

内閣府経済社会総合研究所（ESRI）

国際フォーラム「労働市場改革－国際化の進展と二極化問題－」

日時 2007年3月5日（月）14:00～16:30

場所 東京国際フォーラム Dブロック5階「ホールD5」

開会

（太田） 国際フォーラム「労働市場改革－国際化の進展と二極化問題－」を始めさせていただきます。本日は、お忙しいところおいでいただきまして、まことにありがとうございます。本日の司会を務めさせていただきます、内閣府経済社会総合研究所特別研究員の太田です。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の出席者並びにプログラムにつきましては、お手元に事前に配付しております資料をご覧ください。最初に、内閣府経済社会総合研究所を代表いたしまして、黒田昌裕所長よりご挨拶を申し上げます。

開会挨拶

黒田 昌裕（内閣府経済社会総合研究所所長）

皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきました、内閣府の経済社会総合研究所の所長をしております黒田です。本日は、私どもの国際共同研究のフォーラムにおいていただきまして、まことにありがとうございます。私どもの研究所は、国際共同研究をしております、本日のテーマである労働市場に関わる問題のほかに、社会保障、少子化の問題、マクロの経済政策に関わる問題など、いろいろな国際共同研究をしています。

その一環として、本日は労働市場に関わる問題、特にグローバリゼーションと二極化の問題を取り上げて、公開フォーラムという形で企画させていただきました。私どもの研究所は、日本のGDP統計（国民経済計算）の統計を作っている研究所ですが、失われた10年ないし15年で、日本経済の構造が非常に急激に変わってきているということを、我々が観察したデータから如実に見ることができます。

一つは、グローバリゼーションという言葉で表されるものですが、国際的な交流が、非常に大きなうねりとなって立ち上がってきていて、それによって国際間の物流、人流、そ

して情報量の流通が、非常に大きく変化しているという現象があります。これが、それぞれの国内市場の中で労働市場や用役市場に大きな影響を与えています。片方で、我が国にとって非常に大きな変化の一つは、少子高齢化という人口動態の変化です。これも、我が国がかつて経験したことのない大きな経済社会のうねりを与えておまして、そのことが財政の収支の問題にも関わってきますし、労働市場の問題にも関わってきますし、その他もろもろのところにも影響しているということを、国民経済計算のデータから観察することができます。

特に労働市場に関しましては、最近のグローバリゼーションの中で、日本を含めた発展をしている国、そして現在急激に発展しつつあるインドや中国といった国々の中で、二極化という現象が非常にはっきり起こってきています。非常にリッチな層と非常にプアな層が、二極化しているという現象が起きています。このこと自身が、労働市場に関してどうい影響を与えるのか、そして資源の配分に関してどうい影響を与えるのか、また国際経済の中での分業体制の中にどうい影響を与えるのかということ、非常に大きな問題です。また、多くのかたが関心を持っている所得格差の問題も、地域間や年齢間など、いろいろなところで格差が観察されている我が国の現状もあります。そういった問題を抱えて、これからやっとなバブルおよびデフレから脱却しつつある日本経済が、さらに強く発展するためにはどうい政策をとればいのかということ、かなり大きな問題を抱えていると私どもは考えています。

本日は、何人かの先生がたをお招きして、基調講演とパネルディスカッションという形で会議を進めさせていただきます。アメリカのブルッキングス研究所主任研究員のバートレス先生には、遠路はるばるおいでいただきまして、この問題についてご講演を頂きます。また京都大学の橘木教授、一橋大学の守島教授、それから東京大学の佐藤教授には、それぞれ基調講演およびパネルディスカッションのパネリストとしてご参加いただきまして、この課題についてご議論いただくことになっています。

限られた時間ですが、いろいろな形でご議論いただき、かつフロアの皆様がたからもご議論いただく時間が取れると思いますので、時間の許す限り、この問題についてお互いの知見を深めさせていただければと考えています。どうぞよろしくお願ひいたします。

(太田) ありがとうございます。本日のフォーラムは、初めに3名の講師のかたに基調講演をお願いしまして、その後基調講演を踏まえたパネルディスカッションを行うという

形で進めていきます。会場の皆様からのご質問につきましては、最後にまとめてお受けしたいと考えています。

では、早速ながら基調講演に入らせていただきます。初めに、京都大学大学院経済学研究科の橋木俊詔教授にお願いいたします。橋木先生は社会保障、労働分野の経済政策などをご専門とされておりまして、最近是我が国の所得分配・所得格差の動向について精力的に実証研究を進められています。

基調講演

演題 「日本における不平等化の傾向と政策選択」

講師 橋木 俊詔（京都大学大学院経済学研究科教授）

ただいまご紹介にあずかりました、京都大学の橋木と申します。日本では所得分配が不平等化しているとか、あるいはワーキングプアが増えているというようなことが、いろいろなところで言われています。しかし、一方でそのようなことはない、言い過ぎであるという意見もありまして、議論はつきないわけです。私がなぜここに来ているかを簡単にご紹介しますと、日本において所得分配の不平等化が進んでいると言い出したのは、実は私が最初ですので、言い出した者がやはりこういうところで話さなければいけないという羽目に陥ったのだという感じがしています。

簡単に、歴史的な経緯をご紹介しますと、本が二冊ありまして、一つは岩波新書の『日本の経済格差』という本で、9年前に出版しました。そのときに述べた結論は、日本は一億総中流で、貧富の格差がほとんどない国なのだとか多くの人が信じていたけれど、もうそういう時代ではなくて、日本もごく普通の先進国のように、所得分配の不平等化が進んでいる。従って、一億総中流という通念はもう捨てましょうということでした。私とその本を出版したあと、いろいろな論争が起きたことも事実です。橋木の言っていることは正しいか正しくないかという議論がありましたが、ごく最近に至って、この論争が進展を遂げました。その進展をとげた二つの理由を申し上げたいと思います。

一つは、「いろいろな人が、世の中の貧富の格差が広がっていると言っているが、それは統計上の見せかけに過ぎない。」という反論が、内閣府から出てきたのです。どういうことかということ、少子高齢化が進んでいますが、高齢者というのはもともと貧富の格差の大きい世代なのです。ですから、日本で高齢化が進んでいるということは、高齢者の数が増え

てきているわけだから、もし全体として分配の不平等が進んでいるとしても、それは統計上の見せかけに過ぎないのだということです。これはテクニカルな話ですから、専門家がいろいろ議論すればいいのです。非常に専門的で、おもしろい視点を内閣府は提供したという印象を、私は持ちました。

もう一つの反論は、もっと大きなところから出てきました。それは小泉前首相でした。小泉前首相が、「格差拡大の何が悪い、日本は格差社会に入ったと言われているが、これは経済のグローバル化、あるいは経済活力を強くするためには避けられないことだ」と言ったのですが、そういうステートメントを政府のトップがしたために、一挙にこの論争が大きくなったと理解していいかと思います。

このように、二つの理由で、格差の問題がかなり大きく進展したという事情があります。そこで、日本はもう一億総中流の時代ではないと最初に言いだした者としては、内閣府のステートメントと小泉前首相のステートメントに答える必要があると感じたわけです。そこで、同じく岩波新書から、『格差社会』という2冊目の本を数ヶ月前に出しました。この本の中では、この二つのステートメントに対する私の見解が出ておりますが、これもややテクニカルな話になりますので、今日はあまり申し上げません。

格差の問題、あるいは貧困者の数が増えてきたということを議論するときには、いろいろな視点があります。小泉前首相のステートメントには、正しい側面があります。経済活力を強くするためには、貧富の格差が拡大するのやむをえないという議論には、正当性があります。これを我々経済学者は、効率性と公平性のトレードオフの関係で理解します。トレードオフというのは、一方を立てると一方が犠牲になるということです。経済活力を強くしようと思ったら、分配の不平等性は避けられない。逆に、分配の平等性を強調したら、経済活力はそがれるという関係になるわけです。

一方で、効率性と公平性のトレードオフはなくて、効率性と公平性を両方達成する政策もあり得るという考え方などもあるわけです。我々経済学者にとっては、この問題は非常に大きな技術的な問題ですので、今日はその問題に深入りしません。皆さんにわかっていたきたいのは、効率性と公平性のトレードオフがあるのかないのかという問題です。これが第一の論点です。

第二の論点は、こういう格差の問題を話すときに、二つの重要な異なった概念があります。一つは格差を問題にするときに、機会（Opportunity）の格差を問題にするのか、あるいは結果（Consequence）の格差を問題にするかの差があります。どういうことかとい

いますと、結果 (Consequence) というのは、人々が経済活動をしたときにもらう所得です。所得をたくさんもらう人と所得の低い人がいるわけですが、それは経済活動の結果です。その平等・不平等を問うのが、一つの格差の視点です。

もう一つの視点は、最初に申しあげました機会の格差の視点です。人が何らかの経済活動をするに当たって、みんなが「用意、ドン」で競争する態勢にいるのかどうか。みんなが一斉に競争して、頑張る人と頑張らない人の格差が広がるのは、ある意味で当然のことです。では、世の中は本当にみんなが競争できる態勢にあるのかということに注目するのが、機会 (Opportunity) の格差の話です。

したがって、格差の問題を話すときはこの二つの概念、機会の問題と結果の問題を峻別して議論する必要があるということです。

今、私の言ったことが、格差の問題あるいは二極化の問題に関する一般的な話です。今日は、我々が1年間この問題に関していろいろ研究をしてきましたので、具体的なテーマについてごく簡単に、我々の研究の成果をご報告したいと思います。まず、「日本における不平等化の傾向と政策選択」というテーマで、京大を中心にして5人の研究者が集まって研究をしました。ごく簡単に、五つの研究をわかりやすくご紹介したいと思います。

