

## 第5章

# 雇用関係の柔軟化

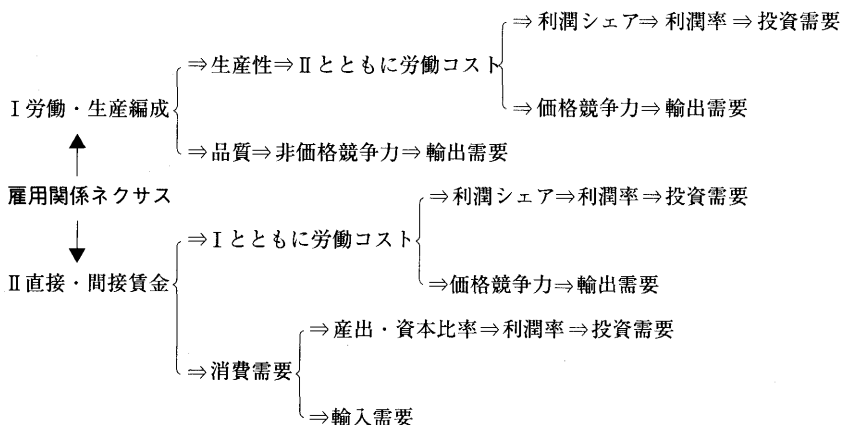
——ポスト・ポピュリズムの社会経済パラダイムを求めて——

### はじめに

ラテンアメリカの産業発展のあり方を雇用関係ネクサス（連関）の視点から歴史的に考察し、それを踏まえて将来への課題と展望を示唆すること、これが本章の課題である。ここで雇用関係ネクサスとは、雇用それ自体のほか労働力の利用方式としての労働・生産編成と直接・間接賃金の形成とを規定する、多次元の制度的な取り決めに意味する。そこには企業・現場の労使間協定、労働協約、国家の労働・福祉政策、労働法のほか、企業間関係（産業組織）のあり方や性別役割分業なども含まれる<sup>(1)</sup>。この意味での雇用関係ネクサスは国や時代によって多様な形態をとり、一国の産業発展や経済進化のあり方を左右する。図1は開放経済に対する雇用関係ネクサスの直接的な影響回路をごく単純化して例示している。

周知のように、ラテンアメリカの主要国では1970年代から90年代にかけて従来の社会経済パラダイムを変革しようとする試みが——必ずしも直線的にはないが——続けられてきた。その一環として雇用関係ネクサスにもかなり重大な変化が起こっている。それは一般に柔軟化（スペイン語ではflexibilización, ポルトガル語ではflexibilização）と呼ばれており、マクロ経済動態に正負両面の影響を与えているほか、倫理的にみて憂うべき事態を引き起こしている。本書のメタ・テーマである「ラテンアメリカの新生産シス

図1 開放経済に対する雇用関係ネクサスの影響回路



(出所) 筆者作成。

テム論」を具体的に構想していくに際して、この問題についての批判的な考察は戦略的な重要性をもつといつてよい。

本章の内容と構成をあらかじめ要約しておこう。第1節では雇用関係ネクサスの柔軟化に関する先進国の経験を参照する。そこでは、いわゆるフォーディズムの危機にともなって柔軟化が課題となり、これへの多様な適応戦略が展開されてきたことが示される。

第2節ではラテンアメリカにおける柔軟化の歴史的背景を整理する。ポピュリズムの社会経済パラダイムの限界とこれに代わるオルタナティブの模索過程（ネオリベラル改革または社会リベラル改革）のもとで柔軟化が進んできている。その先駆的事例としてチリの経験を参照し、さらにポピュリズム・パラダイムの改革と柔軟化の階層的な因果連関を明らかにしておく。

第3節では最初に1990年代における雇用関係ネクサスの柔軟化の主な側面を論じる。雇用と賃金の柔軟化に傾斜した労働法改革、産業・企業レベルの多面的な柔軟化（日本的生産方式の導入や賃金制度の変化など）、および大企業の雇用関係の柔軟化と連動した中小企業の雇用関係や企業間関係の再編成、である。次に柔軟化の社会経済的帰結のうち、製造業フォーマル部門の価格

競争力の低下と雇用の脆弱化（高率失業の持続，インフォーマル部門の拡大）について考察する。そこで示唆したいのは，柔軟化をその一環とするネオリベラル改革や社会リベラル改革はマクロ経済的整合性や社会的倫理性を保証するものではなく，必ずしも持続可能とはいえないということである。

最後に，以上の現状分析を踏まえて今後への政策課題を提示したい。ハイ・ロードの雇用関係ネクサスへの転換が必要なだけでなく，通貨・金融体制をはじめ他の制度領域においてもこれと整合的な改革が不可欠であることを論じよう。

## 第1節 フォーディズムの危機と柔軟化

### 1. 賃金：需要から費用へ

欧米先進国において雇用関係ネクサスの柔軟化が課題となったのは，根本的には，戦後の高度成長を可能にしたフォーディズムの制度構造が限界に達したことに関連している。

周知のように，フォーディズムのもとでは労使が団体交渉制度をつうじて労働・生産編成と賃金支給のあり方を組織的に決定し，戦前までの競争的な労働市場の働きは抑制された。科学的管理法としてのテイラー主義やフォード生産方式の導入（そしてそれによる労働強度の高まり）と引き換えに物価・生産性スライド賃金が制度化されたほか，企業内福祉や社会保障制度により各種の間接賃金も支給された。これらの大前提として労働三権（団結権，交渉権，争議権）も法制化されている。以上の結果，大量生産—大量消費の好循環と安定した利潤率とが確保され，賃金・需要主導型の高度成長が実現した。

しかし1960年代末以降，テイラー主義やフォード生産方式の限界による生産性の伸びの低下，賃金爆発，社会給付負担の増加などにより利潤率が低下

していき、70年代初め頃には供給サイドの危機が訪れた。この供給危機が決定的となったのは外生的要因（2度にわたるオイル・ショック）によってであるが、おりからの国際競争の激化（貿易摩擦、GATT交渉の進展、企業の海外進出の増加、新興工業国の挑戦）もあって、いまや従来のフォーディズムの制度構造それ自体が問題視されるようになっていく。とりわけ、硬直化した雇用関係ネクサスを柔軟化して収益性を回復するとともに、来るべきグローバルイゼーションに備えて国際競争力を向上させることが必須課題となった。品質面の非価格競争力の向上に加え、価格競争力の強化つまり労働コストの削減が不可欠となったのである。フォーディズムのもとでは賃金は消費需要としての意味が強かった。これに対して70年代後半以降、賃金はむしろ費用として通念されるようになった。

## 2. 柔軟化の多様な戦略

ところで労働コストの削減の方法は一通りではない。いま貿易財部門の外貨建て単位労働コスト  $ULC$  を次のように要因分解してみる<sup>(2)</sup>。

$$ULC = \frac{W}{Z} \cdot \frac{1}{e} = \frac{W/e}{E \cdot D} = \frac{(W/p) \cdot (e/p)}{E \cdot D} \quad \dots\dots(1)$$

$W$ : 名目賃金,  $Z$ : 労働生産性,  $e$ : 現地通貨建て為替レート,  $E$ : 作業効率 (単位労働当たり生産額),  $D$ : 労働努力 (単位時間当たり労働),  $p$ : 卸売物価。

雇用関係ネクサスそれ自体の効果だけを考えるため実質為替レート  $e/p$  を一定とし<sup>(3)</sup>, さしあたり  $E$  と  $D$  までは考慮しないでおく。この場合,  $ULC$  を削減するには三つの選択肢がある。①実質賃金 (生産物賃金)  $W/p$  を引き下げるか, ②  $Z$  を引き上げるか, あるいは③  $W/p$  を抑制しかつ  $Z$  を引き上げるか, である。このうち①に重点をおいた戦略は「外的な柔軟化」または「守りの柔軟化」と呼ばれる。この戦略はしばしば解雇とワン・セットで実施される。その意味でこれは賃金と雇用の柔軟化にほかならない。ただし、この

とき解雇によって失業コスト<sup>(4)</sup>が増加し、その脅迫効果によって $D$ したがって $Z$ が向上すれば、そのかぎりでは③の戦略と重なり合う。レーガノミクス時代の米国やサッチャリズム期のイギリスはこれに近い戦略をとった事例である。マネタリズム型の緊縮政策による不況と雇用不安の誘導、組合否認、譲歩交渉、賃金スライドの抑制、社会保障制度の後退など、雇用関係ネクサスはロー・ロード (Low road) 型に転化した。米国ではその後も一貫して賃金圧縮が進んできており (Gordon [1996])、これと裏腹に金融主導型のニュー・エコノミーがバブル気味ながら定着している。

これに対して、テイラー主義やフォード生産方式からの脱却をつうじた労働生産性 $Z$ の向上に重点をおく②の戦略は「内的な柔軟化」または「攻めの柔軟化」と呼ばれる。これはハイ・ロード (High road) の戦略といってもよい。ドイツやスウェーデンなどがそのモデルに比せられている。とりわけ注目されるのは、社会コーポラティズムの伝統、連帯賃金、高度福祉国家といった雇用関係ネクサスを備えたスウェーデンにおいて、一時期ボルボ社がベルトコンベアによる流れ作業を廃止し、チーム作業制にもとづく統合的な自動車組立を試みたことである。この実験それ自体は注目すべき成果をあげた (Berggren [1994])。しかし、その規模はなお限定的なものにとどまっており、これまでのところマクロ的な実現可能性を必ずしも実証できていないようにみえる。

