



RIETI Discussion Paper Series 08-J-015

日本の労働市場制度改革 —問題意識と処方箋のパーспекティブ—

鶴 光太郎
経済産業研究所



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

日本の労働市場制度改革¹

－問題意識と処方箋のパースペクティブ－

(独)経済産業研究所 鶴 光太郎

2008年5月

【要旨】

本稿は欧米諸国の経験・実証分析や最近の経済学、特に市場がうまく機能するためにはその土台から支えるインフラストラクチャーとしての「制度」が重要であるという「比較制度分析」の基本認識に立脚し、日本の労働市場制度改革に求められる5つの視点を提示する。第一は、「インサイダー重視型」から「マクロ配慮型」に向けた労働市場制度改革である。インサイダーである正社員だけでなく非正規社員、企業、ひいてはマクロ経済全体へインパクトを考慮した改革である。第二は、「他律同質型」から「自律多様型」に向けた労働市場制度改革である。特に、正規・非正規の格差問題と労働時間の柔軟性化が大きな課題となる。第三は、「一律規制型」から「分権型」に向けた労働市場制度改革である。ここでは分権的な労使自治を基本としたルール作りや問題解決を促進するため、労使間コミュニケーションの円滑化・充実、プロセス・手続き重視型の雇用ルールの設定がかぎとなる。第四は、「弱者」から「エンパワー化された個人」に向けた労働市場制度改革である。個々の労働者の交渉力を向上させる能力開発や外部労働市場の整備が重要となる。第五は、「縦割り型」から「横断型」に向けた労働市場制度改革である。労使の「綱引き」、「ゼロサム・ゲーム」を超えて広い視野に立ち、透明性の高い改革プロセスを実現することが求められている。

キー・ワード 労働市場制度改革、非正規雇用、解雇規制、労働時間

Journal of Economic Literature 分類コード J22, J31, J65, K31

¹ 本稿は(独)経済産業研究所の労働市場制度改革プロジェクトの研究成果であり、RIETI政策シンポジウム「労働市場制度改革：日本の働き方をいかに変えるか」(2008年4月4日開催)における報告に加筆・修正を行ったものである。本稿を作成するに当たっては、同プロジェクトの研究会、ワークショップの出席者から貴重なコメントをいただいた。ここに記して感謝したい。ただし、本稿における誤りは全て著者に帰するものである。

1 「失われた 15 年」における労働市場・雇用システムの変貌：多様化と格差問題へ対応に向けた労働市場制度改革

「失われた 15 年」の間に起こった中期的循環的・可逆的要因と構造的・不可逆的要因の見極め

90 年代初めのバブル崩壊から長期経済低迷（「失われた 15 年」）を経て、2005 年から 2006 年にかけて銀行の不良債権問題・金融不安とその裏側にある企業の過剰債務問題など負の遺産の処理によりようやく目処がついた。労働市場をみてもその間一貫して続いてきた雇用の過剰感が 2006 年に入り概ね解消されることとなった。新卒労働市場もかつての「就職氷河期」と呼ばれていた時代とは異なり、景気の回復や「団塊の世代」の退職、人口減少社会の到来で改善が明確となっている。

一方、「失われた 15 年」を経て、労働市場には以前と異なる問題が顕在化してきている。例えば、若年における失業者、フリーター（定職についていない若年者）、ニート（就労せず教育・訓練も受けていない若年者）の増加、非正規労働者の割合の急速な増加と正規労働者との待遇格差問題、正規労働者の長時間労働などを中心とする労働市場の二極化、格差問題の深刻化である。

したがって、マクロでみた雇用環境改善に目を奪われることなく、上記の新たな問題の解決を図るために、労働市場や雇用システムの改革のグランド・デザインを描くことが急務となっている。その出発点としてまず重要なのは、90 年代以降の雇用、労働を巡る状況変化のとらえ方、また、今後の中長期的な日本経済の方向性の認識である。

例えば、日本経済が金融危機に直面した 97、98 年を境目にした企業行動の変化によって労働市場は構造的な変化を遂げたと言われることが多い。具体的には、正規雇用から非正規雇用への積極的な転換や名目賃金抑制・引下げである。しかし、その背景としては、企業側からみた将来の不確実性の増大と期待成長率の大きな屈折が重要である（鶴(2006)）。中期的な経済の循環を考えると、過去 15 年ほどに起きた変化をすべて「構造変化」と捉えて制度改革を設計することは慎重であるべきである。

より具体的には、非正規雇用の割合の上昇はかなりの程度不可逆的といえるが、経済の停滞が長期化する中で増えてきた面もある。構造的、循環的な上昇はそれぞれの程度なのか、さらに今後、均衡（構造）的な非正規雇用比率はどのような動きをするのか見極める必要がある。実際、近年、経済の復調が非正社員の正規雇用化の動きを後押ししており、サービス、卸小売業で先行していたそうした動きは足下、製造業にも広がりを見せてきて

いる²。

労働市場・雇用システムを取り巻く大きな環境変化

一方、企業の行動変化が不可逆的な環境変化に対応している場合、そのような変化と整合的な制度設計、改革を行う必要がある。

こうした不可逆的な動きの第一は、グローバル化とそれに伴う企業間の競争激化による人件費を含めたコスト削減圧力の高まりである。

第二は、技術革新、産業・需要構造の急速な転換の影響である。例えば、IT革命は企業組織内における情報・コーディネーション・システムを変化させることで、特定の労働需要を減少させる効果がある（ホワイト・カラーの「中抜き現象」）。また、技術革新のスピードの速さが、製品サイクルの短縮化につながり、新たな知識や技能を身につけた労働者の機動的な活用が重要になっている。さらに、サービス産業化・産業の高度化は必然的に仕事や能力の高度化・個別化・専門化につながっている。つまり、特定の企業の枠を超えて能力を発揮できる高度で専門的な技能を持つ人材（プロフェッショナル人材）への需要が高まっている。

第三は、労働市場における女性、高齢者のプレゼンスの高まりである。供給面では、家事の省力化や健康な高齢者の増加がこうした人々の労働供給を増加させるとともに、少子高齢化、人口減少社会が彼らの労働需要を高めている。

第四は、労働者の意識、選好の変化である。労働を「所得保障の引き替え」と捉える労働者に対し、むしろ、「自己実現」を重視し、拘束をきらい自律的な働き方を志向する労働者が増えていることである（樋口・山川(2006)）。

一方、戦後、特に、大企業を中心にみられた雇用システムは、新卒者の一括定期採用と長期雇用による企業内熟練形成、生活保障を反映した後払い賃金を基盤とし、均質・典型的な常用・正社員を主な対象とする仕組みであった。そこでの人事管理や労働条件の決定は、企業が労働需要を独占している、つまり、労働者は企業から逃げられないことを前提としていたといえる。そこでは、企業側の圧倒的な交渉力に対し、「画一的」な規制や「集团的」な交渉で労働者の利益をいかに守るかが重要であり、就業規則、労働協約がそのために大きな役割を果たしてきたといえる。

² 2008年3月16日、日本経済新聞朝刊第1面参照

なぜ労働市場制度改革を行わなければならないのか：多様化と格差への対応

しかし、上記のような労働市場を巡る大きな環境変化を目の当たりにすると、企業の労働需要独占を前提とした「画一的」、「集团的」人事管理・労働条件の決定を見直さなければならないことは明らかである。

なぜなら、労働市場に起こってきた変化を示す最も重要なキー・ワードは働き手・働き方多様化であるからである。多様化の動きは中期的な循環的な動きにももちろん影響を受けているが、不可逆的な流れであるからだ。また、そうした多様化は基本的に望ましい変化である。働き手が自分の好みや意志で働き方を選択できる、また、雇い主も雇用形態の多様化が労働インプットのよりよい組み合わせを可能にするからである。したがって、労使双方がメリットを感じる「良い多様化」は更に推進されるべきであり、多様化してきた雇用と統合的な制度・仕組みをいかに作るかが課題となる。例えば、人事管理や労働条件決定の個別化、価値観を含め多様な人材資源の有効活用（適材適所）を通じた複線的・重層的な労働市場の形成などが挙げられる。

しかし、このような多様化は一律的、均質的でないという意味で格差を生むことになる。実は、多様化と格差はコインの表と裏である。その意味で、多様化は望ましいが格差は容認できないという議論は矛盾していることになる。したがって、「良い多様化」、「悪い多様化」、「良い格差」、「悪い格差」を区別して議論することが必要となる。

労働市場制度改革の5つの視点

本稿は、以上のような問題意識の下、欧米諸国などの経験や最近の経済学の発展を十分踏まえつつ、日本の労働市場制度改革³のあり方、方向性を議論することとする。本稿では、しばしば使われる「労働市場改革」ではなく、「労働市場制度改革」という用語を使っている。これは、本稿が「市場」がうまく機能するためにはその土台から支えるインフラストラクチャーとしての「制度」が重要であり、その制度も民が自発的に形成する私的秩序（ソフトな制度）と官が法律・規制などで強制する公的秩序（ハードな制度）のインタラクション、連携が重要であるとの「比較制度分析」の基本認識（鶴(2006)参照）に立脚しているためである。日本の労働市場制度改革に求められる視点として以下の5つの視点を提示したい。

³ 労働市場制度(“labor market institutions”)の定義としては、例えば、Nickell and Layard (1999)では、労働税制、労働基準・労働保護などの労働者の権利に関する法や規制、組合と賃金交渉、最低賃金、社会保障制度、積極的労働政策、スキル・教育を挙げている。また、Cahuc and Zylberberg (2004)は、制度と経済政策という二本立てで考え、政策としては積極的労働政策、制度としては、最低賃金、雇用保護、税制、賃金交渉を挙げるとともに、政策や制度間の補完性やインタラクションについても述べている。OECDの雇用戦略では、税・ベネフィット、雇用保護法制、賃金形成・柔軟性、労働時間柔軟性・パート労働、積極的労働政策、教育・訓練などを挙げている。

第一は、「インサイダー重視型」から「マクロ配慮型」に向けた労働市場制度改革である。インサイダーである正社員だけでなく非正規社員、企業、ひいてはマクロ経済全体へインパクトを考慮した改革である。

第二は、「他律同質型」から「自律多様型」に向けた労働市場制度改革である。特に、正規・非正規の格差問題と労働時間の柔軟性化が大きな課題となる。

第三は、「一律規制型」から「分権型」に向けた労働市場制度改革である。そこでは分権的な労使自治を基本としたルール作りや問題解決を促進するため、労使間コミュニケーションの円滑化・充実、プロセス・手続き重視型の雇用ルールの設定がかぎとなる。

第四は、「弱者」から「エンパワー化された個人」に向けた労働市場制度改革である。個々の労働者の交渉力を向上させる能力開発や外部労働市場の整備が重要となる。

第五は、「縦割り型」から「横断型」に向けた労働市場制度改革である。そこでは労使の「綱引き」、「ゼロサム・ゲーム」を超えて広い視野に立ち、透明性の高い改革プロセスを実現できるかがポイントとなる。以下ではそれぞれについて順次、議論していくことにする。

2 「インサイダー重視型」から「マクロ配慮型」へ：アウトサイダーや経済全体のインパクトも配慮した労働市場制度改革を目指して

必ずしも労働者全体の利益にならない強制的な労働保護

労働市場制度の必要性を支持する考え方として、「労働市場は必ずしも完全ではなく、労働者は「弱者」であり、保護されなければならない」という伝統的な見方がある。しかし、労働者保護を目的とした制度設計は逆説的であるが必ずしも労働者を保護することにはならない場合が多い。雇い主側は労働者保護によるコストが高まればそれを前提とした対応を行うからである。例えば、解雇の規制を強めれば、その分、インサイダーの雇用は保護されるが、アウトサイダーの新規雇用は抑制され、失業者の失業期間は長期化する。これは、ヨーロッパにみられたように「履歴効果」(ヒステリシス)を通じた構造的失業の上昇につながる可能性が高い。

また、有期労働者がある一定回数契約を更新すれば期間の定めのない契約に強制的に移行できるようにすると、雇用主は当該労働者の能力を把握しきれないため(不確実性への考慮)、一定回数の契約更新の前に契約をストップさせるインセンティブを持つことになる。国別のパネル・データによる分析によれば、雇用保護の強い国(州)ほど経済パフォーマンス

