

「雇用保護規制の国際比較」(上)

—OECD主要23ヶ国の保護規制と経済的社会的要因の定量分析—

安 達 明 久

The International Comparative Analysis of Employment Protection Legislations(1) -The Quantitative Analysis of the OECD 23 Countries between Employment Factors and Employment Protection Legislations, Socio-Economic Factors -

Akihisa ADACHI

(要 旨)

本論文は、日本を含むOECD主要23ヶ国の国際比較を通じて、各国の「雇用環境」(平均賃金、所得格差、失業率)の特徴を把握するために必要となる諸要因、すなわち「雇用保護規制」(個別解雇、集団解雇等に関する規制、最低賃金等)のほか、これらと深く関連すると考えられる「経済的社会的要因」(1人当たりGDP, 国際競争力、高齢者労働力率、都市人口比率、ビジネス文化など)を統計学的手法により抽出特定するとともに、それら諸要因の相互関係に関する総合的客観的な基礎的知見を提供することを目的としている。そして、これらの知見に基づいて、日本の今後の雇用保護規制の在り方について提言を行うことを意図して実施したものである。

雇用規制等が経済活動に及ぼす研究は既に多数存在するが、分析のフレームとして「雇用環境」「雇用保護規制」「経済的社会的要因」の3つの柱を初めて提示したこと、国際比較モデルを構築し定量的な多変量解析に基づく分析を行っていること、さらには、都市人口比率、ビジネス文化等の社会的要因にまで範囲を拡大し多面的な分析を行った点が本研究の特徴となっており、学術上の意義があると考えられる。

本研究の結論は、一国の雇用制度や雇用政策の特色を検討する上で、当該国がどのような「経済的社会的要因」を前提・背景として、「雇用環境」(平均賃金、所得格差、失業率)の3つのうちのどの項目を優先し、どのような「雇用保護規制」の組合わせを採用しているかを明らかにすることが極めて重要であるという点である。この結論に関連し、本研究により明らかとなった基礎的知見は、次の5点である。

①「雇用保護規制」の強化が「雇用環境」に与える影響としては、総じて、所得格差を縮小する効果をもつ一方で、平均賃金に対してはこれを引き下げる効果を持ち、また失業率に対してもこれを拡大してしまう「トレードオフ」の関係にあることが、定量モデルによる分析から明らかになった。

②「雇用保護規制」に加えて、1人当たりGDP, 国際競争力、人間開発度、相対貧困率、高齢者労働力率、さらには、都市人口比率、高齢者人口比率、年金給付水準、ビジネス文化、人種などの「経済的社会的要因」が、各国の「雇用環境」(平均賃金、所得格差、失業率)の差異を説明する上で重要な要素であることが判明した。

③したがって、「雇用環境」「雇用保護規制」「経済的社会的要因」の3つの要素を柱とする分析フレームは、雇用制度や雇用政策の分析を行う上で重要な役割を果たすと言える。その具体的な適用事例として、欧州を中心とする高規制国は、「経済的社会的要因」面における高い国際競争力・高い年金給付水準を前提として、厳格な「雇用保護規制」を採用し、「雇用環境」の面においては「所得格差縮小」と「平均賃金の底上げ」を優先、その代償として「高い失業率」を甘受する形となっている点が特徴として指摘できる。他方、米英系を中心とする低規制国は、「経済的社会的要因」面における低い年金水準、高い高齢者労働力率などを背景に、緩やかな「雇用保護規制」を採用し、「雇用環境」においては「低い失業率」と「中レベルの平均賃金の確保」を優先、その代償として、「高い所得格差」に甘んじる形となっている点に特色があると言える。さらに、日本については、「雇用保護規制」の面では低規制国に属し、特に、男女均等度の低さではOECD主要23ヶ国の中でも低位にあるが、「経済的社会的要因」面でも、世界有数の高齢人口比率と高齢者労働力率の高さで際立っている。また、「雇用環境」の面でも「低い失業率」を優先し、「低い最低賃金」、「高い所得格差」を甘受するという、低規制国の中でも失業率に特化した状況となっている点が最大の特徴となってい

ることとが指摘できる。

④この様な日本の雇用環境の特徴、「低い平均賃金」と「高い所得格差」を改善する方策として、低規制国の典型である「米国型」へのシフトと「高規制国型」へのシフトが想定される。しかし、今回構築した定量モデルの分析から、「米国型」では平均賃金は上昇するものの、逆に所得格差を拡大してしまうこと、「高規制国型」では所得格差は改善するものの、平均賃金をさらに低下させてしまうと試算され、双方ともに問題点を有していることが明らかとなった。

⑤これらの問題点を克服緩和するための方策としては、失業給付や職業訓練に対する「公的支出」の拡大、「男女均等」の推進などの「雇用保護規制」面の対策に加えて、「高齢者労働力率」の一層の改善、「長期勤続比率」の向上などの「経済的社会的要因」の面での対応が、米国型・高規制国型のいずれにおいても共通して有効であることが、今回構築した定量モデルのシミュレーションにより判明した。

本研究の結論、および上記5点の基礎的知見を踏まえ、今後の我国の雇用規制等の在り方について提言すれば、現状の日本における厳しい財政制約や解雇の金銭解消制度導入に関する激しい労使間の意見対立を前提とした場合、雇用保護規制の直接的な変更や職業訓練に対する公的支出拡大などよりも、むしろ、「男女雇用均等」の推進に加えて、「高齢者労働力率」の一層の改善、「長期勤続比率」の向上、さらには、「都市人口比率」の引き下げなど、「経済的社会的要因」の面からの対策に重点を置くべきであるということが出来る。これらの施策は、多額の財政支出を伴わず労使に受け入れられ易い施策であるとともに、上記⑤に示のように、米国型・高規制国型のいずれに進むとしても、その多くが共通して有効な対策であることが本提言の根拠となっている。

(キーワード) 雇用保護規制、OECD雇用保護規制指標、国際比較、定量分析

(英文要旨)

Based on the Quantitative Analysis of the major OECD 23 Countries between employment factors and employment protection legislations, this paper is intended to reveal the following 4 points through statistical methods.

- The “feature of the employment environment of each country” (average annual wages, inequality in income distribution and the unemployment rate)
- The “feature of the employment protection legislations of each country” (regulations for individual dismissals and group dismissals, and the minimum wages, etc.)
- The “socio-economic factors” which influence the employment environment (GDP per capita etc.)
- The correlation of these various factors

The conclusion is the following 4 points.

- The high regulation countries around Europe give priority to “reduction of income inequality” and “raise of average wages”, assuming high international competitiveness and a high pension benefit standard. On the other hand, these countries seem to consider “the high unemployment rate” as the compensation of reduction of the income inequality and raise of average wages.
- The low regulation countries mainly on the English-speaking countries (the U.S. and Britain countries) give the first priority to “low unemployment rate” and “securing of average wages”.
- Japan, belonging to the low regulation country, seems to give first priority to “low unemployment rate”, submitting to “low average wages” (20% less than the average of OECD major 23 countries) and “high income inequality” (exceed the average of them 0.02 points). It seems to be Japan standing out in extreme position from the average of the OECD 23 countries, which is caused by Japan’s world eminent old population ratio, the high elderly person’s labor force participation rate, and the low gender equality.
- Through the multiple correlation analysis based on the quantitative data, we cleared in many cases that increase of employment protection legislations causes to reduce income inequality. On the other hand, it decreases average wages and enlarge unemployment rate.
- Adding to employment protection legislations, we discovered the importance of socio-economic factors to explain a difference of the employment environment (average wages, income inequality, unemployment rate) every

country. We identified important economic factors, such as GDP per capita, international competitiveness, a human being development index, a relative poverty ratio, elderly person labor force participation rate, and social factors, such as city population ratio, elderly person population ratio, a pension benefit standard, business culture, and race.

Therefore, when we discuss the political sets of alternatives in employment protection legislations, it is important to clear the priority to which item in three employment environment (average wages, income gap, the unemployment rate) should be taken, considering two basic situation of these economic factors and social factors in each country.

Based on these basic knowledge, we also intend to propose what kinds sets of political alternatives of Japanese employment protection legislations should be taken.

(目次)

はじめに — 論文の目的、背景

1. 研究手法、先行研究、特徴

2. 雇用の保護規制制度と雇用環境の現状

— OECD主要国23ヶ国比較

3. 多変量解析モデルの概要

4. 高規制国、低規制国の総合的分析(次号掲載予定)

5. 日本における雇用の保護規制制度(次号掲載予定)

おわりに—結論と提言、課題、および社会的意義(次号掲載予定)

(本文)

はじめに — 論文の目的、背景

OECDが2006年7月に公表した「対日経済審査報告書」は、日本の所得格差がOECD諸国で最も高い部類に属すること、そして、その主因は非正規雇用の急増を背景とする労働市場の2極化にあることを指摘し、正規雇用における規制緩和等を提言するなど、その後の日本における雇用規制の議論の端緒となったことで有名である¹⁾。OECDはその後にも基本的に同様の指摘を継続しており、最新版の2015年4月の「対日経済審査報告書」においても、日本の最優先課題として、女性と高齢者等の労働参加促進と並んで、労働市場の二極化の打破等を挙げ、そのための具体的な課題として、非正規雇用への社会保険適用の範囲拡大、解雇ルール明確化等による正規雇用者の実質的保護の削減、正規・非正規雇用間における賃金格差の解消、非正規労働者への職業訓練の充実、正規・非正間の柔軟な労働移動の促進を挙げている²⁾。

かかるなか、安倍政権は、既に2012年12月の第2次安倍内閣の発足当初から労働市場の改革に取組み、2014年4月には正社員との差別的取扱いの禁止等を盛り込んだパートタイム労働法改正を実現したほか、2015年9月には労働者派遣法改正を行い、旧来の雇

用申込み義務制度(旧派遣法第40条の5)を廃止した上で、全ての業務における派遣期間制限3年の導入、キャリアアップ措置の義務化などの措置を実現した。また、2013年1月に規制改革会議を設置し、「雇用」を規制改革の重点分野の一つに位置付け広範な検討をおこない、同一労働同一賃金、正規・非正規区分の撤廃、ジョブ型正社員制度(限定社員制度)、労使双方が納得する雇用終了(雇用の金銭解消制度)、入社前職場情報の開示などの改革案を盛り込んだ答申をこれまでに計4回発表している³⁾。

さらに、2016年8月3日に発足した第3次安倍第2次改造内閣においては、「一億総活躍社会の実現」を政策目標として掲げ、その実現のための最重要課題は「働き方改革」であるとして、長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、最低賃金の引上げ、高齢者への就業機会の提供などの具体的な取組みを行うことを表明。その推進のため新たに働き方改革担当大臣を設け「働き方改革実現会議」を設置して、年度内を目途にその具体的実行計画を取りまとめている⁴⁾。その過程において、正規・非正規雇用に対する規制の在り方の整理、労働市場における男女格差の解消策、雇用の金銭解消制度⁵⁾なども当然議論されることになると推測される。

他方、このような政府の一連の労働市場改革に対しては、日本労働組合総連合会など労働側からは、同一労働同一賃金については概ね賛同の姿勢を明らかにしているものの、2015年の派遣法改正には、急増している非正規雇用の固定化常態化をもたらす危険性を孕むとして反対意見が強く、さらに、正規・非正規区分の撤廃、ジョブ型正社員制度(限定社員制度)、労使双方が納得する雇用終了(雇用の金銭解消制度)の導入についても、結果として企業側による安易な解雇を助長するなどとして厳しく批判する立場が表明されている⁶⁾。

