

グローバリゼーションと雇用労働の変化(下)

田端博邦 東京大学名誉教授

*本稿は二〇一〇年一月三〇日に明治大学で開講された「労働講座企画委員会寄附講座（代表：高橋均 労働者福祉中央協議会事務局長）『未来の自分をつかめ—先輩たちの働き方から学ぶ』」である。同講座の概要是本誌一七四〇号、青野恵美子「大学における労働教育～労働講座の実践から学ぶこと」を参照されたい。

三 グローバリゼーションと

労働コスト「底辺をめざす競争」

製造業の海外移転とグローバル企業

まず、グローバリゼーションが資本主義的な経済システムに担われている、ということが実際はどのような現象となつて現われるかという点について、具体的なお話をしておきたいと思います。

グローバリゼーションのもとでの企業間の競争は、「底辺をめざす競争」(race to the bottom) だと言われています。グローバル企業の製造業の海外移転が問題になるのは、まさに生産コストや賃金の「底辺」をめざした競争が展開されているからです。もちろん、前にも言いましたように、賃金だけが競争の要素になるわけではありませんが、賃金がその重要な要素の一つであることは否定できません。講義の

最初にふれた派遣労働の規制についてなされているような議論は、グローバル世界のあちこちで同じようになされているということになります。ただ、ここで新しいことを付け加えるとすれば、日本の企業はすでに海外に十分移転しているということです。

参考資料として新聞記事をお配りしています

が、「海外生産比率引き上げ加速」(日本経済新聞二〇一〇年九月二十四日) という記事をご覧ください。「日産七割、キヤノン最高」という見出しも付いていまして、日産やホンダは海外生産比率が七割を越す、自動車ほど海外生産比率が高くない電機でもキヤノンは過去最高の四八%になつたと書いてあります。海外生産が七割、したがつて国内生産は三割というような企業はどう評価したらよいでしょうか。これらの企業は、完全にグローバル企業になつていて、というべきでしょう。

直近のデータ(同一一月二七日)で自動車の生産状況を見てみると、二〇一〇年一〇月の一ヵ月間にトヨタは国内が二三万七〇〇〇台、それに対しても海外は三七万六〇〇〇台です。二対三くらいでしようか。海外のほうが大きい。ホンダは国内で八万台しか生産していませんが、海外生産は一二万五〇〇〇台ですかね。三倍近くを海外で生産していることになります。日産は国内八万七〇〇〇台に対して海外は二七万六〇〇〇台で、ゆうに三倍以上ということになります。三菱、マツダ、ダイハツ、富士重

は国内生産のほうがまだ多いのですが、これら
の会社にスズキを加えた八社全体で海外生産は
前年同月比九・二パーセント伸びているとされ
ています。

つぎに「新興国向け五割に迫る」（同一一月
二七日）という記事を見てください。これは、
生産ではなく消費、製造企業からすれば売上げ
を見たものですが、ここには、アジアなど新興
国での売上げが急速に伸びているということが
記されています。

「主要企業の海外売上高比率」という表には、
TDKが八七・四%というのは極端な例ですが、
日本の企業がグローバルに生産するだけでなく、
グローバルに販売しているということが示され
ています。

将来の見通しでは、さらに海外生産比率は高
まるでしよう。主要企業の三年から五年の中期
計画の売上高目標を紹介した記事があります
(同六月一日)が、東芝が五五%から六三%に、
パナソニックが四八%から五五%に、三菱重工
が四九%から六三%というような数次が並んで
います。海外売上高比率が始まると、
企業が相次いでおり、そのための海外生産シフ
トが進みそっと解説されています。日本の企
業の海外展開の規模は、おそらく私たちが予想
する以上に進んでいるということができます。

生産コストの削減

このように企業の生産と販売における海外の

比率が高まると、グローバル化した企業は、生
産費についても、販売についても、グローバル
に考えるようになります。日本企業に
とつては国内での生産が当然のこととして、した
がつて日本の賃金相場は所与のものとして受け
容れるほかないというような高度成長期における
ような条件は失われているということになります。
当時は、日本だけでなく、ほとんどの国
の経済がかなりの程度閉じられているという状
況があつたのです。そうした条件のもとでは、
一定のある程度高い賃金は、その国の購買力を
増やすということになるので企業にとつても意
味のあるものでした。しかし、売上高も半分以
上が海外になるということになれば、そうした
グローバル企業にとつては、日本国内の購買力
のもつ意味もかなり弱くなってしまうというこ
とになります。要約して言えば、グローバル企
業にとつては、生産においても販売においても、
日本が特別の意味を持つものではなくなるとい
うことを意味します。グローバリゼーションの
一つの重要な特徴は、こうした点にあります。

