

1994年 OECD 雇用戦略の見直し

政策結論の草案についての TUAC のコメント

「雇用と所得の引き上げ：OECD 雇用戦略見直しの政策上の教訓」

2006年3月

1. はじめに

1. EPC（経済政策委員会）ならびに ELSAC（雇用労働社会問題委員会）は、1994年策定の「雇用戦略」見直しに関する OECD 主要報告「OECD 雇用戦略：10年の経験からの教訓」について TUAC が1月におこなった口頭でのコメントを補完するために我々が2種類の文書を提出したことをご承知であろう。TUAC は、「雇用戦略」でなされた雇用に関する勧告の効果についてより強力な実証的検定法を策定する真剣な努力を歓迎するものである。特にタックス・ウェッジ分析や、公平性についての作業、また改革の政治経済学の論理的・実践的基盤などの意味合いに関して批判的な見解をいくつか持っている。このメモは、政策教訓と我々の目標でもある勧告第一次草案「雇用と所得の引き上げ：OECD 雇用戦略見直しの政策教訓」についての TUAC ならびに TUAC 加盟組織からの最初の反応を記したものである。それを補完するものとして欧州労働組合連合（ETUC）からの追加コメントを付属文書のかたちで添付した。これは TUAC がきわめて問題が多いと感じている団体交渉についての勧告 C3 に焦点を絞った意見である。TUAC はまた、この見直し作業の持つ極めて重要な意味に鑑み、またこれらの見解を OECD への各国コメントに反映させるために、OECD 加盟国代表が、この「雇用戦略」勧告に関して各国レベルで労働組合と協議するよう強く要請する。

2. TUAC は、勧告の以下の「4つの柱」に反対するものではない。

- マクロ経済政策を適切に設定する。
- 就労と求職の障害とされるものを除去する。
- 労働需要に対する労働市場・商品市場の障害に取り組む政策。
- 労働力の技能・能力開発を促進する政策。

しかしながら我々は、勧告中の項目の全体的なバランスには合意しかねる。政策教訓草案では以下の4つの中心的メッセージが述べられている。

- 失業の増加傾向は、多くの OECD 諸国においては進行が止まるか逆転している（第1図）。
- 1994年策定の「雇用戦略」の勧告にのっとりた労働・商品市場改革によって、労働市場と雇用のパフォーマンスは改善した。政策教訓草案によれば、「改革を進める国々は概し

て、失業削減においてより良い成績をあげている。」 (§12、 p.6)

- 労働市場の優れたパフォーマンスを達成・維持するための単独の政策・制度の組み合わせは存在しない。
- 失業を減らすには、仕事へのインセンティブ阻害要因の除去、より緩やかな労働者保護、賃金・労働時間取り決めの柔軟性の向上、失業者の義務の強化が必要である。

3. 勧告は、労働市場にのみ過剰な重点を置いて失業を減らそうとしている。このアプローチは、失業手当の引き下げと手当で需給期間の短縮化を要求することによって、ひたすら仕事への「インセンティブ」を高めようとしている。さらに、経済活動のなかで雇用可能な労働者数が雇用者数を決定するとの前提に立っている。したがって、このアプローチは、完全雇用の達成と生活水準の引き上げに対する総需要と生産能力への投資双方の重要な寄与に十分な注意を払っていない。就労・雇用促進の目的により多くのウェイトを置いているために、政策勧告草案は、政策行動分野でより具体的になっている。そのため、主要勧告の数は、従前の 10 から 20 へと増えた。そのうちほぼ 3 分の 2、すなわち、20 のうち 13 の勧告は、下記の表に示すように、労働市場諸制度の改革を促すために必要とされるものに焦点をあてたものである。

労働市場制度を「改革」し雇用を促進するための勧告

I. 労働市場諸制度改革のための行動提案

- 労働給与税削減と労働インセンティブ改善による労働賃金の設定 B7,C2,C9
- EPL（雇用保護法制）ならびに有期契約・一時契約の規制緩和 C7,C8
- 低生産性労働者への最低限未満賃金の支給 C1
- 失業手当置換率を設定し、求職を激励する B1
- 仕事の供給、求職、強制を実施する B1,B2,B4
- セクター別団体交渉対象範囲を制限するために、オプトアウト条項を実施する C3
- 団体労働協約の管理上の延長を短縮する C3
- 労働市場からの早期退出インセンティブとされるものをすべて除去する B5
- 労働時間取り決めの柔軟化をさらに促進する。 B6,C6