1番目は、私と京大大学院生の浦川邦夫さんとで研究したテーマです。ここでは二つのメッセージがあります。まず、日本において所得分配が不平等化している一つの要因として、妻が働いているか働いていないかという問題が、重要な視点になっています。どういうことかということ、妻が働いていれば、妻の収入が家計所得に加わりますから、妻が働いている家計は所得が大きいのです。一方、妻が働いていない家計は、家計所得があまり高くないというのは容易に想像できます。我々の研究では、その問題を統計的に解析して、ある程度の事実を得ました。結論を申しますと、妻が働いている家計は家計所得が高く、妻が働いていない家計は所得が低いという結果が得られました。

なぜこの研究が面白いかといいますと、日本の社会にはダグラス・有沢の法則というのがあります。つまり、夫の所得が低いと妻が働くというのが、日本の過去の通念でしたが、最近にいたってそれがやや消えつつあります。わかりやすい言葉で言えば、所得が高い男性と所得の高い女性が夫婦になり、所得の低い男性と所得の低い女性が夫婦になる可能性が高い。ややおおげさに言いますと、そういうことです。代表的な例を挙げれば、夫が医者で妻が医者であれば、ものすごい所得を得ているということです。一方で、夫の所得も低いし妻の所得も低いカップルが多くなっている。これも日本における二極化の一つの現

象です。そういうことを私たちの論文では研究しています。

次に、妻の所得が高い家計と妻の所得が低い家計で、子どもの教育に対する態度はどうかを調べました。つまり、夫と妻が高い所得を得ていると、子どもの教育に熱心なのかそうでないのかという問題意識があったわけです。将来の職業に対して能力をつけたいとか、勉強をしてほしいとか、夫婦が自分の子どもに対してどういう態度をとっているかを、夫婦の種類別に調べますと、やはり妻の所得が高い家庭ほど子どもの教育に熱心ですし、子どもの将来への投資を一生懸命しようという雰囲気があることが、この研究によって分かりました。夫婦のあり方によって子どもの教育に対する取り組みが違うということは、日本の社会において、階層が固定化する可能性があるということです。

2番目の論文は同志社大学の川口章教授がされた研究です。格差の問題を語るときには、男女間の賃金格差という問題も非常に大きな論点です。日本の社会というのは、非常に不幸なことに女性があまり高い賃金を得ていなかったのです。教育が高くないとか、勤続年数が少ないとかいろいろな事情でもって、女性の賃金は低かったのです。ただ、同じ仕事をしているならば、同一のクオリフィケーションを持っているならば、男女が同一の賃金を受けるべきだというのが理想論として正しいわけです。そこで、そういう方向に持っていくために、日本の企業において、仕事と生活のバランスをとるワーク・ライフ・バランスという政策がとられたり、あるいは男女を均等に処遇せよという法律もあります。

川口教授は、この問題に取り組んで自分でアンケートをして、日本の企業がワーク・ライフ・バランス政策や均等政策をとることによって、男女間の賃金格差がどうなるかということの研究したのです。そうすると、意外なことに女性の賃金が上がるのみならず、男性の賃金も同時に上がるという結果が得られています。なぜそういう結果が得られるかといいますと、ワーク・ライフ・バランスをすることによって、企業の生産性が上がるという実態があるのです。企業の生産性が上がるということは、支払能力が高くなるので、女性の賃金を高くするのみならず、男性の賃金へも影響があります。そういうことで、ワーク・ライフ・バランスというのは、日本にとって望ましい政策であると、川口教授の研究からいえます。

3番目の研究は慶應義塾大学の太田聰一教授がされた研究です。これもまた非常に面白いのです。どういう研究をしているかといいますと、日本人は自分の生まれた所から、働く場所を変えます。例えば、鹿児島県で生まれて福岡で教育を受けて大阪で働くとか、東京で働くとか、いろいろなケースがあります。そこで、本人の出身地と現在働いている場所に

よって、賃金がどう違うかということの研究した、日本で最初の研究だと思います。四つの種類に分けています。地方という言葉はあまりよくありませんが、東京・大阪・名古屋などの大都市で生まれ育った人と、地方で育った人が、現在どちらで働いているかの違いです。したがって、四つの区分が当然出てきます。地方で生まれ育って地方で働いている、地方で生まれ育って中央で働いている、中央で生まれ育って中央で働いている、中央で生まれ育って地方で働いているという、四つのジャンルの勤労者の平均賃金がどう違うかを調べました。

いちばん高い賃金を持っているのは、地方で生まれ育って現在中央で勤務している人、いちばん低いのは、中央で育って地方で働いている人だという結果が得られました。これは平均的な数字ですから、他の変数でコントロールする必要があります。大企業なのか、どういう産業で働いているのか、どういう教育を受けているのかなど、いろいろな変数でコントロールしていますが、いちばん高いのは地方出身で中央で働いている人でした。

直感的にどういう解釈ができるかということ、地方から中央に出てきた人のほうが、青雲の志を持って都会で頑張ろうというような意識があるかもしれません。逆に都会で育った人たちは、割合親も恵まれているのであまりやる気もない、地方で働いていて低い賃金に甘えているということがあるかもしれません。そのような面白い仮説を、この論文から学び取ることができます。

面白い事例を申します。なんと、日本の首相はほとんどが地方から出てきた人なのです。東京生まれ東京育ちの首相は、ほとんどいません。それと賃金格差の問題は、案外連鎖があるかもしれません。地方から青雲の志を持って中央に来た者のほうが、やる気満々で頑張るのだということを、首相の例と働き場所の研究からいえるのかもしれません。ただ、これはものすごくスペキュレーションですので、一般化はなかなかできません。ただ、こういう面白い話があるということをご自分で分かっていただければと思います。

4番目は、大阪大学の竹文雄教授がされた研究です。日米で、人々が格差の問題をどのように認識しているかというアンケート調査の要約です。

それによると、日本人のほうが格差の問題に対するパーセプションが強い。格差の拡大は、日本のほうがアメリカよりも、より強く認識されているということが、このアンケート調査から読み取れるかと思えます。資産の問題に関してもそうです。消費の問題に関してもそうです。育った環境だけが、別の結果が得られています。日米間でこの二極化の問題に対するパーセプションが違います。

今まで、日本人というのは一億総中流で貧富の格差があまりないとみんな信じてきたけれど、なんとなく今ちまたでは、貧富の格差が広がっているとされています。その問題に対する日本人の感覚として、そういう現象が日本で深刻になっているのだと日本国民は考えていると理解していただけて嬉しいです。アメリカの社会は、少なくとも我々の理解では、日本よりも貧富の格差は大きいものでした。しかしながら、アメリカ国民は、そういう問題に対してはそれほど深刻さを感じない国民であるという解釈も、我々はしてきました。頑張る者はたくさんもらっていき、頑張らない者はそんなにもらわなくてもいいというのが、案外アメリカの考えであるかもしれません。そういう意味で、アメリカ人と日本人の所得格差・資産格差に対する認識の違いというのは、ここに如実に出ていますので、皆さんの参考になるかと思います。

最後に、同志社大学の八木匡教授がされた研究をご紹介します。どういう研究かといいますと、日本において階層が上の人と下の人とで格差が起きたことの原因に対する自分の評価です。日本においては下の階層にいる人、所得の低い人ほど自分たちの努力が足りなかったと見なす率が高いという結果です。これは、特に男性についていえるわけで、貧乏になった人、階層の低い人は、自分の努力が足りないから自分は不幸にして下の階層にいるのだと自分で判断している人が多いのです。これは男性についてです。

ところが、女性にはそのような認識はあまりありません。男女によって、自分がなぜ階層が高いところにいるのか低いところにいるかの解釈の違いが出ています。男性というのは、少なくとも今までの日本の社会であれば、自分の努力でもってなんとか高い所得を得ようと思っていたのだけれど、自分の努力の至らなさで、低い所得に甘んじていると感じている人が多いというのがこの結果です。

以上が、我々5人の研究の簡単なお紹介です。この5人の研究をごく大まかにまとめてみますと、貧富の格差があるとか、階層の固定化があるというような問題に対して、我々研究者は、いろいろな細かいテーマからこの問題を探る必要があるということを示したと思います。

例えば、私と浦川さんの研究は、妻が働くことの効果を研究しました。太田教授の研究では、生まれ育った場所と働く場所の違いの効果を調べました。川口教授の研究は、女性の働き方の問題、ワーク・ライフ・バランス政策が、どういう効果を格差に対して与えるのかという研究をしました。大竹教授の研究は、日米間で格差の認識がどう違うかという問題を提供しました。八木教授の研究は、たまたま階層の低い人がなぜ自分が階層の低い

ところにいるのかという自己判断を、自分の努力が足りなかったのだという率直な判断をしているという結果が出ました。そういう意味で、今述べた非常に細かい視点から、日本の格差の問題を掘り下げて分析していく必要があるということを、我々の研究は示すことができたと考えています。どうもご清聴ありがとうございました。

(太田) 橋木先生、ありがとうございました。続きまして、一橋大学大学院商学研究科の守島基博教授に基調講演をお願いします。守島先生は、労使関係論などをご専門としておりまして、労働問題について経営管理の視点から研究されています。

演題 「企業内雇用構造の変化とそれが労働市場の二極化に与える影響」

講師 守島 基博 (一橋大学大学院商学研究科教授)

