

「雇用保護規制の国際比較」(下)

—OECD主要国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 -The Quantitative Analysis of the OECD 23 Countries among Employment Factors, Employment Protection Legislations and Socio-Economic Factors -

Akihisa ADACHI

(要旨)

本論文は、日本を含むOECD主要国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)の特徴を左右する諸要因、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)、および「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し、それらの相互関係を明らかに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「雇用規制」(雇用政策)のあり方を議論する上で、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、人種など計20個の「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うことができる。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えることができる。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に示すように、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、社会的意義
- 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
 - (以上前号掲載済み)
- 4. 高規制国、低規制国の総合的分析
- 5. 日本における雇用の保護規制制度
- おわりに - 結論と提言、課題、および社会的意義

(本文) 前号より続く

4. 高規制国、低規制国の総合的分析

以下では、今回構築した多変量解析モデルを利用して、先に整理指摘した高規制国(欧州12ヶ国)と低規制国(英米6ヶ国他)の間で見られる「雇用環境」(平均賃金、所得格差、失業率)の差異について、その様な差異が生じている背景、要因について「雇用保護規制」と「経済的社会的要因」の2つの観点から分析を試みる。詳細は、表3を参照。

①所得格差について : 先に指摘した様に、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。具体的には、高規制国の所得格差はアイスランドの0.24が最も低く、最大はスペインの0.35となっているが、多くの国が0.25から0.30の間に集中して分布している点が特徴となっている。他方、低規制国の所得格差は、米国が最も高く0.39となっておりOECD主要23ヶ国の平均0.31を0.08ポイント上回っているほか、最低ラインであるフィンランドの0.26までの間に多くの国が広く分布している。

この様に高規制国の所得格差が低規制国間の所得格差

に対して0.05ポイントも低い要因としては、今回の多変量回帰分析によれば、高規制国において個別解雇、集団解雇、非正規雇用(派遣)に対する規制が強いこと(計△0.03ポイント相当)が最大の要因であり、次いで失業給付や職業訓練等への公的支出で高規制国が低規制国の約2倍の水準となっていること(△0.02ポイント相当)、最低賃金が高いこと、男女均等度でも高規制国が僅かではあるが進んでいること(各△0.01ポイント相当)が指摘できる。これらの要因に関する相違は、統計的にも高規制国と低規制国間で有意な差異となっていることが確認された。

例えば、解雇規制についてみると、個別解雇における予告期間は、低規制国では1ヶ月程度が多いのに対し高

表3 高規制国と低規制国の比較

被説明変数	説明変数	単位	実数値		
			高規制国平均	低規制国平均	差異有意性
雇用環境	所得格差	指数	0.28	0.33	○
	失業率	%	8.4	6.5	△
	平均賃金PPP	千\$/年	46.1	43.7	×
雇用保護規制	雇用規制(個別)	指数	2.3	1.6	○
	雇用規制(集団)	"	3.4	2.5	○
	雇用規制(有期)	"	2.1	0.7	○
	雇用規制(派遣)	"	2.6	1.6	○
	金銭解決9月	"	0.1	0.0	×
	金銭解決4年	"	0.8	1.0	×
	金銭解決20年	"	1.0	1.1	×
	男女均等度	"	0.78	0.75	△
	最低賃金(PPP)	\$/H	9.5	7.7	△
	最低賃金③GDP差異	千\$/年	△ 34	△ 27	×
経済的要因	労働関係公的支出②	%	0.84	0.40	○
	労働関係公的支出③	%	1.42	0.71	○
	1人当りGDP(OECD)	千\$/年	50	44	×
	国際競争力	指数	5.1	5.3	△
	人間開発度	"	0.90	0.91	×
	相対貧困率(税・移転後:15-6)	"	0.09	0.11	△
	労働力率(65-69歳男性)	%	19	37	○
	長期勤続比率(10年以上)	%	38	31	○
	パート比率	%	19	20	×
	有期比率	%	14	11	△
社会経済的要因(社会)	男女賃金格差	%	12	19	○
	労働力率男女格差	%	8.7	11.3	△
	パート女性比率	%	74	69	○
	1次産業就業者比率	%	2.9	3.6	×
	都市人口比率	%	83	83	×
	高齢人口比率	%	18	16	△
	大学進学率	%	55	66	△
	年金(Net RR.1.0AW)/Male	%	72	48	○
	年金(Net RR.1.0AW)/Female	%	74	47	○
	短期長期	"	57	48	×
ラテン系	"	0.3	0.0	○	
ゲルマン	"	0.6	0.1	○	
モンゴロイド系	"	0.0	0.2	△	

規制国では2ヶ月程度を設定している。また、集団解雇の定義においても、低規制国は20人以上を対象とする国が多いのに対し高規制国では10人以上を対象とする国が多い。

また、有期雇用の継続期間について、低規制国は無制限とするのが一般的であるが高規制国では30ヶ月程度とする国が多いなどの違いが存在する。なお、雇用の金銭解消制度については、先述したように低規制国、高規制国ともに導入率は4割程度に留まっており、導入している国における制度の内容(勤続年数と退職一時金の額)についても、ともに4年勤続者で賃金の1月分程度が多く、大きな差異は存在しないのが実態である。

要すれば、高規制国は所得格差が低い点の特徴であるが、その背景には個別解雇、集団解雇、非正規雇用(派遣)に対する高い規制と、充実した職業訓練、男女均等の進展という雇用政策があること、低規制国はその逆であることが指摘できる。

②失業率について : 統計上の有意性はやや劣ものの、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する。すなわち、高規制国、低規制国の失業率はともにOECD34ヶ国の平均値8.5%を下回るものの、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。

この様に高規制国が低規制国に対し失業率が高くなる(+1.9%)背景として、雇用保護規制面では、集団解雇に対する規制が高規制国では厳しいこと(+0.6%相当)、最低賃金が高く、雇用の金銭解消制度を導入している国が1割程度存在すること(計+0.2%相当)が指摘できる。さらに、高規制国では年金の給付水準が低規制国に比して約1.5倍の高い水準にあること(+0.9%相当)、および高齢人口比率が18%と低規制国に比して2%ほど高いこと(+0.5%相当)など、低規制国との比較で失業率自体が高くなる経済的社会的要因を有していることが指摘される。また、人種の相違も失業率に与える影響が大きく、ラテン系、モンゴロイド系では各+0.7%相当底上げされている反面、ゲルマン系の国においては△0.8%相当低くなっている点にも留意が必要であろう。この様な人種による失業率の差異は、高規制国の失業率がラテン系のスペイン23.7%からゲルマン系のノルウェー3.6%までの間に広く分布していることの要因ともなっている。

要すれば、総じて高規制国では失業率が比較的高くなっているが、その背景として正規、非正規雇用に対する厳しい規制が行なわれていることに加えて、年金給付水準が高いこと、高齢人口比率が高いことなど、高規制国特有の経済的社会的要因の存在があり、低規制国はその逆となっていることが指摘できる。

