのことだが、地元のシンガポール人は比較的家庭生活を重視するのに対し、彼らは残業を歓迎する傾向にあるという話は複数の箇所からうかがった。また、肉体労働者・低

賃金労働者には昼の仕事が終わってから副業に出かけるケースも散見されるとのことであった。

その他としては、週の労働日数は全体としては5日が33.6%と最も多いものの、5.5日（いわゆる半ドン）や1ヶ月当たり5.5日×1週+6日×3週というパターンも生産労働者等を中心にかなり多く、完全週休2日制の定着までにはなお隔たりがあるようだ。一方、有給休暇取得率はかなり高くほぼ100%（日本約60%）とのことであった（但し、シンガポールでは有給休暇の買上が認められていることは含みおく必要あり）。

4. シンガポールを訪れて

今回初めてシンガポールを訪れたわけだが、まずもっての印象は「よく手入れが行き届いた国」である。アジアN I E S（新興工業経済群）きっての先進国ときいていたが、年間通じて30度を超えている熱帯雨林気候に加え、「アジア」という語感からくるある種の「雑多」なイメージも手伝って、「先進国といっても東京のように整備されているわけでもなかろう」というのが正直なところだった。

ところが実際に着いてみると、空港も非常にわかりやすく整備されていてアクセスもスムーズ。タクシーも安心して利用でき、しかも安い。治安もよく、聞くところによると小学生でも夜にふらっとタクシーをつかまえて問題なくどこへでもいけるとのこと。中心部に入れば巨大なビルや高層住宅が建ち並び、道路は渋滞緩和のためのITS（高度交通道路システム）も導入されているなど、交通網・情報通信網といったインフラの充実ぶりは私個人の予想を遙かに上回るものだった。よくまあジャングルを切り開いてこんな近未来都市ができたものだと素直に感服してしまった。

繁華街のオーチャードロードはアジア経済危機の余波など全く感じさせない賑わいぶり。景気回復局面でGDPも6~7%程度の成長見込みと、国全体が活気に満ちているような印象を受けた。さすが国を挙げてアジアの金融・流通・情報センターをめざしているシンガポール。IT製品の普及率もアジアでは群を抜いて高く、パソコンについては米国をまもなく抜きさる勢いらしい。そんな国だから労働政策も中心は「能力開発」。とにかくITを中心にスキルを身に付けさせ、高付加価値・知識集約型経済への特化を国家戦略としているとのこと。シンガポールはよく官僚主導の管理国家・実験国家といわれるが、その是非はともかく、強大な政府の下に国民が一体となってグローバル市場競争を勝ち上がってこうとするエネルギーを随所に感じた6日間だった。

（玉岡哲也）



報告

国際労使関係研究会第12回世界会議特別セミナー

5月29日から6月2日まで開催された国際労使関係協会第12回世界会議の中で、連合総研主催による

「コーポレート・ガバナンスと産業民主制」についての特別セミナーを6月1日に開催した。

セミナーでは各国の研究者からの報告の後、セミナーを傍聴していたドイツ、ベルギー、デンマーク等の各国の参加者からも様々な質問や意見が出され、積極的な意見交換の場となった。

本セミナーの詳細については別途報告書を作成の予定であるので、ここでは簡単にセミナー開催の報告をしておくこととする。

1. テーマ：「コーポレート・ガバナンスと産業民主制」

2. 座長：稲上 毅 東京大学教授

3. 報告者：ユルゲン・ホフマン ハンブルグ大学教授

リンク・ゴードイク G I T P インターナショナル上級コンサルタント

鈴木不二一連合総研主幹研究員

4. コメンテーター：ロナルド・ドーア ロンドン大学教授

5. 主題：

経済のグローバル化が進む中で、各国企業のコーポレート・ガバナンスのあり方が問い直されている。

日本ではこれまで従業員福祉共同体の性格をもつとされてきた企業のコーポレート・ガバナンスのあり方が批判され、法制度上にshareholderの権限を強めようとする動きもある。しかし、連合総研の調査では、これに対する現実の経営の動きは、表面的な変化からみればはるかに緩慢であることも明らかとなっている。