ただいまご紹介にあずかりました守島です。私は企業の中における人事管理の問題、人材マネジメントの問題をずっと扱っています。そういう視点から「二極化」の問題を少し考えてみたらどうだろうかということで、研究チームをオーガナイズさせていただきました。ここで比較的重要な問題として扱われているのが、いわゆる非正規雇用の増加という問題です。

「非正規雇用」といっても、パートタイマー、派遣、契約など、さまざまなタイプの労働者がその中に入ってきます。大まかに申しますと、今の日本の労働市場の中で、3分の1程度の労働者がいわゆる「非正規」と呼ばれている従業員であるというのが、我々の実態認識です。

そういう人たちが増えるにつれて、労働市場に一体何が起こっているか。それは、正規・非正規の間の格差です。そのことと社会全体における二極化、もしくは橋木先生が言われました格差問題とはストレートにイコールにはならないのですが、ただ、やはり正規・非正規の格差が二極化の一つの背景としてあるといわれています。データには、非正規の増加に従って、正規・非正規の間の賃金格差がだんだん広がってきたという問題や、先ほど橋木先生も触れられましたが、いわゆる機会の格差が大きく広がってきているということが表れています。

例えば、研究グループの一人の法政大学 奥西好夫先生が作られたデータに、パートタイマーの割合が増えるほど、正規・非正規の間の賃金格差が大きくなるというデータがあ

ります。そういう意味で言うと、趨勢として賃金格差がだんだん少なくなっていく方向には、あまり考えられないのではないか。あるアンケートによると、正社員と同じ仕事をしている非正社員の賃金水準の格差を縮小する必要があるかどうかという質問で、「思わない」と答えている人が60%以上いるというデータがあります。そういうことを見ても、ある程度の格差は存在するし、それがこれからもある程度続いていくであろうといえるわけです。

同様に、先ほどの機会の平等との関連になってくるわけですが、仮に非正規・正規の格差があるとして、それを縮小していく上での、一つの大きな問題は、非正規の人たちが一体どの程度の人材育成の機会を受けているのかということです。もしくは、非正規の人たちが、自分の人材としての価値を高めていくことが、一体どの程度できるのだろうかというところが、一つの大きなポイントとしてあるように思います。

そこで「企業が人材育成に最も重要だと思う社員」として、企業に回答してもらったデータを見ますと、そこではやはり、非正規社員は人材育成の対象にはなっていないことがわかります。もちろん、非正規人材というのは短期的な使用であって、それほど長期的に雇用する人材ではありませんから、人材育成の対象にはならないというのは、ある意味では当たり前ののかもしれません。しかし、逆にもう少し長期的な視点で申しますと、果たして日本の社会全体の人材育成が、それでいいのだろうかという問題も起こってきます。したがって、よく話題になる賃金における格差の問題だけではなく、機会の格差、特に教育機会の格差が大きな問題としてあるという認識があります。

したがって、我々の問題意識としては、正規・非正規の間に、賃金や人材育成の機会、あるいは良い仕事に割り振られる機会など、そういう意味においてさまざまな違いが起こってきているように見える。果たしてそれがどういう原因で起こってくるのだろうか。もしくは、それをどのように分析していったらよいかというところから、研究を始めました。

私ども7人のグループは、人材マネジメントあるいは人事管理の研究者を中心に、労働経済学の研究者にも入っていただいています。いろいろなパースペクティブがありました。その中で、企業における人事管理のすべての側面について分析することは当然不可能なわけで、それぞれの研究者が関心を持っている部分について分析を進めていきました。その中でわかったポイントについて、いくつかご紹介します。

第一番目のテーマが、雇用区分です。日本の企業は、正社員・非正社員という分けかたを中心として、さまざまな社員区分（**Employment Categorization**）を企業内で行ってい

ます。いちばん大きい区分が、正規・非正規です。奥西先生と、東京大学 佐藤博樹先生のお二人が、雇用区分について、研究されました。

奥西論文では、どういう要因が企業の正規・非正規の活用のあり方、もしくは活用の程度を決定するのを見ました。また、それに関連して正規・非正規の賃金格差均衡の程度や、各々の処遇レベルを決定する要因とは、一体どういうものなのか。それから、企業の間でさまざまなタイプの正規・非正規の活用のしかたがあるのですが、それがどういう要因によって決まってくるのかを研究しました。ですから、どちらかといえば正規・非正規と大きく分けて、その二つの間の関係を見たということです。

奥西先生の発見は、男性中心の内部労働市場（年功的な賃金を使い、女性をあまり活用しない）を比較的強固に守っている企業では、正規・非正規の統合というか、その間の壁を低く薄くする作業は行っていないのではないだろうかということです。

現在、特に日本の法制的な意味での労働市場改革は、非正規に関してはかなり行われています。ところが、正規の従業員に関しては、何らかの法的な意味での改革が行われているかという、必ずしも進んでいない、もしくは議論がようやく始まったというのが実態だろうと思います。奥西先生の研究結果でも明らかになったように、正規の従業員に対する人材マネジメントのあり方が、非正規のマネジメントのあり方に大きく影響を与えるのだということがわかってきた以上、やはり正規についても考えていかなければならないのではないかという結論が導かれるわけです。これは、今日の話の中で大きなテーマになるので覚えておいていただきたい一つの大きな発見事実だと思います。

次のポイントは、正規の人材マネジメントのあり方、内部労働市場のあり方とは、何によって決まってくるのかということです。それについては、企業の戦略や産業、歴史などによって決まってくるのだというのが、奥西論文の一つの結論です。

次に、佐藤先生の研究でも、雇用区分の問題を詳しく議論されています。佐藤先生の問題意識は、実は正規・非正規といっても、正規の中にもいろいろな区分があるのではないだろうか、もしくは非正規の中にもいろいろな区分があるのではないだろうかという疑問から、その中でどういう区分があるのかをまず見えています。

その結果わかったことは、正規・非正規ともに多元化している企業が多い。特に、いちばん多いのは正規・非正規両方とも多元化している企業なのですが、もう一つの大きなカテゴリーとして、非正規の多元化は行っているけれど、正規については区分を明確にしていな企業が多いということ、一つの発見事実として出されています。ですから、企業

は大きな意味での法律の枠組みである正規・非正規という枠組みを使いつつ、実はその中でさまざまな意味での労働者の区分を行っているわけです。

その結果として何が言えるかと申しますと、一つ大きな問題があります。均衡や均等などいろいろな言い方があって、最近では均衡という言い方が多いように思いますが、正規・非正規の均衡という問題を考えるときに、実はそれほど世の中はシンプルではなくて、正規の内部での均衡・非均衡の問題や、非正規の内部での均衡の問題も同時に考えていかなければならないのです。最初の橋本先生のご発表とも関連させていただきますと、正規・非正規という大きなカテゴリーの中だけではなく、非正規の中、あるいは正規の中においても、格差のようなものが実は出てきているのではないかと提示されているのが、佐藤先生のご研究であろうと思います。

この二つの研究が、どちらかといえば正規・非正規、もしくはその中における雇用区分の問題を扱っていると考えると、次の和光大学 坂爪洋美先生の研究は、機会、特に能力開発機会の格差について企業がどうしているかを考えているかを見ている論文です。結果として何がわかったかという点、非正規に対する人材育成の積極性に関しては、二つの段階があるのではないかとことです。

第一に、非正規従業員に対して人材育成をするかしないか。1と0、Yes or Noの世界ですが、その指標で見るとは、もちろん能力開発への一般的な積極性が影響を与えます。ただ、同時に非正規従業員がどれだけ質的に基幹化されているかも影響を与えるようなのです。質的基幹化という言葉は人材マネジメント・人事管理の用語で、ご存知のかたも多いかもしれませんが、正規と似たような仕事をどの程度非正規の従業員がしているかということに関わってきます。

ですから、非正規の従業員が正規の従業員と似たような仕事をすればするほど、非正規従業員に対する人材育成が強まります。これはある意味では当たり前のことです。しかし、その次の段階で、いったんやり始めた非正規に対する人材育成を、さらに拡大・充実させるには、どういう要因が効いてくるか。実はここでも、正規従業員に対する企業のコミットメントという要因が、マイナスの方向でかなり強く効いてくるということがわかってきました。

つまり、正規従業員をコアの従業員として内部労働市場の中できちんと育成していきたいと考える企業は、どちらかという点非正規に対して、いったんある程度行った人材育成を、さらに進展させていくということは実はなくて、マイナスなのだということがわかって

てきたのです。先ほどと全く同じような議論になってしまいますが、正規を大切にする企業は、非正規が質的基幹化されることによって、ある程度の人材育成が行われたとしても、それをさらに進展させていくことは実はないのだということがある程度明らかになったというのが、坂爪研究の一つの貢献ではないかと思います。

正規・非正規ということ考えたときに、格差を起こすような人材マネジメントについてずっとお話をしてきましたが、その次の段階として、正規・非正規の間の垣根を取り払っていく、もしくはその間の壁を低く薄くしていく施策を、企業はさまざまな形で入れ始めている実態があります。

その代表的な事例として、非正規から正規への転換制度があります。これは、非正規で採用された人が正規従業員に雇用形態が変わっていくことを意味しています。次の2つの論文は、そういった転換施策、もしくはその他さまざまな形の壁を低くするための施策の実態や効果を見ました。一つ目が、労働政策研究・研修機構の藤本 真さんの論文です。藤本さんは、非正規から正規への転換施策が実際に行われている企業とはどういう企業かを見ています。ここでは、正規人材の確保が難しい企業では、非正規から正規への転換をする可能性が高いということを発見しています。

