



# 特別企画 雇用保護か 解雇制約の緩和か

—諸外国の動向とわが国の課題—

OECDにおける雇用保護法制に  
関する議論について

JILPT 統括研究員(雇用戦略部門) 藤井 宏一

## 1. OECDでの雇用保護法制に関する研究の推移

OECDでは、雇用保護法制(EPL: Employment Protection Legislation)の功罪について、労働市場の柔軟性との関係で(雇用保障との両立という点も含め)活発な議論が行われてきた。雇用保護法制(EPL)には、法律制度の他、判例、労働協約、労使慣行が含まれる。

雇用保護法制については、一九九三年のEmployment Outlookで分析がなされた後、一九九四年の雇用戦略研究(Jobs study)でさらに議論検討が行われ、「雇用戦略」(Jobs Strategy)で、雇用保護法制についての改革方針が提示された。その後、一九九九年のEmployment Outlookでは、現在、OECDだけでなく、広範に用いられている、雇用保護法制の強さを表す、EPL指標(Employment Protection Legislation Indicator)が作成され、雇用保護法制に関する詳細な分析が行われた。また、二〇〇一年のEmployment Outlookでは、EPL指標を用い、労働市場政策の製品市場のパフォーマンスへの影響についても検証を行っている。

さらに、雇用戦略の再評価等の中で、雇用保護法制に関する研究が進み、二〇〇四年のEmployment Outlookでは、EPL指標の改定(更新)及び雇用保護法制に関して詳細な分析が行われた。こうした中で、二〇〇六年には、Employment Outlookで、雇用保護法制も含め雇用戦略の再評価について、総合的に議論の整理を行うとともに、OECDの雇用戦略が改定された。雇用保護法制についても、こうした研究成果を踏まえ、提言がなされている。

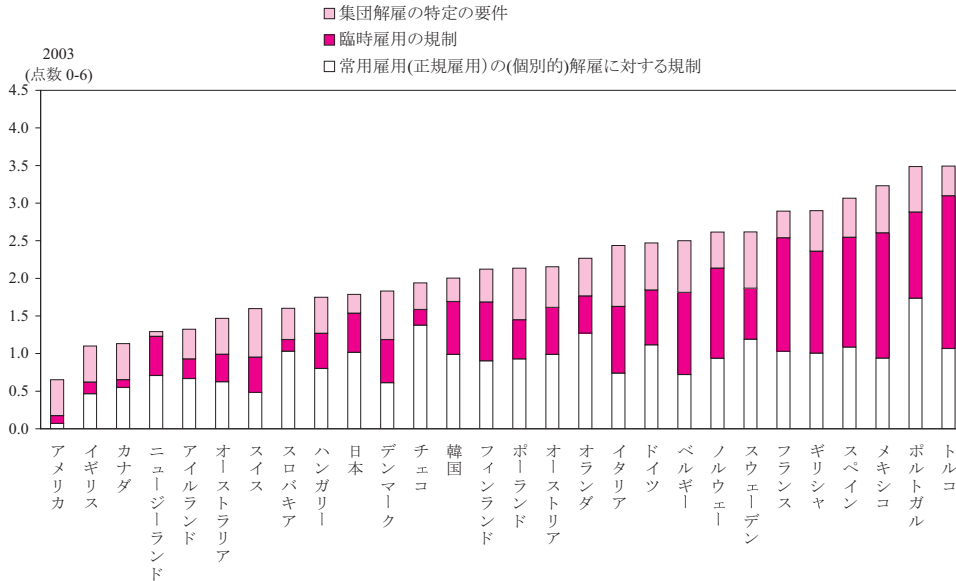
さらに、OECD(2006) "Going for Growth2007"でもEPL指標の一部の改定が行われて、各国への政策提言の中で雇用保護法制についても言及されている。このように、これまでOECDでは、日本も含め、各国への政策提言の中で、雇用保護法制の見直しに関する勧告も多くなされている。

以下、本稿では、主にEmployment Outlookをもとに、OECDでの雇用保護法制の研究について、概況を簡単に紹介する。

## 2. 雇用保護法制指標について

雇用保護法制指標は、労使慣行等も

第1図 雇用保護法制(EPL)指標の強さ(主要3分野別、2003年)



資料出所 OECD (2006), "Employment Outlook 2006" (原出所は OECD (2004) "Employment Outlook2002".)  
 (注1) EPL=Employment protection legislation:雇用保護法制。  
 (注2) EPL全体指標(version2)について、左から数値の小さい順に各国を並べた

第1表 雇用保護法制(EPL)指標作成の手順及び加重計算ウェイト

第4段階 点数 0-6	第3段階 点数 0-6	第2段階 点数 0-6	第1段階 点数 0-6		
雇用保護法制 全体指標 Version2 Version1	常用雇用(正規雇用)の総合指標  (Version2:5/12) (Version1:1/2)	解雇手続きの不便性 (1/3)	1.解雇通知に関する手続き (1/2) 2.解雇通知に至る期間 (1/2)		
		解雇の困難性 (1/3)	3.解雇の予告期間	勤続9か月 勤続4年 (1/7) 勤続20年 (1/7)	
			4.解雇手当	勤続9か月 (4/21) 勤続4年 (4/21) 勤続20年 (4/21)	
			5.不当解雇の定義 (1/4)		
			6.雇用保護制が適用されない試用期間 (1/4)		
		臨時雇用の総合指標  (Version2:5/12) (Version1:1/2)	有期雇用 (1/2)	7.不当解雇の補償 (1/4)	
				8.不当解雇の復職可能性 (1/4)	
				9.有期雇用契約の使用の有効条件 (1/2)	
				10.有期雇用契約の最大連続更新回数 (1/4)	
		労働者派遣事業 (1/2)	11.有期雇用契約の最長連続累積期間 (1/4)		
12.合法的な派遣事業の使用業務の種類 (1/2)					
13.更新回数の制限 (1/4)					
14.累積最長派遣期間 (1/4)					
集団解雇の総合指標 (Version2:2/12) (Version1:0)	集団解雇の総合指標	15.集団解雇の定義 (1/4)			
		16.追加的な通知要件 (1/4)			
		17.追加的な予告期間 (1/4)			
		18.その他の使用者へのコスト (1/4)			

資料出所 OECD (2004) "Employment Outlook2004"  
 (注) ( )はウェイト

使用主に課せられる税との類似性を強調するため、使用主への様々な規制条項の費用・影響をできるだけ正確に反映することを目的としている。以下、作成手順を簡単に紹介する。

常用雇用契約 (regular contracts)、臨時雇用契約 (temporary contracts)、集団解雇 (collective dismissals) と大きく三つの要素ごとに雇用保護の指標を作成 (第三段階) している。この三要素の指標を統合して全体指標 (overall summary indicator) を作成

