

「不安階級」と「雇用不安パラダイム」 —「繁栄」下に増大する雇用不安—

大塚 秀之

1. はじめに

1994年の秋、「不安階級」^{アンクシエス・クラス}という言葉が世界を駆けめぐった。クリントン政権第1期目の労働長官ライシュが、レーバーデーを前にした講演の中で、米国の根幹をなすミドルクラスが、上昇していく部分、下降する部分、そして、両者には含まれた、ミドルクラスの大半を占める層の3層へと分解し、この中間部分は、職についているがみずからの地位についても子供の将来についても不安を強く抱いていると論じて、これを「不安階級」と呼び、この国のミドルクラスという広い社会層に進行する衰退・没落の危機を強く訴えたからであった。

ライシュは、さらにこの講演のなかで、賃金、医療保険を含む様々な付加給付、失業などの諸領域で労働者の明暗を分つ根本的な断層は教育と技能にあるとのこれまでの自説を繰り返しつつ、以前はミドルクラスへの入口であった製造業の諸職種とりわけ不熟練のそれが、技術革新や労働組合運動の衰退によって減少したり、労働条件の悪化を経験している現状にたいし、高技能労働者の育成による新たなミドルクラス層の基盤を創出すべし、とも論じていた¹⁾。

ライシュのいうミドルクラスの衰退ないし没落の危機とは、より正確に表現すれば、これまでミドルクラスの生活水準を享受してきたブルーカラーやホワイトカラーの労働者階級の生活破壊ということになるであろうが、多くの米国国民にとっての「夢」——安定した職場で働き、郊外に住宅を入手し、子供を大学に送ると

いったアメリカン・ドリーム——が失われようとしている現実を正確に映し出していたが故に、大きな反響をひき起こしたのであった。

その後、事態は好転したのだろうか？一部では、米国経済は、企業収益・株価・金利や物価動向・雇用と失業率などあらゆる指標からみて大変順調であり、90年代の米国経済は80年代のそれとは異なる「ニューエコノミー」の時代に入っているとの主張がなされているが、諸々の調査結果や米国から伝えられる報道は、そうした楽観論を必ずしも裏づけてはくれない。

それどころか、米国国民の雇用の先行きにたいする不安は、連邦準備制度理事会議長のグリーンズパンが、上下両院の各種委員会での証言の中で繰り返し指摘しているように、景気拡大下の96年のほうが、景気の底であった91年当時よりもかえって強まっているのであり、グリーンズパンによれば、国民のあいだの根強い雇用不安こそ、雇用が増加し失業率が低下しているにもかかわらず、インフレが抑制されているという、現今の米国経済の謎を解く鍵なのである。グリーンズパンはこれを、「雇用不安パラダイム」と名付けている²⁾。

そこで以下、規制緩和によって促進されつつ進行する、競争力強化を目指した企業のダウンサイジングが、国民生活をいかに不安定なものにしているかを、雇用情勢を中心に検討してみたい。

(注) 1) ライシュの講演の骨子は以下に述べられている。Reich, Robert B. "The Fracturing of the Middle Class" *New York Times*, August 31, 1994, OP-ED. なお、ライシュの主張は、大きな反響をひき起こしたとはいえ、この時期に展開さ

特集・アメリカ資本主義をどうみるか

れたミドルクラス衰退論の一例にすぎない。さらに詳しい検討とデータの提示については以下を参照。大塚秀之「最近の米国にみる『ミドルクラス』衰退論とその背景」神戸大研究年報33号（1996年）。

2) グリーンスパンの議会での証言については以下を参照。*Federal Reserve Bulletin*, March 1997, April 1997, September 1997.

2. 失業率の低下と雇用不安の増大

いま米国では、雇用が増加し、失業率が著しく低下しているにもかかわらず、国民のあいだには雇用にたいする不安感が高まっているという、一見矛盾する現象が生じている。

グリーンスパンは、1997年7月22日、下院の「銀行・金融サービス委員会」の「国内・国際通貨対策小委員会」において、高い成長と低インフレで特徴づけられる米国経済が、ほとんどの予測を上回る例外ともいえる順調な局面にあることを指摘したのに続いて、雇用情勢について以下のように論じている。

「この強い景気の拡大は、アメリカ人の雇用機会に注目に値する増加をもたらした。1991年春に現在の成長過程が始まって以来、1,300万以上の職の純増が生じた。その結果、失業率は5%に下がり、これはほとんど四半世紀の間の最低水準に該当する¹⁾」と。