本研究は、日本におけるこのような雇用規制の今後の在り方を科学的に議論する上で重要であると考えられる「諸要因」、および「その相互関係」を把握することを目

的として実施したものである。具体的には、日本を含むOECD主要国23ヶ国⁷⁾の国際比較を通じて、各国の労働市場の特徴を把握するために必要となる諸要因、すなわち「雇用保護規制」、および「雇用環境」（平均賃金、所得格差、失業率）などのほか、これらと深く関連すると考えられる「経済的社会的要因」（1人当たりGDP、国際競争力、労働力率男女格差、高齢人口比率、ビジネス文化、人種など）を抽出特定するとともに、これら諸要因の相互関係に関する基礎的知見を統計的手法により提供することを目的としている。そして、それらの研究結果を踏まえて、日本の今後の雇用保護規制の在り方について、定量的データと科学的基礎に基づいた提言を行うことを意図している。

日本の労働市場改革に関する議論は、旧来ややもすると、特定の規制改革（例 雇用の金銭解消制度の導入）が特定の経済的側面（例 失業率上昇と解雇権の乱用）に及ぼす直接の影響とその是非にのみ議論が集中し、改革全体が日本経済や社会全体にどのような効果を結果としてもたらすことになるかという総合的客観的な視点に欠けてたように考える。本研究は、大竹(2004)、大内(2004)、黒田(2004)の指摘を踏まえて、改革の直接的な影響にのみ目を奪われることなく、海外主要国との対比での日本の特徴を踏まえつつ、幅広い視点から改革の効果・帰結を総合的・定量的に示すことを目指すものであり、改革の合理性の判定とその円滑な推進を図る上で重要な意義を有するものと考えられる。

1. 研究手法、先行研究、特徴

(1) 研究手法

本研究にあたっては、前述のような「雇用保護規制」の在り方に関する議論を総合的客観的に行うための理論的フレームと、基礎的知見を提供するという観点から、次のような手法を採ることとした。

① 議論の前提となる「雇用保護規制に関する法制度」の実態について、日本、および海外主要国の現状を既存資料から把握し、労働法の観点に基づいた分析整理を行うこと。

② 上記の知見を活かしつつ、OECD雇用規制指標⁸⁾を利用し、主要国における雇用保護規制の状況について、「客観性」の高い「数量データ」に基づいた「国際比較分析」を行うこと。

③ 「雇用保護規制」（個別解雇や集団解雇に対する規制、男女均等、最低賃金など）の在り方や意義を検討するため、平均賃金、所得格差、失業率（以下、これら3要因を一括して「雇用環境」という）との関係に焦点を当てるとともに、これらと深く関連すると考えられる「経

済的社会的要因」、すなわち1人当たりGDP、国際競争力、労働力率男女格差、ビジネス文化、さらには人種など、多様な要因を併せて広く検討し、統計学的手法を基に、その中から有意性のある要因を抽出する作業を行うこと。

④ 上記作業を客観的に行い、要因相互間の関係を科学的に確認するための分析ツールとして、OECD主要23ヶ国を対象とする多変量回帰分析を行い、その結果を踏まえ、定量的国際比較のための「多変量解析モデル」を構築すること。

なお、以上の4点のうち、①「雇用保護規制に関する法制度」については、②の定量データに示される内容と基本的に整合することもあり、紙面の都合上、本論文においては必要に応じて文末注に要点を記載する程度に留めることとし、②～④を中心に論述する。①の詳細については、別途①と②を統合する形の論文として公表することとしたい。

(2) 先行研究と本論文の特徴

本論文が目的とする「雇用保護規制」（解雇規制、最低賃金など）、「雇用環境」（平均賃金、所得格差、失業率）および「経済的社会的要因」の相互関係を対象とする国際比較研究としては、次の様な先行研究が存在する。

①雇用保護規制等が雇用環境（特に失業、生産性）に与える影響に関する研究：

雇用保護規制が「失業」に与える影響に関する実証的な分析としては、Lazear (1990) の米国と欧米の比較研究が最初であると考えられる。その結論は、解雇規制の強化は一次的には労働者保護による失業の減少につながるものの、他方で、将来の経済環境等の変動に対処するための経営者の裁量権を拘束することになることから、規制強化は雇用削減を促し新規採用抑制をもたらすという相反する効果も有している点を指摘、両者のネットの効果は状況によって異り確定できないとしている。その後の膨大な研究も、概ねその内容を再確認するものが多い⁹⁾。現時点での一般的な理解としては、世界銀行の“The 2013 World Development Report on jobs”の第8章冒頭に記載された次の様な考え方に要約できると思われる。「それ（雇用保護規制）が過剰であったり不十分な場合は、生産性に悪影響を及ぼす。しかしこの両極端の間に『台地』があり、そこでは生産性を高める効果と弱める効果が共存し、多くの影響が相互に相殺しあうことになる。結局、多くの国では、そうした雇用制度は、雇用創出の大きな障害ではなく、また、劇的に効果を生ずる特効薬でもない」

他方、雇用保護規制等が「賃金」に及ぼす影響として、Leonardi and Pica (2006) が、イタリアを対象とする

実証研究において、雇用保護規制の強化は解雇コストを増大させるため、企業がそのコストを支払賃金から控除する傾向を促進し、結果として支払賃金水準の低下をもたらすことを指摘している。

また、雇用保護規制が企業の「生産性」に与える影響に関する研究として、近時の主要なものとしては、OECD (2007)、Autor, Kerr and Kugler (2007)、奥平寛子・滝澤美帆・鶴光太郎 (2008) などがある。これらの研究は、雇用規制の強化は、労働から資本への代替を促すことなどを通じて、全体としては労働生産性が低下するとう点で共通している。

雇用保護規制と「所得格差」に関しても、Barone, Andrea (2001) など多くの研究があるが、雇用保護規制強化は、それによって守られる者とその対象外となる者とを区分することで所得格差を拡大するとする点でほぼ一致している。この場合、正規非正規の両分野での雇用保護規制の強化は、就業者と失業者の固定化による格差拡大が問題であり、正規雇用のみに対する規制強化(非正規は規制緩和)は正規非正規間の処遇格差の拡大が問題となる点に留意する必要がある。また、小葉(2014)は、有期比率に対しては有期雇用に対する規制強化は当然に有期比率を引き下げるが、他方で、正規雇用の規制強化は企業の代替的労働力確保(非正規雇用へのシフト)の行動を促し、有期比率を大きく引き上げてしまう効果がある点を指摘している。これらの諸点は、先に言及したOECD対日経済審査報告書が指摘している日本の雇用規制の在り方と所得格差拡大との関係を考える上で重要な論点であると言える。さらに、鶴(2011)の有期雇用の拡大と若年層での格差拡大が深く関連しているとの指摘も重要であろう。

なお、雇用保護規制の経済的側面に関する包括的な検討を行った国内文献としては、経済白書(2009)のほか、大竹他(2002)、大橋(2004)、神林(2003)などがある。

②雇用保護規制等に関する海外主要国の比較研究：

海外主要国の雇用保護規制等の状況を幅広く調査した海外文献としては、OECD (2016) およびその雇用保護規制指標とその基礎資料のほか、European Commission (2003)、OECD (2016) があり、また、国内文献では、黒田(2004)のほか、労働政策研究・研修機構(2015)を初めとする一連の研究資料は主要国の解雇法制や非正規雇用の実態などの詳細な分析を行っているほか、通商白書(2014)は近時の主要国の労働市場改革を俯瞰する上で便利である。

なお、雇用保護規制等の国際比較などの実証的手法に基づいて、雇用保護規制の在り方にまで言及した研究はさほど多くはないが、本庄(2011)が指摘している雇用保護規制における正規・非正規間のバランスの確保、秋

富(2014)がオランダとの比較に基づいて指摘する短時間正社員の拡充、創設に関する論点は重要であると考えられる。

以上の様な先行研究の状況を踏まえた場合、本論文の特徴として、次の2点をあげることが出来る。

① OECD主要23ヶ国を対象が限定されているが、海外の先行研究を踏まえつつ、雇用保護規制と雇用環境に関する定量国際比較モデルを構築し、その結果に基づいて、雇用保護規制や経済的社会的要因の差によって雇用環境にどのような国毎の相違が生じるかに関し、定量的知見を提示したこと。この点については、これまでに行った文献調査では、日本での先行研究は確認できなかった。

② 定量的国際比較モデルの構築にあたっては、国際競争力、労働力率男女格差などの「経済的要因」に加えて、各国の高齢人口比率、ビジネス文化(短期志向か長期志向か等)、人種(ラテン系、ゲルマン系、アングロサクソン系か等)といった「社会的要因」も含む幅広い観点からの分析を行っていること。特に、ビジネス文化、人種に関する要因¹⁰⁾を採り入れた類似の先行研究は、今回の文献調査においては木下(2014)を除いて確認できなかった点は特筆する必要があると考える。なお、ビジネス文化の定量的な国際比較研究としては、Hofstede (1980)の先駆的研究のほか安達(2016)など多数存在するが、雇用保護規制との関係を論じたものは確認できなかった。本研究の国際比較モデルの構築にあたっては、安達(2016)の研究成果および収集データを一部活用している。

他方、雇用規制等が経済活動に及ぼす研究は既に多数存在するが、分析のフレームとして「雇用環境」「雇用保護規制」「経済的社会的要因」の3つの柱を初めて提示したこと、国際比較モデルを構築し定量的な多変量解析に基づく分析を行っていること、さらには、都市人口比率、ビジネス文化等の社会的要因にまで範囲を拡大し多面的な分析を行った点が本研究の特徴となっており、学術上の意義があると考えられる。

以下では、今回設定した分析のフレームの具体的な適用事例として、OECD主要23ヶ国を高規制国と低規制国に2分した上で、各々の区分における「雇用保護規制」(個別解雇、集団解雇に対する規制等)、「経済手社会的要因」(1人当たりGDP、国際競争力、都市人口比率、ビジネス文化等)、および「雇用環境」(平均賃金、所得格差、失業率)の現状を把握するとともに、日本がその中でどのような地位にあり、どのような特徴を有しているかについて現状を整理する。

2. 雇用の保護規制制度と雇用環境の概要

－ OECD主要23ヶ国と日本

(1) 雇用の保護規制制度の概要 － 個別解雇や集団解雇に対する規制、男女均等、最低賃金等

OECDの雇用規制指標（正規雇用）に基づいて、OECD主要23ヶ国を同平均値を上回るか下回るかの基準により、高規制国、低規制国に2分し、各グループの保護規制制度の現状を比較整理すれば、下記の通りである。詳細は別表1参照。

①高規制国は12ヶ国、低規制国は11国であり、国数ではほぼ拮抗している。日本は低規制国に属し規制度の低さでは下から7番目に位置する。

②高規制国は全て欧州の国であり、地理的には北欧4ヶ国（ノルウェーなど）、西欧6ヶ国（フランス、ドイツなど）、南欧2ヶ国（イタリア、スペイン）であり、人種的には¹¹⁾、ゲルマン系7ヶ国、ラテン系3ヶ国、その他混合人種型の国2ヶ国（ベルギー、ルクセンブルク）となっている。他方、低規制国は、英米系6ヶ国（英米のほかカナダ、オーストラリア、ニュージーランド、アイルランド）のほか、欧州2ヶ国（スイス、フィンランド）、中東1ヶ国（イスラエル）、アジア2ヶ国（日本、韓国）であり、人種的には、英米系6ヶ国がアングロサクソン系、スイスがゲルマン系、その他が4ヶ国となっている。