している (第四段階)。この全体指標 (常用雇用契約 + 臨時雇用契約 + 集団解雇) は version2 と称する。なお、全体指標は、常用雇用契約と臨時雇用契約のみからなる version1 も作成している。特に、集団解雇については一九八〇年代の指標は作成されていないので、全体指標で一九八〇年代との比較は、version1 による。

さらに、常用雇用契約の雇用保護は、解雇手続きの不便性、帰責事由のない個別労働者の解雇の予告期間と解雇手当、解雇の困難度の三つの分野 (第二段階) に分けて検討を行っている。また、臨時雇用契約の雇用保護は、有期雇用契約 (fixed term contracts)、派遣事業制度 (temporary work agency employment) の二つの分野 (第二段階) について検討している。なお、集団解雇は第二段階がない。

第一段階の最小単位の基礎項目として、一八項目を挙げている。分野ごとに区分すると、常用雇用契約は、解雇手続きが二項目 (解雇通知に先立つ手続き、解雇通知に至る期間)、解雇予告期間と解雇手当が二項目 (解雇予告期間、解雇手当額月数)、解雇の困難度が四項目 (解雇の正当性・不当解雇の定義、雇用保護が適用されない試用期間、不当解雇の補償、不当解雇の復職の可能性) である。臨時雇用契約は、有期雇用契約が三項目 (有期雇用使用条件、最大連続更新回数、最長累積契約期間)、派遣事業制度が三項目 (派遣労働使用義務の範囲、更新回数の制限、最長累積派遣期間)、集団解雇は、四項目 (集団解雇の定義、通知要件、事前猶予期間、その他のコスト) から

含めた各国の雇用保護制度の状況を数値化し、比較可能なものとするものである。第1図は、二〇〇三年の全体指標について、後述する主要三要素ごとにみたものである。雇用保護の程度は、南欧、メキシコ、トルコ、ノルウェー、スウェーデン等で厳しく、英語圏で弱いことが伺える。

雇用保護法制指標について、初期(一九九四年の Jobs study 等)での分析

に用いた計算手法 (rank of averaged ranks) では、比較可能な単位での計測が困難であり、国のランキングが基礎指標と大きく異なるとき、誤解を与えるおそれがあった。

そこで、一九九九年の Employment Outlook では、各国間、異時点間での比較可能な基本的なEPLの主要指標を作成するため、四段階のステップによる手続きが開発された。雇用保護の

理論的な分析は、雇用調整に

第2表 雇用保護法制(EPL)指標の第1段階の基礎項目の点数化の手法

1. 常用雇用(正規雇用)		点数(厳しさの程度)						日本(2003年)			
項目	原単位及び内容	0	1	2	3	4	5	6	等級/数値等	点数(順位)	
1. 解雇通知に関する手続き	<等級(Scale) 0-3> 0: 口頭通知 1: 書面による解雇理由通知義務 2: 解雇実施の第三者機関(労働委員会等)に事前通知義務 3: 事前に解雇許可を第三者機関から得る必要	等級(0-3) × 2						1.5	3	(10)	
2. 解雇通知に至る期間	<日数> 想定値、仮定含む (警告手続きが必要: 6日、口頭通知又は直接手渡し: 1日、手紙による郵送通知が必要: 2日、書留による通知の義務付け: 3日)	≦2	<10	<18	<26	<35	<45	>45	3日	1	(11)
3. 解雇の予告期間	勤続9か月の者 <月数> 勤続4年の者 <月数> 勤続20年の者 <月数>	0	≦0.4	≦0.8	≦1.2	<1.6	<2	≧2	1か月	3	(11)
4. 解雇手当	勤続9か月の者<月額賃金の月数> 勤続4年の者 <月額賃金の月数> 勤続20年の者<月額賃金の月数>	0	≦0.5	≦1	≦1.75	≦2.5	<3	≧3	0.4か月分	1	(22)
5. 解雇の正当性あるいは不当解雇の定義	<等級 0-3> 0: 労働者の能力や人員過剰が解雇の適当十分な理由とされる 1: 解雇対象の人の年齢、勤続年数等が考慮される 2: 解雇の実施前に配置転換や異なる仕事への配置換えするための再訓練が義務付けられる 3: 労働者の能力は解雇理由として認められない	等級(0-3) × 2						1	2	(16)	
6. 雇用保護制が適用されない試用期間	<月数> 雇用保護規定の適用外、不当解雇請求がなされない、常用契約の期間	≧24	>12	>9	>5	>2.5	≧1.5	<1.5	3か月	4	(5)
7. (勤続20年での) 不当解雇の補償	<月額賃金の月数>	≦3	≦8	≦12	≦18	≦24	≦30	>30	9か月分	2	(8)
8. 不当解雇の復職の可能性	<等級(0-3)> 不当解雇と判明した場合、使用者の意思に反するものであっても、雇用者が以前の仕事に復職する程度 0: なし 1: ごくわずか 2: かなりの頻度 3: 常に	等級(0-3) × 2						3	6	(25)	
2. 臨時雇用		点数(厳しさの程度)						日本(2003年)			
項目	原単位及び内容	0	1	2	3	4	5	6	等級/数値等	点数(順位)	
9. 有期雇用契約の使用の有効条件	<等級 0-3> 0: 有期雇用契約は、有期の業務を行うという目標の達成にのみ認められる 1: 使用者の必要性(新事業開始等)、雇用者の必要性(最初の職探し等)の状況に対し、特別除外が適用 2: 使用者側、雇用者側双方に除外あり 3: 有期雇用契約の使用に制限はない	6-等級(0-3) × 2						2.5	1	(9)	
10. 有期雇用契約の最大連続更新回数	<回数>	制限無し	≧5	≧4	≧3	≧2	≧1.5	<1.5	制限無し	0	(1)
11. 有期雇用契約の最長連続累積期間	<月数>	制限無し	≧36	≧30	≧24	≧18	≧12	<12	制限無し	0	(1)
12. 合法的な派遣事業の業務の種類	<等級(0-4)> 0: 派遣事業は法的に認められない 1-3: 制限の程度による 4: 制限はない	6-等級(0-4) × 6/4						3	1.5	(16)	
13. 派遣労働の更新回数の制限	<有/無>	-	-	無	-	有	-	-	有	4	(14)
14. 派遣事業契約の最長累積派遣期間	<月数>	制限無し	≧36	≧24	≧18	≧12	>6	≦6	36か月	1	(17)
3. 集団解雇		点数(厳しさの程度)						日本(2003年)			
項目	原単位及び内容	0	1	2	3	4	5	6	等級/数値等	点数(順位)	
15. 集団解雇の定義	<等級 0-4> 0: 集団解雇に追加的な制限はない 1: 50人以上の解雇に特別の制限 2: 20人以上の解雇に特別の制限 3: 10人の解雇に特別の制限 4: 10人以下の解雇に特別の制限あり	等級(0-4) × 6/4						2	3	(3)	
16. 追加的な通知要件	<等級 0-2> 工場協議会(従業員代表)、公共職業安定機関等政府当局への通知要件。 個別の人員整理解雇への要件に加え追加の通知要件の状況により点数化。 0: 追加的な解雇通知要件はない 1: 1つ以上の機関への通知が必要 2: 2つ以上の機関への通知が必要	等級(0-2) × 3						1	3	(5)	
17. 追加的な解雇通知の事前猶予期間	<日数>	0	<25	<30	<50	<70	<90	≧90	0日	0	(1)
18. 使用者に対するその他の特別なコスト	<等級 0-2> 追加的な解雇手当や社会補償計画(再雇用、再訓練、就職斡旋等)の義務付け、一般的な償行 0: 追加的な要件はない 1: 追加的な要件1種類あり 2: 両方の要件適用	等級(0-2) × 3						0	0	(1)	

