

経済調査レポート

No. 2001-02

雇用保護規制と労働市場

末 廣 讓 凡

suehiro@nli-research.co.jp

2002 年 1 月

ニッセイ基礎研究所

経済調査部門

(お願い) 当レポートは研究員による試論であり、記載内容はいかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。

なお、ニッセイ基礎研究所 経済調査部門に対する電話によるお問い合わせは、03-3597-8419 にお願致します。

要 旨

1. わが国における雇用環境はこれまで安定的な経済成長と終身雇用をはじめとするいわゆる日本的雇用慣行を背景として良好な状態を保つことができた。しかしながら、安定的な成長パターンに陰りが見える昨今のような経済環境下においては、日本的雇用慣行が雇用環境を良好な状態に保つのに有効かどうかについて疑問が持たれる。この日本的雇用慣行を制度面から支えるのが雇用保護規制である。本レポートでは雇用保護規制が雇用環境に悪影響をもたらす可能性について考察した。
2. 雇用保護規制は長期にわたる景気低迷下では企業の採用行動をより慎重にさせること、あるいは賃金の硬直性を引き起こすことなどを通じて総労働需要を低下させ、その趣旨とは逆に雇用環境を悪化させることが懸念される。いずれの場合にも、雇用保護規制の対象から外れることの多い若年層、女性、失業者にマイナスの影響が強くもたらされるものと考えられる。
3. このような雇用保護規制による雇用環境へのマイナスの影響について先進各国の雇用統計を用いた実証的な検証を試みた。それによると統計的にも、雇用保護規制が厳格な国ほど労働市場全体の雇用環境が悪化すると同時に若年層など特定層が排除される傾向があることが明らかとなった。
4. 現在、政府でもこのような考え方に基づいて雇用保護規制の見直しに関する審議が進められつつあるが、雇用保護規制の緩和と労働市場の効率性改善に向けたより迅速かつ大胆な対応が求められる。

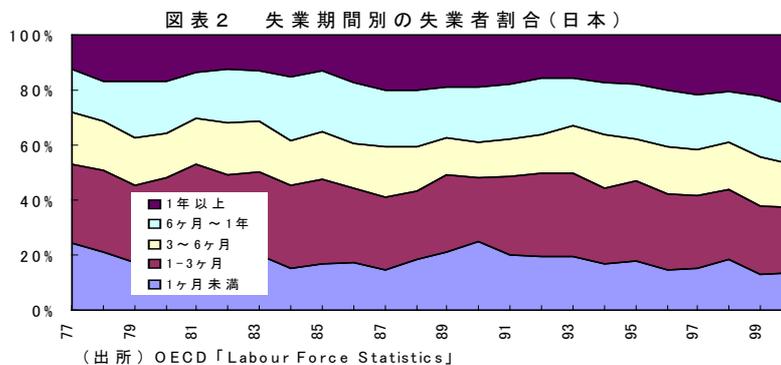
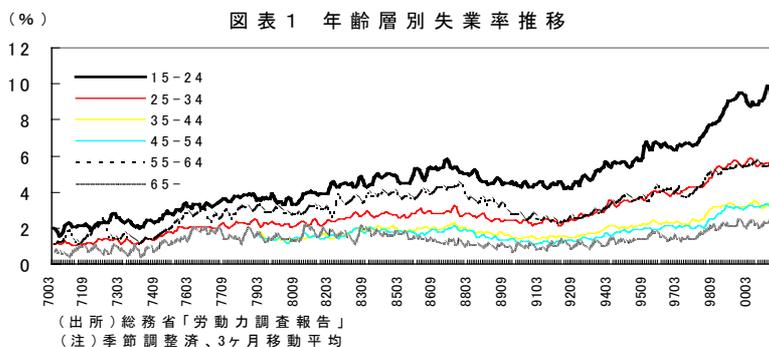
1. はじめに

90年代に入り、企業の生産活動の低迷などを背景に雇用情勢の悪化が続いている。90年代はじめに2%程度でしかなかった完全失業率は、2001年10月には5.4%となり過去最悪の水準に達した。現在も多くの企業による人員削減計画の発表が続いており¹⁾、民間調査機関の予測の中には来年度にも失業率が6%台に達するとの見方も出されている。

現在、長引く景気低迷とそれに伴う雇用情勢の悪化に対応するため、解雇規制をはじめとする各種の雇用保護規制の見直しが政府内で検討されている。見直しの狙いはわが国の厳格な雇用保護規制を緩和することによって、企業の労働需要を喚起し、産業間の労働移動を促すことにあるものとされている。

このような規制緩和の動きは、従来、雇用の安定に有効と考えられてきた雇用保護規制が今般のような長期にわたる景気低迷下では労働市場を硬直的なものにし、かえって全体の労働需要を抑制し、失業問題を深刻化させることになるという考え方が背景になっている。実際に90年代以降、雇用保護の対象となりにくい労働力層の雇用環境が大きく悪化し、雇用保護規制が労働市場の硬直性を招いていることを暗示する状況が見られるようになった。若年失業率は他の年齢層を上回るペースで上昇、失業者が再就職に要する時間も長期化する傾向が強まっている(図表1、2)。

こうした雇用保護規制はどのようなメカニズムにより雇用環境の悪化を招くのか、また、そうした規制のマイナス効果は実証的に確認できるのか。本レポートでは、わが国雇用保護規制の具体的内容を概観した後、OECDの行っている分析手法ⁱⁱ⁾に基づく定量分析を通じて、労働市場の円滑な機能発揮と雇用保護規制との関係について検討する。



2. わが国雇用保護規制

企業と労働者は原則として対等な立場で自由な内容の雇用契約を締結することが可能である。しかしながら、実際には雇われる側の立場は弱いことから、完全な契約自由の原則を貫くと労働者の雇用は不当に不安定的なものとなる惧れがある。そこで各国では労働者の雇用の安定を図るための法的措置あるいは雇用慣行が存在する。これが雇用保護規制と呼ばれるものであり、具体的には解雇そのものを規制する解雇制限規制の他に、非正規社員の採用に関する制限などを指す。わが国では雇用慣行の中核としていわゆる「終身雇用制度」が挙げられることに表されるように、この解雇制限をはじめとする雇用保護規制が比較的厳格なものとなっている。以下ではわが国雇用保護規制について日米比較を交えてその概要を把握した上で、それがどの程度厳格なものか各国比較を行う。