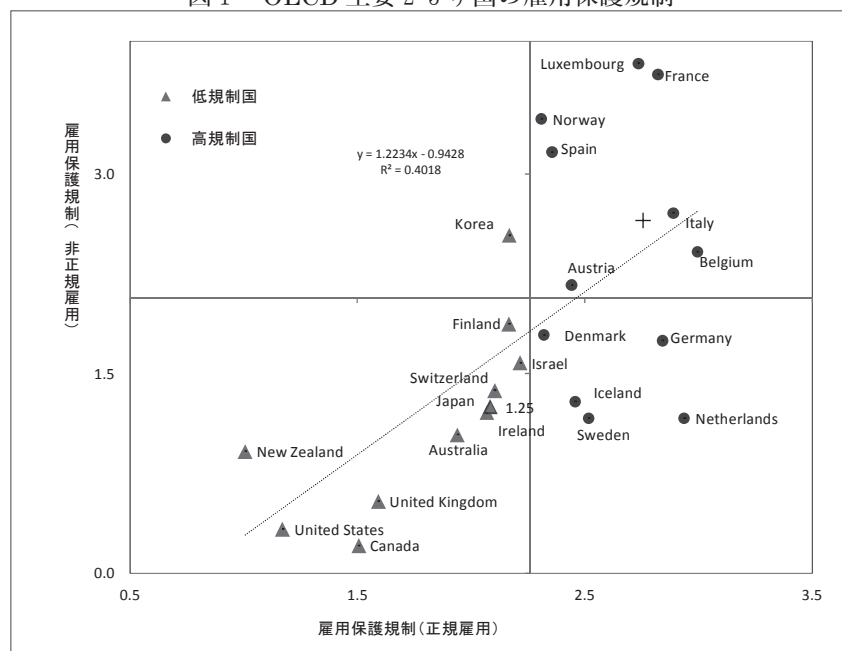
③雇用の保護規制制度の内容を「正規雇用」（個別解雇、集団解雇に対する規制）と「非正規雇用」（有期、派遣に関する各種規制）に区分してみると、高規制国ではフ

ランスなど多くの国が正規・非正規ともに高い規制を設けているものの、デンマーク、オランダ、スウェーデンの3ヶ国においては、非正規雇用のうち「派遣」については比較的緩やかな規制に留めている点に特徴がある¹²⁾。同様に、低規制国では英米など多くの国が正規・非正規ともに緩やかな規制を行っている点で共通しているものの、スイス、アイルランド、日本においては、「集団解雇」に関する規制は高規制国並みの水準となっていること、フィンランド、イスラエルも「個別解雇」に関しては厳格な規制を設けていること、さらに韓国は「派遣」についてはOECD主要23ヶ国の中で最も厳しい規制を設けているなど、国毎に特色がある点にも留意が必要である。

日本は、低規制国に属するが、先述したように「集団解雇」に対する規制は高規制国並みに厳しい反面、「有期」に対する規制については、米英とほぼ同じ緩やかな水準に留まっている点が特徴となっている。

④規制内容の重要要素である「雇用の金銭解消制度」の状況を見ると、23ヶ国のうち何らかの形で導入している国は10ヶ国に過ぎず、高規制国5ヶ国、低規制国5ヶ国と双方に大きな差異はない状況にある。また、「男女均等度」¹³⁾についても、高規制国平均は77、低規制国平均は73であり、一定の格差はあるものの、ともにOECD34ヶ国平均を上回る水準を保ち、かつ双方に然程大きな差異が存在しない点が特徴となっている。但し、日本と韓国については同数値が各々66、64と極めて低い水準に留まっており、OECD主要23ヶ国内でも突出して低い状況にある。

図1 OECD主要23ヶ国の雇用保護規制



(備考) OECD の “The OECD indicators on Employment Protection Legislation 2014” より作成

⑤「最低賃金」¹⁴⁾についてみると、最低賃金を規制する制度を法定している国は、23ヶ国中15ヶ国に留まっている。デンマークなど残りの8ヶ国については、労働組合と企業間の労働協約による実質的な賃金規制があることなどから同制度を採用していない。最低賃金制度を導入している15ヶ国について、最低賃金の水準を購買力平価（PPP）ベースで具体的に見ると、高規制国平均は1時間当たり9.5ドル、低規制国平均は同7.7ドルと明確な格差が存在し、国毎にやばらつきはあるものの、総じて高規制国は高水準、低規制国は低水準に設定されている傾向にある。これは、当該国の平均賃金との比較でみても同様である。なお、低規制国の中でも日本、韓国、イスラエルの3ヶ国の最低賃金（購買力平価ベース）は5～6ドル/時であり、低規制国の平均値7.7ドル/時間を下回っている点の特徴となっている。

⑥次に、失業給付や職業訓練のための「労働関係の公的支出がGDPに占める割合」¹⁵⁾（以下、単に「公的支出」という）を見ると、高規制国の平均値1.4%に対し、低規制国の平均値はその半分の0.7%に留まっている。特に低規制国の日本の数値は0.2%と低く、米国と並んで低規制国の中でも最も低い状態となっている。これは、日本の失業率がスイス、韓国に次いで4%台と低いことにも関係しているが、これら2国の同数値が韓国0.3%（失業率3.4%）、スイス0.6%（失業率3.1%）となっていることと比較しても低い水準にあるということが出来よう。

⑦以上総合すれば、高規制国においては、概ね正規・非正規の両面で厳しい規制が行なわれており、最低賃金は高く設定され、失業給付等の公的支出も高水準となっているが、逆に、低規制国においては、一部の例外はあるものの正規・非正規ともに緩やかな規制に留め、最低賃金を低く設定し公的支出の水準も低く抑えている傾向にある。他方、男女均等度、金銭解消制度の導入状況の2点については、高規制国・低規制国間で大きな差は存在しない。国別の特徴としては、高規制国は全て欧州圏に属し、低規制国は英米系が中心となっているが、高規制国の中でもオランダ、スウェーデン、デンマークの3国においては非正規（派遣）に関する規制が比較的緩やかであること、低規制国のうちスイス、アイルランド、フィンランド、イスラエル、韓国では集団解雇、個別解雇など特定の分野において厳しい規制が行われていることに留意が必要である。

日本は、低規制国に属するが男女均等度、最低賃金水準、公的支出の3点で、低規制国の中でも下位に属している点の特徴となっている。

（2）雇用環境の比較－平均賃金、失業率、所得格差¹⁶⁾

高規制国、低規制国における雇用環境（平均賃金、失業率、所得格差）の特徴は、次の通りである。その詳細、および背景については、「4. 高規制国、低規制国の総合的分析」「5. 日本における雇用保護規制」において述べる。

①高規制国と低規制国の「雇用環境」における最大の相違点は、所得格差である。高規制国における所得格差の平均値は0.28と低いのに対し、低規制国の所得格差の平均値は0.33と0.05ポイントも高くなっている点の特徴となっている。また、統計上の有意性はやや劣るものの、失業率についても高規制国と低規制国の間に一定の差異が存在し、高規制国の平均値は8.4%と比較的高く、低規制国の平均値は6.5%と低くなっている。他方、平均賃金（購買力平価ベース、以下単に平均賃金という）については、いずれも年間30千ドル/年から60千ドル/年程度の間に分布しており、高規制国、低規制国の間で統計上有意な差異は確認できなかった。

②日本の雇用環境における第一の特徴は、「失業率」が4.0%と極めて低くOECD主要23ヶ国平均7.5%を大きく下まわる良好な水準を維持している点にある。しかしながら、「平均賃金」は年間36千ドルとOECD主要23ヶ国平均46千ドルを2割以上低い水準に留まっており、さらに、OECD対日審査報告が指摘するように、「所得格差」が0.33と高くOECD主要23ヶ国平均0.30を上回っている点が第二の特徴として指摘できる。

（3）日本の雇用保護規制と雇用環境

日本の雇用面における特徴を再度整理すれば、規制面では「厳しい集団解雇規制、緩やかな非正規（有期）に対する規制、低い最低賃金水準」を特徴としており、その結果として、「失業率」は低いものの、「低い平均賃金、高い所得格差」が雇用環境面での大きな特徴となっていることが指摘できる。

これらの諸点を踏まえ、結論を先取りして言えば、日本における近時の所得格差拡大の背景としては、第一にOECD対日審査報告が指摘するように、「正規・非正規雇用における規制格差」（正規雇用に対する厳しい規制と、非正規雇用に対する緩やかな規制）が重要であるが、そのみでなく、第二の点として、さらに「極めて低い最低賃金」という要因も重要であり、この2つの要因が複合して日本の所得格差の拡大を促しているものと考えられる必要がある。

以下では、集団解雇規制や最低賃金水準などの雇用保護規制が、平均賃金、所得格差、失業率にどの様に影響

しているかについて、多変量回帰分析を利用した検討を試みる。

3. 雇用保護規制と経済的社会的要因による多変量解析

本研究においては、各国の雇用に関する保護規制（個別解雇や集団解雇に対する規制、最低賃金等）の在り方や社会経済的な要因（例 国際競争力、1次産業就業者割合等）が、各国の雇用環境（平均賃金、所得格差、失業率）に対して、どのようなプロセスを通じてどのような影響を及ぼしているかについて、多変量解析モデルを設定し、主要要因の抽出と影響経路の分析を行った。その結果については後述するが、まず、最初に多変量解析モデルの概要とその前提について、以下で要点を示すこととする。

（1）多変量解析モデルの概要と分析の前提

多変量解析モデルを構築するに当たり当初検討の候補として設定した変数（計60個）は、次の通りである。出典等の詳細は、別表2を参照。

（被説明変数）雇用環境

：「平均賃金」「所得格差」「失業率」の3変数

（説明変数）次の2区分計46変数

① 雇用保護規制 小計 16変数

「正規非正規」：OECDの雇用規制指標、具体的には、正規雇用規制（個別解雇規制、集団解雇規制）、非正規雇用規制（有期雇用規制、派遣規制）、および金銭解消制度に関する規制指標（10変数）

「男女均等度」：世界経済フォーラムの男女均等度指数（1変数）

「最低賃金」：最低賃金、および最低賃金と平均賃金、1人GDPとの差額（3変数）

「公的支出」：失業給付等がGDPに占める割合（3変数）

② 経済的社会的要因 小計 41変数

「経済的要因」：1人当たりGDP、国際競争力、人間開発度、相対的貧困度、労働コスト、労働力率、男女賃金格差、有期比率、パート比率、有期女性比率、パート女性比率、長期勤続比率など（23変数）

「社会的要因」：1次産業就業者比率、都市人口比率、高齢人口比率、大学進学率、労働組合加入率、年金水準、移民人口比率、相対貧困率など、および、ビジネス文化（権威平等、集団個人、長期短期、禁欲現世等）、人種（ラテン、ゲルマン、アングロサクソン、モンゴロイド）（18変数）

本研究においては、「雇用環境」（平均賃金、失業率、所得格差）の3変数を被説明変数とし、各々に影響を与える説明変数の候補として、「雇用環境」（当該変数を除く）2変数、「雇用保護規制」（個別解雇等に対する規制、最低賃金等）に関し16変数、さらにこれを補完する変数として「経済的社会的要因」（1人当たりGDP、国際競争力、1次産業就業者比率等）41変数を追加し、計58変数を説明変数の候補として設定した。