ンスは悪いという結果が概ねでている(Botero et. al. (2004), Besley and Burgess (2004), Heckman and Pages (2000))。また、日本についても、奥平(2006)は整理解雇判例に関する都道府県別パネル・データを使い、労働者寄りの判決の累積が生産、投資、新規雇用などにマイナスの影響を与えることを示している。さらに、ヨーロッパではアメリカに比べて企業家精神が弱く、ベンチャー創業及びそれを支える仕組み(ベンチャー・キャピタル)が停滞しているのは、強すぎる労働保護が影響しているとの見方もある(Bozkaya and Kerr (2006))。

通常、労働法学は労働者の「権利」に着目する。一方、経済学は労働者といえどもその「市場」や資源配分の「効率性」に着目する(樋口・山川(2006))。このため、両者の間にはアプローチにおいて大きな溝があったのは事実である。しかし、経済学では労働法学の「個別性重視」の考え方が却って、市場や経済全体からみる立場からすれば労働者の保護につながることを主張することで、両者の接点生まれ、生産的なコラボレーションが可能になると考えられる。

労働者保護は潜在的に雇用機会を求めている労働者全体の利益につながる訳ではないという事実は、格差問題への対応においても重要なインプリケーションを持つ。なぜなら、労働者保護がインサイダー保護を通じ、格差問題を更に増幅させる可能性があるからである。したがって、格差の問題への真摯な対応は雇用が保障され組織化されている正社員の既得権益にある程度メスを入れることにもつながる。その裏で、正社員にとっては、正社員割合の低下で長時間労働の問題がより深刻になるなどその負担は増加していることも事実である。労働時間を中心にワークライフ・バランスのとれた自律的な働き方への対応も労働法制設計の大きな課題である。

解雇判例ルールの一律的な法制化への懸念

解雇ルールが大企業を対象に整理解雇の 4 要件など解雇権濫用法理が判例の積み重ねで判断されてきたことは基本的に労働市場の柔軟性に寄与してきたと考えられる。つまり、判例主義が不確実性や環境変化への対応を可能にしてきたと解釈することもできる。

整理解雇の 4 要件とは、具体的には、(1)人員削減の必要性(赤字の複数年継続等)、(2)人員削減の手段としての整理解雇選択の必要性(配転、出向、一時帰休、希望退職募集など他の手段による解雇回避努力義務)、(3)被解雇者選定の妥当性(合理的な基準の公正的適用)、(4)実施手続きの妥当性(整理解雇の必要性、実施時期、規模、方法の説明・協議義務)である。

実際、時期に応じて 4 要件の特にどれが重視されて判決が行われていたかも変化している。

例えば、大竹(2004)は、70年代前半までは第三の被解雇者選定基準のみ有意であったが、それ以降は第二の解雇回避義務（最近では第四の説明義務）も重要な要因となっていることを示している。判例が一定していないことは不確実性を高め、採用の慎重化をもたらす効果もあるが、解雇権濫用法理は70年代半ばから90年代半ばまでかなり予測可能性の高いことも実証されている（川口(2005)）。また、大企業での解雇の難しさと中小企業での容易さという二重構造も労働市場の柔軟性に寄与してきた。このように、解雇判例ルールは、これまでの正社員中心・長期雇用・後払い型賃金を特色とする雇用システムとうまく合致してそれなりに機能してきたと評価できる。

有期雇用等の規制緩和とコアの雇用保護のバランス

日本の解雇規制は国際的にみてどれほど強いのであろうか。解雇規制の強さを指数化したOECDの分析によれば（雇用保護制度指数⁴）、日本は正規雇用については比較的規制が強い部類、有期雇用については逆に比較的規制が弱い部類に入る。したがって、正規雇用の有期雇用に対する相対的な解雇規制の強さを試算すると、90年代以降の非正規雇用の規制緩和もあって、OECD諸国の中では第四位とかなり高い順位になっている（図1）。また、正規雇用の解雇規制の強さは国際的にみても有期雇用の割合と正の相関を示しており（図2）、日本の場合も非正規雇用の割合が雇用全体の三分の一という高い水準まで上昇してきた制度的背景となっていることは否めない。

正規雇用の保護が強い中で非正規雇用が増加したのは日本だけでなくヨーロッパ諸国にも広くみられた現象であり、そのインプリケーションを検討する理論・実証分析が蓄積されてきている。例えば、Cahuc and Postel-vinay (2002)は、雇用保護が強い中で有期雇用を導入すれば、雇用創出よりも雇用喪失の効果が上回り、失業を増やすことをモデルで示した。また、Blanchard and Landier (2002)は、正規雇用の保護には手を付けず、有期雇用制度導入のような「部分的改革」を行うと、むしろ、若年者の離職や生産性の低い職・仕事の増加を生み、有期から期間の定めのない雇用への転換が難しくするなど経済全体にとってはマイナスであることを理論に示すとともに、フランスのケースで実証的にも明らかにしている。Dolado, Garcia-Serrano and Jimeno (2002)は、有期雇用をみの規制緩和の問題点として、インサイダー保護の高まりによる正規賃金の上昇圧力、企業特殊人的資本の減少ひいては労働生産性の減少、地域移動や出産行動の抑制などを挙げている。

以下では、正規雇用の強い雇用保護が変わらない中で有期雇用者が大きく増加した、スペイン、フランス、スウェーデンのケースをみてみよう。

⁴ 雇用保護制度指数の作成に当たっては、解雇手続きの不便さ、解雇予告期間及び解雇手当、解雇の困難性の3つの大きな分類につき、更にそれぞれに2つ、2つ、4つの小分類に分けて、解雇規制が厳しくなるごとに点数が高くなるように0から6点の点数が与えられる。最終的にはそれらが加重平均されることで総合的な指数が計算される。

(スペインのケース)

84年に有期雇用の規制を緩和したことで爆発的に非正規雇用の割合が(35%を超えるレベルまで)増えたスペインは、90年代以降、有期雇用への規制を強めるとともに、正規雇用についてはその解雇コストを引き下げるといったバランスのとれた改革を行っている。

84年以前はヨーロッパでスペインは最も解雇規制の強い国の一つであった。84年に失業率が20.1%まで高まると、正規雇用の解雇規制はそのままにして、有期雇用に季節生産労働以外にも適用できるように解雇規制を緩和した(より低い解雇手当の適用、裁判所への訴訟不可、適用業種を限定せず3年の期間終了時点で解雇か正規で雇う必要)。つまり、通常の業務を行う労働者にも有期雇用が可能になったことで解雇コストが大幅に低下することになった。その結果、有期雇用の割合は急増し90年代初頭には30%を越えるところまで高まった(図3)。失業率は当初は低下したものの、90年から増加し、94年には24%を越えた。また、85年から94年までの新たな入職者の95%以上が有期雇用となった。つまり、新規採用のほとんどが有期雇用であり、正規雇用は有期雇用を経るのが多くなったが、有期雇用から正規雇用への転換率も10%程度と低い状況であった。Dolado, Garcia-Serrano and Jimeno (2002)は、94年以前の部分的な解雇規制改革は失業率を低下させる効率的な方策にはならず、分断された労働市場による人的資本等への悪影響を指摘した。

こうした状況の中で94年には新たな改革が行われた。まず、有期雇用に季節労働者に制限するとともに、正規の解雇規制も公正な解雇に当たる経済的な理由を追加したが、いずれも実効性に乏しかった。そこで97年に再度、改革が行われ、それは2001年の改革⁵につながっていくことになる。97年の改革は94年の改革と同様に有期雇用契約を縮小させることではあったが、94年の場合のように実効性のない法律で強制するのではなく、企業に18-29才以下、45才以上、長期失業者(12か月)、障害者のカテゴリーの労働者を正規雇用で雇い入れるインセンティブ、補助金を与えようとするものであった。例えば、新たな正規雇用では勤続年数当たり45日であった解雇手当(最大42か月)を33日(最大24か月)に縮小する、給与税を40~90%ほど低下させるなど、企業の負担を低減させる政策を打ち出した。この97年の改革は特に、若年労働者の正規雇用を持続的に増加させる効果を持った(Kugler, Jimeno and Hernanz (2002))。その結果、有期雇用の割合は、95年35.4%から2001年には32.0%へと若干低下した。

(フランスのケース)

フランスの正規雇用(CDI)の解雇規制をみると(Zhou(2006))、解雇手当は他のヨーロッパ諸

⁵ 若年者として16~30才、6か月以上の長期失業者など対象を拡大

国と比べても特に高いわけではなく、また、解雇予告期間（勤続年数で1か2ヶ月）も比較的短い。しかし、経済的な理由で解雇を行う場合は、行政手続きが複雑かつ時間がかかり、様々な法的制約もあるため、その相対的なコストは高いものとなっている。一方、79年に導入された有期雇用（CDD）は、有期雇用者の解雇は解雇手当や解雇予告期間が必要であるものの、正規のような複雑な事務・法的手続きは必要ない。ただし、臨時の生産増加や休職中の代替要員でなければならず、契約更新は1回限りでそれを含めても原則18か月までの雇用期間で、有期雇用契約終了後は正規へ転換または解雇手当の支給がなされなければならない。

正規雇用の解雇規制はむしろ強まりを見せる中で、有期雇用は、80年代半ばでは5%以下であったのが15%程度まで増加することになったが、それは労働市場の分断・二極化と労働者間の格差を生むことになった。有期雇用の広まりは、特に、若年者にとっては、離職率が高まる一方、失業期間は短縮化されないため、結果として、失業率が高まることとなった。つまり、有期雇用に止まる傾向が強まり、有期雇用から正規雇用への転換が難しくなったのである(Blanchard and Landier (2002))。

こうした状況の下、2005年には中小企業（20人以下の従業員）を対象に、2年の試用期間中は、解雇費用を払えば行政的・法的手続きの必要なく解雇でき、期間終了後、契約を更新しなければCDI（正規雇用契約）への転換が義務付けられるCNEが導入された。

（スウェーデンのケース）

Holmlund and Storrie (2002)は、有期雇用が急激に増加したスウェーデンを分析している。スウェーデンでは有期雇用増加の主要な要因はマクロ要因であった。つまり、90年代の初めの戦後でもかつてないほどの厳しい景気後退により無期雇用も含め雇用が減少した。90年には2%以下であった失業率が93年には8%以上になった。一方、有期雇用は景気の回復とともに急速に増加することになった。それには、まず、将来の需要に対していつもより不確実性が大きかったこと、労働需給が緩んでいたため企業が無期雇用契約を提示するインセンティブが弱かったこと、職探しを行っている人々の中で転職する人よりも失業者の割合が増えたため、まず、有期雇用で労働者をスクリーニングするインセンティブが強まったことなどが影響している。

こうした流れの中で97年に有期雇用の規制を大幅に緩和する一方、無期雇用の規制には手を付けなかった。90年代を通じて有期雇用は増え続け、2000年までには全体の雇用の16%を占めるまでになった。こうした部分的な解雇規制改革は失業への流入を大幅に増加させることになった。労働力に対する失業への流入割合は80年代末の労働力の年率5%から90～2000年では同11%まで高まり、その増加の半分程度が有期雇用のからの流入であった。

Holmlund and Storrie (2002)は有期雇用が増加するにつれて職を失う率が高まり、それが構造的な失業率を高めたと強調している。

(日本へのインプリケーション)

日本の場合、非正規雇用が増加した要因は、基本的にはスウェーデンのような大きな負のマクロ経済ショックがきっかけであった。一方、非正規に対する正規雇用の解雇規制の相対的な強さは元来国際的にも高い水準であったところ、それに加え90年代以降、スペインやフランスと同様、非正規雇用の規制緩和が更に進んだこともその動きをサポートしたといえる。非正規雇用が雇用全体の三分の一にまで増加する中で、人的資本への悪影響や非正規雇用の正規への転換の難化などは共通していると考えられる。このような状況になった場合、スペインが94年以降行ったように、正規の雇用保護を弱める、非正規の雇用保護を強める、両方を行う、いずれかが必要である。非正規雇用の規制緩和を元に全部戻すのは不可能であるので、正規の雇用保護緩和、もしくは、企業に非正規を正規に転換させるインセンティブ付与を行うことが重要である。

解雇規制と生産性の関係をどう考えるか

また、解雇規制は労働市場だけではなく、マクロ経済のパフォーマンスにも影響を与えるという意味でも、その分析においては一般均衡的なアプローチが重要である。成長戦略が重要な政策課題となっている日本にとって、成長の源泉である生産性上昇と解雇規制の関係を考えることは重要である。

(解雇規制の生産性へのプラス効果)

