

# 解雇規制緩和の労働市場への影響<sup>1</sup>

---

慶應義塾大学 竹中平蔵研究会 労働分科会

遠藤和希 大沼千紘 平松誠基

2010年12月

---

<sup>1</sup>本稿は、2010年12月11日、12日に開催される、ISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2010」のために作成したものである。本稿の作成にあたっては、竹中平蔵教授（慶應義塾大学）をはじめ、多くの方々から有益且つ熱心なコメントを頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。しかしながら、本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

# 解雇規制緩和の労働市場への影響

---

慶應義塾大学 竹中平蔵研究会 労働分科会

2010年12月

# 要約

我が国経済は、失われた 20 年ともいえる長期不況の只中にあり、いまだに出口を見出すことが出来ていない。このような長期の不況の中で、その解雇の難しさから正規雇用者の調整は進まなかった。結果として、新卒者で調整をすることになったため、若年者の失業率が高い水準になっている。このことは、若年者のキャリア蓄積が進まず、中長期的に成長力を大きく削ぐ可能性がある。さらに、整理解雇の容易さから企業は非正規雇用者を増やす傾向にある。このこと自身は必ずしも悪いことではないが、正規雇用者と非正規雇用者の待遇の格差、社会保険料等も含めた賃金の格差は、同一労働同一賃金の考え方から大きく逸脱しており、問題と言える。その上、正規雇用者の解雇の難しさは、業種間の労働移動を阻害しており、労働市場における需給のミスマッチが一向に改善しない。このこともやはり、我が国の成長力を削ぐことにつながっている。

本稿の目的は、このような正規雇用者の解雇の難しさの原因を探り、さらに解雇の難しさが労働市場に与えている影響を定量的に評価することで、労働市場改革の方向性を探ることにある。具体的には、まず法制度の観点から正規・非正規雇用者の格差の原因を整理する。つぎに、Heckman and Pages(2004)によって指数化された、OECD 諸国を対象とした解雇規制の厳しさを定量化した指数を用いてクロスカントリー分析を行い、失業に与える影響を定量的に評価する。具体的には、Heckman-Pages 指数と就業率および摩擦的失業率との相関関係を統計的に検証する。その上で、いくつかの特徴的な国をとりあげ、より精緻に議論をすることで、我が国の労働市場を活性化させるための政策を議論したい。

本稿で得られた主要な結論は、以下の通りである。まず、正規雇用者の解雇の難しさの背景には、民法 627 条を補完する形でできた「解雇権乱用法理」と呼ばれる判例法理がある。さらに、この「解雇権乱用法理」を発展させたものとして、整理解雇法理があり、具体的には 4 要件（要件Ⅰ「解雇の必要性」、要件Ⅱ「解雇回避努力義務」、要件Ⅲ「解雇基準公平性」、要件Ⅳ「労働者への説明義務」）を満たす必要があるというものである。次に、解雇の難しさを指数化した Heckman-Pages 指数は、就業率とは有意に負の相関、摩擦的失業率とは有意に正の相関が確認された。このことから、上記のような厳しい我が国の解雇法制は、就業者を減らし、摩擦的失業者を増やしていることが示唆された。以上の議論から、以下のような政策的含意を得る。すなわち、

## 制度設計

### I. 国家戦略局を国家戦略府に格上げ：官邸主導のための「経済戦略会議」を設立

## 政策提言

### I. 新「労働市場流動化促進法」を制定し、正規雇用の解雇規制の緩和をすべし

### II. 政策提言 I による労働市場の変化に備え、雇用保険・失業給付の充実すべし

### III. 中長期の対策として、健全な市場の創出のため若手に職業訓練・見習雇用支援すべし

**IV. 年齢による差別の撤廃：新卒卒の廃止**

である。

## 目次

### はじめに

## 第1章 正規・非正規社員の格差の原因

第1節（1. 1）非正規社員の定義と差別

第2節（1. 2）解雇法制の現状

## 第2章 解雇法制指数：先行研究の整理

第1節（2. 1）解雇法制指数

第2節（2. 2）解雇法制と労働市場をめぐる議論

## 第3章 解雇法制指数と就業率の関係：諸外国のケース

第1節（3. 1）実証分析

第2節（3. 2）諸外国の解雇法制

## 第4章 政策提言

第1節（4. 1）制度設計

第2節（4. 2）政策提言

## 先行論文・参考文献・データ出典

## はじめに

---

我が国経済は、失われた 20 年ともいえる長期不況の只中にあり、いまだに出口を見出すことが出来ていない。グローバル化と少子高齢化の急速な進展に対して、有効な手立てを打つことが出来ないまま、我が国のプレゼンスは急速に落ち込んでいる。90 年代以降我が国は大きく分けて二つの問題に苦しんできたといえる。一つは資本市場の問題である。バブル崩壊によって、地価をはじめとする資産価格が急落し、これが銀行の不良債権につながり、設備投資が大きく落ち込んだ。度重なる拡張型財政政策や緩和型金融政策といった需要政策に十分な効果が得られなかったのは、供給側に構造的な問題があったためと言えよう。しかしこの点については、もちろん解決すべき課題は少なくないものの、01 年に発足した小泉内閣によって、不良債権処理が行われ部分的には解決したと考えられる。いま一つは、労働市場の問題である。

長期の不況に対して、その解雇の難しさから正規雇用者の調整は進まなかった。結果として、新卒者で調整をすることになったため、若年者の失業率が高い水準になっている。このことは、若年者のキャリア蓄積が進まず、中長期的に成長力を大きく削ぐ可能性がある。さらに、整理解雇の容易さから企業は非正規雇用者を増やす傾向にある。このこと自身は必ずしも悪いことではないが、正規雇用者と非正規雇用者の待遇の格差、社会保険料等も含めた賃金の格差は、同一労働同一賃金の考え方から大きく逸脱しており、問題と言える。その上、正規雇用者の解雇の難しさは、業種間の労働移動を阻害しており、労働市場における需給のミスマッチが一向に改善しない。このこともやはり、我が国の成長力を削ぐことにつながっている。

このような問題に対し、今までも様々な研究が蓄積されてきた。若年失業者については、地域の中の若年雇用問題に関する、太田(2003)などの研究が挙げられる。また、正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差については、社会保険料が賃金に与える影響について Tachibaraki and Yokoyama(2008)や、Miyazato and Ogura (2010) の実証分析がある。

しかしながら、そもそも解雇法制が労働市場にどのような影響を与えているかについての実証分析は必ずしも十分ではない。これは、解雇法制という法制度の定量化が難しいのに加え、我が国の解雇の難しさの原因となっているのは法律ではなく判例であって、やはり定量的な分析が難しいためである。この点を克服する試みとしては、判例体系 CD-ROM を用いた分析で、大竹・藤川(2001) 等があげられる。一方、Heckman and Pages(2004)では、OECD 諸国を対象として解雇規制の厳しさを定量化した指数を構築している。制度は変更されることが少ないため、大竹・藤川 (2001) にはじまる国内時系列データを用いたアプローチではより精緻な結果を得ることが難しい。そこで本稿では、Heckman-Pages 指数を用いてクロスカントリー分析を行い、失業に与える影響を定量的に評価する。具体的には、Heckman-Pages 指数と就業率および摩擦的失業率との相関関係を統計的に検証する。さらに、いくつかの特徴的な国をとりあげ、より精緻に議論をすることで、我が国の労働市場を活性化させるための政策を議論したい。

本稿は以下のように議論を進めていく。第 1 節は、現状分析であり、正規・非正規雇用者の格差の原因を整理する。第 2 節は、先行研究の整理であり、解雇法制に関する研究を概観

する。第3節は、実証分析であり、Heckman-Pages 指数を用いた定量的な分析を試みる。第4節は、政策提言であり、第1節から第3節の議論をもとにあるべき政策を議論する。