また、OECDはコーポレート・ガバナンスに関する標準とガイドラインを閣僚協議会でとりまとめた。このとりまとめに際してはstake holderの役割をどう位置付けるかが争点となってきた。それぞれの国においてもコーポレート・ガバナンスとの関わりの中で、労使関係と企業レベルの労働者参加が問い

直されている。

企業は誰のものか、そして労働組合はそれに対応するか。各国の現況と今後の方向を踏まえて、研究者の方々から報告をいただくこととした。

*なお、連合総研鈴木主幹研究員の報告と調査結果については、P.19に紹介した稲上毅東京大学教授編著による「現代日本のコーポレート・ガバナンス」（東洋経済新報社刊）に収録してあるので、是非ご参照いただきたい。



Back

書評

「日本型コーポレートガバナンス」

久保利英明 他著 日刊工業新聞社

●久保利 英明

一九四四年生まれ。東京大学法学部卒

日比谷パーク法律事務所代表

日本コーポレート・ガバナンス フォーラム理事

何年か前からまた、コーポレートガバナンスが強調されるようになった。このような経営組織に関する見直し論議には周期性があり、専ら不況期にモラルとかモチベーション増大とかの理由で自然湧出するものというのが自分としての見解であった。1990年代初頭の大前研一らによるエクセレントカンパニーブーム、バブル崩壊後のリストラ、リエンジニアリング等もその1つであると言えるだろう。今回のブームも、多少、不祥事続発の反省が端緒になっているという要素以外は、従来型の延長であろうという見方を自分なりに示していた。しかし、今回は様相が多少異なる。法務省が戦後初めて全面的な会社法改正を打ち出してきたからである。

本書はコーポレートガバナンスを「取締役におけるリエンジニアリング」とみなしている。従来の経営改革は従業員の活性化に関する表層的、技術的なものが中心だったのに対し、コーポレートガバナンスは、経営の根幹に関わる本質的なものであると考えている。また、本書は、日本型経営システムをいち早く脱した企業（例えばソニーなど）が「勝ち組」となっている現状に照らし、経営者や従業員の利益を第一に考える日本的経営システムは限界にきており、成長の足枷に過ぎなくなっているとしている。続いて、本書は株式持ち合いの状況の変化に触れている。従来は、公開株の殆どは金融機関や関連企業に「持ち合い」されており、株主総会においてこれらの安定株主（サイレントマジョリティ）が白紙の

委任状を預けてくれることがプロパー（従業員生え抜き）の株も大して持っていない取締役が権限を持つようになっているよすがとなっていた。しかし、不況のため、金融機関等が、この「持ち合い」株を放棄すると彼らからの白紙の委任状が得られないため、株主総会での過半数の支持が得られにくい。それが現在の状態である。そのため、経営者は、株主の利益を考えた企業行動に転換する必要に迫られている。そこで、外部取締役を設置し、現在未分化である監査と執行を区別し、内部監督に大株主の代弁者を入れ、内部監査をより充実させる米国的スタイルをとるべきであるというのが本書の趣旨である。

また、本書は、ガバナンスの担い手としてステークホルダーが行うべきと考えているものの、そのうち、メインバンクによるガバナンスについては、従来は、間接金融の割合が高かったこともあり、銀行の影響力は強大で、利益よりも安定を望む銀行のポリシーに合致する経営、つまり、当期の利益よりも優良企業との取引や継続性が重視される歪んだ経営の元凶となってきたが、貸し渋りと直接金融の割合の増加によりメインバンクの影響力は減退、より利益が追求されるようになり、メインバンクによるガバナンスは困難になったとしている。さらに、従来、もっとも重要であったはずの労働組合によるガバナンスについては、終身雇用制、企業別労働組合とともに日本的経営と密接に関連したシステムと言え、それだけに企業に対するモニタリングが十分に可能であったものの、近年は、組織率低下等により労働組合が弱体化し、有効な牽制にならなくなっているとしている。したがって、ステークホルダーのうち、株主によるガバナンスしか残されていないというのが本書の結論のようだ。