II. 就労・雇用の枠組み改善のための行動

- 商品市場における競争強化 C4,C5
- 労働力の技能向上と教育から仕事への移行の促進 D1,D2
- 職業斡旋の成績向上 B3
- マクロ経済政策の適切な策定 A1,A2

II. TUAC の主なコメント

4. 政策教訓草案が、労働市場のパフォーマンスは異なる政策の組み合わせによって達成され維持されることを認識している点は歓迎すべきである。しかしながら、この認識は、重要政策勧告に適切に反映されていない。重要政策勧告は引き続き、低い福祉給付レベル、福祉給付のための税財源を限定、薄い雇用保護法規、労働協約の役割限定などを特徴とするいわゆる「自由主義体制」偏重となっている。

すぐれた労働市場パフォーマンスを保証する単一の政策・制度の組み合わせは存在しない。

5. この「自由主義体制」偏重は、公共政策は予算面で金がかかるとの議論に基礎を置いているように思われる。しかしながら、目標を正しく設定した積極的な公共政策による経済と労働市場の舵取りは、就職率と経済の生産性を高め、それによって、政府の歳入に重要な還元効果を生み出すことができるのである。たとえば、こうした方針を選択した国々は、健全な国家財政を実現することができている（北欧諸国など）。社会政策は、生産的変革のための力である。大きな格差、貧困そして社会的排除は、高い社会的コストがかかるだけでなく、OECD 諸国が、よりグローバルで競争的な世界経済のなかで競争力と生産性を高めるうえで不健全な基礎ともなる。社会政策に投資することによって、各国は、低賃金をベースに競争するのではなく、革新と生産性によってグローバルな競争により良い立場で取り組むことができるのである。

失業と仕事の質の劣化：引き続き課題

6. 10年以上におよんで構造改革が促進されたが、これは雇用創出につながっていない。景気後退時の雇用喪失の後に雇用なき景気回復が続いたと思われる国もある。またとくにユーロ圏の大きな加盟国などのように、成長の落ち込みから本当の意味で回復することが実現していない国もある。経済成長回復の欠如が、生産性の急降下や労働者とその家族に安心や長期の展望を与えない不安定雇用の創出と同時に起きている具体的ケースがいくつかある。OECD 全域における高い失業は引き続き問題であり、同様に若年者の労働市場への統合もまた然りである。構造改革は単純な「特効薬」ではないのだ。構造改革がより多くのそしてよい良い仕事を生み出すためには、革新と生産性を改善するような改革に焦点をあてる必要があり、また、積極的で景気循環対策的総需要政策を伴わねばならない。「安定性」に焦点を当てた勧告 A1,A2 は、マクロ経済政策の果たすべき積極的役割を十分に反映していない。

「雇用戦略」の見直しでは、不安定と不安の低減を目指すべきである。

7. 就業貧困の増加に反映されるような仕事の質的劣化の進行は、主要報告草案のなかでついでに言及されている。しかしながら、見直し後の「雇用戦略」は、不安定と不安の低減を目指すものでなければならない。職場で安心と尊厳を提供する従業員保護を弱めるのではなく、従業員のニーズと願望に応えるべく労働市場と職場改革をおこなう積極的な政策イニシアティブが必要である。この積極的改革のアジェンダにおいては、現代の社会政策に投資し労働者のグローバル化対応を援助するための政策は、雇用者による不当待遇から労働者を守る多くの労働市場制度のなかに存在する潜在的生産能力を解き放つ必要があることが認識されねばならない。たとえば、雇用の保護、またとくに事前解雇通告制度は、硬直的なものとしてとらえるべきではなく、解雇された労働者が別の場所で生産的な仕事を見つけるための準備ができる可能性としてとらえるべきである。よって、勧告 C7,C8 は、このニーズを反映しておらず、また、主要報告の実証的結論にも基づいていないように思われる。