③平均賃金について : 高規制国の平均賃金(購買力平価ベース)は年間46千ドルに対し、低規制国は同44千ドルであり、両者間の差異は5%以下に留まっており、統計上からは有意な差異は確認できなかった。この様に高規制国と低規制国間で平均賃金に大きな差異が無い点については、今回の多変量分析の結果を踏まえると、次の2点はその背景として指摘できる。

第一には、高規制国においては、充実した失業給付などの公的支出、集団解雇や非正規(派遣)に対する厳しい規制、男女均等の進展、1人当たりGDPとの比較で低く設定された最低賃金が平均賃金を底上げしている(計6.7千\$/年相当)ものの、他方で、厳しい個別解雇規制によって国際競争力が低下し平均賃金を引き下げていること(△5.6千\$/年相当)によって、相当部分が相殺されてしまい、最終的に低規制国との比較では然程大きな差異が生じない結果となっている点が指摘できる。また、第二の点として、失業率の場合と同様に、人種の差異が平均賃金に与える影響が大きく、ゲルマン系の国では+6.0千\$/年底上げされていることから、高規制国においては人種による差異によって、平均賃金が1割程度大きくバラツクことになる点が重要である。

要すれば、高規制国においては、非正規(派遣)に対する厳しい規制と、失業保険給付等による公的支出の拡大、男女均等度の進展により平均賃金は高くなる傾向にあるものの、厳しい個別解雇規制が相当部分を相殺してしまうため、低規制国との対比では小幅な賃金増に留まっていると推察される。

④以上の諸点を高規制国の視点から整理する。第一に、所得格差については、個別解雇、集団解雇、および非正規(派遣)に対する高規制は、いずれも所得格差を縮小する効果を有すことから、高規制国における低い所得格差の主要要因となっている。他方、失業率に対しては個別解雇規制の負の効果と集団解雇規制の正の効果がほぼ拮抗しており、雇用保護規制よりも年金給付水準等の社会構造の相違が大きく影響している。平均賃金についても個別解雇に対する負の効果と失業給付等への公的支出、男女均等度の正の効果がほぼ拮抗する構造となっており、高規制国の平均値(46千ドル/年)が低規制国の平均(44千ドル/年)をやや上回るものの、統計上有意な差異とはなっていない。

したがって、高規制国においては、個別解雇、集団解雇、非正規規制(有期、派遣)に対する厳しい規制政策をとることにより所得格差の縮小を図る一方で、失業給付等の充実、男女均等の促進を通じて平均賃金の底上げを図り、国毎にバラツキはあるものの総じて低規制国に比して若干高目の平均賃金を実現していると言えることができる。他方、失業率については、高い年金給付水準、

高い高齢人口比率など高規制国に共通する社会構造の特徴が存在することから、ラテン系かゲルマン系かの違いはあるものの、低規制国に比してやや高めの失業率を甘受する形となっていると解釈することができよう。但し、高規制国においても、失業率の水準自体はOECD全加盟国(34ヶ国)の平均水準は下回るものとなっている点には留意が必要である。

⑤要約：雇用保護規制を大きく「個別解雇、集団解雇、非正規(有期、派遣)に対する規制」、「金銭解消制度」、「男女均等度」、「最低賃金」、および「失業給付等の公的支出」の5つの要素に分けてみた場合、各々は雇用環境(平均賃金、所得格差、失業率)に対して異なる影響を与える。したがって、国毎の社会構造(都市人口、高齢化、年金給付水準、ビジネス文化、人種等)を踏まえつつ、3つの雇用環境のどの項目を優先し、どのような雇用保護規制の組み合わせを選択するかが、一国の雇用保護規制の特色を検討する上で重要であるといえることができる。

この意味で、高規制国は、人種によるバラツキはあるものの、高い年金給付水準という社会構造上の特徴を前提として、「所得格差の縮小」と「平均賃金の底上げ」を優先し、「やや高めの失業率」を甘受する政策、すなわち「高規制、やや高目の男女均等度、高い公的支出」を組み合わせる政策を採用していると言える。逆に、低規制国は、低い年金給付水準を前提としつつ、「失業率」を優先した政策、すなわち「低規制、やや低目の男女均等度、低い公的支出」の組み合わせ政策をとっている点に特色があるということが出来よう。なお、日本は低規制国に属し、低い年金給付水準、高い高齢化比率等の社会構造を前提として、「低い失業率」を優先する低規制国型の雇用保護規制をとっている典型的な国であるといえることが出来よう。

以下では、この様な観点から、日本の雇用保護規制の特徴を精査分析するとともに、今後の在り方について提言を行うこととする。

5. 日本における雇用の保護規制制度

－ 分析と提言

(1) 日本の雇用環境の特徴

日本の雇用環境に関する第一の特徴としては、「失業率」が4.0%と極めて低い水準にあることが挙げられる。これは、スイス(3.1%)、韓国(3.4%)に次ぐ水準であり、OECD主要23ヶ国平均(7.5%)を大きく下まわるほか、失業率が総じて低い低規制国の平均(6.5%)をも下回る良好な水準と言える。

しかしながら、第二の特徴として、日本の所得格差は

0.33と高く、OECD主要23ヶ国平均(0.30)を上回っており、所得格差が高いと言われる低規制国の平均(0.33)と同じ水準にある。さらに、購買力平価ベースの平均賃金は、イスラエル(同30千ドル/年)、韓国(同33千ドル/年)に次いで日本は36千\$/年とOECD主要23ヶ国平均(同45千ドル/年)を下回るほか、平均賃金が相対的に低い低規制国の平均44千\$/年をも大きく下まわる状況にある点が指摘できる(OECD主要23ヶ国中、下位4位)。

要すれば、低規制国は一般に「低失業率、やや低く目の平均賃金、高い所得格差」を特徴とするが、日本はこのうち「所得格差」は低規制国の平均水準であるが、「低失業率」に極端にシフトしており、「やや低く目の平均賃金」という特性を大きく犠牲にしている状況にあると言える。

したがって、OECD対日審査報告が指摘する「日本の所得格差の拡大」の要因としては、「労働市場の正規・非正規の2極化」、「正規・非正規雇用の雇用条件の格差」、「解雇規制や金銭解消制度の未整備」など雇用面の事項のみが主因ではなく、男女均等の遅れ、職業訓練等への公的支出の少なさ、都市人口比率の高さ、低い年金給付水準など社会構造を含む諸要因が複合したものと捉える必要があると考える。

以下では、この様な日本の「雇用環境」(平均賃金、所得格差、失業率)の特徴、およびその背景となっている「雇用保護規制」と「経済的社会的要因」との関係について、今回構築した多変量定量モデルによる解析結果を利用しつつ、OECD主要23ヶ国平均との対比を中心に要点を整理する。

(2) 日本の雇用保護規制、経済的社会的要因の特徴

日本の雇用保護規制、経済的社会的要因の特徴として、OECD主要23ヶ国平均との観点から見た場合、「緩やかな個別解雇規制・非正規規制と、厳しい集団解雇規制の組み合わせ」「金銭解消制度の未導入」「男女均等度の遅れ」「低い最低賃金」「失業給付や職業訓練等の公的支出の低さ」の5点を挙げることができる。以下、順に概説する。詳細は、表4参照。