もう一つは、労働政策研究・研修機構の小倉一哉さんの論文です。小倉さんは、二つのものを見ています。一つは、企業業績と非正規活用の関係です。非常に面白いと思ったのは、非正規活用と、企業業績とは、直接は関係がないということです。私の別の分析データでも、業績のよい企業も業績の悪い企業も、非正規の活用を増やしているので、小倉さんの研究は、その点では一貫性のある結果を出しています。

小倉さんの研究でもう一つ私が非常に面白いと思うのは、例えば正規への転換制度やパートに対するOJTを行っているとか、非正規に対して責任のある仕事を割り振っているという質的基幹化などを単体で見た場合、果たして非正規の人たちの満足度やモチベーションが上がるのかどうかということです。その結果、非常に面白いことがわかってきました。単体で見た場合には、マイナスの効果があるのです。つまり、非正規から正規への転換制度や非正規への人材育成などを、一つ一つ見た場合には、実はモチベーションや満足度を下げってしまうという結果がでてきます。

私はなぜそういうことが起こるのかを少し推測してみました。非正規にとっては、転換制度や、多少のOJTが行われるということではなくて、トータルな意味での人材マネジメントのありようの中で、非正規と正規がどれだけインテグレート（統合化）されている

かということが恐らく重要なのであって、一つ一つの施策を入れたから非正規の人たちの満足度が高まるということではないのです。逆に言うと、一つ一つを入れることによって、全体的な意味での人材マネジメントの不十分さが目立ってしまうのではないかということも議論しているのが、小倉さんの研究ではないかと思っています。

最後の論文は、一橋大学大学院の島貫智行さんの研究です。この研究は、非正規の一部である派遣労働者が、一体どういう働きかたをしているのかということ、インタビューによって明らかにしようとしたものです。結果としてみると、派遣労働者には、内部労働市場に組み込まれているわけではないが、同時に労働市場における自由な移動が可能ではないという側面の影響が浮き彫りにされました。派遣ですから、どこかの派遣会社に登録して派遣されるという意味では、完全に自分で自由にチョイスできるわけではないのです。同時に、派遣先においてパーマメントに内部労働市場の中に組み込まれる形で働いているのでもない。そういう意味で、二つの世界の狭間で生きているわけです。完全に内部労働市場でもなく、完全に外部労働市場でもない、その間の位置にあるということによって、さまざまなジレンマを感じているのだということを見つけています。これは、これから派遣というものを考えていくときに、大きなポイントとして挙げられるのではないかと思っています。

最後のまとめです。非正規と正規の問題を考えると、我々は、非正規について何をすればいいか、どういう法制が必要なのかということも議論しがちです。しかし、実は企業の人材マネジメントというのは、正規だけをマネージしているわけでもないし、非正規だけをマネージしているわけではなく、やはり両方のコンビネーションを考えています。

したがって、正規・非正規の違いが、格差をはじめ、最近さまざまところで議論になっているような問題に発展する可能性があると考えるのであれば、非正規について何かを考えるだけではなく、正規についてももう少しきちんと議論をしていく必要があるし、また、企業が実際にしていることを丁寧に見ていく必要があるように思いました。我々の研究で、ほかにもいろいろなことがわかったと思うのですが、本日の議論の一つの種として、その点を強調して終わりにいたします。ご清聴ありがとうございました。

(太田) 守島先生、ありがとうございました。次は、ブルッキングス研究所のパートレス主任研究員に基調講演をお願いいたします。パートレス先生は雇用と失業、高齢化所得分配、社会保障など幅広い分野を専門として研究されており、私ども内閣府の国際共同研

究プロジェクトにもご参加いただいています。

演題 「グローバル化の進展と所得の二極化」

講師 ゲイリー・パートレス（ブルッキングス研究所主任研究員）

まず、本日呼んでくださったかたがたに、心より御礼申し上げます。本日準備したプレゼンテーションが、皆様の参考になることを願っています。

私が行った研究は、日・米・西欧など富裕国における二極化に焦点を当てました。私は、世界全体においてグローバル化が所得の二極化を拡大しているとは思っていません。逆に、中国、東南アジア、東アジア、インドなどが世界経済に統合されることにより、世界の富裕国と貧困国の所得ギャップは縮小していると思います。

中国とインドの国民一人あたりの所得上昇率は、日米の国民一人あたりの所得上昇率よりも急速です。それは、グローバル化の二極化とは逆の方向へ影響を及ぼしています。しかしながら、富裕国における所得不平等は望ましくありません。1980年から格差が拡大しているのです。また富裕国は、貧困国との経済統合が進んでいます。特に中国、インド、東南アジアの経済との統合が進んでいます。

グローバル化のプロセス、あるいはより緊密な経済統合により、勝者と敗者が出てきています。勝者は貧困国の人たちです。彼らが工場で作る製品が世界市場で販売されることで、かつて農業や中小企業で稼いでいたよりも、高い所得を得るようになりました。そして、富裕国の消費者も勝者です。貧困国の安価な賃金で作られた財やサービスの価格が低減することによって、便益を得ています。また、富裕国の貯蓄者および投資家も、貧困国から、母国よりも高い投資利益を享受しているのです。

一方で敗者もいるわけで、今日はその敗者に焦点を絞りたいと思います。それは、富裕国の非熟練労働者です。貧困国の非熟練労働者との競争によりまして、富裕国の非熟練労働者の賃金が減っているのではないのでしょうか。本日の議論では、所得の二極化の原因として、グローバル化は単に複数ある原因の一つでしかないと主張したいと思います。さらに、それが富裕国の賃金格差の原因であったとしても、賃金格差の拡大自体は、少なくともアメリカにおける世帯所得格差の拡大要因としては、2分の1以下しか説明していないのです。

橘木先生がおっしゃったとおり、例えば居住形態の違いや、あるいは夫の所得と妻の所

得の相関とその影響の違いなどがほかの要素として働いていまして、こういった要素はグローバル化とほとんど相関を持たないのです。また、賃金格差の拡大も全面的にグローバル化だけがもたらしているわけではなく、ほかの要素もあるのです。アメリカでは、労働組合の弱体化や、最低賃金の低下、技術の変化といった要素は、グローバル化と全く関連性がありません。

ここで提起しなくてはならない重要な問題は、グローバル化が所得二極化の何%を説明しているかというパーセンテージではなく、どのようにして富裕国の敗者に、助けの手を差し伸べることができるかということです。グローバル化と技術的变化でもたらされた所得二極化を、どうやって解決するかということが問題になります。

ルクセンブルク所得研究では、1980年代当時の個人所得の格差について、16か国の富裕国の統計をとりました。ただ、残念ながら日本は対象にはなっていません。というのは、日本は最近まで、ルクセンブルク所得研究に参加していなかったからです。ルクセンブルク所得研究は、加盟国からの国税調査の情報を取得して統計をとるのです。そのことにより、ジニ係数を比較することが可能になります。ジニ係数とは、すべての人の所得が同じであればゼロで、最大値が1です。

1980年代当時で、16か国のうち12か国におきまして、全般的な世帯所得格差が拡大しています。そのうち、スウェーデン、フィンランド、ベルギー、イギリス、アメリカの5か国において、格差の拡大が顕著になっています。パリに本拠地をおいているOECDのエコノミストの所見では、市場所得の格差は、さらに全般的な可処分所得不平等の拡大よりも幅が広いということです。可処分所得格差は、税制度あるいは社会保障制度における再配分を取り入れるところでは、

次に、アメリカにおける市場所得の格差をみます。1979～2004年までの間で、第95百分位数（トップ所得者層）の市場所得の伸びをみると、1979年を100として、2004年には50%増加しているのです。一方、第20百分位数（低所得者層）では、市場所得はほとんど増加していません。税引き後あるいは社会保障費控除後の可処分所得でも同じ状況です。つまり、可処分所得格差を拡大した主な要因が、市場所得の格差であることを物語っています。政府はこの拡大と上昇を相殺する措置を、あまりとっていないということです。

補足として、さらに税申告書において申告される所得を考慮に入れました。先ほどは、単に国税調査において回答された世帯所得を統計対象にしたのですが、国税調査は最高所得者に対する情報収集源としてはあまり信頼性がありません。そこで、1979～2004年ま

での税引き後と社会保障費控除後の実質所得の変化を、四つのレベル（最高所得者層・高所得者層・中間所得者層・低所得者層）にわけて見てみました。すると、トップ1%の最高所得者層においては、なんとインフレ調整後 175%所得が上昇していました。一方、最下位層の所得上昇率はたった6%でした。つまり、高所得層であればあるほど、それだけ高い所得上昇率を過去 25 年間で享受していることとなります。

また、賃金格差がどうなったかを見ました。過去 10 年（1994～2003 年）における OECD 統計によりますと、日本・スペイン・アイルランドの 3 か国では、賃金格差が若干落ちています。ところが、ほかの 14 か国においては、賃金格差が上昇しています。アメリカ・カナダ・イギリスなどでは、賃金不平等がそれほど変わっていないように見えます。しかし、それは、これらの国においては対象期間よりも 10 年あるいは 15 年先立って、賃金格差の拡大が起きているからなのです。