資料出所 OECD "Employment Outlook2004"、"Employment Outlook1999"、  
OECD(2004) "A Dated Description of Employment Protection Regulation in Force in 2003 Background Material for the 2004 Edition of the OECD Employment Outlook"  
(注) 点数の欄の( )内は、"Employment Outlook2004"による、28国中、点数の低い方(規制の弱い)から数えた日本の順位。ただし、項目により点数が計上されていない国もある。  
なお、"Employment Outlook2004"公表後、雇用保護法制の見直し等により、個別項目の指数が変化している国もあるので、順位は参考程度のものである。  
項目4の日本の数値は、法律で規定されていない、企業調査による。事由により額が異なる。  
項目6の日本の数値は、法律で規定されていない、通常2-6ヶ月(3か月が多い)  
項目8について、Employment Outlook1999では、35歳から20年勤続した労働者を想定、裁判では、6か月が平均。  
項目17は経済的事情による人員削減による解雇

構成されている。このうち、解雇予告期間、解雇手当額月数については、勤続年数別(九か月、四年、二〇年)に細分化して計上しており、この分を各々一つの指標として数えると、基礎項目は二三指標となる。最小単位の基礎項目は、数値、規定の有無、制度の実施状況による階級化した点としてデータが計上される。

計算の方法は、第一段階の各一八項目(指標数は二三)をゼロから六まで点数化を行う。第二段階、第三段階、第四段階と、単位ごとの指標を加重平均して総合化を行う。第二から第四段階もゼロから六まで点数化され、各段階とも、数値が高いほど規制が厳しい。なお、こうした制度の指数化には、作成者の意図・考えが反映されざるをえ

ない点については、留意が必要である。ウェイトづけの方針は、雇用保護規制の程度を反映する場合(複数の手続きの場合)、一つのケースの手続きのものと同等となるようにする(例・解雇予告期間、解雇手当は勤続九か月、四年、二〇年について求めているので、各々は、1/3のウェイトで合算)。

より経済的な比重が高いものについて、ウェイトに差をつける場合がある(例・解雇予告期間は、解雇手当支払期間の〇・七五のウェイトと想定。例・集団解雇は、追加的な雇用保護規制であるため、常用労働者(契約)、臨時労働者(契約)の四〇%のウェイトと想定(第1表、第2表)。



第3表 常用雇用(正規雇用)の雇用保護指標(主要分野)の推移

	解雇手続きの不便性			帰責事由のない個別労働者の解雇の 予告期間と解雇手当			解雇の困難性			常用雇用全体		
	1980年代末	1990年代末	2003年	1980年代末	1990年代末	2003年	1980年代末	1990年代末	2003年	1980年代末	1990年代末	2003年
オーストラリア	0.5	1.5	1.5 (8)	1.0	1.0	1.0 (8)	1.5	2.0	2.0 (6)	1.0	1.5	1.5
オーストリア	2.5	2.5	2.5 (18)	2.0	2.0	0.9 (5)	4.3	4.3	3.8 (24)	2.9	2.9	2.4
ベルギー	1.0	1.0	1.0 (3)	2.3	2.3	2.4 (23)	1.8	1.8	1.8 (5)	1.7	1.7	1.7
カナダ	1.0	1.0	1.0 (3)	1.0	1.0	1.0 (7)	2.0	2.0	2.0 (6)	1.3	1.3	1.3
チェコ	-	3.5	3.5 (24)	-	2.7	2.7 (25)	-	3.8	3.8 (24)	-	3.3	3.3
デンマーク	1.0	1.0	1.0 (3)	2.0	1.9	1.9 (18)	1.5	1.5	1.5 (3)	1.5	1.5	1.5
フィンランド	4.8	2.8	2.8 (20)	1.9	1.4	1.0 (8)	1.8	2.8	2.8 (13)	2.8	2.3	2.2
フランス	2.5	2.5	2.5 (18)	1.5	1.5	1.9 (18)	3.0	3.0	3.0 (15)	2.3	2.3	2.5
ドイツ	3.5	3.5	3.5 (24)	1.0	1.3	1.3 (12)	3.3	3.3	3.3 (18)	2.6	2.7	2.7
ギリシャ	2.0	2.0	2.0 (11)	2.4	2.2	2.2 (22)	3.0	2.8	3.0 (15)	2.5	2.3	2.4
ハンガリー	-	1.5	1.5 (8)	-	1.8	1.8 (16)	-	2.5	2.5 (11)	-	1.9	1.9
アイルランド	2.0	2.0	2.0 (11)	0.8	0.8	0.8 (4)	2.0	2.0	2.0 (6)	1.6	1.6	1.6
イタリア	1.5	1.5	1.5 (8)	0.6	0.6	0.6 (3)	3.3	3.3	3.3 (18)	1.8	1.8	1.8
日本	2.0(10)	2.0(12)	2.0 (11)	1.8(13)	1.8(17)	1.8 (17)	3.3(15)	3.5(22)	3.5 (22)	2.4	2.4	2.4
韓国	-	3.3	3.3 (23)	-	0.9	0.9 (5)	-	3.0	3.0 (15)	-	2.4	2.4
メキシコ	-	1.0	1.0 (3)	-	2.1	2.1 (21)	-	3.7	3.7 (23)	-	2.3	2.3
オランダ	5.5	4.0	4.0 (27)	1.0	1.9	1.9 (18)	2.8	3.3	3.3 (18)	3.1	3.1	3.1
ニュージーランド	1.3	1.3	2.0 (11)	-	0.4	0.4 (2)	-	2.3	2.7 (12)	-	1.4	1.7
ノルウェー	2.0	2.0	2.0 (11)	1.0	1.0	1.0 (8)	3.8	3.8	3.8 (24)	2.3	2.3	2.3
ポーランド	-	3.0	3.0 (21)	-	1.4	1.4 (13)	-	2.3	2.3 (9)	-	2.2	2.2
ポルトガル	4.0	3.5	3.5 (24)	5.0	5.0	5.0 (28)	5.5	4.5	4.0 (27)	4.8	4.3	4.2
スロバキア	-	5.0	5.0 (28)	-	2.7	2.7 (25)	-	3.3	2.8 (13)	-	3.6	3.5
スペイン	4.8	2.0	2.0 (11)	3.1	2.6	2.6 (24)	3.8	3.3	3.3 (18)	3.9	2.6	2.6
スウェーデン	3.0	3.0	3.0 (21)	1.7	1.6	1.6 (15)	4.0	4.0	4.0 (27)	2.9	2.9	2.9
スイス	0.5	0.5	0.5 (2)	1.5	1.5	1.5 (14)	1.5	1.5	1.5 (3)	1.2	1.2	1.2
トルコ	2.0	2.0	2.0 (11)	-	3.4	3.4 (27)	-	2.5	2.3 (9)	-	2.6	2.6
イギリス	1.0	1.0	1.0 (3)	1.1	1.1	1.1 (11)	0.8	0.8	1.3 (2)	0.9	0.9	1.1
アメリカ	0.0	0.0	0.0 (1)	0.0	0.0	0.0 (1)	0.5	0.5	0.5 (1)	0.2	0.2	0.2
(OECD平均)	2.2	2.1	2.2	1.6	1.7	1.7	2.7	2.7	2.7	2.2	2.2	2.2