したがって、グローバル企業の立場からすれば、
日本の工場と海外の工場は、その生産性や賃金
水準について直接的な競争関係に立つというこ
とになります。そのため生産の海外移転も起
こりますし、また国内に製造拠点が残されてい
る場合でも、国内の拠点には海外の工場との競
争上、強いコスト削減の要求が課せられるので
す。

こうしたコスト削減の方法として、通常考え
られるのは、生産工程の合理化・効率化、賃金
コストの抑制、企業への社会的負担の軽減の三
つのものです。最初のものは自動化などによる
要員の切り詰めや効率の向上を意味します。賃
金コストの抑制は説明を要しないでしょう。最
後の社会的負担には社会保険負担などいろいろ
ありますが、いま注目されているのは法人税の
問題です。この間世界的に法人税を引き下げる
動きが進んでいまして、日本は高すぎると主張
されています。この法人税引下げ競争は、企業
の立地や生産拠点を呼び込むための各国間の競
争ですが、これも直接投資の自由化と企業活動
のグローバル化がもたらした現象です。

先ほど賃金について話したことは、税負担に
ついても当てはまります。生産と販売が国内で
完結しているような場合を想定すると、その
国における税負担は単純な企業の負担とい
うことにはなりません。社会保険によつて雇用
労働者の生活を安定させたり、国や地方自治体
の公共的な事業を充実させることは、国内の企
業にとつての需要を生み出することになるからで
す。生産と販売がグローバルになると、そうし
た国あるいは社会と企業との結びつきはかなり
弱まることになるでしょう。生産拠点を立地す
る場合に、その他の条件が同じであれば、たと
えば法人税は低いほうがよい、ということにな
り、こうした企業行動が各国の税率引下げを生
み出しています。

このように見ると、次のように言うことができます。

まず、第一に、グローバリゼーションは、企業の行動をグローバル化することによって、各国内の、とくに先進国内の賃金や租税負担などの生産コストの引下げ圧力を与える。第二に、それによって、生産拠点の海外移転と国内生産コストの削減とが同時に進行する。企業が生産拠点を国内に残すか、海外に移転させるかという判断は、コストのほかの様々な生産条件も含めて総合的に判断して決定されます。そして、第三に、生産拠点の海外移転や国内生産コスト削減は、グローバル化した企業の競争にとって必要なものであるが、国内で生活する雇用労働者や国内の社会生活全般にとっては、マイナスの影響を与える、ということです。最後の点を言い直すと、企業のグローバル競争の論理とある社会の雇用や生活の論理とは相互に矛盾し、対立する状況が生まれるということです。つぎにこの最後の点についてもう少し考えたいと思います。

避けられない産業構造の転換

グローバリゼーションの論理からすると、製造業の海外移転や一定の空洞化という現象はおそらく避けられないだろうということになるでしょう。とくに、高度の科学技術や高度の技能を必要としない組立て作業などの分野は空洞化が進みやすいといふことができます。しか

し、そうした分野の空洞化が進みますと、大きな雇用問題が発生するということになります。通常の言い方でいいますと、単純労働や半熟練労働の雇用が減少するということになります。そして、今日の日本企業が製造業に大量の派遣や有期などの非正規雇用を抱えているのは、賃金単価が安いだけでなく、海外移転などで余剰雇用が出た場合に解雇しやすいという事情があるからだ、ということになるでしょう。もちろん、こうした雇用条件がよい、悪いという問題ではなく、グローバル企業の論理はそうなるということです。先進国におけるこうした雇用問題は、グローバリゼーションの重要な特徴の一つです。

では、こうした雇用問題には、社会としてどう対応していくべきなのでしょうか。あるいは、いつかの点をあらかじめ考えておくことが必要です。

ひとつは、貿易依存度の問題です。貿易依存度は、通常、輸出、輸入がその国の国内総生産（GDP）に占める割合として示されますが、もう少し柔らかくいえば、ある国の経済活動がどの程度その国の中で循環しているのか、外国との関係にどの程度かかわっているのかということを意味しています。日本の輸出依存度は、だいたいGDPの一五、六パーセントで、輸入依存度はそれより少し低くなっています。輸出と輸入の合計でみるという場合もありますが、