本書はガバナンスとモニタリングを混同した見方をしている傾向がある。コーポレートガバナンスとは企業は誰のためにあるかという議論であり、モニタリングに不相当だからと言ってガバナンスに不相当とするのは適切でないと思う。先にも述べたが、日本では間接金融の割合が高かったこともあり、今まで株主を引きつけるための努力をしてきてこなかったのは確かであり、直接金融の割合が上がった現在では、より投資家の利益を考えた方針に切り替えなければならないというのは真実であろう。しかし、企業には多様なステークホルダーが存在しており、企業としては各々のステークホルダーの最大幸福を得るための行動を行っていくことが求められる。2年後に行われる会社法改正では、形骸化している株主総会の権限縮小、コーポレートガバナンスのあり方、株主代表訴訟、ストックオプション等が議題にあがっているが、最大人数のステークホルダーたる従業員の幸福を考えないコーポレートガバナンス論はないだろう。

(末永 太研究員)



ちょっといい話

構造改革

力士の体格は昔に比べて格段に大型化している。戦前の白黒のフィルムを見れば、昔の力士は全員が筋肉質で余分な贅肉のない体付きをしており、現在の小兵力士よりもさらに細身に見える。しかし今では超肥満力士が四股を踏むだけで土俵からはみ出しそうである。大相撲ダイジェストで連続して勝負を見れば分かるが、明らかに勝敗と体重には相関関係があるのだから放って置けばこうなるのも当然である。ただし、太るだけならまだ良いが、勝負の決まり手が単なる押し出しや突き出しばかりになってしまい、豪快な投げ技がどんどん減ってきてしまっているのは何とかして欲しい。見ている観客にしてみれば、肉の塊からホイと手が突き出されれば勝負がついてしまうので、面白くないことこの上ない。更に言えば、肥満は万病の源と言われている中で、極度に肥満した方が有利だなどというのでは、そもそもスポーツとしては完全に欠陥品なのではないか。確かに相撲は見せるスポーツだが、健全な肉体を育むというスポーツ本来の観点に立てば肥満の奨励は著しく逸脱しているのではないか。力士の平均寿命が通常の人よりも10年も20年も短いことを承知の上で肥満を奨励している親方衆は、未必の故意による殺人罪か業務上過失致死罪に問われるべきではないかとすら思われる。

これは、巷間話題になっている八百長問題どころではない深刻な構造的な危機である。最近の相撲人気の低迷を循環的現象と把握するのではなく、構造問題として捉え、「肉の過剰」の解消とその中長期的な再生・活性化のための構造改革を断行することが必要である。

ではどうすればよいのか。それは簡単な話で、力士の体格の向上に合わせて土俵をもっと大きくすれば良いのである。土俵の直径が現在の大きさに定まった経緯を良くは知らないが、現在の土俵の直径が最適なものであると科学的に証明されているという話は聞かないので、単に昔経験的に決まったものをそのまま今も引きずっているのであろう。

土俵が大きくなれば、相手が逃げ回れる範囲が広がるので、手を突き出すだけでは駄目で、ボクシングのように相手の動きに付いてより長い時間激しく動き回れなければならない。また、土俵際のカーブがより直線に近くなるので、土俵際の回り込みもより容易になる。このため、単純な体重任せの押し出しや突き出しでは勝てなくなり、投げ技のようなより複雑な技を駆使しなければならないことになる。

また、当然に、単に肥満しているだけの力士は、激しい動きに足が付いていかなくなり自然淘汰されるであろう。結果として、醜い肥満体力士の数は激減し、引き締まった体の力士が豪快な技の応酬をする勝負が大幅に増え、相撲の人気も回復するのではないか。どの程度土俵を大きくしたら良いのかは、スポーツ医学、人間工学の他、興行的観点も加えて、科学的な分析を行って決定すれば良いだろう。構造改革は肉を削る痛みを伴うが、一刻の猶予も許されない現下喫緊の課題である。