それでは、1973～2005 年までに、アメリカの時給がどのように変化したかを見てみたいと思います。時給の格差がどう推移してきたかということです。三つの異なる賃金格差の推移を見ました。第 95 百分位（最高所得者層）と第 50 百分位（中間所得者層）の賃金格差は、80 年代以降かなり継続的に上昇しています。第 90 百分位（高所得者層）と第 50 百分位（中間所得者層）の賃金格差は、かなり上昇していますが、最高所得者層と中間所得者層ほど、急勾配ではありません。

第 50 百分位（中間所得者層）と第 10 百分位（低所得者層）の賃金格差を見てみると、関心深いことがいえると思います。76～86 年まで、賃金格差が急速に上昇したのですが、86 年以降は拡大しておらず、むしろ縮小しているのです。このトレンドは、アメリカに関しては男女共通にいえることです。驚くべきことに、時給において見られた趨勢が、年間所得においても見られます。男性および女性で、既婚者で家長である人の所得格差の拡大は、時給の格差拡大のパターンとほとんど同じです。

格差が拡大した理由の一つは、教育によって引き起こされる賃金格差が、アメリカにおいて過去 25 年間で拡大していることです。大卒者のうち、修士以上の学位、そして学士の学位のプレミアムが、60 年代から今日までどのように拡大しているかを見てみると、70 年代後半から拡大が上昇して、最近までは拡大を続けています。

中国やインドのグローバル統合について考える以前に、中等教育を卒業していない人たちの所得低下を見なくてはなりません。それが深刻です。女性の所得低下と、男性の減少分ですが、低い教育レベルであればあるほど減少幅が大きいのです。70 年代から 90 年代

初頭にかけて、罰則的な金額縮小分が拡大しているのです、その後は狭まっています。未熟練労働者と、貧困国の低技能労働者との競争が主たる原因であるとしたならば、その仮説ではこの図式はあまり説明できません。最も貧しい国からアメリカへの輸入は、低学歴者の賃金低下幅が縮小し始めても、上昇し続けているのです。つまり、最も貧しい国からの対米輸出が急騰し、上昇が続いている中でも、学歴者の賃金水準の低下率は縮小しているのです。

一部は、グローバル化による賃金格差の上昇とも一致しています。中国、インド、メキシコを含む、統合された世界経済におきましては、技能レベルの極めて低い労働者の人数は、OECD諸国だけを見るのと比べ、人数が膨大です。それと同時に、メキシコ、中国、インドが含まれたより巨大なグローバル経済を見ると、最も高熟練度の教育を受けた労働者が生産する財とサービスのマーケットが拡大するわけで、こういった人たちは欧米や日本に住んでいるわけです。

そうなると、富裕国の賃金は、最も高技能のグループの所得に収斂されるべきで、低技能労働者の相対賃金が下がるはずなのです。ところが、逆に低技能労働者の賃金は、中所得中技能に比べると上がっているのです。そして、もちろん高技能者も所得増を享受しています。つまり、こういった経済トレンドにおきましては、グローバル化以外の要素が働いているということです。

アメリカにおきましては、平均賃金に比較して最低賃金が長期的に下がってきています。そして、労働組合の弱体化が起きています。ほとんどのOECD諸国において、生産方法の変化という共通のトレンドがみられます。より高技能の熟練労働者が必要とされ、中程度の技能者の必要人数は減っています。優秀なコンピュータ・プログラマー、エンジニア、マネージャー、テクニシャンが必要です。技術革新によって、中技能労働者の代わりに、未熟練労働者を入れることができます。なぜなら、機械を使うことで中レベルの仕事ができるからです。

ただ、グローバル動向はもちろん、私が言ったような格差拡大に、影響力は発揮しています。富裕国における輸出入のGDPシェアを見てみます。英国・フランス・イタリア・ドイツの4大欧州国における、輸出入を合わせた貿易のシェアは、年率で35年間にわたって0.7%上昇しています。また、米国の場合は35年間、年率0.4%上昇してきました。

アメリカにおける輸入先の変化を見てみます。低所得の非OPEC国からの輸入の割合は、72~93年で3倍に増加しています。1993~2005年においては、倍以上拡大していま

す。今のアメリカ経済においては、すべての先進国の対米輸出の合計よりも、この部分が大きなパーセンテージを占めるに至っています。

日本でも、シフトが起きています。93年以降、低所得の非OPEC国からの輸入が、GDP対比で2.1%から5.4%に上昇しています。このほとんどの要因が、中国からの輸入増です。中国からの輸入は、1993年当時、日本のGDPに占める割合が0.5%だったのですが、2005年には約5倍になっており、アメリカに関してもほとんど同じぐらいになっています。

グローバル化は、先ほど申したとおり所得二極化の重要な要素ではありますが、最大要素ではないと思います。少なくともアメリカでは、最重要要素ではありません。賃金格差の拡大は、技術変化によってもたらされています。もちろん、アメリカ、日本、西ヨーロッパにおける技術革新は、経済がグローバル化して、メキシコ、中国、インドが含まれるようになったことに先導されていることも事実です。光ファイバー技術、衛星通信、新たな交通手段、また新たなITなど、こういった技術的な変化はすべて、部分的にグローバル化に影響を及ぼしており、貧困国と富裕国の貿易障壁が低くなったことによってもたらされています。ただ、人口動態的な変化が富裕国で起きていることも、重要な要素です。グローバル化とあまり相関がない、離婚率、結婚率、出生率などの人口動態変化や、それぞれの世帯でそれぞれの大人がどういう役割を果たすかということが、非常に重要な要素として、所得分配に影響を及ぼしています。これは、橘木先生も先ほど指摘されたとおりです。

1979年から2004年まで、アメリカにおける所得格差は約16%近く拡大しています。もし、家長の男性の賃金の格差が、2004年と1979年とで変わっていなかったとしたら、どのくらいの格差になっていたのでしょうか。その前提であったとしても、つまり家長男性の賃金の格差が変わっていなかったとしても、所得格差は9.8%拡大していたであろうと考えられます。つまり、所得格差拡大の10分の6は、家長の格差ではない要素なのです。つまり、それが説明しているのは10分の4であるということです。

では、もしほかの一つの要素だけに変化が見られたとしたら、どうなったでしょうか。所得格差、アメリカ世帯における成人一人家族の比率、既婚カップルの比率、あるいは夫と妻の所得の比率などです。こういった要素も、全般的な格差拡大の要因となりうるということがわかりました。

まとめますと、アメリカにおける格差拡大の約4割は、賃金格差の拡大によって引き起

こされています。賃金格差の拡大は、グローバル化が最も直截に影響を及ぼしている要素ではありますが、14%は家族構成の違いによって引き起こされています。片親世帯が増えていることによって、全般的な格差が拡大しています。また、夫の稼ぎと妻の稼ぎの相関によっても、16%引き起こされています。つまり、女性にとって仕事が重要になってきて、家庭で子育てだけをしているわけではなくなったという社会変化に起因しているわけです。これは、グローバル化とは無関係です。

賃金格差の拡大が最も重要な要素だったのですが、これは、若干グローバル化の影響があるかもしれませんが、ただ、半分以上は、賃金格差の拡大以外の要因によって引き起こされています。つまり、グローバル化とは全く関係ないようなことによるものではないでしょうか。また、賃金格差の拡大であったとしても、直接的にグローバル化の結果ではありません。部分的にそれに起因しているに過ぎません。アメリカについて一つの証拠は、これはすでに言ったことですが、最低所得層や最低教育層の相対賃金の下落は、80年代末から90年代以降に止まっており、実際は、それから過去10年間においては改善しているのです。

グローバル化が所得二極化の拡大の説明要因として、何%を説明しているかということは、それほど重要ではありません。重要なのは、多くの労働者が過去25年間における経済変化によって、より安い賃金に甘んじなくてはならなくなったという問題です。グローバル化が失業や賃金低下と何ら関係がなかったとしても、その痛みを感じている労働者は何らかの保障を受ける権利があると思います。そうすることによって、全般的な成長から被益する権利があると思います。

また、将来似たようなロスを経験するかもしれない労働者には、賃金損失に取って代わる何らかの保険が必要だと思います。その原因がグローバル化であろうとなかろうと、そういう保険が必要になるでしょう。

そこで、経済変化によって損失を被る労働者の保障方法として三つの方法を提案します。それは、その損失の原因いかんは問いません。一つはあまり望ましくないのですが、二つは望ましいと思います。

一つ目は、より長期のより潤沢な失業保険です。ただ、ほとんどのOECD諸国では、かなり潤沢な失業保険をすでに整備していますので、これは合理性がありません。なぜなら、就職活動においてモラルハザードになってしまうからです。

二つ目は、我々ブルッキングス研究所で80年代中旬に提案した策で、私もいくつかの

著作で書いている所得保険というものです。これは、新しい種類の社会保障と社会保険として提案しているのですが、経験のある労働者が失職した場合に、再就職した後でそれまでの損失賃金の給付を得るということです。失業保険というのは失職している間に給付を受けるのですが、所得保険というのは再就職したあとで部分的な給付を受ける制度です。この保険の適用日として計算されるのは、失職してから2年以下です。このほうがインセンティブとして働くわけです。なぜならば早く再就職先を見つければ見つけるほど、たくさん給付を得られるからです。1年再就職をしないと、2年間の権利の半分を失ってしまうわけです。これによって強いインセンティブが働いて、短期で就職先を見つけようとするでしょう。

三つ目として、フルタイムで働いている、長期的に低賃金である成人に給与補填をするという策が望ましいと思います。これは、二人以上の扶養家族がいる家長に限定します。低技能労働者に対して、民間の雇用主が払います。この補填により、低技能成人が労働人口の中に参加して働き続けることができ、世帯の純所得が上昇し、職探しのインセンティブとなり、またその職にとどまろうとするわけです。最低技能労働者の賃金が減っていることにより、職を探さない風潮が高まっています。オープンに、フレキシブルに労働市場に対して考えることが、富裕国にとって便益になると思います。