さて、フォードイズムの危機へのもう一つの適応戦略、つまり実質賃金を抑制しかつ労働生産性を引き上げる③のハイブリッドな戦略は、1970年代後半以降の日本にその雛型を求めることが多い。もともと日本は高度成長時代から純粋フォードイズムとは異質の雇用関係ネクサスを胚胎させつつあった。生産性スライド賃金の制度化は弱く (利潤・投資主導型成長)、社会保障制度も相対的に未発展であった。相違は労働・生産編成にもあった。いま大企業の基幹現場作業工に限定していえば、とくに重要なのはそこに次のような柔軟性がみられたことである。すなわち、査定にもとづく選別的な賃金支給や内部昇進競争を介して標準テイラー主義よりは多面的な技能形成が促され作

業員の問題解決能力が養成されたこと、また微細な分業体制や硬直した職務評価制度にもとづくテイラー主義と比べ職務区分が緩やか（したがって属人給）であったため技術革新が容易であったこと、などである<sup>(5)</sup>。このうち第1の点は高密度労働と同義である。以上を(1)式にそくしていえばEとDが共に高まることでZが向上しやすかったということになる。労働コストを抑えるこうした二重の柔軟性は非価格競争力の向上とあいまって日本経済の強い競争力を支え、とりわけオイル・ショック後の輸出主導型経済への転換以降、世界的に注目されるようになる。

この実績を直接に担ったのは主要輸出大企業であり、そこでの雇用関係ネクサスである。しかしそれは社会的真空のなかで機能していたのではない。ジャスト・イン・タイム方式や「関係特殊レント」が大企業と下請け中小企業との緊密な関係によって支えられていたことはいうまでもないが、さらに大企業をとりまく「階層的な市場—企業ネクサス」<sup>(6)</sup>も問題にしなければならない。そこでは臨時・女性労働者や外国人・日系人労働者などの雇用と賃金が柔軟であるため、大企業男子正規労働者との間に生涯所得と福利厚生水準において顕著な格差がある。これは大きな「制度化された失業コスト」を意味し、その脅迫効果により大企業男子正規労働者の生産性コミットメントが構造的に促進されている面があるのである。この広義の柔軟な雇用関係ネクサスはバブル経済破綻後のデフレ・スパイラルのもとで動揺しながらも、今日に至るまで存続している。

## 第2節 ラテンアメリカ：ポピュリズム・パラダイムの改革と柔軟化

### 1. ポピュリズム・パラダイムと雇用関係ネクサス

以上にみた先進国における柔軟化の多様な戦略のうち、とくに①と③はラ

テンアメリカにも大きな影響を与えた。自動車などの先端産業を寡占支配する多国籍企業が世界標準の柔軟化戦略を移入したほか、先進国指向の政策体制も労働法などマクロの制度改革を促した。しかしラテンアメリカにおける雇用関係ネクサスの柔軟化はすぐれて内生的な要因にも由来していた。1970年代初めまで輸入代替工業化主導の成長体制を誘導していた制度構造が欧米先進国のフォーディズムと相前後して危機に陥り、その一環としての雇用関係ネクサスも硬直的とされ柔軟化すべき対象となったのである。

ポピュリズム・パラダイムと呼ぶことができるこのラテンアメリカ固有の制度構造は、国家による強度の経済介入（各種の規制、多数の公営企業）、国内工業に対する過剰保護、金融抑圧とも呼ばれる金融規制（金利規制、業際規制、国際資本移動規制）、企業間の寡占的競争と両極的な産業組織<sup>(7)</sup>、自律性の弱いイノベーション・システム、農村部の大土地所有制など、相互に構造的補完性をもつ一連の制度領域からなっていた。雇用関係ネクサスもその一環であり、他の領域と補完しあいながらも当時は主導的な役割を果たしていた。それは国家介入と両極型の産業組織のもとで次のように階層化されていた。

第1に、親労働的な労働法制による国家コーポラティズム型のマクロ的組織化である。ブラジルの統合労働法（CLT）などに典型的にみられるように（小池[1999]）、多少ともフォーディズム型の雇用関係枠組みが制度化され、各種の労働者保護が行われた（団結権の認定、国家承認をとまう団体交渉制度、雇用契約規制、解雇補償制度、公的年金制度）。

第2に、この法的枠組みの規制対象となるいわゆるフォーマル部門が、多国籍企業、国営企業、現地大企業やその関連中小企業を中心に形成された。そこでは不完全だが概してフォーディズム型の労働・生産編成や賃金決定（テイラー主義やフォード生産方式の導入、物価・生産性スライド賃金、社会福祉給付）がみられた。ラテンアメリカ全体でみると経済活動人口全体に占める非農業フォーマル部門の比率は1950年32%、80年47%、90年49%であり、また同部門が非農業就業人口に占める比率は同様に76%、75%、69%であっ

た (Weller[1998], p. 18)。

第3に、これ以外のいわゆるインフォーマル部門も形成された。その多くはフォーマル部門から排除された雑多な自営業や零細企業であり、いずれも生産性が低く、零細企業は従来型の外的に柔軟な雇用関係のもとにあった(単純協業・分業、しばしば最低賃金を下回る低賃金、不安定就業、長時間労働、法的保護・規制の欠如、労使関係の制度化の欠如)。女性が多いこともこの部門の特徴であるが、これはジェンダー格差をもたらし家父長制が家庭と社会の両方にわたって支配していたことを示している。経済活動人口全体に占める非農業インフォーマル部門の比率は1950年10%、80年16%、90年22%であり、また同部門が非農業就業人口に占める比率は同様に24%、25%、31%であった (Weller[1998], p. 18)。

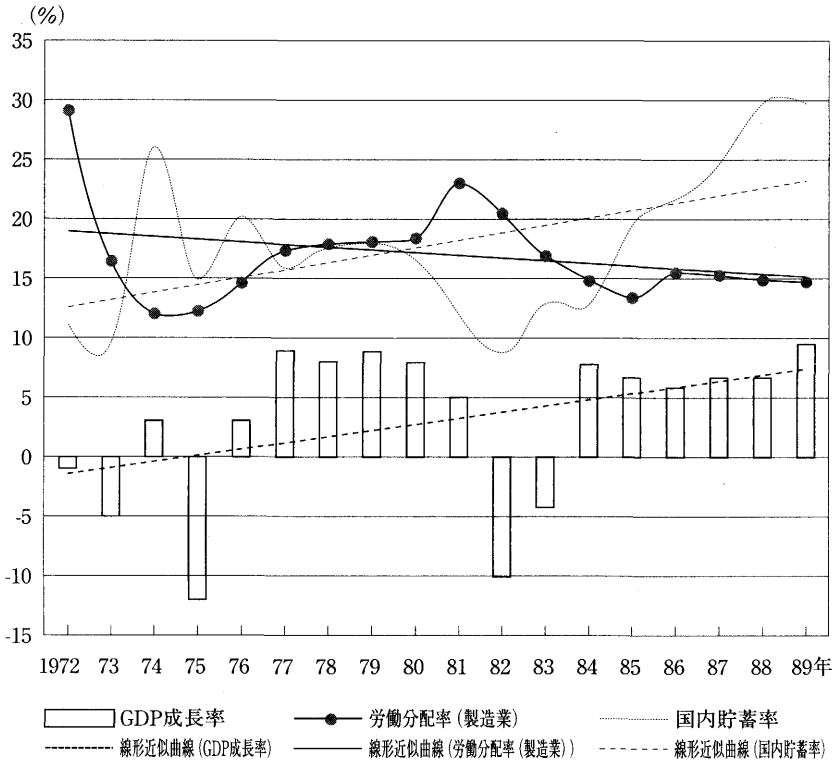
## 2. 外的な柔軟化のプロトタイプ：チリ

労働法およびフォーマル部門における「硬直性」とインフォーマル部門における外的な柔軟性を特徴とする、この階層的な雇用関係ネクサスは、その他の関連制度領域とともに一つの社会経済パラダイムとしてそれなりに機能し、輸入代替工業化にもとづく産業発展と平均的な所得水準の向上に寄与した。しかし国ごとの遅速や内容の差はあれ、1970年代までにはその制度疲労症状が顕在化しつつあった。メキシコにおいては主に供給面の、ブラジルにおいては需要面の危機が発生し、チリ、アルゼンチンにおいてはそれ以前から需給両面の複合的な危機が進行していた<sup>(8)</sup>。またベネズエラやメキシコはオイル・ショックの逆説的なマイナス効果に見舞われた (アウスマン・マルケス[1988], Aboites[1989])。70年代半ば以降、チリやアルゼンチンなどにおいてネオリベラル改革が断行されたこともポピュリズム・パラダイムの行き詰まりを表現している。このように多様な危機はほぼ共通の帰結、すなわち80年代の対外債務危機、構造調整、そして高率インフレと経済停滞の「失われた10年」を招いた。