たしかに、雇用は増大している。96年度の250万以上の雇用の純増にひき続いて、97年度の雇用も順調で、労働省労働統計局の発表によれば、97年10月には28.4万、11月には40.4万の雇用増が生じ、それに伴ない、失業率は10月の4.7%から11月には4.6%にまで低下した。まさに、第1次オイルショック直前の1973年10月以来の低水準なのである²⁾。

しかし、この同じ時期に、全米第2位の銀行シティーコープ、ジーンズ製品最大手のリーヴァイ・シュトラウス社、そしてコダック社などなど、わが国でもその名をよく知られた全米を代表する大企業がつぎつぎと大規模な人員削減を発表している事実が示すように、雇用の絶対量の増加は、個別企業による大幅な人員削減を伴

ないながら進行しているのであって、雇用の増加は雇用の安定をいささかも意味しないのである。

世界のどの銀行よりも世界大の展開に熱心なシティーコープは、たとえば、44カ国にまたがるクレジットカードの処理はサウスダコタ州のスーホールズのセンターに集中するといった方式で、その地球規模での営業活動をいくつかの拠点に集中する事業の再構築をすすめる、その一環として、9,000人の従業員の削減を97年10月に発表した³⁾。そのうちの1,500人は、現在の職場から、サウスダコタ州、テキサス州、外国ではシンガポールその他に配転されるから、削減は実質では7,500人ということになるが、これは同社の従業員総数の8.3%にあたる大規模なものである。同社のスポークスマンは「これまで同社が著しい分散方式をとってきたという事実は、その強みの要因であった」が「世界がますます地球大の展開をしている時にはもはやそのようなぜいたくの余裕はない」と言い、こうした変更に伴う節約の結果、2年以内に変更にともなう経費をとり戻し、最終的には年間で7.5億ドルの経費節減をもたらすものと予測している。

シティーコープのこうした事業再構築とそれにとまなう人員削減は、すでに強大な営業力を発揮している同社が、その競争力を一層強めるために推進しているもので、のちにコダック社についてみるような業績不振による人員整理とは明らかに性格を異にしていることが留意されねばなるまい。

サンフランシスコに本社をおくリーヴァイ・シュトラウス社も、97年11月3日、国内の4州の11工場の閉鎖と、それにとまなう6,395人の労働者の解雇を発表した⁴⁾。これは、米国国内で生産に従事する全労働者の1/3にあたる大規模なものであり、今後の同社の従業員は、国内およびカナダの26工場で生産に従事する労働者1.2万人、おなじく両国で働く俸給労働者1.2万、および同社の海外工場で働く1.3万人の労働者とい

うことになる。同社の場合、ドッカーズブランド名の主力商品が同業他社の競合商品と競い合うとか、J・C・ペニーといったデパートが自社ブランド製品を発表するといった、ジーンズ製品をめぐる激しい市場競争やその背後にある技術革新の下で、再度競争上の優位を確保することがねらいだと言われている。

以上の2社の場合が、十分な競争力を保持している企業による、一層の競争力強化を目指した大規模な人員削減だとすれば、これから述べるコダック社の場合は、鉄鋼・自動車など以前にこの国の代表的な基幹産業とその主要拠点を襲った、あの業績不振による人員削減と同性格のものである。

1983年以来約4万の労働者を解雇し、96年末の従業員総数を9万5000人にまで削減してきたコダック社は、97年はじめにも3,300人の解雇を発表したが、11月にはいって1万人の大量解雇を発表し、その衝撃の冷めやらぬ12月18日にはさらに6,600人の追加解雇を発表して、全米に大きな衝撃を与えた。97年における解雇としては、全米最大規模のものであるばかりか、同社の歴史においても、1986年の1.3万人の解雇を上回る最大の人員整理である⁵⁾。

同社の企業城下町である人口23万人強のロチェスター市における同社の従業員は、1982年の最大時の6万人から96年末には3万4000人強にまで減少していたが、その数はさらに劇的に減少するはずで、これがロチェスター市とその周辺自治体に及ぼす影響は途方もなく大きいものと予測されている。

また、11月の1万人の解雇発表に際しては6.2%下った同社の株価は、12月の発表時には2.5%上った。当初は同社の経営に不安を抱いていた投資家が、さらに一層の人員削減計画によって見通しを明るくしたことが、株価上昇の原因だといわれている。ここには、企業が人員削減を行えば、これが企業の今後について投資家を安心させ、したがって株価の上昇をもたらすとい