それでも三〇パーセント程度ということになります。ですから、グローバリゼーションとはいわれているわけですが、日本の経済はなお国内経済の循環を基本にしているといつてよいのです。先進国では、日本とアメリカが貿易依存度の低い国で、ヨーロッパ諸国の場合もずっと高い割合になります。

海外生産が進んでいるとか、海外の売上高が大きくなっているという面だけを強調しますと、なにか日本の経済は全面的にグローバル市場に依存しているとか、経済に関することはすべてグローバルに考えなければならないというような感じをもつことになるかもしれません。日本の経済はそれほどグローバル経済に飲み込まれているというような状況ではないのです。それでも製造業などを産業別にとるとかなり高い輸出依存度になっていることは確かです。ですから、製造業だけを見ますとグローバル化の影響は非常に大きいということになりますが、国民経済全体の見地からすれば、まだまだ国内経済中心に経済活動は営まれているということになります。これは、雇用問題を考えるうえでも、国内経済にまだまだ可能性があるということを意味しているでしよう。

もう一つは、産業構造の転換という問題です。製造業が海外に移っていくとというのは、先進国では共通の現象です。どの国でも製造業が非常に盛んな一定の時期を過ぎると、製造業の比率が落ちていって、サービス業の比率が高まる

いう産業構造の転換が生じています。ですからこうした産業構造の転換はある意味で不可避のものであり、そしてまたそれが解決不能の問題を生むというものでもないのです。産業構造の転換を恐れて、それが起きないように低賃金でもがんばろうというふうに考える必要はないのです。先ほど言いましたように、製造業はそうでなければ海外移転せざるをえなくなるから低賃金の雇用が必要だ、という議論は、ある限られました時点で意味のある主張になるかもしれません。が、基本的には、それによって産業構造の変化を押し止めることができるようなものではありません。日本の一定の生活水準からして公正な賃金を保障しながら、それでも移転せざるをえないものは移転するほかないと考えるべきでしょう。そして、そのことによつて生じる雇用問題については、やはり公正な賃金水準を維持しながら、新たな雇用や就業の機会を作り出していくということを考えることが必要なのです。問題は、こうした産業構造の転換が、働いている人たちの不幸につながらないようにする策を考えることが必要だということです。

産業構造の転換についての議論で、比較的有力なものは、研究開発や最先端の生産部門を中心とし、製造業の拠点を残すというものです。しかし、最近は最先端の部門も海外に出ていく傾向がみえ始めています。実際に、キヤノンが最先端の生産技術を海外に移すという記事（日本経済新聞二〇一〇年八月一八日）もあります。

もちろん、すべてそういうようになるということは想定できないのですが、新興国の教育水準などが向上すればそうした動きを妨げる条件もないということになるでしょう。

四 発想の枠組みを変える

国際競争力とはなにか

グローバリゼーションで国際競争が激しくなる、国の国際競争力を強くしなければならない。外国に比べて、日本の国際競争力は弱い、構造改革が必要だ、といった議論が盛んに行なわれきました。しかし、具体的に考えてみると、どこがどう弱いのでしょうか。実は、よくわからぬのです。

企業の国際競争力はわかります。企業のシェアがグローバルな市場でどうなっているか、というのには企業の国際競争力を測る一つの指標でしょう。そうした日本企業の国際競争力が強いという場合、日本で作るものがたくさん売れているということであれば、それは国の競争力の一つの面といえるでしょう。しかし、世界各地で生産した製品を世界で売るようなグローバル企業が強い競争力をもつてているという場合は、そうした企業の強い競争力は必ずしも日本の競争力が強いということを意味しないのかもしれません。

企業が強い競争力をもつてゐるという場合は、
そうした企業の強い競争力は必ずしも日本の競
争力が強いということを意味しないのかもしれ
ません。

以前から、いい意味でも悪い意味でも問題に
なつてゐるように、日本は世界で屈指の貿易黒
字国です。国際競争力をもつと強めなければな
りません。

業率でも輸出競争力でもそれほど悪いというわけではないのです。

らないという議論は、これ以上に貿易黒字を増やさなければならないと考えているのでしょうか。日本の現在の様々な状況からすると、最前端の先進国とすれば貿易赤字になつても不思議はないぐらいの発展段階ですが、日本は依然として黒字国です。貿易のシェアという指標でみた競争力はやっぱり強いということになります。