(ダイエットおたく)



国際経済の動き

主要国の経済動向をみると、アメリカでは、先行きには不透明感もみられるものの、景気は拡大を続けている。実質GDPは、99年10～12月期前期比年率7.3%増の後、2000年1～3月期は同5.4%増（暫定値）となった。個人消費は大幅に増加している。設備投資は大幅に増加している。住宅投資は増加している。鉱工業生産（総合）は増加している。雇用は拡大している。雇用者数（非農業事業所）は3月前月差45.8万人増の後、4月は同34.0万人増となった。失業率は4月3.9%と70年1月以来の低水準となった。物価は総じて安定している。3月の消費者物価は前年同月比3.7%の上昇、3月の生産者物価（完成財総合）は同4.5%の上昇となった。財の貿易収支赤字（国際収支ベース）は拡大している。4月の長期金利（30年物国債）は、上旬は低下したが、中旬以降は2度下落する局面があったものの上昇基調で推移した。株価（ダウ平均）は、中旬（14日）に史上最大の下げ幅を記録したが、その後反発した。月末と月初を比べると、やや下落した。

西ヨーロッパをみると、ドイツでは、景気は緩やかに拡大している。フランス、イギリスでは、景気は拡大している。実質GDPは、ドイツ10～12月期前期比年率2.7%増、フランス同3.0%増、イギリスは2000年1～3月期同1.8%増（速報値）となった。鉱工業生産は、ドイツでは増加している。フランスではこのところ伸びが鈍化している。イギリスでは伸びが鈍化している（鉱工業生産は、ドイツ3月前月比2.5%減、フランス2月同1.1%増、イギリス2月同0.6%減）。失業率は、ドイツでは高水準ながらもやや低下している。フランスでは高水準ながらも低下している。イギリスでは低水準で推移している（失業率は、ドイツ3月10.0%、フランス3月10.0%、イギリス3月4.0%）。物価は、ドイツでは輸入物価の上昇がみられるものの総じて安定している。フランスでは総じて安定している。イギリスでは安定している（消費者物価上昇率は、ドイツ4月前年同月比1.5%、フランス3月同1.5%、イギリス3月同2.6%）。なお、欧州中央銀行は、4月27日、中期的な物価の安定に対する上振れリスクを抑制するために、政策金利（主要オペレート）を0.25%ポイント引き上げ、3.75%とした。

東アジアをみると、中国では、景気の拡大テンポはこのところやや高まっている。物価は、下落している。貿易は、輸出入ともに大幅に増加している。韓国では、景気は拡大している。貿易は、輸出入とも

に大幅な増加がつづいている。

国際金融市場の4月の動きを見ると、米ドル（実効相場）は、やや増価基調で推移した。モルガン銀行発表の米ドル名目実効相場指数（1990年＝100）をみると、4月28日現在112.5、3月末比4.0%の増価となっている。内訳をみると、4月28日現在、対円では3月末比4.9%増価、対ユーロでは同4.9%増価した。

（経済企画庁 月例経済報告から）

国内経済の動き

まず概観で需要面を見ると、個人消費は、収入が低迷していることから、概ね横ばい状態となっている。住宅建設は、年初の高い水準から減少しているが、マンションなどは比較的堅調である。設備投資は、総じて下げ止まりつつある。製造業を中心に投資意欲に改善がみられ、持ち直しの動きが広がっている。公共投資は、第二次補正予算などの効果が現れているものの、全体としては高水準であった前年に比べればかなり下回っている。

産業面をみると、在庫は調整を終了し、生産は緩やかな増加が続いている。企業収益は改善している。また、企業の業況判断は、なお厳しいが改善が進んでいる。企業倒産件数はこのところ増加している。輸出入は、対アジア輸出入を中心に増加している。国際収支をみると、貿易・サービス収支の黒字は、年末に減少した後増加がみられるが、基調としては概ね横ばいとなっている。対米ドル円相場（インターバンク直物中心相場）は、4月は104円台から106円台で推移した。