(1) 正規労働者に関する解雇制限法制

制定法上の「解雇自由」の原則

わが国企業経営の特徴のひとつとして、いわゆる「終身雇用制度」が挙げられることが多い。これは新規学卒者を卒業と同時に採用し、定年まで雇用し続けるというわが国で広く見られる雇用慣行を指すが、こうした制度の採用を求める制定法はない。むしろ、民法や労働基準法は基本的に解雇自由の立場をとっている。

民法は期間の定めのない雇用契約について、会社・労働者共に「何時ニテモ解約ノ申込ヲ為スコトヲ得」としており、労働基準法でも30日前に予告すれば、それが法令に違反するものでない限り、解雇を行えるものとされている。すなわち、終身雇用制を雇用慣行上の特色に持つわが国においても、制定法上は「解雇の自由」が認められている。

<参考：解雇に関する法規定>

民法 §627

当事者カ雇傭ノ期間ヲ定メサリシトキハ各当事者ハ何時ニテモ解約ノ申込ヲ為スコトヲ得此場合ニ於テハ雇傭ハ解約申入ノ後2週間ヲ経過シタルニ因リテ終了ス

以下 省略

労働基準法 §20

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。

以下、省略

判例が制限する解雇権 - 「解雇権濫用法理」 -

こうした制定法の立場にもかかわらず、わが国における「終身雇用制度」を法的側面から支えるものとして、判例を通じて確立された「解雇権濫用法理」と呼ばれるものがある。これによると「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」(日本食塩製造事件・最高裁第2小法廷 昭和50.4.25)と判断されることになる。とりわけ経営不振など会社側都合による整理解雇については、

- 1) 整理解雇を行うべき経営上の必要性があること
- 2) 使用者が整理解雇回避のための努力を尽くしたこと
- 3) 被解雇者の選定が合理的な基準に従ってなされたものであること
- 4) 労働組合や労働者に対して必要な説明・協議を行ったこと

という4つの厳格な要件が課せられており、整理解雇は事実上の禁止に近い制限を受けているとすることができる。

会社が解雇という選択肢をとりづらくしているのは、こうした解雇要件の厳格さだけではない。この「解雇権濫用」の立証責任は会社側が負わなければならない、しかも「権利の濫用」があったと認められれば、解雇自体は有効として損害賠償が課せられるのではなく、解雇自体が「無効」とされる。

この厳格な解雇制限は石油危機後の不況期において雇用不安が広がるのを防ぐ趣旨から打ち出されたものと考えられているが、こうした判例の立場はその後一層強固なものとなっている。判決結果を時系列でみると、解雇を有効とする判決が出される確率は低下傾向にあるとされており、司法は雇用確保の姿勢を強めてきたⁱⁱⁱ。

図表3 年代別解雇有効判決率

解雇発生年代	有効判決率	発生件数
1950	67.6%	37
1955	70.0%	10
1960	50.0%	6
1965	50.0%	16
1970	64.7%	17
1975	38.1%	42
1980	56.3%	16
1985	40.0%	25
1990	31.8%	22
1995	6.7%	15

(出所)大竹文雄、藤川恵子

「雇用政策の経済分析:日本の整理解雇」

米国の事情

解雇を巡る米国の事情は日本のそれとは対照的なものとなっている。Payne vs Western

& A.A.R.Co.事件（1884年）の判決では、「解雇は自由である。解雇される者の数が多いか少ないかにかかわらず、適切な理由があるかないかに拘らず、さらに付け加えれば、法的に問題なき限り、よしんば道徳的に問題な理由であっても。」とし、解雇についても契約自由の原則が貫かれている。もちろんこの解雇自由の原則も、労働組合員であれば労働協約、それ以外にも法令などによる制約を受けるものとされているが、わが国との比較では、かなり企業側に大きな自由が与えられているものと考えられる。

（２）非正規労働者に関する規制

有期契約労働者への解雇権濫用法理の適用

パートタイマー、契約社員、アルバイトなどその呼称を問わず、期間を定めて締結された労働契約に基づき雇用される労働者は有期契約労働者と呼ばれる。1回の契約毎の契約期間は6ヶ月や1年といったように有期であっても、その契約が何回か反復継続されると、その雇用契約の更新拒否は事実上の解雇とみなされ、解雇権濫用の法理が適用されるとの判例法理が形成されている。

派遣労働者による正規労働者代替の防止

常用雇用のポストが非正規労働者によって代替されるのを防止する措置も講じられている。すなわち、労働者派遣法は派遣労働者が行える業務範囲を一部の専門的な業務に限定しており（99年改正法により特定業務以外は全て開放された）それを受入れる場合にも、同一業務についてその受入れ期間は1年が上限とされており、これを超える場合には、当該派遣労働者を雇い入れるよう勧告を受けることになる。常用雇用中心の雇用制度を守る趣旨とされている。

有期雇用契約の上限

有期雇用契約とは企業と従業員が期間を定めて結ぶ労働契約を指す。労働基準法は原則1年を超える期間の雇用契約を禁止している。ただし、99年4月施行の改正法により高度に専門的知識を持つ人や60歳以上の高齢者などを企業が雇い入れる場合は契約期間の上限が最長3年に延長された。

以上がわが国雇用保護規制の概要であるが、この規制内容は国際的に見てどの程度厳格なのか、企業の雇用に関する行動に制約を与えるものなのか。次にこの点についてOECDの行っている加盟国間比較を紹介する。

(3) わが国雇用保護規制の厳格度合 - OECD 諸国との比較 -

OECD では加盟各国の雇用保護に関する規制・市場慣行の厳格さの程度を数値化して、国際比較を行っている。最新のものとしては 90 年代後半の各国雇用保護規制に関する調査がある。それによると各国規制の評価は、正規社員の解雇規制に関するもの、非正規社員など臨時的雇用に関するもの、集団解雇に関する規制の 3 つの分野から行われている。より具体的な評価項目は以下のとおりである。

図表4 OECDによる各国雇用保護規制の評価項目

主な評価分野	具体的評価項目
正規社員の解雇制限規制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 通告方法など解雇手続きの不便さ ・ 事前予告期間・手当 ・ 解雇有効性の要件など解雇の困難度
非正規社員など一時的雇用に関する規制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 有期雇用契約 <ul style="list-style-type: none"> -客観的理由以外の有期雇用契約の有効性 -契約更新回数・期間の制限・ 臨時的雇用契約 ・ 臨時的雇用契約 <ul style="list-style-type: none"> -臨時的雇用が認められる職種・職務範囲 -契約更新回数・期間の制限
集団解雇に関する規制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 集団的解雇の定義 ・ 所管官庁への通告など個別解雇を上回る 事前通告に関する要件 ・ 個別解雇を上回る手当の支給要件