まず、解雇規制の生産性へのプラスの効果としては、解雇規制が労働者の勤続年数を長くし、コミットメントを高めることにより、労働者による企業特殊な投資を促進させ、それがひいては生産性向上につながるという経路である。Nickell and Layard(1999)は、特に、労働者の改善提案や協力などといった職場参加を促進させる方策が企業で取られる場合、そうした促進効果は大きくなるはずであると強調した。また、Belot, Boone and van Ours (2002)は、解雇規制を調整コストのみならず、労働者に企業特殊的な投資を行わせ、生産性を高めるためのコミットメント手段として捉え、労働者のみならず企業もメリットがあることを理論モデルを使って示している。

一方、解雇規制が生産性を引き下げる経路も考えることができる。第一は、解雇規制が強ければ無断欠勤などの怠慢があっても解雇されにくいいため、労働者の努力、ひいては生産性が低下するという経路である。例えば、Riphahn (2004)は、ドイツの解雇規制の異なる官、民の労働者を比較して様々な属性をコントロールしても、解雇規制の強い労働者は35%ほど無断欠勤が多いことを示した。また、Ichino and Riphahn (2005)は、イタリアの大銀

行のマイクロデータを使い、試用期間である 12 週間を過ぎ正式採用されたとたん、(特に男性の場合) 欠勤が急に増加することを示した。

(解雇規制の労働再配分抑制効果)

第二は、解雇規制が労働調整コストを引き上げることにより、技術革新、需要などのショックに対し必要となる労働資源の再配分を遅らせたり、不十分にするというマイナスの影響を与えるという経路である。この場合、生産性の低い企業、産業から高い方への労働資源の移動が妨げられることになるので、生産性はそうでない場合に比べ低下することになる。

現実にこの経路での影響をみるためには、一つの方法は、雇用調整関数を推計して、解雇規制の強度が調整速度にどのような影響を持つかをみることである。Caballero, Cowan, Engel and Micco(2004)は、60 か国の製造業業種別データを使い、法の執行が担保されている国の場合、解雇規制はショックに対する労働調整速度を有意に低下させ、生産性も下がることを示した。

また、労働再配分のマグニチュードをみるため、フローでみた雇用の動き、つまり、雇用創出(job creation)、雇用喪失(job destruction)に着目することも重要である。例えば、Hopenhayn and Rogerson (1993)は、解雇規制の企業の参入、退出への影響に着目し、彼らのモデルに基づき、アメリカのデータを使ったカリブレーションを行い、解雇コストの上昇はネットの企業の参入、ひいては、雇用率を低下させることを示した。

国別のデータを使った実証分析としては、Haltiwanger, Scarpetta and Schweiger (2006)が、先進国、途上国、新興国 16 か国の産業別に整理された企業レベルのデータを使い、強い解雇規制は雇用創出率と雇用喪失率を併せた労働再配分率を抑制することを示した。その効果は特により頻繁に労働再配分を行う必要の高い産業ほど大きかった。Micco and Pages (2006)も先進国、途上国双方を含む製造業業種別データを使い解雇規制の金瀬的・行政的コストが高いほど労働再配分率が低下することを示した。

Messina and Vallanti (2006)はヨーロッパ 19 か国の製造業、非製造業双方を含む企業レベルのデータを使い、解雇規制の雇用創出率、雇用喪失率、労働再配分率への影響をみた。いずれに対しても直接的にはマイナスの影響を与えるが、その効果の大きさは景気循環の局面の違いや当該産業の成長トレンドによって異なることを示した。具体的には、雇用喪失を小さくする効果は不況期の方が好況期よりも大きい、雇用創出には統計的に有意な影響はみられない。また、成長の高い産業の方が低い産業よりも雇用創出、雇用喪失、両者を合わせた労働再配分ともに解雇規制のマイナス効果は小さいことを示している。

(解雇規制のリスク・テイキング抑制効果)

第三は、解雇規制は企業のリスク・テイキングを抑制する、つまり、企業家精神や革新的なイノベーションを直接的に抑制するという効果である。企業がよりハイリスク・ハイリターンを狙った製品開発を行うとしよう。その場合、その企業の製品に対する需要、ひいては生産の動向は予測しにくく、労働投入についてもより高い柔軟性が求められる。したがって、解雇規制が強い場合は、こうした予測しがたい変動に対応できるだけの柔軟性に欠けているため、ハイリスク、ハイリターンを狙うリスク・テイキングが抑制されることになる。

Saint-Paul (2002)は、解雇費用の高い国は、国際分業を行う場合、まったく新しい製品開発に結び付くような「一次的技術革新」(primary innovation)よりも既存の製品の生産効率を高めるような「二次的技術革新」(secondary innovation)に特化することを理論モデルで示した。別の言い方をすれば、より抜本的なプロダクト・イノベーションよりも既存の技術の連続的・累積的改良を意図したプロセス・イノベーションの方が解雇規制の強く、企業特殊な人的資本の蓄積を重視する内部労働市場中心の雇用システムと親和性が高いといえる。

(解雇規制とイノベーションの実証研究例)

解雇規制とイノベーション、企業家精神との直接的な関係をみた実証分析例はまだ少ない。例えば、Koeniger (2005)は、OECD 諸国の国別クロスセクション・データを使い、解雇規制がR&D集約度にマイナスの影響を与えることを見いだしている。また、Kanniainen and Vesala (2005)は、同様のデータを使い、国全体のリスク要因をコントロールしても、各種解雇規制変数が自営業者割合（農業を除く）でみた企業家精神の程度にマイナスの影響を与えることを示した。さらに、Samaniego (2006)は、OECD 諸国において、解雇規制の強さと様々な ICT（情報通信技術）の浸透度に負の相関があることを強調した(図 4)。彼の理論モデルでは、技術の変化の早い産業ほど解雇規制によるコストは大きくなるため、解雇規制の強い国の産業構造は技術進歩の遅い産業に偏ることになり、解雇規制と ICT の負の相関を説明することができる。

以上様々な経路から、解雇規制の生産性への影響をみてきたが、その具体的な効果は、実証分析に委ねられているといえる。DeFreitas and Marshall(1998)は、ラテンアメリカやアジア諸国の製造業について、強い解雇規制が労働生産性に負の影響を与えることを示した（雇用過剰の場合は負の影響は小さい）。また、Autor, Kerr and Kugler(2007)は、アメリカにおける解雇自由原則の例外が州によって適用された時期が異なることに着目し、事業所レベルのデータを使い、例外規定の適用、すなわち、解雇制約が TFP 水準に負の効果

を与えることを示した。

OECD(2007)の分析では、1982-2003年のOECD18か国の産業別データを使い、解雇規制（正規雇用の場合、0～6までの数値）の生産性への影響を推計した。この場合、解雇規制の変数が1変化する（OECD平均とアメリカの数値の半分）で労働生産性、TFPの年成長率をそれぞれ0.02、0.04%統計的に有意に低下させることがわかった。これは一見すると小さな効果のようにみえるが、年数が累積すれば相当な効果になることに注意する必要がある。例えば、サンプルの中で最も解雇規制の強いポルトガルが80年代アメリカ並に解雇規制を自由化していたら今では労働生産性は1.5%高かったことになる。

Pierre and Scarpetta (2004)は、世界数十カ国、一万近くのサンプルの企業サーベイ調査を利用し、企業が解雇規制についてどのようなパーセプションを持っているかを検討した。具体的には、(1)解雇規制の強い国ではより多くの企業が厳しい解雇規制は企業活動にとって制約と考え、その傾向は、大企業、小企業よりも中規模企業において強いこと、また、(2)よりイノベーションを生む企業ほど解雇規制を厳しい制約と考える傾向が強いこと、さらに、(3)厳しい解雇規制への対応としては、訓練への投資を行うか、または、非正規雇用を活用する場合が大きく、特に、前者を行う余裕のない小企業は後者への対応が中心となること、を明らかにした。

（解雇規制と生産性：日本へのインプリケーション）

以上を踏まえると、日本へのインプリケーションは何であろうか。解雇規制の生産性への影響はその大きさはともかくも実証分析を見る限りマイナスの影響は確実にあるといえる。しかしながら、その影響は企業の内外の環境でかなり異なってくることも重要である。例えば、80年代までの日本のように安定した高い成長が期待かつ実現され、イノベーションのタイプの既存の商品、生産工程の改良といったプロセス・イノベーションが重要な時期においては、解雇規制のマイナスの影響は小さく、むしろ、こうしたイノベーションを促進する企業特殊な投資の形成にはむしろプラスであった可能性もあろう。

しかし、経済に大きなショックが働き、ITなどの抜本的な技術パラダイムの浸透が進むような時期は労働の再配分が必要となり、そうした企業特殊な投資・スキルが役に立たなくなる。したがって、新たな環境への適応を阻害する強過ぎる解雇規制のマイナス効果はより大きくなるであろう。実際、奥平・滝澤・鶴(2008)は、94～2002年の企業活動基本調査を使い、整理解雇無効判決が相対的に多く積み重なる都道府県に本社がある、つまり、相対的に雇用保護の強い地域で活動している企業ほどTFP(全要素生産性)の伸びが有意に低下することを示した。必ずしも安定した高成長が期待できず、不確実性やグローバルな競争圧力が増加し、革新的なイノベーションの重要性が増加する近年の日本にとって生産

性向上、成長戦略の観点から解雇規制を見直す必要性も高まっているといえる。解雇規制の見直しは、一時的に将来の雇用不安を高めるかもしれないが、経済全体からみれば生産性の向上を通じ経済全体の成長力を底上げし、結果的に労働需要を高める効果も期待される。労働者自身も恩恵を大きく受ける可能性は十分強調されるべきであろう。

解雇規制を見直す場合、検討となりうる視点としては、解雇規制と失業保険給付のあり方が挙げられる。ヨーロッパの大陸諸国ではアメリカやイギリスと異なり、雇用保護が強いのだが、労働市場における保険機能としては解雇規制と失業保険給付を代替的な手段と考える傾向にある。実際、ヨーロッパ諸国の国別クロスセクションの関係をみると、解雇規制と失業保険給付レベルには有意に負の相関がある。つまり、解雇規制の弱い国ほど失業保険給付水準は高くなっている(Algan and Cahuc (2006)) (図5)。例えば、デンマークでは解雇規制が最も低い失業給付水準は最も高い一方、ポルトガルはその逆で、解雇規制が非常に強い一方で失業給付水準は低くなっている。

失業保険給付をより重視する場合、企業にとっては税負担が重くなるものの、解雇規制が弱くなれば、それにより労働再配分のための調整が容易になり、企業のリスクテイキングや企業家精神が促進され、そのような企業への投資も増加することが予想される。例えば、Bozkaya and Kerr (2006)は、人口一人当たりのプライベート・イクイティ投資額と失業保険給付水準は正の相関があることを示している。

デンマーク式「フレキシユリティ・アプローチ」の検討

したがって、解雇規制を弱め、失業保険を手厚くすることで労働移動を高め、訓練などの積極的労働施策で入職を高めるようなデンマークの「フレキシユリティ・アプローチ」(“flexicurity”、柔軟性の”flexibility”と保障の”security”を合わせた造語)も検討の価値がある。Algan and Cahuc (2006)は、このアプローチを導入して成功するかその国の国民性も重要な要因であることを強調している。もし、国民が政府に対し失業保険を不正受給しようとするようなモラルハザードを引き起こしやすく、公共心(パブリック・マインド)が低い場合、効率的に失業保険を運用することは難しくなるためである。その意味で、大陸ヨーロッパ、地中海沿岸の諸国では「フレキシユリティ・アプローチ」を導入しにくいと指摘している。日本の場合は、相対的にみても国民の公共心は高いと考えられるため、雇用規制の限界的な緩和に対するセイフティ・ネット対策として、財政負担増大の問題はあるものの、失業給付、積極的労働市場政策の果たす役割を十分認識する必要がある。

3 「他律同質型」から「自律多様型」へ：正規・非正規間の格差問題への対応と労働時間の柔軟性拡大を目指して

非正規雇用の多様性

雇用形態の多様化を考える場合、単純に正規・非正規雇用と二分化して議論されることが多い。しかし、ひと括りされる非正規雇用の内訳はかなり多様である。正規・非正規の二分法的考え方が格差問題へのきめ細かな対応を阻害していることも懸念される。非正規労働者は、通常、パートタイマー、臨時雇い、契約社員、派遣労働者、請負労働者などあるが、これらはいくつかの軸に分けて整理した方がわかりやすい。つまり、