物価の動向をみると、国内卸売物価は、おおむね横ばいで推移している。また、消費者物価は安定している。

最近の金融情勢をみると、短期金利は、4月はおおむね横ばいで推移した。長期金利は、4月は横ばいで推移した。株式相場は、4月は月央にかけて一進一退で推移した後、大幅に下落したが、その後持ち直しの動きもみられる。マネーサプライ（M2+CD）は、3月は前年同月比1.9%増となった。また、企業金融のひっ迫感は緩和しているが、民間金融機関の貸し出しは依然低調である。

雇用情勢は、残業時間や求人が増加傾向にあるものの、完全失業率がこれまでの最高水準で推移するなど、依然として厳しい。

労働力需給をみると、有効求人倍率（季節調整値）は、2月0.52倍の後、3月0.53倍となった。新規求人倍率（季節調整値）は、2月0.93倍の後、3月0.97倍となった。総務庁「労働力調査」による雇用者数は、2月は前年同月比0.1%減（前年同月差6万人減）の後、3月は同0.4%減（同21万人減）となった。常用雇用（事業所規模5人以上）は、2月前年同月比0.2%減（季節調整済前月比0.1%増）の後、3月（速報）は同0.2%減（同0.2%減）となり（事業所規模30人以上では前年同月比1.2%減）、産業別には製造業では同1.9%減となった。3月の完全失業者数（季節調整値）は、前月差3万人増の332万人、完全失業率（同）は、2月4.9%の後、3月4.9%となった。所定外労働時間（製造業）は、事業所規模5人以上では2月前年同月比11.6%増（季節調整済前月比0.6%減）の後、3月（速報）は同14.5%増（同3.8%増）となっている（事業所規模30人以上では前年同月比14.5%増）。賃金の動向を毎月勤労統計で見ると、現金給与総額は、事業所規模5人以上では前年同月比で2月1.1%増の後、3月（速報）は0.9%減（事業所規模30人以上では同0.9%減）となり、うち所定外給与は、3月（速報）は同4.0%増（事業所規模30人以上では同4.6%増）となった。実質賃金は、前年同月比で2月2.0%増の後、3月（速報）は0.2%減（事業所規模30人以上では同0.4%減）となった。

（経済企画庁 月例経済報告から）



事務局だより

【5月の行事】

5月1日 メーデー

11日 連合総研トップセミナー

12日 生活指標研究委員会

16日 所得分配・格差研究委員会

17日 企業組織の再編等に伴う労働者保護法制調査研究委員会

18日 新年度研究テーマ所内検討会

19日 アジアの社会的発展研究委員会

23日 労働組合の未来研究委員会

日本型雇用システム研究委員会

24日 所内会議

雇用戦略研究委員会

25日 マクロ経済学勉強会

26日 介護サービス実態調査研究委員会

29日 連合総研ミレニアム2000年特別プロジェクト研究会

31日 経済社会研究委員会

【D I O編集部からのお知らせ】

毎号D I Oをご愛読いただきまして感謝申し上げます。

D I Oはこれまで毎月15日に発行してまいりましたが、2000年9月号より毎月1日発行とさせていただきます。この変更により、読者の利用度の高い「国際・国内の動き」などをはじめ、時事的論文など、より迅速に提供できることとなります。なお、この変更のため2000年7、8月号は合併号とさせていただきますのでご了承ください。

今後ともいっそう紙面の充実に努めてまいりますので、皆様のご支援をよろしくお願い申し上げます

【訂正】

D I O139号の書評で作者の氏名を「李ミンジン」と誤って記載しましたが、正しくは「李※珍（※は日へんに文）」新潟大学助教授でした。謹んでお詫びするとともにここに訂正致します。4月4日介護保険調査研究委員会