(出所) OECD 「Employment Outlook 1999」

OECD ではこのような評価項目毎に各国雇用保護規制の厳格度を指数化しており、図表 5 はその結果を示したものである。各項目の評点が高いほど規制が厳格であることを表しており、また規制が厳格なほどカッコ内に示されたランキングは下位に順位づけられる。わが国雇用保護規制はその総合評価こそ 14 位と OECD 加盟諸国の中で中位に位置するが、解雇制限規制については 2.7 ポイントと 26 カ国中 20 位、なかんずく解雇の困難度については 4.3 ポイントでポルトガル、ノルウェーに続く 25 位と先進各国の中でもとりわけ解雇が困難な労働市場という評価を受けている。

なお、OECD が用いた基準のほかにも、わが国労働保護規制を厳格なものとしている制度・慣行が存在する。その一つとして労働協約や就業規則にかかる解雇権行使の制限が挙げられる。労働協約や就業規則には解雇事由が列挙されており（就業規則では解雇に関する事項は必須記載事項）これに該当しない解雇は無効とされること、労組の同意を得なければならないこと、さらに労働者の求めに応じて就業規則上のどの解雇理由に該当するか具体的に記した証明書の発行が求められるなどである。こうした制約も考慮に入れるとわが国労働保護規制はさらに厳格なものといえることができよう。

図表 5 雇用保護規制の厳格度合に関する各国比較

	解雇制限規制				一時的雇用 に関する規制	集団的解雇 に関する規制	総合評価
	解雇手続の不便さ	事前通告・手当	解雇の困難度	小計			
中央・西欧州							
オーストリア	2.5 (18)	2.0 (19)	3.3 (16)	2.6 (17)	1.8 (14)	3.3 (16)	2.3 (15)
ベルギー	0.5 (3)	2.3 (22)	1.8 (5)	1.5 (6)	2.8 (19)	4.1 (24)	2.5 (16)
フランス	2.8 (20)	1.5 (13)	2.8 (14)	2.3 (14)	3.6 (23)	2.1 (4)	2.8 (21)
ドイツ	3.5 (24)	1.3 (8)	3.5 (20)	2.8 (21)	2.3 (18)	3.1 (13)	2.6 (20)
アイルランド	2.0 (12)	0.8 (2)	2.0 (6)	1.6 (8)	0.3 (1)	2.1 (4)	1.1 (5)
オランダ	5.0 (27)	1.0 (4)	3.3 (16)	3.1 (25)	1.2 (12)	2.8 (9)	2.2 (13)
スイス	0.5 (3)	1.5 (12)	1.5 (3)	1.2 (5)	0.9 (8)	3.9 (22)	1.5 (7)
イギリス	1.0 (7)	1.1 (6)	0.3 (1)	0.8 (2)	0.3 (1)	2.9 (11)	0.9 (2)
南欧州							
ギリシャ	2.0 (12)	2.2 (21)	3.0 (15)	2.4 (16)	4.8 (25)	3.3 (16)	3.5 (24)
イタリア	1.5 (10)	2.9 (25)	4.0 (23)	2.8 (23)	3.8 (24)	4.1 (24)	3.4 (23)
ポルトガル	3.5 (24)	5.0 (27)	4.5 (26)	4.3 (27)	3.0 (21)	3.6 (20)	3.7 (26)
スペイン	2.0 (12)	2.6 (23)	3.3 (16)	2.6 (18)	3.5 (22)	3.1 (13)	3.1 (22)
トルコ	2.0 (12)	3.4 (26)	2.5 (12)	2.6 (19)	4.9 (26)	2.4 (6)	3.5 (25)
バルティック諸国							
デンマーク	0.5 (3)	1.9 (18)	2.3 (8)	1.6 (7)	0.9 (8)	3.1 (13)	1.5 (8)
フィンランド	2.8 (20)	1.4 (11)	2.3 (8)	2.1 (11)	1.9 (15)	2.4 (6)	2.1 (11)
ルウェー	1.5 (10)	1.1 (7)	4.5 (26)	2.4 (15)	2.8 (19)	2.8 (9)	2.6 (19)
スウェーデン	3.0 (22)	1.6 (14)	3.8 (22)	2.8 (22)	1.6 (13)	4.5 (27)	2.6 (18)
東欧							
チェコ	2.5 (18)	2.7 (24)	3.3 (16)	2.8 (24)	0.5 (6)	4.3 (26)	2.1 (12)
ハンガリー	2.0 (12)	1.8 (15)	2.5 (12)	2.1 (10)	0.6 (7)	3.4 (18)	1.7 (9)
ポーランド	3.0 (22)	1.4 (10)	2.3 (8)	2.2 (12)	1.0 (11)	3.9 (22)	2.0 (10)
北米							
カナダ	0.0 (1)	0.8 (2)	2.0 (6)	0.9 (3)	0.3 (1)	3.4 (18)	1.1 (4)
メキシコ	1.0 (7)	2.1 (20)	3.7 (21)	2.3 (13)	..	3.8 (21)	..
米国	0.0 (1)	0.0 (1)	0.5 (2)	0.2 (1)	0.3 (1)	2.9 (11)	0.7 (1)
アジア・オセアニア							
オーストラリア	0.5 (3)	1.0 (4)	1.5 (3)	1.0 (4)	0.9 (8)	2.6 (8)	1.2 (6)
日本	2.0 (12)	1.8 (16)	4.3 (25)	2.7 (20)	2.1 (17)	1.5 (2)	2.3 (14)
韓国	3.8 (26)	1.8 (16)	4.0 (23)	3.2 (26)	2.1 (16)	1.9 (3)	2.5 (17)
ニュージーランド	1.3 (9)	1.4 (9)	2.3 (11)	1.7 (9)	0.4 (5)	0.4 (1)	0.9 (3)

(注1) 数値は各項目に関する評点。数値が大きいほど規制内容は厳格。

(注2) カッコ内は国別順位。下位ほど規制内容は厳格。

(出所) OECD 「Employment Outlook 1999」

3. 雇用保護規制が労働市場に与える影響

先に述べたように雇用保護規制は企業の裁量で何時でも解雇の対象となりうる労働者を一定の範囲内で保護することを目的として導入された制度・慣行であり、その限りで雇用の安定化にプラスとなる。しかしながら、個別労働者でなく労働市場全体を考えた時に、それが本当に労働市場の効率性向上や活性化にプラスの効果をもたらすか否かについては疑問が残る。すなわち、たとえ雇用保護規制によって既に就業状態にある労働者の雇用を