う、今日の米国にみる高株価を支える仕組みが端的に示されている。

以上にみた3社の解雇はこれから実行に移されるわけだが、これが、解雇される労働者とその家族、閉鎖される工場や営業所の所在地の地域社会にどれほど深刻な影響を与えるかを考えれば、「ニューエコノミー」論者がバラ色に描く世界が、いかに暗たんたる現実と裏腹の関係にあるかがよく分るというものである。

こうした事態を身近に経験したり熟知している米国国民の強い雇用不安、これこそ、グリーンズパンいうところの「雇用不安パラダイム」の核心なのである。グリーンズパンは、97年1月21日の上院予算委員会の証言において、96年の雇用増が250万以上で失業率が5.25%にまで低下したにもかかわらず、これまでの経験とはちがってインフレが発生していないことを指摘したのち、その理由を以下のように述べている。

「目下の景気拡大にもっとも特徴的なことは、低インフレと弱ぶくみのインフレ期待であり、これが、全般的に高い投資と長期的な計画を促す金融環境の創出に寄与してきた。」このように論じたグリーンズパンは、これまでは、労働力市場と賃金とのあいだには、労働力市場が逼迫すれば賃金が上昇するという関係が常にみられたのに対し、今回はそうした事態が生じていないのは何故か、を説明することが重要だと続けて、その理由を、労働者の雇用不安に見い出す。すなわち、「雇用不安の増大が、労働報酬にたいする抑制と、その結果としての弱ぶくみの物価上昇を説明する大きな要因となっている⁶⁾」と。

グリーンズパンは、これを「雇用不安パラダイム」と呼び、この見解をその後も繰り返し述べているが、これをもう少し詳しく、彼の「銀行・住宅・都市問題委員会」での2月26日の証言に沿ってみてみよう。なお、最近の賃金および物価動向は表1に示されている。

さて、彼はいう。「たしかに、名目の労働報酬の増加、とくに賃金の増加は、96年度のあいだ

特集・アメリカ資本主義をどうみるか

に明らかとなった。しかし、賃金増加率は依然として労働力市場にかんする歴史的関係から予想されるものより著しく少ない。労働報酬の増加にたいする例外的ともいえる抑制が、いまや数年間にわたって明白であり、それは主として、増大する労働者の不安感の結果であると考えられる。⁷⁾ (傍点——大塚) と。

グリーンスパンは、その根拠として以下の諸点を指摘する。

第1は、インターナショナル・サーヴェイ・リサーチ社の調査結果に示されているように、景気の底であった1991年に同社が調査した大企業の労働者の25パーセントが解雇を心配していたのに対し、失業率が低く労働力市場が逼迫基調の96年には、46パーセントが解雇を心配しているという、国民のあいだにみられる強い不安感である。

第2は、転職しようとする労働者が減少している事実であり、第3にはこれまでは3年を超える労働協約が例外的であったのにたいし、最近の労働協約改定交渉にあたっては労組側が5年とか6年との長期協約を要求している動向である。しかも、グリーンスパンによれば、その協約内容は、一般に雇用保障を強調し、賃金アップはほんのわずかなものに留まっている。さらに、近年のストの減少にも、雇用保障への関心の強さがあらわれている。つまり、「労働者が賃金の若干の増加よりも、雇用の安定のほうを選択しようとしていることが、今回の景気循環の拡大の原因をほぼ十分に説明しているように思

われる⁸⁾」のである。

それでは、何故こうした雇用不安が生じたのか？グリーンスパンはさらに議論を進めて4つの要因を指摘する。

第1は、技術上の変化であり、これが、「事業再構築と減量経営を促す重要なはずみ」となるとともに、労働者には「その仕事上の技能が不適切になるかもしれない」との不安を与えた。第2は企業の医療保険負担の縮小、第3は「国際的に競争する産業部門において企業や労働者に加えられた一層の圧力」、第4は国内の規制撤廃で、それはいくつかの産業部門においては、国際的な市場競争と同様に競争を促進する。