①雇用保護規制：OECD主要23ヶ国との比較では、日本は「集団解雇」「非正規(派遣)」に対する規制を比較的厳しく設定し、「個別解雇」「非正規(有期)」について緩やかな規制をとっている点が特徴である。具体的にOECD雇用規制指標(最低0、最大6)の日本の数値をみると、非正規(有期)が最も低く0.25、次いで個別解雇1.62であり、いずれもOECD23ヶ国の平均を下回っているが、集団解雇は3.25、非正規(派遣)は2.25であり、OECD主要

表4 日本とOECD主要23ヶ国平均との比較

被説明変数	説明変数	単位	実数値	
			日本	OECD主要23ヶ国平均
雇用環境	所得格差	指数	0.33	0.30
	失業率	%	4.0	7.5
	平均賃金PPP	千\$/年	35.8	44.9
雇用保護規制	雇用規制(個別)	指数	1.6	2.0
	雇用規制(集団)	"	3.3	3.0
	雇用規制(有期)	"	0.3	1.4
	雇用規制(派遣)	"	2.3	2.1
	金銭解決9月	"	0.0	0.0
	金銭解決4年	"	0.0	0.9
	金銭解決20年	"	0.0	1.0
	男女均等度	"	0.67	0.76
	最低賃金(PPP)	\$/H	6.9	8.4
	最低賃金③GDP差異	千\$/年	△23	△30
	労働関係公的支出②	%	0.17	0.62
	労働関係公的支出③	%	0.20	1.06
	経済的要因	1人当りGDP(OECD)	千\$/年	37
国際競争力		指数	5.5	5.2
人間開発度		"	0.89	0.90
相対貧困率(税・移転後:15-6)		"	0.15	0.10
労働力率(65-69歳男性)		%	54	28
長期勤続比率(10年以上)		%	44	35
パート比率		%	23	20
有期比率		%	8	13
男女賃金格差		%	27	15
労働力率男女格差		%	18	10
社会的要因	パート女性比率	%	70	72
	1次産業就業者比率	%	3.7	3.2
	都市人口比率	%	93	83
	高齢人口比率	%	26	17
	大学進学率	%	52	60
	年金(Net RR.1.0AW)Male	%	40	60
	年金(Net RR.1.0AW)Female	%	40	61
	短期長期	指数	88	52
ラテン系	"	0.0	0.1	
ゲルマン	"	0.0	0.3	
モンゴロイド系	"	1.0	0.1	

23ヶ国平均の2.1ないし2.0を上回る水準となっている。

先述した様に、今回の多変量解析の結果からは、雇用保護規制の緩和は、基本的には所得格差に対してこれを縮小する効果をもたらすが(非正規(有期)は正の効果)、逆に、平均賃金に対しては、個別解雇の緩和はこれを引き下げる強い効果をもつ。また、失業率については、個別解雇規制の緩和が失業率を拡大する効果を有するのに対し、集団解雇規制がこれを縮小する効果を及ぼすものと推計された。

その結果として、日本は、「穏やかな個別解雇規制」、「厳しい集団解雇規制」であることから、日本の「平均賃金」は、OECD23ヶ国平均に比して2.6千\$/年相当の底上げがなされていると算定される。逆に、「失業率」については、緩やかな個別解雇等の規制による引上げ効果と厳しい集団解雇規制の引上げが相乗し、0.8%相当の悪化をもたらしているものと考えられる。なお、この様な失業率の悪化効果にもかかわらず、日本の失業率が4.0%という低い値を維持しているのは、後述する様な人種(モンゴロイド)、都市人口比率の高さ、年金

給付水準の低さという社会構造要因によるところが大きいものと推定される。「所得格差」については、日本とOECD主要23ヶ国間での大きな差異は検証できなかった。

②金銭解消制度：日本は金銭解消制度を導入していないが、OECD主要23ヶ国においても何らかの形で金銭解消制度を導入しているのはイスラエル、スペイン、オランダ、フランスなど10ヶ国であり、全体の約4割、低規制国11ヶ国に限定しても5ヶ国に留まっている。

金銭解消制度の導入は、今回の解析結果からは、所得格差を拡大し失業率を引上げる効果があると推計される。実際にその状況を導入国10ヶ国、非導入13ヶ国の別に見ると、平均賃金の平均は導入国・非導入国ともに各45千ドル/年とほぼ拮抗しているのに対し、所得格差の平均は導入国0.32、非導入国0.30、失業率の平均は導入国9.2%に対し非導入国6.1%と大きな差異が生じている結果となった。

今回の解析結果からは、同制度を導入していない日本においては、OECD主要23ヶ国との比較で「失業率」が0.6%相当、「所得格差」で0.01ポイント相当低くなっており、「平均賃金」も僅かではあるが0.2千ドル/年底上げされているものと試算される。

③男女均等度：世界経済フォーラムの男女均等度指数(最低0、最大1。数値が高いほど、均等度が高く、格差が小さい)によれば、日本の均等度は0.67と韓国に次いでOECD主要23ヶ国中下位2位に位置し、同平均値0.76を0.09ポイント下回る低い水準となっている。男女均等度の改善は、人間開発度の向上や男女労働力率格差の改善を通じて平均賃金の上昇、所得格差の縮小に寄与するとともに、失業率の引き下げの効果も有すると推計される。

したがって、男女均等度が低い日本においては、OECD主要23ヶ国平均に比して所得格差を0.02ポイント相当、失業率を0.5%相当悪化させているとともに、平均賃金を1.5千ドル/年相当引き下げているものと試算される。

④最低賃金：OECD主要23ヶ国のうち最低賃金制度を導入しているのは15ヶ国であり、デンマーク、ノルウェー等の北欧等の8ヶ国は労働組合と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。日本の最低賃金の実額(購買力平価ベース)での実金額水準は7.0ドル/時間であり、同制度を採用している15国の中ではスペイン、イスラエル、韓国について下位4位の低い水準にある。しかし、1人当りGDPの水準が日本は15ヶ国の中で下位5位と低いことから、1人当りGDPとの対比で最低賃金の水準

を見ると、その順位は逆にフランス、韓国、ニュージーランドに次いで日本は上位3位の水準となっている。

最低賃金が雇用環境（平均賃金、所得格差、失業率）に与える影響を見るためには、今回解析結果によれば、最低賃金の実額水準自体と、さらに1人当たりGDPとの対比での水準の両者を考慮する必要があることが判明した。両者の効果を整理すれば¹⁾、最低賃金の引上げは最終的には、国際競争力の低下と1人当たりGDPの低下をもたらす、平均賃金を逆に引下げ、失業率の上昇をもたらすものと推測される。但し、所得格差については、失業率の上昇による格差拡大と賃金格差の縮小に効果がほぼ相殺されるものと推測される。