しかしながら、最近では経済変化と技術変化、それからグローバル化によってもたらされた不公平分配によって、グローバル化の恩恵が脅威にさらされています。多くの有権者および政治指導者は今、グローバル化に反対しています。世界経済統合を可能ならしめた政策に反対しています。経済変化の結果大きな損失を被った多くの労働者は、既存の社会セーフティネットではほとんど保障を得られない状況です。失職中の数週間は保障を得るのですが、彼らが再就職した場合経験する賃金低下に対する保障は、ほとんどの場合、得ていないわけです。もし我々が柔軟な労働市場を可能にする制度を担保し、自由貿易に反映させたいのならば、こういった労働者に対して保障することで、技術変化と経済グローバル化によってもたらされる所得上昇に、彼らに関与できるようにすることが重要だと思います。

(太田) バートレス先生ありがとうございました。

パネルディスカッション

パネリスト 橘木 俊詔（京都大学大学院経済学研究科教授）

佐藤 博樹（東京大学社会科学研究所教授）

ゲイリー・バートレス（ブルッキングス研究所主任研究員）

モデレータ 太田 清（内閣府経済社会総合研究所特別研究員）

（太田） それでは、パネルディスカッションを開始いたします。はじめに、パネリストのかたがたをご紹介いたします。まず、先ほど基調講演をしていただきました、京都大学大学院経済学研究科教授の橘木先生です。そのお隣が、東京大学社会科学研究所教授の佐藤博樹先生です。佐藤先生は、国際共同研究プロジェクトにおいて、守島先生の共同研究員のお一人でありまして、産業社会学がご専門です。さらにお隣が、先ほど基調講演をしていただいたブルッキングス研究所主任研究員のバートレス博士です。モデレータは私、太田が引き続き務めさせていただきます。どうぞよろしく申し上げます。

それでは、3人のかたがたにそれぞれご発言をしていただきますが、先ほどの基調講演でバートレス先生、橘木先生、守島先生にお話を頂きまして、バートレス先生からは非常に包括的にグローバル化と所得格差二極化の問題をご提示いただいたと思います。グローバル化の影響、それから技術の影響、さらには労働市場から離れて、家族の役割などについてもお話をいただきました。橘木先生は、私ども内閣府がやっております国際共同研究の中で、日本としては非常に新しい研究ですが、教育の問題、家族の問題、意識の問題を取り上げていただきました。守島先生は、企業内の人材管理ということで、正規・非正規の問題について話していただいて、なぜ正規化が進まないか、あるいはなぜ非正規職員の待遇の改善がなかなか進まないのかということなどについて、いろいろご研究を紹介していただいたかと思います。

それぞれ今回の国際共同研究の紹介をしていただいたということで、必ずしも全く同じ土俵で話をしていただいたわけではありません。そこで、ここではまず、共通の問題でありテーマでもあります、労働市場の二極化の問題と、グローバリゼーションとの関係も含めまして、バートレス先生のお話が今回のテーマに関してはいちばん包括的であったと思いますので、そのコメントを含めて、お話をしていただきたいと思います。佐藤先生につきましては、引き続き産業社会学の面からのご専門のお話もしていただければと考えております。それでは、橘木先生からお願いいたします。

(橘木) パートレス先生からグローバリゼーションと二極化の話を受けましたが、結論は、グローバリゼーションは **only one factor** でしかないということでした。分配の不平等化が進んでいるのはグローバリゼーションが一つの理由であるけれど、それがすべてを語るものではなく、ほかの理由がたくさんあるということでした。技術進歩だとか、家族の変容だとか、妻が働くか働かないかとか、いろいろな問題が絡んでいるということが結論だったと理解しています。私も、パートレス先生の主張にほぼ賛成です。

グローバリゼーションを日本の観点からどう解釈するかというと、アジア諸国との競争が激烈であるということです。例えば、中国やインドなどの新興工業国が日本と競争していて、そういう国は低い賃金で労働者を雇うことができるが、日本の貿易産業は高い賃金を日本の労働者に払わないといけなから競争力を失う、というようなことがよく言われます。そういう側面があることは事実ですので、日本の企業はグローバリゼーションの競争の下で、ほかの国と伍していくためには、一部の労働者に低い賃金を払わざるを得ないということにもなります。

守島先生が言われたように、それが低い賃金に甘んじざるをえない非正規労働者の増加という形であらわれてきています。まさにグローバリゼーションの結果、そういうことが日本の労使関係の中に発生したということは、否定はできないと思います。しかし、繰り返しになりますが、それがすべてではないということを、私はこれから申し上げたいと思います。つまり、格差の問題あるいは貧困という問題を調査する中で、誰が貧困者になったかということ私を最近必死になって勉強しているのですが、まさにパートレス先生の言われたことと全く同じことが得られるということを、今から申し上げたいと思います。

格差には、二つの視点があります。一つの視点は、上と下の格差を問題にする相対的な話です。上というのは言ってみれば高所得者で、下というのは低所得者です。その格差が一体どれだけあってしかるべきかという視点です。もう一つの視点は、上は問わない。上は努力して運が良く頑張ったのだから、一億円もらおうが、5000万円もらおうがかまわない。問題は、貧困者が一体どういう状態にいるのか、ということに興味を示すのが、もう一つの格差の視点です。

第一の上と下の相対的な格差よりも、第二の貧困が、私の大きな関心事です。ここに参加しておられるほぼすべてのかたが、貧困者はできるだけゼロが好ましいという価値判断を、私と共有しているだろうという期待でもって、貧困者のことをお話ししたいと思います。で

すから、一番目の上と下の相対的な格差よりも、私は二番目の貧困者についてお話ししたいと思います。

日本の貧困者は誰かということ調べてみますと、三つのカテゴリーの人たちが貧困者になっています。一つは、単身の高齢者です。これはいわゆるデモグラフィック・ファクターといわれるもので、昔の日本の社会というのは、三世帯住宅が一般的でした。年老いた親と成人した子供と一緒に住んでいたのが、高齢者の貧困が顕在化しなかった。しかし今や、高齢の人と成人した子供は別居しております。そういう家族の変容が日本の社会で進んでおまして、統計によると三世帯住宅の数は低下の一途をたどり、非常に少なくなっております。そういう意味で、貧困の第一の代表選手は高齢単身者、特に女性です。こういう人たちが、貧困の第一の顔です。

二番目の顔は誰かといいますと、母子家庭です。母子家庭というのは、離婚して子供を抱えて働かざるを得ない人たちです。これも日本社会の変化を直に受けた姿です。どういうことかという、離婚率が高くなってきたことに関係があります。

三番目の貧困者は誰かという、若者です。今まで若者というのは、失業者の代表でもなかったし、ニートやフリーターもあまりいませんでしたが、今の日本の社会というのは、そういう言葉で言われる人たちの数が増えております。統計を調べますと、そういう人たちは平均して年 150 万円前後の所得しか得ていないということです。

この三種類の日本の貧困層を代表する層は、まさにバートレス先生が言われたことと全く同じなのです。バートレス先生も言われた、いわゆるグローバリゼーションだけではない、ほかのデモグラフィック・ファクター、あるいは家族の変容、あるいは少子高齢化といった現象が、日本において格差を発生させている非常に重要な理由であると解釈できます。

グローバリゼーションに関してもう一つ最近話題になっているのは、最低賃金の話です。グローバリゼーションによって非正規労働者の数が非常に増えてきて、非正規労働者の人たちが非常に低い賃金に甘んじざるを得ないという事情を説明する一つの理由が、最低賃金です。私は 2 冊の本で、最低賃金の国際比較を 10 年ほど前からやっております。その結論は、今まで世界の先進国の中では、日本とアメリカが、いちばん低い最低賃金の水準だったので、もう少し上げないといけないと主張していたのですが、ごく最近、アメリカですら最低賃金を上げる法律が通りました。ということは、日本が世界の先進国の中でいちばん低い最低賃金の国になってまいりました。

一時間当たり 670 円前後の賃金で働いて、フルタイムで働いても食べていけない、月 10 万円前後しか所得がないというようなことになっているわけです。日本の最低賃金が、今や世界の最低水準であるという事実を考えれば、最低賃金を上げる政策が当然重要になってまいります。これは政治の matter で、今、非常に論議されていることです。与野党共に最低賃金のアップを主張していて、あとはどれだけの額を上げるかということになっております。これは経済学的には、最低賃金をどれだけ上げることができるかという研究はできますが、最後は案外、政治決着になるかもしれません。私がここで主張したいのは、日本社会の中で最低賃金をアップするというコンセンサスが得られつつあるのは非常に良いことだということです。

(太田) では、佐藤先生お願いいたします。

(佐藤) 守島さんのピンチヒッターですので、どれくらいお話ができるかわかりませんが、務めさせていただければと思います。私は、守島さんと同じように企業の人材活用が専門です。バックグラウンドは産業社会学ですので、その視点から少しお話させていただきます。

企業の人材活用が、日本を含めた先進国で大きく変化してきています。どの国でも、いわゆる正規労働者が減り、非正規・非典型といわれるような人たちが増えてきています。なぜそのように企業の人材活用が変わってきたのかということですが、確かにグローバリゼーションも一つの要因だと思いますし、あるいはコスト競争の高まりも一つの要因だと思います。ただ、私はその要因はあまり大きくないと思っています。