- (1) 労働時間：フルタイム or パート（短時間）、
 - (2) 契約期間：期間の定めなし or 有期、
 - (3) 雇用関係：勤め先と同じ or 異なる、
 - (4) 指揮命令：勤め先と同じ or 異なる、
- (有期の中には、季節・臨時（日）雇い）も入る)

という4つの軸である（最初の選択肢（正規）をA、後者（非正規）の選択肢をBとする）。いずれの軸も最初の選択肢をとる場合が通常の正社員である。例えば、有期契約のパートの場合、「B B A A」となる。派遣労働者は、基本的に常用雇用型か登録型で「A A B A」、
「A B B A」になる。請負労働者は、通常、「A B B B」である。しかし、指揮命令が勤め先と異なるのは元来不自然な姿である。実態として「A B B A」となっているのが「偽装請負」のケースである。

非正規雇用の実態と国際比較

非正規雇用の現状を具体的みると、日本の非正規の職員・従業員の割合は2007年平均で全体の33.5%と三分の一を占め、うち、パート・アルバイトは22.7%（男子では8.7%、女子では40.7%）、派遣社員は2.6%、契約社員・嘱託は5.8%、その他が2.8%となっている（労働力特別調査）。しかし、統計上は上記の4つの軸、特に、労働時間と契約期間でクロスして集計されていないため、全体像が把握しにくくなっている。部分的な情報ではあるが、「2001年パートタイム労働者総合実態調査」（厚労省）では、パートタイム労働者のうち雇用契約期間が定められた（有期雇用）者は44.3%と半分近くを占めている。また、契約期間という軸で分けた調査によれば（「2005年有期契約労働に関する実態調査」（厚労省）、常用労働者のうち有期契約労働者は24.5%であり、内訳は短時間パートタイマー13.4%、その他のパートタイマー4.3%、契約社員2.7%、嘱託社員1.9%、その他2.2%となっている。労働力調査でみたパートの割合のおよそ半分程度が有期契約労働者実態調査でみた有期雇用の短時間パートの割合になっており、それぞれの調査はほぼ整合的といえる。

以上のように、非正規雇用を考える際には、非正規労働者とひと括りにしてしまうのではなく、少なくとも、労働時間、契約期間の2つの軸で整理することが重要である。欧米の経済分析や OECD などの国際機関の議論では日本のように非正規雇用全体が扱われることはあまりない。むしろ、労働時間と契約期間の軸を明確にし、パートタイム(part-time)かフルタイム(full-time)か、テンポラリー(temporary = 有期契約、臨時・季節労働)か、パーマネント(permanent = 期間に定めのない契約)のいずれかの軸に絞って議論されることが普通である⁶。

そこで、OECD の統計を利用してパートタイム・ワーカー（労働時間が週 30 時間以内）、テンポラリー・ワーカー（有期契約、臨時・季節労働者）の割合について国際比較してみよう。まず、パートタイム労働者の割合については、日本は OECD 平均を大きく上回り、男女ともオーストラリアやオランダと同様に最も高い割合のグループに入っている(図 6)。テンポラリー・ワーカーの割合については、日本は男性について OECD 平均のやや下に位置するが、女性では正規雇用の解雇規制が非常に強いスペイン、ポルトガルなどと並んで最も高い割合のグループに入っている(図 7)。一方、アメリカ、イギリスのように解雇規制が緩やかで労働市場が流動的な国ではむしろテンポラリー・ワーカーの比率はかなり低いことに留意する必要がある。諸外国と比べてみると日本の場合、特に女性についてはパートタイム、有期契約両面でみても非正規化がかなり進んでいると指摘できる。

「良い多様化・格差」、「悪い多様化・格差」

それでは、先にみた正規・非正規の4つの軸それぞれについて、AでなくBを選択する積極的な意味合いは労使にとって何であろうか。まず、労働時間における選択はワークライフ・バランスや女性、高齢者など個人の体力や生活環境、好みに合わせた柔軟な雇用形態を選択できることを意味している。一方、本来フルタイムを希望しているのに、パートタイムを選択せざるを得ないというケースは、企業側の年金負担が影響している場合が多いであろう。

契約期間をあえて有期で選ぶのは高度な知識、技術、高い専門性を持ち、特定の職場に縛られたくないようなケースである。一方、本来は期間の定めのない正社員になりたいがやむを得ず、有期雇用を選択している場合も多いと考えられる。派遣労働者の場合も、特定の企業に拘束されたくなく、浮き沈みに影響されたくないと思って敢えて派遣を選んでいるという場合もあるであろうが、正社員になるより派遣の方が仕事を見つけやすいというマッチング機能で選択されている面が強いであろう。請負労働者についてはもっとも非正

⁶ non-regular worker という用語はあるものの一般的ではなく、有期契約労働者を示す temporary worker の代わりに用いられることも多い。

規性の強い労働者といえる。この場合、やはり高度な専門知識・能力を持つ個人請負労働者から他の雇用形態を選択できない結果として請負労働者になっている場合もあり相当多様である。

このようにみると、それぞれの軸で、むしろ労働者の希望でAではなくBが選択されるとすれば、ある程度の待遇の格差は合理的に説明できる範囲内で労働者にとって容認できるであろう。例えば、派遣の場合の賃金格差分はあっせんというマッチングを行う派遣会社の取り分が入っていると解釈できる。一方、受け入れ企業からすればサーチコストを節約できることを考えると、企業が負担しなければならない賃金はより高くなると考えられる。また、高度な専門性、ひいては、バーゲニング・パワーを持つ労働者があえてBを選択する場合、むしろ、待遇はAの場合よりも上回ることも不思議ではない。こうして選択された雇用形態は「良い多様化」であり、格差はあったとしても許容できる、また、「良い格差」である。

「悪い格差」の実態

一方、本来ならばAを選択したいのに、Bの選択を余儀なくさせられている、また、Bの選択が雇い主からみて必ず労働コストの削減につながる場合は、これは「悪い多様化」、「悪い格差」を意味する。したがって、有期雇用や労働者派遣を一概に「悪い働き方」とする考え方は是正されるべきであるが、それらがすべて「良い働き方」とするとは限らない。正社員になりたくても別の働き方に甘んじており、それが継続することでますます転換が難しくなっている労働者の存在を忘れてはならない。

例えば、「2006年パートタイム労働者総合実態調査」（厚労省）では、「正社員として働ける会社がないから」という理由でパートを選んだ労働者の割合は 23.8%であり、今後の就業に対する希望として「正社員になりたい」と考える割合は 18.4%となっている。また、働いている理由が「家計の主たる稼ぎ手として生活を維持するため」と答えた者が 22.7%を占めている。つまり、パート労働者の中でも 2割程度が正社員になりたいにもかかわらずパートを選ばざるを得ない状況であることがわかる。

また、「2005年有期契約労働に関する実態調査」（厚労省）をみても、契約期間を定めて就業している理由が「正社員として働きたいが働ける職場がないから」とする割合が 25.9%、また、契約期間終了後、正社員または期間の定めのない契約で働きたいとする割合は合計すると 20.7%となっている。このようにパート、有期雇用にかかわらず、概ね 2割程度は積極的に希望して非正規雇用の形態を選んでいるわけではなく、むしろ正社員へ転換を強く望んでいるといえる。したがって、雇用全体の三分の一を占めている現在の非正規雇用の割合は二割程度低下し、雇用全体の四分の一程度になることが望ましいという議論も可

能であろう。

「悪い格差」につながる雇用形態によるスクリーニング：「統計的差別」

次に、労働時間や契約期間などの軸でB（非正規）の選択をすると賃金が低くなることが多いのはなぜかを考えてみたい。一つは、雇用形態の違いは労働者の質や能力をシグナルしているとの解釈である。これは「統計的差別」と呼ばれ、外見からその平均値に基づいて応募者の能力や特性が判断されてしまうため、求職者にとっては外見が同じだという理由で個々の能力や特性とは無関係に判断されることを意味する。男女間差別や年齢間差別などがその典型例である。正規・非正規雇用の場合に当てはめると、平均的にみれば非正規社員は正規社員よりも能力・質の面で劣るため、両者の間に待遇格差があっても不思議でないとするのが「統計的差別」を重視する立場である。

しかし、これまでの雇用形態の履歴情報のみでスクリーニングを行うことは、スクリーニング・コストが節約される点では合理的かもしれないが、能力、生産性の高い非正規労働者の不満を高め、やる気をなくさせるというマイナス面も無視できない。彼らがイクジットしてしまえば、企業の評判が落ちてしまうという効果も含めて企業にとってもコストは大きいはずであり、そのような企業へのマイナス効果が正当に働く環境作りが第5節で述べる外部労働市場の整備である。

必ずしも格差問題の解決にならない強制的な均衡処遇

「統計的差別」による賃金格差は企業にとっても必ずしもメリットにはならないが、雇い主に「均衡処遇」を強制的に求めるのも現実的ではない。そもそも立証・執行が非常に難しいだけでなく、「比較制度分析」的な視点からみれば、均衡処遇が労使の自発的な合意（「ゲームの均衡」）となる環境が重要であるからだ。特に、使用者側に均衡処遇を行うインセンティブをどのように持たせるかがカギとなる。したがって、単純に法制的に均衡処遇を義務付けるだけでは、インセンティブのない企業は「抜け道」を探すであろう。

（正規・非正規雇用の賃金ギャップ）

日本の場合、厚労省賃金構造基本調査により、正規、非正規の賃金ギャップをみることができる。内閣府(2006, 2007)によれば、正社員と非正社員の間での賃金ギャップは勤続年数を経るにつれて大きくなり、男性では50歳代前半では約5割程度、女性では40歳代以降約4割程度となっている。学歴や業種をコントロールしても勤続年数が10年を過ぎる頃から男性の非正規の賃金は頭打ちになり、勤続年数を経つにつれ、やはり、賃金ギャップは大きくなっている。

それでは、ヨーロッパを中心とした諸外国では正規と非正規にどの程度処遇格差があるの

であろうか。まず、正規雇用と期間に定めがある有期雇用との格差をみてみよう。有期雇用者は正社員とまったく同じ働きをしているのであれば、雇用保障がなく、また、企業が解雇コストを削減できる分、むしろ賃金が高くなってもおかしくない。

OECD(2002)によりヨーロッパ13か国の正規・有期賃金ギャップ(フルタイム労働者の(正規賃金－有期賃金)／正規賃金、%)をみると、ギャップが最も大きいのがスペインで47%、最も小さい部類がドイツ(17%)、オーストリア(19%)となっている。EUでは、ベルギー(21%)、フランス(29%)、スペインなどで正規・有期間の賃金の均衡処遇を求める法制が以前から制定されているが(現在はEU指令)、他のヨーロッパ諸国に比べても格差が小さいとはいえない。

一方、上記の賃金ギャップは労働者の年齢、教育、職種等の属性のコントロールによる調整は行われていない。いくつかの属性についてコントロールを行うと有期の賃金ペナルティ(有期であることによる賃金へのマイナスの影響)は男性よりも女性の方が大きいものの、いずれも10～20%程度の中に収まる。したがって、ある程度そうした属性をコントロールした上でも有期雇用の賃金ペナルティは残ると考えられる。Dekker(2001)もドイツ、オランダ、イギリスについて労働者の属性などのコントロールの仕方をそろえた上で有期雇用は賃金に有意にマイナスの影響を与える、つまり、賃金ギャップは存在することを示している。

Blanchard and Landier (2002)は、フランスの若年者(20～24才)の有期雇用と正規雇用の賃金ギャップを年齢、教育水準をコントロールした上で、有期雇用の賃金は正規よりも約20%低いことを指摘した。また、80年代から90年代にかけて賃金ギャップは概ね広がった(83年12%、93年29%、2000年22.5%)。有期雇用の存在は、雇用者にルーティーン的な低生産性の職を作るインセンティブを与えているともいえる。つまり、均等待遇という法的な要件があるにもかかわらず賃金ギャップが存在するということは、有期雇用者を「格下扱い」することで差別しているといえる。

De la Rica (2004)は、95年のスペインのデータを用いて、有期雇用と正規雇用では賃金ギャップは43%あり、そのうち、同じ企業同じ職にもかかわらず正規雇用の方が能力が高い影響が12%、有期雇用労働者が能力が同じにもかかわらず、賃金の低い企業や職についている影響が22%あり、上記では説明できない部分として9%残ることを示した。Booth et. al. (2002)は、イギリスのデータを使い、労働者の属性をコントロールしていないベースで有期と正規の賃金格差は男性で16%、女性で13%であることを示した。

