

THE MULTI-SECTOR STRUCTURE OF THE AUSTRALIAN LABOUR MARKET AND ITS RECENT CHANGES

Kazuhiro Arai
Hitotsubashi University

The purposes of this paper are first to classify the Australian labour market into six sectors then to consider the effects of economic changes in recent years on this multi-sector structure. This paper partly follows the tradition of the dual labour market theory, but deviates from it by introducing new sectors: the long-term unemployment sector and the marginal unemployment sector. The former is composed of those who have been unemployed for more than a year, and the latter of those who want a job but are discouraged to search. This paper divides each of the traditional primary and secondary sectors into lower and upper sectors in accordance with skill levels and mobility of workers.

In the past thirty years the Australian economy has experienced radical changes such as decreasing protectionism, expansion of the service industries, and an increase in female workers. These changes occurred in an environment of advances in information technology and increasing uncertainty regarding the world economy. These changes have resulted in a smaller lower primary sector. As a result, some workers from this sector have become quite mobile as they moved into the upper and lower secondary sectors, while others were trapped into the long-term unemployment and marginal unemployment sectors. A by-product is the phenomenon of the disappearing middle.

In spite of the initial aim of generating a more efficient economy, Australia's liberalization policy has not been very successful. We can obtain some lessons for the Japanese economy, which is now experiencing some similar problems.

オーストラリア労働市場の多重構造とその変化

荒 井 一 博

一橋大学大学院経済学研究科教授

第1節 はじめに

オーストラリアは労働者天国 (workers' paradise) である、というイメージが日本だけでなく世界でも共有されている。オーストラリアが1856年に8時間労働制を採用したのも、1907年に最低賃金制を敷いたのも世界初であった。他国と比べると、この国の労働者は長い間優遇されてきた。歴史的に労働力が希少であったため、そしてそれに関連して労働組合が強かったために、労働者に有利な制度が発達したといえよう。こうしたことから、オーストラリアは平等で階級差のない健全な中流階級の国である、というイメージが作り上げられ、今日まで多くの人に共有されている。

しかし過去30年間にオーストラリアは激変とも呼べる大きな変動を経験し、少なくとも今日ではこうしたイメージのかなりな部分に対して修正が必要になっている。本稿ではある程度広い範囲にわたってそれを議論したい。そのために次のようなプロセスを踏む。まず第一に、オーストラリアの労働市場を多重構造の視点から特徴づけ、第二に、この大変動がこの多重構造にどのような変化をもたらしたかを明らかにする。そして第三に、この変化が企業の内部組織にどのようなジレンマをもたらしているかも明らかにする。オーストラリア経済の変化と関連して本稿では、構造的変化と組織的变化が論ぜられる。もちろんこれらは非常に大きな問題なので、本稿ではそのなかのある部分を論ずるにすぎない。

労働市場の多重構造は、Piore (1971, 1975), Doeringer and Piore (1971), Gordon, Edwards, and Reich (1982) らによって論じられてきた問題である。最も大きな分類を使えば、労働市場は第一次部門 (primary sector) と第二次部門 (secondary sector) に分断された二重構造を持つ。そして両部門には、賃金、雇用保障の程度、労働条件、就業規則管理、昇進可能性等において差が存在する。例えば、第二次部門の労働者と比べて第一次部門の労働者は、高い賃金、高い雇用保障、高い昇進の可能性を享受する。第一次部門の高い雇用保障は内部労働市場を生み出し、そこでは外部労働市場とある程度切り離された賃金決定や人的資源の配分が行なわれる。第一次部門は主に大企業の労働者、第二次部門は中小企業の労働者などから構成される。ただし戦後の日本では、長い期間にわたって中小企業の男性労働

者の雇用保障はかなり高い水準にあったと考えられる（舟橋，1983）．従って多重構造の特徴には，ある程度の国別差異が存在しうる．

労働市場の分断ないしは多重構造が問題とされてきたのは，主としてアメリカ合衆国，日本，および欧州の一部の国であった．オーストラリアに関しては，部分的に上のイメージもあり，また同国の企業規模は相対的に小さい（企業規模の差が小さい）こともあって，それはあまり問題にされなかった．しかし過去 30 年間のオーストラリア経済の激変によって，労働市場の分断はかなり鮮明になり，また重要な経済問題になってきたといえよう．Nowak（1979）は西オーストラリアにおける聞き取り調査から，いくつかの企業において内部労働市場が形成されていることを明らかにした．Jones（1983）は，1960 年代半ばまでにオーストラリアの製造業が第二次部門の労働者を不可欠とするようになり，イタリア，ギリシャ，ユーゴスラビアなどの南欧からの移民と中東からのそれに依存するようになっていたことを論じている．これらの研究が嚆矢となって，オーストラリアの多重構造問題に関する経済学者の研究は活発になりつつある．

Drago（1995）は，オーストラリアの第一次部門を二つのグループに分類する．一方のグループの労働者はホワイト・カラー労働者で，主として多国籍企業で働いており，ほとんど労働組合に加入していない．他方のグループの労働者は主としてブルー・カラーの男性労働者で，製造業，鉱業，建設業などで働いており，彼らの労働組合参加率は高い．先に触れた二重構造労働市場モデルは，最も単純に表現された多重構造モデルであるのに対し，より現実的な説明を行なうには，このようにグループ（部門）の数を多くしたモデルを問題とする必要がある．

Flatau and Lewis（1993）は，オーストラリアの各種の仕事（jobs）をそれらの特徴によって統計学的に分類し，仕事の種類に関して三重構造が存在することを明らかにした（グループ化しにくい少数の仕事も存在する）．それによると，第一次的なグループは専門的・管理的な仕事からなる．それに対して第二次的なグループは，事務員，店員・販売員，工場労働者などによる非専門的な仕事からなる．彼らの分類の特色は，これらの二種類のグループの中間に位置する仕事のグループがかなり大きいことを発見したことである．それらの仕事は高度な専門的知識を要求しはしないが，ある程度の専門的知識・熟練を必要とする．ときに技術員・熟練工などと呼ばれる労働者が携わる仕事である．この中間部門は，第一次部門と第二次部門の両方の特徴を部分的に持っている．第二次部門と似た特徴は，賃金やその他の給付が低いこと，特殊訓練の程度が低いことなどである．他方，第一次部門と似た特徴は，雇用保障，有給休暇，年金の付与の度合いが平均より高いことである．教育程度は第一次部門と第二次部門の中間にあたる．

これらのモデルに対して本稿では六重構造を問題としてみたい．すなわち，第一次部門と第二次部門をそれぞれ二分割し，さらに長期失業者と限界失業者の各グループを付加する．

オーストラリアでは、失業率の増加とともに1年間以上失業している長期失業者の数が近年増えており、同経済を悩ます深刻な問題となっている。限界失業者とは、求職意志を喪失し職探しをしないため経済統計上は労働市場に参加していないが、実際は働きたいと考えている人達である。オーストラリアの深刻な失業問題は、長期失業者だけでなく多数の求職意志喪失者も生み出したことである。こうした人達の存在がその経済問題の深刻さを象徴している。このような六重構造を考察すると、オーストラリアの労働市場に関して一つのまとまった全体像を得ることができる。そうすることが本稿の目的の一つでもある。