8. 台頭しつつある新グローバル経済内部の経済変化がもたらした新しい形のシステムック・リスクと不確実性への適切な対応を可能とするために、従来の社会保障制度を改革することが緊急に必要である。グローバルな市場がもたらす不安定性と不安の増大にもかかわらず、労働者と市民がグローバル化現象を受け入れるように、社会保障制度を強化し、さらには拡大しなければならない。このことは、社会保障により広い財政基盤を担保することを意味する。それはひいては、もっとも高い移動性をもつ製造業による国際的脱税とたたかう諸措置につながっていくはずである。グローバル化や高齢化、技術開発の問題の視点からすれば、社会保障制度はまた、とくに高齢労働者、低技能労働者のために、研究休暇社会保護（sabbatical social protection）の権利などの新たなイニシアティブ策定の必要がある。これら要素は、政策勧告には欠落している。

失業手当が失業の主たる原因ではない。

9. 失業手当は、失業者が別の仕事や自分の技能に見合った仕事を探すための経済手段を提供するものである。OECD の研究それ自体、求職者が、職業斡旋サービスを効果的に利用できないことから多くの問題が生じていると指摘している。つまり、これらの問題は、失業者が制度を乱用しているのではなく、行政的・官僚的プロセスが誤解されていることを示している。主張されている失業手当置換率の引き下げ（B1）が失業率の大幅な低下につながるかどうか疑問である。

タックス・ウェッジの引き下げは必ずしも雇用増加につながらない。

10. タックス・ウェッジ縮小が優先されていることについては、それが雇用効果を持つかどうかは、タックス・ウェッジのどの要素が縮小されるかによる。雇用主の非賃金寄与分を減らすのであれば、それは単に賃金削減につながるだけであり、新規雇用創出はほとんどないであろう。賃金所得者の税負担の減少は、それが新規雇用創出につながるには長い時間がかかるかもしれない。タックス・ウェッジの削減や給与税の縮小は、目標を設定して管理することが困難である。さらにそれらは、費用がかかる割には所得と需要を十分に引き上げるものではない。TUAC は、単にタックス・ウェッジを削減する政策に焦点をあてるのではなく、社会保障制度強化をめざし、経済の社会的持続性近代化を促進するより広い政策アプローチの追求を提案する。(B7;C9) また我々は、タックス・ウェッジ削減の勧告―「就職した場合の給付」に関する勧告 B7 と最低賃金の制限に関する勧告 C1 との間に矛盾が存在することを指摘するものである。労働者を貧困から引き上げる適正な最低賃金の下限は、労働市場安定化のために必要である。下記に述べるように、「就職した場合の給付」は、その外に個別状況への補償の役割をもっている。主要報告の実証的作業結果が、適切に設定された最低賃金はすぐれた雇用パフォーマンスの障害ではないと認識していることは重要である。

積極的労働市場政策は維持されねばならず、「相互義務」アプローチはバランスの取り直しをすべきである。

11. 「活性化戦略」の議論では、草案は、労働市場の供給サイドに焦点をあてている。失業労働者や失業手当受給者を再度仕事に就かせることによって活性化戦略を機能させるためには、仕事がないという事実が考慮されていない。基調をなしている「相互義務」アプローチは、一方に偏しているように見える。未来志向の改訂とされる今回の雇用戦略の見直しでは、権利と義務のより良いバランスを訴求すべきである。(B1)

12. 「雇用戦略」見直しは、積極的労働市場政策の定期的評価の実施を要求するだけでは済まされない。積極的労働市場政策は低成長と低雇用創出の時代にはほとんど効果がないという事実に加えて、積極的労働市場政策の評価はまた、恵まれない集団の特別な立場を考慮に入れる必要がある。こうした集団のための訓練・雇用創出計画はしばしば成功をおさめており、これらの政策措置は、過剰に一般化された分析に基づいて放棄されてはならない。したがって、非効率なプログラムの終結を呼びかけるかわりに、労働市場プログラムの継続的再設計を呼びかけるべきである。未来志向の「雇用戦略」は、積極的労働市場への適切な資金提供を担保するよう各国政府に呼びかけるべきである。(B3)