(パートタイム、フルタイム間の時間当たり賃金ギャップ：理論的解釈)

次に、パートタイム、フルタイムの間の時間当たり賃金ギャップについて考えてみよう。理論的には両者の賃金ギャップを説明するいくつかのメカニズムが考えられる。第一は、労働供給サイドの観点である。例えば、労働者の中でも勉学の負担のある学生、家事の負担の重い親、体力的な問題のある高齢者などは、フルタイムよりもパートタイムを選好するだろう。その分、留保賃金が低くなるため、パートタイム・フルタイム賃金ギャップが生じる。また、パートタイマーは家計の補助的な役割から通勤に長い時間、コストをかけたくないため、地理的な制約に強く影響を受け、労働供給が弾力的でないことも重要である。したがって、利潤最大化を行う企業がこのような地域労働市場で独占力を発揮すれば、パートタイム賃金が低くなりやすいであろう(Ermisch and Wright(1991))。

第二は、企業のコストの観点である。雇用者には一定の固定費用がかかる（採用・解雇コスト、労働時間によらないFRINGE・ベネフィット）ため、企業の総労働コストは雇用者の労働時間に比例して増加するわけではない(Montgomery (1988), Oi(1962))。したがって、パートタイマーは企業にとって相対的にコストが高い分、賃金が低くなると考えられる。また、そのような固定費用は労働者のスキルが高くなるほど増加するという側面もある。その場合、スキルが高い労働者の場合ほど、パートタイム賃金ペナルティは大きくなると考えられる。また、企業が急速な需要構造の変化に対応できるためには、以前よりも増して単一の限定された仕事だけではなくいくつもの仕事をこなせるような幅の広い技能が求められるようになってきている。これは企業内で訓練に応じた企業特殊な人的資本の積み重ねに依存している面があり、そうした訓練費用の存在は固定コストとしてパートタイマーを相対的によりコストの高い存在にしている可能性がある。

第三は、労働者の生産性と労働時間の関係に着目する考え方である。仕事の開始の生産性は低く徐々に増加していくと考えると、終業前の生産性は一日平均の生産性よりも高くなるであろう。そのような場合、労働時間が少ない労働者はその分生産性、ひいては賃金も低いということになる(Barzel(1973))。一方、長い労働時間は疲労効果からむしろ生産性を引き下げるという実証結果もあり、その場合はパートタイマーの方がフルタイム労働者よりも生産性がより高く、賃金もそれに応じて支払われるべきであろう。

(パートタイム、フルタイム間の時間当たり賃金ギャップ：実証分析例)

Russo and Hassink(2004)は、オランダのパートタイム賃金ペナルティをみた。企業が労働者の昇進を企業の中で取得した技能や人的資本に基づいて判断すると労働時間は重要な要因となり、労働時間で労働者がスクリーニングされることになればパートタイマーは不利となる。したがって、パートタイマーの賃金の伸びが緩やかな分、パートとフルタイムのギャップは最初それほどなくても時間が経つにつれて広がっていくことになる。また、男性と女性を比べると賃金ギャップは男性の方が女性よりも大きくなっている（20～36時間

以下で 9.2%、2.4%)。これは男性の雇用形態が変わりにくい一方、女性の方がパートとフルタイムをより頻繁に行き来し、少なくとも、フルタイムの経験がある場合が多いからである。また、ほとんどの女性がパートタイムであり、むしろそれが奨励されている場合は、企業はパートタイムという地位をスクリーニングには使わないであろう。一方、男性の場合は、パートタイムがあまりまだ一般的でないためスクリーニングとして使われることはあろう。

一方、オーストラリアのパートタイム賃金ギャップを調べた Rodgers(2004)は、調整前のベースでは男性で 21%、女性で 7%の賃金ギャップがあるが、それは人的資本や職のタイプでコントロールした後では統計的有意ではないことを示した。さらに、Booth and Wood (2006)は、他の国では通常、パートタイム賃金の方が低いところ、労働者の属性をコントロールするとむしろパートの方が賃金が高くなる、つまり、パートタイム賃金プレミアムが存在することを示した。

アメリカについては、Ferber and Waldfogel (1998)が、男性のパートタイム、特に、自発的な場合、デモグラフィックな要因、人的資本などをコントロールしても、パートタイム賃金ギャップが存在し、それは女性の場合よりも大きいことを示した。また、過去パートタイムであったことが現在の雇用形態を考慮しても男性の賃金には有意にマイナスの影響を与える一方、自発的なパートであった場合女性の賃金には影響を与えないことを示した。パートタイマーであったことのリターンは男性の場合基本的にゼロであるが、女性ではそうでない場合の半分程度あることを示した。さらに、Hirsch(2005)は、アメリカの場合、やはり、男性の調整前パートタイム賃金ギャップは 46.2%、女性が 25.9%であるが、そのうち約三分の二が測定できる労働者や職の違いで説明できることを示した。

O'Dorchai, Plasman and Rycx (2007)は、1995 年のヨーロッパにおける横断的な賃金サーベイの統計を使い、調整前の男性パートの賃金ギャップはスペイン 16%、ベルギー24%、デンマーク 28%、イギリス 67%、アイルランド 149%であることを示した上で、イタリアを除いて約 7 割程度が産業、企業、労働者の属性で説明できることを示した。

Hu and Tijdens (2003)は、EC の家計パネルを使い、オランダとイギリスの女性のパートタイム賃金ギャップを特にパートを短時間パートと長時間パートに分けてみた。すると、フルタイムに対する短時間パートの賃金ギャップはオランダが 9.9%に対し、イギリスは 27.4%であり、長時間パートの場合はそれぞれ、3.2%と 25.8%であった。つまり、賃金ギャップはいずれもイギリスの方が大きい、長時間パートの場合、オランダではむしろ労働者の属性などはフルタイムと比べても高いことを反映して、賃金ギャップがかなり縮小している。一方、イギリスでは長時間パートと短時間パートとの間では明確な賃金レベル

の違いはみられない。

(日本へのインプリケーション)

日本でも 2008 年 4 月に施行された改正パートタイム労働法では、(1)パートタイム労働者に対する労働条件の文書交付・説明義務、(2)正社員との働き方の違いに応じた均等の取れた待遇の確保の促進、(3)正社員への転換の促進、が新たに盛り込まれた。特に、正社員と同視すべきパートタイム労働者（職務が同じ、人材活用の仕組みや運用が全雇用期間を通じて同じ、契約期間が実質的に無期契約）については、賃金決定を始め教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他のすべての待遇についてパートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されることとなった。

しかし、このような正社員並のパートタイム労働者は全体の 5%程度とかなり限定的であり、また、改正パートタイム労働法ではその他のパート労働者の働きや貢献に応じた待遇決定（正社員とのバランスに顧慮し、正社員と同じように賃金等の待遇に当たり職務の内容、成果、意欲、能力、経験等が勘案されること）については努力義務に止まっている。ヨーロッパをみても、EU 指令でフルタイム・パートタイム労働者間の均衡処遇が定められているにもかかわらず、必ずしも実効性が伴っていないことに留意する必要がある。

むしろ、政策的に参考になるのはオランダのケースである。オランダでは、従業員 10 人以上の企業で 1 年以上雇用されている場合、労働者に自由に労働時間を短縮または延長する権利を与えている。使用者は原則としてその要求に同意しなければならず、時間当たり賃金は週労働時間を変更する以前と同水準に維持されることが決められている（権丈、他(2003)）。労働者がこのような強い権利を持つ場合、使用者側はパートかフルタイムで(時間当たりでみた)賃金や処遇を変えるインセンティブは持たなくなる。一方の待遇を使用者に有利に設定しても労働者が別の雇用形態を自由に選べることができれば、その意味で裁定が働くためである。このように法制で均衡処遇を強制するのではなく、企業の均衡処遇を徹底させるインセンティブをいかに作るかという視点が重要である。

内部・外部労働市場間の裁定の活用した格差問題への対応

正規・非正規間の格差問題の抜本的解決は、オランダの例でみたように、Aの選択（正社員）を行っている労働者と同じ生産性、貢献をしているにも関わらず、Bの選択（例えば有期雇用）を行っているというだけで必ず雇い主がトータルの労働コストを削減できるという状況を変えることである。このような状況が起こるのは、内部労働市場（A）と外部労働市場（B）が文字通り「分断化」され、両者の「裁定」が働いていないからである。例えば、両者の市場で「裁定」が働きやすくなるように市場間の「壁」を低くできれば、生産性が同じ労働者の賃金は収斂するような動きを示すはずである。先にみたように、正

規雇用の雇用保護縮小はそのための検討課題の一つである。

内部労働市場と外部労働市場の接続を図るもう一つの手だては派遣労働市場の活用である。同一勤務先における派遣期間が3年を超えることは禁止されているが（派遣先企業と派遣社員双方が現在の契約条件で満足している場合、事実上の解雇を強制）、これを撤廃することがかえって内部労働市場と外部労働市場の文字通りの「分断化」に歯止めをかけ、派遣から正社員への道を容易にすることにつながると考えられる。一方、未熟練パート労働者については、労働市場の「分断化」は、能力などの面からも正当化されるため、市場の接続化を図ることは相対的に難しいかもしれない。

非正規から正規への「ステップング・ストーン」（足がかり）をどう作るか

また、A（正規）の選択を希望しているのに、B（非正規）の選択を余儀なくさせられている人の場合、その希望を叶えていくことが可能になるようなプロセス、ステップ・アップを考えることも重要である。例えば、同じ雇い主の下、有期雇用から期間の定めのない雇用への転換であり、また、派遣労働者から派遣先企業での正社員化である。つまり、有期での経験をいかに正規雇用獲得につなげるか、また正規へ円滑な移行のための「踏み石」、 「足がかり」（stepping stones）をどう作り、配置していくかという問題である。

（ヨーロッパにおける有期から正規雇用への転換状況）

まず、欧米諸国の経験に着目してみよう。OECD(2002)は、ヨーロッパ13か国について、1996年を起点に1年後、2年後に有期雇用から正規雇用または失業への転移確率をみた。例えば、1年目に正規になる確率が高いのはオーストリア(56.1%)、イギリス(56.1%)、オランダ(49.1%)、である一方、フランス(20.8%)、スペイン(23.1%)は低く、有期に留まる確率も大きい。また、労働者の属性をみると、過去5年間に失業経験がなく、20代後半から30代前半の教育水準の高い者の正規雇用への転移確率が高くなっている。これを更に国毎に分けてみると、イタリア、スペイン、ポルトガルなど南ヨーロッパ諸国では教育水準の低さが正規雇用転換を妨げる効果を特に大きくしていることが示された。

有期雇用でもその形態によって正規雇用への転換しやすさは異なるであろう。Booth et. al. (2002)は、イギリスの家計のパネル・サーベイを使い、有期雇用者の正規雇用者への転換の影響をみた。有期雇用の中でも、季節・臨時労働者の経験は正規雇用への「足がかり」にはならないものの、有期雇用は「足がかり」になることを示した。特に、女性は年齢に関係なく教育水準が高ければ正規雇用への転移確率は大きくなるが、男性の場合は教育水準はあまり重要ではなく、30代半ばまでの若い労働者の場合、転換しやすい。また、パートタイムの仕事の場合、男性の転換比率にはマイナスの影響があるが、女性には影響がなかった。さらに、正規雇用へ転換した場合も女性は7～10年で元々正規雇用であった女性の

賃金水準にキャッチアップするが、男性の場合は格差が残ることを示した。これは、男性の場合、最初に職を得たときにそれが有期であることは能力の低さを表している一方、女性の場合は、そのキャリアを選択するには時間がかかるため、最初、有期雇用を選んだとしても正規雇用の女性と同様の能力を持っているとみなされやすいためと指摘されている。

有期雇用から正規雇用への転換を南ヨーロッパ諸国についてみると、Guell and Petrongolo (2007)は、スペインの個人レベルのパネル・データを使い、有期雇用の正規雇用への転換確率をみた。スペインではおおむね10%以下で90年代半ばまで低下し、その後安定している。年齢は30年代前半までは年齢とともに転換確率は上昇し、男女、または、教育の影響は明確ではなかった。男女別にみると、外部オプションの高い高学歴（大学）の男性は正規へ転換しやすいが、高学歴の効果は女性にはみられなかった。94年以降、適用業種を限定する中で、有期の正規登用に補助金を出す政策を行ってきたが、94年以前、以降を比べると女性・若年・低学歴労働者で転換確率が高まったことを示した。また、Blanchard and Landier (2002)は、フランスに導入された有期雇用が80年代から90年代にかけてより広く使われるにつれて、若年者(20~24才)の有期雇用から正規雇用への転換する割合が減少し、有期雇用が有期雇用に止まる割合が約2倍になることを見出した（一方、有期雇用から失業への転換は明確なトレンド変化はなかった）。