ただし1980年代半ば以降のチリは重要な例外であり、そこでは輸出指向型の高度成長が実現していく。その少なくとも一因は、レーガノミクスやサッチャリズムに先駆けた、雇用関係ネクサスの徹底した外的な柔軟化に求められる。73年にアジェンデ社会主義政権をクーデターで倒したピノチェト軍事政権は、関税率の一律大幅引き下げ、金融自由化、国営企業の大規模民営化（鉱山会社CODELCOは例外）など一連のネオリベラル改革を実施した。それはポピュリズム・パラダイムに対する正面攻撃を意味するものであり、雇用関係ネクサスについても労働組合活動の禁止、団体交渉の廃止、年金制度の全面的民営化などの改革が断行された。これを前提に当初のマネタリスト的な緊縮政策、70年代末のマネタリー・アプローチとその破綻、対外債務危機といった一連の過程をつうじて大量解雇が行われ、失業率は80年代初めに20%を超える高水準に達した。雇用削減それ自体と失業コストの増加にともなう脅迫効果により労働生産性が上昇した一方、82年以降、債務危機下の調整政策の一環として大幅な通貨切り下げに対する賃金のデスインデクセーションが行われた。この結果、実質賃金は急落し<sup>9)</sup>、各種のインダストリアル・コモディティーを中心に輸出が急増するなかで労働コストと労働分配率は持続的に低下していった。こうして貯蓄率・投資率が上昇し、高度成長が実現したのである（図2）<sup>10)</sup>。とはいえ、この成長は労働・生産編成の組織革新にさしてよらないロー・ロード型のものであった（Abramo, Montero y Reinecke[1997]）<sup>11)</sup>。しかも、ほかならぬ高度成長の結果として失業率（したがって失業コストと脅迫効果）が低下し<sup>12)</sup>、また民主化後の労働法改革により外的な柔軟性に一定の歯止めがかけられたため、いまやこの種の安易な成長戦略は限界に直面しつつある。生産性と品質を向上させ競争力の高度化を促すように、雇用関係ネクサスを転換する必要がある。ラテンアメリカにおける柔軟化のプロトタイプであるチリは、この意味でなお未完の課題を抱えているといつてよい。

図2 チリの所得分配と経済成長（1972～89年）



(出所) World Bank [1995], [1998] により筆者作成。

### 3. 1990年代におけるポピュリズム・パラダイムの改革

このようなチリの高度成長と前後して、IMF・世界銀行主導の構造調整のもと、ポピュリズム・パラダイムの改革がメキシコなど他の国々でも徐々に進展していった。とはいえ、その動きが広がりかつ急になったのは1980年代末から90年代にかけてである（表1）。70年代後半にネオリベラル改革を試み失敗していたアルゼンチンが再びより徹底した改革を断行し、ブラジルで

表1 制度改革の進展状況

	貿易自由化	金融自由化	民営化	労働法改革	年金改革
1985年以前	4 (5)	3 (4)	1*	1	1
1986年	2	1			
1987年	1		1		
1988年	2	4	1		
1989年	5	2			
1990年	5	6	1	2	
1991年	3	3	4	2	
1992年	1	2	2		
1993年		1	1		1
1994年	3	1	3		2
1995年	1	3	1	1	
1996年	1				2

(注) かつこ内は同一期間における同一国の2度の改革を含めた数字。\*は1974～78年におけるチリの民営化。

(出所) IDB [1996], p. 80, Table 1.5により作成。原典では国名を記載しているが、ここでは国の数を記した。主な改革の動きを示したものであり、それ以外の細かな状況にはふれていない。

も一連の開放・自由化政策が展開され始めた。後者は社会民主主義志向のカルドーズ政権にも社会リベラル改革として引き継がれていく。グローバリゼーションの契機となるこうした自由化に牽引されて、雇用関係ネクサスもかつてなく柔軟化を迫られるようになった。制度間の補完性におけるこうした序列変化は上述したチリの事例にもあてはまることだが、ここでその因果連関を改めて明確にしておこう。いま貿易財部門の価格形成行動を次式のように考える。

$$p_f \cdot e(1 + \theta) \Rightarrow [(1 + \lambda) ULC] = [(1 + \lambda) \frac{W}{Z}] = [(1 + \lambda) \frac{W}{E \cdot D}] \dots\dots(2)$$

$p_f$ : 貿易財国際価格,  $\theta$ : 輸入関税率,  $\lambda$ : マーク・アップ率。その他の記号は(1)式を参照。

改革にともない $\theta$ は大幅に引き下げられ、貿易数量規制も相当緩和された。この間進展したメルコスルやNAFTAなど地域経済統合も同様の効果をもった。一方、アルゼンチンを典型として主要国では為替アンカー（またはこれ

に近い管理フロート制) による物価安定が図られたため、 $e_t$ はほとんど変動しないか、または比較的小幅でしか上昇しなくなる(その結果、非貿易財部門のインフレ持続により通貨の過大評価が進んだ)。両者あいまって輸入競争が格段に強まった。ここで $p_t$ 、 $\lambda$ を所与とすれば、唯一ULCのみが受け身の調整を迫られる従属変数になることがわかる。すでにみたようにULCは雇用関係ネクサスの関数である。輸入競争に対抗し、純輸出(そして有効需要)を増加させるには、 $W$ 、 $Z$ 、 $E$ 、 $D$ を規定する制度やその背後にある利害関心が首尾よく調整されねばならない。しかしそのあり方は多様でありうるし、また必ず合理的な環境適応が実現するとはかぎらない。さらにその過程で社会的な副作用が生ずるかもしれない。

それでは1990年代のラテンアメリカにおける雇用関係ネクサスの柔軟化とは具体的にいかなる内容のものであり、それはどのような結果をもたらしたのだろうか。節を改め順次考察していこう。

### 第3節 1990年代における柔軟化とその帰結

#### 1. 1990年代における雇用関係ネクサスの柔軟化

1990年代における雇用関係ネクサスの柔軟化の主な側面として、ここでは労働法改革、労働協約にみる刷新、そして異質な雇用関係の階層的な再編成の3点をみておきたい。

##### (1) 労働法改革：雇用と社会賃金の柔軟化

労働法の改革は、ブラジル、チリのそれが当初その他の国に比べて親労働的であったことを主な例外とすれば<sup>13</sup>、一般に外的な柔軟化に傾いたものとなっている。固定期間契約やパートタイマーといった多様な雇用契約の容認、社会保障制度の合理化、解雇補償の軽減がその中心である<sup>14</sup>。国によって一

部例外もあるが、これらは一般にフォーマル部門企業の人件費を引き下げる意味をもつ。社会リベラル改革下のブラジルにおいても、近年は固定期間雇用契約（1998年）、レイ・オフ制（98年）、社会給付負担の削減など外的な柔軟化を容認する改革が実施または検討されている（小池[1999]）<sup>43</sup>。ただし興味深いことに、労働法改革の進捗は貿易規制緩和、金融自由化、民営化といった他の制度改革のそれに比べ立ち遅れている（表1）<sup>44</sup>。この事実はポピュリズム・パラダイムの改革に際するラテンアメリカ諸国民の選好（利害関心の調整のあり方）を反映しているとも考えられ、雇用関係ネクサスの将来を構想するうえで示唆的である。

## （2）フォーマル部門の多面的な柔軟化：労働協約の刷新

労働法レベルでのマクロの柔軟化が比較的緩やかに進んでいるのに対して、フォーマル部門の産業ないし企業レベルではメゾ・ミクロの柔軟化がすでにかなり進展している。前者は雇用と社会賃金の柔軟化に傾斜しているが、これに対して後者はより豊富で多面的な内容を含んでいる。そこには守りの外的な柔軟化と攻めの内的な柔軟化とが混在している。

外的な柔軟化の側面としては、この間断的に生じた大量解雇のほか、不安定な雇用契約の導入（さまざまな種類の固定期間契約。表2 A欄1）や団体交渉の分権化（表3、表4）をあげることができる。このうち最後のものは、それまで主流の産業別ないし特定地域別の集権的交渉から企業別の交渉に軸心を移すことにより、個別企業の業績に見合った柔軟な生産性・賃金交渉を可能にしようとするものである。なお、雇用契約の種類を多様化する一方で、過剰人員が生じた場合、協約対象の正規従業員の雇用を配転などによって安定化しようとする面もあることを付け加えておこう（表2 A欄2）。

一方、内的な柔軟化の側面にもさまざまなものがある。期間フレックス・タイム制による労働力の有効利用、生産性・品質向上のための賃金制度改革（作業集団または個人への報奨金支給）、生産性と競争力の向上を目的とする労使協議制などのほか、労働組織の再編や企業内技能訓練の導入がみられる