賃金や雇用の質を低めてまで国際競争力を強めなければならないという主張がどうして出てくるのか、ということはもつとよく考えてみなければならないかもしれません。

もう一つ別の面から見ると、お金や資産の問題があります。貿易黒字だからといつても、外国から莫大な借金をしているとしたら、そうした国は貧しいということになるでしょう。そうであれば国際競争力も弱いということになるでしょう。アメリカは莫大な借金国です。借金ができるのは豊かだからできるんだということかも知れませんが、これには機軸通貨国という特殊性がからんでいます。日本は、この面でも屈指の債権国、お金持ちの国です。資産や金融の面から見ても、やはり日本の国際競争力は弱いとはいえないでしょう。

日本の国内では、日本経済は立ち遅れている、早く構造改革をしなければならない、国際競争力を強めなければならない、というように危機を煽っているのではないかと疑われるような報道や解説が多いのですが、そうしたこと自体が、國の外から見ると非常に不思議に映るのではないか

いかと思います。「日本はみんな豊かで、国際的にも強い力をもつていて、なんであんなに大変だ、大変だと言っているのだろう。なぜ過労死するほど長時間働くのだろう」。こうした疑問は、国際的に、外から日本を見た場合に解けない謎になっていると思います。

生活と雇用

そこで、生活や雇用水準やそのための制度がどうなっているか見てみます。

ヨーロッパ諸国は、

貿易額や対外資産などの指標でみれば、日本と比べて圧倒的に劣勢です。失業率も高い。それでも労働者は、きちんと人間的な生活ができるような仕組みになっています。

ヨーロッパは失業者も多いし、貧しそうな人が多いという印象を持たれている人がいるかもしれません。また、そのように論評する人も多いですね。しかし、日本でも最近になってやっと発表されたようになりましたが、貧困率という指標でみると、日本のほうがはるかに高くなっています。また、所得格差の平等待度といいう点からも日本のほうが格差は大きいです。

ヨーロッパでは、移民労働者の問題が深刻な問題を生んでいますので、外見上、それが強い印象を与えている可能性はあります。しかし、この問題は独自の性質の問題を含んでいますので、別に検討しなければならないでしょう。

そこで、労働条件について見てみましょう。

たとえば、ドイツやフランスでは、残業などと

いうものはほとんどありません。まったくないわけではありませんが、ないと考えていいほどです。日本のように、必ず残業があるのが当たり前というのは、そうしたヨーロッパと比べると異常です。日本は強い競争力と財産、資産をもつていて、働き方は途上国的といつてもよいでしょう。最先端の経済的成功を収めているにもかかわらず、途上国的な働き方をしています。バカンスもなく、過労死が出るかもしれないほどの長時間労働をしています。

おそらく私の考えによれば、日本では、資本主義システムや企業が強すぎる力をもつていて

からです。日本の企業は世界的にも強い力をもつてているのですが、国内に對してはとりわけ強い力をもっています。利潤を追求することを目的とする企業にとっては、また、企業が競争的な市場に置かれている限りは、長時間労働をさせたり、可能な限り非正規で雇用することによってコストを下げたいと考えることは当然のことなのです。企業という存在は、そういうものなのです。したがって、企業がそうした行動をすることが問題だというより、そうした企業の行動に歯止めをかける力が弱いことが、本当の問題なのです。企業の力と労働人たちの力とのバランスがとれていることが望ましいのですが、残念ながら、日本では力関係が著しく企業のほうに偏っているといわざるをえないのです。

を課し、コントロールする仕組みを作るという

ことが必要とされています。誰が作るのか。それはみんなです。社会を構成するみんながそれを作らなければなりません。法律を作る。あるいは労働組合を作り、労働運動の力で歯止めをかけるということが必要なのです。

企業や競争市場の論理を知るうえで興味深い記事があります。資料の「織維産業デモ頻発」

(朝日新聞二〇一〇年一〇月三〇日)

という記事を見てください。ここには、バングラデシュの賃金水準が、賃金が低いといわれている中国のさらに三分の一で、アジアでも最低賃金国であること、賃金の引上げを求めてデモが頻発していることなどが書かれています。興味深い点は、国の最低賃金の水準を上げようという要求に対して、経営者団体の会長が「バングラデシュの国際競争力は人件費の安さに支えられている。賃上げは自殺行為だ」と述べていることです。賃金水準が最低ランクの国でなおこうした言明がなされるということはやや驚きですが、企業経営者というものはこう考えるものであり、企業競争を促進する市場の論理とはこういうものなのです。

ます。

これまで、グローバリゼーションについては、経済のグローバリゼーション、とくに企業活動のグローバリゼーションを中心に考えてきましたが、実は、それとは違つたもう一つのグローバリゼーションがあるのです。それは、雇用の質や労働条件をもつと人間的なものにしようというグローバルな動きです。その中心になつているのが、ILO(国際労働機関)です。