次にこれら計58の説明変数の候補を基に、3つの被説明変数「平均賃金」「所得格差」「失業率」毎に多変量回帰分析を実施し、次の条件を満たす有意な説明変数を抽出する作業をステップワイズ法をベースに実施した。

なお、今回の解析作業にあたっては、被説明変数として、上記の雇用環境（平均賃金、所得格差、失業率）の3つの変数に加えて、経済的社会的要因のうちの「経済的要因」（1人当たりGDP、国際競争力等）についても、下記抽出条件により抽出された変数については、同時に被説明変数と見做すこととし、各々残りの56個の説明変数による重回帰分析を行い、当該変数に影響を及ぼす有意性をもつ説明変数の抽出作業を適宜実施した。これは、雇用環境（平均賃金、所得格差、失業率）に関する国毎の差異を、「雇用保護規制」と「社会的要因」の2つに集約整理して分析することを意図したことによるものである。これによって、雇用保護規制の相違が雇用環境（平均賃金、所得格差、失業率）に直接与える影響に加えて、国際競争力等の経済的要因を通じて間接的に与える影響についても一括して捕捉分析することができることとなる。

（説明変数の抽出条件）

- ① 自由度調整後R²が原則0.7以上であることに
- ② 全ての説明変数について、P値が0.1以下であり、かつ原則として偏相関係数の正負符号が単相関係数のそれと同一であること
- ③ 説明変数間の各相関係数Rが次の3つの条件を満たすこと
 - ・全ての絶対値が0.6未満であること
 - ・絶対値が0.5以上となるRが1個以内であること
 - ・多重共線性の非存在に関する帰無仮説が χ^2 検定¹⁷⁾により棄却されないこと（棄却域5%）
- ④ 被説明変数と説明変数間に、一定の因果関係が論理的に推定される可能性があり、かつ逆の因果関係が理論上想定されないこと
- ⑤ 説明変数の抽出にあたっては、ステップワイズ法を採用し、初期の説明変数として雇用保護規制に関する変数計4変数を設定し、次の方法により順次説明変数の削除追加を実施した
 - A 説明変数の中でP値が0.1を上回る説明変数を削

除

- B P値が0.1を下回る説明変数の中から、③で設定した多重共線性の基準に該当する説明変数を削除
- C 新規の説明変数を追加し、上記の2条件を満たし、かつ自由度調整後R²が改善されることを条件に新たな説明変数の採否を決定。
- D それまでに削除した説明変数を個別に追加し、上記Cで採用した新たな説明変数を含む説明変数群の下で、再度A～Cのテストを実施。条件を満たす変数については、一端削除した変数であっても説明変数として採用
- E 上記A～Dを順次全ての説明変数について繰返し実施

(2) 多変量回帰分析の結果

上記の前提・条件に基づき解析抽出を行った結果は、表1の通りである。

雇用環境(平均賃金、所得格差、失業率)を説明する上で有意性を有する説明変数としては、「雇用環境」に関する変数1個(失業率)、「雇用保護規制」に関する変数が12個(個別解雇等)、「経済的社会的要因」に関する変数が20個(1人当たりGDP等)、総計33(重複を除く)が抽出された。経済的社会的要因の内訳は、「経済的社会的要因」が10個、「社会的要因」が10個である。

このうち10個の経済的社会的要因(1人当たりGDP、国際競争力など)については、先述の様に当該変数自体を被説明変数とする重回帰をさらにを行い、当該変数を説明する上で有意性を有する変数を併せ抽出している。総計

表1 多変量回帰モデルの概要(標準偏回帰係数等)

		被説明変数															
		雇用環境			社会経済的要因(経済的要因)										(参考)		
		平均賃金	失業率	格差	1人GDP	国際競争力	人間開発度	相対貧困率③	高齢者労働力率	長期勤続比率	パート比率	労働力率男女格差	男女賃金格差	パート女性比率	有期比率		
多変量回帰分析の結果	完全データ数	32	34	25	34	26	33	30	34	30	25	34	28	25	30		
	説明変数の個数	6	5	5	2	5	5	5	5	5	7	4	5	5	5		
	自由度	25	28	19	31	20	27	24	28	24	17	29	22	19	24		
	自由度調整後R(絶対値)	0.94	0.69	0.94	0.70	0.85	0.89	0.76	0.80	0.88	0.91	0.74	0.76	0.90	0.77		
	説明変数間の最大R(絶対値)	0.466	0.387	0.416	0.139	0.416	0.452	0.373	0.26	0.29	0.534	0.448	0.563	0.52	0.386		
	説明変数間のR(>=0.5)の個数	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0		
説明変数	雇用環境	平均賃金PPP															
		所得格差															
	失業率							0.632									
	(小計) 絶対値	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.63	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
	雇用保護規制	雇用規制(個人)	△0.25	△0.21							0.43		0.42			0.50	
		雇用規制(集団)								△ 0.31	0.59	0.20					
		雇用規制(有期)											0.25			△ 0.29	
		雇用規制(派遣)										△ 0.52		△ 0.51			
		金銭解決9月	△0.17					△ 0.27				△ 0.12					
		金銭解決4年			0.31								0.17				
		金銭解決20年		0.19							0.18						
		男女均等度						0.29					△ 0.58				
		最低賃金(PPP)													0.51		
		最低賃金③GDP差異					△ 0.23					△ 0.16					
		労働関係公的支出②							△ 0.52					△ 0.39			
		労働関係公的支出③	0.19									0.47					
		(小計) 絶対値	0.61	0.40	0.31	0.00	0.23	0.56	0.52	0.31	1.20	1.47	1.01	1.31	0.51	0.79	
		社会経済的要因	(経済)	1人当りGDP (OECD)	0.73												
	国際競争力				△0.33		0.57										
	人間開発度							0.56									
	相対貧困率(税・移転後:15%)					0.59											
	労働力率(65-69歳男性)				△0.39			0.23					0.48				
	長期勤続比率(10年以上)					△0.31									△ 0.18		△ 0.18
	パート比率			0.22		0.21											
	有期比率																
	男女賃金格差						△ 0.31			0.28							
	労働力率男女格差					0.34											
	パート女性比率							△ 0.26									
	(小計) 絶対値		0.95	0.72	1.45	0.88	0.78	0.00	0.54	0.00	0.00	0.48	0.00	0.18	0.00	0.18	
	(社会)		1次産業就業者比率						△ 0.54							△ 0.26	0.59
			都市人口比率					0.23		0.42	0.32					0.22	
高齢人口比率										△ 0.48	0.74						
大学進学率								0.22									
年金(Net RR.1.0AW)Male																	
年金(Net RR.1.0AW)Female												△ 0.25					
(小計) 絶対値		0.00	0.00	0.00	0.00	0.23	0.76	0.42	1.10	0.74	0.00	0.25	0.00	0.48	0.59		
短期長期													0.41				
ラテン系		0.17															
ゲルマン	0.12				0.27				△ 0.24	0.43					0.32		
モンゴロイド系						0.14		0.35				0.60	△ 0.23				
(小計) 絶対値	0.12	0.17	0.00	0.00	0.27	0.14	0.00	0.35	0.24	0.43	0.00	0.60	0.63	0.32			
計 絶対値		1.68	1.28	1.76	0.88	1.51	1.46	2.11	1.76	2.17	2.37	1.26	2.09	1.63	1.87		

(注) 説明変数欄の数値は、全変数を正規化(最大値1、最小値0)した場合の標準偏回帰係数である。

33の変数は、こうして抽出された説明変数26個を含んでいる。

なお、今回の抽出作業においては、被説明変数と説明変数間の関係については、抽出条件の部分で述べたように、一方向の因果関係を前提として抽出作業を行ったが、結果として説明変数相互間においても相互依存（循環型因果関係）は確認されなかった。したがって、以下の分析においては、変数の特定について、次の前提を置いて検討を進めるものとする¹⁸⁾。

（各変数の特性に関する前提）

- ①「雇用環境」（平均賃金、所得格差、失業率）3個：従属変数（内生変数）と見做す。雇用保護規制、経済的社会的要因によって規定されるものと考ええる。
- ②「雇用保護規制」（個別解雇および集団解雇に対する規制等）12個：独立変数（外生変数）と見做す。雇用保護規制をどの様に設定するかは、当該国の社会経済の状況に配慮しつつも最終的には政府が政策上の判断に基づいて任意に設定できると前提し、「政策的な独立変数」と見做す。

なお、「男女均等度」は、世界経済フォーラムが各種指標から策定した集計マクロ指標であるが、分析の都合上、本研究においては、当該国の政府が0-1の間で任意に設定できる独立変数である見做すこととした。なお、「最低賃金（1人GDPとの差額）」については、最低賃金と1人当たりGDPにより決定される従属変数であるが、統計解析上は雇用環境（平均賃金、所得格差、失業率）および経済的要因（1人当たりGDP等）を決定する説明変数として扱っている。

- ③「経済的要因」（1人当たりGDP、国際競争力等）10個：従属変数（内生変数）と見做す。当該国の雇用環境、雇用保護規制、および社会文化的要因によって一律に決定される「従属変数」と考える。
- ④「社会的要因」（1次産業就業者比率、都市人口比率、ビジネス文化、人種）10個：独立変数（外生変数）と見做す。1次産業就業者比率や都市人口比率などは、当該国の経済社会政策や歴史的経済発展度に応じて変化するものの、短期的には所与の「独立変数」であること、さらにビジネス文化と人種については、当該国の歴史に深く根差した固有のものであり長期的に安定した「独立変数」であることを前提する。

（3）被説明変数と抽出された説明変数の関係性

上記の抽出作業の結果に基づいて、統計上有意な説明変数として抽出された変数、すなわち「雇用保護規制」（12変数）および「経済的社会的要因」（経済的要因を除く10変数）が、「雇用環境」の3つの変数（平均賃金、所得格差、失業率）に対して、どの様に影響しているか

を整理要約すれば、表2の通りである。同表は、「経済的要因」（10変数）を通じた間接的効果も含めた数値となっている。また、表2の各数値は各変数を0-1の間で正規化し、その標準偏回帰係数を記載しているため、変数相互間での影響度の大小を比較することができる様工夫された数値となっている。変数間の詳細な因果関係については、別表3のフローチャート図参照。

①「個別解雇」、「集団解雇」に対する規制強化は、直接間接の効果を通じて、最終的にはいずれも所得格差を縮小する点で共通しているが、失業率、平均賃金に対しては個別解雇が負、集団解雇が正の影響をもつことが明らかになった。具体的には、「個別解雇」の規制強化は直接的に失業率を引き下げるものの、平均賃金を大きく引き下げてしまうこと、逆に、「集団解雇」に対する規制強化は、高齢者の労働力率を引き下げるなどにより国際競争力¹⁹⁾の低下、1人当たりGDP²⁰⁾の低下をもたらす失業率を小幅ではあるが拡大すると推計されたが、平均賃金に対する影響は小幅に留まる。

次に、「非正規（有期）」に対する規制強化は男女労働力率の格差を拡大し、所得格差を小幅ではあるが拡大する。逆に、「非正規（派遣）」に対する規制強化は、男女賃金格差²¹⁾の縮小を通じて所得格差の改善をもたらすものと推計された。

これらの点は、雇用規制に対して我々がもつ一般的なイメージ、すなわち、「雇用に関する規制強化は、労働者保護を通じて一般的に所得格差を緩和し、失業率を減らす効果はあるが、その一方で平均賃金の低下をもたらしやすい」というイメージにも則した内容となっていると言えよう。