オーストラリアの過去30年間の政策的変化は、一言でいえば自由競争化といえる。この間に特に製造業が外国企業との激しい競争にさらされた。また労働に関する規制もかなり緩和された。それによって労働市場の六重構造に顕著な「歪み」が発生した。本稿ではそれを論じたい。さらにこの変化によって第一次部門の雇用保障等の労働条件が悪化し、人的資源管理で標榜されている効率的な組織が実現しにくくなっていることも論ずる。

本稿の構成は以下の通りである。第2節では長期失業者と限界失業者のグループを論ずる。第3節ではオーストラリア労働市場の第二次部門を二つに分割して、それぞれの特徴を明らかにする。第4節は第一次部門の二分割を論ずる。第5節では過去30年ほどのオーストラリア経済の変化を検討し、第6節においてそれと多重構造との関係を明らかにする。第7節は企業の内部組織の問題を人的資源管理との関係で論ずる。オーストラリアの過去30年の経験には、今日の日本の労働市場で発生しつつあり今後顕著になるかもしれない現象と似たところがある。そういった意味でも、オーストラリアの経験からは多くの教訓を得ることができるであろう。

第2節 長期失業部門と限界失業部門

日本と比較したときにオーストラリアの労働市場の顕著な特色となるのは、失業率の高さ、特に長期失業者の多さである。(最近の日本の失業率も5%ほどで、今までにない高水準に達している。)ただ高失業率は他の先進国にも観察されるので、オーストラリアの際立った特徴とはいえないかもしれない。しかし、同経済の最も深刻な問題は高失業率にあるといわれており、また仕事の不足が経済の覆いがたい病状にもなっているので、この問題を考察することは重要である。

オーストラリアで失業率が高くなったのは1970年代にはいつからである。実際のところ1970年代の初めまでの約30年間においては、オーストラリアの失業率は2%未満であって、日本の高度経済成長期以降の失業率とさほど変わらなかった。同国の失業率が急激に上昇したのは1970年代半ば、1980年代初期、および1990年前後である。失業率は1970年に1.7%であったものが、1998年時点で約8%の水準になっている。1992年と1993年には約

11%に達した。1997年あたりからオーストラリア経済は好景気になっているが、失業率は約8%の水準を維持しておりほとんど変わっていない。さらに同経済とアジア経済との絆が強くなっているため、アジア経済の最近の不振のようなことが起るとそれがオーストラリア経済に影響し、失業率は10%から11%あたりまで上昇すると危惧されている(Hawke, 1998; Lydall, 1998)*。

オーストラリア経済の深刻な問題の一つは長期失業者の数と率が急激に増えていることである。全失業者に対する長期失業者の割合は、1970年に4.5%であったが1998年には32%になった。長期失業者の半数以上が2年以上失業している。景気が後退するごとに長期失業者の数や率は増え、景気が回復してもなかなか低下しない。一般にオーストラリアの失業には、失業者プールに最後に加わった者が、景気の回復とともに最初にそこから出てゆく現象が見られる。これを筆者は失業に関する「先任権ルール」と呼んでみたい。

失業に関する先任権ルールのために、長期失業者は入れ替わることが少ない。ずるずると長期失業者になってしまうと、その身分から抜け出すことが非常に難しくなる。失業期間が能力のシグナルの役割を果たし、失業期間の長い者は能力が劣るとみなされるからである。このような性質のために、彼らは労働市場の分断された一つの部門を構成するとみなすことができる。この部門を本稿では「長期失業部門」と呼ぶことにする。同部門には「ブラック・ホール効果」(筆者の命名)が存在し、そこに落ち込むと抜け出すのが非常に困難となっており、今までその成員数は増えてきた。Foster and Gregory (1984)によれば、1981年には総失業週数に占める長期失業者の割合は31.6%であったのに対して、1994年には81.9%になっている。

長期失業者の多くは失業期間が長くなるにしたがって、求職意思を喪失し非労働力化していく。長引く職探しを経験する過程で、彼らの技能は低下ないしは陳腐化し、仕事の世界とのコンタクトも失われていく。そして職探しの心理的費用が大きく蓄積される。この現象は特に女性労働者や高年労働者において顕著である。Borland (1995)によれば、仕事が見つからないので早期退職する45歳以上の男性労働者の割合が、1983年から1992年の間に3.5%から13.0%までに増えた。現実には反してもし職が見つかる可能性があると感じさせるような労働市場の条件が出現すれば、彼らは職探しをするであろう。したがって、彼らは隠れた失業(hidden unemployment)の状態にあり、限界失業者(workers marginally attached to the labour force)と呼ぶこともできる。限界失業者のグループは、働く意思を持っているが失業者の定義を満たさないので失業者と分類されていない無職者からなる。

限界失業者はどれくらい存在するのであろうか。数値はかなり古くなるがGregory and Sheehan (1975)の1971年時点での推定によると、男子の失業率が1.5%から2.5%に増えると、男女の失業者数は約4.1万人増えるのに対し、男女の限界失業者は約5.6万人増えるという。すなわち失業者が100人増えると、136人が追加的に限界失業者となる。(失業者と

限界失業者の増分の比を性別に見ると、男子が1であるのに対し女子は2.5となる。) また Stricker and Sheehan (1981) の推定によれば、1979年の失業者数は約37万人で失業率は5.8%であったが、限界失業者の数は約34万人で労働力に対するその比率は5.2%であった。さらにABSの質問調査によれば、1984年の限界失業者は約76万人(失業者は約72万人)、1993年のそれは約91万人(同94万人)であった。限界失業者も含めた1993年の失業率は、女子で23.7%(公表失業率は10.1%)、男子で15.3%(同11.2%)であった。これらの結果より、限界失業者数は公表されている失業者数よりも大きい可能性もある。したがって、限界失業者も失業者のなかに入れば、失業者数および失業率は公表値の2倍近くになりうる。限界失業者の多くは職を得るのが失業者以上に困難である。

本稿が注目する点は、限界失業者のグループが一つの部門を構成するとみなせることである。このグループは「限界失業部門」と呼ぶことができよう。ごく大雑把にいて、失業者数が100万人であるとすると、長期失業部門のサイズは40万人弱、限界失業部門のサイズは100万人ぐらいとなる。限界失業部門は、労働の無限供給モデルにおける農業部門と似た機能を果たす。すなわち、景気が回復してそれまで失業していた者が職を得ると、限界失業部門から失業者が次々と「供給」されるようになる。つまり、限界失業者が非常に多いので、たとえ経済が回復しても彼らが労働市場に参入してくる結果、失業率はなかなか低下しない可能性が高い。(労働の無限供給モデルでは、農業部門から労働者が次々と供給され賃金率がなかなか上昇しない。)

第3節 第二次部門

第二次部門に目を移そう。この部門は流動性の高い労働者によってまず特徴づけられる。またその賃金は第一次部門よりも低い。第二次部門の労働者はときとして失業状態に陥るが、それを脱する者は再び第二次部門で労働する。部門間に存在する仕事の特性の差や差別などのために、彼らが第一次部門に移動することは稀である。