ここには、国の内外で激しい競争に狂奔する大企業が、競争力強化のために世界的規模で事業の再構築と減量経営を推し進め、その結果、雇用の不安定が以前にも増して増大している事態が実にリアルに描き出されている。グリーンスパンはさらに続けて、「仮に雇用の不安定さの増大が、近年におけるこれまでとの相違を説明するもっとも重要な要因だとしても」、「雇用の不安定さの結果としての賃金コスト上昇の抑制」は、人びとが生活水準の低下の代償に獲得しようとする雇用安定の度合いにも限界があるが故に、目下のインフレなき景気拡大もいずれ限界に達し、賃金上昇につれてインフレが進行する時が必ず到来すると警告するのであった。

グリーンスパンの予測は、97年8月の宅配便最大手のUPS社にたいする労働側の大規模なストライキ闘争と、労働側にたいする国民各層の

表1 最近の米国における賃金および物価動向(%)

	1993年	1994年	1995年	1996年				
					1-3月	4-6月	7-9月	10-12月
賃金上昇率(名目)	2.7	3.1	2.3	3.2	2.1	3.3	3.3	3.8
賃金上昇率(実質)	-0.3	0.5	-0.5	0.3	-0.6	0.5	0.4	0.6
物価上昇率	3.0	2.6	2.8	2.9	2.7	2.8	2.9	3.2

資料出所：平成9年版「海外労働白書」158頁

注1 対前年(同期)増加率

2 民間非農業、生産・非監督的労働者の週当たり賃金

3 実質賃金上昇率は、各年・各四半期の賃金上昇率を、対応する年・四半期の物価上昇率でデフレートして算出

強い共感と支持に支えられたスト勝利によって部分的には証明された。賃上げ、パート労働者のフルタイム化の促進、現行の年金制度の継続といった労働側の基本的要求はすべて実現したのであった⁹⁾。譲歩につぐ譲歩を重ね、終始受身に立たされてきた労働側にも、ようやく反攻の気運が盛り上がってきたのである。

(注) 1) *Federal Reserve Bulletin*, September 1997, pp. 742-743.

2) *New York Times*, November 8, 1997; *ibid*, December 6, 1997.

3) *New York Times*, October 22, 1997. シティーコープに関する内容は、すべてこの記事による。

4) *New York Times*, November 4, 1997.

5) コダック社の動向は以下によっている。

New York Times, November 12, 1997; *ibid*, November 16, 1997; *ibid*, December 19, 1997. また、朝日新聞の連載記事「実験社会の素顔」(98年1月22日)でも、コダック社のダウンサイジングが、「合理化しわ寄せ中産層に」の大見出しで詳しく論じられている。

6) *Federal Reserve Bulletin*, March 1997, p. 196.

7) *Federal Reserve Bulletin*, April 1997, p. 254.

8) *ibid*, pp. 254-55.

9) 労働側が獲得した成果、新たな労働協約内容は、97年8月20日付のニューヨークタイムズ紙で詳しく紹介されている。

3. 「職を失った労働者」と「非正規労働者」

グリーンズパンの発言やUPS社にたいするストライキに示された国民の雇用不安は、連邦政府の雇用動向調査にも反映している。

1970年代から大規模に進行した企業のリストラによる人員削減や、80年代初頭の2次にわたる景気後退の下で、労働省の労働統計局と雇用・再訓練局は共同して、職を失った労働者、あるいは、「離職を余儀なくされた労働者」(*displaced workers*)に関するデータの収集に着手した。多くの産業部門における雇用の削減が、たんに景気循環による一時的なものというより構造的で、したがって永続的な性格をもっているとの判断が生まれたからであり、そして最初の調査が1984年1月に行なわれた¹⁾。ここに、「職を失った労働者」という新たな用語が登場したのである。

また、80年代末になって、「非正規労働者」

(*contingent workers*) という用語も新たに登場した。従来の、フルタイムとパートタイムという分類とは別に、口答であれ文書であれ長期の雇用契約関係下でない様々な性格の雇用関係、具体的には短期の仕事にその都度呼び出されたり、派遣会社を通して他社に貸し出される労働者を主に指す用語である。労働統計局の「月刊労働評論」誌89年12月号上で、「非正規労働」の定義が与えられている。

こうした新しい概念や用語の登場じたいが、最近の米国における雇用関係の変化を雄弁に物語っているわけで、この小論の最後に、職を失った労働者と非正規労働者の現況を簡単に見ておくことにしたい。