②「金銭解消制度」の導入は、解消制度をどの様な勤続期間まで対象とするかにもよるが、総じて失業率の増大と、それを通じた所得格差の上昇をもたらすこと、また、9ヶ月以下の短期勤続者に対する制度導入は平均賃金を大きく引き下げる効果を持つことが明らかとなった。

③「男女均等度」の改善は、人間開発度²²⁾と国際競争力の強化等を通じて、平均賃金の引上げと失業率の低下をもたらすとともに、男女賃金格差の縮小と相対的貧困率²³⁾の改善によって小幅ながら所得格差の縮小をもたらすものと推計される。

④「最低賃金」の引上げは、当然、国際競争力の低下等を通じて失業率を悪化させるとともに、平均賃金に対してもマイナスの効果を最終的には及ぼすと推計される。他方、所得格差に対しては、最低賃金の引上げは、パート比率²⁴⁾の低下、相対貧困率の低下により所得格差を縮小する効果を有すると推計された。

⑤「公的支出」のうち失業給付の拡充充実、労働者

表2 雇用保護規制・経済的社会的要因が雇用境に及ぼす影響

		被説明変数									計 (絶対値)	
		直接効果 ①			間接効果 ②			全効果 ①+②				
		平均賃金	失業率	格差	平均賃金	失業率	格差	平均賃金	失業率	格差		
雇用環境	平均賃金PPP										0.00	
	所得格差										0.00	
	失業率						0.37				0.37	
	(小計) 絶対値	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.37					
雇用保護規制	雇用規制(個人)	△ 0.25	△ 0.21		△ 0.08	0.00	△ 0.13	△ 0.33	△ 0.21	△ 0.13	0.66	
	雇用規制(集団)				0.01	0.14	△ 0.14	0.01	0.14	△ 0.14	0.29	
	雇用規制(有期)						0.06			0.06	0.06	
	雇用規制(派遣)				△ 0.00	△ 0.00	△ 0.20	0.00	0.00	△ 0.20	0.20	
	金銭解決9月	△ 0.17			△ 0.09	0.05	△ 0.01	△ 0.26	0.05	△ 0.01	0.32	
	金銭解決4年			0.31			0.06			0.37	0.37	
	金銭解決20年		0.19		0.01	△ 0.00	0.01	0.01	0.19	0.01	0.20	
	男女均等度				0.07	△ 0.05	△ 0.22	0.07	△ 0.05	△ 0.22	0.34	
	最低賃金(PPP)				△ 0.19	0.15	△ 0.22	△ 0.19	0.15	△ 0.22	0.56	
	最低賃金③GDP差異				△ 0.13	0.08	△ 0.01	△ 0.13	0.08	△ 0.01	0.21	
	労働関係公的支出②				0.09	△ 0.00	△ 0.37	0.09	0.00	△ 0.37	0.46	
	労働関係公的支出③	0.19			0.10		0.10	0.29		0.10	0.39	
		(小計) 絶対値	0.61	0.40	0.31	0.63	0.40	1.51	1.25	0.79	1.83	3.86
社会経済的 要因	経済的 要因	1人当りGDP(OECD)	0.73					0.73			0.73	
		国際競争力		△ 0.33		0.42		△ 0.12	0.42	△ 0.33	△ 0.12	0.87
		人間開発度				0.23	△ 0.19	△ 0.07	0.23	△ 0.19	△ 0.07	0.49
		相対貧困率(税・移転後:15-64歳世帯)			0.59						0.59	0.59
		労働力率(65-69歳男性)		△ 0.39		0.20	△ 0.08	△ 0.07	0.20	△ 0.46	△ 0.07	0.73
		長期勤続比率(10年以上)			△ 0.31	0.04	△ 0.00	△ 0.04	0.04	0.00	△ 0.35	0.39
		パート比率	0.22		0.21				0.22		0.21	0.44
		有期比率										0.00
		男女賃金格差				△ 0.23		0.16	△ 0.23		0.16	0.39
		労働力率男女格差			0.34						0.34	0.34
		パート女性比率						△ 0.15	0.00	0.00	△ 0.15	0.15
			(小計) 絶対値	0.95	0.72	1.45	1.12	0.26	0.77			
	社会的 要因	1次産業就業者比率				△ 0.12	0.10	0.12	△ 0.12	0.10	0.12	0.34
		都市人口比率				0.16	△ 0.23	0.16	0.16	△ 0.23	0.16	0.55
		高齢人口比率				△ 0.07	0.22	△ 0.22	△ 0.07	0.22	△ 0.22	0.51
		大学進学率				0.05	△ 0.04	△ 0.02	0.05	△ 0.04	△ 0.02	0.11
		年金(Net RR.1.0AW)Male				△ 0.06	0.14	0.02	△ 0.06	0.14	0.02	0.22
		年金(Net RR.1.0AW)Female						△ 0.08			△ 0.08	0.08
			(小計) 絶対値	0.00	0.00	0.00	0.46	0.73	0.62	0.46	0.73	1.81
		短期長期						△ 0.06			△ 0.06	0.06
		ラテン系		0.17				0.08		0.17	0.08	0.25
		ゲルマン	0.12			0.20	△ 0.09	0.14	0.32	△ 0.09	0.14	0.55
		モンゴロイド系				△ 0.03	△ 0.19	0.10	△ 0.03	△ 0.19	0.10	0.32
	(小計) 絶対値	0.12	0.17	0.00	0.23	0.28	0.39	0.35	0.45	0.38	1.18	
合計		1.68	1.28	1.76	2.45	1.66	3.67	2.06	1.97	2.83	6.86	

(注) 変数を全て正規化(変動幅0-1)した場合の標準偏回帰係数

に低賃金での就業を回避させることを通じて、平均賃金を引上げるものと推計されるが、他方で、パート比率も同様の理由から上昇する結果、所得格差を拡大してしまうものと推測される。さらに、職業訓練等への支出拡大は、労働者の能力の底上げによって所得格差の縮小に寄与するとともに、男女賃金格差の縮小を通じて平均賃金の上昇を促すものと推計される。失業率に対する影響については、今回の解析ではともに大きな効果は確認されなかった。

⑥「経済的要因」としては、1人当りGDP、国際競争力、人間開発度、相対的貧困率、高齢者労働力率²⁵⁾、長期勤続比率²⁶⁾、パート比率のほか、男女賃金格差、労働力率男女格差²⁷⁾、パート女性比率²⁸⁾の計10個が抽出された。このうち、影響力の大きい変数は、国際競争力、1人当りGDP、高齢者労働力率、相対貧困率、

次いで人間開発度、パート比率などが重要であり、これらの多くは、平均賃金に対して正、失業率と所得格差に対しては一般に負の影響をもたらすと推計された。

例えば、1人当りGDPは、国際競争力と共に平均賃金の決定に正の大きな影響力を有し、また、国際競争力は、高齢者労働力率、人間開発度と共に所得格差、失業率に負、平均賃金に対し正の影響を与える。他方、相対的貧困率、労働力男女格差、男女賃金格差は、所得格差に対して大きな正の影響を与えると推計された。なお、有期比率²⁹⁾については、今回設定した有意性の条件を満たす変数には該当しなかったが、パート比率と並んで、非正規雇用の普及状況等を確認する上で重要な変数であることから、参考指標として各表において関連する数値

を記載している。

⑦「社会的要因」としては、1次産業就業者比率、都市人口比率、高齢人口比率、大学進学率、年金給付水準（男性、女性）のほか、ビジネス文化（短期長期）、人種（ラテン、ゲルマン、モンゴロイド）の計10個の変数が抽出されたが³⁰⁾、影響度の面では、1次産業就業者比率、都市人口比率、高齢人口比率、人種（ゲルマン、モンゴロイド）の5変数が、絶対値合計で0.3を超える比較的大きな影響度を有していることが明らかとなった。

具体的には、平均賃金に対しては、1次産業就業者比率が負、都市人口比率、人種（ゲルマン）が正の比較的大きな影響を及ぼし、失業率に対しては高齢人口比率が正、都市人口比率が負の比較的大きな影響力を有している。他方、所得格差に対しては、都市人口比率、人種（ゲルマン）が正、高齢人口比率、大学進学率、ビジネス文化（短期長期）が負の影響をもつものと推計された。これらの結果は、「2次3次産業が発展し都市化が進むと賃金が上昇し失業も減少する」、「教育レベルが高く、長期的な視点での経済活動が重視される国では所得格差が小さい」といった、我々の直観的なイメージとも良く付合していると考えられる。

なお、社会的要因のうちビジネス文化については、安達（2016）の研究成果等を踏まえて、権威平等、集団個人など計6個の候補変数を設定したが、今回の解析結果としては、上記の様に「短期長期」の要因1個のみが、所得格差に関連して、条件を満たす有意性のある変数として抽出されるに留まった。

（以下次号）

（参考文献）

- 秋山創「オランダモデルから見る第2次安倍内閣の雇用・労働規制改革：日本版ワッセナー合意の提案」青山学院女子短期大学紀要 68, 67-80, 2014-12
- 安達明久「世界44ヶ国のビジネス文化に関する定量分析（上）社会的価値観と社会経済的要因の相関分析と検証」常葉大学経営学部紀要 3(2), 1-17, 2016-02
- 安達明久「世界44ヶ国のビジネス文化に関する定量分析（下）社会的価値観と社会経済的要因の相関分析と検証」常葉大学経営学部紀要 4(1), 1-12, 2016-09
- 荒木尚志・山川隆一・労働政策研究研修機構編『諸外国の労働契約法制』初版、労働政策研究研修機構、2006年
- 大内伸哉「労働基準法・労働者派遣法・職業安定法改正2004年1月号解題」日本労働研究雑誌 No. 523, 2004

- 大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編著『解雇法制を考える法学と経済学の視点』勁草書房、2002
- 大竹文雄・鶴光太郎「金銭解決に関する統計分析」厚生労働省、第7回 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会（平成28年6月6日）資料1-1
- 大橋勇雄「労働法制に関する経済学的な見方」日本労働研究雑誌、No. 523, 2004
- 奥村寛子・瀧澤美帆・鶴光太郎『雇用保護は生産性を下げるのか—企業活動基本調査個票データを用いた分析』RIETI Discussion Paper Series 08-J-017 小葉武史「雇用保護規制と有期雇用」国民経済雑誌 210(5), 97-111, 2014-11
- 唐津博「2003年労基法改正と解雇・有期契約規制の新たな展開」日本労働研究雑誌 No. 522, 2004
- 神林龍「労働の法と経済学」日本労働研究雑誌, No.518,2003
- 木下富夫「解雇法制をいかに考えるか—効率性と価値規範をめぐる」武蔵大学論集 62(1), 27-40, 2014-0
- 黒田祥子（2002）「解雇規制の経済効果」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編著『解雇法制を考える法学と経済学の視点』勁草書房,2002
- 黒田祥子「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、No. 525, 2004,74-77
- 毛塚勝利編『個別労働紛争処理システムの国際比較』初版、日本労働研究機構、2002年
- 菅野和夫・仁田道夫・佐藤岩夫・水町勇一郎編『労働審判制度の利用者調査実証分析と提言』、有斐閣、2013
- 高橋陽子「労働審判制度における解決金について（雇用終了事案を中心に）」規制改革会議、2014年1月16日第18回雇用ワーキンググループ資料2
- 鶴光太郎「有期雇用改革—格差問題対応の視点から」社会科学研究 62(3・4), 99-123, 2011
- 鶴光太郎・久米功一・戸田淳仁「要求金銭補償額の決定要因の実証分析」経済産業研究所、RIETI Discussion Paper Series 15-J-019、2015
- 野川忍編著『解雇法制—国際比較から見た雇用社会の新ルール』社会経済生産性本部生産性労働情報センター、2004年
- 中田（黒田）祥子「解雇法制と労働市場のパフォーマンス」日本銀行,IMES Discussion Paper No. 2001-J-18
- 本庄淳志「短期雇用法制の国際比較—有期雇用と労働者派遣法制をめぐる、アメリカ法、ドイツ法、オランダ法の状況」日本労働研究雑誌 53(5), 76-88, 2011-05
- 李鋌『解雇紛争解決の法理』初版、信山社、2000年
- 労働政策研究・研修機構
- 「解雇無効判決後の原職復帰の状況に関する調査研究」