以下でみる第一次部門と同様に、第二次部門も二つの労働者グループに分類して論ずるのが適切である。第一はパートタイマーやキャジュアル労働者(非正社員)などからなる下層第二次部門で、第二はそれ以外のフルタイム労働者ないしは正社員からなる上層第二次部門である。下層第二次部門は最も雇用調整の対象になりやすい労働者から構成される。近年オーストラリアではそうした労働者が急激に増えている。

オーストラリアのパートタイマーは、1週間の労働時間が35時間未満の労働者と定義される。1966年時点でパートタイムの職はすべての職の9.8%にすぎなかったが、1998年時点で25.6%になった。また近年のパートタイマーの約半数が既婚女性であった。若年労働者(15歳から24歳まで)のパートタイマー化も進行している。1971年の若年労働者のパート

タイマー比率は7%であったが、1998年には41%に達している（彼らの大多数は就学しながら労働をしている）。1981年と比べると近年の若年フルタイム労働者の数は半減した。

カジュアル労働者は任意の労働時間を契約する労働者で、有給休暇や病気休暇のベネフィットが支給されない。彼らのほとんどは1時間前の予告によって解雇されうるし離職することもできる。彼らの雇用は不安定であり有給休暇などの権利がないため、他の労働者に比して（平均20%ほどの）割増賃金が支給される。総雇用者に対するカジュアル労働者の比率は、1982年に13%であったが1997年には26%になった。1992年においては、パートタイマーの64.6%がカジュアル労働者であった。フルタイムのカジュアル労働者も存在し、1992年にはフルタイム労働者の7.4%がカジュアル労働者であった。カジュアル労働のような不安定な職は他国にも存在するが、オーストラリアのようにその労働条件を明確に規定した国はないようである。ABSの*Alternative Working Arrangements Survey*によると、1986年のカジュアル労働者の42%は正社員の（パーマネントな）仕事を望んでいた。

カジュアル労働者でないパートタイマーは、正社員（パーマネント）パートタイマーと呼ばれる。これらの労働者は、彼らの労働時間数とフルタイム労働者のそれとの比率に比例して、後者の労働者の特典を享受することができる。したがって正社員パートタイマーの多くは、下層第二次部門と上層第二次部門の中間に位置するともいえる。フルタイム労働者のなかには短時間労働をしたい労働者も存在しないわけでもないが、もっと長時間働きたいパートタイマーは多数存在する。後者の労働者は不完全雇用（underemployment）の状態にあることができる。（フルタイム労働者で調査週にフルタイムの労働をしなかった者も不完全雇用であるとされる。）不完全雇用労働者の労働力に対する比率は、1984年に3.8%で1993年には7.3%であった。したがってその率と数は急激に増えていることがわかる。また両年における女子の不完全雇用者数は男子の1.3倍前後になる（Whitfield and Ross, 1996）。Wooden（1993）によれば、1991年の不完全雇用率は人数で計算すると5.9%であったが、労働時間では2.5%であった。さらに不完全雇用はパートタイム的な仕事が多い産業や職業（流通・娯楽・対人サービス産業など）において最も多く見られ、若年女子が不完全雇用の最も大きなグループを形成する。1980年代の初期にフルタイムの職を積極的に探していたパートタイマーは10歳代が一番多かったが、1990年代半ばでは30歳前後が一番多くなった（Whitfield and Ross, 1996）。

オーストラリアでは、景気が後退するたびにフルタイムの職が減り、景気が回復するとパートやカジュアルの職が大きく増えた。パートタイマーやカジュアル労働者が近年急速に増大した理由は複雑であるが、基本的な理由は世界経済の不安定化と経済のサービス化にあるといえる。不規則・不確実に変化する需要に合わせて女性労働が使われるようになった。特にサービス産業でこの傾向が強い。Dawkins and Norris（1990）は、カジュアル

労働集約的な産業（スーパーマーケットなど）の急成長と新技術（スーパーマーケットのレジにおけるスキャナーなど）によって、カジュアル労働に対する需要が増大したという。また組合組織率の低下、企業別交渉の増大、小企業の成長などもそれと関連していると考えられる。しかもこのサービス化は世界的傾向のなかで生じただけでなく、関税引き下げによる 1970 年代以降のオーストラリア製造業の衰退によって加速された。ちなみに製造業に従事していた労働者の割合は、1961/2 年において 26.2% であったが、1996/7 年には 13.5% になった。全体として自由競争化した過去 30 年間のオーストラリア経済が、雇用のフレキシビリティのより高い労働者を需要するようになったといえよう。

Wooden and Hawke (1998) は、カジュアル労働を生み出す要因に関してかなりまとまった研究を行なっている。それによるとカジュアル労働者は、女性労働者、若年または退職年齢に近い高年の労働者などによって特徴づけられるが、全体として供給（労働者）側の要因よりも需要（企業）側の要因によってカジュアルの身分が決定される。カジュアル労働は、小企業、生産物需要に大きな季節変動のある企業、要求される技能水準が低い企業、組織改革を最近行なった企業、伝統のある企業（職場）、労働組合の活動が活発な企業に相対的に多く見られた。ただし、説明変数を多く導入しても、所属する産業によってカジュアル労働者の比率が大きく決定されるという結果が得られた。

上層第二次部門の労働者は主としてフルタイムの正社員からなる。中小企業で専門性の低い職に就いている労働者が、このグループの労働者の典型である。オーストラリアには大規模企業が少なく、中小企業、特に小企業がきわめて多く存在する。上層第二次部門の労働者には、二重構造労働市場の二次部門労働者に関する通常の説明がよくあてはまる。第一次部門の労働者と比べれば彼らの雇用保障は低い、第二次部門のパートタイマーやカジュアル労働者と比べれば高いといえる。パートタイマーやカジュアル労働者が緩衝的な機能を果たすので、フルタイム正社員の雇用保障が高くなっている面もある。（第一次部門労働者の雇用保障に関しても同様なことはいえる。）上層第二次部門の労働者の組合組織率は低く交渉力が弱い。部分的にはそのために賃金が低い。企業内訓練はあまり行なわれず、昇進の可能性も非常に限られている。そのため労働者の離職も頻繁に起こる。

第 4 節 第一次部門

最後に残された部門である第一次部門を問題としてみよう。この部門に属する企業の組織に関しては、Doeringer and Piore (1971) などの内部労働市場論で詳しく論じられているので、ここでは簡単に触れておくことにする。この部門も二つに分割して論ずると現実味が増す。一方は、大企業のブルーカラー労働者や事務員・販売員など、専門性の低い仕事に従事する労働者からなる下層第一次部門である。他方は、専門職・管理職などに従事する労働

者からなる上層第一次部門である。両者の平均的学歴は明確に異なる。

Drago (1995) は、オーストラリアの下層第一次部門の労働者は主にブルーカラー労働者で、製造業、鉱業、建設業などに多く見られるとしている。しかし第一次部門の全ホワイトカラー労働者を上層第一次部門に分類するのは適当ではないので、本稿では専門性の低い仕事に従事する事務員・販売員なども下層第一次部門に分類する。