表2 企業レベルの労働協約にみる多面的な柔軟化

項目	企業名	主な協約内容
A. 労働状況の変化への適応可能性:		
1. 雇用契約の多様化	アルゼンチン: フィアット, GM, トヨタ, ミナ・アルンブレラ ペルー: マグマ・ティンタージャ	さまざまな種類の固定期間契約
2. 雇用の安定性	アルゼンチン: GM ペルー: マグマ・ティンタージャ	企業は過剰労働力の配転を約束
	メキシコ: 日産, バンコメル ウルグアイ: ファナペール	過剰労働力が生じた場合、協約対象従業員は保護され、臨時・一時契約従業員が最初に解雇される
3. 労働時間の再編成	アルゼンチン: フィアット, GM, トヨタ, ミナ・アルンブレラ	企業は一定条件のもとで従業員の労働時間を変更する権利をもつ
	アルゼンチン: フィアット, GM, トヨタ, ミナ・アルンブレラ メキシコ: フォード ペルー: マグマ・ティンタージャ	交代制においては実働労働時間だけが考慮される
B. 技能訓練, 報酬, 生産性:		
1. 労働システム組織	アルゼンチン: GM, トヨタ, ミナ・アルンブレラ ペルー: マグマ・ティンタージャ メキシコ: セメントス・トルテカ ウルグアイ: ファナペール	多技能対応チームの創設
2. 技能訓練	本表掲載の全企業	恒常的な企業内訓練プログラム
	アルゼンチン: フィアット メキシコ: フォード, トランスミシオネスTSP	技能訓練プログラムへの参加が昇級の条件
3. 報酬	アルゼンチン: フィアット, GM, トヨタ メキシコ: テレフォノス ペルー: マグマ・ティンタージャ	生産性が向上した場合には集団に対してボーナスと報奨金を支給
	メキシコ: セメントス・トルテカ ウルグアイ: ファナペール	生産性が向上した場合には個人に対してボーナスと報奨金を支給
C. 労働者の参加:	アルゼンチン: フィアット, GM, トヨタ, ミナ・アルンブレラ ペルー: マグマ・ティンタージャ メキシコ: テレフォノス ウルグアイ: ファナペール	企業の生産性と競争力の改善措置を評価・提案する常設労使委員会

(出所) OIT-Lima[1996], ILO[1997], p. 160, Box. 7.1.

表3 団体交渉のレベル別構成

国	過去10年間の交渉 レベルの種類	過去10年間の支配 的な交渉レベル	過去10年間の傾向	
			全国・産業	企業・工場
アルゼンチン	全国・産業、企 業・工場	全国・産業	安定的	増加
ブラジル	全国・産業、企 業・工場	全国・産業	増加	増加
カナダ	全国・産業、企 業・工場	企業・工場	減少	増加
チリ	企業・工場	企業・工場		増加
コロンビア	全国・産業、企 業・工場	全国・産業	増加	増加
キューバ	全国・産業、企 業・工場	全国・産業	増加	増加
ガイアナ	全国・産業、企 業・工場	企業・工場	安定的	増加
メキシコ	全国・産業、企 業・工場	企業・工場	安定的	安定的
ニカラグア	全国・産業、企 業・工場	全国・産業	安定的	増加
ペルー	全国・産業、企 業・工場	企業・工場	減少	増加
アメリカ	全国・産業、企 業・工場	企業・工場	減少	増加
ウルグアイ	全国・産業、企 業・工場	全国・産業	安定的	増加
ベネズエラ	全国・産業、企 業・工場	企業・工場	減少	増加

(出所) ILO[1997], p. 246, Table 3.1.

(表2A欄3, B欄, C欄。表5も参照)。このうち労働組織の再編や技能訓練の導入は、多くの場合、多能工化、チーム作業、QCサークル、カイゼン、ジャスト・イン・タイムなど日本の生産方式の導入と同義である。生産性の測定法もこれに応じてより洗練されたものに変化しつつある<sup>(17)</sup>。

これに関連して次の2点がとくに注目される。第1は職務・賃金等級区分のフラット化がみられることである。例えばアルゼンチンの自動車製造企業

表4 アルゼンチンにおける労働協約の構成 (1991～96年)

協約の種類 交渉レベル	協約数合計 (1)=(2)+(3)	部分改訂協約 (2)	全面改訂協約お よび新規協約 (3)	(3)のうち 新規協約 (4)
企業	417 (100%)	228 (54.7%)	189 (45.3%)	141 (75%)
産業・部門	553 (100%)	433 (78%)	120 (22%)	34 (28%)

(注) 項目(4)欄の百分比は(3)に占める新規協約数の割合を示す。

(出所) Clarin[1996], p. 2.

表5 アルゼンチンにおける労働協約の締結条項

年 内容	1991～94年		1995年		1996年		合計	
	数	比率(%)	数	比率(%)	数	比率(%)	数	比率(%)
実効労働時間の増加	54	5.8	17	7.3	9	5.1	80	6.0
賃金費用の削減	187	20.2	43	18.4	23	13.0	253	18.9
その他の費用の削減/既設設備利用の改善	245	26.4	67	28.6	58	32.8	370	27.6
労働インセンティブ	82	8.8	11	4.7	10	5.6	103	7.7
労働組織の再編	192	20.7	56	23.9	48	27.1	296	22.1
現存設備能力の増加	168	18.1	40	17.1	29	16.4	237	17.7
期間別の条項合計	928	100.0	234	100.0	177	100.0	1,339	100.0

(出所) Clarin[1996], p. 3.

の職務・賃金等級区分は以前は8～10であったが、現在はトヨタで2, GMとクライスラーで4, フィアットで6など緩く整理されている (Novick y Catalano[1996], p. 90)。またブラジルのある自動車製造企業の職務・賃金等級区分もかつての9職級 (各6ステップ) から現在は5職級 (各7ステップ) にフラット化している (Leite y Rizek[1997], p. 325)。メキシコ自動車企業



においても、1980年代半ば以降、職務・賃金等級の整理が進んでいる（Carrillo y Ramírez[1997], p. 382）。

第2は、以上の職務区分のフラット化と並行して、労働者間競争を通じた多面的な技能形成を促す日本方式、つまり査定制度が、徐々に導入され始めているとみられることである。ブラジルの場合、1990年代初めまで査定を個人の処遇と結びつけることはほとんどなかったが、93年にはサンパウロ州内陸部の処女地に新設されたある自動車工場で技能訓練への参加状況、職務遂行能力、情意考課などの個人査定が行われるようになっていた（Humphrey [1995], pp. 131-132, 138）。先にふれた報奨金制度もこうした動きの一環として解釈できる面がある（作業集団や個人の業績査定）。

これらの点については今後いっそうの実証研究を要するが、いずれにせよ、テイラー主義流の細分化された硬直的な分業体制やそれを支える賃金制度（職務給）が新しい柔軟な制度へと転換しつつあることは間違いない<sup>18</sup>。

### （3）異質な雇用関係の階層的な再編成

第2節1で指摘したように、ラテンアメリカではポピュリズム・パラダイムの時代から階層的な雇用関係ネクサスがみられた。労働法改革やフォーマル部門における以上のような「日本化」の結果、それは改めて階層的に再編成されつつある。従来から外的に柔軟であったインフォーマル部門やそれに近い中小企業の雇用関係は、いまや攻守両面の柔軟化をひた走るフォーマル部門のそれを構造的に補完するかのように機能しているのである（表6）。

ブラジル・サンパウロのサン・ベルナルド・ド・カンポに大衆車の組立工場をもつ、ある自動車多国籍企業と、それを取り巻く両極的な企業間関係、そしてそこにみられる異質な雇用関係の階層的な併存状況は、この点を象徴する典型的な事例である（Leite y Rizek[1997]）。同工場の生産ラインは大量解雇の後、大幅にロボット化され、そこでの雇用関係は顕著に「日本化」されている。また製造・販売戦略上重要な塗装作業は工場内の内部下請け企業にまかされている（いわゆるインダストリアル・コンドミニウム）。両者の間に

表6 異質な雇用関係の階層的な再編成 (1990年代のラテンアメリカ都市部)

	フォーマル部門 (縮小)		インフォーマル部門 (拡大)		
	大企業 公営企業の退 場；外資系企 業と現地民間 企業の二者同 盟；ダウン・ サイジング	上位中小企業 モジュールや 重要な部品・ 作業の下請 け；大企業と の制度化され た協力関係； 相 対 的 に ハ イ・ロード型	下位中小企業 標準化された 部品の製造； 上位企業との 流動的な下請 け関係；相対 的 に ロー・ ロード型	零細企業 サービス化の 強まりととも に増加傾向； 上位企業との 流動的な下請 け関係	自営業 雑多なサー ビス業を中 心に安定傾 向
労働・生産 編成	高度技術と熟 練形成をとも なう柔軟化； 教育訓練投 資；高生産性	高度技術と熟 練形成をとも なう柔軟化； 教育訓練投 資；高生産性	低位の技術と 限定的な熟練 形成(男性)； テイラー主義 (女性)；低位 の教育訓練； 低生産性	低位技術と単 純な協業・分 業；使い捨て 型の外的な柔 軟性(幼児労 働やなかば奴 隷的な労働)； 低生産性	低位技術と 家族労働の 完全燃焼； 低生産性
直接賃金	交渉にもとづ く高賃金；職 務給から職能 給へ？；生産 性スライド賃 金	交渉にもとづ く相対的な高 賃金；職務給 から職 能 給 へ？；生産性 スライド賃金	最低賃金を若 干上回る競争 的な低賃金； 職務給	多くは最低賃 金並みの競争 的な低賃金； 賃金圧縮	家族総動員 による所得 維持
間 接 賃 金 (各種社会 給付)	民営年金の比 重増大；医療 保険ほか	民営年金の比 重増大；医療 保険ほか	？	なし	なし
雇用	解雇など不安 定化(ただし 安定化への努 力)；固定期 間契約の導入	解雇など不安 定化(ただし 安定化への努 力)；固定期 間契約の導入	従来から不安 定	従来から不安 定；急速な増 加傾向	家族総雇用 ；緩やかな 増加傾向
組織化と労 使交渉	高い組織率； 制度化された 労使交渉；交 渉の分権化	相対的に高い 組織率；制度 化された労使 交渉；交渉の 分権化	相対的に低い 組織率；競争 的な労働市 場；労使交渉 の制度化の脆 弱性	雇用主の専 横；競争的な 労働市場	なし