# 第1章 正規・非正規の格差の原因

---

## 第1節 非正規社員の定義と差別

非正規社員の定義については、高橋他(1998)に整理されている。これによれば、非正規社員とは、正規社員の対応語であり、法律上の概念ではない。正規社員は、期間の定めのない労働契約で雇用されている労働者である。このような労働者は長期雇用や年功序列など日本型雇用形態の下で働いている労働者である。これに対し、非正規社員とは、期間の定めのある労働契約で雇用されている労働者で、「期間雇用労働者」である。期間雇用労働者には、日雇い労働者、パートタイマー、契約労働者、アルバイト、派遣労働者、臨時、嘱託などがある。非正規社員は、日本型雇用形態の枠外に位置づけられ、長期雇用や年功賃金などは適用されず、退職金についても支給されないことが多い。非正規社員は近年増加してきている。その理由は企業の景気調整弁として、また人件費の抑制の上からもメリットがあるからである。非正規社員は、期間の定めのある労働契約で雇用される期間雇用労働者である。使用者が、労働者を期間を定めて雇用することには違法性はない。しかし、労働者の期間を定めて雇用する場合、その期間が長期に及ぶと、労働者の身分を長期に拘束することになり、不利益を与える。そこで労働法は、期間雇用について、3年という制限を規定している(14条)。ただし、以下の場合5年まで許されている。(1)厚生労働省が定める基準に該当する高度の専門的知識を有する労働者(2)満60歳以上の労働者。使用者は、上記①②に該当する労働者については、5年間の雇用期間で労働者を雇用することができる。非正規社員に対する賃金を巡る差別的処遇に関しては、労働法3条、4条、民法90条が問題になる。労基法3条は社会的身分による賃金、労働時間その他の労働条件について差別的取り扱いをしてはならないと均等待遇の原則を定めている。ここにいう社会的身分とは生来の身分と解されていることから、非正規社員のような労働契約自体によって設定される契約上の地位は、この社会的身分に含まれないとされる(宇都宮地判=富士重工宇都宮製作所事件)。また労基法4条は、賃金についてのみ女性であることを理由とした差別を禁じているが、これは正規社員と非正規社員間の賃金差別が男女差別にあたる場合は該当するものの、そうでないときは労基法4条に違反しないことになる。このように現行法は正規社員と非正規社員との一般的な均等待遇の原則を定める明文規定は存在しないということになる。

そこで、非正規社員に対する賃金の差別的処遇について、正社員と同一の労働を行った場合にはILO175号条約などの国際基準となっている賃金は同じでなくてはならないとする「同一労働同一賃金の原則」に反し、公序良俗(民90条)違反として無効であるとする考えが提起されている。こうした見解に対して、我が国には「同一労働同一賃金」の社会的基盤がないことを根拠にして、これを明確な法規範とすることは公序良俗の解釈論として困難であるとする有力な反対意見がある。非正規社員に対する賃金の差別敵処遇に対する裁判例としては、正規社員と同じ仕事をしていても正規社員の賃金の8割を下回る場合には、均等待遇の理念に反し公序良俗違反になると判断したものがある(長野地裁上野支判平成8・3・15)。非正規社員は、期間の定めのない労働契約によって雇用される正規社員と異な

り、期間の定めのある労働契約によって雇用されているために、雇用は期間満了により終了し、雇用規制法理は適用されない。

参考までに、中国の解雇法制も紹介しておこう。これは、制度を使う人のモラルの問題は置いておけば、労働市場の流動性は日本より進んでおり、少なくとも部分的には優れた制度となっているからだ。中国の解雇法制は山下(2010)に整理されている。これによれば、「労働者契約法」の規定に基づいて、中国の解雇要件は概ね即時解雇と予告解雇にわけられる。即時解雇（39条）は①使用期間中に採用条件を満たさないことが明らかになったとき、②重大な就業規則違反があったとき、③職務上の過失や私利を図った不正行為により使用者に重大な損失をもたらしたとき、④刑事責任を追及された場合、⑤二重就職により業務に重大な影響を与えたとき、⑥詐欺・脅迫の手段で労働契約を締結・変更させられたとして労働仲裁委員会または裁判所で当該契約が無効と認定された時の6つの解雇事由がある。その他、諸々の理由があるが、重要なのが②の重大な就業規則違反の箇所である。そこで、なにか「解雇事由」かが争われることになる。

上記から分かるように中国も日本と同じように十分な説明なしの法律による解雇は難しい。しかし、整理解雇を余儀なくされるような会社に法律を守る余裕はないというのが現状と考えられる。さらに、解雇の補償金はおろか多額の未払いの賃金があるケースも少なくない。2008年の世界的な不況のあおりで、外資系企業のなかにも夜逃げするケースが相次いだ。外国人経営者が突如国に帰ってしまい、連絡がつかなくなるのだ。さらに、特に製造業において、突然工場が閉鎖され、労働者が解雇されるケースも増えている。広東省東莞市のおもちゃ工場の事件は日本でも大きく報道された。このような状況下では、法律上の手続きや経済的な補償はほとんど無意味となる。労働者の怒りの矛先は夜逃げや破綻した企業・経営者だけではなく、日頃の官僚への不満も相まって、補償を要求するデモとなって、地方政府に向けられることもある。

## □労働者派遣法：派遣と請負の問題

正社員の給料が8割を切ることで待遇改善が求められることができるという判例は述べたが、派遣社員の処遇に関しては、1986年の労働者派遣法や、製造業派遣規制の解禁などが契機となり時代に応じて変わってきた。その過程で、派遣と請負の偽装問題が出てきたことも触れておきたい。

まず、2006年、朝日新聞が実態を報じたことで浮き彫りになった「偽装請負」の問題が挙げられる。偽装請負の問題は働き方の多様性を重んじるなかで、インフラ作りが進んでない証左である。ここで簡単に、請負と派遣の違いを説明する。請負とは民法の典型契約の一種で、「当事者の一方（請負人）が相手方に仕事の完成を約し、他方（注文者）がこの仕事の完成に対することを支払うことを約することに成立する」（民法632条）こととされる。それに対して派遣は、事業主（派遣元）が自分が雇用した労働者を、他の事業主（派遣先）に派遣して、派遣先の指揮命令系統の上で派遣先のために労働させる事である。報道のケースは、派遣法に基づき指揮系統が請負人にあるべきところを、発注者が直接労働者を管理下に労働者をおくことが問題になっている。

また、実態が派遣業務であるにも関わらず、契約形態を請負契約として派遣業務を行う、「偽装派遣」の問題もある。このようなケースは、派遣法で指定されなかった業務（26種以外）で派遣業務を労働者にさせたいという時に使われる手段である。派遣業務が認められているのは表1-1の26種で、専門性が求められる業種が政令で指定されている。「偽装請負」の問題や、「偽装派遣」の問題は、雇用者への責任の所在を曖昧にするほか、労働者の賃金を効率的にカットする方法とされており、対策としてはマスコミの監視、厚労省のガイドラインの周知の徹底などが求められる。もっとも、最近の動きとしては、派遣法関心は薄

れ、厚生労働所内には「放っておいても法案で規制対象となるような派遣労働者はいなくなる」という見方すらあるほど、日に日に派遣労働への関心が薄れているのが現状のようである。

表 1-1 派遣業務が認められている職種

1	コンピュータのシステム設計
2	機械等の設計、製図
3	放送番組の映像機器の操作
4	放送番組の作成における演出
5	事務用機器の操作
6	通訳、翻訳、速記
7	秘書
8	ファイリング
9	マーケティング
10	財務処理
11	貿易文書の作成
12	コンピュータ/自動車のマネキン
13	ツアーコンダクター
14	建築物の清掃
15	建築設備の運転、点検
16	建築物の受付
17	科学の研究開発
18	企業の企画、立案
19	図書の制作における編集
20	商品、広告のデザイン
21	インテリアコーディネーター
22	アナウンサー
23	OAインストラクション
24	テレマーケティング
25	セールスエンジニア
26	放送番組の大道具、小道具

出所) 労働者派遣法より抜粋

#### (参考) 厚生労働省のガイドライン

「偽装請負の解消に向けた当面の取組について」(平成 18 年 9 月 4 日基発 0904001 号、職発 0904001 号)の通達により、上記の区分基準に違反するいわゆる偽装請負に関しては労働基準行政と職業安定行政との情報交換・共同監督が強化されていることにも留意する必要があります。その後も、偽装請負問題に関しては検討が続き、厚労省の平成 19 年 6 月 29 日「製造業の請負事業の適正化及び雇用管理の改善に関する研究会報告書」が発表され(全文については、同研究会においては、「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン」、「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む発注者が講ずべき措置に関するガイドライン」、「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドラインのチェックシート」、「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化

の促進に取り組む発注者が講ずべき措置に関するガイドラインのチェックシート」が報告され、同日付けにて正式な「製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に向けた取組について」基発 06269001 号、職発 0629001 号、能発 0629001 号という通達として公表されています。この中でも、区分基準の遵守が求められています。