第二次部門の労働者と違い、下層第一次部門の労働者は OJT を受けることもあって、勤続年数が相対的に長い。また労働組合の組織率が相対的に高く、高年の労働者や男性労働者が第二次部門より多くなっている。賃金も上層第二次部門よりは高い。第一次部門の基本的な特徴の一つは安定した雇用であるが、オーストラリア経済の自由競争化の流れのなかにあつて、この部門の労働者の雇用保障は低下している。したがって、彼らの間にもレイオフの恐怖が存在する。下層第一次部門の欠勤やストライキの率が低くないのは、その労働者が仕事に満足していないためであると解釈することもできる。

オーストラリアの高い欠勤率はよく知られているが、欠勤率は規模の大きい企業や公的部門、換言すれば第一次部門において高くなる。(スウェーデンなどではオーストラリアよりも高い欠勤率が見られる。ただしスウェーデンでは有給病欠休暇の利用がほとんど無制限となっている。) オーストラリアの日系自動車工場に関する筆者の聞き取り調査では、欠勤率が日本より高いので欠勤に備えた人員を常時確保しておかなければならず、それが生産費用を顕著に高くしているということであつた。Wooden (1995) によると、1990 年代前半において 3.6% から 4.9% の人が 1 週間あたり少なくとも 1 日欠勤したという。

上層第一次部門の労働者はホワイトカラー労働者で、専門的・管理的職業に就いている。ほとんどが労働組合に参加していないが相対的に高い賃金を得ている。ただし賃金のばらつきも大きい。また彼らは同一の職場で昇進してゆく傾向が強い。オーストラリアの場合、彼らの多くは多国籍企業で働き、比較的多くの一般訓練などを受ける。彼らの仕事は他の部門と比較して定型化の度合いが最も低く、仕事をする際の自由裁量の余地が非常に大きいので、企業にとっては彼らの組織忠誠心や協力的行動を醸成する経営努力が特に必要になる(荒井, 1997 b)。Jones (1983) は、上層一次部門の労働者の組織忠誠心や協力的行動と引き替えに、彼らが他の労働者と比べて優遇されているとみなす。しかし以下でもみるように、オーストラリアの上層第一次部門労働者の組織忠誠心や協力的行動は十分発揮されているとはいいがた

い。

筆者の聞き取り調査によると、上層第一次部門の労働者は労働組合の保護がなく、また彼らに対する上司の主観的評価が人事考課においてかなり重視されるので、彼らの雇用保障はあまり高いとはいえないようである。下層第一次部門の労働者を解雇するには、明文化された厳しい条件をクリアしなければならないが、上層第一次部門の労働者の場合はそうでないということである。

上層第一次部門	下層第一次部門	上層第二次部門	下層第二次部門	長期失業部門	限界失業部門
---------	---------	---------	---------	--------	--------

図1 労働市場の構造

労働市場の多重構造に関する以上の議論を図式化すると図1が得られる。左の部門から右の部門に移るにしたがって、金銭面でみた労働者の境遇はほぼ悪化する。ストレスや長い労働時間の観点からみると、部分的にその逆になる可能性もないわけではない。しかし、例えばほとんどの長期失業者のストレスは、上層第一次部門の労働者のそれを上回ることは間違いないであろう。次節以下の論点は、オーストラリア経済の過去30年間の変化が図1のような構造に激しい揺さぶりをかけ、各部門に大きな変化をもたらしたというものである。特に長期失業部門や限界失業部門を肥大化させた。これらの部門は「盲腸」のようなもので、できれば無視できるほうがよいが、過去30年間に激しい「炎症」を経験した。

第5節 70年代以降の変化

オーストラリアは長い期間にわたって製造業を保護してきたが、1970年代に変化が生じた。1973年に関税が25%引き下げられて（経済が国際化して）、同国の製造業の衰退が始まった。そのころから現時点まで、製造業の保護率はほぼコンスタントに低下している。さらに1980年代の世界の規制緩和論や民営化論を背景として、保護政策は大きく転換された。そして先にみたように、この間に製造業のウェイトは大きく減退したのである。

製造業衰退による悪影響を増幅するかのように、過去30年間のオーストラリア経済全体には多くの変化が生じてきた。その多くは構造的なものであり、またかなり劇的な変化でもある。Economic Planning Advisory Commission (1996)に、1970年から1995年までのいくつかの変化が手短かにまとめられている。それを見ると、雇用者数は1970年の530万人から1995年の820万人に増えたが、先にも触れたように失業率が増加したことがわかる（特に長期失業者の数や割合が増加した）。女子の労働力率は増大し、それと並行して全雇用に対するパートタイマーの雇用率が上昇した。女子労働やパートタイム労働を吸収したのは主としてサービス産業で、同産業の就業者割合は1970年の58%から1995年には73%に増えた（第3次産業就業者割合は1995年時点で80%を越えている）。オーストラリア経済はサービス部門が極端に大きい経済になった。一方、オーストラリアの労働生産性をOECD内でのランクでみると、1970年の10位から1995年には16位に落ちている。

国内産業を外国と競争させる関税政策、自由競争促進的なミクロ経済改革、需要の変動の激しいサービス産業のウェイトの増大などが、以前と比べると非常に流動的な労働市場をオーストラリアに生み出した。情報化により需要される技能が変わり、部分的にはそのため

に産業や職業の構成も変わった。これらの要因に対応して、特にパート労働やカジュアル労働などのフレキシブルな労働に対する需要が増大した。上でみたように、この過程で製造業一般の競争力は高まるどころか衰退して、失業率はかえって上昇した。1970年代以降の平均実質賃金の上昇も失業率を高めるのに寄与した (Gregory, 1993)。ミクロ経済改革によって失業率は低下すると期待されたが、そうはならなかった。全体として70年代以降のオーストラリア経済は安定性を大幅に失い、他国と比較してそれ以前よりも極度に悪化した。

世界経済一般に1970年代以降は大きな変動が続いた。日本の変動も非常に激しいものであったが、オーストラリアの変動はそれ以上に激しかった。本稿が提起したい一つの仮説は、同国には需要の安定した大きな産業（製造業の産業）が存在しないために、変動が激しくなったというものである。同国の農業や鉱業は巨大で安定しているような印象を与えるかもしれないが、両産業計のGDPは1990年代半ばで経済全体の7%弱にしかならない。1970年代初頭にはそれでも13%のウエイトがあった。一般に第一次産品は市場の変動の最も激しい商品であって、オーストラリア経済の安定には寄与しにくい。