(注) 一般的なモデルであり、実際には国ごとに各類型の比重、各項目の傾向、およびそれらの組み合わせは多様である。

(出所) 筆者作成。

は組織的な協力関係が構築されており、労働条件や賃金水準などは同一である。

一方、ハンドル、バッファー、パネルなど標準化された部品を供給する下請け中小・零細企業との間には、スポット型の権威主義的な関係が取り結ばれている。組立企業が指定する低価格で部品が生産・納入される。これに応じられなければ国内外の他の業者に受注を奪われてしまう。いきおいロー・ロード型の雇用関係が持続することになり、同様の関係が二次下請け以下の企業との間にも再生産されることになっている。労働・生産編成の「日本化」や技能訓練はここでも多少はみられるが、それも少数の男子機械工に限られており、多数の女性従業員は単純・低技能の反復分業体制のもとにある。平均賃金も最低賃金を3分の1上回るだけの水準にすぎない。テイラー主義と家庭内外の家父長制（ジェンダー差別）が結びつき、女性労働の外的な柔軟性が持続しているのである。

組立工場の「日本化」は、少なくとも結果的には、以上のような両極的な企業間関係とそこでの階層的な雇用関係ネクサスによって支えられている。これほど印象的ではないが、階層的な雇用関係ネクサスの再編成は他の国々でも確実に進行している<sup>19</sup>。

## 2. 柔軟化の帰結

以上のような柔軟化とそれを主導するネオリベラルないし社会リベラルの改革は、いかなる社会経済的帰結をもたらしてきただろうか。マクロ経済実績に対する全般的効果の定量分析も行われているが（IDB[1997]）、ここでは製造業フォーマル部門の価格競争力に対する効果と近年における雇用の脆弱化への影響に焦点を合わせたい。前者の考察は柔軟化の背景からして戦略的な重要性をもつ。後者は柔軟化（そして改革全体）の社会的性格を評価するうえで不可欠である。

## (1) 製造業フォーマル部門の価格競争力に対する効果

最初に1990～96年におけるブラジルの経験を参照し、次に主要国についてアジア通貨・金融危機の以前と以後二つの時期に分けてみていこう。

## (i) ブラジル：1990～96年

Bonelli e Fonseca [1998] は工業フォーマル部門の価格競争力の指標としてドル建て単位労働コストを考え、それを次のように要因分解する。

$$ULC = \frac{W'/e}{Q/L} = \frac{W' \cdot L}{Q \cdot e} \quad \dots\dots(3)$$

$W'$ ：広義の名目賃金（直接賃金プラス企業の社会給付負担）、 $e$ ：レアル建て為替レート、 $Q$ ：生産量、 $L$ ：雇用数。

これにもとづいてブラジルほか数カ国のドル建て単位労働コストを算出し、以下のようないくつかの結論を導いている。第1に、ブラジル工業の相対・単位労働コスト（ $RULC$ ：ブラジルの  $ULC \div$  他国の  $ULC$ ）をみると、日本、ドイツ、アルゼンチンに対する競争力は向上したが、米国、カナダ、フランス、イタリア、イギリス、韓国、台湾に対するそれは低下した。第2に、 $RULC$  と上記各国に対する貿易収支との間には負の強い相関関係がある（ただしアジア諸国に対するそれは例外である）。第3に、 $Q/L$ の期間上昇率は61.9%であり、これはドル建ての広義の賃金  $W'/e$ の期間上昇率84.0%を下回っている。このため  $ULC$ は上昇した。第4に、(3)式の  $W'/e$ を  $(W'/p)/(e/p)$  と変形し（ $p$ ：卸売物価）、実質為替レート  $e/p$ の影響をみたところ、広義の生産物賃金  $W'/p$ の上昇率は75.5%であり、 $e/p$ の低下率つまり通貨の実質切り上げ率は4.6%であった。これは  $W'/e$ の上昇が主に  $W'/p$ の騰貴に起因していたことを示している、という。

## (ii) 主要国：1990～95年

ILOラテンアメリカ支部のトクマンとマルティネス（Tokman y Martínez

[1997])は1990～95年における域内主要国の工業製品の価格競争力指標をいくつか推計している。ここではそのうち実質労働コストを用いた価格競争力とドル建て労働コストを用いたそれをみておく。まず前者は次のように推計されている。

$$c = q - clr \quad \dots\dots(4)$$

$c$ : 価格競争力の年平均変化率,  $q$ : 労働生産性<sup>20)</sup>の年平均変化率,  $clr$ : 卸売物価でデフレートした広義の実質賃金(直接賃金プラス社会給付負担)の年平均変化率。

結果は以下のとおりであり、メキシコ以外は $c$ の値がマイナスになっている。

国名	$clr$	$q$	$c$
アルゼンチン	8.7	7.0	-1.6
ブラジル	12.5	7.5	-4.4
チリ	6.9	3.2	-3.5
メキシコ	4.3	5.2	0.9
ペルー	17.2	6.6	-0.9

次にドル建て労働コストを用いた価格競争力についてみる<sup>21)</sup>。それは次のように推計されている。

$$c = q - (cl - er) \quad \dots\dots(5)$$

$cl$ : 広義の名目賃金(直接賃金プラス社会給付負担)の年平均変化率,  $er$ : 名目為替レートの年平均変化率。その他の記号は上記参照。

結果は以下のとおりであり、この場合もメキシコ以外は $c$ の値がマイナスになっている(下表の $s$ : 直接賃金の年平均変化率,  $cns$ : 社会給付負担の年平均変化率)。

国名	<i>s-er</i>	<i>cns-er</i>	<i>cl-er</i>	<i>q</i>	<i>c</i>
アルゼンチン	16.1	10.0	13.9	7.0	-6.1
ブラジル	8.6	8.4	8.5	7.5	-0.9
チリ	9.5	9.4	9.4	3.2	-5.7
メキシコ	1.2	2.1	1.5	5.2	3.6
ペルー	11.3	12.2	11.6	6.6	-4.5

以上の推計結果から次のことがいえる。第1に、チリをやや例外として一般に $q$ は比較的高い。第2に、メキシコを除けば $clr$ と $cl-er$ のいずれも $q$ を上回っている。ただしメキシコの場合、通貨危機にともなう1995年の大幅な通貨切り下げが推計結果に大きく影響している。94年までをとると同国の競争力も低下していたという。第3に、以上の結果、 $c$ はいずれの場合も低下している。上記の理由により、ここでもメキシコは「例外」である。

(iii) 主要国：1997年前半～98年前半

ILOラテンアメリカ支部の1998年報告（OIT-Lima[1998]）は、アジア通貨・金融危機にともない97年前半から98年前半にかけてラテンアメリカ主要国の工業の価格競争力がどう変化したかを推計している。ドル建て労働コストを用いた競争力の変化率である。

アルゼンチン	ブラジル	チリ	コロンビア	ペルー	韓国	フィリピン	インドネシア	マレーシア	タイ
3.7	4.3	6.0	10.9	0.3	51.9	41.2	44.1	59.7	21.4

次の2点が指摘されている。第1に、ラテンアメリカ諸国ではこの間、労働生産性の上昇および（または）通貨切り下げがみられたためドル建て労働コストが低下し、価格競争力が絶対的には強まった。第2に、にもかかわらずアジア諸国のより大幅な通貨切り下げにより、ラテンアメリカの相対的な価格競争力は低下した。

## (iv) まとめ：マクロ経済的脆弱性

以上(i)～(iii)の推計結果から暫定的に次のような結論が得られる。第1に、1990年代半ばまで一般に労働生産性の比較的高い伸びがみられた。しかし直接・間接賃金がこれを上回る伸びをみせたため、製造業フォーマル部門の価格競争力は低下する傾向にあった。ただし、推計によって評価に揺れはあるが、労働コストの上昇は少なくとも部分的にはこの間の為替レート調整が不十分であったこと（通貨の過大評価）にも起因している。第2に、アジア危機以降は価格競争力の絶対的な向上がみられたが、相対競争力は低下している。少なくともブラジルでは同危機以前も相対競争力に弱さがみられたことがわかっている。