資料出所 OECD "Employment Outlook 2004"

(注)日本及び2003年の( )内は、点数の低い順(規制の弱い)から並べた順位(点数は筆者が端数まで計算)。ただし、その後、雇用保護法制の見直し等が行われている国があるので、本表の数値は参考である。1980年代末は指標が計算されていない国がある。

第4表 臨時雇用の雇用保護指標の推移

	有期雇用契約			労働者派遣事業			臨時雇用全体		
	1980年代末	1990年代末	2003年	1980年代末	1990年代末	2003年	1980年代末	1990年代末	2003年
オーストラリア	1.3	1.3	1.3(11)	0.5	0.5	0.5(1)	0.9	0.9	0.9
オーストリア	1.8	1.8	1.8(15)	1.3	1.3	1.3(13)	1.5	1.5	1.5
ベルギー	5.3	1.5	1.5(13)	4.0	3.8	3.8(24)	4.6	2.6	2.6
カナダ	0.0	0.0	0.0(1)	0.5	0.5	0.5(1)	0.3	0.3	0.3
チェコ	-	0.5	0.5(6)	5.5	0.5	0.5(1)	-	0.5	0.5
デンマーク	2.3	2.3	2.3(20)	4.0	0.5	0.5(1)	3.1	1.4	1.4
フィンランド	3.3	3.3	3.3(24)	0.5	0.5	0.5(1)	1.9	1.9	1.9
フランス	3.5	4.0	4.0(26)	2.6	3.3	3.3(23)	3.1	3.6	3.6
ドイツ	3.5	1.8	1.8(15)	4.0	2.8	1.8(16)	3.8	2.3	1.8
ギリシャ	4.0	4.0	4.5(28)	5.5	5.5	2.0(18)	4.8	4.8	3.3
ハンガリー	-	0.8	1.8(15)	5.5	0.5	0.5(1)	-	0.6	1.1
アイルランド	0.0	0.0	0.8(8)	0.5	0.5	0.5(1)	0.3	0.3	0.6
イタリア	5.3	4.0	2.5(21)	5.5	3.3	1.8(16)	5.4	3.6	2.1
日本	0.5(5)	0.5(5)	0.5(6)	3.1(10)	2.8(18)	2.0(18)	1.8	1.6	1.3
韓国	-	0.8	0.8(8)	-	2.6	2.6(22)	-	1.7	1.7
メキシコ	-	2.5	2.5(21)	-	5.5	5.5(27)	-	4.0	4.0
オランダ	1.5	0.8	0.8(8)	3.3	1.6	1.6(15)	2.4	1.2	1.2
ニュージーランド	-	0.3	1.5(13)	-	0.5	1.0(11)	-	0.4	1.3
ノルウェー	3.3	3.3	3.3(24)	3.8	3.0	2.5(20)	3.5	3.1	2.9
ポーランド	-	1.0	0.0(1)	5.5	0.5	2.5(20)	-	0.8	1.3
ポルトガル	2.3	2.3	1.8(15)	4.5	3.8	3.8(24)	3.4	3.0	2.8
スロバキア	-	1.8	0.3(4)	-	0.5	0.5(1)	-	1.1	0.4
スペイン	2.0	2.5	3.0(23)	5.5	4.0	4.0(26)	3.8	3.3	3.5
スウェーデン	2.7	1.8	1.8(15)	5.5	1.5	1.5(14)	4.1	1.6	1.6
スイス	1.3	1.3	1.3(11)	1.0	1.0	1.0(11)	1.1	1.1	1.1
トルコ	-	4.3	4.3(27)	5.5	5.5	5.5(27)	-	4.9	4.9
イギリス	0.0	0.0	0.3(4)	0.5	0.5	0.5(1)	0.3	0.3	0.4
アメリカ	0.0	0.0	0.0(1)	0.5	0.5	0.5(1)	0.3	0.3	0.3
(OECD平均)	2.2	1.7	1.7	3.3	2.0	1.9	2.5	1.9	1.8

資料出所 OECD "Employment Outlook 2004"

(注)日本及び2003年の( )内は、点数の低い順(規制の弱い)から並べた順位(点数は筆者が端数まで計算)。ただし、その後、雇用保護法制の見直し等が行われている国があるので、本表の数値は参考である。1980年代末は計算されていない国がある。

3. 雇用保護法制(EPFL)指標からみた雇用保護法制の現状と推移

EPFL指標により、日本を中心に簡単に、分野、カテゴリーごとに雇用保護法制の状況について、整理を行う(第2頁第5表)。(筆者が把握している範囲では)OECDのEPFL指標は二〇〇三年が最新であり、一部の指標は二〇〇六年改定が公表されている。本稿では、指標の数値が小さい順に順位をつけているので、順位が低いことは、

雇用保護法制が厳しいことを意味する。なお、OECDでは、各国で法制度の変更等新たな情報があれば、それを反映して指標の数値を適宜修正しており、留意が必要である。

日本の状況について、まず、二〇〇三年の指標の状況をみると、常用雇用では、基礎項目では、不当解雇の復職可能性の順位がかなり低く、規制が厳しいと評価されている。不当解雇という判決が出た場合、職場への復帰が認められる、ということを反映している。この他、勤続年数の短い者の解雇手当