## 第2節 解雇法制の現状

労働契約は雇用期間を定めている場合と定めていない場合に分かれる。当事者双方が雇用契約を定めていない場合に各当事者は雇用契約の解約を自由に申し入れることが認められている（民法 627）。このように日本の解雇規制は特殊な形をとっており、雇用契約の期間が定められていない場合は雇用者の解雇権の乱用を制限することができず、不当解雇の乱発を招く虞がある。そのため、特に戦後の長期雇用型の雇用システムの定着に伴って、民法 627 条を補完する形で「解雇権乱用法理」と呼ばれる判例法理ができた。

その「解雇権乱用法理」を発展させたものとして、整理解雇法理がある。整理解雇法理は、企業が経営の立て直しを目的とした合理化のために行う整理解雇を対象としている。具体的には以下の 4 要件となる。

- 要件Ⅰ 「解雇の必要性」
- 要件Ⅱ 「解雇回避努力義務」
- 要件Ⅲ 「解雇基準公平性」
- 要件Ⅳ 「労働者への説明義務」

要件Ⅰ「解雇の必要性」は解雇が差し迫って必要な状況にない場合の整理解雇を不当とする要件である。要件Ⅱは雇用期間の定めのない労働者の解雇を最終手段に位置付けて、解雇を行う以前に希望退職や配置転換・残業抑制などの措置を取ることを当該企業に義務付ける要件である。要件Ⅲ「解雇基準の公平性」は解雇する労働者の選定基準には何らかの客観的な指標を用いることを求めるものである。要件Ⅳ「労働者への説明義務」は、労働者に当該企業の経営状況に関する十分な説明を行うなど、解雇までに妥当な手続きを踏むことを義務付けている。以上より、民法 627 条の「解雇自由」があるものの実質的には整理解雇は厳しく制限されてきた。

ただし、これらの判例法理は社会環境に合わせて徐々に内容を変化させる性質をもつ法規範である。整理解雇の 4 要件についても、ここの具体的な判断基準や実際の適用方法は裁判所の裁量にゆだねられており、整理解雇法理による解雇規制を一概に定義することは難しい。そもそも、整理解雇についての視座が広まってきたのは日本においては最近のことである。

## 第2章 解雇法制指数：先行研究

### 第1節 解雇法制指数

解雇のしやすさは、どのように評価すべきであろうか。ここでは、解雇法制を指数化し、これを定量的に評価したうえで経済分析を行っている研究を整理していきたい。まず、解雇法制の指数化であるが、OECD の指数が挙げられる。これについては、黒田(2006)に整理されている。2004年に報告されたOECDの **Employment Outlook** においては、解雇規制の強さを指標化し、その指標と労働市場のパフォーマンスの関連を調べている。OECD の関連結果は次の通りである。(1)解雇規制の強い国では、失業流入率および流出率の双方が小さい。流出率が小さいために、長期失業の割合が高くなっている。(2)失業率への影響は明確ではないが、若者や女性といった労働市場に組み込まれる程度の低いグループの就業率にはマイナスの影響を及ぼしている。(3)正社員の解雇規制が強い国では非正規社員の比率が高まると共に、非正規労働者から正規労働者への移行が停滞する傾向がある。以上のように、規制によって既に正規雇用されているインサイダーの利益は高まる半面、非正規労働者、失業者、新卒者といった人々にとってはメリットになるものではない。

黒田(2000)やAddison and Teixeira(2001)等の、国際比較データを用いた一連の研究はOECD諸国のデータを対象としており、厳しい解雇規制が雇用率や雇用量に与える影響は、負であるか有意に影響を与えないという結論が混在している。一方、Heckman(2000)の示した解雇規制指数は、OECDのものとは異なり、解雇規制と失業率に関連するという有意な数値がとれる。Heckman and Pages-Serra(2004)は、こうした国際比較分析の結果の不安定性は、解雇規制変数の定義や国内の規制変動の少なさから生じるものだと指摘する。彼らは、自身の研究であるHeckman and Pages-Serra(2004)で得られた結果が分析対象国を増やすことや規制変数の分解等に対して脆弱であることを示し、国内データや企業のレベルのマイクロデータを用いた分析を行う必要性を強調した。以下に解雇法制指数の検出方法を示す。具体的には、表2-1の通りである。

#### ・OECD[1999]雇用保護制度指数 (Employment Protection Legislation Indicators)

OECD[1999]では、解雇に関する規制を、

- (A) 解雇手続きの不便さ (regular procedural inconveniences)
- (B) 解雇予告期間および解雇手当 (notice and severance pay)
- (C) 解雇の困難性 (difficulty of dismissal)

の3つに大きく分類している。さらに、3分類はそれぞれ以下の表に示されたように、2から4つの小分類に分けられ、解雇法制が厳しくなる程点数が高くなるよう、全ての小分類に0~6点の得点が与えられている。

表 2 - 1 OECD(1999)の解雇法制指数作成基準

(A)解雇手続きの不便さ	①手続きに関する規定(スコア)	なし	解雇者に対して書面での解雇理由通知義務が定められている場合	解雇の実務を第三者機関(労働委員会等)に事前通知する義務がある場合	事前に解雇の許可を第三者機関から得る必要がある場合	
	②解雇通知に至るまでの日数	なし	口頭通知	手紙など書面による郵送通知	書留などによる正式な通知が義務づけられている場合	第三者機関による許可や労働者との事前協議が義務付けられている場合は、想定所要日数を計上
(B)解雇予告の期間および解雇手当	③解雇予告期間(月数)	規定されている月数				勤続年数により異なる予告期間が設けている国があるため、勤続9ヶ月、4年、20年の場合分けして計上
	④解雇手当(月数)	解雇の際に、労働者へ支給される手当(月額賃金の月数)				法律で、あらかじめ規定されていない場合には、標準的なケースを計上、勤続9ヶ月、4年、20年別
(C)解雇の困難性	⑤不当解雇の定義(スコア)	個人の能力不足・経営上の理由が原因の解雇は正当と見なされている場合	解雇対象者の人選の妥協性(年齢・勤続年数等)が問われる場合	配置転換や異なる仕事へ配置換えするための再議練等、解雇実施の使用者側の解雇回避努力が義務付けられている場合	個人の能力不足が原因の解雇は、正当理由とされない場合	
	⑥解雇法制の対象外となる試用期間日数	規定されている月数				
	⑦20年以上勤務続者の不当解雇手当(月数)	月額賃金の月数				35歳から20年勤務続した労働者の解雇が、法廷で不当解雇とみなされた場合を想定
	⑧解雇が不当となった場合の復職(スコア)	なし	復職というオプションは、ごくわずかの被解雇者にしか与えられない場合	被解雇者に対し、かなりの頻度で復職のオプションが与えられる場合	すべての被解雇者に対し、復職の権利が与えられる場合	
出所: OECD[1999]より作成。						
注: 項目①⑤⑧は、分類番号が単純に倍換算され点数となる。						
項目②③④⑤⑦で表示された日数や月数は、別途設けたスコア表(詳細は、OECD[1999]の2[1]表を参照)により点数換算される。						

出所) 黒田 (2006) の結果を引用

以上のように作成された OECD の解雇法制指数を、黒田(2006)ではのランキングとして整理している。これを見ると分かる通り、我が国の解雇法制指数は諸外国に比べても高く、つまり正規社員を解雇しにくいことが示されている。

表2-2 解雇法制指数ランキング

	OECD[1999]			OECD[1994]	Lazear[1990]
	解雇手続きの不 便さ	解雇予告期 間手当	解雇法制総 合		
日本	12	16	25	8	1
米国	1	1	2	1	1
英国	7	6	1	7	7
フランス	20	13	14	14	15
ドイツ	24	8	20	15	11
イタリア	10	25	23	21	19
カナダ	1	2	6	3	
対象国数	OECD27 カ国				

出所) 黒田(2006)の結果を引用

一方、別の指数としては、Heckman and Pages(2006)の指数が挙げられる。以下に指数で作成方法を概観していこう。

・ Heckman-Pages の指数算出方法

①雇用保障提供の定量化

Heckman-Pages の指数は、まず経済的な理由で労働者を解雇する場合に企業が負担する費用を計算している。解雇の際にかかる費用は次の 5 種類がある。①行政上の手続き②解雇予告③解雇賠償④年功分の退職金⑤もし労働者が解雇を訴えた場合の裁判費用の 5 種類である。