安定化させることができても、それによって他の労働力層の就労が著しく阻害されるとすれば、労働市場全体は停滞したものとならざるをえない。

比較的厳格な雇用保護規制を有するわが国労働市場で過去において失業率が低水準で推移したことなどからすれば、雇用保護規制が雇用安定化に向け有効に機能したものと評価することができる。しかしながら、厳格な雇用保護規制は他方で、昨今の雇用情勢の著しい悪化に見られるように、経済成長が長期にわたり低迷するなど経済に対して大きなマイナスのショックが加わった場合には逆に雇用問題を深刻化・長期化させるのではないかとの懸念が持たれる。以下、この点について検討を行う。

(1) 企業の採用態度の慎重化

先に見たとおり、雇用保護規制は大きく分けると、会社による解雇権の行使を制限する解雇制限規制と派遣社員など非正規労働者による正規労働者の代替を制限する規制とがあるが、いずれも一定条件の下では労働需要にマイナスの効果をもたらすものと考えられる。

はじめに、解雇制限をとりあげる。前述のとおり、わが国の解雇制限は極めて厳格であることから、一旦採用した従業員については、実際に必要か否かに拘らず、(定年時まで)雇用し続けることが求められる。したがって、将来の見通しに十分な確信が持てない限り、企業は採用を行いつらく、結果として労働需要は抑制的なものとならざるを得ない。この雇用保護規制の有する労働需要抑制的な効果は安定成長期など企業が将来の成長に強い見通しを持っている時には現れにくい、昨今のような長期の景気低迷によって企業の期待成長が低下する時期に強まるものと思われる。特に高齢者雇用安定法^{iv}により、98年以降は60歳未満の定年の設定が禁止されたことは、こうした傾向に一層の拍車をかける懸念が持たれる。

非正規労働者の受入れ制限などの規制も労働市場全体にはマイナスの影響を及ぼす。こうした非正規労働者に関する規制は、企業がとり得る雇用形態の選択の幅を狭め、失業者あるいは求職者からは失業状態から抜け出す有力な経路である非正規労働という選択肢を奪うことによって、かえって労働需要の減退や労働市場の流動性低下を招く可能性が指摘されている。

(2) 賃金の下方硬直性

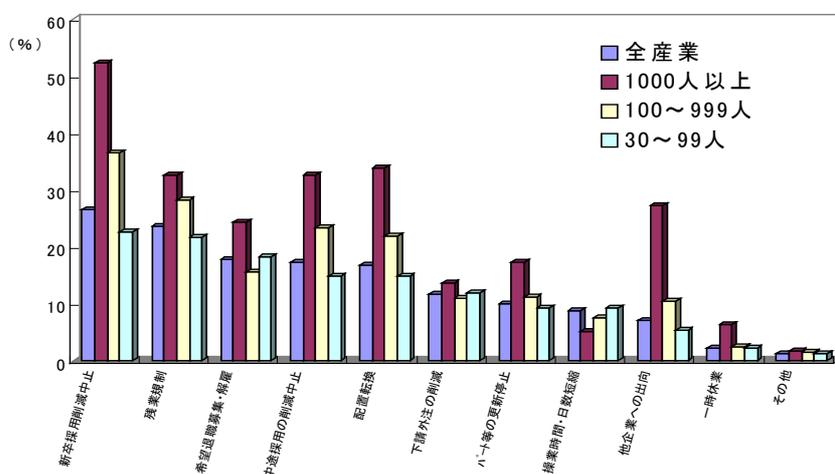
一般に非自発的失業の発生は、経済環境の変化に応じて賃金を下方に調整する動きが小さいないしは緩慢であること、いわゆる賃金の下方硬直性が原因と考えられている。計量分析を用いた最近の研究成果^vでは、日本の労働市場における名目賃金の下方硬直性が検出されている。では、こうした賃金の硬直性に雇用保護規制は影響を及ぼすのか。

賃金の下方硬直性に対する説明として、いくつかの考え方が提示されているが、このうちインサイダー・アウトサイダー理論は以下の示す通り、雇用保護規制と労働市場の効率性の関係を上手く説明しうる。この理論はかつて長期間にわたり高失業率が続いた欧州の

失業問題を説明するために用いられたもので、そこでは雇用保護規制の代わりに高い訓練費用や強い労働組合が問題にされた。すなわち、低い賃金を申し出た外部労働者（アウトサイダー）を雇入れた場合、高い賃金の既存従業員（インサイダー）は自らのポストがこのアウトサイダーに奪われることを恐れてその教育訓練に協力しないことから、企業はインサイダーと同水準の賃金をアウトサイダーにも提示せざるえない。また賃金水準について企業と交渉するのはインサイダーで構成された労働組合であり、アウトサイダーが低い賃金を申し出ても賃金形成に影響を持ち得ない。賃金の下方硬直性の原因をこのような事情に求めるのがインサイダー・アウトサイダー理論と呼ばれる考え方である。

ひるがえって、わが国労働市場における雇用保護規制と賃金の下方硬直性との関係について考える場合、このインサイダー・アウトサイダー理論からのアプローチは現状を説明するのに有効となる。すなわち、厳格な保護規制に守られた既存正規従業員（インサイダー）は自らの雇用の安定性が確保されており、労働市場全体の需要を維持するために自らの賃金水準の引下げに応じる必要性に乏しい。人件費抑制が必要な場合にも、先に示した解雇権濫用法理にかかる4要件により企業は新規・中途採用の抑制などの手法を尽くすことが求められており、実際に雇用調整手段として最もよく採用されているは新卒者の採用削減・停止となっている（図表6）。こうした環境の下では、未就労の労働者（アウトサイダー）は現行以下の低い賃金を申し出ても賃金水準の引下げに影響を及ぼすことが出来ず、賃金が低下しにくい構造となっていると考えられる。

図表6 方法別雇用調整の実施企業割合



（出所）厚生労働省「平成12年度産業労働事情調査」

このように厳格な雇用保護規制は保護対象である既存就業者と対象でない新卒若年層、失業者などの未就労者及び女性に多い非正規労働力層に労働市場を分断することで、賃金の下方硬直性をもたらし、労働市場の効率性を損ねることが懸念される。

以上から厳格な雇用保護規制は経済成長が安定的に推移している間こそ雇用安定化にプラスに作用するものの、90年代のわが国のように経済が長期に低迷を続けるような場合には、かえって雇用環境を悪化させるものと考えられる。さらにそのマイナスの影響は、インサイダー・アウトサイダー理論が想定する状況では、保護対象からはずれる蓋然性の高い労働力層、具体的には若年層、女性層、失業者などに集中的に現れることになると考えられる。次章では雇用保護規制に関するこうした考え方が実際に成立しうるのかという点について実証的な検討を加える。