したがって、先述の様に日本の最低賃金は実額ベースではOECD主要23ヶ国の中では比較的低い水準にあるものの、経済活動（1人当たりGDP等）との対比では比較的高い水準となっており、雇用環境に与える影響は相互に相殺される傾向にあり、小幅に留まる。このため、日本の「平均賃金」はOECD主要23ヶ国平均と比べ△0.4千ドル/年低くなっており、「失業率」も0.1%相当底上げされている程度に留まると試算される。また、「所得格差」についても、僅か0.005ポイント相当の悪化に留まるものと試算された。

⑤**公的支出**：日本の公的支出の水準は、失業率が低いことも一因ではあるが、失業給付等の分野、職業訓練等の分野いずれの分野においても、OECD主要23ヶ国の中で米国に次いで最も低い水準にある。

今回の解析結果によれば、失業給付等の公的支出の拡充充実、平均賃金を上げるものと推計されるが、他方で所得格差を拡大してしまうものと推測される。職業訓練等への支出拡大も同様に平均賃金の上昇を促すものと推計されるが、所得格差に対しては逆にその縮小に寄与するものと推計される。

このため、日本におけるこれら両分野での公的支出が極めて低いことによって、OECD主要23ヶ国と比較して、日本の「平均賃金」は5.7千\$/年低くなっているものと試算される。他方、「所得格差」については、失業給付等と職業訓練関連の支出の低さの影響が相殺され、結果として0.01ポイント程度のアップに留まっていると試算される。「失業率」については、0.1%相当の悪化となっている。

⑥**経済的要因**：日本は、人間開発度では0.89とOECD主要23ヶ国平均の水準に留まっているにも関わらず、国際競争力は、5.5と米国、ドイツについて上位3位にあり、OECD主要23ヶ国平均を0.3ポイント上回る高い水準を維持している。また、高齢者の労働力率、長期勤続比率においてもOECD主要23ヶ国中いずれも上位3位にある点が特徴となってい

る。しかしながら、他方で高齢人口比率（26%）がOECD主要23ヶ国中最大であること、男女均等度が韓国に次ぐ低水準に留まっていることなどから、1人当たりGDPはOECD主要23ヶ国平均を約2割下回る低い水準となっている。さらに、相対貧困率、男女賃金格差、労働力男女格差についても同平均を1.5～1.8倍も上回る厳しい状況に甘んじている点が特徴となっている。

今回の解析結果によれば、国際競争力、1人当たりGDP、高齢者労働力率、相対貧困率、次いで人間開発度、男女賃金格差の順で、総じて平均賃金に対して正、失業率と所得格差に対しては負の影響をもたらすと推計された。したがって、日本の雇用環境の特徴である「平均賃金の低さ」との関係では、男女賃金格差が大きいこと（△4.1千ドル/年相当）、「失業率の低さ」との関係では高齢者労働力比率が高いこと（△4.0%相当）、「所得格差が高い」との関係では相対貧困率が高いこと（+0.05ポイント相当）が重要な要因であることが推計された。

今回の解析においては、「3.多変量解析モデルの概要」で述べた様に、これら「経済的要因」が「雇用環境」に与える影響を、さらに「雇用保護規制」と「社会的要因」の差異に起因する影響とに分解する作業を行っている。

その結果によれば、男女賃金格差が大きい背景として、非正規（有期）に対し日本が緩やかな規制をとっていること、さらに職業訓練等に対する公的支出が低いことが重要な要因として指摘できるほか、高齢者労働力率が高い点については、日本の都市人口比率の高さと低い年金給付水準が大きな要因となっているものと推計される。また、相対的貧困率が高い背景としては、職業訓練等への公的支出が低いこと、男女均等の遅れによる男女賃金格差の存在など、経済的要因に加えて、後述する様な都市人口比率が高いこと、高齢人口比率が高いことなど、日本特有の社会構造が重要な要因となっていることが明らかとなった。

⑦**社会的要因の特徴**：雇用環境（平均賃金、所得格差、失業率）に与える影響に留意しつつ、OECD主要23ヶ国と比較した日本の社会的要因の特徴を整理すれば、次の通りである。第一の特徴として、年金給付水準の低さが指摘できる。日本は英国に次いでOECD主要23ヶ国中下位2位にあり同平均を3割以上下回っている。また、第二の特徴としては、高齢人口比率の高さはOECD主要23ヶ国中トップであるほか、都市人口比率の高さでも上位3位にランクされる点が指摘できる。

他方、大学進学率については、OECD主要23ヶ国平均が61%であるのに対し日本は依然として52%に留まっている点も特徴となっている。また、人種面でも、

日本は韓国と並んでOECD主要23ヶ国のうち数少ないモンゴロイド系である点も第三の重要な特徴となっている。

先に整理した様に、今回の解析においては、社会的要因のうち、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、雇用環境（平均賃金、所得格差、失業率）に対して比較的大きな影響度を有していることが明らかとなっている。

したがって、日本の雇用環境の特徴である「平均賃金の低さ」との関係では、人種（ゲルマン、モンゴロイド）、高齢人口比率の高さの2点が重要であり（計△11.9千ドル/年相当）、「失業率の低さ」との関係では同じく人種（ラテン、モンゴロイド）のほか都市人口比率の高さと年金給付水準の低さが重要である（計△5.6%相当）。また、「所得格差が高い」とこととの関係でも、人種（モンゴロイド）、都市人口比率の高さ、年金給付水準の低さが要因となっていること（計+0.03ポイント相当）も共通の要因として指摘できる。

（3）日本の雇用環境とその要因 — 再整理

上記においては、日本とOECD主要23ヶ国平均とを比較し、雇用保護規制と経済的社会的要因の特徴が、日本の雇用環境（低失業率、低平均賃金、高所得格差）とどう対応しているかについて、抽出した「説明変数」の視点から解説した。ここではこれらを総合し、「被説明変数」の視点から、日本の雇用環境の特徴がどのような要因と結びついているかについて再度整理し示すこととする。

①「低い失業率」の背景：日本の失業率が4.0%とOECD主要23ヶ国平均に比して3.5%低い最大の要因は、高齢者労働力率がアイスランド、韓国に次いでOECD主要23ヶ国中上位3位にランクされるような極めて高い水準にある点にある（△4.0%相当）。その背景としては、日本が韓国と同一の人種（モンゴロイド）に属することに加えて、年金給付水準が英国に次いでOECD主要23ヶ国中下位2位に留まることなど、経済的社会的要因の特徴が大きな背景となっていることが指摘できる。他方、雇用保護規制との関係では、雇用の金銭解消制度が導入されていないこと等により、失業率は△0.8%相当低くなっていると試算されるが、他方で、個別解雇に対する緩やかな規制、集団解雇に対する比較的厳しい規制、男女均等度の遅れ等により+1.6%相当底上げされていると考えられることから、雇用保護規制全体としては、失業率を+0.8%相当底上げする効果が生じていると推測される。

②「高い所得格差」の背景：日本の所得格差0.