生涯学習政策を正しく機能する教育市場創造に限定してはならない。

13. 政策教訓草案が、生涯学習強化と労働者教育保証のニーズに特別に注目していることは歓迎される。TUAC はとりわけて、(草案が) 各国政府に対して、社会的パートナーと共同での技能開発促進を求めていることを歓迎する。しかしながら、この部分 (勧告 D1) で使われている言葉については変更する必要がある。さらに勧告は、労働者が教育を受けることを妨げている主たる障害 (時間がない、アクセスできない、女性・高齢労働者への差別の継続のほか、教育の継続が、すべての国における教育へのアクセスと参加の不平等の結果生じる技能格差を拡大する傾向があるという事実) にもより具体的に対処する必要がある。(D1)

14. 企業内教育のレベルを引き上げるために提案されている政策教訓は、範囲が限定的で、主として教育市場創出に関連したものである。むしろ、社会的パートナーを全面的に参画させた教育を提供するなかでの雇用者の役割の強化を目指すべきである。(D2)

マクロ経済戦略：需要管理の「見える手」が必要とされている。

15. 改定された「雇用戦略」の主張するマクロ経済戦略は、1994年の主張とほぼ同じ内容にとどまっている。しかし、マクロ経済政策、とくに制度的調整と経済政策ガバナンスの構造は、失業削減と雇用促進を成功させる戦略のカギをにぎっている。事例研究もまた、もしも、社会的対話とコンセンサス形成によって、財政・金融政策が団体交渉と緊密に調整されるならば、強力な総需要を維持することはとくに効果が高いことを明らかにしている。(A1 と A2)

新たな労働時間取り決めは、労働者の代表と雇用者との共同雇用契約に基づかねばならない。

16. 労働生活の質と仕事と生活バランスの問題は、労働者とその家族にとって第一義的に重要であるために、労働組合は、新しい革新的な労働時間取り決めの導入をますます主張するようになってきている。しかしながら、被雇用者と雇用者双方にとってメリットを持たせるためには、政策勧告が主張するように、柔軟な勤務体制取り決めの実施を単純に個別従業員と雇用主との間の合意にまかせてはならない。新しい労働時間の取り決めの実施は、労働者の代表と雇用主との間の合同労使交渉と共同雇用契約に基づかねばならない。(C6)

賃金設定制度：セクター別賃金交渉と最低賃金は、雇用成功の障害ではない。

17. セクター・レベルでの団体交渉の弱体化を目的とする勧告 C3 が挿入されたことを我々は深く懸念している。これは、調整された交渉システムの価値を認めた「主要報告」の実

証的作業結果になんら根拠をもたない勧告である。全国的な交渉システムは、労働組合と雇用者という重要アクターに第一義的に任せるべきである。多くの国々では既に、セクター・レベルでの団体交渉を放棄することなく制度的変革のプロセスを始めている。彼らは、セクター・レベルでの労働協約は、労働条件・賃金の枠組みを提供することができ、一方、会社レベルで合意された個別企業と労働者の実際の諸条件は、当該企業の競争力と生産性に応じて異なってくることを認識している。しかしながら、底辺へのコスト削減競争を防止し、労働者を保護するためには、セクター別協定の規定する賃金下限が必要不可欠である。(C3)

18. セクター別の賃金交渉は、良好な労働市場パフォーマンスの障害とはなっていない。セクター別賃金交渉から脱却し、延長メカニズムを段階的に廃止せよとの要求は、労働市場機能についての単純化された見方に基づくものであり、OECD 自体の主要報告で提出された証拠の支持するところではない。セクター別賃金交渉の結果とその決定要因は、交渉レベルのいかんにかかわらず、企業の経済的生き残り競争力が、雇用保障の重要な前提条件であることを示している。さらに、グローバル化は、競争圧力がセクター・レベルでも強まっていることを意味している。問題は、交渉のレベルではなく、交渉がどの程度調整され、マクロ経済の目的が賃金形成においてどの程度考慮されているか、ひいては、中央銀行などの政策アクターとの金のかかる対立を回避することができるかどうかである。