4. 雇用保護規制と労働市場のパフォーマンスに関する実証分析

前章で紹介した考え方は、厳格な雇用保護規制は長期にわたり景気低迷が続くと、その目的とは逆に雇用環境の悪化を招き、なかでもそのマイナスの影響は保護対象から外れることの多い若年層、女性層、失業者層に集中的にあらわれる可能性を示唆している。以下ではこうした仮説が本当に成り立ちうるのかという点について実証的な検証を行う。

ここでは、OECDが行っている調査に倣い、先進各国のデータを用いて雇用保護規制の厳格さの程度と各国労働市場のパフォーマンスの関係を計量的に計測する。仮に雇用保護規制が労働市場全体にとってマイナスの影響をもたらすものであれば、同規制の緩やかな国の雇用環境が良好なものとなり、雇用保護規制が厳格なものになるほど労働市場全体の雇用環境は悪化するものと考えられる。また、先に示したようなメカニズム・経路で保護規制の影響が及ぶのであれば、保護規制の厳格な国における雇用環境の悪化は若年・女性・失業者層に集中的に現れることになる。

なお、各国の雇用者保護規制の程度に関する量的な指標については、先に示したOECD評価をそのまま用いる。短期の景気変動の影響を出来るだけ排除する趣旨から各種の雇用統計は1995年～2000年までの平均値を使用することとする。

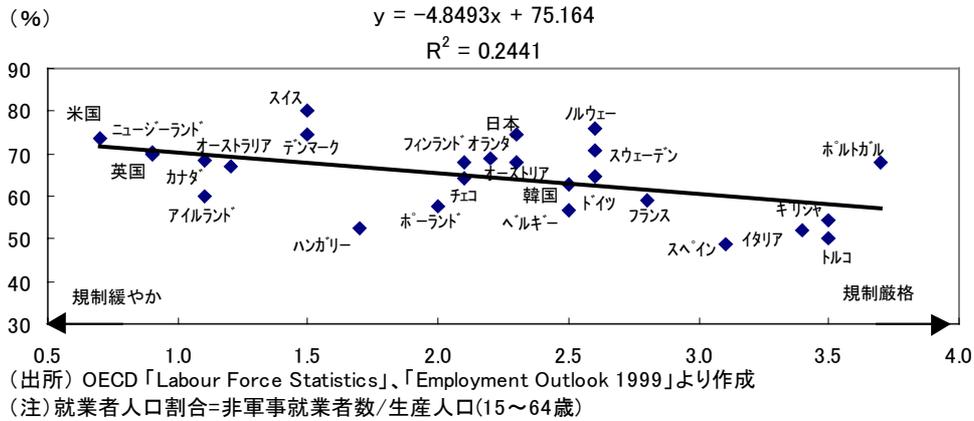
(1) 雇用保護規制と労働市場全体のパフォーマンスとの関係

就業者数人口比率

如何に多くの労働需要を創出できるかという点は、雇用問題を考える上で最も重要な視点のひとつと言える。この就業機会の創出に対して、雇用保護規制がどのような影響を及ぼしているかを計測したのが図表7である。ここでは、労働需要の多寡を図る指標として、15歳～64歳までの生産人口に対する就業者数の割合である就業者人口比率を用いている。

全体として雇用保護規制が緩やかなほど就業者人口比率が増加する傾向にあることがわかる。このことは先にみたとおり、雇用保護規制が労働市場の就業機会創出にマイナスの影響を及ぼす可能性を示しているものと考えられる。

図表7 雇用保護規制と就業者人口比率

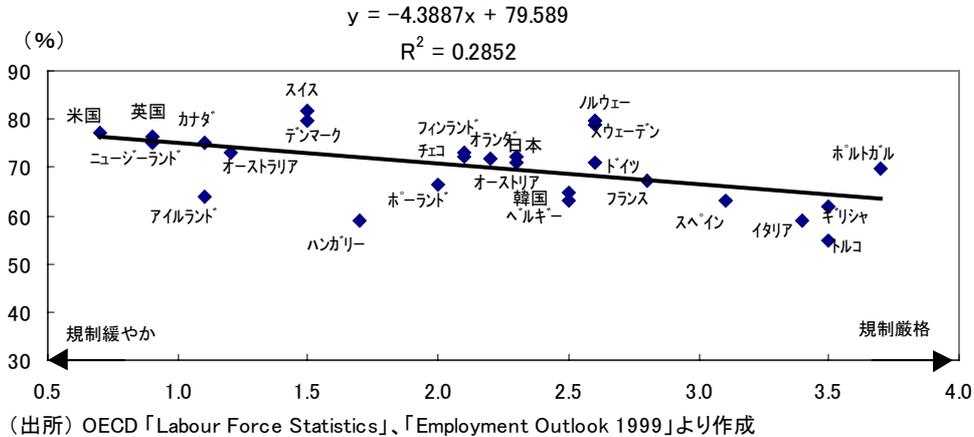


先に示した人口に対する就業者数の割合である就業者人口比率は、総人口のどれだけの割合が労働力化されるか（労働力率）と供給された労働力のどれだけの割合が就業できるか（ここではこれと裏腹の関係にある失業率で代替）という2つの要素に分解することが出来る。次に保護規制がこの2つの要素にそれぞれどう影響しているのか検証する。

労働力率

総人口のうち、どれだけの割合の人が労働市場に参入しているか、より具体的にはどれだけの割合の人が労働人口（就業者数と失業者数の和）となっているかを示すのが労働力率である。その水準は各国の年金制度などの影響を受けるとされるが、雇用保護規制も少なからず影響を及ぼしているものと考えられる。図表8は雇用保護規制と労働力率の関係を示したものであるが、ここでも規制の厳格さと労働力率との間にはっきりとした負の関係が見られる。統計から見る限り、厳格な雇用保護規制は幅広い層の労働参加、あるいは円滑な労働供給を妨げていると言うことができる。