33がOECD主要23ヶ国平均に比して0.03ポイント高い最大の要因は、日本の相対的貧困率（0.15）がスペイン、米国、イスラエルに次いでOECD主要23ヶ国中上位4位という高い水準にあり、同平均（0.10）を0.05ポイント上回っていることにある（所得格差：+0.05ポイント相当）。

この様に日本の相対的貧困率が高い背景としては、職業訓練等への公的支出の低さ（米国、イスラエルに次いで下位3位）が最も大きな要因となっており、次いで個別解雇と非正規（有期）に対する緩やかな規制（各々下位8位、4位）、高い都市人口比率（ベルギー、アイスランドに次いで上位3位）、高い高齢者比率（OECD主要23ヶ国中最上位）、低い年金支給水準（英国に次いでともに下位2位）の5点が指摘できる。

したがって、都市への人口集中の緩和を促すこと、すなわち子育て支援や地域産業の活性化を進めることは、所得格差の緩和にも有効であることが指摘できる。なお、最低賃金の低さについては、OECD対日経済審査レポートが指摘する「労働市場の二極化」との関係で重要であると当初想定していたが、残念ながら今回の分析においては所得格差を左右する大きな要因としては抽出できなかった。

③「低い平均賃金」の背景：日本の平均賃金がOECD主要23ヶ国平均と比して9.2千ドル/年低い最大の要因は、日本の公的支出の水準が、失業給付等の分野、職業訓練等の分野いずれの分野においても、OECD主要23ヶ国の中で米国に次いで最も低い水準にあることであり（△5.7千ドル/年相当）、次いで世界でも有数の高齢人口比率の高さ（△1.5千ドル/年相当）、男女均等度の遅れ（△1.5千ドル/年相当）などが指摘できる。男女均等度は、韓国に次いでOECD主要23ヶ国中下位2位に位置し、同平均値76を9ポイント下回る低い水準となっている。また、人種（ゲルマン、モンゴロイド）の差異により平均賃金自体が7.4千ドル/年低くなっている点にも留意が必要であろう。

この様に、日本の平均賃金の低さは、人種や高齢化、財政難などの社会構造的な要因に強く根差している面が強いが、これらのマイナスを、個別解雇規制の緩和、都市人口比率の高さ等で僅かではあるが補い（+5.5千ドル/年相当）、かろうじてOECD主要23ヶ国平均の8割程度の平均賃金を維持しているのが日本の実態であると言うことができる。

以上を要約すれば、日本は、低規制国の中にあって「低失業率、低平均賃金、高所得格差」という雇用環境となっている点が特徴であるが、その背景としては、個別解雇、集団解雇等に対する規制水準や最低賃金水準、金銭解消制度導入の有無などの直接的な雇用規制の在り方はさほ

ど重要ではないという点に注目する必要がある。そのような直接的な規制よりも、むしろ、男女均等度の進展の遅れ、失業給付や職業訓練等への公的支出水準の低さなどの間接的な雇用保護規制の在り方、さらには、高い都市人口比率と高齢人口比率、低い年金給付水準など社会構造に根差した要因が大きな背景となっている点が重要である。また、日本の雇用環境(平均賃金、所得格差、失業率)の特徴を説明する上では、日本の人種(モンゴロイド)の要因が大きな影響力をもつ点にも留意が必要である。

(4) 日本における雇用保護規制の在り方 — 課題、選択肢の提示、評価、および提言

これまでの分析に基づいて、日本の雇用環境と雇用保護規制に関する課題を指摘すれば、「現状の低い失業率を一定水準以下に引き続き維持しつつ、平均賃金の引上げと所得格差の解消縮小を図ること」にあると考える。

本研究においては、この様な課題を前提として、今後の日本における雇用に関する保護規制の在り方について、次の2つの方策、すなわち各種の雇用規制をさらに緩和する「米国型へのシフト」、逆に規制を強化する「高規制国平均型へのシフト」を設定し、その様な保護規制の在り方が既存の日本における社会経済状況を前提とした場合、雇用環境(平均賃金、所得格差、失業率)にどのような変化をもたらすかについて、今回構築した多変量解析モデルに基づいて試算を行った。

具体的な作業にあたっては、日本の雇用保護規制のうち、個別解雇、集団解雇、非正規(有期、派遣)に対する直接的な各種規制、および日本の特徴となっている低い男女均等度の2点についてのみ必要な変更を加えて試算を行っている。これは、雇用保護規制のうち、上記以外の項目、すなわち各種の金銭解消制度、最低賃金、失業給付や職業訓練等に対する公的支出については、労働組合や企業側に与える影響、さらには現状の厳しい国家財政状況等を考慮し、現状水準を維持することを前提としたものである。但し、必要に応じてこれら前提を修正した場合の参考数値を試算することとした。また、1人当たりGDPや国際競争力などの「経済的要因」についても、多変量解析モデルにおいて抽出した説明変数の変化に対応し必要な修正計算を実施した。

(設定した2つの方策)

●「米国型」ヘシフト

①雇用保護規制に関する変数(各種の雇用規制、男女均等度、最低賃金等)

: 個別解雇、集団解雇、非正規(有期、派遣)、男女均等度

⇒ 規制緩和と男女均等促進を想定し、米国

の数値と同一とする

: 各種金銭解消制度、最低賃金(実額、対1人当たりGDP差額)、各種公的支出

⇒ 現状維持

②経済的要因に関する変数(1人当たりGDP、国際競争力等)

: 全て上記①、下記③に基づいて内生変数として計算

③社会的要因に関する変数(1次産業就業者比率、ビジネス文化等)

: 全て現状の数値と同一のままとする

●「高規制国型」ヘシフト

①雇用保護規制に関する変数(各種の雇用規制、男女均等度、最低賃金等)

: 個別解雇、集団解雇、非正規(有期、派遣)、男女均等度

⇒ 規制の強化と、男女均等促進を想定し、高規制国の平均値並みとする

: 各種金銭解消制度、最低賃金(実額、対1人当たりGDP差額)、各種公的支出

⇒ 現状維持

②以下は、「低規制国平均型ヘシフト」と同じ

試算結果は、表5の通りであり、その内容を整理すれば次の3点に要約出来る。

①「米国型」ヘシフトした場合 : 平均賃金は大幅に改善し8.6千ドル/年上昇し、OECD主要23ヶ国平均4.5ドル/年にほぼ並ぶ水準となるものと見込まれる。他方で、失業率は1.4%上昇しOECD主要23ヶ国の平均7.5%よりも依然低いものの5.4%となる。また、所得格差も0.02ポイント拡大し0.35となり、OECD主要23ヶ国中のランクは、現状の上位7位から米国、イスラエル、英国に次ぐ上位4位にまで上昇することになる。

これは、米国型への移行において、個別解雇に対する規制が1.6から0.5へと大幅に緩和され、さらに、遅れている男女均等度も0.07ポイント改善すると想定していることから、人間開発度や国際競争力のアップも加わり、「平均賃金」は大幅に上昇すると推計されるためである。なお、1人当たりGDPも2千ドル/年上昇すると考えられるが、OECD主要23ヶ国平均の4.7千ドル/年を依然として2割弱下回る水準に留まるものと試算される。