第5表 雇用保護法制(EPL)指標の推移

	常用雇用(正規雇用)					臨時雇用				集団解雇		雇用保護法制指標総合							
	1980年代末	1990年代末	2003年	参考2003年	参考2006年	1980年代末	1990年代末	2003年	参考2003年	参考2006年	1990年代末	2003年	Version 1			Version 2			
													1980年代末	1990年代末	2003年	参考2003年	参考2006年	1990年代末	2003年
オーストラリア	1.0	1.5	1.5(6)	1.5(6)	1.5(6)	0.9	0.9	0.9(7)	0.9(7)	0.9(7)	2.9	2.9(10)	0.9	1.2	1.2(6)	1.2(6)	1.2(6)	1.5	1.5(6)
オーストリア	2.9	2.9	2.4(16)	2.4(16)	2.4(16)	1.5	1.5	1.5(15)	1.5(15)	1.5(14)	3.3	3.3(18)	2.2	2.2	1.9(14)	1.9(14)	1.9(13)	2.4	2.2(16)
ベルギー	1.7	1.7	1.7(9)	1.7(9)	1.7(9)	4.6	2.6	2.6(21)	2.6(22)	2.6(22)	4.1	4.1(25)	3.2	2.2	2.2(19)	2.2(19)	2.2(19)	2.5	2.5(20)
カナダ	1.3	1.3	1.3(4)	1.3(4)	1.3(4)	0.3	0.3	0.3(1)	0.3(1)	0.3(1)	2.9	2.9(10)	0.8	0.8	0.8(3)	0.8(3)	0.8(3)	1.1	1.1(3)
チェコ	-	3.3	3.3(27)	3.3(28)	3.1(28)	-	0.5	0.5(5)	0.5(5)	1.1(7)	2.1	2.1(4)	-	1.9	1.9(13)	1.9(13)	2.1(18)	1.9	1.9(12)
デンマーク	1.5	1.5	1.5(5)	1.5(5)	1.5(5)	3.1	1.4	1.4(14)	1.4(14)	1.4(13)	3.9	3.9(23)	2.3	1.4	1.4(7)	1.4(7)	1.4(7)	1.8	1.8(11)
フィンランド	2.8	2.3	2.2(12)	2.2(12)	2.2(12)	1.9	1.9	1.9(19)	1.9(20)	1.9(20)	2.6	2.6(9)	2.3	2.1	2.0(16)	2.0(16)	2.0(16)	2.2	2.1(14)
フランス	2.3	2.3	2.5(20)	2.5(20)	2.5(20)	3.1	3.6	3.6(26)	3.6(26)	3.6(26)	2.1	2.1(4)	2.7	3.0	3.0(24)	3.0(25)	3.0(25)	2.8	2.9(23)
ドイツ	2.6	2.7	2.7(24)	2.7(24)	2.7(25)	3.8	2.3	1.8(18)	1.8(18)	1.8(17)	3.5	3.8(21)	3.2	2.5	2.2(20)	2.2(20)	2.2(20)	2.6	2.5(19)
ギリシャ	2.5	2.3	2.4(18)	2.4(18)	2.4(18)	4.8	4.8	3.3(24)	3.3(25)	3.3(25)	3.3	3.3(18)	3.6	3.5	2.8(23)	2.8(24)	2.8(24)	3.5	2.9(24)
ハンガリー	-	1.9	1.9(11)	1.9(11)	1.9(11)	-	0.6	1.1(8)	1.1(8)	1.1(7)	2.9	2.9(10)	-	1.3	1.5(10)	1.5(10)	1.5(10)	1.5	1.7(9)
アイルランド	1.6	1.6	1.6(7)	1.6(7)	1.6(7)	0.3	0.3	0.6(6)	0.6(6)	0.6(6)	2.4	2.4(6)	0.9	0.9	1.1(4)	1.1(4)	1.1(4)	1.2	1.3(5)
イタリア	1.8	1.8	1.8(10)	1.8(10)	1.8(10)	5.4	3.6	2.1(20)	2.1(21)	2.1(21)	4.9	4.9(28)	3.6	2.7	1.9(15)	1.9(15)	1.9(14)	3.1	2.4(18)
日本	2.4(13)	2.4(19)	2.4(19)	2.4(19)	2.4(19)	1.8(8)	1.6(15)	1.3(11)	1.3(11)	1.3(11)	1.5(2)	1.5(2)	2.1(8)	2.0(13)	1.8(12)	1.8(12)	1.8(11)	1.9(12)	1.8(10)
韓国	-	2.4	2.4(16)	2.4(16)	2.4(16)	-	1.7	1.7(17)	1.7(17)	1.7(16)	1.9	1.9(3)	-	2.0	2.0(17)	2.0(17)	2.0(17)	2.0	2.0(13)
メキシコ	-	2.3	2.3(15)	2.3(15)	2.3(15)	-	4.0	4.0(27)	4.0(27)	4.0(27)	3.8	3.8(21)	-	3.1	3.1(26)	3.1(26)	3.1(26)	3.2	3.2(26)
オランダ	3.1	3.1	3.1(26)	3.1(27)	2.6(24)	2.4	1.2	1.2(10)	1.2(10)	1.2(10)	3.0	3.0(16)	2.7	2.1	2.1(18)	2.1(18)	1.9(12)	2.3	2.3(17)
ニュージーランド	-	1.4	1.7(8)	1.7(8)	1.7(8)	-	0.4	1.3(11)	1.3(11)	1.3(11)	0.4	0.4(1)	-	0.9	1.5(9)	1.5(9)	1.5(9)	0.8	1.3(4)
ノルウェー	2.3	2.3	2.3(14)	2.3(14)	2.3(14)	3.5	3.1	2.9(23)	2.9(24)	2.9(24)	2.9	2.9(10)	2.9	2.7	2.6(22)	2.6(23)	2.6(23)	2.7	2.6(21)
ポーランド	-	2.2	2.2(13)	2.2(13)	2.2(13)	-	0.8	1.3(11)	1.3(11)	1.8(17)	4.1	4.1(25)	-	1.5	1.7(11)	1.7(11)	1.9(15)	1.9	2.1(15)
ポルトガル	4.8	4.3	4.2(28)	4.2(29)	4.2(29)	3.4	3.0	2.8(22)	2.8(23)	2.8(23)	3.6	3.6(20)	4.1	3.7	3.5(27)	3.5(27)	3.5(27)	3.7	3.5(27)
スロバキア	-	3.6	2.5(21)	2.5(21)	2.5(21)	-	1.1	0.4(3)	0.4(3)	0.4(3)	3.3	2.5(8)	-	2.4	1.4(8)	1.4(8)	1.4(8)	2.5	1.6(8)
スペイン	3.9	2.6	2.6(23)	2.9(26)	2.9(27)	3.8	3.3	3.5(25)	1.8(18)	1.8(17)	3.1	3.1(17)	3.8	2.9	3.1(25)	2.3(22)	2.3(22)	3.0	3.1(25)
スウェーデン	2.9	2.9	2.9(25)	2.9(25)	2.9(26)	4.1	1.6	1.6(16)	1.6(16)	1.6(15)	4.5	4.5(27)	3.5	2.2	2.2(21)	2.2(21)	2.2(21)	2.6	2.6(22)
スイス	1.2	1.2	1.2(3)	1.2(3)	1.2(3)	1.1	1.1	1.1(8)	1.1(8)	1.1(7)	3.9	3.9(23)	1.1	1.1	1.1(5)	1.1(5)	1.1(5)	1.6	1.6(7)
トルコ	-	2.6	2.6(22)	2.6(22)	2.6(22)	-	4.9	4.9(28)	4.9(29)	4.9(29)	1.6	2.4(6)	-	3.8	3.7(28)	3.7(29)	3.7(29)	3.4	3.5(28)
イギリス	0.9	0.9	1.1(2)	1.1(2)	1.1(2)	0.3	0.3	0.4(3)	0.4(3)	0.4(3)	2.9	2.9(10)	0.6	0.6	0.7(2)	0.7(2)	0.7(2)	1.0	1.1(2)
アメリカ	0.2	0.2	0.2(1)	0.2(1)	0.2(1)	0.3	0.3	0.3(1)	0.3(1)	0.3(1)	2.9	2.9(10)	0.2	0.2	0.2(1)	0.2(1)	0.2(1)	0.7	0.7(1)
ルクセンブルク	-	-	-	2.6(23)	2.6(23)	-	-	-	4.8(28)	4.8(28)	-	-	-	-	-	-	-	3.7(28)	3.7(28)
(OECD平均)	2.2	2.2	2.1	2.2	2.1	2.5	1.9	1.8	1.8	1.9	3.0	3.0	2.2	2.0	2.0	2.0	2.0	2.2	2.1