JILPT 資料シリーズ No.4、2005
 「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較
 ～イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、スペイン、
 デンマーク、韓国、オーストラリア及びアメリカ～」
 2015
 「諸外国における非正規労働者の処遇の実態に関する
 研究会報告書」2016
 「現代先進諸国の労働協約システム ―まとめと論点」
 2016
 「データブック国際労働比較」2016
 通商白書(2014年版)「第Ⅱ部 第1章第1節 欧州に
 おける労働市場改革」経済産業省 2014 年
 Blanchard, O. and Pedro Portugal (2000): What hides
 behind an unemployment rate: Comparing
 Portuguese and U.S. labor markets. *The American
 Economic Review*, Vol. 91, No. 1. (Mar., 2001), pp.
 187–207.
 Barone, Andrea (2001): Employment protection
 legislation: a critical review of the literature.
 European Commission, Employment protection
 legislation: its economic impact and the case for
 reform, *Economic Papers*, July 2003
 Hofstede G., *Culture's Consequences: International
 Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills
 CA: Sage Publications, 1980 (萬成博・安藤文四郎監
 訳『経営文化の国際比較』産業能率大学出版部 1984
 年)
 Kugler, Adriana and Giovanni Pica (2003): Effects of
 Employment Protection and Product Market
 Regulations on the Italian Labor Market. *Journal
 of Economic Literature*, November 12, 2003, p. 7.
 Koeniger, Winfried and Andrea Vindigni (2003):
 Employment Protection and Product Market
 Regulation. IZA WZB Economics Seminar Series.
 July 28, 2003
 Lazear, Edward P. (1990): Job Security Provisions and
 Employment. *The Quarterly Journal of Economics*,
 Vol. 105, No. 3. (Aug., 1990), pp. 699–726.
 Leonardi, Marco and Giovanni Pica (2006): Effects of
 Employment Protection Legislation on Wages: a
 Regression Discontinuity Approach. IZA Working
 Papers
 OECD, *Employment Outlook 1999*, Chapter 2
 “Employment Protection and Labour Market
 Performance”
 OECD *Employment Outlook 2004*, Chapter 2,

“Employment Protection Regulation and Labour
 Market Performance.”

OECD *Employment Outlook 2016*, Chapter 1, Recent
 labour market developments and the short-term
 outlook

(注)

- 1) 『OECD 対日審査報告書 2006 年版』2006 年 7 月
- 2) 『OECD 対日審査報告書 2015 年版』2015 年 4 月,
 15-17, 32-33
- 3) 規制改革会議による答申、および規制改革実施計画
 の内容は、内閣府規制改革本部の次の H P に掲載され
 ている。http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kaigi/
 publication/p_index.html
- 4) 安倍首相は、働き方改革会議の事務局として、2016
 年 9 月 2 日付けで内閣官房に杉田官房副長官を室長と
 する「働き方改革実現推進室」を設置し、官邸主導に
 よる議論のとりまとめを目指している。
- 5) 日本や欧州諸国の様に解雇に際し正当事由を必要と
 する諸国においては、不当解雇に対する救済は原則と
 して原職復帰である。しかし、スペインなど欧州諸国
 の一部においては、一定の条件の下でこれを緩和し、
 原職復帰ではなく、金銭による損害賠償救済を「雇用
 の金銭解消制度」として合法化している国がある。日
 本は同制度を導入していないため、不当解雇に関する
 訴訟においては、基本的には原職復帰の可否が争われ
 ることになるが、労働政策研究・研修機構(2005)、
 菅野他(2013)、鶴他(2015)などの調査によれば、
 現実には労働審判における調停や裁判上の和解におい
 て、原職復帰ではなく金銭補償による解決に至ってい
 る事例が多いことが明らかになっている。2015 年度
 の規制改革会議の提言は、このような実態を踏まえて労
 働者の同意を前提とする金銭解消を制度化しようとし
 るものと言えよう。
 なお、大竹・鶴(2016)および高橋(2014)の研究
 等を総合すると、労働審判における不当解雇に対する
 金銭補償総額は、平均的には「解決に至る期間の未払
 い給与相当額」(平均期間 6.4 ヶ月) + 「解決金: 2.
 7 ヶ月 + 0.84 × 勤続年数」であると推計される。
- 6) 例えば、全国労働組合総連合は、2015 年 3 月
 27 日に「解雇規制緩和の規制改革会議意見書に抗議
 する」との談話を発表し、規制改革会議が同年 3 月
 25 日に発表した「労使双方が納得する雇用終了の在
 り方に関する意見」で提示された解雇の金銭解決制度
 について、「金さえ払えば首切り放題という解雇自由
 社会になってしまう」等の理由を挙げ断固反対の立場
 を表明している。また、日本労働組合総連合会も、そ

のHPにおいて「解雇の自由化など、労働者保護ルールの改悪には断固反対!!」を掲げ、「違法な解雇であっても、労働者は職場に戻れなくなってしまう。つまるところ、会社にとってはお金さえ払えば労働者を解雇することができる制度であるために、会社は裁判で負けるリスクなどお構いなしに解雇を行うようになるでしょう。」という理由を挙げている。<http://www.jtuc-rengo.or.jp/roudou/seido/kiseikanwa/index.html>

7) OECDの加盟国数は、2016年7月1日のラトビアのパートナー国から正式加盟国への移行により、2016年8月末時点で35ヶ国となっている。この他、ロシア、インドなど計32の国がパートナー国として参加している。本研究における多変量回帰モデルの構築にあたっては、2015年以前のデータを利用しているため、データの整合性の観点からラトビアを除く34ヶ国を対象とする解析を行っている。また、高規制国、低規制国の分類や、日本との比較分析にあたっては、労働市場や雇用保護規制、および経済活動水準における基本的な共通性を確保する観点から、OECDが発表している1人当たりGDP(2015年、購買力平価ベース)の数値が、34千ドル以上の国を「OECD主要23ヶ国」と定義し重点的な分析を行った。

8) 雇用保護規制指標：OECDは、毎年“OECD Employment Outlook”を公表し、加盟国の労働市場の状況に関する分析を発表している。最新版は2016年版であり、下記のURLで利用できる。http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook_19991266;jsessionid=2glt8kswqqlub.x-oecd-live-03

さらに、同報告書は各国の雇用保護規制の状況を定量的に示す指標として“The OECD indicators on Employment Protection Legislation”を毎年更新しHP上で公表している。同指標は、主要国の雇用保護規制を網羅的統一的に把握するデータとしては唯一のものである。最新のデータは、OECDのHPの“OECD Indicators of Employment Protection”の下記サイトに掲載されており、自由にダウンロードできる。<http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

指標として公表されているのは、大項目2、小項目で2の計4指標である。数値は、国毎に多少異なるが、2016年8月末時点では、2013年～2014年のデータが記載されている。

(大項目1) Protection of permanent workers against individual and collective dismissals

(小項目1) Protection of permanent workers

against (individual) dismissal

(小項目2) Specific requirements for collective dismissal

(大項目2) Regulation on temporary forms of employment

本研究においては、分析の便宜上、上記項目を下記のように表示するとともに、「大項目2」をさらに2つに区分して小項目2つを設定し、全体で大項目2個、小項目4個を設定した。

(大項目1) 正規雇用に対する規制

個別指標 17 個

(小項目1) 個別解雇に対する規制

“ 13 個

(小項目2) 集団解雇に対する規制

“ 4 個

(大項目2) 非正規雇用に対する規制

個別指標 8 個

(小項目1) 有期雇用に対する規制

“ 3 個

(小項目2) 派遣に対する規制

“ 5 個

OECDは、指標算出にあたり全体で計25個の個別指標を設定し、各項目を規制の程度に応じて0～6の7段階に評価した上で、項目毎の加重ウェイトを設定して集計作業を行い最終的な指標数値を算出している。全25個の個別指標の内容、国別の詳細情報、評価点数、加重ウェイトについては、前述のURLサイトに掲載されている。4つの小項目毎の個別指標の構成は、概略次の通りである。

個別解雇：解雇予告関連5、金銭解決3、不当解雇救済4、試用期間1

集団解雇：定義1、上乗せ手続き3

有期雇用：更新回数・累積期間2、他1

派遣：更新回数・累積期間4、平等取扱い1

なお、多変量解析モデルの構築にあたっては、金銭解決制度の効果を特定する観点から、上記の「個別解雇」における「金銭解決」に関する3つの個別指標を独立した変数として扱っている。詳細は次の通りである。

金銭解決①＝金銭解決の対象者(雇用期間9ヶ月以上)

Severance pay at 9 months tenure

金銭解決②＝ “ (雇用期間4年以上)

Severance pay at 4 years tenure

金銭解決③＝ “ (雇用期間20年以上)

Severance pay at 20 years tenure

9) その後の研究としては、例えば海外では、Blanchard and Portugal (2000)、OECD (1999)、

OECD (2003)、European Commission (2003)、また、日本文献としては、中田祥子 (2001)、鶴 (2011) などがある。

- 10) ビジネス文化：ビジネス文化に関する世界的な定量データに基づく研究としては、オランダの社会心理学者である G. Hofstede、経営コンサルタントである Fons Trompenaars らの研究が有名である。特に、G. Hofstede、が 1970 年代に世界 40 ヶ国 11 万 6 千人の IBM 社員を対象として実施した質問形式の価値観調査は、厳密な統計処理を行った上で異文化理解のための 4 次元モデル、すなわち、「権威 / 平等」「個人 / 集団」「競争 / 協調」、「安定 / リスク」の 4 つの価値次元を提示したことで有名であり、その後のビジネス文化研究の嚆矢となったものである。同研究は、その後、調査対象国の追加、質問事項の改善、価値次元の拡充等が重ねられ、研究者が自由に利用できるオープンデータとして公開されている。本研究では、下記の Geert Hofstede & Gert Jan Hofstede の個人 H P (Dimension Data Matrix) に掲載されている 2016 年 7 月末時点のデータを利用した。

<http://www.geerthofstede.nl/dimension-data-matrix>

- 11) 人種分類：人種分類については、ドイツの J. F. Blumenbach の研究以降、様々な議論が展開されているが、本研究においては、分析対象とした OECD 加盟 34 ヶ国の状況等を考慮し、次の 5 区分とした。

アングロサクソン系（下記ゲルマン系諸国のうち英語を主要言語とする国）、ゲルマン系（アングロサクソン系以外のゲルマン系諸国）、ラテン系、モンゴロイド系、その他（混合人種国を含む）