しかしながら、他方で、「失業率」については、個別解雇にくわえ、非正規(派遣)に対する規制も2.3から0.7へと大幅に緩和されることから、国際競争力アップによる失業率低下の効果をこれらの緩和による上昇効

果が上回り、最終的には1.4%上昇するものと試算される。

また、「所得格差」についても、個別解雇、非正規（派遣）に対する規制緩和が男女賃金格差等を拡大すると推測され、その結果0.35ポイントまで格差が拡大すると試算される。

要すれば、米国型への移行は、当然ではあるが、現状の日本の低失業率を特徴とする「低失業率、低平均賃金と中所得格差」を放棄し、平均賃金に重点をシフトした「中失業率、中平均賃金、高所得格差」の状態に移行することを意味する。

この様な試算結果を踏まえ、仮に、所得格差を現状程

度に留めるために、「最低賃金」ないしは「失業給付や職業訓練等への公的支出」等をどの程度引き上げれば良いかについても試算を行った。その結果は、最低賃金では+10.7ドル/時の大幅なアップ、公的支出では現状水準の3.6倍にまで拡大することが必要であると試算された。また、男女均等度では米国型移行に加えてさらに0.09ポイントのアップ（アップ後の男女均等度0.83）が必要であり、現状のスウェーデン、ノルウェー並みとする必要があると試算された。さらに、米国型移行にともなって低下すると見込まれる長期勤続比率（移行による低下△8%）を現状並みの水準（44%）に維持することで所得格差の拡大を相当程度回避することが

表5 シミュレーション結果（米国型、高規制国型への移行を想定）

被説明変数	雇用環境	所得格差 失業率 平均賃金 PPP	単位	前提	日本				
					現状	米国型へ移行した場合	高規制国平均型へ移行した場合		
			指数		0.33	0.35	×	0.30	○
			%		4.0	5.4	×	2.3	○
			千\$/年		35.8	44.4	○	32.5	×
説明変数	雇用保護規制	雇用規制（個別）	指数		1.6	0.5	↓	2.3	↑
		雇用規制（集団）	〃		3.3	2.9	↓	3.4	↑
		雇用規制（有期）	〃		0.3	0.0	↓	2.1	↑
		雇用規制（派遣）	〃		2.3	0.7	↓	2.6	↑
		金銭解決9月	〃	*	0.0	0.0	↓	0.0	↓
		金銭解決4年	〃	*	0.0	0.0	↓	0.0	↓
		金銭解決20年	〃	*	0.0	0.0	↓	0.0	↓
		男女均等度	〃		0.67	0.74	↑	0.78	↑
		最低賃金（PPP）	\$/H	*	6.9	6.9		6.9	
		最低賃金③ GDP 差異	千\$/年	*	-23.5	-25.8	↑	-25.0	↑
	労働関係公的支出②	%	*	0.2	0.2		0.2		
	労働関係公的支出③	%	*	0.2	0.2		0.2		
	経済的要因	1人当りGDP（OECD）	千\$/年		37.4	39.7	↑	38.9	↑
		国際競争力	指数		5.50	5.61		5.64	↑
		人間開発度	〃		0.89	0.91		0.91	↑
		相対貧困率（税・移転後：15-64歳）	〃		0.15	0.15	↑	0.14	↓
		労働力率（65-69歳男性）	%		54	56	↑	53	
		長期勤続比率（10年以上）	%		44	36	↓	49	↑
		パート比率	%		23	28	↑	22	↓
		有期比率	%		8	8		8	
男女賃金格差		%		27	27		28	↑	
労働力率男女格差		%		18	12	↓	13	↓	
社会的要因	パート女性比率	%		70	70		70		
	1次産業就業者比率	%	*	3.7	3.7		3.7		
	都市人口比率	%	*	93	93		93		
	高齢人口比率	%	*	26	26		26		
	大学進学率	%	*	52	52		52		
	年金（Net RR.1.0AW）Male	%	*	40	40		40		
	年金（Net RR.1.0AW）Female	%	*	40	40		40		
	短期長期	%	*	88	88		88		
ラテン系	%	*	0	0		0			
ゲルマン	%	*	0	0		0			
モンゴロイド系	%	*	1	1		1			

（注）「前提」欄の*印：シミュレーション計算において日本の現時点数値の維持を前提とした項目
「雇用環境」欄：○印は改善，×印は悪化を示す。

できるものと試算される。なお、これらの場合、失業率については4.9～6.0%の水準で推移すると見込まれ、また、最低賃金引上げの場合は大きく悪化する点に留意が必要である。

この様に「米国型」への移行は、規制緩和により高い平均賃金を享受しつつ、高い失業率と高い所得格差については、その代償として甘受することが前提となっている。その前提として、米国においては、高い国際競争力を基にOECD主要23ヶ国平均を2割も上回る1人当たりGDPを実現している事実が存在している点が重要であろう。

他方、日本は高い国際競争力の点では米国と同じ状況にあるものの、世界有数の高い高齢化比率が足かせとなり、米国型移行後の1人当たりGDPは依然としてOECD主要23ヶ国の平均を下回ると予想され、個別解雇等の緩和だけでは米国型の条件を満たすことができないと推計される。したがって、米国型に移行するにあたっては、条件を補完するための最低賃金引き上げ、公的支出拡大等の大きなコストを負担することが前提となる。

②「高規制国型」へシフトした場合：平均賃金は3.3千ドル/年低下しOECD主要23ヶ国中最下位に転落することになる。一方で、失業率は2.3%にまで改善しOECD主要23ヶ国中最も低い水準となる。また、所得格差も0.03ポイント低下し0.30となり、OECD主要23ヶ国平均(0.31)を下回る水準となるものと試算される。なお、1人当たりGDPも僅かではあるが1.5千ドル/年上昇し、39千ドル/年となるものと試算される。

平均賃金が低下するのは、高規制国型への移行において、個別解雇に対する規制が1.6から2.3へと大幅に強化されるため、平均賃金に対してはこれを引下げた効果が生じるためであり、遅れている男女均等度が0.07ポイント改善することによる平均賃金底上げの効果を上回ることによるものである。他方、失業率と所得格差の改善については、個別解雇に対する規制強化の効果と、男女均等度の改善による効果とは相乗することになるほか、人間開発度や国際競争力のアップをも加わることによるものと推計される。

このような試算結果を踏まえ、仮に、平均賃金を現状程度に留めるために、「失業給付や職業訓練等への公的支出」をどの程度引き上げれば良いかについても試算を行った。その結果は、現状水準の3.0倍にまで拡大することが必要であると試算された。また、公的支出の拡大のほかに、平均賃金を現状水準並みに引き上げる方策としては、ほぼ完全な男女均等度の実現(均等度0.98)のほか、1人当たりGDPの引き上げ(高規制国移行後の数値に加えて、さらに+6.7千ドル/年相当上