資料出所 O E C D "Employment Outlook2004","Employment Outlook2006","Going for Growth 2007"  
 (注1) 1980年代末、1990年代末の数値は"Employment Outlook2004"、2003年の数値は"Employment Outlook2006"、参考の2003年及び2006年は、"Going for Growth2007"による(一部業者による計算)。  
 (注2) ( )内は、点数の低い順(規制の弱い)から並べた順位(点数は筆者が端数まで計算)。ただし、雇用保護法制の見直し等が行われている国があるので、本表の数値は参考である。1980年代末は指標が計算されていない国がある。  
 ポルトガル[4.2] スロバキア[2.5]の2003年の常用雇用、スロバキア[ver1:1.9,ver2:2.0]の2003年の総合の数値は、"Employment Outlook2004"の数値([ ]内の数値)と異なる。  
 "Going for Growth 2007"では、ルクセンブルクを含む29か国について2003年と2006年の常用雇用と臨時雇用の指標を計算。スペインの2003年の常用雇用、臨時雇用の数値は、"Employment Outlook2006"と異なる。なお、総合指標(version1)は筆者による試算。

の順位が低い、それ以外の基礎項目は、順位でみる限り、さほど規制が厳しい状況とはいえない。このため、解雇の手続きの不便性については、OECD中位より順位がやや高く、個別労働者の解雇の予告期間・予告手当はOECD中位より順位がやや低い程度である。一方、解雇の困難性は、厳しい方に分類されている。この結果、有期雇用全体の雇用保護は、指標の値はOECD平均を上回り、順位も一一位とやや低く、やや厳しい方に属している。

臨時雇用では、有期雇用について、更新や継続期間の制限がなく、規制が緩いことが特徴といえる。派遣労働の規制は、OECD中位よりやや順位が低い程度といえる。この結果、臨時雇用全体の雇用保護は、指標の値は、OECD平均を下回り、順位も一一位とやや高い。

集団解雇は、OECDの中では、かなり規制が緩いといえる。諸外国では、一定以上の人数の解雇に対して第三者機関の認可や追加的な事前猶予措置を設けるのが多いが、わが国は公共職業安定所への届出義務程度ということを反映したものと見える。集団解雇全体の雇用保護は、指標の値はOECD平均を大きく下回り、順位は二位となっている。

この結果、雇用保護法制指標の総合では、version1、version2ともOECD平均の数値を下回り、順位でもversion1で一一位、version2は、集団解雇の指数が低いので、一一位とさう上の程度となっている。

時系列変化をみると、労働者派遣事業の規制緩和の状況を大きく反映し、臨時雇用のうち派遣労働の指標が大きく低下し、臨時雇用全体が低下している。派遣労働以外の指標は常用雇用等、ほとんど変化が見られていない。この結果、雇用保護法制指標全体も二〇〇三年まで緩やかに低下している。なお、全体指標の順位には大きな変化はみられない。また、二〇〇六年は、二〇〇三年と比べ、常用雇用、臨時雇用ともに変化がみられない。

また、常用雇用と臨時雇用の保護規制の程度(順位)は似ている国が多いが、日本は、常用雇用の保護規制がOECD平均より厳しく、臨時雇用の保護規制はOECD平均より緩やかで両者の差が比較的大きい。オランダ、チェコ、スロバキアも日本と同様の傾向である。なお、イタリアは、逆に臨時がOECD平均より厳しく、常用がOECD平均より緩やかで日本と逆となっている。

次に、OECD諸国で二〇〇三年の状況をみると、各国間で差が大きい、常用雇用の保護法制は、ポルトガル、チェコ、オランダ、スウェーデン、ドイツ、スペイン、トルコ、スロバキア、ルクセンブルク等で厳しく、英語圏、スイス、デンマークで弱い。臨時雇用



の保護法制は、トルコ、ルクセンブルク、フランス、ギリシャ、ポルトガル、ベルギー等で厳しく、英語圏、スイス、スロバキア、チェコ等で弱い。集団解雇の保護法制は、イタリア、スウェーデン、ベルギー、ポーランド、デンマーク、スイス、ドイツ、メキシコ等で厳しく、ニュージーランド、日本、韓国、チェコ、フランス、アイルランド、トルコ、スロバキア等で弱い。

また、臨時雇用の雇用保護法制の指標は国ごとのばらつきが大きくなっている。なお、常用雇用と臨時雇用の保護の指標はある程度相関(相関係数〇・四〇)があるが、集団解雇の雇用保護の指標と常用雇用(相関係数〇・〇一)、臨時雇用(相関係数〇・一四)の保護指標との関連性はあまりみられない。全体指標(version2)については、

version1との相関は非常に高く(相関係数〇・九八)、また、常用雇用(相関係数〇・七二)より臨時雇用の保護指標との相関(相関係数〇・九〇)が高くなっている。

雇用保護法制の総合指標では、前述したように、南欧、メキシコ、トルコ、ノルウェー、スウェーデンで厳しく、英語圏で弱いが、時系列でも、こうした構造には、あまり大きな変化はみられない。しかし、指標の水準は、後述するように、やや収斂の動きがみられている。

時系列変化については、OECD各国の全体的な傾向としては、日本と同様、常用雇用の保護があまり変化しない中で、臨時雇用の保護が緩和という国が多い。常用雇用の保護規制の緩和を行った国は少ない(表にはないが、韓国、トルコも一九九四年との比較では緩和)。なお、一部の国では、常用雇用の保護規制の強化もみられる。臨時雇用の保護規制を強化した国もみられる。