ILOは、一九九九年に『ディーセント・ワーク』という報告書を刊行しています。また、二〇〇四年には、『公正なグローバリゼーション』というものを出しています。翻訳も出ていますので、ぜひ読んでいただければと思います。

『公正なグローバリゼーション』で言われているのは、現在のグローバリゼーションは資本や企業の自由に偏っているということです。報告書では「社会的次元」という言葉が用いられていますが、グローバリゼーションをもつと人間の雇用や生活を大切にしたものに変えなければならない、賃金や労働条件、雇用政策などについては労使の交渉や協議が大切だというのが、この言葉に込められた意味です。「人間の顔をしたグローバリゼーション」をめざすとともに言っています。

五 ディーセント・ワーク

—もう一つのグローバリゼーション

時間がなくなりましたので、レジュメの最後の章について一言述べて終わりにしたいと思い

最近では、かなりこのままでも通用するようになつてきているのではないかと思います。雇用や労働はみすぼらしい、非人間的なものであつてはならない、人間的で働き甲斐のあるようなものでなければならぬ、というような意味合

いのものです。過労死をするような働き方はディーセントではないし、ネットカフェに泊まらなければならないような賃金はディーセントではない、ということになるでしょう。労働

あるいは職場における労働者の権利が保障されること、生産的な労働と完全雇用、適正な賃金が保障されること、十分な社会保障による生活保障がなされること、労使の団体交渉や政策形成に関する発言権が強化されることというのが、ILOがディーセント・ワークのための具体的な条件として掲げるものです。

このようなILOの考え方は理想的なものだが、現実性に欠けるのではないか、と思われる方もおられると思います。たしかに、そう言わざるをえない面があることは否定しえないと思います。しかし、ILOという組織は、各国の政労使の代表が集まつてつくっている組織ですから、企業の立場も労働者の立場も相応に反映したものになつてゐるのです。まったく絵に描いた餅のようなものではありません。そして、こうしたILOの立場を実現しようとする運動が世界的に広がつてゐるのです。それは、労働組合の運動や市民運動など様々なかたちの運動を含んでいますが、いわば「人間の顔をしたグ

「グローバル・ゼリーショーン」を求める運動だといつてよいでしょう。

こうしたもう一つのグローバル・ゼリーショーンの力を過大評価することはできませんが、グローバル世界が、経済だけで成り立っているわけではないということも明らかです。ちなみに、最近知ったことで、少し驚いたことを紹介しておきましょう。それは、ネオリベラル・グローバリゼーションの担い手のような機関であるWTO（世界貿易機関）に関するものです。WTO設立のマラケシユ協定には、「生活水準を高め、完全雇用並びに高水準の実質所得及び有効需要……を確保」と書かれています。つまり、自由貿易を推進する政策が、同時に各国の国内における雇用と生活の向上を目的としているということになるのです。

人々の雇用と生活を守るという仕組みを、それぞれの国に応じた完全雇用と良好な労働条件、人間らしい生活を営めるような賃金と社会保障の制度を作っていくことが必要になるということになります。

ですが、いまのお話だと賃金の差がという話だったので、その点についてお聞きしたいと思いません。

田端

最近そういう話があります。きょうの私の話と関連させれば、日本の企業はもはや日本企業ではないグローバル企業になつたということとでしょ。グローバル企業になりますと、製造業でなかを組み立てて作るというメーカーであれば、原材料、資源などをどこから調達してくるか、それをどういうところで加工して、どこで組み立てるか、部品はどこで作ってどこから持つてくるか、こういう生産のいろいろの段階を、グローバルにもつとも適正に配置するという戦略をとることになります。ですから、企業活動そのものが私たちの日本の社会の外にいると考えればわかりやすいと思います。

企業は世界のなかに立っていて、そこでいま自分の企業はどこにどういう事業所があるか、その事業所でどういう事業を行なつていて、どういう販売活動をしているか、そのためにはどういう人材が必要かというように考へている。

そうしますと、そういうグローバルな企業活動にとつて必要な人材というのが採用の基準になります。そういう基準に適合するのであれば、日本人である必要は全然ない。日本の国内の本社や事業所に外国人を探つてもいいし、あるいは外国の事業所で外国人を探るのでもいいのです。逆に、心配されているような問題にはならないのですが、日本に資産を持つている外資系企業