長い間オーストラリアの労働市場の安定性に寄与していた制度にaward systemがある。この制度も上述のような変化のために変更を余儀なくされている。その変化を確認しておくことは、同国の労働市場を考える上できわめて重要である。オーストラリアでは1世紀近くもの間、同制度によって賃金や労働条件が中央集権的に決定されてきた。実際のところ同国では、かつては明示的に生活保障的な賃金が支給されていた (Norris (1993 a) などを参照)。今世紀の初め頃には、男性の最低賃金 (basic wage) は、文明社会の平均的労働者の正常な必要を満たすように、夫婦と子供3人のための所得として決められた。(1920年代からは経済の支払能力も重要な賃金決定要因になった。) この考え方は、賃金決定によって労働者の生活水準を維持しようとする wage earner's welfare state の発達に寄与した。ちなみに、女性労働者の賃金は男性賃金の2/3とされ、1919年からは54%にされた。第二次世界大戦中およびその後この比率は変更されたが、1970年代初期まで女性の賃金は公式に低く設定された。この賃金決定においては、絶対賃金や相対賃金が非常に硬直的であった。

この賃金制度の基本的考え方には、日本の年功賃金制度と驚くほど似ている面がある。歴史的にいうとわが国の年功賃金制は、労働者の各年齢段階における必要生活費を考慮して賃金を決定する制度であった。第一次世界大戦の頃からこの制度が出現しはじめ、大恐慌や第二次世界大戦（賃金統制）のときも、この慣行が遵守ないしは強化された。戦後の電産型賃金体系でもこの原則が貫かれた。高度経済成長を経験するにしたがって、能力的側面を重視する職能給体系に移っていったが、賃金決定における年齢的要素も大きく残存した (Arai (1997 a) および荒井 (1998) 参照)。

日豪間の賃金決定の基本的な相違は、オーストラリアの賃金がほぼ全国的に一律に決定されたのに対し、日本の賃金は個別企業ごとに決められた点にある。ただし日本でも賃金上昇

率などにある程度の企業間共通性があった。また日本の賃金は、個別企業で決定されたためにオーストラリアのものより伸縮的であったといえよう。さらに、日本では年齢別賃金に対する関心が高かったのに対し、オーストラリアではそうした関心はかなり希薄であったようである。（ただしホワイトカラー労働者の場合は、年齢給が能力や技能に対する報酬という形で支払われた可能性はある。）

オーストラリア経済が国際化するにしたがって、福祉制度の一貫としての中央集権的な賃金決定方式は維持するのが困難になってきた。強い下方硬直性や相対賃金の硬直性を有する賃金制度が、低い生産性の産業や企業の競争力を浸食していると認識されはじめたからである。生産性を上げるためにも、また成熟した労使関係を形成するためにも、その制度は有害であるとみなされるようになった。中央集権的な賃金決定や職種別労働組合などの伝統のために、他国と比べてオーストラリアの経営者は、従業員を直接管理する技能を発達させてこなかった。こうした反省から賃金決定方式を変更して国際競争力を改善する必要が認識され、オーストラリアは1990年代にはいつて企業別交渉（enterprise bargaining）や生産性に応じた賃金決定をめざすようになった。企業別交渉は、個人と企業の契約および団体交渉を含み、そこで決まったことは企業の外では適用されない。こうした動きはこれまでの伝統からの離脱を意味するが、離脱の程度はまだ流動的である。

第6節 多重構造内の変化

1970年代以降の世界経済の不安定化、情報通信技術などの進歩、オーストラリア国内産業保護政策の段階的解消、経済のサービス化、女性労働力の増大などが相互に関係し合って、オーストラリアの労働市場に大きな変化が生じた。多重構造モデルに即してそれを解釈してみよう。

まず大きな変化は、製造業の衰退などの経済変化によって、下層第一次部門が大幅に縮小したことである。第一次部門の顕著な特徴は相対的に高い雇用保障であるが、雇用保障をはじめ各種の労働条件は、第一次部門全体でも近年悪化した（Drago, 1995）。製造業生産物の関税引下げにより第一次部門でのレイオフが増えただけでなく、その労働条件も悪化した。そこから吐き出された労働者は第二次部門や長期失業部門に流入した。大企業のリストラによって解雇されたスタッフの多くは、自分で小さな事業を起こした。オーストラリア経済を観察したことのある者ならば容易に気づくことであるが、同経済には小規模企業が非常に多い。ほとんどの企業が小規模企業である。またオーストラリアでは雇用が増えているのは小企業（従業員20人以下の企業）においてである。現時点で民間部門の雇用の半数以上は小企業によるし、1980年代末以降の雇用の増大は小企業のそれによる。また政府も小企業の雇用創出に期待している。第二次部門の賃金や労働条件は第一次部門のそれよりも劣るので、

第一次部門から吐き出された多くの労働者は、かりに第一次部門に留まることができた場合よりも悪条件に直面することになった。

経済全体でパート労働やカジュアル労働が増えている一方で、過去四半世紀の間の推定勤続年数はむしろ若干増えている。Norris (1993 b) は 1983 年から 1992 年までの期間に関して、各年に始まる職の平均存続期間と各年に存在する職のそれを推定した。それによると、男性労働者に関する前者の 1983 年の値は 3.0 でその後減少したが 1992 年には 3.1 になった（これらはカジュアル労働者も含む数値である）。男性労働者に関する後者の 1983 年の値は 13.5 で 1987 年には 16.0 となり、1992 年には 16.2 になっている。女性労働者の数値はこれらの数値よりも低いが、傾向はかなり似ている。カジュアル労働者が増えているのに職の推定平均存続期間が増えているのは、カジュアル労働者などを管理する上層第一次部門管理職の重要性が増しているためであると、解釈されている。

Wooden (1998) による 1975 年から 1998 年までの職移動や勤続年数の変化に関する調査では、55 歳から 64 歳までの男性労働者の勤続年数は低下しているものの、全体としては雇用の安定性は若干増大しているという結果が得られた。特に女性の勤続年数がこの間に増大した。ただしそれによって労働者の「雇用保障感」が高まったとはいえないとしている。雇用保障感は単に平均勤続年数に依存するだけでなく、失業した場合に新しい仕事を得られる可能性、その仕事と現在の仕事の価値の差、失業中の所得などに依存すると考えられる。失業率の増大が雇用保障感の低下をもたらしているとする。

多重構造の変化で特筆すべきは、中間層消滅 (disappearing middle, shrinking middle) 現象と呼ぶ事態の発生である。賃金の分布において両端に近い相対度数が大きくなった。フルタイム・非管理職男性労働者の稼得分布の最低稼得 10 分位と中位数との比をみると、1975 年には 76.0% であったものが 1994 年には 65.4% になっており、最低稼得グループの稼得が相対的に減少したことがわかる。また最高稼得 10 分位と中位数との比をみると、1975 年には 141.2% であったものが 1994 年には 168.1% になっており、最高稼得グループの稼得が相対的に増加したこともわかる (ABS. *Distribution and Composition of Employee Earnings and Hours*). Gregory (1993) によれば、1976 年から 1990 年までの間に、第二 5 分位から第四 5 分位の稼得グループの 3 分の 1 の仕事 (job) が失われた勘定になるという。ただし、これは人口成長と同一の率で各稼得グループの仕事の数が成長した場合と現実とを比べたときの結果である。仕事の数が増えたのは、第一 5 分位 (最低稼得層) と第五 5 分位 (最高稼得層)、特に前者である。この現象は公的部門においても観察された。Hancock and Moore (1972) や Norris (1977) によれば、1910 年代半ばから 1970 年代半ばまでの期間において、オーストラリアの稼得分布はある程度変動したものの趨勢的な変化はなかった。1965 年から 1971 年の間に散らばりは大きくなったが、1970 年代の中ごろまでに元に戻っていた。