(派遣労働者の正規雇用への転換)

最近では、有期雇用の中でも、全体の雇用の中に占める割合は小さいものの（先進諸国では雇用者に占める割合は1%弱から2%強程度）、アメリカやヨーロッパで過去20年程の間に増加した派遣労働が正規労働への「足がかり」になるかどうか注目されている。特に、派遣労働の場合は、労働調整費用が低い分、企業にとっては労働者のスクリーニングを行い易く、結果として潜在的に優秀な労働者を正規雇用へ引き上げる機会を増加させる可能性があるためである。

しかしながら、実証分析をみると結果は必ずしも明確ではない。正規への転換の「足がかり」となるとの肯定的な分析例としては、例えば、Houseman(1997)は、アメリカの場合、有期の中でも派遣を通じて職を得た場合、有期から正規への転換がより起こりやすいことを示した。また、Ichino, Mealli and Nannicini (2006)は、イタリアの地域(トスカーナ、シシリー)のデータを使い、派遣を経由することが(18か月中に)正規雇用へ転換する確率を、例えばトスカーナの場合19%高めるなど、派遣が正規雇用への「足がかり」、「跳躍台」(springboard)となっていることを強調した。さらに、Amuedo-Dorantes, Malo and Munoz-Bullon (2006)は、スペインの雇用契約に関する包括的な行政データを使い1998年時点で派遣労働者であった者が2001年までの間に正規雇用へ転換したかを98年時点で直接雇用されている有期労働者と比較すると（大卒の派遣を除き）、派遣の方が正規雇用へ転

換される確率が高い、つまり、派遣の経験が正規への「足がかり」効果になることを示した。

一方、Forde and Slater (2005)は、イギリスの労働力サーベイを使い、派遣の正規労働への「足がかり」効果は限定的と強調した。派遣労働者は一年後、約半分(48%)が正規へ転嫁しているが、38%は有期に止まっている。また、正規への転移確率をみると、子供の有無がプラスに働き、出産・育児後への労働市場へ進出する者にとって派遣が正規労働への「足がかり」になっているものの、学歴は有意に影響しなかった。さらに、派遣労働が増加した90年代においても正規への転換率は増加しなかった。(イギリスは、有期の雇用の割合が比較的少ない。2000年で全体の6.7%うち、派遣は1.1%、有期雇用は2.3%)。

ドイツの連邦雇用局のデータを使ったKvasnicka (2005)も、派遣で職を見つけた失業者は引き続き職探していたと仮定した場合に比べて4年後も派遣に止まっている傾向が強く、失業者にとって派遣は将来の正規雇用への「足がかり」になっていないことを強調した。Antoni and Jhan (2006)は、やはり、ドイツのデータを使い、派遣労働者が派遣労働に止まる確率が近年上昇していることを示している。

上記のような分析の場合、本来ならば派遣労働者と派遣労働者になるべき属性を持っているにもかかわらず派遣労働者にならなかった者を比べることが重要である。しかし、現実には派遣労働者のサンプル・センレクション・バイアスを完全に排除することは難しい。Autor and Houseman(2005)は、派遣が正規への「足がかり効果」を生んでいるのはこうしたサンプル・バイアスが十分コントロールされていないのではないかという問題意識の下、職に就いていない者に対し無作為に派遣と直接雇用を割り当てるアメリカ、ミシガン州の「ワーク・ファースト・プログラム」を自然実験と見立て派遣労働を割り当てられた労働者と直接雇用を割り当てられた労働者の比較を行った。すると、(1)派遣労働を割り当てられた人の賃金は当初上昇するものの、直接雇用を割り当てられた者に比べ1~2年後は有意に低くなる、(2)派遣労働者の再雇用率は低く、「ワーク・ファースト・プログラム」を再利用する割合も直接雇用された労働者よりも多い、ことが明らかになった。したがって、この分析を見る限り、派遣の経験は必ずしも安定的な雇用への「足がかり」にはなっていないといえる。

(日本へのインプリケーション)

まず、先にみたように異なった雇用形態の市場間での「裁定」が成り立つような仕組み(外部労働市場の発達と内部労働市場との接続)をつくることで非正規から正規への転換を容易にする。能力の面で分断されている場合には、意欲のある非正規に能力開発を行うインセンティブを高めるような方策を考える必要がある。正社員を目指したい請負や未熟練の

パート（有期）にとっては能力開発というインセンティブを持つ派遣というプロセスに一度乗って正社員を目指すという「足がかり」が考えられるかもしれない。その意味で専門的な訓練費用を負担する派遣会社の役割は大きい。

また、特に、派遣から正社員への移行を円滑にするためには、紹介予定派遣や職業紹介機能が強化されるべきである。さらに、正社員を希望する派遣労働者は、派遣先、派遣元との三者協議の場の設定など、希望を実現させる透明なプロセスが確保されるべきである（八代(2006)）。

労働時間の柔軟性をいかに高めるか：自律的な働き方を可能にする労働時間法制と働き方の「モジュール化」とは

過去 20 年ほどの日本における総実労働時間（平均、事業所規模 30 人以上）をみると、87 年度の 2120 時間から 99 年度 1848 時間まで低下してきた。これは、短時間労働者の増加とともに、1800 時間程度という目標を念頭に置きながら、88 年の労基法改正を受けて法定労働時間が週 48 時間から 40 時間へ段階的に引き下げられたことが大きい。つまり、政府、労働法制主導による労働時間短縮が行われてきたのである。その背景としては、第一に、80 年代から続く「外圧」影響である。貿易摩擦解、黒字解消のための内需（消費）拡大の一環として週休二日制普及などが推進された。第二は、バブルとその崩壊以降、むしろ、国内からの圧力（「内圧」）として労働時間短縮が求められるようになったためである。会社人間・過労死の問題を反省し、「生活大国」への転換（5 か年計画）を目指す中で労働時間の短縮が行われた。

（OECD 諸国の労働時間柔軟化への取り組み）

一方、OECD 諸国をみると、おしなべて 90 年代に入りそれまでの平均労働時間短縮のペースはむしろ緩やかになった。一方、90 年代以降も労働時間の低下傾向が鮮明な国として、日本とともにドイツ、フランス、韓国などが挙げられる（図 8）。ヨーロッパ諸国では労働時間短縮は主にワーク・シェアリングによる失業削減が目標であったのに対し、政府規制によって標準的な週労働時間の大幅短縮が実現したのは日本を筆頭に最近ではフランス（週 35 時間）、韓国がある。

むしろ、OECD 諸国で重視されてきたのは単純な労働時間の短縮ではなく、労働時間の柔軟性をいかに高めるかという視点である。例えば、OECD の労働時間に関する提言（94 年の「雇用戦略」）として、（1）労働時間設定の柔軟性（企業側の生産における柔軟性と労働者の選択の柔軟性）を増す政策として、例えば、自発的なパートタイム就業の促進、週ベースではなく年ベースでの労働時間設定が、（2）ライフサイクルでみた労働時間設定の柔軟性を増す政策として、段階的な引退への選択が挙げられている。

また、そのフォローアップ（OECD(2006)）は、OECD 諸国の取り組みとして、第一に、オーストリア、ベルギー、フランス、イギリスなどで導入された年ベースでの労働時間設定が挙げている。この仕組みの下では、超過勤務にプレミアムが支払われるのではなく、休暇による対応が行われる。

第二は、超過勤務時間の柔軟性を高め、超過勤務のプレミアム削減する動きである。例えば、フランスは 35 時間労働へのインパクト弱めるため、超過勤務時間上限引き上げとプレミアムを 25%へ削減した。

第三は、ドイツ、オランダ、ベルギー、フランスは、雇用主の同意の下、超過勤務の時間を貯めて将来の子供、家族の世話、訓練などの目的に使用する労働時間貯蓄制度（working-time credit system, time-saving account）を導入しており、OECD はこの制度の更なる促進を提言している。

第四は、自発的なパートタイマーの増加である。オランダでは、同じ雇用者の下でのフルタイムとパートタイム間の転換が促進されるとともに、97 年の EU 指令では、パート、フルタイムのプロラタ・ベースでの均衡処遇が定められた。

第五は、労働時間と家庭生活という新しい視点（family friendly）である。最低限必要な健康や安全についての労働時間法制の下で労働時間設定を労使が自治的に決める、また、政府は family friendly な政策を促進である。この点は、最近の日本におけるワークライフ・バランスの議論とも重なるものである。

（日本における労働時間を巡る最近の政策的な動向とその評価）

一方、最近の労働時間規制を巡る日本の議論に目を転じると、例えば、現行の「管理監督者」（労働基準法 41 条、部長、課長クラスの約 8 割程度）に加え⁷、専門性と自己裁量性の高いホワイトカラーに対して労働時間規制を適用除外にする「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入は残業代ゼロで長時間労働を強いる制度として労働側から強く反発を受けることになった。

一方、「ホワイトカラー・エグゼンプション」と当初セットで検討されてきたが、結果的に

⁷ 「管理監督者」のように適用除外が適用されているわけではないが、87 年労基法改正では「専門業務型裁量労働制」（研究開発、システムエンジニア、編集、取材、デザイナー等）、98 年の改正は「企画業務型裁量労働制」（企画・立案・調査・分析の業務）が導入され、これらの業務にはみなし労働時間制が適用できるようになっている（労働時間が管理になじまない場合、一定時間労働したものとみなす制度で、労使協定や労使委員会での決議が必要）。

切り離されて国会に提出された労働基準法改正案（継続審議）では、時間外労働を削減するために、1か月の時間外労働が45時間超の場合、割増賃金率引き上げの努力義務と同80時間超の場合の割増賃金率50%（法的措置）の設定が盛り込まれた。

また、労働者のワーク・ライフ・バランスを促進する観点から、昨年、12月に公表された「仕事と生活の調和憲章」及び「同推進のための行動指針」では一連の数値目標の中で労働時間にかかわる数値目標も設定した。例えば、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を現在の1割程度から10年後には半減する、現在、半分程度の年次有給取得率を10年後には100%取得を目指すといった目標である。

こうした日本の政策の動向は、上記でみた（1）労働時間の一律的な短縮ではなく、柔軟性拡大に配慮すべき、（2）超過勤務へのプレミアムを払うのではなく、1年やライフサイクルを通じてスミージングすべき、OECDなどの国際的な政策動向からみてどのように評価できるであろうか。

まず、「ホワイトカラー・エグゼンプション」については、無制限な長時間労働につながるかどうか議論が集中し過ぎているように見える。しかし、より重要なのは適用除外が「管理監督者」の範疇を超えて導入されることによって、労使ともにメリットを受ける労働者の範囲はどの程度であるかという問いである。現行の裁量労働制が適用されている専門的、経営管理的な労働については適用除外として整理し直す方が制度としてはより簡素で包括的になると考えられる。しかし、年収レベルなどで杓子定規、一律的に法律で適用除外の範囲を定めることは、年収がかなり高くてもその地位、ポストから自律的な働き方が難しい場合もあるため、容易ではない。やはり、企業毎に労使間で十分コミュニケーションをとりながらケースバイケースで判断していくべきであろう。

また、時間外割増賃金率引き上げについては、その適用が硬直的にならないような配慮がされているものの、国際的な流れからは逆行しているといわざるを得ない。割増率が高くなることで労働者がかえって残業を申請しにくい環境になり、自宅に持ち帰るようなサービス残業が増えてしまう恐れもある。むしろ、法案でのオプションとして認められている引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休日の付与などを促進させるようなインセンティブを企業に与えるような工夫が必要である。

さらに、数値目標設定としては、当初、経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会が、（1）完全週休二日制100%実施、（2）年次有給休暇100%取得、（3）残業時間の半減、（4）フルタイム労働者の年間実労働時間1割短縮、といった平均的労働者に対する一律的な目標提示したものに比べれば、「仕事と生活の調和憲章」は労働時間の柔軟性への配慮が意識

されているといえる。花見(2006)は、ヨーロッパ諸国では労使の協約闘争で時短推進してきた中で、実は、日本では、「余暇よりも所得志向の強さ」などを反映して、法改正による法定時間短縮、時間外割増率引上げという手段に頼ろうとする硬直的な発想が 70 年代、80 年代から継続する一方、当時から、労働時間の弾力化には関心が示されてこなかったことを強調した。