周知のように、この時期、主要国では経常収支が悪化する傾向にあり、対外的なショックもあって為替アンカーなど通貨・金融体制に対する信頼性も低下しがちだった。このため——上記体制のもう一つの要素である自由な国際資本移動（短期資本流入規制を課していたチリ、コロンビアなどはやや例外）を制度的前提として——投機筋の攻撃と通貨・金融危機がところを変えながら繰り返されることになった。こうしたマクロ経済的脆弱性の根底には以上にみた競争力実績がある。労働生産性の伸びをみるかぎり、雇用関係ネクサスの柔軟化はフォーマル部門の価格競争力にとって潜在的なプラス効果をもっていたはずである。しかし賃金形成も含め全体としてみると、そこには競争力を向上させるような内部的な一貫性が欠けており、また通貨・金融体制との制度間の整合性も確保されていなかったのである。

## (2) 雇用の脆弱化

ILOラテンアメリカ支部の面談調査（域内9カ国の企業、労組、政府、学識経験者180人を対象として1998年第3四半期に実施）によれば、99年の最優先政策課題は雇用問題であると意識されている<sup>22)</sup>。事実、改革と柔軟化のもとで解雇と不安定就業が増加する一方、少数の例外を除き多くの国々で雇用の全般的な増加はみられなかったことが知られている（Marshall [1996], p. 25,

IDB[1997], pp. 58-59)。そのすべてを雇用関係ネクサスの柔軟化それ自体に帰すことはできないが、労働法改革にともなう企業の解雇補償負担の軽減やフォーマル部門の「日本化」に際する省力化は、間違いなく雇用問題の重要な一因であった。これは倫理的にみて深刻な社会問題であるというにとどまらず、マクロ経済的な脆弱性の要因にもなっている。以下、主な側面をみておこう。

第1に、メキシコやチリを例外として、1980年代後半にいったん好転していた失業率が90年代になって再び上昇する傾向を示した。ラテンアメリカ諸国の完全失業率の算術平均は1985年10.1%、90年8.2%、97年8.5%であり、またその加重平均は同じく8.3%、5.7%、7.2%である（OIT-Lima[1998], Anexo Estadístico, cuadro I-A）。また若年層と女性において平均より高い失業率がみられる。若年層の失業率は97年に平均失業率の2.13倍、98年の1～9月には2.19倍であり、女性のそれは97年に1.23倍、98年の1～9月は1.28倍であった<sup>23</sup>。

第2に、フォーマル部門の雇用吸収力が低下した結果、インフォーマル部門が若干の国々を例外として全般的に拡大している<sup>24</sup>。実際1990年代にはメキシコのマキラドーラ部門を除き工業部門におけるフォーマル部門雇用の比率は低下している（Weller[1998], p. 37, cuadro 13）。また新規雇用の10分の9はサービス部門に、同じく約85%はインフォーマル部門に集中している。この間進んだ経済のサービス化はインフォーマル化とほぼ同義なのである。一般に生産性が低いインフォーマル部門の所得は近代フォーマル部門の約62%の水準にあり、90年代に両部門の所得格差は90年の1.47倍から96年の1.60倍へと拡大した。これにともない所得分配一般も悪化している<sup>25</sup>。

インフォーマル部門のうち、自営業者、その家族、家政婦といった層は1990年代には比較的緩やかな増加をみせたにすぎない。一方、零細企業は同部門のなかで最も急速に成長し、その内訳は30%が財生産部門、70%がサービス部門である。この零細企業群はアルゼンチン、メキシコ、ペルー、ベネズエラではインフォーマル雇用の増加分の半分強を占めている。零細企業の



平均所得水準はインフォーマル部門の平均を上回り、フォーマル部門の90%に相当する。しかし零細企業に雇用されている労働者の賃金はフォーマル部門賃金の55%にすぎず、また零細企業経営者所得の21%にしか相当しない。メキシコのサン・マテオ産業集積の零細企業の事例研究でも明らかにされているように (Saravi[1997])、そこでは長時間労働、最低賃金以下の低賃金、文書契約・健康保険・労働組合や団体交渉の欠如といったロー・ロード体質が広くみられる。

以上のような雇用の脆弱化現象はマクロ経済の脆弱性を引き起こしている可能性がある。第1に、この間、インフォーマル化の進展によりフォーマル部門層にとっての「制度化された失業コスト」が高まり、労働努力の強化 ((1)式における $D$ ) を通じて同部門の生産性 (同じく $Z$ ) が向上したという側面はあるだろう。しかし反面、財生産部門もサービス部門もインフォーマル化の進展によりその平均生産性の伸びが低下しつつある。これは今後のシステミックな国民経済競争力の養成に禍根を残すことになるかもしれない。第2に、インフォーマル部門の拡大は不安定所得層の膨張を意味する。開放政策と物価安定による一時的な消費ブーム (そのある部分さえ輸入需要としてリークしてしまっている) が一巡してしまえば、安定した旺盛な国内消費需要を確保することは困難となる。投資や輸出がこのマイナスをカバーできればよいが (図1)、すでに検討した価格競争力の問題を考慮すると、その先行きも必ずしも明るくないのである。

### むすび——持続可能な雇用関係ネクサスに向けて

ラテンアメリカにおける雇用関係ネクサスの柔軟化について、その歴史的背景、主な側面、そして社会経済的帰結を考察してきた。最後に今後の政策課題を規範的に論じ、本章を締めくくろう。ここでは大きく二つの論点に絞ってみたい。

## 1. ハイ・ロードな雇用関係ネクサスへの転換

なによりもまず、雇用関係ネクサスの柔軟化の積極面を生かす一方で、その消極面をできるかぎり抑制することが望まれる。ハイ・ロードな雇用関係ネクサスへの転換を図ることによって前述のマクロ経済的脆弱性や社会問題の両方を解決していくべきだろう。

第1に、フォーマル部門にみられる内的な柔軟化の成果をいっそう発展させなければならない。労働コストの抑制と価格競争力の強化は主に組織と技術のイノベーションによる生産性の向上を通じて確保すべきなのである。もちろん品質の向上による非価格競争力も従来以上に重視していく必要がある。ただし、作業工の多面的な技能形成の促進策として導入されつつある日本流の能力主義的管理法（査定制度のもとでの労働者間競争）は、ラテンアメリカにおける労働組合の平等主義的なジョブ・コントロールの伝統と必ずしも親和的ではない。「日本化」を受容するとしても、査定内容や競争条件は労使の公式交渉にもとづいて明示的にルール化されねばならないだろう。

第2に、生産性と品質の向上に対する労働者のコミットメントを促進するためにも、大量解雇に象徴される安易な外的な柔軟化をできるかぎり抑制すべきである。インフォーマル部門への転落の脅迫効果（ラテンアメリカ版の「制度化された失業コスト」）によってフォーマル部門の生産性を引き上げるのは、後ろ向きの戦略にすぎない。かつてのチリのようにロー・ロード戦略が現実的な成功を収めることもたしかにある。しかしそれが多大な社会的犠牲を要したという周知の事実を忘れてはならない。ここで興味深いのは、先に指摘したように、1990年代の労働法改革がその他の制度改革に比べて遅れていることである。一時モデル視されたチリの公的年金制度の全面民営化（81年）も、他の国々では結局そのままの形で採用されてはいない。多様な利害関心の調整の結果、ラテンアメリカの諸国民は徹底した外的な柔軟化を、選好しなかったのだとも解釈できる（未曾有の高率失業を経験したアルゼンチ

ンはやや例外)。これを「硬直的」と非難するのではなくむしろ与件として受け入れ、より高次元の人間的な戦略を構想していくことに知恵を絞るべきだろう。

もちろん、企業の生き残りのために解雇の危機が切迫することもあるだろう。しかしその場合でも賃金抑制をとまうワークシェアリングは可能かもしれないし（1998年12月に妥結したブラジル・フォルクスワーゲン社の労使協定はその最新の事例である）、転職困難な中高年層を保護することも考えられてよい。次善の策としての希望退職についてもその内容交渉が必要である。関連して、再配置や転職のための技能訓練制度など将来の内的な柔軟化につながる方策も考慮すべきである。

最後に賃金交渉の分権化に関していえば、近年やはり同様の傾向に直面したスウェーデンの労働組合は、中央レベルの職種別賃金交渉などを共通枠組みとしたマクロ・ミクロの二重交渉を提起している。ラテンアメリカでも各国の雇用関係ネクサスの歴史に照らして無理のない、柔軟な連帯賃金制度を模索していかなければならない。

第3に、フォーマル部門を越えてインフォーマル部門も積極的に組織化していくことが必要である。インフォーマル部門のフォーマル化である。近年、米国のAFL-CIOやイギリスのTUCはこの方向での「ニュー・ユニオニズム」を追求している。すでにラテンアメリカでもブラジルの労働者統一本部（CUT）やアルゼンチン労働者本部（CTA）によってインフォーマル層の組織化が試みられている（ILO[1997], pp. 200-201, 203）。ベネズエラではインフォーマル小売労働者調整機関（CONIVE）によるインフォーマル層自身の組織化が行われており、これとラテンアメリカ労働者本部（CLAT）やラテンアメリカ小売労働者連合（FETRALCOS）との協力関係も進みつつある（ILO[1997], pp. 205-206）。さらに中米7カ国では零細企業の地域組織（中米零細企業家委員会：COCEMI）も活動している（ILO[1997], p. 208）。インフォーマル部門の生産性向上や所得安定に向けて適切な制度が構築されていくなれば、社会問題の解決とマクロ経済の脆弱性の是正とが両立することに