コスト競争の点について言えば、皆様ご存知のように、例えば国際的な競争にさらされているような、製造業のいろいろな製品を見ると、製造コストに占める人件費の比率はそれほど大きくなくて、小さいのです。ですから、労働者一人当たりの賃金額と製造コストに占める人件費という比率は、一応わけて考えなければいけません。人件費としてのコスト部分を下げするために非正規が増えているという要因は、実際にはあまり大きくないと思います。企業に尋ねればそのような回答が多いのですが、実際にその比率が大きいかというと、私はあまり大きくないのではないかと考えています。

では、何がその企業の人材活用を変えてきているのかといいますと、いちばん大きいのは、企業経営をめぐる広い意味での環境要因の変化です。例えば、市場ニーズが短期的に

変わるということだけではなく、変化を予測できないということが非常に大きいのではないかと思います。技術構造もそうです。携帯電話一つとってみても、これからどういう技術に支えられていくのかという、5年、10年先までのいろいろな予測はあります。しかし、そのとおりなるかどうかという、おそろくならないと言ったほうが正しいのではないかと。技術がどうなっていくのか、あるいは消費者がどういう製品を求めているのかが予測しにくくなっています。つまり市場環境や技術構造における不確実性の増大が大きな変化です。

変化があっても、予測ができればいいのです。例えば小売業などを考えれば、いつ忙しいかということがわかれば、それに応じた人材活用を考えればいいわけです。日本はこれまで比較的、長期の視点での人材活用をしてきたわけですが、現在は、市場環境の不確実性の増大と長期的な視点からの人材活用の間の矛盾が非常に大きくなってきていると思います。

つまり、長期間の人材活用を想定して企業内で人的資源投資をするといういわゆる正社員の部分を、従来の規模や比率で雇用できなくなるということです。雇用して一生懸命育成しても、その人を活用するような事業なり仕事が将来も存在するかどうかは確実に予測できなくなっている。長期の雇用関係の下で、人的資源投資をする部分をより絞り込まなければいけないような状況に置かれているということが、企業の人材活用における一番大きな変化ではないかと思っています。

他方、短期的に見れば、長期の雇用関係で雇用する正社員を絞り込んだ結果、その正社員では担いきれないだけの仕事が存在する状況が生じることとなります。その部分は、長期の人的資源投資を予定している正社員だけではカバーできませんから、そのつど発生する仕事をカバーできる人材を、例えば雇用期間を限定して活用するとか、あるいは雇用関係を結ばずに派遣や請負のような外部人材を活用する方法を選択せざるをえないこととなります。

確かに、90年代の不況期に非正社員が増えたわけですが、不況だけがその要因ではなくて、景気が回復してもこの不確実性が持続するとすれば、非正社員の活用を継続せざるをえないと思います。そういう意味では、長期の人材活用を想定した正社員を、ここ10年では減らしすぎだとは思いますが、景気が回復しても大幅に増やせるわけではない。企業が正社員の雇用について責任を持とうとすればするほど、実は正社員を増やせないのではないかと思います。今後も企業の人材活用では、長期の人的資源投資をする人材とそれ以外の人材活用の適切な組み合わせが、非常に大事になってくるわけです。

こうした人材活用の変化の結果、正社員の雇用を絞り込みましたので、従来であれば、正社員が従事していた仕事まで、いわゆる非正社員の人たちや、派遣や請負の人たちが従事するようになってきているということです。これが、非正社員の基幹労働力化といわれる状況をもたらしたわけです。ところが、企業の人材活用の考え方には、非正社員は補助的な仕事をするものだという前提での処遇の仕組みがまだ残っています。その齟齬が出てきています。企業の人材活用を、正社員・非正社員を含めて全体としてどうやって均衡のとれたものにしていくかということが、これから大きな課題になってくるだろうと思います。

最近では、処遇の格差に関する議論が多いわけですが、格差ということの捉え方と対して、異質化という考え方が非常に大事なのではないかと思います。元々同じ仕事に就いている、あるいは同じ能力であるにもかかわらず賃金水準など処遇が異なることが格差なのです。仕事が違うことによる賃金差や、同じ仕事でも能力が違う賃金差というのは、格差とは言わないのです。こうした本来は格差と言われないものまで、格差だとして議論されているのが、私は問題だと思います。

例えば、派遣労働者についていうと、雇用が不安定な働き方だという議論があります。派遣として働く人たちは、仕事を選択しているのであって、派遣先が変わっても同じ仕事を続けたい。一方、正社員は、雇用は安定しているかもしれませんが、例えば経理の仕事を定年までやりたいと希望しても、仕事が変わっていくことが多い。つまり、派遣労働者が求めている雇用の安定性とは、キャリアの安定性です。他方、正社員にとっては、仕事が変わっても定年まで勤められるということが雇用の安定なのです。つまり、雇用の安定といっても中身は一つではない。

ですから、それぞれ派遣の中での改善、パートの中での改善、あるいはそれぞれの雇用形態間の移行の円滑化を考えなければいけません。正社員が望ましい働き方としてすべての人の働き方を同じ働き方にするということは、企業の人材活用としても目指すことではないのではないかと思います。多様な人材活用における課題は、処遇の違いもありながら、納得できるような仕組み、異質化をどう実現するかだと思います。

正社員でもそうです。最近の小売業では、アルバイトの人を正社員に登用する企業が増えています。しかしそれは、従来の正社員と違って、勤務地を異動するような転勤はないという新しい正社員です。当然、従来の正社員と新しい正社員とでは、おそらく企業として責任を負うべき雇用保障の範囲が違ってくると思います。

処遇だけでなく、雇用保障に関しても、異質化という考え方に基づいて、多様な働き方や処遇のあり方が実現できる仕組みを作っていくことが、大事なのではないかと思います。

(太田) ありがとうございます。では、バートレス先生。

(バートレス) 4点、述べたいと思います。二つは橘木先生のすばらしいプレゼンテーションについて、二つは守島先生の知見についてです。

橘木先生は、日本の所得の二極化が拡大しているのは、高所得の夫と高所得の妻の組み合わせが増えているためだとおっしゃいました。アメリカでも同じことが言えると思います。まず夫と妻の両者が職を持っている場合、二人の配偶者がいくら稼ぐかということの相関が、極めて正になるのです。30年前は負の相関でした。夫の所得が高ければ高いほど、妻が稼ごう額は低かったのです。ところが今、その相関は正になっているのです。お互いに結婚する男女の性格や、それぞれの配偶者の教育の達成度は変わってはおりません。特定の社会階級や教育背景が似たような人同士が、結婚しがちであるということは、変わっていないのです。

変わったのは、結果です。高所得の夫と結婚する女性は、女性の所得分配において、高い位置を占める確率が以前よりも高くなっているということです。それで格差が拡大しているということです。二つの異なることが起きていて、働く妻の比率が過去30年間で上昇したということです。その結果、所得分配において高い地位を占めている男性と結婚する確率が高くなっています。最終的に、所得分配の異なる地位における組み合わせの結婚が変わってきているということです。

一方で、アメリカにおける結婚率は、あらゆる組み合わせにおいて下降しています。2005年の離婚率は、1972年と比べると高くなっています。また、これは日本でもいえることではないかと思いますが、初婚年齢が高齢化しています。それが低所得者男性の結婚率の下降につながっているのですが、高所得男性の結婚率の減少の度合いは低いのです。ですから、両者とも稼ぎがある男女のカップルだと、相対的に高所得男性と結婚している女性が増えてきているということです。高所得の男女における結婚率の減少は、高所得同士のカップルの場合は見られないのです。所得格差の説明要因としては、これが非常に強い要素となっています。つまり、グローバル化とはほとんど関係がないわけです。

守島先生は、非正規社員の増加が格差に寄与したという見解を示されました。これは確

かにアメリカでもそのとおりだと思います。しかし企業側は、格差は人事の処遇を変えなくても上昇していると言っています。つまり、企業の被雇用者において、正規雇用の中でも格差が広がっているわけです。また、多くの企業が、アウトソーシングを増やすことによって格差が必ずしも上昇したわけではないと言っております。

企業と被雇用者との関係ですが、ブルッキングス研究所では数年前まで、夜間に清掃をする作業員は、私と同じようにブルッキングスの職員でした。過去 25 年間のどこかの時点で、ブルッキングスは外部の企業を使って清掃を夜にしてもらうことにしました。例えば、窓ふきやビルのメンテナンスなどを外注し始めたわけです。その場合、私と同じような雇用関係を持っているけれども、そのような仕事をする人たちが外注先で得ている賃金は、ブルッキングスがかつて提供していた高い賃金レベルではなく、より低いものになっています。したがって、非正規雇用の数が増えてきてはいますが、アメリカの企業においては、それでも格差が上昇しているということでもあります。

守島先生がおっしゃったことについてコメントしたいと思います。企業の人事管理政策に関して、アメリカではしばしば、いわゆるハイロードとローロードの人事管理政策を持っている企業を区別する傾向があります。まず、ハイロードの企業とはどういうものか。アメリカではハイロードという言葉を使うのですが、従業員に対し高い賃金を提供し、また研修教育なども提供します。それは単に雇った最初の段階ではなく、キャリアを通じて再研修も含めて、常に新しいスキル開発などの機会を提供しています。また、このカテゴリーに属する企業では、パーマナントなレイオフは少なくなっています。