EPL指標の程度別に着目すると、総じていえば、EPL指標の程度、高い国で規制の緩和が進んだ。典型的なものは、常用契約の規制は変化がなく、臨時雇用契約の規制を緩和し、こうした層の就職を促進するという形である。他方、九〇年代半ば以降は、やや複雑であり、EPL指標の低い国の中で、臨時雇用の保護の強化等により、規制を強めるといった動きがみられた。

なお、"Going for Growth 2007"によれば、二〇〇六年の改定したEPL指標は、多くの国で二〇〇三年と変わっていない、この間、改革が行われ

ていない。しかしながら、オーストラリア、フランス、ドイツ、スウェーデン等いくつかの国では、OECDの指標では把握できない変化がみられると指摘している。この主な理由は、EPL指標は、典型的な労働者についての保護の程度に基づくが、ここ数年の改革は、特定グループ、特に小企業の雇用者をターゲットにした新しい条項を設ける、というものであるためと指摘している。

#### 4. 雇用保護法制の労働市場等に及ぼす効果

一九九四年のOECDの雇用戦略では、勧告の一〇の柱の六番目として、民間部門の雇用拡大を妨げる雇用保護法制の改定を掲げ、二つの方向で提言した。

○ 不公正または差別的な解雇には制裁を加える一方、経済的根拠により必要な解雇はより認めるよう、期限の定めのない、常用雇用の規制を見直す。

○ 臨時雇用

契約(期限付き雇用契約等)を認める。ただし、使用者がこの雇用形態を過度に使用するようなインセンティブを与えない仕組みは避ける(たとえば、失業保険制度を通じて助成金を給付する政策は採るべきではない)。

その後も、雇用保護法制の労働市場、特に失業への効果については数多くの実証研究が行われてきた(第6表)。以下のようなどが知見として指摘されている。

第6表 雇用保護法制(EPL)の均衡失業に及ぼす影響に関する実証結果

研究	結果	注釈
Bassanini and Duval (2006)	No or -	
OECD (2004), Employment Outlook 2004	-	労働市場の動態に負の効果(長期失業者割合の上昇); 若年と女性壮年層の雇用への影響; 臨時雇用と常用雇用の間のEPLの差は反対(常用雇用と臨時雇用のEPLの差が大きいと若年/低技能職での臨時雇用が拡大)
Baker, Glyn, Howell and Schmitt (2005)	No or -	
Nickell, Nunziata and Ochel (2005)	No	
International Monetary Fund (2003)	++	EPLと労働組合組織率の交差項は有意に負の影響
Nunziata (2003)	No	水準への影響はないが、失業の硬直性を高める
Bertola, Blau and Kahn (2002b)	+	全ての場ではないが、壮年男性の失業率と比べた若年と壮年女性の失業率に正の効果; 全ての場ではないが、相対的な高齢者の失業率に正の効果
JimeNo and Rodriguez-Palanza (2002)	+	若年女性の相対的な失業率のみ。
Belot and van Ours (2001)	No or -	
Morgan and Mourougane (2001)	→	結果は使用するEPLの手法に依存
Blanchard and Wolfers (2000)	+	EPLが厳しいと失業へのショックの負の効果を高める
Daveri and Tabellini (2000)	No or -	失業率の水準のみ有意。
Elmeskov, Martin and Scarpetta (1998)	+	団体交渉の協調の程度で長期の負の効果
Nickell (1997, 1998)	No	雇用には負の影響
Scarpetta (1996)	+	賃金の集権化の変数がない場合のみ有意

資料出所 OECD "Employment Outlook2006"

- (注) 1. No: 失業への有意な影響無し  
 2. + / - : 全てではないが多くのケースで失業に有意な正 / 負の影響  
 3. ++ / -- : 全てのケースで失業に有意な正 / 負の影響





雇用保護法制の失業全体への影響はおそらく小さい、ということが主要な知見である。最近の各国間のパネルデータの分析でも、雇用保護法制の失業への直接的に有意な影響を示すはつきりした証拠は見出せていない。つまり、失業の総数との相関性は理論上不確定であり、実際上は国内事情に強く依存する。他方、マクロ経済ショックとの相互作用により労働市場のパフォーマンスに間接的に影響するということを示唆する結果もみられる。最近の実証研究の多くは、雇用保護法制は、既存の仕事（雇用）を保障する、という結論である。しかしながら、雇用保護法制が厳しすぎる場合は、経済のダイナミックな効率性を妨げ、雇用創出を抑制する。その結果、雇用量総量のネット（純）の効果は先見的にははつきりせず、実際小さい。実証研究によれば、

雇用保護法制が厳しすぎると、労働移動と採用を抑制することで、入職に問題を抱える労働者層、若年、女性、長期失業者の雇用の見通しを悪化させるおそれがある。

また、製品市場のパフォーマンスとの関係では、雇用保護法制は、イノベーション活動の強さに影響を与えるが、賃金交渉制度等によりその効果は異なる（厳格な雇用保護法制は、労使関係が分権化された国では、R&Dの強さを減少させるが、集権化され調整された賃金交渉の国では、ハイテク産業のR&Dを促進させる）。

雇用保護の分野の改革は、臨時雇用の使用の制限を緩和し、就職を促進する一方で、常用契約の厳しい雇用保護法制を維持するという、部分的な改革が一般的であった。こうした部分的な改革（常用雇用と臨時雇用の雇用保護規制の差の拡大）は、短期的には雇用の増加につながるかもしれないが、長期的には、逆の効果をもたらすおそれがある。常用契約への規制が過度に厳しいままであると、使用者は、主に臨時雇用を採用し、臨時雇用の契約を期限の定めのない契約に変更しようとはしない。この結果、労働移動は過度に臨時雇用に集中し、潜在的に、将来雇用の不安定性が高い、不安定な仕事に陥り、人的資本が過少投資となって、潜在的な生産性を損なうおそれがある。また、有期契約と雇用の中断の繰り返しは、失業給付の受給資格を失い、収入の不安性を高める。つまり、部分的な改革は、いくつかの国において短期雇用の罫や永続的な労働市場の二極化の危険を生じさせる一要因となったとい

える。もっぱら臨時契約を自由に使うことに焦点を置く部分的な雇用保護法制の改革は、雇用創出を促進するかもしれないが、長期的には、労働市場の良好なパフォーマンスを阻害するマイナス効果となるおそれがある。

こうした中で、日本、韓国、スペイン等では、臨時雇用契約の労働者の権利をより保護することが必要であるという点、注意が払われている。“Going for growth2007”では、チェコ、フランス、ギリシャ、日本、ルクセンブルグ、ポルトガル、スペイン、スウェーデン、トルコ等では、常用雇用契約の雇用保護法制の改革が優先されるべきと指摘されている。

## 5. 雇用保護法制改革に関する政策的インプリケーション

OECDでは、以上のような研究成果を踏まえ、雇用保護法制について柔軟性と安定性を両立させ、労働市場のダイナミズムを拡大しつつも労働者に適切な保護を提供するための革新的な改革手段として、以下のようなアプローチを指摘している。