なお、具体的な分類にあたっては、米国 CIA の下記 H P (2016 年 7 月末時点) に掲載されている “The World Factbook” の Ethnic groups, Language の内容を勘案し適宜決定した。<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ch.html>

- 12) 近年の欧州主要国における労働市場の特徴、改革の動向については、通商白書 (2014) が参考となる。同白書の記載を整理要約すれば、次の通りである。

デンマークとオランダは、1990 年代半ば以降、「フレキシキュリティ (Flexicurity)」と呼ばれる労働政策を採用している。フレキシキュリティとは、労働時間や労働市場における柔軟性 (Flexibility) を高める一方、手厚い社会保障 (Security) により失業期間における所得を保障し、積極的労働市場政策によって就業可能性を向上させることによって、雇用の安定を図るものである。2000 年代に入り、フレキシキュリティは他国にも拡大している。

スウェーデンも基本的に同様の政策をとっている

が、さらに、同国は輸出競争力を向上させるためには、低生産性部門の労働力を高生産性部門にシフトすることが合理的であるとの観点から、賃金制度の基本として、職務評価基準毎に基づく同一労働同一賃金の考え方を採用し、産業間あるいは企業間において同一とみなされる労働の賃金格差の縮小によって、低生産性部門の企業利益が圧縮され、高生産性部門に余剰利益を生むことで、産業構造の高度化を促進し、国全体の競争力を図ることを基本としている。したがって、雇用保護規制においても、労働力の柔軟な移動を確保するため、労働者の解雇に関しては業務不足が正当な理由となり得るほか、解雇手当金は低く、集団解雇や非正規雇用についても比較的緩やかな規制が適用されている。

ドイツは、1990 年代まで手厚い失業給付と硬直的な労働制度が支配的であったが、経済の低迷による高失業率を背景に、「福祉から就労へ」の理念の下、2002 年から 2005 年にかけて労働市場改革が実施され、失業手当の受給期間短縮と長期失業者に対する就労促進措置とによって、失業率の低下と社会保障費の削減が図られた。併せて、労働市場近代化法（ハルツ第 I 法～第 IV 法）により、失業者に対する職業訓練などの就労支援が大幅に拡充された。かかるなか、有期雇用に対する規制についても、2000 年に客観的な理由のない有期契約が可能（但し、契約期間の上限は 2 年と定められ、これを超えると無期雇用に移行する）となり、デンマーク等とほぼ同等の水準まで緩和されている。なお、解雇規制については、2003 年の労働市場改革法により解雇制限法の適用除外対象が拡大されるなどの緩和措置が採られているが、依然として解雇に対する規制は厳しい内容となっている。

スペインにおいては、2008 年の欧州債務危機以降、失業率が大幅に悪化し、最近 5 年間の失業率は 20% を超える高い水準となっている。このような高失業率を生んだ要因は、正規雇用労働者の解雇は、理由を問わず高い解雇補償金を必要とする解雇規制にあるとされている。さらに解雇を正当化する定義が不明確であり、解雇の多くがより多額の解雇補償金を必要とする不当解雇として扱われ、企業にとって正規雇用労働者の解雇は非常にハードルが高いものであった。一方、有期雇用労働者に関する解雇補償金は正規雇用労働者よりも低く規定され、賃金水準も低いことから、企業は正規雇用労働者を採用することによるコスト増を回避するため、新規雇用の際には主に有期雇用契約を採用した。その結果、2000 年代前半の有期雇用割合は、若年労働者を中心に他国に比べ 10% 以上高い水準で推移した。欧州債務危機によって経済活動が縮小する中、

労働力の調整は、有期雇用労働者の解雇又は契約終了が中心となり、有期雇用労働者の失業が急増することとなったとされている。

- 13) 男女均等度：WEF (World Economic Forum) が毎年公表する『世界男女格差報告 (The Global Gender Gap Report)』の 2015 版に収録されている “Global Gender Gap Index 2015” を利用した。同指数は、国毎の男女均等度を「経済、教育、健康、政治参加」の 4 つの次元に区分し、完全な均等を 1、完全な不平等を 0 として指数化し集計したものである。

- 14) 最低賃金：OECD の HP に掲載されている下記 “OECD Stat.-Labour” に収録されている “Real minimum wages- In 2014 constant prices at 2014 USD PPPs(Hourly)” の 2015 年の数値を利用した。なお、年額に換算する場合は、2000 時間 (8 時間 / 日 × 250 日) で換算している。

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=QNA#>

- 15) 失業給付等に関する公的支出の割合：注 14 と同様の “OECD Stat.-Labour” に収録されている “Public expenditure as a percentage of GDP (2014)” の数値を利用。多変量回帰分析にあたっては、次の 3 つのデータを利用している。

公的支出②＝職業紹介、職業訓練等の前向き支出 (Active measures) の対 GDP 比

公的支出③＝失業給付等の後ろ向き支出 (Passive measures) の対 GDP 比

公的支出①＝公的支出②と③の合計

- 16) 雇用環境の 3 つの項目については、次の 3 つのデータを利用した。

平均賃金：“OECD Stat.-Labour” に収録されている “Average annual wages - In 2015 constant prices at 2015 USD PPPs” の数値

所得格差：“OECD Stat.-Social Protection and Well-being” に収録されている “Income Distribution and Poverty -Gini (disposable income, post taxes and transfers)” のジニ係数の数値 (2011 年～2014 年の最新値)。本研究においては、所得格差の指標として、次の 4 つの候補を設定し、所得格差①を雇用環境を示す被説明変数として採用、所得格差②～④は、雇用環境等を分析するための説明変数と見做した。

所得格差①＝全世帯、課税後・所得移転後

所得格差②＝全世帯、課税前・所得移転前

所得格差③＝18-65 歳、課税後・所得移転後

所得格差④＝18-65 歳、課税前・所得移転後

なお、所得格差の指標としては、上記の他、米国 CIA、世銀が指数を発表しているが、本研究では分析

対象を OECD 加盟国としたことなどから、上記 4 つの指標を利用することとした。

失業率：IMF の “World Economic Outlook Database -April 2016 Edition” に収録されている “Unemployment rate -Percent of total labor force” の数値を利用 (2011-2015 の 5 年間平均値、一部 IMF の推計値を含む)

- 17) 本研究は、国際比較によるクロスセクション分析であることから、多重共線性の検証手法の一つとして、「ファラー・グラウバー法」を採用した。同手法は、説明変数相互間の相関係数行列 R を基にした統計量を設定し、同数値が一定値以下の場合は「多重共線性が存在しない」という帰無仮説が棄却できるか否かにより、多重共線性の有無を判定するものである。

- 18) 今回構築した多変量回帰モデルにおいては、結果として変数間の循環的相互依存関係は、「1 人当り GDP」と「最低賃金③」の間の依存関係を除いて抽出されなかった。最低賃金③ (1 人当り GDP との差異) は、最低賃金－1 人当り GDP により定義される変数であり、「最低賃金」の引き上げは最低賃金③の上昇となり、これが国際競争力の低下を惹起し 1 人当り GDP の低下、引いては最低賃金③の低下幅の圧縮をもたらすという循環関係を形成している。したがって、以降の分析においては、このような循環によって変数間に生じる影響も理論的に考慮し、各説明変数が雇用環境 (平均賃金、所得格差、失業率) に与える影響度の試算、および将来シミュレーション試算等の分析を実施している。

- 19) 国際競争力：WEF (World Economic Forum) が毎年公表する『The Global Competitiveness Report 2015-2016』に収録されている “The Global Competitiveness Index2015-2016” を利用した。同指数は、経済指標やアンケート調査に基づき競争力を点数化しており、対象国は 140 国、スコアは最低が 1 で最高が 7 である。調査項目は、Basic requirements (政治、経済、インフラ、健康、教育など基礎的条件)、Efficiency enhancers (ビジネスを効率的に行うための環境など)、Innovation and sophistication factors (ビジネスの革新性や洗練度) の 3 項目から構成されており、各項目毎に指数を算定し集計したものである。

本研究では、下記 HP に掲載されたデータを利用。

<http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/downloads/>

- 20) 1 人当り GDP：“OECD Stat.-National Accounts” に収録されている “GDP per head, US \$, constant prices, constant PPPs, reference year 2010 -” の 2015 年の数値を利用した。

21) 男女賃金格差：“OECD Stat.-Social Protection and Well-being”に収録されている“Gender wage gap”の数値（2010年～2014年の最新値）。男性の賃金（中央値）と女性の賃金（中央値）の差を男性の賃金（中央値）で除した数値。数値が大きいほど男女格差が大である。

22) 人間開発度：国連人間開発計画（UNDP）が公表している『人間開発報告書（Human Development Report：HDR）2015』に収録されている“Table 1: Human Development Index and its components”の数値を利用。平均寿命、就学平均期間、1人当り所得等から算出。最高値1、最低値0。数値が高いほど開発度が高い。下記 URL から利用可。

<http://hdr.undp.org/en/composite/HDI>

23) 相対貧困率：“OECD Stat.-Social Protection and Well-being”に収録されている“Income Distribution and Poverty-New income definition since 2012”の数値（GINI 係数）。

数値が大きいほど格差が大である。定義は次の通り。

相対貧困率＝等価世帯所得に基づく所得分布の GINI 係数

等価世帯所得＝同一世帯の所得合計÷（世帯人数の平方根）

本研究においては、次の4項目を変数候補として設定した。

相対貧困率①＝全年齢の課税前・所得移転前

同 ②＝全年齢の課税後・所得移転後

同 ③＝就労年齢（18-65歳人口）の課税前・所得移転前

同 ④＝就労年齢（同上）の課税後・所得移転後

今回の多変量回帰モデルにおいては、「相対貧困率④」がもっと有意性の高い変数として抽出された。

なお、一般には、下記の「貧困率」が利用されるが、本研究においては、前述の所得格差との対応関係を重視し、GINI 係数ベースの指標を採用した。

貧困率＝等価世帯所得が貧困線以下の人口の比率

貧困線＝等価世帯所得の中央値×50%

24) パート比率：“OECD Stat.-Labor”に収録されている“Incidence of FTPT employment - common definition”の数値（原則として2015年、一部 national definition を含む）。全就労者に占めるパートタイム就労者の比率。パートタイムは、週30時間以内の就労者。一般には、国毎にパートタイムの定義が異なる点に留意。

25) 高齢者労働力率：“OECD Stat.-Labor”に収録されている“Labour Statistics - Labour force

participation rate - age 65 to 69”の数値。65歳から69歳の労働力率である。

26) 長期勤続比率：“OECD Stat.-Labor”に収録されている“Labour Statistics - Job tenure - Employment by job tenure intervals - frequency - all ages - 10 years and over”の数値。10年以上同一事業所で勤務している者の比率である。比率が高いほど長期勤務者の割合が高い。

27) 労働力率男女格差：“OECD Stat.-Labour”に収録されている“LFS by sex and age -age 15 to 64”の数値（2015年）より下記により当方作成（単位%）。数値が大きいほど格差が大、小さいほど格差小。

労働力率男女格差＝男性の労働力率－女性の労働力率

28) パート女性比率：“OECD Stat.-Labour”に収録されている“Incidence of FTPT employment - common definition- Part-time employment- women”の数値（2015年）

29) 有期比率：“OECD Stat.-Labor”に収録されている“Incidence of permanent employment-Share of temporary employment-Dependent employment”の数値（原則として2015年）。被雇用者（Dependent employment）に占める有期就労者の比率。