19. セクター別賃金交渉は、小企業が多数を占めるような国ではとりわけて適切である。交渉コストは「集中化」され、有害な「デモンストレーション」効果、すなわち、企業が相互に賃金を吊り上げる状況は、「適切な」賃上げ構成の機能を提供するセクター別賃上げによって回避される。セクター別賃金交渉制度はまた、経営者・労働者間の賃金紛争を企業を超えたレベルに移行させるので、「平和維持」機能をあわせ持っているといえる。実証的証拠によって支持されていない改革の方向性を命令するのではなく、全国的な交渉システムの制度的変更を主としてその重要アクターである労働組合と雇用主に任せるのが妥当である。この点は、欧州労働組合連合 (ETUC) 提出の付属文書でさらに触れることとする。

20. 最低賃金に依拠している勤労世帯は、なんとか帳尻の合う生活をしようと苦闘している。多くの世帯が、最低賃金労働者に依拠しているのが現実である。ディーセントな暮らしをするためには、最低賃金の適切な設定のみならず、手の届く価格の商品やサービスへのアクセスが必要である。

21. 賃金下限の重要性に関する政策教訓草案は、最低賃金の役割と重要性について過剰に批判的である。したがって、見直しの分析作業のなかでは、最低賃金が失業率全体に及ぼ

す重要な影響についてはなんら触れられていないことを強調せねばならない。この結論と同様に、英国最低賃金委員会（UK Low Pay Commission）の議長職退任間近のアデア・ターナー氏は、次のように報告している。「1999年の導入以来、最低賃金は大きな成功をおさめてきた。最低賃金によって、多くの低所得者の賃金は大きく改善された。最低賃金は、多くの低所得世帯の収入向上に寄与した。最低賃金は、ジェンダーによる賃金格差の縮小に大きな役割を果たした。しかるに、最低賃金は、ビジネスや雇用創出に重大な悪影響を及ぼすことなく、これらを達成したのである。」他の国に関しても同様の事実が報告されている。（C1）

22. OECD が若年層に最低限未満賃金を要求するきっかけについて、ニュージーランドにおける最近の若年層最低賃金改革の労働市場での例と比較する必要がある。この改革では、成人の最低賃金需給資格のできる年齢を20歳から18歳に引き下げ、その結果、18歳と19歳の労働者の最低賃金は69%上昇した。さらに、改革の諸措置により、16歳と17歳の最低賃金もまた2年の間に41%上昇した。若年者最低賃金の大規模改革の効果を分析した研究によれば、「若年者雇用・労働時間の最低賃金の変更が悪影響をもたらすとの強力な証拠」はなかったとされている。このように、若年者最低限未満賃金の主張には議論の余地がある。

商品市場競争の強化：積極的労働市場政策の課題

23. 政策勧告は、商品市場における競争増大は、雇用にとって有利となりうると主張している。そうした主張を支える前提は、生産性増大、低価格、実質賃金の上昇が需要と生産高の拡大をもたらし、ひいては雇用全体を拡大させるという相互作用に基礎をおくものである。しかしながら、セクター別研究の証明するところによれば、規制緩和の後では、セクター別雇用が増加する傾向にあると示唆している。これはすなわち、短期的にはほとんど常に解雇がなされることを意味する。よって、政策立案者や政府は、商品市場での競争激化については、とくに積極的な労働市場政策の変更を管理するための政策策定に集中的に取り組みねばならないことを忘れてはならない。（C4;C6）

賃金形成における行き過ぎた柔軟性を回避する理由

欧州労働組合連合（ETUC）の見解

1994年のOECDの「柔軟な賃金形成」に関する雇用勧告とくらべると、2006年の、勧告草案は、非常にバランスを欠いている。より強力な冒頭の条項（opening clauses）と労働協約の管理延長システム改革の要求は、いくつかのEU諸国においては既に圧力を受けているセクター別交渉システムを弱体化させる試みとみなされるべきである。