なるだろう。

## 2. 通貨・金融主導型経済を超えて

柔軟で豊富な労働内容と相対的に硬直的な賃金・雇用とを兼ね備えた、ハイ・ロード型の雇用関係ネクサスを確立するには、その関連制度領域の一貫した改革が必要となる。とりわけ問題となるのは、アルゼンチンにおいて典型的にみられる、為替アンカーと自由な国際資本移動を組み合わせた（したがって裁量的な金融政策を発動できず、金融危機にも受け身の対応しかできない）硬直的な通貨・金融体制である。いまや硬直性を云々すべきは雇用関係ネクサスというよりも、むしろ通貨・金融体制の方なのである。この後者を改革して為替レートを機動的に設定し直すとともに、投機的な国際資本移動を一国的にも国際的にも規制し、雇用関係ネクサスを新たな次元で再び独立変数の座につけなければならない。一方、地域経済統合も上記の制度的枠組みを前提とするかぎりでは同様の問題を抱えている。総じて、グローバリゼーションと地域経済統合に対する、国家と政治的・社会的アクターたちの多元的なモニタリングが必要なのである。

その一つのアクターとして労働組合が果たすべき役割はここでも大きい。しかし一国レベルの活動だけでは不十分である。国際自由労連・米州地域労働者組織（CIOSL-ORIT）やメルコスル加盟国労働組合組織（CCSCS）といった国際的ネットワークをつうじて、積極的なモニタリングを展開すべきだろう。事実、彼らはまさしく「グローバリゼーションの民主化」（“Democratizar la Globalización”）を訴え、地域レベルでの政策形成においても参加・発言しようとしている。

かつてポピュリズム・パラダイムはラテンアメリカの経済発展に貢献したが、ハイパー・インフレなど次第にさまざまな制度疲労症状を呈するようになった。ネオリベラル改革は——また、程度こそ異なれ社会リベラル改革も

基本的には——一連の自由化や規則緩和を前提とした通貨・金融主導型の社会経済構造を構築し、インフレを抑え込んだ。内的な柔軟化にも一定の成果を得た。しかし全体としてみればそれはマクロ経済的整合性と社会的倫理性を必ずしも保証するものではなく、ラテンアメリカの地に健全な経済発展を促す制度構造が根づいたとは考えられない。ハイ・ロードの雇用関係ネクサスが主役となる、新しい社会経済パラダイムを構築していくことが望まれるのである。

〔注〕—————

- (1) 通常、雇用関係といえば主に大企業内部の労働・生産編成や賃金形成の制度的取り決めを意味する。しかしそれは他の制度領域との補完関係において再生産されている。後でもとりあげる「階層的な市場—企業ネクサス」論（磯谷・植村・海老塚[1999]）は、この点を意識しながら日本の事例を考察している。
- (2) Bowles and Edwards[1993], p. 186, 植村・磯谷・海老塚[1998], p. 308 ほかを参考に定式化した。
- (3) 現実の価格競争力を考えるには為替レートの変動も考慮しなければならないが、その点のはちにラテンアメリカの事例を考察していく際に検討する。
- (4) Bowles and Edwards[1993], p. 193によれば失業コスト（cost of job loss）の定義は以下のとおりである。

$$cjl = (wv - ui)ud$$

$wv$ : 週賃金,  $ui$ : 失業保険給付,  $ud$ : 失業持続期間。

- (5) 日本の雇用関係については小池[1991], [1997]など小池和男の一連の業績のほか、石田[1990]、熊沢[1997]も参照。また小池説に対する近年の批判としては野村[1993]、金子[1997]、第5章第3節を参照。ただし金子[1997], p. 135は、留保つきではあるが、小池説を全面否定することも正しくないとしている。なお、小池説の重要な論点であるブルーカラーの問題解決能力の意義は近年ラテンアメリカの労働研究者の間でも重視されるようになっていく。たとえば Novick y Gallart coord. [1997]では従来の熟練（calificación）と異なる問題解決能力（competencia）の概念を提示し、これに関連した論稿を編纂している。
- (6) 大企業の雇用関係を可能にしている《企業組織—労働市場—企業間関係》の制度的ネットワークを指す（磯谷・植村・海老塚[1999]）。野村[1998]も広い視点からの考察を行っている。
- (7) 高度成長期の日本経済の「二重構造」においては下請け関係をつうじて中小

企業も技術蓄積を進めたが、ラテンアメリカではこの種の生産的な産業組織が育たず、むしろガリバー型の大企業と生産性の低い膨大な零細企業群との間に比重の小さい中小企業がはさまれて存在する「多重構造」が定着した（細野[1983], p. 205）。

- (8) メキシコについてはAboites[1989]、ブラジルについてはBresser Pereira[1984], Chapter 8, アルゼンチンについては佐野[1998]を参照。ブラジルでも1970年代末から80年代にかけて賃金の過剰インデクセーション（ $\Delta$ 名目賃金  $>$  [ $\Delta$ 消費者物価 +  $\Delta$ 労働生産性]）がみられるようになった（Amadeo[1994]）。これは同国でも供給サイドの問題が現れてきたことを示唆している。
- (9) 1981年から87年にかけて現地通貨建ての実質為替レートは80%切り上げられたが、実質賃金はこの間20%強低下している（Amadeo[1993], pp. 169-170, 179）。
- (10) 賃金所得層の限界消費性向は利潤所得層のそれを上回ると仮定できる。このため、所得分配が悪化すれば貯蓄率は（事後的に投資率も）上昇すると推論できる。図2および下表にみてとれるように、1974～89年の期間は大きくみてこのケースにあてはまるように思われる。

(期間算術平均値, %)

項目／年	1960～69	1970～73	1974～89
G D P 成 長 率	4.0*	1.3	4.0
国 内 投 資 率	17.8	15.3	18.9
国 内 貯 蓄 率	17.5	14.0	19.0
労働分配率(製造業)	—	21.8	16.3
限 界 資 本 係 数**	4.5	12.2	4.7

(注) \* 1967～69年。

\*\* 投資率÷GDP成長率。

(出所) World Bank[1995], [1998]により作成。

なお、1980年代以降の貯蓄率の上昇要因としては、このほかにも年金の民営化や外国貯蓄の利用（IMF, 世界銀行の支援）などが指摘されている。80年代半ば以降の高度成長それ自体も、貯蓄率を引き上げるように作用したと考えられる。

- (11) なお、近年のチリは世界有数の競争力をもつ果物輸出国であるが、それを底辺で支えているのも不安定・悪条件の季節収穫労働に従事する農村女性たちである。ここでも長期軍政下における雇用関係ネクサスの外的な柔軟化が、その制度的な前提となった（Barrientos[1996]）。
- (12) ただし1998～99年には、アジア経済危機などの影響により一次産品・同加工品の輸出需要が低迷したため、景気が後退し、失業率は再び上昇している。

- (13) これは両国における労働保護が相対的に脆弱であったためである (Marshall[1996])。
- (14) 労働改革の詳しい制度分析はIDB[1996], Part Two, Chapter 6, Chapter 7 およびIDB[1997], pp. 46-47を参照。労働法改革のマクロ経済的効果の定量分析はIDB[1997], p. 59, Table 6およびp. 89参照。分析結果は両義的であるように思われる。
- (15) 同時に期間フレックス・タイム制や団体交渉制度の分権化などが実施・検討されている。
- (16) このことは各改革の進展度の数量化指標によっても確かめられる (IDB [1997], p. 49, Figure 27)。
- (17) アルゼンチン自動車製造6社の労働協約における生産性条項の比較分析は Novick y Catalano[1996], p. 93を参照。多能工化を考慮した生産性測定法の詳しい事例紹介はAldao-Zapiola, Hülsberg y Jaureguiberry[1994]を参照。
- (18) このほか柔軟化に関しては宇佐見[1997]および佐野[1998], 第5章を参照。
- (19) メキシコについてはCarrillo y Ramírez[1997]およびCarrillo[1997], アルゼンチンについてはNovick, Miravalles y González[1997] (とくにp. 257, cuadro 1の要約表は示唆的である), ベネズエラについてはIranzo[1997]を参照。
- (20) 製造業物的生産÷製造業雇用者数。
- (21) Tokman y Martínez[1997], cuadro 5, cuadro 6では、実効為替レートを用いることによって、通貨の対ドル過大(過小)評価の効果を控除した場合の国際競争力も推計している。それによれば各国の $\epsilon$ は1990~95年の期間に次のような値をとる。アルゼンチン-2.3, ブラジル6.2, チリ-4.2, メキシコ-0.2, ペルー-1.2である。ブラジルについての推計結果はBonelli e Fonseca[1998]の主張と相容れないようにも思われるが、この点に関する考察は別の機会に譲りたい。
- (22) OIT-Lima[1998], "Perspectivas para 1999. B. Perspectivas del mercado de trabajo en 1999: la visión de los actores sociales. 6. El empleo y la productividad: los temas laborales más importantes."
- (23) OIT-Lima[1998], "Volatilidad del contexto externo: ajustes y efectos sobre el mercado laboral en América Latina y el Caribe. B. impacto de la crisis sobre el mercado de trabajo en algunos países de la región. 2. aumento del desempleo." 女性の雇用状況の悪化は、少なくとも部分的には、「日本化」にともなう単純労働者層の排除を背景としている。家父長制的なジェンダー関係のもとでは女性の多くが単純労働を割り当てられるため、「日本化」による省力化の影響を受けやすいのである。この点についてはRoldán[1994]を参照。