②雇用保障を定量化

次に、雇用保障を下記(1)式を用いて定量化する。

$$\begin{aligned}
 (1) \quad JS_{j,t} &= \sum_{i=1}^T \beta^i \delta^{i-1} (1 - \delta) (b_{j,t+i}) \\
 &\quad + \sum_{i=1}^T \beta^i \delta^{i-1} (1 - \delta) [\alpha_j \cdot y_{j,t+i}^{lc} + (1 - \alpha_j) \cdot y_{j,t+i}^{uc}] + \sum_{i=0}^T \beta^i c_{j,t+i} \\
 &= AN_{j,t} + ID_{j,t} + SenP_{j,t}
 \end{aligned}$$

ここで、(1) の式の第 1 項は、現在から t 年後に解雇される場合、各年の解雇予告にかかる費用の割引現在価値を加重平均したものを表している。第 2 項は企業で i 年間働いて

いる労働者が  $t$  年後に解雇される場合にかかる賠償金の割引現在価値を加重平均したものを表している。第 3 項は退職金の費用を表している。

### ③ 社会保障費の定量化

最後に、社会保障と所得税の費用を定量化するために、高齢者・障害者・死・病気・子どもを持つ女性労働者・労災・失業保険・家族手当に対する義務的な所得の貢献におけるデータを用いて、下記(2)式の通り定量化する。

$$(2) \quad SSP_{it} = \sum_{j=0}^T \beta^j (SS_{it+1}^e + SS_{it+1}^w)$$

この式で、 $SS_{it+1}^e$  は企業が負担する分の社会保障費の割合を示し、 $SS_{it+1}^w$  は労働者が負担する分の社会保障費の割合を表している。

## 第2節 解雇法制と労働市場をめぐる議論

### □. インサイダーとアウトサイダー・判例を使った研究

厳格な解雇法制が労働市場にもたらす影響に関しては黒田 (2001) によって議論がまとめられているので、これに従って概観していくことにしよう。第一は解雇法制の存在が、雇用が保護されている既存の労働者 (インサイダー) の交渉力を強くし、賃金の高止まりをさせる結果、企業の人件費負担が上昇し、失業者 (アウトサイダー) が雇用される機会を奪ってしまうことに焦点を当てた議論である。この議論が正しければ、解雇法制が厳格な国ではアウトサイダーが多く、つまり失業者が多く観察させる。その妥当性を示すための、実証研究は無数に行われているが、上記の解雇法制指数 (OECD の指数) と失業率・雇用率との間には明確な結果が検出されなかった。そこで、解雇法制がアウトサイダーに及ぼす影響だけでなく、インサイダーの雇用保護に与えている影響を与えているという議論があった。この議論は、厳格な解雇法制は企業の仕事意欲を減少させると同時に、仕事の創出意欲も減退させると説明する。多くの先行研究では、失業確立を仕事の喪失率の代理変数に見立て、これらと解雇法制を定量化した指数の関係を回帰分析で検証している。こうした先行研究の多くは解雇法制が厳格な国では失業確率は有意に低いという結果が得られている一方、失業離脱確率については有意に低い傾向にあるとの結果を示している。この議論に関しては各国間での比較可能な仕事の創出率・喪失率に関する数少ないデータを見る限り、解雇法制が厳格な国と緩やかな国で差がないという反論があった。そこで登場したのが第 3 の議論である。この議論は正規社員への手厚い雇用保護を与件として有期雇用制度を導入することは①正規社員の仕事の創出・喪失を抑制するため、正規の就職先を求める労働者の失業期間が長期化するという現象が観察されるものの、②有期雇用と失業もしくは有期雇用内での移動を増加させるため、活発な仕事の創出・喪失を抑制するという現象が観察されると説明するものだ。しかし、この点については OECD のデータでは有意なデータが取れていない。

このように、各国間での比較分析は市場の性質の違いもあり、なかなか有効な議論ができていないのが現状である。一方、国内での議論は進んできており、裁判所の判断によって形成される日本の解雇規制を数量的に把握し、経済分析に活かそうという試みが増えている。黒田氏によるとこうした取り組みは大きく以下の二つに分類される。

第一は、ヒアリング調査や最高裁事務局の特別集計による判例データを用いて、日本の解雇法制の背後にある労使関係の変遷を捉え、経済分析に活かす方向である。これは、平沢 (2005)、JILPT (2006)、神林 (2007) などが挙げられる。

第二は、一般に利用される『判例体系 CD-ROM』等の判決データから、判例法によって規定される解雇規制の変動を数量化して、判例法と実体経済の関係を統計的に探る方向である。これは大竹・藤川(2001)、大竹(2004)、川口(2005)、大竹・奥平(2006)、奥平(2008)、Okudaira(2008)が挙げられる。

前者のアプローチは、主に解雇訴訟に至るプロセスに焦点を当て解雇権乱用法理の分析を行っている。後者のアプローチは、『判例体系 CD-ROM』を用いて整理解雇法理の数量分析を行い、整理解雇 4 要件の成立時期や具体的な適用基準を明らかにした。公判判例から分析した結果、整理解雇判決が労働者寄り（解雇無効判決）が相対的に多く下される稽古にある時には、有意に就業率が減少し、失業率が増加することを示した。一方、解雇無効判決自身がその時々々の労働市場、ひいては経済状況に影響を受けるという内生性の配慮も必要である。

## □. 雇用保護と生産性の関係

雇用保護と生産性の関係に関しては奥平・滝澤・鶴(2008)がまとめているので、この結果を見ていこう。奥平・滝澤・鶴(2008)においては、企業の個票データを用いて日本の整理解雇規制が企業の生産性に与える影響を実証的に分析している。分析の結果は、整理解雇無効判決が相対的に多く蓄積されるときに、企業の全要素生産性の伸び率が有意に減少する。また、解雇規制の強化によって労働から資本への代替を促す効果は確認されなかったものの、全体としては労働生産性が有意に減少することも確認されている。つまり、特定の労働者に対する雇用保護の影響は労働市場にとどまらず、企業の生産性への負の影響を通じて、経済全体に影響を与え得るとしている。

本来、解雇規制に関する経済分析の目的はアメリカ、ヨーロッパ諸国の失業率の差を説明することにあつた(Lazear(1990))。しかし実証と理論研究が進むにつれ、解雇規制が労働市場にとどまらず、企業の生産性を通じて経済全般に影響を与えることが明らかになってきた。第一に、厳しい解雇規制により企業の雇用が抑制されると、資源配分の自由度が低下するために効率的な生産水準が達成されない可能性がある。第二に、解雇規制の強化により、企業のイノベーションに対する投資意欲が低下する可能性がある。第三に、雇用調整費用の増加により、労働コストが相対的に上昇し、資本への代替が進む必要性がある。第四に、雇用保護の程度によっては、労働者が労働水準や特殊技能への投資を変化させるインセンティブをもつかもしいない。奥平氏の論文においては、解雇規制の強化が有意に企業の TFP を減少させると結論付けられており、その仮説として①雇用調整の鈍化に伴う非効率な資源配分②イノベーションの低下により TFP が低下する、という 2 点が挙げられていた（イノベーション指標は R&D 集約率、研究者比率、特許件数）。以下ではもう少し奥田論文を見ながら包括的に生産性が生産性にプラスの影響を与えるか、マイナスの影響を与えるかをみていく。

解雇規制の生産性へのプラス効果は解雇規制が労働者の勤続年数を長くし、コミットメントを高めることにより、労働者による企業特殊な投資を促進させ、それがひいては生産性向上につながるという経路をたどる。Nickell and Layard(1999)は特に、労働者の改善提案や協力などのいった職場参加を促進させる方策が企業でとられる場合、そうした促進効果は大きくなるはずであると強調した。また Belot, Boone, van Our は解雇規制を調整コストのみならず、労働者に企業特殊な投資を行わせ、生産を高めるためのコミットメント手段として捉え、労働者のみならず企業もメリットがあることを理論モデルを使って示している。

一方、解雇規制が生産性を引き下げる経路も考えられる。第一は解雇規制が強ければ無断欠勤などの怠慢があっても解雇されにくいため、労働者の努力、ひいては生産性が低下するという経緯である。例えば、Ruphan(2004)は、ドイツの解雇規制の異なる間、民の労働者を比較してさまざまな属性をコントロールしても、解雇規制の強い労働者は 35%ほど無断