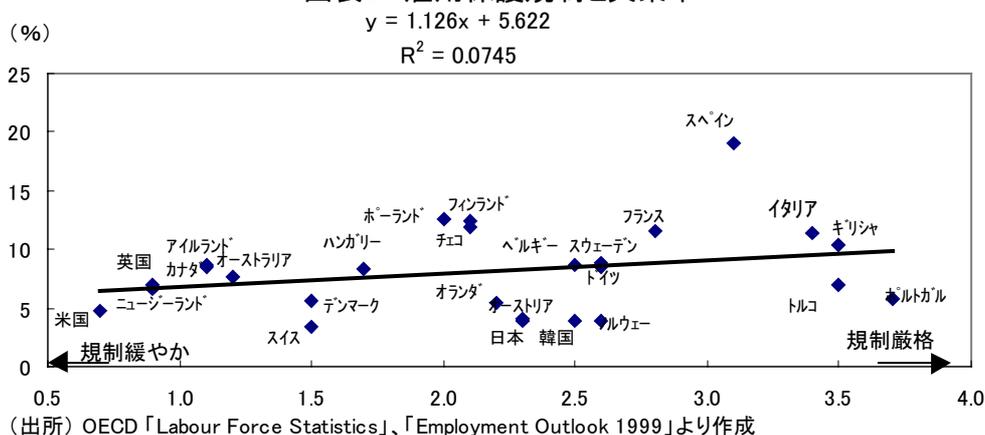
図表8 雇用保護規制と労働力率比率



失業率

供給された労働力に対して現実に就業の場が提供されているかという点について、ここではそれと裏表の関係にある失業率に対する雇用保護規制の影響についてみる（図表9）。ここでも雇用保護規制と失業率との間に負の関係が見られるが、相関関係の強さを示す決定係数（ R^2 ）は前二者と比べて極めて低い。これはひとつには雇用環境が悪化すると失業者数の増加と同時に就業意欲喪失者が出るなど労働供給そのものが減少することが原因と考えられる^{vi}。すなわち、保護規制が緩やかになると労働率と就業者数ともに増加することから、就業機会が増えるほどには失業率が低下しないものと考えられる。もうひとつには失業率に対する保護規制の影響は労働市場全体に対しては余り顕著でないものの、以下に述べるように特定の層により強く現れる傾向にあることも影響しているものと考えられよう。

図表9 雇用保護規制と失業率



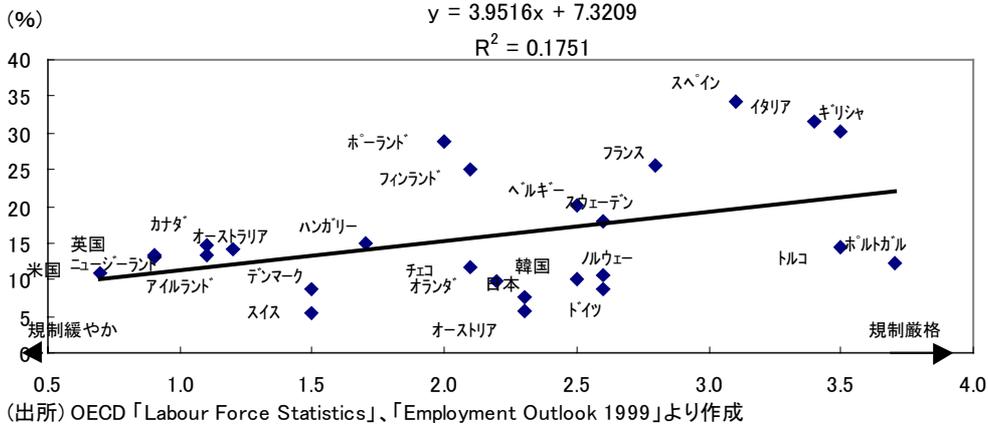
以上より、雇用保護規制と労働市場全体の就業機会の多寡との間には負の関係が存在することが確認された。これまで考えてきたところでは、こうした雇用情勢の悪化する過程では若年層など保護規制の対象から外れた層の排除が同時に見られることになる。そこで以下ではそのような特定の労働者層の排除が実際に観察されるか検証する。

(2) 雇用保護規制と特定労働力層の排除

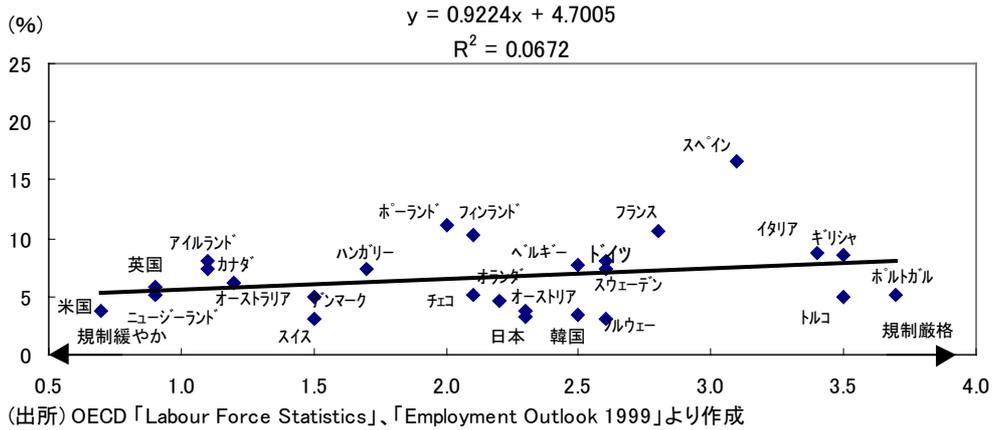
若年層の排除

前述のとおり、失業率については他の指標ほど雇用保護規制との明確な関係は見られなかった。しかしながら、年齢層別にみると、若年層（15～24歳）についてはその失業率に雇用保護規制がマイナスに作用していることがかなり明確に見られる。他方、中高年層（25～54歳、55～64歳、65歳以上）ではこうした強い相関関係は観察されない。このことは若年層が他の年齢層以上に強く雇用保護規制の影響を受けやすいことを示唆するものと言えよう。

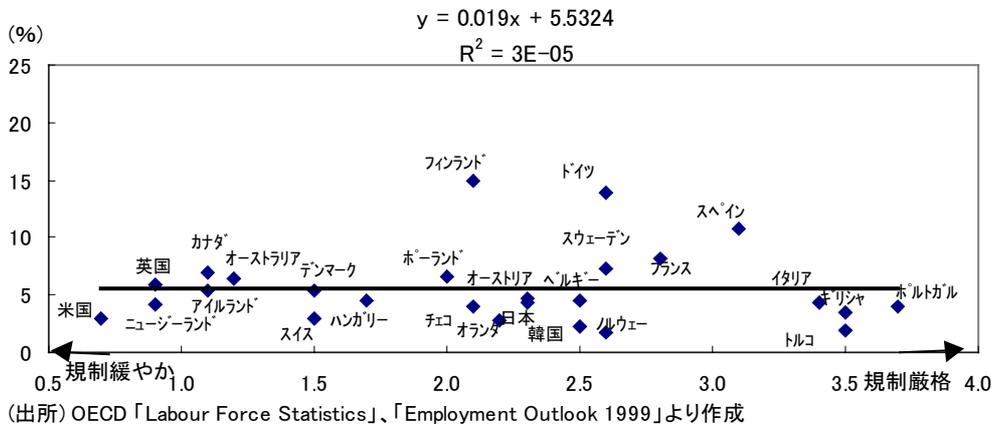
図表10-1 雇用保護規制と年齢層別失業率(15-24歳)