- (24) チリ, コロンビアは例外である。以下, とくに断らないかぎり OIT-Lima [1997], “4. Calidad de los nuevos empleos en los noventa”を参照。
- (25) これは米州銀行の1998～99年版年次報告書 (IDB [1998]) の特集テーマでもある。

## 〔参考文献〕

### ＜日本語文献＞

- アウスマン, R.・G. マルケス [1988] 「ベネズエラ—石油ショックの利点—」 (R. ボワイエ編『世紀末資本主義』日本評論社)。
- 石田光男 [1990] 『賃金の社会科学—イギリスと日本—』中央経済社。
- 磯谷明德・植村博恭・海老塚明 [1999] 「戦後日本経済の制度分析—「階層的市場—企業ネクスス」論の観点から—」 (山田鋭夫・R. ボワイエ編『戦後日本資本主義—調整と危機の分析—』藤原書店)。
- 植村博恭・磯谷明德・海老塚明 [1998] 『社会経済システムの制度分析—マルクスとケインズを超えて—』名古屋大学出版会。
- 宇佐見耕一 [1997] 「柔軟化と社会保障制度改革—アルゼンチンの事例—」 (小池洋一・西島章次編『市場と政府—ラテンアメリカの新たな開発枠組み—』アジア経済研究所)。
- 金子勝 [1997] 『市場と制度の政治経済学』東京大学出版会。
- 熊沢誠 [1997] 『能力主義と企業社会』岩波新書。
- 小池和男 [1991] 『仕事の経済学』東洋経済新報社。
- [1997] 『日本企業の人材形成—不確実性に対処するためのノウハウ—』中公新書。
- 小池洋一 [1999] 「ブラジルの労使関係—グローバル化と制度改革—」 (『アジア経済』第40巻第8号, 8月)。
- 佐野誠 [1998] 『開発のレギュレーション—負の奇跡・クリオージョ資本主義—』新評論。
- 野村正實 [1993] 『熟練と分業—日本企業とテイラー主義—』御茶の水書房。
- [1998] 『雇用不安』岩波新書。
- 細野昭雄 [1983] 『ラテンアメリカの経済』東京大学出版会。

### ＜外国語文献＞

- Aboites, Jaime [1989], *Industrialización y desarrollo agrícola en México*, México: Plaza y Valdés (岡本哲史・佐野誠訳『メキシコ経済のレギュレーション—農業における接合と賃労働関係の再編—』大村書店, 1994年)。



- Abramo, Laís, Cecillia Montero y Gerhard Reinecke [1997], "Cambio tecnológico, encadenamientos productivos y calificaciones del trabajo en Chile: Un Balance," en Novick y Gallart [1997].
- Aldao-Zapiola, Carlos M., Hugo A. Hülsberg y Claudio E. Jaureguiberry [1994], *Productividad y negociación colectiva: la discusión salarial en la Argentina en el marco de los convenios colectivos de trabajo*, Buenos Aires: Ediciones Macchi.
- Amadeo, Edward J. [1993], "Chapter Five. Adjustment, Stabilization, and Investment Performance: Chile, Mexico, and Bolivia," in Edmar Bacha ed., *Savings and Investment Requirements for the Resumption of Growth in Latin America*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- [1994], "Bargaining Power, Mark-up Power, and Wage Differentials in Brazil," *Cambridge Journal of Economics*, Vol.18, No.3.
- Barrientos, Stephanie [1996], "8. Flexible Work and Female Labour: The Global Integration of Chilean Fruit Production," in Richard M. Auty and John Toye eds., *Challenging the Orthodoxies*, London: Macmillan Press.
- Berggren, Christian [1994], *The Volvo Experience: Alternatives to Lean Production in the Swedish Auto Industry*, Reprinted, London: Macmillan Press.
- Bowles, Samuel and Richard Edwards [1993], *Understanding Capitalism: Competition, Command and Change in the U. S. Economy*, Second edition, New York: Harper Collins College Publishers.
- Bonelli, Regis e Renato Fonseca [1998], "Competitividade da indústria brasileira nos anos noventa," *Notas sobre O Mercado de Trabalho*, Número 7, Setembro. [http://www.mtb.gov.br/public/notas/nota7\\_98not7\\_idx.htm](http://www.mtb.gov.br/public/notas/nota7_98not7_idx.htm)
- Bresser Pereira, Luiz Carlos [1984], *Development and Crisis in Brazil, 1930-1983*, Boulder: Westview Press.
- Carrillo, Jorge [1997], "Maquiladoras automotrices en México: clusters y competencias de alto nivel," en Novick y Gallart [1997].
- Carrillo, Jorge y Miguel Angel Ramírez [1997], "Reestructuración, Eslabonamientos productivos y competencias laborales en la industria automotriz en México," en Novick y Gallart [1997].
- Clarín* [1996], "Suplemento Económico," 15 de setiembre.
- Gordon, David M. [1996], *Fat and Mean: The Corporate Squeeze of Working Americans and the Myth of Managerial "Downsizing"*, New York: Free Press (佐藤良一・芳賀健一訳『分断されるアメリカー「ダウンサイジング

グ」の神話—』シュブリンガー・フェアラーク東京, 1998年).

- Humphrey, John [1995], "O impacto das técnicas 'Japonesas' de administração sobre o trabalho industrial no Brasil," em Nadya Araújo de Castro org., *A máquina e o equilibrista. inovações na indústria automobilística brasileira*, São Paulo: Paz e Terra.
- IDB (Inter-American Development Bank) [1996], *Economic and Social Progress in Latin America 1996 Report*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- [1997], *Economic and Social Progress in Latin America 1997 Report*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- [1998], *Economic and Social Progress in Latin America 1998-1999 Report*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- ILO (International Labour Office) [1997], *World Labour Report 1997-98*, Geneva: International Labour Organization.
- Iranzo, Consuelo [1997], "Gestión de la mano de obra y nuevas competencias en los sectores siderúrgicos y automotriz venezolanos," en Novick y Gallart [1997].
- Leite, Marcia de Paula y Cibele Saliba Rizek [1997], "Cadenas, complejos y calificaciones. estudio de casos en Brasil," en Novick y Gallart [1997].
- Marshall, Adriana [1996], "Reforma laboral y empleo," *Estudios del Trabajo*, Número 11.
- Novick, Marta y Ana M. Catalano [1996], "Reestructuración productiva y relaciones laborales en la industria automotriz argentina," *Estudios del Trabajo*, Número 11.
- Novick, Marta y María A. Gallart coord. [1997], *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/260cinte/publ/novick/index.htm>
- Novick, Marta, Martina Miravalles y Cecilia Senén González [1997], "Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en la Argentina. los casos de la industria automotriz y de telecomunicaciones," en Novick y Gallart [1997].
- OIT (Organización Internacional del Trabajo)-Lima [1996], *Panorama Laboral 1996*, Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <http://www.ilolim.org.pe/spanish/publi/panorama/1996/index.html>
- [1997], *Panorama Laboral 1997*, Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

- <http://www/ilolim.org.pe/spanish/publi/panorama/1997/index.html>
- [1998], *Panorama Laboral 1998*, Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.  
<http://www/ilolim.org.pe/spanish/publi/panorama/1998/index.html>
- Roldán, Martha [1994], “Un debate pendiente: reconversión industrial, desregulación y nuevos procesos de trabajo ‘flexibles’ en el contexto latinoamericano de los 90. ¿Hacia una perspectiva sensible al género?,” en Beatriz Bustos y Germán Palacio comp., *El trabajo femenino en América Latina. los debates en la década de los noventa*, México: Universidad de Guadalajara.
- Saraví, Gonzalo A. [1997], “La microempresa ante el nuevo escenario productivo: ¿Hacia dónde se dirigen las relaciones laborales? análisis de un distrito industrial en México,” Paper prepared for delivery at the 1997 Meeting of the Latin American Studies Association, Continental Plaza Hotel, Guadalajara, México, April 17-19.
- Tokman, Víctor E. y Daniel Martínez [1997], *Costo laboral manufacturero: incidencia sobre la competitividad y la protección de los trabajadores*, Documento de Trabajo 46, Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.  
<http://www/ilolim.org.pe/spanish/publi/docutrab/dt-46/index.html>
- Weller, Jürgen [1998], *Los mercados laborales en América Latina. su evolución en el largo plazo y sus tendencias recientes*, Serie Reformas Económicas 11, Santiago de Chile: CEPAL.
- World Bank [1995], *World Tables 1995. Data on Diskette*, Washington, D. C.: World Bank.
- [1998], *World Development Indicators on CD-ROM*, Washington, D. C.: World Bank.