まず最初に「職を失った労働者」——レイオフの場合は再び呼び出されることがあるが、この場合は永久的減首であることに注意——についてであるが、1996年10月に労働省の労働統計局が発表した報告「1990年代半ばにおける職を失った労働者²⁾」は、1993年1月から95年12月の3年間に、940万人の労働者が職を失ったことを報じている。このうち420万人は3年以上の、520万人が3年未満の勤続年数である。この数字は、なお控えめな数字とはいえ、1990年代初頭の景気後退期を含む1991年1月から93年12月までの2年間に職を失った労働者数を下回ってはいるが、91年から93年頃までの景気回復が「雇用なき回復」といわれたのにたいし、雇用が拡大し失業率も低下している時期における数字であるから、ことのほか注目に値する。またこのデータは20歳以上の者についての調査であるから、これを1993年度の20歳以上の就業者総数1億1377万人(年平均)と対比すると、就業者の8%(3年以上の勤続者では3.7%)が、職を失ったことになる。

このうちの3年以上勤続の420万人についてさらに詳しく職を失った理由をみると、企業ないし工場の閉鎖ないし移転によるもの44%、操業の縮小によるもの24.2%、職種やシフトの廃止

特集・アメリカ資本主義をどうみるか

によるもの31.8%となり、人種や性別別にみると、企業や工場の閉鎖の影響は男子よりも女子に、白人よりも黒人やヒスパニックにより強く生じており、黒人では52%のものが、この事由で職を失っている。

調査時点の96年2月における再就職率は全体では73.6%、失業率12.5%、就業放棄者13.9%となっているが、若年層よりも高齢層、男性よりも女性、白人よりも黒人やヒスパニック系の再就職率が低く、男性の78%にたいし女性は68%、白人の74%にたいし黒人は67%の再就職率となっている。

また、職を失った労働者を産業部門別にみると、相変わらず製造業が最大で121万人となり、以下、卸・小売業の80万、サービス産業の78万、金融・保険・不動産の33万、公務員の30万と続いている。

さらに、3年未満の勤続者を含む940万人の職を失った者についてみると、全体像に大きな変化はないが、白人の再就職率73%にたいし黒人の再就職率は59%と著しく低下し、黒人の雇用が3年未満のところで比重が高いことと合せ、彼らの雇用上の不安定さの一端がここにも示されている。

420万人中の270万人がフルタイムの賃金ないし俸給職についていたが、このうちの220万人は再びフルタイムの職につき、その再就職率は81%と全体よりもかなり高くなっている。フルタイム職についた220万人の賃金俸給をみると、以前より下がったもののほうが上った者を上回り、20%かそれ以上上った者の37万人にたいし、20%かそれ以上下がった者が61万人に達している。職を失った者の中でもっとも恵まれている層についても、全体的には生活の低下があきらかなのである³⁾。

「非正規労働者」の把握も、人口動態調査の際に行なわれるようになったが、それは「暗黙であれ明示的であれ長期雇用にたいする契約を有していない者」と定義され、労働者の従事する

職が、一時的で継続する可能性のないものかどうかが、正規か非正規かを分つ基準となる。ただし、退職とか復学するといった個人的事情で就業中の仕事の継続を期待していない者は除かれている。

また、雇用形態には、代替教員のように必要な時だけ呼び出されるもの (on-call worker)、人材派遣会社に登録して、そこから仕事を斡旋されるが、賃金はその派遣会社から受取る労働者 (temporary help agency worker)、ビル警備・造園・コンピュータープログラミングなどを専門の業務とする請負企業に雇われ、そこから顧客のところに派遣されて働く労働者 (workers provided by contract firms) など、様々なタイプがあるが、そのすべてが非正規労働者ということではなく、ここでも雇用の継続性がないということが決め手になる。また、同様の理由で、パートかフルタイムかということも関係ない。ただし、派遣会社や請負会社に雇われた労働者やパート労働者に非正規労働者の比率が高くなることはいうまでもない。

さて、労働統計局が97年2月に発表した「非正規労働者」にかんする報告⁴⁾は、97年2月の「非正規労働者」について3通りの推計を行ない、全労働者に占める比率を1.9%から4.4%と算出し、広義の4.4%について、その特徴を以下のように描いている。

全労働者の4.4%にあたる約560万人の「非正規労働者」は「正規労働者」に比して若年で女性の比率が高い。男性では「非正規労働者」の比率が4%なのにたいし、女性の場合の比率は4.8%である。また、パートの比率は、「正規労働者」では17.8%なのにたいし、「非正規労働者」では42.5%の高率となる。さらに、パート労働者(週労働時間が35時間未満)中の「非正規労働者」の比率は10%以下であって、逆にみれば、パート労働者の圧倒的多数は雇用が長期にわたって継続する仕事に従事していることになる。