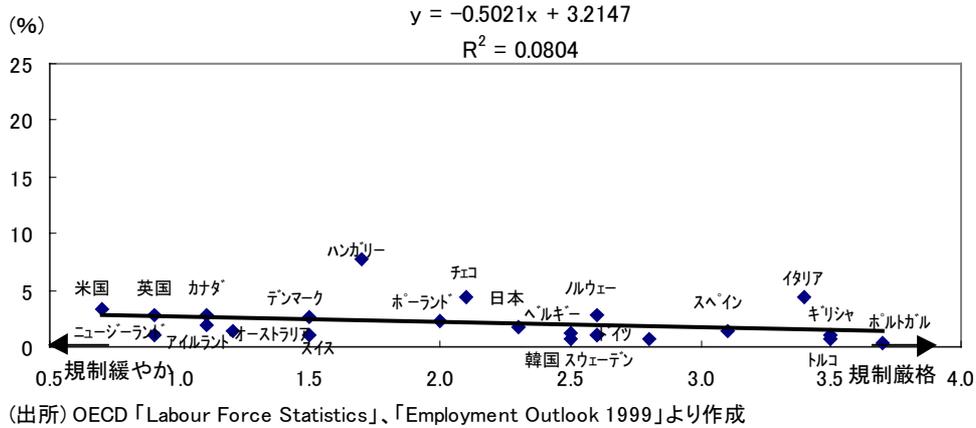
図表10-2 雇用保護規制と年齢層別失業率(25-54歳)



図表10-3 雇用保護規制と年齢層別失業率(55-64歳)



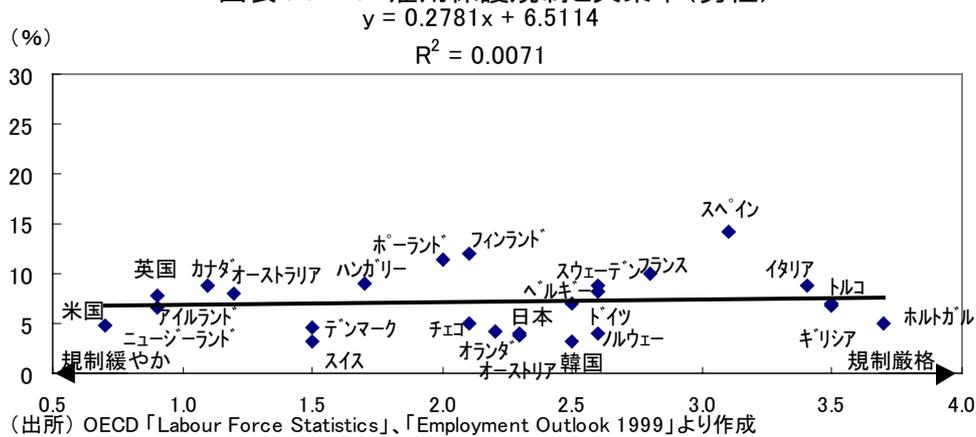
図表10-4 雇用保護規制と年齢層別失業率(65歳以上)



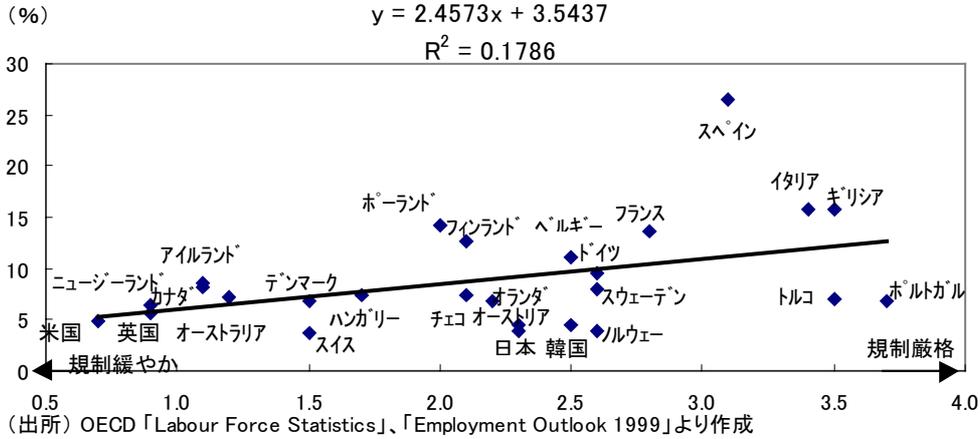
女性労働力の排除

先にみた雇用保護規制と就業者人口比率との関係を男女別にみたのが、図表11-1、2である。相関関係を示す決定係数から判断すると、雇用保護規制のマイナスの影響がより明確に見られるのが女性の方であり、男性の場合はそれほどはっきりとした影響は確認されない。一般に女性は結婚・育児などの事情から一旦離職するケースが多く、また再度就業状態に戻る場合も非正規雇用の形態をとることが多いなど、ライフサイクルを通して見れば、雇用保護規制の対象外となる蓋然性が高い。したがって、そうした女性の就業率と雇用保護規制の厳格さとの間に強い統計上の関係がみられることは、一旦離職して労働市場から退出したり、非正規労働者として就業を続けようとする際に雇用保護規制が大きな障害となっていることを示唆するものと言える。

図表11-1 雇用保護規制と失業率(男性)



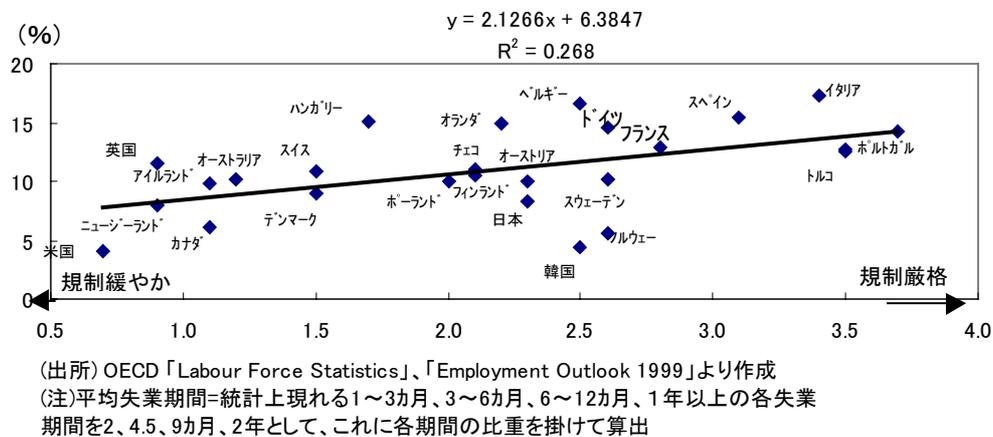
図表11-2 雇用保護規制と失業率(女性)