欧州（通貨）連合の視点からすれば、この種の勧告についてはきわめて慎重にすべき多くの理由がある。以下概略をのべる。

効率性・革新の理由

「一物一価の法則」は労働市場にもあてはまる。

賃金は、異なった個々の地域の個々の企業の条件や問題に対応すべきであるとの議論が今の流行のようである。

しかしながら、古典経済学の基本法則は、効率的な市場は一物一価を特徴とする、としている。もしも同等の商品の価格が互いに違っていけば、非効率と不完全な競争が存在していることになる。労働市場においても同様である。もし同等の技能をもった労働者が別々の会社で異なる賃金を受け取っているとすれば、効率性利益を実現することができる。そうした利益は、労働者を賃金と生産性の高い会社に移動させるか、あるいは、生産性の低い会社が再編と生産性の改善を余儀なくされて、より高い賃金を支払うことができるようになるかのいずれかによって実現することができる。「同一労働同一賃金」は、単に正当な社会的問題であるのみではない。労働市場の効率性改善においても役割を果たしているのである。同等の労働への同等でない賃金支払いを擁護することによって、社会的差別と経済的非効率を促進するのがOECDの意図であるはずはないのだが……。

特に欧州の労働市場では、「一物一価」尊重の保証が必要である。

米国においては、労働者の高移動性が、賃金格差の一定（ではあるが完全とは程遠い！）の削減の方向に働く力となっている。もし企業が、低賃金の非生産的の仕事を与えていけば、労働者は、いわば「足で投票」（退席することで反対の意思表示をする）してよりよい仕事を提供してくれる別の州に移動することができる。その際、（フリーマンの）研究によれば、米国の類似業界内ですら賃金格差はなお非常に大きいとの結果が出てはいるものの、同一技能に対する賃金格差は、幾分圧縮される。

地理的理由（住宅用のスペースが限定されている）や、EU加盟諸国内部に存在する文化的違いや言語障壁のために、ヨーロッパ諸国が、米国と同程度の労働者の高移動性を実現

することは非現実的である。したがって、セクター別賃金協定という手段は、労働者の移動性が低く不完全な市場では実現できない、より効率的な市場の結果を反映する賃金を設定する手段とみなされるべきである。（最低賃金の場合と同じく、賃金レベルは、当然ながら、高すぎず、低すぎない範囲に設定されなければならない。）

企業内交渉制度は、革新のインセンティブにとって有害である。

100%企業レベルでの賃金交渉制度は、革新へのインセンティブを歪める危険がある。革新や生産性向上に投資している企業は、追加賃金の需要に迫られる可能性がある。その場合、改革に資金がまわせなくなってしまうであろう。

また、革新をおこなわない企業と競争することで、革新へのインセンティブが失われる可能性もある。もし、セクター別賃金下限がなければ、競争する会社は、賃金引下げによって、競合相手の革新に対応するであろう。その場合、革新は利益をもたらさない。なぜなら革新の結果もたらされる競争上の優位は、競合相手の賃金切り下げによって、ほとんどすぐに吸収されてしまうからである。

セクター別賃金交渉は、企業の「簡単な解決法」を防止する。

最終的に、先に述べたメカニズムは、「モラル・ハザード」という状況に陥ってしまうかもしれない。もし企業が、競争上のチャレンジに直面する度に、賃金所得者に頼った自社「救済」が可能だと認識するならば、競争上のもしくはグローバル化のチャレンジに取り組む別のよりよい方法を追求しようとするインセンティブは失われてしまう。

企業が、低コスト・低生産性の均衡のなかに互いを「人質」にとることを防止する。

賃金引下げと不安定雇用の導入という「簡単な解決法」をとる企業は、「合成の誤謬」を生み出す。個別企業にとっては、上記の行動は自明のことのようである。だが、もし他の会社が、厳しい競争を強制されて同じ行動をとれば、不確実な労働条件のもと、わずかの賃金で二流の仕事に従事する底辺層の労働者がつくられることになるであろう。

しかしながら、不平等と社会的排除の代償は社会的にも経済的にも大きい。それは、革新とより高い生産性という解決方法を追求することによって、低賃金諸国との競争というチャレンジに取り組むことのできる高い技能を持ち十分に教育された労働力の前に立ちほだかる重大な障害となる。

セクター・レベルの実質賃金を平均生産性に一致させれば、生産性と革新は促進される。

セクター別の団体交渉を通じて賃金を（全国／セクター別）平均生産性に連動させることは、以下のように二重の効果を持つ。

- ・この平均生産性改善率を上回る成績をおさめた企業は、ボーナスを獲得する。投資の利益とリターンは大きくなるので、こうした企業にはさらに投資が増える。その結果、高い