30) 社会的要因に関し抽出された変数10個の変数の定義は、次の通りである。

1次産業就業者比率：世界銀行のHPに掲載されている“World BANK database”に収録されている“Employment in agriculture (% of total employment)”の数値（2011年以降の最新数値）。同 Database の URL は下記。

<http://data.worldbank.org/>

都市人口比率：世界銀行のHPに掲載されている“World BANK database”に収録されている“Rural population (% of total population)”の数値（2011年以降の最新数値）

高齢人口比率：世界銀行のHPに掲載されている“World BANK database”に収録されている“Population ages 65 and above (% of total)”の数値（2015年）を利用

大学進学率：OECD の“OECD education at glance 2014 - Table C3.1a. entry rates into tertiary education and average age of new entrants-Tertiary-typeA - 2012”の数値。

年金給付水準：“OECD Stat.- Social Protection and Well-being”に収録されている“Pensions at a Glance - Pension entitlements - Net pension replacement rate, Male/Female, 1.00 of AW”の各数値（2014年）。Net pension replacement rate, Male/

Female, 1.00 of AW (NPRR1.0) の定義は次の通り。

$$\text{NPRR1.0} = \text{年金給付} \div (\text{退職前の平均賃金(税引後)}) \times 1.0)$$

数値が高いほど年金給付水準が高い。男性、女性別に算定。

ビジネス文化（短期 / 長期）：G. Hofstede が提唱したビジネス文化に関する 6 次元の項目の一つ “Long Term Orientation versus Short Term Normative Orientation (LTO)”。下記の HP に掲載されているデータを利用。数値が高いほど、長期的指向が強い。
<http://www.geerthofstede.nl/dimension-data-matrix>

人種：注 11 参照

別表1 OECD主要23ヶ国および日本の「雇用環境」および「雇用保護規制」の状況

	雇用環境			雇用保護規制の指標										労働関係					
	所得格差	失業率	平均賃金 PPP	雇用規制 (正規)	雇用規制 (個人)	雇用規制 (集団)	雇用規制 (非正規)	雇用規制 (有期)	雇用規制 (派遣)	金銭解決 ①(9ヶ月)	金銭解決 ②(4年)	金銭解決 ③(20年)	男女均等 度	最低賃金 ①(PPP)	最低賃金 ②平均賃 金差異	最低賃金 ③GDP差 異	労働関係 公的支出 ①(職業 訓練等)	労働関係 公的支出 ②(失業 給付等)	
	GINI係数	%	\$ / 年	指数	指数	指数	指数	指数	指数	指数	指数	指数		\$ / H	\$ / H	\$ / H	%	%	
高規制国	高規制国平均	0.283	8.37	46,105	2.64	2.32	3.41	2.39	2.06	0.83	1.00	0.78		948	△ 27.9	△ 33.8	2.26	0.84	1.42
	ベルギー	0.268	8.06	47,702	2.99	2.14	5.13	2.42	1.00	0.83	0.00	0.75		1003	△ 27.6	△ 24.2	2.65	0.74	1.91
	オランダ	0.283	6.53	50,670	2.94	2.84	3.19	1.17	1.00	1.33	0.00	0.78		955	△ 31.6	△ 29.4	3.03	0.83	2.20
	イタリア	0.325	11.19	34,140	2.89	2.55	3.75	2.71	2.25	3.17	0.00	0.73	*		*	*	1.97	0.36	1.61
	ドイツ	0.292	5.24	44,925	2.84	2.53	3.63	1.75	0.75	2.75	0.00	0.78		1021	△ 24.5	△ 26.7	1.60	0.66	0.94
	フランス	0.294	9.93	41,252	2.82	2.60	3.38	3.75	4.00	3.50	0.00	0.76		1090	△ 19.5	△ 18.0	2.47	0.99	1.48
	ルクセンブルク	0.281	6.55	60,369	2.74	2.28	3.88	3.83	4.00	*	0.00	0.74		1123	△ 37.9	△ 79.6	1.41	0.65	0.76
	スウェーデン	0.281	7.88	40,909	2.52	2.52	2.50	1.17	0.75	1.58	0.00	0.82	*		*	*	1.96	1.34	0.62
	アイスランド	0.244	5.54	49,953	2.46	2.04	3.50	1.29	0.75	1.83	0.00	0.73	*		*	△ 24.6	3.37	0.80	1.41
	オーストリア	0.280	5.25	46,084	2.44	2.12	3.25	2.17	1.75	2.58	0.00	0.77	*		*	△ 26.4	3.33	1.91	1.42
	オランダ	0.246	23.72	36,325	2.36	1.95	3.38	3.17	2.75	3.58	1.0	4.0	0.74		*	*	0.88	0.50	0.38
	デンマーク	0.254	6.97	50,024	2.32	2.10	2.88	1.79	2.25	1.33	0.00	1.0	0.77	*	*	*	0.88	0.50	0.38
	ノルウェー	0.252	3.55	50,908	2.31	2.23	2.50	3.42	3.50	3.33	0.00	0.00	0.85	*	*	*	0.88	0.50	0.38
低規制国	低規制国平均	0.327	6.46	43,665	1.82	1.56	2.46	1.17	0.73	1.61	1.0	1.1		774	△ 26.9	△ 27.4	1.11	0.40	0.71
	イスラエル	0.365	6.28	29,794	2.22	2.35	1.88	1.58	0.00	3.17	0.00	6.0		511	△ 19.6	△ 25.2	0.72	0.16	0.56
	韓国	0.302	3.40	33,110	2.17	2.29	1.88	2.54	0.75	4.33	0.00	0.65		545	△ 22.2	△ 23.6	0.75	0.45	0.30
	フィンランド	0.257	8.36	40,731	2.17	2.38	1.63	1.88	2.00	1.75	0.00	0.85	*		*	*	2.89	1.07	1.82
	スイス	0.295	3.09	58,389	2.10	1.50	3.63	1.38	1.25	1.50	0.00	0.79	*		*	*	1.18	0.57	0.61
	日本	0.330	4.00	35,780	2.09	1.62	3.25	1.25	0.25	2.25	0.00	0.67		695	△ 21.9	△ 23.5	0.37	0.17	0.20
	アイルランド	0.309	12.64	46,074	2.07	1.50	3.50	1.21	0.75	1.67	0.00	0.81		867	△ 28.7	△ 37.3	3.01	0.86	2.15
	オーストラリア	0.337	5.65	50,167	1.94	1.37	2.88	1.04	1.25	0.83	0.00	0.73		1086	△ 28.4	△ 24.1	0.94	0.26	0.68
	英国	0.358	7.09	41,384	1.59	1.18	2.63	0.54	0.25	0.83	0.00	1.0		817	△ 25.0	△ 25.0	0.54	0.23	0.31
	カナダ	0.322	7.12	47,843	1.51	0.92	2.97	0.21	0.00	0.42	0.00	0.74		817	△ 31.5	△ 27.9	0.79	0.22	0.31
	米国	0.394	7.16	58,714	1.17	0.49	2.88	0.33	0.00	0.67	0.00	0.72		724	△ 44.2	△ 41.3	0.29	0.11	0.18
	ニュージーランド	0.333	6.25	38,331	1.01	1.41	0.00	0.92	1.50	0.33	0.00	0.78		908	△ 20.2	△ 18.6	0.72	0.33	0.39
	OECD全体平均 (国数)	0.32	8.5	38,284	2.27	2.03	2.89	2.07	1.65	2.49	0.2	1.6		660	△ 22.3	△ 24.9	1.42	1	0.87
内訳	OECD主要23ヶ国平均	0.31	7.41	44,885	2.23	1.94	2.94	1.78	1.39	2.10	0.04	1.0		840	△ 27.3	△ 29.8	1.66	0.61	1.05
	韓国	0.30	3.40	33,110	2.17	2.29	1.88	2.54	0.75	4.33	0.00	0.65		545	△ 22.2	△ 23.6	0.75	0.45	0.30
	日本	0.33	4.00	35,780	2.09	1.62	3.25	1.25	0.25	2.25	0.00	0.67		695	△ 21.9	△ 23.5	0.37	0.17	0.20
	順位(23国中: 降順) 順位(23国中: 昇順) 順位(低規制国内: 同)	(7) (17) (6)	(20) (4) (9)	(20) (4) (9)	(17) (8) (5)	(16) (8) (4)	(10) (13) (3)	(15) (9) (5)	(19) (4) (7)	(2) (13) (3)	(9) (1) (5)	(22) (1) (6)		(12) (4) (7)	(4) (12) (3)	(3) (13) (2)	△ 41.00 (20) (3)	0.17 (2) (9)	0.20 (21) (10)

(注) 各指標の定義等については、文末注、および別表2参照

別表2 定量的国際比較のための「多量解析モデル」に関する準備変数一覧

区分	変数名	年次	単位	特記事項	資料出典 作成機関	データ名等	補記事項
雇用環境	1 平均賃金PPP	2015	\$/H	購買力平價ベース	OECD	OECD Stat-Labour	Average annual wages – In 2015 constant prices at 2015 USD PPPs
	2 所得格差	2013他	GINI係数	全世帯、移転後・所得移転後	OECD	Stat-Labour	Income Distribution and Poverty – Gini (disposable income, post taxes and transfers)
	3 失業率	2011-2015年平均	%	2011-2015年平均	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	Unemployment rate – Percent of total labor force
	4 雇用規制(正規)	2014/2013	指数	最大6、最低0	OECD	OECD Indicators of Employment Protection	Protection of permanent workers against individual and collective dismissals
	5 雇用規制(パートタイム)	"	"	"	"	"	Protection of permanent workers against individual and collective dismissals
	6 雇用規制(パートタイム)	"	"	"	"	"	Specific requirements for collective dismissal
	7 雇用規制(パートタイム)	"	"	"	"	"	Regulation on temporary forms of employment
	8 雇用規制(パートタイム)	"	"	"	"	"	Regulation on temporary forms of employment
	9 雇用規制(パートタイム)	"	"	"	"	"	Regulation on temporary forms of employment
	10 雇用規制(パートタイム)	"	"	"	"	"	Regulation on temporary forms of employment
	11 雇用規制(パートタイム)	"	"	"	"	"	Regulation on temporary forms of employment
	12 雇用規制(パートタイム)	"	"	"	"	"	Regulation on temporary forms of employment
	13 雇用規制(パートタイム)	"	"	"	"	"	Regulation on temporary forms of employment
	14 雇用規制(パートタイム)	"	"	"	"	"	Regulation on temporary forms of employment
	15 雇用規制(パートタイム)	"	"	"	"	"	Regulation on temporary forms of employment
	16 雇用規制(パートタイム)	"	"	"	"	"	Regulation on temporary forms of employment
	17 雇用規制(パートタイム)	"	"	"	"	"	Regulation on temporary forms of employment
	18 雇用規制(パートタイム)	"	"	"	"	"	Regulation on temporary forms of employment
経済的要因	19 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	20 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	21 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	22 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	23 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	24 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	25 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	26 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	27 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	28 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	29 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	30 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	31 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	32 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	33 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	34 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	35 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	36 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	37 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
	38 GDP	2015/2014	\$/年人	購買力平價ベース	IMF	World Economic Outlook Database – April 2016 Edition	GDP, constant prices, based on purchasing power parity (PPP), per capita GDP
社会的要因	39 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	40 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	41 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	42 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	43 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	44 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	45 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	46 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	47 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	48 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	49 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	50 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	51 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	52 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	53 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	54 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	55 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69
	56 労働力参加率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour Statistics – Labour force participation rate – age 65 to 69