中間層消滅現象の原因は詳細にはわかっていないが、いくつかの仮説が考えられる。そもそも上でみた第一次部門の縮小が中間層の消滅を意味する。特に下層第一次部門労働者は中間層に属するといえるので、彼らの割合が低下すれば中間層消滅現象が生起する。注意すべきは中間層消滅現象が全産業に見られることである (Gregory, 1993)。経済のサービス化・国際化・情報化・高度化などによって、高技能に対する需要が伸び、上層第一次部門の一部の労働者の所得が大きく上昇しているのに対し、その他の労働者の所得は伸び悩んだり、中間的な労働者の割合が減少したりしていることも重要な原因である。Borland (1995) は 1986 年から 1994 年までの週給の分散と組合組織率の関係を調べた。それによると、男性労働者の場合は組合組織率の低下が分散の上昇の約 30% を説明し、女性労働者の場合は 15% を説明する。Rimmer (1994) は、オーストラリアの労働力に両極化が進行しており、ますます多くの労働者が、低賃金で上昇見込みがなく、不安定でうんざりする仕事に落ち込んでしまっていること、またこの傾向が次世紀にも引き続くことを論ずる。

以上の観察より、オーストラリアの労働市場に関して次のような解釈を得ることができよう。まず本節の冒頭に挙げた要因により、上層第一次部門の労働者の一部は相対的に高い稼得を得るようになった。しかし全体として第一次部門、特に下層第一次部門は縮小した。第一次部門から吐き出された労働者は第二次部門などに流入した。そのため第二次部門の競争は一層激しくなり、「玉突き現象」によって初めから第二次部門にいた労働者のうちで長期失業部門に追いやられた者も出てきた。長期失業部門のブラック・ホール効果によって同部門は年々大きくなった。長期失業者の一部は限界失業部門に玉突きされ、長期失業部門の拡大と並行して限界失業部門の拡大も進行した。このようにして、オーストラリア経済の「盲腸炎」が発症したのである。景気が回復しても、第一次部門の雇用吸収力は小さかった。大きく雇用が増えたのは第二次部門、特にパートタイマーやキャジュアル労働者のいる下層第二次部門である。

要するに、1970 年以降の変化によって相対的に有利になったのは上層第一次部門の一部の労働者のみであった。多くの労働者は相対的に低い賃金の仕事、雇用保障の低い仕事に就かざるをえなくなった。経済の不安定化がそのような仕事を多数作り出した。また女性の労働力の増大がパートタイマーやキャジュアル労働者を多数供給した。従来は家事の一部であった仕事を雑サービス供給者に代行してもらうことも増えた。オーストラリアには、日本人から見ると雑用のような仕事をして生計を立てている労働者が多数見られる。さらに離婚率が上昇し、シングル・マザーなどの経済的に虚弱な家計が増大している。1996 年において、扶養家族を持つ家計のうち片親だけの家計の割合は 20.7% で、そのうち 87.0% がシングル・マザーの家計であった (*Labour Force Status and Other Characteristics of Families*)。これらが経済全体の所得分布の広がりを加速している。

多数の長期失業者や限界失業者の存在は、オーストラリア国民の教育程度や士気の問題で

もある。オーストラリアに滞在すると、円周率の概念を知らない大卒者の話など日本では信じられないことを耳にするが、オーストラリアの一般労働者の教育水準は日本よりもかなり低いし、彼らの士気も低下している。労働者に要求される技能は今後ますます高度化する中で、労働者の教育程度を上げないと失業問題はさらに解決困難になる。またオーストラリア流の個人主義のために、組織や社会全体に成員のやる気を引き上げる制度的・慣習的配慮が欠けている。そのために、いちど長期失業などに落ち込むとブラック・ホールから抜け出すのが困難になる。高い失業率が継続していることは、オーストラリアの所得分布に重大な悪影響を与えている。

第7節 解釈と日本への教訓

見方によっては、オーストラリア経済の過去30年間における経験は壮大な実験でもあった。すなわちこの実験では、伝統的に保護主義的な経済に自由競争的な政策を導入して国際競争力の向上を図ったと解釈できる。この実験の結果を現段階で評価すれば、おそらく多くの評者は高得点を付けないであろう。高度加工製品輸出の近年の大幅な伸長など注目すべき面もある（遠山，1997）が、多くの問題が山積みしている。本節ではオーストラリアであまり気づかれていない組織の側面に注目して、同国経済の診断、日本との比較、および日本への教訓の導出を行なってみよう。

オーストラリアで過去30年間に行なわれた経済政策の基本的な考え方は、競争的・流動的・フレキシブルな制度を設定すれば経済の効率や生産性は増大するというものである。Economic Planning Advisory Commission（1996）でも、労働市場の柔軟化・流動化は生産性の上昇に寄与する、特に組織の変革と人的資源の開発によってそのような効果が得られるという見解が示されている。こうすることによってのみ、同国は高賃金・高雇用の経済を達成できると考えられている。しかし上でみたように、労働市場の流動化を加速しても生産性は上がらなかった。他国との比較では生産性が低下し、また労働者のストレスや不安が増大した（Dabscheck（1997）も参照）。Rao, Shepherd, and Pilat（1995）による1987年の国際比較によれば、オーストラリアの重化学工業の生産性は日本やアメリカと比べて格段に低い。

筆者は、激しい競争が生産性を増大させるという、経済学者が陥りやすい単純な思考に問題があると考え、それをみるために、近年オーストラリアで注目されている人的資源管理（HRM = human resource management）という経営法を検討してみよう。これは企業別交渉の進展とともに関心の増大したもので、その目的とするところは組織的統合を最大化し、労働者のコミットメントおよび仕事のフレキシビリティと質を確保することにある。テイラー主義的人的資源管理方法に代わるものであると考えられている。

より具体的にいえば、人的資源管理では次のような状況が想定され、それに対する対応が

考えられている。まずは、ただ単に上司の指示に従うだけでなく、労働者が自分で重要な意思決定をし、自分から積極的に仕事することが求められている。労働者の自由裁量の余地（個人で判断する余地）が拡大しており、各自の責任能力が重要になっている。これと関連して、階層性を弱くした平らな組織を作ることが必要になっている。そして仕事の編成を柔軟にするとともに、労働者の発揮できる能力のフレキシビリティも高めて、複数の異なった仕事を遂行できる能力が必要とされている。それだけでなく、以前より複雑な仕事をこなす高度な能力が要求されている。さらにチームで行なう仕事が多くなり、人間関係能力が重要になっている。より多くの信頼関係、相互主義、柔軟な役割分担、ボトムアップなどが重視されている。最後に、生産物の質を高めることが重要になっており、労働者側が消費者を考慮した意識を持つことが必要になっている。