生産性を実現したこれら企業にはより多くの雇用機会が創出される。このことはすなわち、この場合の構造改革プロセスには、大規模な生産的雇用創出が伴っていることを意味する。

- ・革新や生産性向上に取り組もうとしない企業は不利になり、自らのパフォーマンス改善を余儀なくされる。これらの企業は、平均生産性と連動した賃金増を支払わねばならず、「生産性リーダー」にやむなく従うことになる。もしそうしなければ、かれらは倒産し、その資源は放出されて、他の会社がより生産的に利用することができるようになる。

ここで注意すべきことは、セクター別賃金交渉を通じての「創造的破壊」プロセスは、労働者の低生産性企業から高生産性会社への移動によって支えられねばならないという点である。このことは、解雇された労働者が別の（生産的な）仕事を探すのを助けるために、教育と生涯学習へのアクセス、さらには他の積極的労働市場政策が担保されねばならないことを意味している。ここでの留意点は、セクター別団体労働協約もまたこのなかで果たすべき役割を持っているという点である。すなわち、セクター内のあらゆる会社の拋出によるセクター別教育資金を使うことによって、（個別企業が）労働者教育投資の競争をしなくてすむからである。

マクロ経済政策についての懸念

賃金交渉を調整し、金のかかるマクロ経済対立を避け、インフレを伴わない高成長を持続する。

エコノミストの理想とする状況においては、賃金と生産性は同等で相互に一致している。だが現実世界においては、「生産性」は、周知のように測定が困難であり、労働者の賃金にたいする態度は、他の労働者が得ている賃金との比較に基づいている。このことは、「デモンストレーション効果」と否定的外部性の確立につながる。ある労働者集団（経営陣、他の会社の類似労働者など）が過剰に給料をもらっていると他の労働者がみなせば、経済的現実を度外視した「キャッチアップ」プロセスが生じる可能性がある。そのような「デモンストレーション」効果が経済全体に広がれば、最終的には、失業がなお高くても経済成長を中断させる金融政策による介入が行なわれる結果となろう。

適切と考えられる賃上げの範囲（必ずしも一桁とは限らない！）を決めることによって、賃金交渉の調整は、上記のような否定的汚染効果回避に役立つ。それはまた、価格安定性や雇用創出、競争力回復といったマクロ経済目的を賃金形成のプロセスの中に「内在化」させる。この方法であれば、賃金形成がマクロ経済の環境や目的を無視して制御不能に急上昇するリスクがはるかに高い「自由市場」の場合と比べて、成長はずっと長く続き、より多くのそしてよりよい仕事を創造することができるのである。

団体交渉の調整は、より中央集権的な、すなわち、セクター別交渉の枠組みを背景にして行なわれる企業内交渉を通じても実践することができる。しかしこの場合、セクター別

合意の opening clause が「例外」ではなく「ルール」になると、交渉システム全体の信頼性が危うくなるという危険性がある。そして、セクター・レベルでの交渉機構が弱まると、調整とより広範囲な目的の賃金形成への内在化の可能性も弱まる。その結果、経済が次に景気上昇局面に入ったときに、調整された交渉機構が維持されている場合よりも、賃金インフレがより早くかつより急激に加速化される結果となりかねない。

不必要なデフレ・リスクを回避する

(今よりもなお) 柔軟な賃金設定の要求は、高インフレの亡霊が今や十分に打ち負かされてしまっていることを考慮する必要がある。とくにユーロ圏でのインフレは今や史上最低水準にある。そうした状況下では、労働組合の交渉ポジションを弱めて賃金の柔軟性を高めることは危険である。追加的デシインフレ勢力が解き放たれ、それが低インフレをデフレに転換し、それによって、ゼロ金利が固定化され、金融政策は無力化される危険がある。

競争的賃金軽減：ユーロ圏加盟国はどのようにして互いに足の引っ張りあいをしているか。ユーロ圏における傾向的成長は、この 10 年の間に、下降傾向をたどった。その基本的説明は一つには、競争的賃金軽減を求めることによって他国を犠牲にした景気回復を図ろうとする加盟国が、系統的に地域全体の成長ポテンシャルの足を引っ張ったことである。たとえば 1990 年代後半には、イタリアが通貨統合に参加できるようにするために、イタリアの労働者の実質・名目賃金は引き下げられた。1999 年～2000 年には、ドイツは、名目賃金をほぼ凍結し、実質賃金を切り下げることによって、その競争力を回復させるという対応をとった。いずれの場合にも、賃金軽減や賃金切り下げの結果、購買力は失われ、これらの国々そしてユーロ圏の成長パフォーマンスは低下したのである。