失業期間

以上では就業しているか、失業しているかという現時点での就業状態と雇用保護規制との関係を見たが、失業者が職を獲得するのに要する時間、すなわち失業期間についてはどうであろうか。図表12は失業期間と雇用保護規制との関係を示したものであるが、ここでもやはり、雇用保護規制が失業期間の長期化をもたらす傾向が見られる。雇用保護規制は失業状態にあるものが就業状態に戻るのに障害となっていると考えられる。

図表12 雇用保護規制と失業期間



本章では雇用保護規制の厳格さと労働市場全体のパフォーマンスの善し悪しには統計上の関係が見られ、特にその傾向は若者や女性、失業者といった層において顕著にあらわることが明らかとなった。こうした結果は当初の仮説に沿ったもので、雇用保護規制が労働市場の効率性を損ね、結果として、その目的とは裏腹にかえって雇用情勢を悪化させる可能性を示唆するものと考えられる。

5 . おわりに

わが国経済は現在大きな構造転換期にさしかかっており、政府の進める構造改革に示されるように、より高い付加価値を生み出す産業へと資源の再配分が強く求められている。

こうした環境下で従来のように既に就業状態にある者を失業させないという政策は次第にその副作用が大きくなることが予想される。そこで、今後は一時的に失業がある程度増加することを前提として、その痛みを如何に和らげるかという点に目標を移すことが重要なものとする。具体的には雇用保護規制の見直し・緩和により、解雇コストを低下させると共に雇用や就業形態に関するより多くの選択肢を与えることで、労働市場・慣行をより柔軟なものに改めることが必要なものとする。そうすることで賃金調整がより伸縮的になり全体の労働需要が下支えされ、また潜在化している労働需要が喚起されるものと思われる。もちろん、雇用調整が続くこの時期に、雇用保護規制の見直しのみを行うことは企業側の解雇権を強めるだけで雇用不安を煽ることになりかねず、適当とは言えない。雇用創出やセーフティネットの充実、派遣期間に関する制限撤廃、採用時の年齢制限の禁止などといった労働者側、なかんずく現在就業状態にないあるいは非正規型の就業を続けている層にプラスとなる政策との総合的・有機的政策執行が求められる。

現在、政府内部においても、このような方向で議論が進められつつある。総合規制改革会議の第一次答申（2001年12月11日）や産業構造改革・雇用対策本部が打ち出した総合雇用対策（2001年9月20日）では派遣労働、有期労働契約など非正規従業員に関する規制の緩和が打ち出されている。また、解雇制限規制についても解雇ルールの法制化の方針が厚生労働大臣の意向として報じられている。いずれも本稿で示した過度な雇用保護規制の弊害を意識した内容となっている。政府の迅速かつ大胆な政策の実行が求められる。

i 2001年度に発表された人員削減計画の内、主なものは以下の通り。

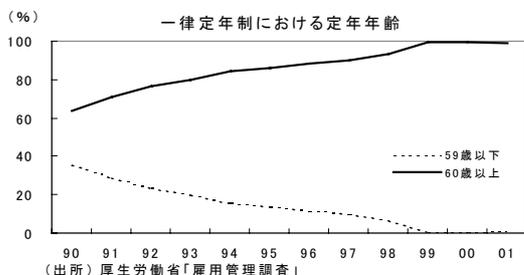
業種	会社名	人員削減実施・計画
食品	丸大食品 雪印乳業	2002年3月期までに400名の削減 2001年中に1,000人規模の早期希望退職
機械	石川島播磨重工 川崎重工	2003年度末までに連結人員を約3,000人削減 2004年度までに連結人員を約2,000人削減
電機	松下電器産業 東芝 日立 富士通 TDK	早期退職優遇制度で今年度末までに約8,000人削減 2003年度末までにグループ従業員を10%削減。 うち17,000人を国内で減らす。 グループ従業員2万人削減 国内外で16,400人を削減 2004年3月末までに8,800人削減
自動車	いすゞ自動車 三菱自動車	2003年度までにグループ従業員数を約1万人削減 今後3年間で9500人削減
銀行	大和銀行 あさひ銀行	経営健全化計画を前倒し実施し、2002年3月期末を 目途に600人削減 経営健全化計画で定めた2002年度までの 人員削減目標に更に2000人を上乗せ
流通	ダイエー ニチメン	2001年度中に正社員数を2,000人削減 2003年3月期までに600人程度を削減
金属	神戸製鋼 東京製鋼 三菱マテリアル	2002年度までに本社を1,300人削減 2003年までに560人削減 2004年3月末までに2,500人削減
通信	NTT東西 日本テレコム	27,000人の削減に加え、分社化で数万人規模の削減 45歳以上の850人を対象に早期退職優遇制度を導入
運輸	JR東日本 日本航空 全日本空輸	2006年3月期までに社員数を1万人削減 2002年3月期中に1,300人削減 早期退職の拡充などで人員削減

(出所) 各種新聞記事より抜粋

ii OECD 「The OECD Jobs Study, Evidence and Explanations 1994」、 「Employment Outlook 1999」等

iii 但し、99年東京地裁は解雇制限規制を緩和する判決を出し、経営上の事由を理由とする解雇を有効としている。

iv このように若年層の雇用環境が厳しい一方で、中高年の正規労働者の雇用を安定させる政策がとられている。98年に高齢者雇用安定法ができて、60歳未満の定年の設定が禁止されたことから、現在では一律定年制をとるほぼ全ての企業が定年を60歳以上としている。



v ・木村 武 「名目賃金の下方硬直性に関する再検討」

日本銀行調査統計局 Working Paper Series 99 - 4

・Kitamura, Takeshi and Kazuo Ueda 「Downward Nominal Wage Rigidity in Japan」

Journal of the Japanese and International Economies 15、 2001

・大竹文雄 「積極的雇用政策の実現を急げ」 Economics & Policy 6、 2001

vi 失業率 = 1 - (就業者数 / 労働供給) の関係が成立している。