つぎに、「非正規労働者」と「正規労働者」——以下、「非正規」と「正規」と略記——の就業分野や待遇を比較してみよう。表2は、「非正規」の大半がサービス産業に集中しており、サービス産業がもっとも熱心に「非正規」を活用している状況を明確に示している。また、職種別の分布をみると、「正規」よりも「非正規」の比率が高い職種は専門職(21.2%)、事務職(19.7%)、諸サービス(15.2%)となり、専門職での大幅な活用が注目に値する。というのは、ここには、勿論自己の選択で「非正規」を選んだ者もいるとはいえ、高技能であれば安定した職が確保できるというライシユ流の考えが、いかに非現実的かが示されているからである。

表2 正規および非正規労働者の産業別分布(1997年2月)

	正規労働者	非正規労働者
人数 ⁽¹⁾	121, 168, 000	5, 574, 000
比率	100. 0	100. 0
農業	2. 3	2. 8
鉱業	0. 5	0. 4
建設	6. 0	10. 1
製造業	16. 8	8. 0
運輸・公益	7. 1	4. 1
卸売	4. 0	1. 8
小売	16. 7	9. 5
金融・保険・不動産	6. 6	3. 1
サービス	35. 6	55. 9
行政	4. 4	4. 2

注(1) 16歳以上

出所: USDL, "Contingent and Alternative Arrangements, February 1997," Table 4.

また、通常の週給の中位値をみると、フルタイムで働く「非正規」の週給は417ドルで「正規」の80%、パートの週給はフルタイムに比して著しく少なく——男女、人種を問わず週100ドル程度——、また、請負企業で働く労働者とは対照的に、派遣会社から派遣される労働者の著しい低賃金が注目に値する。フルタイムで働く女性の派遣労働者の週給305ドルは、「正規」の女性労働者の週給のわずか67%にすぎない。さらに、フルタイムにおいては、性別・人種によつ

て相当大きな格差がみられるのにたいし、パートにあつてはいくつかの例外を除くと差は驚くほど少なくなっている。パートが全体として劣悪であることを端的に示している。

「正規」と「非正規」の差はまた、医療保険や年金といった賃金以外の待遇にもはっきりあらわれている。「正規」の場合、54%が雇用主負担の医療保険に、44%が雇用主負担の年金制度に加入しているのにたいし、「非正規」の比率は、それぞれ21%と15%という低さである。派遣労働者のおかれた劣悪な待遇もひときわ目につく。

「非正規労働者」については、「月刊労働評論」誌96年10月号が特集を組んでいるほか、最近いくつもの注目すべき研究や評論も出されており、さらに立ち入った分析が必要であるが、これまで見てきたように、永久的に誅首されたり、フルタイムの正規の職を希望しながらやむなくパートや「非正規」の職についている非常に多くの労働者(「非正規」の56%が永続的な仕事を望んでいる)をうちにふくみつつ、雇用統計上は雇用が増大し失業率が低下している現実が、正確に把握される必要があるだろう。

(注) 1) この調査は、国勢調査局が全国のおよそ6万の家計について行っている月例の人口動態調査に、職の喪失にかんする調査項目を追加するという形で行なわれ、以後1年おきに調査がなされている。詳しくは、つぎの拙稿を参照。大塚秀之「1980年代のアメリカ合衆国における失職とその特質」神戸大研究年報29(1991年)。

2) Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, "Worker Displacement During The Mid-1990s," USDL96-446, issued October 25, 1996. これは、同年8月22日に発表されたデータの改訂値で、私の知るかぎりもっとも新しいデータである。また、8月22日のデータにもとづく分析は以下で示されている。Uchitelle, Louis, "Despite Drop, Rate of Layoffs Remain High," *New York Times*, August 22, 1996.

3) なお、1991・92年の2年間に職を失った労働者について行なわれた94年2月の調査については以下を参照。81・82年時点との比較も行なわれていて有益である。Gardner, Jennifer M., "Worker Displacement: a decade of change," *Monthly Labor Review*, April 1995.

4) Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, "Contingent and Alternative Employment Arrangements", February 1997, USDL 97-442.

最近の報道によれば¹⁾、昨年1年間の米国における企業の合併は総額で1兆ドルに達し、こ

(神戸市外国語大学教授)

— 32 —