冒頭の条項 (opening clauses) を一般的に利用することで既存の交渉システムを弱体化させることは、ヨーロッパにおける競争的賃金軽減をこれまで以上に公然と実施することを招来し、その結果、域内市場それ自体の経済ダイナミクスが大きく失われることになる。

競争の逸脱は、ユーロ圏の終わりを意味するか？

歴史の教訓は、域内市場と単一通貨は、個別の国にとってそれが有益ではないとみなされるときわめて困難な状況におちいることを示している。もしも競争的賃金軽減がヨーロッパに全面的に解き放たれると、域内市場や単一通貨のルールにもはや従いたくないという国が出て来る危険が一定ある……。競争的賃金軽減拡大は、ほとんど不可避的に、保護主義とナショナリズムを生み出す結果となる。

金融政策行動の限界

今以上に賃金の柔軟性を主張する人々は、中央銀行が、「伝家の宝刀を行使」して責任を取ることを当てにしている。残念ながらユーロ圏について言えば、欧州中央銀行（ECB）がとっている政策枠組みでは、適切な形で賃金軽減に対応したり、賃金軽減をより多くのかつより良い仕事へ転換するように対処することは困難なのである。

一つの問題は、価格安定目標の定義に ECB が使っている推定値である。1.9%（2%に近いが2%未満）という明確なインフレ目標率を設定した ECB は、たとえば原油価格といった経済ショックに対して、絶対的価格安定性を尊重するために生産高の変動性を高めることで対応する傾向にある。だが、生産高変動性を引き上げると、長期的潜在成長性は低くなる。

さらに、ECB の価格安定性の「推定値」定義は、ユーロ圏で、(次のような) 悪循環が作用しているとの事実によって増幅されている。

- ・ 赤字削減のため、諸政府は間接税を引き上げ・・・
- ・ ……それにより、インフレ上昇率は 1.9%のインフレ・ターゲットよりも高く押し上げられ・・・
- ・ ……これに対し、ECB は金利引き上げで対応し・・・
- ・ ……そのために回復は後退し・・・
- ・ ……さらに公共財政赤字状況も悪化し・・・
- ・ ……これにより、政府は間接税や管理価格を再び引き上げざるをえなくなり・・・

つまるところ、ユーロ圏は、スタグフレーションを自ら招いているのだ・・・

ECB はまた、他の方法での過剰な賃金軽減に対処する手を縛られている。

- ・ インフレはすでに低水準であり、このことは、ゼロ金利に近いことを示している。
- ・ ECB は暗に金利の下限を高く設定した。近年の経験は、ECB が実質マイナス金利になるのをひどく嫌っている事実を示している。このことは、2%前後のインフレ期待をもっている ECB は、名目金利を 2%より低いレベルには何としても下げたくないと考えていることを意味している、
- ・ 最後に、実際にデフレがユーロ圏を襲った場合であるが、欧州条約では、政府負債の金融支援は排除していることに留意しなければならない。つまり、日本が流動性の罠から抜け出すために用いたメカニズムは、ヨーロッパでは憲法違反なのである。これが、ヨーロッパでデフレのリスクをとることができないもう一つの理由である。

現実の世界を見る

最後に、セクター別交渉は、同一セクター内の全ての会社に同一の賃金引き上げを行なうのであるからそもそも硬直的であるとの見方は、ひどく時代遅れである。現実にははるかに

バランスがとれている。多くの場合、セクター別合意は、企業レベルでのさらなる交渉のための一般的枠組みにすぎないのである。よってこうした枠組みは、賃金引上げ交渉の最小・最大の幅を規定するものなのだ。賃上げ支払いや代替取り決め（教育の充実、労働者の雇用増.....）の交渉が、企業内交渉に一任される場合もある。ヨーロッパにおけるセクター別賃金交渉評価に際しては、これらすべてが考慮されねばならない。