欠勤が多い事を示した。第二は、解雇規制が労働コストを引き上げることにより、技術革新、需要などのショックに対し必要になる労働再配分を遅らせたり、不十分にするというマイナスの影響を与えるという経路である。この場合、生産性の低い企業、産業から高いほうへの労働資源の移動が妨げられることになるので、生産性はそうでない場合に比べ低下することになる。第三は解雇規制は企業のリスク・テイキングを抑制する、つまり、起業家精神や革新的なイノベーションを抑制するという効果である。企業がよりハイリスク・ハイリターンを狙った製品開発を行うとする。その場合、その企業の製品に対する需要、ひいては生産の動向は予測しにくく、労働投入についてより高い柔軟性が求められる。解雇規制が強い場合は、こうした予測がしがたい変動に対応できるだけの柔軟性に欠けているため、ハイリスク、ハイリターンを狙うリスク・テイキングが抑制されることになるという議論がある。

## 第3章 解雇法制指数と就業率の関係：諸外国のケース

### 第1節 実証分析

では解雇法制は各国の就業率にどのような影響を与えるのだろうか。次にこの点を検証していこう。Heckman and Pages の解雇法制指数を用い、これが就業率との関係を見る。具体的な推定式は、(3) 式の通りである。

$$(3) \quad Y_i = \alpha + \beta X_i + u_i$$

ただし、Y は OECD 加盟国 26 カ国（オーストラリア、オーストリア、ベルギー、カナダ、デンマーク、フィンランド、フランス、ドイツ、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、イタリア、日本、韓国、メキシコ、オランダ、ニュージーランド、ノルウェー、ポーランド、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、スイス、トルコ、イギリス、アメリカ）の就業率、X は Heckman and Pages の解雇法制指数、u は誤差項である。また、添え字の i は国を表す。

分析に用いるデータは、OECD.stat から 2000 年のデータを用いた。分析対象となる国は、先ほどと同様で、2000 年時点の OECD 加盟国 26 カ国である。これを最小二乗法で推定した。推定結果は下記のとおりである。

表 3-1 推定結果①

推定方法：最小二乗法

サンプル数：26

	係数	t 値	p 値
定数項	78.74	32.79	0.00
Heckman-Page 指数	-0.15	-2.88	0.01
adj-R <sup>2</sup>	0.29		

結果より、t 値や p 値も良好なので、ヘックマンの解雇法制指数とこの数値は正の相関関係があると言える。つまり、就業率と Heckman and Pages(2000)の解雇法制指数には負の

相関関係があり、解雇法制が厳しくなればなるほど、就業率は減るとわかる。逆に、解雇法制を緩和すれば、就業率が上がるということが確認できた。

では解雇法制は失業の構造にどのような影響を与えるのだろうか。次にこの点を検証していく。ここでも、Heckman and Pages の解雇法制指数を用い、これが失業者のうち1年以上の失業状態にある人の割合との関係を見る。具体的な推定式は、(4) 式の通りである。

$$(4) \quad Y_i = \alpha + \beta X_i + u_i$$

ただし、Y は失業期間別構成比のうち待機失業の割合、X は Heckman and Pages の解雇法制指数、u は誤差項である。また、添え字の i は国を表す。

分析に用いるデータは、OECD.stat から 2000 年のデータを用いた。分析対象となる国は、先ほどと同様で、2000 年時点の OECD 加盟国 26 カ国である。これを最小二乗法で推定した。推定結果は下記の通りである。

表 3-2 推定結果②

推定方法：最小二乗法

サンプル数：26

	係数	t 値	p 値
定数項	8.76	1.86	0.08
Heckman-Page 指数	0.43	4.28	0.00
adj-R <sup>2</sup>	0.93		

上記より、t 値や p 値が良好なので、Heckman and Pages(2000)の解雇法制指数とこの数値は正の相関関係があると言える。以上の結果より、Heckman and Pages(2000)の解雇法制指数が高い数値を示すほど 1 年未満で新たな職に就くことは難しいということが分かる。そのため、解雇法制指数が高い国には摩擦的失業者ではなく、待機失業（循環的失業者）が多いと推測できる。

## 第2節 諸外国の解雇法制：労働市場

### □解雇法制が厳格なイタリアの例

ここで、ヘックマンの解雇法制で最も高い数値を示しているイタリアの雇用・失業の特徴について言及しておこう。厚生労働省（2009）に、イタリアの雇用法制が整理されている。これによれば、イタリアの雇用・失業情勢は、「失業率は近年低下傾向にあり、2007年は6.0%となっている。これは、特に南部の非活動人口（仕事も求職活動もしていない）の増加による失業者の減少が影響している。イタリアの雇用・失業の特徴としては、①大きな南北間格差があつて、南部地域が高い失業率（南部10.8%、全国6.0%；2007年）である一方、北部の一部などは失業率が2%台で事実上の完全雇用の状態で、EU内でも最も低い失業率の

地域の1つになっている（EU内で失業率の最高水準の地域と最低水準の地域を国内に有している）。②若年者の失業率が高い（23.2%（15-24歳）,2007年）③他国と比べて女性の労働力率が低い（51.4%（15-64歳）,2007年）、の三点が挙げられる。とりわけ南部の失業問題は深刻で、ナポリの失業率は約30%、若年者はその約2倍といわれ、治安悪化問題の主因になっている。また、イタリアの労働市場はEU加盟国の中でも硬直的とされるが、近年労働市場改革が進められるとともに柔軟化も進んでいる。1997年に労働者派遣事業が認められたことなどにより、派遣労働者、パートタイム労働及び有期契約労働が伸びている。また、イタリアの解雇規制は①労働契約関係の継続が認められないような「正当な事由」がある場合には、即時解雇が認められ、②生産活動、労働組織及びその規則正しい機能に関係する理由（正当理由）がある場合には解雇予告を行った上での解雇が認められている。

## □日本がとるべき方針 デンマーク・モデルの普遍性に関して

前項までは、規制緩和が労働市場に与える影響に関して論じてきた。それでは、日本がこれからとっていくべき方針はなにか。本稿ではデンマーク・モデルを参考にして、日本の方針を模索したい。柔軟性（解雇規制の緩和）と所得・雇用保障は対立的ではなく相互に促進的であるというのがフレキシキュリティの基本的主張である。フレキシキュリティについては、若森（2009）に整理されている。これによれば、政策戦略としてのフレキシキュリティは1999年のオランダの労働法改正の経験から生まれた、労働市場柔軟化政策と社会保障を結び付ける概念である。その骨格は8つの共通原則からなるが、重要なのは第一原則の「雇用と成長のための戦略」となっている。この戦略は①柔軟で信頼できる労働契約、②労働者の就労可能性を高める包括的生涯学習戦略、③失業から新しい職への移動を促進する積極的労働市場施策、④所得支援・就労促進の4つの政策要素からなり、フレキシキュリティ実現のためには、柔軟性と保障の両立が求められる。柔軟性は労働市場における柔軟性のことであり、保障は所得・雇用保障のこと。柔軟性の議論を敷衍させると、イギリスの雇用関係を支えるものとして、ブレア首相のニューレーバー戦略を支えるとされるパートナーシップ論がある。（イギリスの経済学者——確認）のコリンズはパートナーシップの概念を、フレキシブルな雇用関係によって表明される、高度に協力的な理想的形態を表現する。ために比喩的に用いる方法としてこの表現を用いた。このパートナーシップ下において、労働者は①海外から投資を呼び込む環境整備、②技術革新に対応できる能力が重視される。つまり、労働者は従来の雇用契約とは違い、共生的契約を結び、使用者も、労働者もプリンシプル・エージェントとして動くことを前提としている（尚、労働者と使用者が共通利益を抱えるものではない）。

柔軟性が強すぎてもよくないし、保障が強すぎてもよくない。その理解をめぐってはEU諸国でも議論があり、EU諸国のフレキシキュリティだけでも五つのグループに分類される。本論文では、デンマーク・モデルの普遍性を探る。