乗せ)、高齢者労働力率の同様の引上げ(同+20%相当上乘せ)、長期勤続比率の引上げ(同+38%相当上乘せ)などが想定されるが、最低賃金の引上げは、所得格差の改善や失業率の引き下げには効果があるものの、平均賃金に対しては大きな影響力がない点に留意が必要である。

要すれば、高規制国型への移行は、現状の日本の低失業率を特徴とする「低失業率、低平均賃金と中所得格差」のうち、低失業率を一層改善しつつも、低い平均賃金をさらに引き下げ、所得格差を縮減する「低賃金、低失業率、低所得格差」の状態に移行すること意味する。すなわち、高規制国は、この様な高規制による平均賃金面でのデメリットを、高い1人当たりGDP(日本の約1.3倍)と、失業給付や職業訓練等への充実した公的支出(日本の4～7倍)によって補完し、OECD主要23ヶ国平均を上回る平均賃金を実現していることが分かる。

高規制国においてその様な対応が可能となっている背景として、日本と同様に5ポイント台の高い国際競争力を保持している点が指摘でき、この点では日本も条件を満たしていると言える。しかし、さらに、高規制国においては、高齢人口比率が日本の26%に対して18%と低いこと、また、高福祉高負担の前提の下、失業給付や職業訓練等に対する充実した公的支出を可能とする財政構造、国民意識を有している点で日本と大きく異なる社会的条件が存在していることが重要である。

③要約：今後の日本における2つの雇用保護規制方策「米国型への移行」「高規制国平均型への移行」について評価要約すれば、第一にいずれの方策も雇用環境(平均賃金、所得格差、失業率)の何れかの点で問題があり、米国型は所得格差の拡大と失業率の拡大、高規制国型は平均賃金の低下が予想されること、第二に、各々問題を解決するためには、「男女均等度」の更なる改善、ないしは、失業給付や職業訓練への「公的支出」の拡大、「長期勤続比率」の引上げ、「高齢者労働力率」の向上が共通した有効策であると考えられ、また、「都市人口比率」の圧縮も一定の効果をも有すると推計された。

このうち、失業給付や職業訓練に対する「公的支出②③」の拡大については、現状の日本における厳しい財政制約を前提とすれば、その実現は極めて厳しいものと考えられる。

したがって、現実的な我国の雇用規制等の今後の在り方としては、男女均等度の改善、高齢者労働力率の一層の改善、長期勤続比率の向上と、都市人口比率の引き下げを進めることが、米国型、高規制型のいずれへのシフトにおいても具体的実現性の高い方策(政策措置)として重要であり、これらの施策を推進する必要性が高いと言える。表6は、これらの諸点を整理したものである。

表6 追加的対応策の候補一覧

	米国型への移行の場合	高規制国型への移行の場合
①前提	所得格差を現状の0.33程度に維持する	平均賃金を現状の36千ドル/年程度に維持する
②対応策の候補	最低賃金：現状比10.7ドル/h引上げ 公的支出②：現状の2.5倍に拡大 公的支出③：－ 男女均等度：移行後さらに0.09アップ 長期勤続比率：現状比7%アップ 高齢者労働力率：100%へ 都市人口比率：現状比23%引下げ	－ 公的支出②：現状の4.5倍に拡大 公的支出③：現状の5.0倍に拡大 男女均等度：ほぼ完全均等に 長期勤続比率：現状比38%アップ 高齢者労働力率：現状比20%アップ 都市人口比率：－

(注) 公的支出②：職業訓練等への支援等

公的支出③：失業保険等への支出

おわりに

－ 結論と提言、課題、および社会的意義

(1) 結論と提言

これまでの論点を整理し本論文の結論を示せば、次の通りである。すなはち、各国の雇用制度や雇用政策の特色を分析する上で、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。

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。

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」は、大きく「個別解雇、集団解雇、非正規(有期、派遣)に対する規制」、「金銭解消制度」、「男女均等度」、「最低賃金」、「失業給付等への公的支出」の5つの要素に分けることができる。今回実施したOECD主要23ヶ国を対象とする定量比較分析の結果として、これら5つの要素は「雇用環境」に各々特徴ある影響力を持つが、総じて、5つの保護規制の強化は、所得格差を改善する一方で、平均賃金、失業率の悪化を招くというトレードオフの関係にあると言える。

②また、今回のOECD主要23ヶ国を対象とする分析から、これら5つの「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、高齢者労働力率などの「経済的社会的要因」、さらには、都市人

口比率、高齢者人口比率、年金給付水準、さらにはビジネス文化、人種などの「社会的要因」も国毎の「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明らかになった。

③したがって、当該国の「経済的社会的要因」の状況を踏まえて、3つの「雇用環境」(平均賃金、所得格差、失業率)のうちどの項目を優先し、どのような「雇用保護規制」の組合わせと対応しているかを明らかにすることが、一国の雇用保護規制(雇用政策)の特色を検討する上で極めて重要であるということが出来る。

この「雇用環境」「雇用保護規制」「経済的社会的要因」の3つを柱とする分析フレームを利用した具体的な事例として、本論文では、高規制国、低規制国、および日本の分析事例を提示した。

すなわち、欧州を中心とする高規制国は、高い国際競争力と高い年金給付水準を前提に、「所得格差の縮小」と「平均賃金の底上げ」を優先し、その実現のために「個別解雇等に対する厳しい規制、高い男女均等度、高い最低賃金と高い公的支出」の組合わせによる雇用保護規制をとり、その代償として「高い失業率」を甘受する形となっているのが特徴といえる。

他方、米英系を中心とする低規制国は、高い国際競争力と低い年金給付水準を前提に、「低い失業率」と「中レベルの平均賃金の確保」を優先し、その実現のために「個別解雇等に対する緩やかな規制、低い最低賃金、低い公的支出」の組合わせによる雇用保護規制をとり、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ことが明らかとなった。

また、日本は、低規制国に属し、高い国際競争力と低い年金水準の点では共通しているものの、世界有数の高齢人口比率と高齢者労働力率の高さ、低い男女均等度の点でOECD主要23ヶ国の中でも際立っている。そのような環境の中で、「低い失業率」を優先し、その実現のために「個別解雇等に対する比較的緩やかな規制」、「低

い最低賃金」、「低い公的支出」の組合わせによる雇用保護規制をとり、4%台の極めて低い失業率を確保する一方で、「低い平均賃金」(OECD主要23ヶ国平均を20%下回る水準)、「高い所得格差」(同平均値を0.02ポイント上回る)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考えられる。

④この様な状況を踏まえた場合、日本の雇用環境の特徴となっている「低い平均賃金」と「高所得格差」を改善する方策としては、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」が想定されるが、米国型は平均賃金は上昇するものの、所得格差を拡大してしまうこと、高規制国型は所得格差を改善するが平均賃金をさらに低下させてしまうという問題点を双方ともに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施策としては、「男女均等度」の改善に加えて、「高齢者労働力率」の一層の改善、「長期勤続比率」の向上、「都市人口比率」の引き下げなど、経済的社会的要因の視点からの対策が、米国型、高規制国型のいずれの方向に進むにしても有効であることが明らかになった。したがって、今後の我国の雇用規制等の在り方としては、これらの施策を推進することが、現状の日本における厳しい財政制約を前提とした場合、失業給付や職業訓練に対する公的支出拡大などの施策よりも望ましいと言える。