○ よい雇用保護法制の設計。法的な手続きをより予見可能にすることは使用者が解雇に伴う費用に関する司法的な不確実性にさらされる危険性を緩和するので、有効なアプローチの一つである。労働市場の二極化を進める部分的な改革は避けるべきである。ただし、臨時契約の雇用者の権利をより保護する政策については、この政策を行った国では、期限の定めのない仕事につく労働者より労働条件が悪化し、よ

り安定的な仕事につく見込みを少なくすると指摘している。

○ 雇用保護法制と他の政策との協調。労働市場の柔軟性と労働者の雇用保障をできるだけ両立を図るため、雇用保護法制の改革は注意深く、失業給付制度の改革、積極的労働市場政策と協調して行われるべき。デンマークのような「フレキシキュリティ」、採用や解雇の決定を円滑化する一方で、レイオフの際には労働者に対してきめ細かな求職支援などの効率的な再就職支援サービスや収入援助を提供するというアプローチが含まれる。

○ もう一つのアプローチは、契約形態にかかわらず各労働者がレイオフされた際に利用できる個別の退職基金口座を設定し、その口座への拠出を収益に応じて定期的に使用者に行わせるというものである。この方法によると、労働者が離職する際、使用者は解雇に伴ってなら特別な費用負担が生じないということになる。

この他、OECDでは、政策パッケージについても整理を行い、成功している広範な政策パッケージが二種類あることを指摘している。

① 福祉給付のレベルの低さとその財源となる課税の抑制、それに軽い雇用保護法制とを組み合わせている国。これらの国では労働協約の役割は限られている。その結果、高い就業率を低い在庫負担で達成しているが、所得格差が大きくなっている。

② 協調的な団体交渉と社会的対話を強調していることに特徴づけられ、多めの福祉給付を支給しつつ、訓練機

会の提供や他の積極的労働市場プログラムを通じて求職者を就労化している。雇用保護法制は、前述の他の成功している国々と比べて厳しい。高い就業率と低い所得格差を達成しているが、予算上の費用は高い。

これらの二つの異なるパッケージに共通する特徴はマクロ経済の安定性と厳しい製品市場競争を重視していることである。加えて、成功している国のほとんどが強力な求職支援を提供している。

OECD新雇用戦略(二〇〇六)では、雇用保護法制に関する提言として、以下のようにまとめている。

C 労働市場や製品市場における労働需要の障害への対処

C.7 雇用保護法制は、過度に厳密な国にあっては、不公正な解雇に対しては制裁を課し(例えば、性別、年齢及び民族を理由とする差別に基づく解雇を禁止することによって)つつも、経済的理由による解雇については制約を減らすように改革されるべきである。司法上の不確実性を減らすよう、退職費用や行政上の手続きをより予見可能とするべきである。レイオフされた労働者が新しい職を見つけることを助けるために合理的な解雇予告期間が与えられるべきである

C.8 有期契約や臨時契約に関する規制は、いくつかの国では、緩和される必要があるかもしれない。労働市場の二極化を悪化させたり長期的な労働市場のパフォーマンスを弱体化させたりしないように、臨時契約と常用契約の間で一層バランスのとれた処遇が

求められるべきであり、勤続期間に応じて解雇から保護される権利を強めることもその選択肢の一つである。

## 6. 雇用保護法制に関連する最近のOECDの日本への勧告・コメント等

OECDでは、以上のような研究・政策提言を踏まえ、日本の雇用保護法制について、最近の対日審査報告(二〇〇五年、〇六年)等で勧告、コメントを行っている。

(対日審査報告(二〇〇五年、〇六年)でのコメント)

日本の労働市場の二極化(非正規労働者の拡大がみられる中で、非正規労働者と正規労働者の賃金格差の拡大、両者の間の移動性の欠如)の固定化を防ぐため、正規労働者に対する雇用保護の緩和、非正規雇用者に対する社会保障の対象範囲の拡大等を提案している。なお、非正規雇用の雇用保護の拡大は雇用全体が縮小するおそれがあるとしている。

("Going for Growth2007"での勧告)

法廷で適用される不当解雇の定義がはつきりせず、解雇要件が不透明なため、正規労働者の採用が抑制されており、正規労働者の割合の上昇と効率性と公正の問題を生じさせているため、正規労働者の採用を抑制する裁判での不確実性を取り除くため、より正確で透明な法定ガイドラインの策定と、非正規労働者を雇用するインセンティブを低下させるため正規労働者の雇用保護の緩和を提言している。

なお、正規労働者と非正規労働者の雇用保護規制の程度に差がある場合、非正規雇用の保護を強めるという方策も考えられるが、そういう提案はなされていない。この背景には、スペインで非正規雇用の解雇条件を厳しくするという法律改正が行われ、その結果、全体の雇用が減少したという経験がある。スペインの経験を踏まえ、非正規雇用の保護規制強化でなく、正規雇用の保護の緩和という方策を提案している(白川(二〇〇五年))(1)。

## 7. 最後に

OECDでは、雇用保護法制について実証研究を踏まえ、提言を行っているが、政策手段は、唯一であるとは限らない。新雇用戦略でも強調しているように、各国の制度慣行等に一致する手法が重要である。やや、OECDの提言は、ステレオタイプ的な印象を拭えない。実証研究を深めるとともに、わが国の経済社会にあった解決策を模索していくことが必要であろう。

[注]

1. この点は、本年、当機構へのOECDからヒアリングがあった際、先方からも同趣旨の説明があった。

### 【主要参考文献】

- OECD(1993) "Employment Outlook 1993", OECD(1994) "Jobs Study, Evidence and Explanation, Part II"
- OECD(1999) "Employment Outlook 1999"
- OECD(2002) "Employment Outlook 2002"
- OECD(2004a) "Employment Outlook 2004"
- OECD(2004b) "Detailed Description of Current Employment Protection Regulation

- in Force in 2003 Background Material for the 2004 Edition of the OECD Employment Outlook"
- OECD(2005) "Economic Survey of Japan 2005"
- OECD(2006a) "Employment Outlook 2006"
- OECD(2006b) "Boosting Jobs and Incomes"
- OECD(2006c) "Economic survey of Japan 2006"
- OECD(2006d) "Going for Growth 2007"
- Lazear E.P. (1990) "Job Security provisions and Employment", The Quarterly Journal of Economics, Vol.105, No.3, August, pp 699-726
- Grubb, P. and Wells, W(1993) "Employment Regulations and Patterns of Work in EC Countries", OECD Economic Studies, No.21, Winter, pp.7-58

黒田祥子 (2004) 「解雇規制の経済効果」大竹・大内・山川編「解雇法制を考える(増補版)」頸草書房

白川一郎 (2005) 「日本のニート・世界のフリーター」中央公論新社