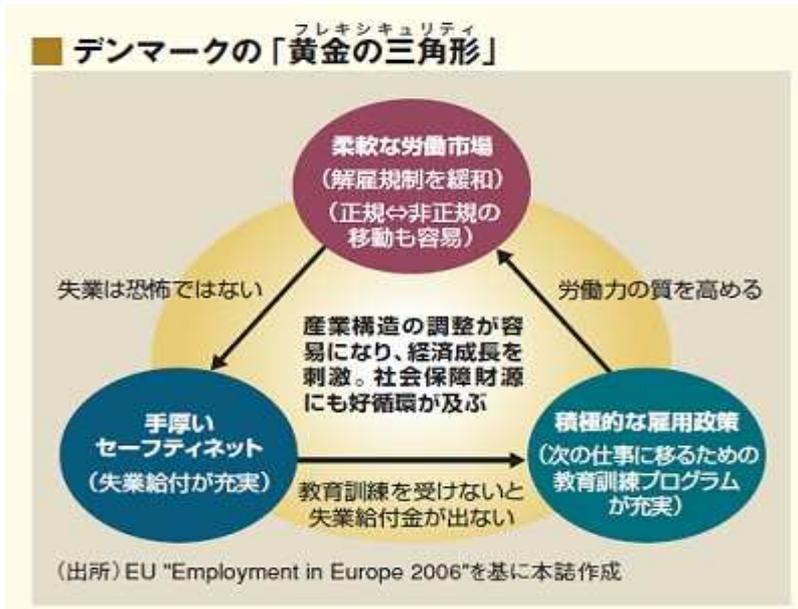
デンマークは低い失業率とともに高い就業率を達成して、欧州委員会や他のEU諸国から注目を集めている。というのも、現在のデンマークは「2010年までにEU地域を世界でもっとも競争力のある知識基盤型経済に移行させる」というEUリスボン戦略の雇用面の数値目標を大きくクリアしているからだ。デンマークのパフォーマンスの高さは、高い外的数量的柔軟性（低い雇用保護法制）、高水準の社会保障（手厚い失業給付）、積極的労働市場からなる「黄金の三角形」と呼ばれる。総括的には、デンマークのフレキシキュリティは、英語圏諸国に共通な柔軟な労働市場と北欧諸国に共通な手厚い社会保障および積極的労働市場政策とのハイブリットの位置づけとされる（Madsen2005）

デンマーク・モデルの特殊性は一つには、高い外敵数量的柔軟性と手厚い失業給付との取引が、内部労働市場の小さな中小企業群と組織率の高い労働市場との妥協に基づいていることである。もう一つは、フレキシキュリティのデンマーク・モデルが失業給付基金やCTV、

教育や医療や社会的弱者の保護も含めた福祉国家と一体となっていて、勤労所得の約 70% の負担に依存する福祉国家を構成要素としていることである。この2つの特殊性は、デンマーク・モデルをそのまま他の諸国に応用できない理由となるだろう (Schmid2007)。しかし、職業訓練への投資や労使対話企業による内的機能柔軟性の利用などの要素はデンマークから学ぶべき普遍的要素である (Gazier2007)。柔軟性と保障が相互促進的な補完的關係として成立し得ることを証明しているデンマーク・モデル。この点に関して、若林章孝氏は、フレキシキュリティは労働市場および雇用関係に関わる諸制度と一定タイプの福祉国家との独自の制度補完性として定義づけられると指摘している。

では、日本に応用する場合はどうか。一般に、脱終身雇用時代の社会インフラ整備は①雇用法制の整備②定期雇用制度の導入③解雇法制における非正規労働者の差別をやめることの3つが挙げられる。雇用法制以外のインフラ整備は①退職金の税制優遇の廃止②監視の強化③生活保護制度の整備である。派遣などが誕生した背景には派遣を含む有期雇用の自由化により、失業を減らす効果があった。しかし、長期的に見て制度設計が遅れば逆に失業は増える。派遣社員は3年。契約社員も5年で職を離れる必要があるからだ。そのような問題が深刻化することを考えると、日本においてもせめて法改正のように早急な制度設計や法改正が望まれる。フレキシキュリティを導入するのはそこからの議論となるだろう。EUがお手本にするデンマークの政策は、「黄金の三角形 (ゴールデン・トライアングル)」と呼ばれ、①解雇しやすい柔軟な労働市場、②手厚い失業給付、③充実した職業訓練プログラムを軸とする積極的労働市場政策、の三つが有機的に連携している点が重要である。

図 3 - 1 デンマークモデルの模式図



出所) 東洋経済より引用のもの

## 第4章 政策提言

### 第1節 制度設計

本稿では非正規雇用がおかれている現状、解雇法制指数がどのようなものかを見た後に、先行研究の議論を確認した。また、解雇法制を定量分析と定性分析との両面から、解雇法制について捉えた。その結果、解雇法制が厳しくなれば就業率は減り、逆に、解雇法制を緩和すれば、就業率が上がるということが確認できた。要するに、特定の労働者の雇用不安を解消するために、解雇規制の強化を行えば、労働市場に新規もしくは再参入しようとする労働者の就業機会が減少する可能性がある。そのため、今後の施策としては規制緩和すべきところは緩和して、解雇規制緩和による流動的な労働市場の実現を目指すことが望まれる。解雇規制の議論はホットイシューとはいえ、最近始まったばかりで政策的にマニフェストに書いてある政党も少ないのが現状である。解雇規制をマニフェストに取り入れている政党を見ると、自民党が「解雇規制を緩和し、企業持続で雇用安定を」、みんなの党が「正規・非正規社員間の流動性を確保」、社民党が「労働者改正法改正の早期実現」としており、雇用の流動化に対して積極的である。一方、厚生労働省の労働政策審議会の方針は「競争力の強化、経営の効率化」と「労働者職業安定と自己実現」との調和を図るために、適切に市場メカニズムを活用しつつ、①公正の確保②安定の確保③多様化の尊重という三つの要素を活かしていくこと、このような意味で上質な市場社会を形成すること」と規定している。

これまで議論では正規と非正規社員の待遇の格差などについてみてきたが、以上を踏まえた上で、本稿で提案する提言は以下の通りである。

#### 制度設計

**・国家戦略局を国家戦略府に格上げし、そのもとに首相を議長とした「経済戦略会議」を設立すべし**

**制度設計Ⅰ**：「経済戦略会議」は、首相、国家戦略担当大臣、財務大臣、総務大臣、経済産業大臣、厚生労働大臣、および日銀総裁をはじめとする民間議員数名を構成員とし、財務省主導ではなく官邸主導の経済政策運営を行う。

**制度設計Ⅱ**：ここでは、成長戦略に加えて、「賢い規制」を議論し、労働市場の活性化を主導させる。

生産人口の減少、グローバル化、価値観の多様化など、労働に対する人の流れは変化しており、意思決定を統一できる制度設計が求められる。その際に、重要になるのが経済財政諮問会議のような産官学が集まり、国家の方針について意思決定が行えるような組織構造である。2009年12月30日に閣議決定された「新成長戦略（基本方針）」では、6つの戦略分野の基本方針が発表された。この戦略によると、2020年までの目標として、『若者フリーター半減』『二一ト現象』『女性M字カーブ解消』『高齢者就労促進』『障害者就労促進』『ジョ

ブカード 300 万人』『有給休暇促進』『最低賃金』『労働時間短縮』が掲げられ、主な施策として、若者・女性・高齢者・障害者の就業率の上昇、トランポリン型の社会の構築、ジョブカードの日本MVQへの発展、地域雇用促進とディーセントワーク（人間らしい働きがいのある仕事）が目指されている。ことマクロ経済運営に関してはデフレ脱却が目下の課題として挙げられており、政府と日銀が一体となって、できる限り物価上昇率実現に向けて取り組むとしている。しかしながら、政府と日銀はお互いを信用できていない状況にあるし、2010年10月26日の朝日新聞によると厚労省関係に組まれた予算の執行率は、若者等正規雇用化特別奨励金の執行率は7%、介護雇用管理改善等対策費は44.6%、ジョブカード制度普及促進事業は52.7%、特定求職者雇用開発助成金は58.7%にとどまっている。同省は「来年度予要求に向け予算削減に努力している」としているが、実際には申請が少なかったというのが現状である。また、事業仕分けでジョブカード普及が対象になるなど、意思決定の矛盾もはらんでいる。そこで、本稿では国家戦略室を局ではなく府省レベルにまで格上げし、ここで一貫した経済政策の策定をおこなうことを提案する。

具体的な改革案は、①府省レベルに格上げされた「国家戦略府」の経済戦略会議に厚生労働大臣を引き入れる②成長戦略に加えて、「賢い規制」を議論し、労働市場の活性化を主導させる、以上の二点である。経済財政諮問会議の発足時、厚生労働大臣が会議に参加しておらず、労働政策は充実していなかった。また、菅首相は「雇用」を重視していたものの、規制改革に対する意識は薄いように思われる。雇用を重視するのであれば、よりよい規制のあり方を包括的かつ、戦略的に議論する場を設ける必要があるのではないか。「経済戦略会議」は、首相、国家戦略担当大臣、財務大臣、総務大臣、経済産業大臣、厚生労働大臣、および日銀総裁をはじめとする民間議員数名を構成員とし、財務省主導ではなく官邸主導の経済政策運営を行う。ここで議論された「賢い規制」に基づき、予算の配分まで踏み込めるとなると良い。労働市場流動化のためには、こうした官邸主導の経済政策が必要である。