(2) 課題

本論文の課題としては、次の3点が指摘できる。

① 分析対象国が、データ収集等の制約があり、OECD主要23ヶ国に限定されていること。また、同23ヶ国を対象とするクロスセクション分析を基本とした論理構成となっており、クロスセクション分析を補完するための時系列分析が行われていないこと。さらには、多変量解析の候補対象とした説明変数として、経済的要因のみでなく、ビジネス文化や人種を含めた社会的要因にも広げて分析を行ってはいるものの、説明変数の候補数は58個に留まっており、下記②の課題とも関連するが、国別の労働生産性や財政状況など分析検討の候補とすべき変数の拡大が望まれること。

② OECD主要23ヶ国を対象とする多変量解析モデルの構築にあたり、失業率(自由度調整後 R^2 : 0.48)など決定係数がやや低い被説明変数が存在すること。さらには、一定の条件を付し抽出作業を行っているものの、抽出した説明変数相互間の多重共線性の存在を完全には排除できていないこと。

③ 説明変数の抽出にあたり、その妥当性テストにおいて、因果関係の有無や因果関係の方向性に関する

チェックにおいて、経験的な要素が一定程度関与する余地が存在すること。

まず、①については、逆に対象国を経済発展度が高く、自由経済体制を一定期間保持してきた歴史を有するなど共通性の高い国に限定することにより、分析の信頼性向上にもつながっていると考えられる。また、分析対象とする変数候補の拡大についても、研究過程において、変数間の因果関係を分析するに当たり経験的に重要性が高く一定の相関関係を確保するために必要と考えられる変数については逐次導入を行っており、各被説明変数の決定係数等が一定の基準を満たしていることから(例国別の労働生産性の代理変数として、国際協力、人間開発度を導入)、重要度の高い説明変数は最低限度の範囲で導入できていると考えられる。②の多重共線性についてもカイ2乗検定、説明変数間の相関係数チェックなど複数の条件を設定していることもあり、本研究結果を大きく左右する様な決定的問題のある共線性が発生しているとは考え難く、今後の一層の精度改善が期待されることである。

また、③については、本研究が特定の雇用保護規制に限定した分析ではなく、経済社会的要因にまで範囲を拡大し俯瞰的視点から雇用環境の分析を行うことを目的としたことから不可避免的に生じている課題であると言える。ある意味で、我々の経験的知見が定量的分析にどの程度耐え得るか、また、錯綜する経験的知見を定量的体系的な観点から整理した場合、どの様なコアとなる要素が抽出できるかが、本研究の最大の狙いであり、その意味で③については甘受すべき制約であると考えられる。

なお、本研究は、冒頭の「はじめに—論文の目的、背景」にも記した様に、我国の雇用保護規制等の特徴やその在り方を、所謂「法と経済」の観点に特化して論ずることを主眼としたものであり、雇用保護規制と経済成長との関係や景気変動など、日本経済全般の分析やマクロ的な金融経済政策の在り方を対象としたものではない。したがって、経済分析や経済政策論の観点においても、一定の限界を有するものと考えられる。

(3) 本論文の社会的意義

2016年8月3日に発足した第3次安倍第2次改造内閣は、「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、高齢者への就労機会の提供などの具体的な取組みを行うことを表明している。そして、その推進のための、働き方改革担当大臣を新たに設け「働き方改革実現会議」を開催し年度内を目途にその具体実行計画を取りまとめるとしている。その過程において、個別

解雇、集団解雇、非正規（有業、派遣）に対する規制の在り方、男女均等度の改善、解雇の金銭解消制度なども当然議論されることになるかと推測される。

本論文は、この様な日本における各種の雇用制度の在り方を議論するうえで必要となる、「雇用環境」（平均賃金、所得格差、失業率）、「雇用保護規制」（正規非正規規制、男女均等度など）をはじめ、これ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、相対貧困度、ビジネス文化、人種など）を抽出し、諸国間の雇用保護規制を比較検討するための「分析のフレーム」を提示し、それら諸要因の相互関係に関する総合的統計的な基礎的知見を提供した点が特徴である。その様な科学的根拠に基づいて、現状の日本における厳しい財政制約や雇用保護規制に関する労使間の厳しい対立を前提としつつ、現実的で受け入れ易い雇用保護規制等の在り方について提言を行った点に社会的意義があると考えられる。

最後に、今後の日本における雇用保護規制等の在るべき姿を考える視点として、次の3点が重要であると考えられる。これらの諸点は、前述したような研究上の課題は依然存在するものの、OECD主要23ヶ国の定量分析などの一定の客観的・理論的根拠に基づいて、我国において初めて提示・提言するものであり、この点も本研究の社会的意義の一つと考える。

① 日本の雇用環境は、OECD主要23ヶ国のなかでも「高い所得格差」「低い平均賃金」の2つの点で極めて特殊な状況にあり、失業率を一定の水準に維持しつつ、所得格差の縮小と平均賃金の引上げが雇用環境を改善する上で最重要な課題である。

② その方策として具体的には、失業率と平均賃金を重視する「米国型」への移行と、所得格差の縮小を重視する欧州諸国を中心とする「高規制国型」への移行が考えられるが、いずれにおいても「男女均等度の改善」、「高齢者労働力率の一層の改善」、「長期勤続比率の向上」、「都市人口比率の引き下げ」などが共通する対策であることを本論文では指摘した。この意味で、女性、高齢者に重点を置いた「一億総活躍社会の実現」、「働き方改革」、「地方創生」という政府の重点政策は、日本の雇用環境改善における意義が大きいと言える。

③ 産業界から要望の強い「解雇の金銭解消制度の導入」については、失業率の悪化と平均賃金の低下、所得格差の拡大をもたらすと推計されること、さらには、OECD主要23ヶ国においても10ヶ国に留まっていることをも考慮すれば、その導入には慎重な検討が必要である。

最後に、本研究は常葉大学共同研究資金、および文部科学省科学研究費助成金を活用して実施したものであり、関係各位に深く御礼申し上げる次第である。

（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
- 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しいルール』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 (2001): “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”, 4/ May/2001, Retrieved from <http://jpkc.ojc.zj.cn/Indfx/Upload Files/2010928214832623.pdf>
- European Commission, *Employment protection legislation: its economic impact and the case for reform*, *Economic Papers*, July 2003
- 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*, 2006
- 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) 以下の効果試算においては、最低賃金の引上げによる一次的効果に加えて、引上げが1人当たりGDPを引下げることによって「最低賃金と1人当たりGDPの格差」をさらに拡大することによる2次的効果の累計をも勘案し、両者効果の理論式を設定して試算している