が日本人学生を探っています。企業は、従業員の国籍にこだわらないようになつていると考えてよいのではないかと思います。

田端

ですから、みなさんがどうしたらいかといふことは、外資系にいけばよいということでもないし、グローバルな人材になることだけが働く道に繋がるということでもないと考えていただきたいと思います。日本経済の七、八割は国内向けの経済です。たくさんのもろもろの仕事があつて、おそらくすべての仕事はすべて人の生活に役立っています。そういう観点であまり怖がらずに考えていただきたい。

学生B

（法学部四年）先ほど先生が、日本は経済的には最先端だけど、働き方はずっと上国とおつしやっていますが、それについては僕も、なんでいままで働き方が昔のままなのかと思つてます。その面は途上国レベルではないのですが、あまり進歩しない理由はどこにあるとお考えですか。

田端

難しい問題です。賃金水準が高くなっています。その面は途上国レベルではないのですが、とくに働き方、労働時間が途上国なみです。基本的には、個別企業は一定の人件費のなかでなるべくたくさん仕事をしようとする。逆にいうと、一定の仕事に対しても少ない人件費で仕事をさせようとします。これは当然のことです。歯止めがなくて、かつ、経営者の言い分がスムーズに通るような企業であれば、長時間労働になるはある種必然的です。そういう働き方を防ぐことができるかということが問題

ですが、その一つの手段は法律です。

日本の労働基準法では一日八時間、一週四〇時間というのを法定労働時間としておりまして、これ以上働くかせてはいけないという原則になつています。しかし、この大原則はほとんど社会的に浸透していないですね。法律ではこれが大原則であつて、残業をするのは例外です。残業するためには特別の手続きをとらなければいけないことになつていて、会社は労働組合と話し合いをして協定を結ばなければいけないことになつていて。組合がない会社ではどうするかというと、従業員の過半数を代表する人と話し合いをして、取り決めをしなければいけない。これを労働基準監督署に届けて、その協定の枠内であれば残業をさせていいということになっています。

ところが、一つの問題点は、この協定が、「三六協定」といいますが、半ば形骸化してしまつていることです。さらに、労働基準法には重大な欠陥があります。協定を結ぶ際にどこまでの残業を取り決めができるかという点についての上限規制がないのです。昔は、女性についてだけ週あたりとか年間とか、時間外労働の上限を規制する条項があつたのですが、雇用機会均等法の改正のときにそれもなくなりました。いまは底抜けです。行政指導的な基準はあるのですが、現行法には重大な欠陥が残されているといえます。

もう一つは、日本の労働組合の力が弱いとい

うことです。日本の場合は、とくにヨーロッパなどと違つて、企業ごとに労働組合があります。企業内労働組合というのは、組合員が同時にそなう。自分のところだけ残業しないで競争相手の企業でやっているならば、自分のところだけコストが上がるのではないかと組合員が恐れるわけです。このために、労働組合自身が真剣に残業を規制したり削減するという取組みができるいない状況です。労働運動のあり方がもう一つの問題点といえると思います。

学生C（法学部三年）企業や経営者の労働者の使い方についての暴走に歯止めが必要と先ほどおっしゃいましたが、おそらく企業側は日本全体の国際的な競争力が低下すると言つて反対すると思います。実際、そういう規制をヨーロッパ程度まで厳しくしたとして、日本の競争力みたいなものに大きな影響は出るのでしょうか。

田端 競争力 자체をどう考えるかということは非常に難しいですが、少なくとも現在の日本の競争力はそんなに低いとは言えない。まず、フェアな競争をするという視点で見てみます。

ヨーロッパとの競争を考えてみると、日本の低い労働条件は、両者の間に競争条件として日本側に有利なハンディが存在していることと同等になります。ヨーロッパは日本より年間の労働時間が短く、年間総労働時間一六〇〇時間くらいです。日本は大体一九〇〇時間。実質でいう

こうした観点からすれば、日本の労働条件は国際競争的にいえばむしろ低すぎます。法律や規制が低すぎると言える点がかなりあるのではないかと思います。では、競争条件を公平に揃えたら日本の競争力はどうなるかということですが、実際はどうなるかは、もちろんやつてみないとわかりません。ただ、現在の日本企業の競争力を考えるとそれほど競争力が低下するということにはならないでしょう。さらに、こと労働時間に關していえば、余り長時間労働であるということは、メンタルヘルスなどマイナス面もかなり生んでいますから、労働時間を短縮することによって、企業の効率や競争力はむしろ改善する可能性もあります。

（たばた ひろくに）