## 第2節 政策提言

### 政策提言 I

#### ・ 整理解雇法理を上書きする新「労働市場流動化促進法」を制定し、正規雇用の解雇規制を緩和すべし

本論文で確認したように、解雇法制指数が下がると労働市場が流動化し、就業率、待機失業者が減る。そのため、整理解雇法理の代わりに正規社員の解雇を促す「労働市場流動化促進法案」を制定するべきである。「労働市場流動化促進法」は、整理解雇により、調整弁として使われる非正規社員との正規社員の格差を埋める上でも有意義である。労働組合を含め、相当の反発が予想されるが、最終的には世代別の失業給付、早期退職を促すなどの折衷案に落とし込むことも視野に入れる。

### 政策提言 II

#### ・ 政策提言 I による労働市場の変化に備え、雇用保険・失業給付を充実させるべし

政策提言 I の法案が可決された場合、日本の失業率が上昇することが予想される。日本は失業率5%と他の先進国に比べて比較的低水準の失業率であるものの、失業率の増加に備えた社会のセーフティーネットを充実させなくてはならない。そのため、政策提言 II では、雇用保険・失業保険の充実を提案する。

日本の現状の雇用保険の状況を見ると、平成 21 年 4 月 1 日より、加入条件の「一年以上継続して就業」から「六か月以上継続して就業する見込み」に規制が緩和されている。解雇確率の低い正規雇用者の保険料で確率の高い失業保険を賄うべきだという東京大学の玄田優史の主張もある。正規・非正規社員、同じような待遇を実現するために、労働市場の流動性があっても、労働者の「安心」の実現のためには失業給付の充実は欠かせない。労働市場の流動化が進んで、失業者が増えた際、セーフティーネットが整っていないと、消費者は消費を抑え、経済が停滞してしまう。

労働市場の改革には失業率の増加など社会的に大きな影響が出ることが予想される。そこで、段階的に社会保障と対をなす形で日本の規制の枠組みを形作る必要がある。しかし、デンマークのような福祉と一体となったモデルを目指すのに問題になるのが、1990 年代に登場した「平等と雇用は両立することはできない」という OECD の主張である。つまり、雇用の増加と完全雇用を優先するならば、不平等の拡大および社会的保護の縮小を受け入れなければならないという議論である。ヨーロッパとアメリカを対比した最近の議論によると「これは主に社会的な規制や労働市場の規制の相違による。すなわち、ヨーロッパは規制が厳格かつ堅固で、労働者に対する保護も過度に手厚い。その結果、労働者には移動しようとするインセンティブがごくわずかしかなかった、また企業は過度に規制されているため競争に合わせて労働力を効率よく調整することができない」とされていた。過度な雇用保護は労働市場の流動化には悪影響を与える可能性がある。つまり、バランスを考えながら、労働者の「安心」の実現のための失業給付を行っていく必要があるのだ。

本稿のデンマークのフレキシキュリティの例でも分かる通り「平等と効率性」の実現は達成され得る。手を付けるべきは、若者失業などの温床となり得る日本の労働市場の「硬直性」であり、終身雇用を軸とした雇用システムの転換である。人口が減少していくなかで取り得る労働政策は「新成長戦略」に準拠したいが、同一賃金同一労働を目指すならば正規雇用の賃金を下げるしかない。賃金が下がれば、労働需要も生まれ雇用が喚起される。つまり、解雇規制を緩和することにより多くの人が労働市場に入っていくことになり、賃金は下がるが、新たな市場が生まれていく。それは社会厚生の上では望ましい。そのため、労働組合との調整のなかから、待遇の改善を求めていくことが現実的な方向としてあり得るだろう。では、具体的にどのような規制の形が考えられるだろうか。流れを確認するために、イギリスの規制緩和、強化の例を参考にしたい。以下は『労働市場の規制緩和を検証する』でまとめられたイギリスにおける労働市場のフレキシビリティに影響を及ぼした法的制度の展開である。

	年	保護強化	規制緩和
<b>1978年以前</b>			
解雇予告の規制	1963	○	
解雇手当の法定	1965	○	
<b>失業手当のうち報酬比例部分の拡大</b>	1965	○	
<b>男女統一賃金原則</b>	1970	○	
不当解雇に対する保護	1971	○	
派遣労働に対する規制	1973	○	
性差別の禁止	1975	○	
雇用保護立法の強化	1975	○	
集団的解雇の際の協議	1975	○	
国家所得比例年金制度	1975	○	
民族差別の禁止	1976	○	

<b>1979年以降</b>		
雇用保護立法の保護資格をえるための勤続時間の延長	1979	○
争議行為の制限	1980	○
拡張法の廃止	1980	○
<b>失業手当に対する報酬比例的補足部分の廃止</b>	1980	○
有期労働契約の適用対象の拡大	1980	○
企業譲渡に際しての雇用保護	1980	○
<b>争議行為に対する制限強化</b>	1981	○
<b>① 公正賃金決議の廃止</b>	1982	○
クローズドショップの制限	1982	○
男女統一賃金原則の拡大	1983	○
争議行為投票	1984	○
雇用保護対象となるための勤続期間のさらなる延長	1985	○
<b>② 最低賃金設定権限の縮小</b>	1986	○
国家所得比例年金制度の制限	1986	○
<b>失業手当受給資格取得要件のさらなる延長</b>	1988	○
<b>失業手当に対する報酬比例的補足部分の廃止競争入札義務化</b>	1988	○
入職前クローズドショップの制限	1989	○
<b>③ 最低賃金設定権限の廃止</b>	1989	○
協議権の強化	1993	○
労働行為に対する制約強化	1993	○
日曜営業に対する制限の廃止	1994	○
失業手当の代替物として求職手当の導入	1995	○
パートタイム労働者の権利の拡大	1995	○
障害者差別の禁止	1995	○
EC労働時間指令の実施	1998	○
<b>④ 全国法定最低賃金の導入</b>	1998	○

参照：『労働市場の規制緩和を検証する』

こうした政策は景気動向に左右されやすいが、基本的には最低賃金法の制定をすることで、賃金格差の是正はあり得る。その際、労働組合の反発が予想されるが、同一賃金同一労働の実現のための方向に向かうためにはあり得る施策である。上の表で分かる通り（①～④）、最低賃金の廃止、最低賃金の導入は5～10年で揺れ動く。タイミングは問題となるが、非正規差別の改善のためには、解雇規制の緩和とともに、非正規社員の待遇改善のためには最低賃金法の制定も一考に値する。

### 政策提言Ⅲ

#### 中長期の対策として、健全な市場の創出のための若手の職業訓練・見習雇用支援をすべし

##### ・ジョブカード、300万人の普及へ邁進せよ

労働市場が流動化を想定した場合、中長期の対策としては若手の職業訓練・見習い雇用支援が考えられる。規制緩和による雇用機会の創出と共に、市場の成長には健全なインフラが必要だ。雇用訓練に関しては公的職業訓練の職業推進効果や収益率を推定する国際基準の方法が東京大学の市村英彦教授らによって開発されている。それでは、若者の再就職を支える制度設計を工夫するためには、どのような支援が望ましいだろうか。

フランスの施策を見ると、「若者の見習雇用や職業訓練に手厚い対策」が政府主導で行われている。低学歴者、無資格者の多さが指摘されてきたフランスでは、サルコジ大統領がこうした状況を受け低学歴者向け就労支援に重点を置いた若者雇用対策を発表した。政策の柱となるのは、26歳未満の若年層に対する職業訓練・見習雇用支援、長期就労のための雇用対策で、2010年6月までに総額13億ユーロを投入する。職業訓練・見習雇用支援の具体的な内容は以下の通りである。

- (1) 企業が新規に見習雇用契約を結んだ場合、見習研修生にかかわる社会保険料を全額免除する。さらに、従業員50人以下の企業には従業員1人当たり1,800ユーロの奨励金を支給する。
- (2) 日本のハローワークに相当する雇用局に登録している失業者と、職業訓練と職務を経験しながら必要な技能取得を目指す「熟練化契約」を結んだ企業に対し、雇用局から従業員1人当たり1,000ユーロ、従業員がバカロレア(大学入学資格)を持っていない場合は2,000ユーロの手当を支給する。
- (3) 09年の新学期(9月)から、雇用局に登録している16~25歳(修士課程以上の資格有者を除く)を対象に、個々の学歴・技能を診断し、適切な資格取得のための職業訓練や企業研修を組み込む「職業訓練同行契約」を導入する。
- (4) 学業修了書や資格をもたない若者に再教育の場を与え、職業訓練を行う「セカンドチャンスの学校」に補助金を支給する。