正社員の長時間労働が問題になる中で、非正規雇用、女性、高齢者の中ではむしろ労働時間を増やしたい労働者もいるだろう。また、ライフサイクルや家族との関係においても労働時間への選好は異なってくるはずである。例えば、家族への責任が軽い時期、また、キャリア形成において技能習得において集中的な取り組みが重要な時期は労働時間が長くなったとしても、生涯で労働時間をスミージングしていく発想が重要である。

一律的・法制上の労働時間短縮の問題点としてはマクロ経済への影響も重要である。当然のことながら、労働時間の短縮が行われてもそれに見合った労働生産性上昇が起これなければ経済成長にはマイナスに働く。Hayashi and Prescott(2002)によれば、日本の 90 年代の成長率（一人当たり）は T F P が伸びない中で労働時間の短縮が 0.9%成長率を押し下げたことを示した。また、フランスの 82 年における労働時間短縮（週 40→39 時間）の影響をみた、Cepton and Kramarz (2002)の分析によれば、労働時間短縮分に見合った生産性向上はみられず、時間当たり賃金上昇の分、雇用が削減されたことが示された。

また、一律的・法制上の労働時間短縮と労働時間の二極化、サービス残業の増加の関係にも留意が必要だ。かつての正規雇用が短時間労働の有期雇用に代替される中で、正規・ホワイトカラーの超過勤務需要が増加したと考えられる。この結果、労使の協力や自主性ではなく硬直的な規制で労働時間を縛っていることがむしろ「抜け道」的なサービス残業を増やしている、つまり、統計上の所定内労働時間が短縮する裏でサービス残業が定着化するという二重構造を形成してきたといっても過言ではないだろう。

(労働時間規制根拠の再検討)

ここで労働時間規制の根拠をもう一度考えてみよう。しばしば、規制がなければ、「奴隷」状態を彷彿させるような無制限な長時間労働が健康や家庭生活へ悪影響を与えることが懸念されることが多い。しかし、現実には転職の自由が確保され、そのような長時間労働が雇い主の評判の低下することを考えるとそのような懸念は必ずしも説得的とは言えない。むしろ、自分の希望等に見合った労働時間の仕事をみつける広義の転職コストがゼロであるような競争的な労働市場が存在すれば、労働時間規制の必要はないはずである。

一方、現実には転職コストが非常に低い場合でも、長時間・低賃金労働の場合、転職が事

実上不可能の場合も考えられる。例えば、長時間労働のため転職のための時間が割けない場合や、低賃金のため転職に費やすコストが一時的な負担であったとしても借り入れ制約があり最低限の生活できなくなるような場合である。また、転職の経験が雇用主のスクリーニングの時の悪材料として使われるような場合である。このようなケースの可能性はなんらかの労働時間規制の根拠となりうる。

また、長時間労働は労働者の健康を害するため、規制が必要であるという議論もある。しかし、健康維持はモラルハザードを防ぐため、本来、本人が責任を持ち、必要な負担を行うべきである。現実には、仕事の健康への影響は本人も予測しがたい部分もあることを考えると長時間労働が健康へのインパクトを十分考えた上での労働者の合理的な選択な結果とはいえ、やはり労働時間への規制が必要となる。

(自発的な長時間労働：ワーカホリックと所得志向の区別)

一方、以上のように一定の労働時間規制の根拠は認めても、自発的に長時間労働している労働者に関しては必ずしも問題ではないという主張もみられる。つまり、ワーカホリック（「仕事中毒」）の場合である。ワーカホリックな労働者は仕事が好きで長時間労働を厭わない特殊な選好を自らの選択で満たしているという解釈である。このような労働者に対して労働時間規制はあまり根拠を持たないであろう。しかし、ワーカホリックを議論する場合、狭い意味での純粋な仕事中毒者と「余暇よりも所得志向」である自発的な長時間労働者を区別することが重要だ。

Drago, Black and Wooden (2005)は、長期間労働の仮説として、(1) 旺盛な消費意欲の充足、(2) プロフェッショナル等としてあるべき労働規範、(3) 高い学歴への投資の効率的な回収、(4) 他に同じ仕事を見つけられないことなど職を失うことによる損失、を挙げた。オーストラリアのサーベイ・データを使った長時間労働者（週 50 時間以上）に対する実証分析を行うと、「消費主義仮説」が最も良く支持され、「規範」、「人的資本仮説」は一部分支持される一方、「職喪失仮説」は支持されなかった。この結果をみても長時間労働と余暇よりも現在の所得を増やしたい所得・消費志向との関係は強いことがわかる。

また、所得志向についても、現在の所得ばかりでなく、将来の所得・昇進も考慮する必要がある。長時間労働が労働者の属性のポジティブなシグナルになるのであれば、評価、昇進を通じて将来の所得を高めようとする労働者は長時間労働へのインセンティブを持つであろう。実際、労働者のパフォーマンスや能力の正確な評価は難しいため、長い労働時間に対する自己犠牲（utility loss）が仕事、組織への忠誠心や努力へのコミットメントを示す計測しやすい指標となっている。Bell and R. Freeman(2001)は、労働時間と将来所得・昇進確率に正の関係があることをアメリカ、ドイツのサーベイ・データで確認した。また、

Bratti and Staffolani (2005)は、労働時間と昇進確率の正の相関をイギリスのサーベイ・データでも確認した。したがって、長時間労働と労働者の査定や評価方法に密接な関係がある場合、長時間労働を一律的な法制度によって解決していくことは難しく、労働時間短縮にはそれぞれの企業の人的資源管理の変革が伴う必要がある。

（「すりあわせ型」から「モジュール型」の働き方へ）

さらに、人事システムのみならず、長時間労働が企業システムと密接に関連している例としては、日本の場合、頻繁かつ長時間行われる会議が挙げられる。日本的経済システムのひとつの特徴として、企業内の水平的コーディネーション、部門内、部門間での情報の共有（ノミネーション含む）、ボトムアップ型意志決定が指摘されてきた。企業内の様々な取引において情報の非対称性・偏在の問題を解決し、コーディネーションや協力を促進するというメリットがあった。しかしながら、そうしたメリットの裏には情報のコーディネーション・コスト、伝達コストが長時間労働として顕在化していたことは容易に想像できる。

したがって、会議などの情報や意思決定にかかわるコーディネーションが長時間労働の要因になっているのであれば、やはり、それを一律的な法制で解決することは難しい。むしろ、ITなどの力を借りて人力ではない新たな情報コーディネーション・システムを企業内に作ることが求められている。例えば、ピラミッド型の階層構造的な組織でボトムアップ型の意志決定を行うのではなく、中抜き・モジュール化された現場部門の情報をトップがITを活用しダイレクトに吸い上げ、集権的な意志決定を行う。また、組織内での情報の共有はデジタル化できることは徹底した上で、必ずしもフォーマルな会議ではなく、創造的な議論・アイデアが生まれるような「場」を作ることも対応策の一つとして考えられる。

そもそも自律的な働き方が行われるためには、ジョブ・ディスクリプション（職務・権限内容・範囲）を明確に規定する必要がある。また、会議だけでなくチームワークでの業務が多いことが自律的な働き方を困難にしていることも多い。したがって、常に他のメンバーと事後的なコーディネーションが必要な「すり合わせ型」の働き方からジョブ・ディスクリプションが事前に明確化され、情報はITを活用して効率的に共有されるなかで、各人がより自律的に仕事ができる「モジュール化」の働き方を志向することが必要である。それが自主性に基づき自らの労働時間をコントロールすることにつながる。一方、過度な長時間労働は、第5節で後述するように転職の容易さなどの労働者の交渉力向上で解決していくべき問題である。

最後に、長時間労働は社会的規範、文化にも密接に関連している。自律的な働き方が促進

されるためには、労働時間でやる気や組織への忠誠度などが評価される企業風土が変わり、残業で残っていることはかえって自分の能力の低さなどをシグナルするマイナス要因であるという意識が共有されるようになる必要がある。つまり、労働時間規制の適用除外なども杓子定期的な条件付けを行うのではなく、労使ともに長時間労働で能力ややる気が評価されるという「共有化された予想」が変化する中で、労使自治を基本にケースバイケースで決められていくことが重要なのである。

4 「一律規制型」から「分権型」へ：労使間コミュニケーション、プロセス重視型の雇用ルールの形成を目指して

分権化された労働市場制度の構築：労使間コミュニケーションを円滑化する仕組み作りとは

以上みてきたように、今後の労働市場制度改革に当たっては、まず、労働法制の強行法規や労働組合が労働者を守るという杓子定期的、一律的な発想から転換するべきである。つまり、官の役割は多様化の進展の中で民が自発的・自己拘束的な仕組み・秩序を再構築させていくことを手助け、サポートしていくことである。つまり、まず、民の私的秩序である「ソフトな制度」が醸成されることが重要であり、強制的な政府の規制、法制度である「ハードな制度」は望ましい「ソフトな制度」の形成を阻害すべきではない（鶴(2006)）。

そのためには、まず、「労使自治」を大前提として、労使双方がメリットを感じる形で、多様な雇用形態が「ゲームの均衡」としてまず形成されることが重要である。その上で、官は強行規定ではなく任意規定、努力規定を定め、目安、ガイドラインを形成していくべきである。「分権化」された労使自治の仕組みを機能させるために最も重要なのは労使間のコミュニケーションの円滑化、効率化である。

一方、雇用者が多様化する中で正社員代表の企業別労働組合が一元的に労働者の声を代表することは難しくなっている。それぞれの企業の事情に合わせて、非正規雇用者の声も反映できるような柔軟的な労使間のコミュニケーション・システムを考える必要が高まっている。制度上は、過半数を代表する労働組合がない場合でも、使用者側の意見聴取や労使協定の当事者になるなど強い権限を持つ過半数代表が既に存在する。しかし、過半数代表者の選出、要件などその法律面での整備はまだ十分とはいえない。多様な労働者を代表する組織として従業員代表制度（過半数代表制度）の法制化も視野に入れながら、新たな労使コミュニケーションの仕組みのあり方を模索する必要がある。

労働契約法の評価

増加する個別的紛争を未然に防いだり、解決を容易にするために個別交渉の規範となる透明なルールの必要性は近年ますます大きくなっている。ルールが紛争解決の基準となり、「予測可能性」が高まれば、紛争解決がスムーズになったり、紛争が事前に予防されたりするため、取引コストの大きな削減につながる。その意味で、2008年3月に施行された労働契約法は重要な第一歩といえる。

もちろん、上記の目的のために重要なのは、従来の集団的交渉に基づくような画一的なルールではなく、個々の労働者の専門的な能力が生かせるような自律的な働き方に対応したルール作りである。杓子定規で強制力の強いルールになれば、罰則を欠いたとしても規制強化につながる懸念があり、先にみたように経済へのマイナスの影響が強くなってしまう。

したがって、労働基準法を最低限のセイフティ・ネットと位置づけた上で、労働契約法は今後改正を重ね、現在の最低限の枠組からより包括的な契約ルールを目指すにしても、その性格はあくまで労使の自治と自由・公正な契約を定めるためのガイドラインとして位置付けられるべきである。また、今後、さまざまな個別紛争解決の中で形成されてきた規範、目安などが緩やかにフィードバックされる仕組みや、たとえ強行法規であっても労使の合意があれば「コントラクト・アウト」を認める仕組みも検討されるべきである。さらに、例えば、労働分野における特区の活用を検討するなど国レベルではなく地域で実験的に行うことで政策変更の効果も検証されるべきだろう（大竹(2004)）。

解雇法制改革の方向性：金銭解決導入とプロセス・手続き重視へ

解雇権濫用法理については、労働者の保護強化や予測可能性向上を目的に現在の判例をそのまま法制化するようなことは、杓子定規な運用により、特に中小企業の雇用保護をかなり強めることを含めかえって新規雇用（正社員）を抑制するなどの悪影響が懸念されてきた。したがって、労働契約法が策定されるに当たっても、解雇権濫用法理をそのまま法制化することには慎重なスタンスが取られた。