もう一方のカテゴリーはローロードの人事政策を取っている企業です。この場合には賃金が二極化しています。多くの従業員が格差を感じており、また高所得者にのみ研修の機会を提供しています。そして、過半数の労働者は低賃金層に属しており、多くのレイオフがなされるため、回転率も早いわけです。離職率が非常に高いために、採用した段階で多くの研修を提供しなければならないというのが、こういった企業の現状になっています。

そこで、アメリカでの観察から言えることは、この両方の戦略どちらにしても、利益を上げることができるということです。異なる二つの戦略を持ち、そして従業員にとって異なる影響を及ぼす政策をとっていても、共に利益を上げることができるということです。

橘木先生に対するコメントです。効率と公正のトレードオフがあるかということです。格差と効率の間でトレードオフがあるかという問題であれば、答えはイエスだと思います。例えば、失業給付を減額するという形で格差を許せば、労働市場の効率が改善できるでし

よう。レイオフされた労働者は、クビになったらすぐに再就職先を探しますが、失業したときの所得補填が少なくなるから格差は拡大するけれども、効率は上がるでしょう。

しかし、国の政策として、成長を促進し、同時に格差も縮小する策はあると思います。それが教育投資です。技能分布の半分以下の人たちに対するトレーニングを行い、技能レベルを上げることにより、上の層と下の層の間での所得格差が小さくなるのです。そして下の層の教育と技能レベルを引き上げることで、教育プレミアムが少なくなるわけです。

もう一つ、効率を促進して同時に格差を縮小するという政策は、探すことができると思います。私とブルッキングスの同僚は、失業保険における新たな形での社会保障制度として、所得保険を加える策をとるべきだと主張してきました。これによって、より早く再就職先を見つけることのインセンティブになると考えています。

(太田) ここで、会場の皆様からご質問をお受けしたいと思います。ご質問のあるかたは手を挙げていただければ、こちらから指名させていただきます。また、どなたにご質問をされるかということをおっしゃっていただければと思います。

(質問) 橘木先生が、三番目の貧困者として若者の存在を指摘されていましたが、新聞等ではロストジェネレーションという扱いがあって、私はまさにその年代なのです。今、非正規が増えていく中で新規の雇用を正規で採るときに、どうしても新卒を採用するという傾向が日本にはあると思いますが、このあたり、橘木先生や佐藤先生はどのように思われるのか、お示しいただければと思います。

(橘木) 非常にいい質問だと思います。私は最初の発言で、機会の平等・不平等と結果の平等・不平等を峻別する必要があると申しました。機会の平等を否定する人は誰もいません。機会の平等が大事だということは、ここにおられる全員が賛成だと思います。ところが、就職氷河期にたまたま学校を出て職を探した人にはフルタイムの仕事がなかった。したがって、フリーターや非正規の仕事でしか働くことができなくて、年収100万円とか150万円とか、非常に低い所得に追いやられているのが、今25～35歳までの若者の多くだと思います。

彼らは機会の不平等の下にいたわけです。生まれた年が悪かったという機会の不平等です。そうであれば、そういう人たちに対して社会全体でもう一度正規で働くチャンスを与

えるというのが、私は社会の責務だと思います。

今、景気が良くなってきて企業が必死に探しているのは、主に新卒です。25～35才のフリーターを雇おうとする企業は、非常に少ない。ある経済団体のアンケートで「あなた方の企業は、今フリーターの人を雇う気がありますか」という質問をしたら、なんと90%以上の企業が「雇う気はない」と言いました。

このまま、この人たちを放っておいていいのでしょうか。機会の不平等に遭遇した若者が、10年も20年も30年もずっとフリーターのままでいたら、結婚もできないし社会保障制度にも入れない貧困層がたくさん出てまいります。そういう意味で、日本の社会全体として、ロスジェネレーションの人たちをコンペンセートする必要があるというのが、私の主張です。

(佐藤) 私は企業の人材活用という点からお話をさせていただきます。一つは、新卒をたくさん採ると、フリーター等の人の雇用機会が生まれないのではないかという議論がありますが、それは間違いではないと思います。それだけでなく、企業の人材活用の視点からも、景気変動に合わせて新卒採用を変動させるということは、長期に人材育成をする正社員についてもやはり問題だと思います。人材育成や技能継承を考えれば、ある程度コンスタントに新卒の採用を継続すべきなのです。

つまり、不況になったからといって採用を減らし、景気が良くなると採用を拡大する企業は、人材育成を重視しないだめな企業なのです。

もう一つは、橘木先生が言われたようなフリーターの正社員への転職の問題です。最近のフリーターに関するマスコミなどの報道は、「フリーターや非正規の人は能力開発の機会が少ないため、職業能力が低い」と言った、マイナスのラベリングをしてしまった問題があると思います。就業者に関する個人調査を見ると、20代前半～34歳では、能力開発機会があるのは正社員で約6割、非正規でも約4割です。

ですから、正規だからといってすべての人に能力開発機会があるわけではないし、他方、非正規だからといって能力開発機会がないわけではない。非正規でもフリーターとして、かなり能力を高められるような仕事を経験した人もたくさんいるのです。だから私は、「非正規だから」「フリーターだから」という議論自体がまず問題だと思います。企業は、非正規の人だからということでその人の職業能力を評価するのではなく、どういう仕事を経験してきて、どういう職業能力があるのかななどを適切に評価することが、大事なのではない

かと思います。

(質問) 佐藤先生に質問です。今の答えとも若干関係があるのですが、先ほど派遣のかたが求める業務の安定性、キャリアの安定性、例えば経理や財務処理などの能力としての安定性と、正社員としての継続安定性というところが、守島先生がご紹介くださった佐藤先生の論文の、非正規社員の雇用保証の面を今後は賃金と組み合わせて考えるというところと関係があるのかと思いながら聞いていました。まさに外部労働市場にいる人たちのキャリア形成、評価、雇用の継続、賃金のあり方等について、どういった方向が考えられるかといった辺りまで、もしご提言があれば教えていただきたいと思います。

(佐藤) 派遣社員の人にとってのキャリア安定性というのは、従来の正社員のキャリア安定性とは違うと思います。それを同じにするのではなくて、派遣社員としてのキャリアの安定性とは何か、それをサポートする仕組みとは何かということ、きちんと考えるべきだと思います。派遣社員のキャリアの継続なり展開なりを考えて、派遣先の開拓をする派遣会社、同じ仕事を続けながらスキルアップできるような派遣先を紹介してくれる派遣会社が、いい派遣会社なのです。それを政策的にどうサポートするかということ、議論していかなければならないわけです。

正社員の中でも、従来のように勤務地や業務を限定せず雇用され、企業は強い人事権を持って社員を活用するがゆえに、高い雇用保障を提供できる正社員がいる一方で、勤務地・移動範囲、業務が限定される正社員も出てきています。その人たちに企業が提供できる雇用保障の程度は、従来の正社員に対するものとは当然違うものになるでしょう。

正社員でも、このように多様な働き方が出てきて、正社員の雇用保障の程度も多様化すると、実は派遣社員が正社員に移行しやすくなります。派遣社員は、特定の業務を続けたいわけです。なぜ派遣社員が正社員に移行しにくいかというと、業務を限定した正社員に、業務を限定しない他の正社員と同程度の雇用保障を提供することが難しいからです。ですから、正社員についても、ある程度業務を限定し、同時に雇用保障が限定されるという働き方ができれば、派遣社員が正社員に移行することが容易になるわけです。

有期で働いている人の多くも業務限定・勤務先限定です。この人たちがなぜ有期雇用なのかというと、業務を限定して、無期の雇用契約を結んだ場合に、業務を限定しないで活用する正社員と同様の雇用保障を期待される可能性が高まるため、有期雇用を繰り返すし

かないのではないかと思います。その辺は、やはり雇用保障の程度の多元化を考えていく必要があるのではないかと思います。

(質問) 今日のお話は国際化ということだったのですが、今、特に日本企業において、競争は国際化が進んでいる、と。ただ、今日のお話だと、労働市場はまだ国内の問題であるという感じを受けました。仮に今後労働市場が人手不足に陥ってくる中で、日本国内で労働の側面でも国際化が進んだときに、どういった影響をお考えでしょうか。外国人労働力が入ってくると、どういった問題が起こるのか、もしくは日本はどう備えるべきか。橘木先生をお願いします。

(橘木) 将来的に日本が、少子高齢化が進んで労働力不足になるというのは、自明だと思います。そういう意味で、外国人労働者に関する議論が、恐らく出てくるでしょう。実はバブルのとき、そういう議論を日本の社会は経験したのですが、バブルが潰れたら一気になくなってしまいました。

やはりグローバル化の中においては、外国人労働者を受け入れざるを得ないだろうという個人的な意見を持っておりますが、それによるマイナス効果は、ヨーロッパなどを見ているとたくさんあります。ですから、その轍を踏まないような方法があるのではないかと思います。

例えば、非常に身勝手な私の意見かもしれませんが、短期的に来ていただく。5年、10年、日本に来ていただいて、その代わり高い賃金でインセンティブを与えて働いてもらうという政策が、一つありうるのではないのかと思います。

(太田) ありがとうございます。それでは、ご質問はこれまでとさせていただきます。本日は、大変充実したご議論を頂きました。パネリストのかたがた、大変ありがとうございました。本日のご議論を、今後の内閣府の政策立案、分析、研究に活かしてまいりたいと思います。これを持ちまして、国際フォーラム「労働市場改革－国際化の進展と二極化問題－」を終了させていただきます。長い間ご拝聴いただきまして、まことにありがとうございました。最後に、パネリストのかたがたに拍手をお願いいたします。(終)