日本の労働市場を活性化させるためには、これらの施設を民営化させる必要性もあると思われる。今までは、人材の配給源の仲介組織は従来ILO第88号条約の「(無料の)職業安定組織は、国の機関の指揮監督の下にある職業安定機関の全国的体系で構成される」という規則に基づき、職員は公務員でなくてはならないとされていた。一方で、公共職業安定所の市場化テストに見られるように、官民連携での市場創出の試みは為されてきた。市場化テストは2006年に成立した『競争の導入による公共サービスの改革に関する法律』に基づくものであり、官で行われてきた事業に民間の競争原理を導入するものである。

しかし、官に民への委託の成功例は見られるが、民間事業者単独での試みはなかなか成功せず、「市場化テストのモデル化事業」の法案も民主党を支える労働組合の支持が得られず国会で否決されている。規制緩和の施策の実現には、こうした制約条件が存在しており、労働者派遣法成立時にあったような規制強化と規制緩和策を合わせた議論でないといふと国会で可決されないというのが現状である。

現在、労働政策審議会では、ハローワークの地方移管などが議論のテーマになっている。訓練状況を把握するのに有効な「ジョブカード」の普及と合わせて、若者の職業訓練・見習い支援がなくてはならない。「成長力底上げ戦略」のなかで人材能力戦略として打ち出されたジョブカードが10月26日の事業仕分けの対象となり、廃止された。新成長戦略の一つだったため、厚生労働省内では政策の一貫性に疑問の声もある。このように一貫性のない政策では、成功する物もしない。現在、ジョブカードの普及は25万人にとどまるが、まずは、目標の300万人の普及を目指すべきだ。

#### 政策提言IV

##### ・求職時の年齢による差別をなくすため、新卒枠を廃止すべし

失業率が一定水準を越えた場合の新卒枠の拡充を行う規定も合わせて提案したい。というのも、日本社会においては大卒で就職できるかが一つの生涯賃金を決める目安となっており、職を得られなかった学生は「新卒」のカードを残すために留年せざるを得ないケースが

多いからだ。未来を担うべき若者の雇用意欲が失われては、その個人の問題だけではなく、日本社会にマイナスとなる。社会保障などによる「世代間格差」の問題もあるが、時代毎に個人の一生が変わってしまうという「時代間格差」ともいうべき現象をフラットで安定的なものにするために、「新卒」枠を廃止し、求職時の年齢による差別をなくすべきである。また、このために、求職時に性別年齢を問う企業に対して罰則規定を設け、実効ある制度にすることも検討してみてもどうか。せめて、卒業しても3年間は「新卒」とするなど配慮が欲しい。

## 先行論文・参考文献・データ出典

### 《先行論文》

- ・Addison, John and Paulino Teixeira (2001), “The Economics of Employment Protection” Iza Discussion. Paper Series, 381.
- ・Belot, M., J. Boone and J. van Ours (2002), “Welfare Effects of Employment Protection”, CEPR DP No. 3396.
- ・Gazier B (2007) making transaction pay the transitional labour markets approach to flexicurity and security COM.
- ・Heckman and Pages-Serra (2004), “Law and Employment” Lessons from Latin America and the Caribbean, National Bureau of Economic Research Conference Report series.
- ・Heckman, J., and Pages-Serra, C. (2000), “The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets,” *Economia*, 11 (2000), 109-154.
- ・Lazear, Edward (1990), “Job Security Provisions and Employment” *The Quarterly Journal of Economics*, 105 (3), 699-726.
- ・Nickell, S. and R. Layard (1999), “Labor Market Institutions and Economic Performance”, in O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Edition 1, Vol. 3, Chapter 46, Elsevier, pp. 3029-3084.
- ・Madson, P. K. (2005): How can it possibly fry? The Prado of dynamic labour markets in Scandinavian welfare since CARMA Research paper.
- ・Miyazato, N. and Ogura, S. (2010), “Empirical Analysis of the Incidence of Employer’s Contributions for Health Care and Long Term Care”, Insurances in Japan Hitotsubashi University Repository.
- ・Riphahn, R. T. (2004), “Employment Protection and Effort Among German Employees”, *Economics Letters*, 85 (3), pp. 353-357.
- ・Schmid (2007), *Transaction Labour Markets managing Social Risks over Life course* Order number SPI 2007-111.
- ・Tachinabaki, T. and Yokoyama, Y. (2008) “The Estimation of the Incidence of Employer Contribution to Social Security in Japan” *Japanese Economics Review*, 59 (1), pp. 75-83.
- ・JETRO Report2 (2009) 「欧州各国の雇用政策の現状」、在欧州センター/事務所、海外調査部欧州課。
- ・JILPT (2005) 「解雇無効判決後の原職復職状況に関する調査研究」
- ・太田聡一 (2007) 「地域の中の若者問題」『日本労働研究雑誌』No. 539.
- ・大竹文雄・奥平寛子 (2006) 「解雇規制は雇用機会を減らし格差を拡大させる」福井秀夫・大竹文雄編、『脱格差社会と雇用法制』第7章、日本評論社。
- ・大竹文雄・藤川恵子 (2001) 「日本の整理解雇」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済

分析』第1章、東京大学出版会。

- ・奥平寛子 (2008) 「整理解雇判決が労働市場に与える影響」『日本労働研究雑誌』No. 572, pp. 75-92。
- ・奥平寛子・滝澤美帆・鶴光太郎(2008)「雇用保護は生産性を下げるのか」REIT Discussion Paper Series08。
- ・川口大司 (2005) 「解雇法制の計量分析 -1975年-1994年」独立行政法人雇用能力開発機構、財団法人統計研究会編『経済社会の構造変化と労働市場に関する調査報告書』第11章、第4節、292-303。
- ・黒田祥子(2000)「失業に関する理論的・実証的分析の発展について：わが国金融政策へのインプリケーションを中心に」日本銀行金融研究所 IMES discussion paper series No. 2000-J-31。
- ・黒田祥子(2001)「解雇法制と労働市場のパフォーマンス」Discussion Paper No. 2001-J-18。
- ・黒田祥子(2001)「失業に関する理論的・実証的分析の発展について—我が国金融政策へのインプリケーションを中心に—」『金融研究』第20巻第2号。
- ・黒田祥子(2004)「わが国の解雇法制は企業にとってどの程度厳格か」『日本労働研究雑誌』46(4), 74-77。

## 《参考文献》

- ・ Law and employment: lessons from Latin America and Caribbean / edited by James Heckman and Carmen Pages. OECD stat IMF-World Economic Outlook(2010.4)
- ・大竹文雄・大内信哉・山河隆一 (2002)『解雇法制を考える』勁草書房。
- ・神林龍 (2008)『解雇法制の法と経済—労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール—』日本評論社。
- ・神林龍 (2007) 「東京地裁の解雇事件」独立行政法人労働政策研究・研修機構、JILPT 資料シリーズNo. 29、第3章、66-85。
- ・厚生労働省 (2009) 『世界の厚生労働』。
- ・高橋保・丸山稔・佐々木俊世・田村譲・平田秀光・堺鉦二郎・竹川雅治・林弘(1998)『労働法 演習ノート』法学書院。
- ・八代尚宏 (2009)『労働市場改革の経済学—正社員保護主義の終わり—』東洋経済新報社。
- ・山下昇・龔敏 (2010)『変容する中国の労働法』九州大学出版会。
- ・若森章孝 (2009)『フレキシキュリティ論争とデンマーク・モデル』関西大学経済学会。
- ・平澤純子 (2005) 「1980年代に裁判が終結した四つの事例調査」独立行政法人雇用能力開発機構、
- ・財団法人統計研究会編『経済社会の構造変化と労働市場に関する調査報告書』第11章、第2節、229-268。
- ・OECD (1999) “Employment Protection and Labour Market Performance”, *Employment Out*

## 《データ出典》

OECD. Stat Extracts (<http://stats.oecd.org/Index.aspx>) 2010/11/08 現在  
Heckman and Pages(2000)