一見して明らかなように、このような人的資源管理は多くの日本の組織が過去何十年かの間に努力して構築してきた経営方法とほとんど同じである。筆者の主張は、このような経営方法は競争的・流動的な労働市場と整合的でないという点にある。換言すれば、あまりにも自由競争的な経済政策や経営方法の環境のなかでは、上のような人的資源管理の目的を達成することはできないのである。荒井（1997）や Arai（1997 b）で示したように、日本的な人的資源管理は労働者の雇用を安定させることによって初めて達成されたのである。オーストラリアの研究者である Curtain（1993）も、日本企業の安定的な雇用が労使間の相互信頼を醸成し、それによって組織内の柔軟性や相互協議が実現されるようになったと指摘している。労働者の雇用を不安定にしたままで、労働者にコミットメント、（企業にとって都合のよい）複数の仕事をする能力、信頼関係の育成などを期待することは矛盾である。このような能力や心理状態は、企業が雇用保障などの費用を払って獲得できるのである。企業はいつでも労働者の首を切れる状態にしておいて彼らに高い要求をしても、彼らがそれに応えるはずがない。

信頼や協力の実証研究は世界的に少ないが、Alexander and Green（1992）は、職場で労使間が頻繁な協議を行なうことなどの協力関係が、オーストラリアでも生産性や製品の質を上げることを実証している。重要な事項に関して労使が予め協議すると、双方が合意されたことの実行に責任を感じるようになり生産性が高まる。生産性を上げるには労使間の協力的な雰囲気や共通の利害を認識することが重要になる。同様なことは Cooke（1989）でも分析されている。彼は、安定した雇用や労働組合が積極的に経営に参加することが、労使の協力を高め生産性や製品の質の向上に寄与することを米国のデータを用いて実証した。例えば、レイオフは生産性や製品の質に悪影響を与えることが示されている。したがって、組織を流動的にしておいて生産性や製品の質の向上を目指すことは矛盾を含んでいるのである。

データの収集可能性のために、職場での協力関係は労使間のものが分析しやすいであろう。しかし労働者間の協力・信頼関係は、労使間のそれにもまして生産性や生産物の質の向上に

寄与する（荒井（1997）参照）。その理由は、職場の労働者は新古典派経済学が想定するような独立性を有しておらず、彼らの間に強い相互依存関係が存在することにある。労働者が互いに有用な情報を提供し合えば生産性や生産物の質の向上が期待できる。またある労働者が多忙なときに、比較的暇な労働者が手伝え、そして相互にこうした行動をとれば、同様な効果が期待できる。労働者同士が互いに信義に基づいて行動するときも同様な効果が生じる。ゲーム論的に考察すればわかるように、このような協力的な行動は雇用が安定しているときに期待できるのであって、競争的ないしは流動的な労働市場では期待できない。わが国の大企業が労働者の協力的行動を引き出すのに成功したことは、終身雇用制の存在と密接・不可分に関連しているのである。

オーストラリアが人的資源管理の上記効果を実現しようとするならば、流動的な労働市場ではなく安定的な雇用を確保しなければならない。もちろん人的資源管理が問題となるのは比較的大規模な企業であろうから、第一次部門の雇用を安定させることが重要になる。ただし日本と比べると、オーストラリアの企業は第一次部門の企業でも規模が小さく外的要因に翻弄されやすい上に、近年の社会的雰囲気は競争市場志向的なので、これはかなり難しい問題でもある。協力・信頼関係は特に上層第一次部門で重要であるにもかかわらず、その雇用保障が弱いところに問題がある。また Arai（1998）で指摘された日本の価値と比較して、オーストラリアの文化的伝統に協調的な人間関係を求める価値が強く存在するともいえない。

生産性や製品の質を向上させるためには労働者の教育や訓練も非常に重要である。オーストラリアでは仕事をするのに必要な基本的な識字能力・計算能力の欠如した労働者が多数存在する（Economic Planning Advisory Commission, 1996）。そのため初等・中等教育の改革も望まれている。同国でも企業内訓練は確かに行なわれているが、他国と比べて量が少ないと一般に認識されている。Dockery（1993）は同国の訓練量が少ないこと、オーストラリアの経営者は訓練に消極的であること、また内部労働市場の存在と訓練量とに正の相関があることなどを明らかにしている。同国の企業は他企業で訓練された労働者を引き抜くこと（poaching）に関心があった。Borland（1990）によれば、オーストラリアでは労働保蔵の規模が小さく、景気が悪くなると労働者は比較的簡単に解雇される。これは訓練があまり行なわれていないことを示唆するとされる。Sloan（1994）はオーストラリアの労働者の勤続年数が他の OECD 諸国と比べてずっと短いことを指摘している。訓練は必要ないというオーストラリア人の認識が低訓練の重要な要因にもなっている（Whitfield and Ross（1996）、Norris and Wooden（1996）も参照）。ただし Baker and Wooden（1992）は、長期雇用制の下ではオーストラリアでも訓練量が多くなること、高学歴の労働者への訓練量が低学歴の労働者への量より大きいことなどを明らかにしている。

オーストラリア経済に関して以上の考察をしてから今日の日本経済を見てみると、不思議なことに同様なことが日本でもいくつか生じつつあることに気づく。特にバブル経済崩壊

後の日本経済は、オーストラリア経済にかなり似てきた。女性の労働力率の上昇や労働力のパート化などは日本でもかなり進行している。また日本経済のサービス化が現在進行中で、それをもっと推進すべきであるという意見も出されている。工業製品の産出国は現在非常に多くなっているので、高い付加価値を持つサービスの供給を指向すべきであると主張されている。サービス化は雇用の不安定性も生み出す。1990年代は雇用不安の増大した時期であり、特に過去2年程の間にわが国の失業率や失業者数が急激に増大した。好景気の下にある現在のオーストラリアの失業率にまだ達してはいないが、高失業率に慣れていない日本では現在の状態でもきわめて深刻である。

日本でも第一次部門の崩壊が生起する兆しが見られる。陰湿な方法で実質的な解雇が実行されていることなどからわかるように、大企業の職場で信頼関係が破壊されつつある。たとえ解雇を逃れた労働者も、いずれは解雇されるかもしれないという予想を持つようになった。多くの大企業はスリム化をめざしており、第一次部門は相対的に縮小する傾向にある。それとともに、今まで平等的な社会であった日本に不平等化が進行し始めている。日本においても中間層の消滅が発生する可能性がある。

今日の日本では自由競争や流動的な労働市場などの考え方が優勢になっているが、オーストラリア経済に関する本稿の考察は、そうした単純な考え方を推進していても、自動的に高い効率性や高い成長率が実現するわけではないことを示唆している。

