

浅見 和彦（経済学部）

報告者は、別掲のように、その報告の前半で、自らの価値理念にもとづいて、先進国のいくつかの国、主にヨーロッパ諸国の労働市場をとりあげて価値的評価をおこなっている。おそらく当日の研究会に参加した聞き手にとってみると、評価というよりもきわめて大ざばな印象論のべているように聞こえたのではないかと思われる。報告者自らも、その価値的な評価—「良い(good)」 「悪い(bad)」という区分を用いていた—について「偏見」かも知れないという言葉も用いている。報告の後半は、いわばその「偏見」を数量的なデータによって論証しようとしたものである。いい換えれば、前半で、その社会の文化的な特性をもった労働市場について粗い評価的判断をした報告者が、後半では、これを今度は一転して各国の労働市場の特性を問わない「計算可能性」にもとづいて数量的なデータによって、かれの価値的判断の裏づけをおこおうとしたものである。

私は、当初なぜこれが「欧米の労働問題」なのかがよくわからなかったのだが、報告者にとって欧州社会やその労働市場は「問題」視すべきものであるという、かれの「アメリカ的」価値理念—これがどれだけアメリカ人のなかで共有されているのかは知らないが—が報告後の討論のなかで表明されるに及んで、理解可能なものになった。要するに、報告者の、価値理念→各国の労働市場にたいする粗い価値的評価→数量的データの提示→価値理念（アメリカ労働市場のメカニズムの優位性）の表明なのであり、報告者の選好を語っているのである。

以下は、当日、私が報告者の報告終了の直後におこなったコメントである。率直に言えば、コメントする集中力はなかったので、記憶している限りでの「復元」である。不得手な英語でおこないつつ、参加者のなかにいた学生むけに日本語に訳すということを交互に繰り返した。私が上のような評価や意図を直接にのべていないので、婉曲的でわかりづらいかもしれないが、以上にのべた私の批判的な見方を読めばある程度理解されるものと思う。すなわち、一つは、ひとつの社会の労働市場について、さらにいくつかの国の労働市場について判断するのなら、報告者は具体的な分析をすべきだろうということと、もう一つは、複数の労働市場をかかえる文化的特性をもった各国社会を国際比較するのなら、それを可能にするモデル、ないしそれを構成する要素、パラメーターを考えるくらいのことはすべきだろうという意図からコメントしている。なお、なぜ報告者のいうアメリカ労働市場の枠組みという文化的で長期の性質をもつであろうものが現局面の偶々の良好さを説明できると主張できるのか疑問ではあるが、そのことについては一切触れていない。また、まったく打ち合わせたわけではないが、報告の後半についてのコメントは八林所員がおこなうであろうと思って、前半に集中している。

<コメント>

大変情報量の多い報告をいただき、ありがとうございました。事前に知らされていたあなた

の報告のタイトルが「欧米の労働問題」というとても膨大で幅広い範囲のものでしたから、申し訳ありませんが、事前にコメントの準備はできませんでした。

私は、報告の前半に関してだけコメントすることができます。ホワイトボードを使って説明します。

私は、労働市場というのは、ひとつの社会のなかで単一のあるいは唯一の労働市場というのが存在するのではないと思いますし、あるいは各国それぞれの社会で存在するのではないと思います。つまり、ある社会のなかでは、一つの労働市場ではなく、複数の労働市場について語る事ができるのだと思います。

たとえば、日本の労働市場をとりあげてみましょう。ここでもさまざまな労働市場が存在します。私の意見では五つのタイプの労働市場が存在します。まず第1は、民間部門の大企業の正規従業員、特に男性です。この労働市場は、従業員に対する人事査定を伴う年功賃金を支払っています。（ここで、私が人事査定をemployee appraisalと表現したので、「merit ratingのことか」という質問が参加者から出たので）そうですが、日本的な人事査定は、短期の業績評価だけでなく、長期の能力評価を含んでいるし、さらにモラルや態度への評価を含んでいます。第2のタイプは、中央や地方の政府におけるフルタイムの職員の労働市場で、かれらには人事査定を伴わない年功賃金が支払われます（「伴わないのですね」）はい。第3のタイプは、中小企業における労働者と女性一般の労働市場です。（ホワイトボードでは「中と小の体格の労働者」となっていたので、「中小企業における労働者ですね」という指摘があった）そうです。中小企業における労働者と女性です。かれらも年功賃金ですが、その賃金カーブの坂は前二者と比べると緩やかです。第4の類型は、技能や専門的な仕事にもとづいたペイの支払いをおこないません。建築や港湾の労働者、ミュージシャン、プロフェッショナルのサッカーや野球のプレイヤーなどがこのタイプに含まれます。第5の類型は、パートタイムの労働者で、かの女たちは時間給制度のもとで働いており、その数はおよそ100万人になります。後二者は、年功賃金にもとづかない支払いです。

このように、日本の労働市場は、単一の労働市場ではなく、さまざまな労働市場によって構成されています。これは、日本だけでなく、それぞれの国の場合もそうでしょう[したがって、報告者がおこなったような、各国の労働市場の多様性や文化を、計算可能性にもとづいた数量的データに還元した指摘だけでは、当然、各国の多様で文化をもった労働市場を比較可能にすることができないのです]。

（「報告の前半についてだけだが…」という趣旨の質問が参加者から出されたので）報告の後半については八林さんがコメントしてくれるでしょうから、私は前半にのみコメントしました。