本稿は文部省在外研究補助金による研究成果の一部である。

*これ以降に本論文で使われている数値は、ABS, *Year Book Australia*, および引用されている文献による。

参 考 文 献

- 荒井一博「二重構造労働市場の形成に関するモデル」『経済学研究 38』1997年、3-51。
荒井一博「ライフサイクル賃金モデル」『経済学研究 39』1998年、3-45。
遠山嘉博「オーストラリアの製造業保護政策の転換と課題」『オーストラリア研究紀要』第23号、1997年、1-26。
舟橋尚道『日本的雇用と賃金』法政大学出版会、1983年。
Alexander, Michael, and Green, Roy, "Workplace Productivity and Joint Consultation," *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 18, No. 1, 1992, 95-118。
Arai, Kazuhiro, "Wage Profiles: Shape and Variations," *Manchester School of Economic and Social Studies*, Vol. 65, 1997 a。
Arai, Kazuhiro, "Cooperation, Job Security, and Wages in a Dual Labor Market Equilibrium," *Journal of Socio-Economics*, Vol. 26, 1997 b。
Arai, Kazuhiro, "Values, Co-operation and Lifetime Employment," *International Journal of Social Economics*, Vol. 25, 1998。
Baker, Meredith, and Wooden, Mark, "Training in the Australian Labour Market: Evidence

- from the *How Workers Get Their Training Survey*," *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 18, No. 1, 1992, 25 - 45.
- Blandy, Richard, and Richardson, Sue, *How Labour Markets Work: Case Studies in Adjustment*, Longman Cheshire: Melbourne, 1982.
- Borland, Jeff, "Worker Training," *Australian Economic Review*, No. 92, 1990, 74 - 80.
- Borland, Jeff; Chapman, Bruce J.; and Rimmer, Malcolm, "Microeconomic Reform in the Australian Labour Market," in Peter Forsyth ed. *Microeconomic Reform in Australia*, Allen & Unwin, 1992, 99 - 126.
- Borland, Jeff, "Male Labour Market Participation in Australia," Research Paper No. 461, Department of Economics, University of Melbourne, 1995.
- Cooke, William N., "Improving Productivity and Quality Through Collaboration," *Industrial Relations*, Vol. 28, No. 2, 1989, 299 - 319.
- Curtain, Richard, "Japan's Response to the Recession: Lessons for Australia?" *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 19, 1993.
- Dabscheck, Braham, "Enterprise Bargaining and the Reregulation of Australian Industrial Relations," *Otemon Bulletin for Australian Studies*, Vol. 23, 1997, 61 - 80.
- Dawkins, Peter, and Norris, Keith, "Casual Employment in Australia," *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 16, 1990, 156 - 73.
- Dockery, A. M., "The Determinants of Investment in Training," in *The Economics and Labour Relations of Australian Workplaces: Quantitative Approaches*, Australian Centre for Industrial Relations Research and Teaching, Monograph No. 10, University of Sydney, 1993.
- Doeringer, Peter B., and Piore, Michael. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Heath and Company: Massachusetts, 1971.
- Drago, Robert, "Divide and Conquer in Australia: A Study of Labor Segmentation," *Review of Radical Political Economics*, Vol. 27, No. 1, 1995, 25 - 70.
- Economic Planning Advisory Commission, *Future Labour Market Issues for Australia*, Australian Government Publishing Service, Canberra, 1996.
- Flatau, Paul R., and Lewis, Philip E., "Segmented Labour Markets in Australia," *Applied Economics*, Vol. 25, 1993, 285 - 94.
- Foster, W. F., and Gregory, R. G., "A Flow Analysis of the Labour Market in Australia," in R. J. Blandy and O. Covick eds., *Understanding Labour Markets*, George Allen & Unwin, Sydney, 1984, 111 - 36.
- Gordon, David M.; Edwards, Richard; and Reich, Michael, *Segmented Work, Divided Workers*. Cambridge University Press: Cambridge, UK, 1982.
- Gregory, R. G., "Aspects of Australian and US Living Standards: The Disappointing Decades 1970 - 1990," *Economic Record*, Vol. 69, No. 204, 1993, 61 - 76.
- Gregory, R. G., and Sheehan, P. J., "Hidden and Other Measures of Unemployment in Australia 1964 - 72," in J. R. Niland and J. E. Issac eds. *Australian Labour Economics Readings*, Sun Books: Melbourne, 1975, 549 - 84.
- Hancock, K., and Moore, K., "The Occupational Wage Structure in Australia Since 1914," *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 10, No. 1, 1972, 107 - 22.
- Hawke, Anne, "Prospects for the Australian Labour Markets," *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 24, No. 3, 1998, 163 - 73.
- Hunter, B. "The Social Structure of the Australian Urban Labour Market: 1976 - 1991," *Australian Economic Review*, No. 110, 1995, 65 - 79.
- Jones, Evan, "Industrial Structure and Labor Force Segmentation," *Review of Radical Political*

- Economics*, Vol. 15, No. 4, 1983, 24 – 44.
- Lydall, Harold, "Unemployment Forever?" *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 24, No. 1, 1998, 67 – 74.
- Norris, Keith, "The Dispersion of Earnings in Australia," *Economic Record*, Vol. 53, No. 144, 1977, 475 – 89.
- Norris, Keith, *The Economics of Australian Labour Markets*, Third edition, Longman Cheshire, Melbourne, 1993 a.
- Norris, Keith, and Wooden, Mark, *The Changing Australian Labour Market*, Australian Government Publishing Service, Canberra, 1996.
- Nowak, Margaret J., "Internal Labour Markets and the Market for Highly Qualified Labour," *Journal of Industrial Relations*, Vol. 21, 1979, 20 – 34.
- Piore, Michael J., "The Dual Labour Market: Theory and Implications," in D. M. Gordon ed., *Problems in Political Economy: An Urban Perspective*, Heath: Lexington: Mass., 1971.
- Piore, Michael J., "Notes for a Theory of Labor Market Stratification," in R. C. Edwards, M. Reich, and D. M. Gordon eds., *Labor Market Segmentation*, Heath: Lexington, Mass., 1975.
- Rao, D. S. Prasada; Shepherd, W. F.; and Pilat, D., "Real Output and Productivity in Australian Manufacturing: An International Perspective, 1970 – 89," *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 21, 1995, 123 – 50.
- Rimmer, Sheila M., *Australian Labour Market & Microeconomic Reform*, La Trobe University Press: Bundoora Victoria, 1994.
- Sloan, J., "An Economist's Guide to the Industrial Relations Reform Act," *Agenda*, Vol. 1, No. 1, 1994, 13 – 23.
- Stricker, P., and Sheehan, P., *Hidden Unemployment: The Australian Experience*, Institute of Applied Economic and Social Research, University of Melbourne: Melbourne, 1981.
- Whitfield, Keith, and Ross, Russell, *The Australian Labour Market*, second edition, Harper Educational Publishers, 1996.
- Wooden, Mark, "Underemployment in Australia," *Labour Economics and Productivity*, Vol. 5, No. 2, 1993, 95 – 110.
- Wooden, Mark, "Labour Absence in Australia: An Overview of Dimensions, Causes and Remedial Strategies," *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 21, 1995, 323 – 39.
- Wooden, Mark, "Is Job Security Really Declining?" *Australian Bulletin of Labour*, Vol. 24, No. 3, 1998, 186 – 93.
- Wooden, M., and Hawke, A., "Factors Associated with Casual Employment: Evidence from the AWIRS," *Economic and Labour Relations Review*, Vol. 9, 82 – 107.