一方、解雇の金銭的解決導入は新たな検討課題と議論されたが、アメリカのように転職市場が発達していない日本では時期尚早と判断され、労働契約法には盛り込まれなかった。しかし、解雇の金銭的な解決制度を一つの柔軟な選択肢提供として考えると、その導入は引き続き検討されるべきであろう。欧米諸国では特に解雇規制が日本よりも厳しい国でも解雇手当による金銭的解決は一般的である。また、裁判を行うことでその結果いかにかわらず労使間の信頼関係は取り戻すことは難しい場合も多い。さらに、判決が出るまでに時間がかかる場合、その間における企業の環境変化も急速であり、復職した時の職場環境も大きく変化している可能性も高い。

こうした状況を考慮すると、有利な転職機会が極端に閉ざされている場合を除けば、原則復帰よりも金銭解決を望む労働者も多いはずであり、その道も開かれるべきである。また、先にスペインの例にもみたように解雇手当が制度的に導入しておれば、その水準を変化させることで、限界的に解雇規制の強さを変化させることができることも政策のオプションを広げる意味で重要である。ただし、労働者側が不利にならないくらい高い補償金水準を強行法規で決定するようなことがあれば、制度が創設されたとしても形骸化してしまうことには注意する必要がある。

むしろ、労働者が一方的に不利にならないことを企業は事前の客観的なガイドラインの提示などプロセスの透明性や手続きの正当性によってコミットすべきであろう。その意味では、整理解雇 4 要件の中でも解雇の手続き・説明義務要件の明確化が重要になっている。解雇の原則自由を維持したまま解雇のプロセス・手続きの面での使用者側の機会主義を排除するようなルール、規範をいかに形成していくかが論点となろう(八代(2006))。

個別労働紛争処理制度の積極的活用

一方、労使間のコミュニケーションが十分でなく労働紛争が仮に起きてしまった場合も、個別の事情に対応した多様、効率的かつ安価な事後的紛争解決を行えることが担保されていることが分権型の労働市場制度の重要な要件となる。2001年個別労働紛争解決促進法では簡易な行政上の紛争解決手続き(個別労働紛争解決促進制度)が整備された。これは、(1)都道府県労働局における総合労働相談制度、(2)都道府県労働局長による助言指導、及び(3)紛争調整委員会によるあっせん、から成り立っている。こうした相談、助言・指導、あっせんなどはすべて無料であり手続きも簡易なものになっている。また、相談・情報提供は全国の約300カ所の都道府県労働局や労働基準監督署で提供され、アクセスも容易となっている。

また、2004年労働審判法では、裁判所においても個別労働紛争に適合した迅速・簡易・柔軟な紛争解決手段が新設された(労働審判制度)。具体的には、地方裁判所に労働審判委員会が設置され、裁判官である労働審判官と労働関係に専門的知識を持つ二人の労働審判員(労使それぞれの出身を想定)が労働審判委員会を構成し、同委員会は3回以内の期日で事件を解決することとされている。このように労働審判制度は通常の訴訟と比べ手続きは迅速であり、手続き費用も約半分と安価になった(山川(2006))。

以上のように個別労働紛争処理制度は行政型の個別労働紛争解決促進制度と司法型の労働審判制度ができ、個別労働紛争が増大する中で紛争解決の処理能力、迅速化に大きく貢献してきたと評価できる。一方、このような個別労働処理紛争制度が整備されれば、労働者は容易に公的な紛争解決システムを利用できるようになることで、労使間コミュニケーション

ョンなど紛争を事前に予防するメカニズムが弱まるのではと懸念する声もある。その意味でも、紛争が外部に出る前に企業内部での苦情処理や紛争解決を行えるように民による私的なADR（裁判外紛争解決制度）が促進されるような環境整備も個別労働紛争処理制度の次の課題として重要である(山川(2006))。

以上、労使が双方ともメリットを感じるような分権化された労働市場制度を構築できれば、雇用の「良い多様化」が促進され、結果的には、少子化、高齢化、ワークライフ・バランスなどの懸案に対して最も有効な解決策を提供することにつながるのである。

5 「弱者」から「エンパワー化された個人」へ：個々の労働者の交渉力向上を目指して

これまで「分権化」の障害になっていたものは、労使が必ずしも対等に交渉できない、労働者は弱い立場であるという大前提であった。労働者を完全に「弱者」と捉えるのであれば、確かに強制的な労働法規による強い労働保護や労働組合を通じた団体交渉がなくてはならないであろう。しかし、個々の労働者がなんらかの「力」をつけることで（エンパワー化）で交渉力を高めるという発想も重要である。このように労働者が「弱者」から「エンパワー化された個人」へ脱皮していく方策として、以下では、能力開発と外部労働市場整備の役割について考えてみたい。

個々の労働者の交渉力を高めていく能力開発

労働者を「エンパワー化された個人」に高めていく第一の視点は、能力向上である。高度な知識・技術に基づき専門性の高い労働者の場合、他の労働者と差別化を図ることで自分の選好に応じて多様な雇用形態を選ぶことは可能であろうし、また、それが待遇の低下をもたらすことは少ないであろう（「良い多様化・格差」）。他の労働者と差別化を可能とする能力向上は労働者の交渉力の向上につながる。

しかし、能力開発、人材育成については、かつての主要な担い手であった企業が必ずしもその役割を果たし得なくなってきたことに留意が必要である。その結果、企業固有の技能、ノウハウの伝承や蓄積が難しくなるという問題が起きている。また、非就職氷河期に社会に出た世代で、そもそも正社員になれなかった者は十分な能力開発や職業経験の機会がなく、再チャレンジが難しくなっている。さらに、能力開発の機会が正規社員に比べて少ない非正規社員への能力開発支援の在り方が問題となっている。

政府の職業訓練に対する政策的支援は、かつては雇用保険3事業が社員の技能を高める企

業を間接的に支援することが中心であった。90年代以降は、企業主導型から個人主導、自己啓発が強調されるようになり、98年には労働者の主体的な職業能力開発の取り組みを支援するため、教育訓練給付制度（雇用保険加入者が対象）が導入された。しかし、当初教育訓練に係る費用の8割を支給していたものの、雇用保険財政の悪化で2003年にはその給付水準が大きく低下することになった。雇用保険加入者だけでなく、若年者を含め潜在的な労働者である一般国民が利用できるような仕組みやそのための安定財源の検討が課題の一つである⁸。

マッチング機能向上による外部労働市場の整備

第二は、外部労働市場の整備・発達である。使用者側と交渉結果によって労働者が大きなデメリットやダメージを被る場合、労働者は辞めてよりよい条件の企業に転職するオプション（「イクジット」のメカニズム）があるかどうかは労働者の交渉力を決める大きなポイントになる。転職する機会がなければ労働者は「足元を見られる」ため労働組合などの組織的な対応（企業に残って待遇を改善させるために要求を行うという意味で「ボイス」のメカニズム）が必要となる。また、転職の機会がある場合でも、転職コストが大きい（移動コスト、転職による賃金の低下）場合、交渉力が弱まってしまう。求人・求職コスト、異動コストといった転職コストが引き下げられ、労働資源の適材適所な配分が行われるような外部労働市場の質及び効率性を高めていくことが重要である。

そのためには、求人企業と求職者のそれぞれのニーズや求職者の能力、適性、職業経験などの情報がある程度客観化され、労働市場に行き渡ること、量的・質的にマッチングが迅速に実現されることが条件となる。具体的には、まず、民間の有料職業紹介、労働者派遣などの人材ビジネスの更なる活性化である。有料職業紹介の規制緩和、特に、求職者からの手数料徴収制限緩和については、これまでの数次にわたる規制改革の結果、芸道家、モデル、年収700万円以上の経営管理者、科学技術者、熟練技能者から手数料が徴収できるようになっている（ただし、6か月間の賃金の10.5%を上限）。

このように手数料徴収制限の規制緩和はある程度進んだように見えるものの、こうした措置はあくまで厚労省の告示でその詳細が定められた例外規定であり、職業安定法では有料職業紹介事業者が求職者から手数料を徴収してはならないという原則は変化していない。しかしながら、告示で定められた範疇に入らない労働者の中でも、有料職業紹介に手数料を支払っても質の高いサービスを受けたいという希望を持った者は少なくないことが予想される。そもそも職業安定法で民間職業紹介が規制されているのは、そうした規制がなけ

⁸ 具体的には、税額控除（オーストリア）、バウチャー（オーストリア、イタリア、スイス、アメリカ）、個人学習勘定（Individual Learning Accounts=政府から補助が受けられるアカウント（勘定、口座）が開設され限度額や残高の範囲内で能力開発のために柔軟的に利用できる仕組み、カナダ、オランダ、イギリス、アメリカ、スペイン）など（Bassanini et. al. (2005)）。

れば民間職業紹介は労働者から容易に中間搾取を行いうるという伝統的な固定観念に依存しており、手数料徴収制限の更なる緩和は、転職の効率性を向上させ、転職期間の短期化やより属性や希望に合った転職の実現に結び付くことで結果的に労働者のメリットになり得るはずである(八代(2006))。また、職業訓練と職業紹介の一体化に留意するとともに、公的職業紹介所は民間を利用しにくい地域や求職者へのセイフティ・ネットとして位置付け、機能強化を図ることが必要である。

6 「縦割り型」(たこつぼ型) から「横断型」(横串型) へ: 利害の「綱引き」を越えた透明性の高い改革プロセスを目指して

これまで個別の労働市場制度改革のあり方について検討してきたが、最後に労働市場制度改革全体としての視点、さらには政策決定プロセスそのものの改革について議論してみたい。

縦割りの発想を排除した包括的・整合的な労働法制体系の構築

労働法制は様々な法律が縦割りで乱立している状態といっても過言でない。つまり、各法律に省の担当部局が張り付くとともに、審議会も分委会などを通じる議論が中心で完全に縦割り化しており、それぞれの「垣根」は高い。しかし、全体として整合的な制度設計を行うためには、労働基準法、労働者派遣法、パートタイム労働法、労働契約法、など、それぞれの相互依存関係にも目配りする必要がある。個別法制を修正すれば、別の分野で歪みが起こりうるためである。それぞれの「垣根」を取り払い、労働法制全体を総合的・包括的な視点から検討することが求められている。

水町(2007)は、このような視点も踏まえ、社会構造が多様化、複雑化している中で、多岐にわたる労働法制にも新たな全体構想が必要であることを強調し、「公正で効率的な社会を当事者の参加で実現する」ことを理念の下、労使関係法制、労働契約法制、労働時間法制、雇用差別禁止法制、労働市場法制といった5つの分野について、「新たな労働ルールのグランドデザイン」を提示し、改革の基本的な方向を明らかにしている。これは「横断型」労働法制改革の一つの方向性を示唆するものとなっている。

労働法制と他の法制度との連関への配慮: 多様な雇用形態に中立的な税制、年金などの制度設計

また、労働法制の中での様々な法律の間の整合性ととも、会社法、税制など労働や雇用システムに密接にかかわる他の分野の法律などとの連携も重要である。労働・雇用にかかわる法制度は、労働・雇用システムという、もともと、民の自発的な秩序、仕組みである

「ソフトな制度」を前提とし、それを補強する「ハードな制度」として形成されてきた場合が多い。税制や年金などがその良い例である。働き方において「良い多様化」を推進するためには、多様な「ソフトな制度」を阻害しない、中立的な「ハードな制度」の再構築が求められている（鶴(2006)）。例えば、企業年金も確定給付から確定拠出への切り替えでポータブル化を図る企業が増大している。また、勤続年数が一定年数を超えると急激に控除額が増え、長期勤続者が有利となるといった退職金への課税制度も見直されるべきである（樋口・山川(2006)）。

形骸化した三者構成等の政策決定プロセス見直し

このように労働市場制度改革に当たっては、縦割りの発想からの脱皮が重要であるが、それは政策決定プロセス自体の見直しにおいても不可欠である。労働法制の制定・改正は、まず、学識経験者による研究会で議論のたたき台が作られた後、三者構成（労使と中立な公益委員）による労働政策審議会での検討がそのプロセスの中心となってきた。しかし、90年代以降、様々な分野で規制改革が進められる中で、規制改革を担当する行政組織・会議など旧労働省・厚労省以外の政府部局から改革の提案が行われ、検討されることも多くなってきている。こうした三者構成の政策決定プロセスにおける地盤沈下に対し、「労働省は公労使三者構成原則を前面に打ち出すことにより労使以外の外部からの圧力を忌避しながら、労使のバランスをとって政策を決定していくというスタイルが定着した」との指摘もある（濱口(2008)）。三者構成が「たこつぼ型」の政策決定の「隠れ蓑」になっているのだとすればその意義についての見直し・再検討も必要であろう。

また、雇用の多様化の中で、政策決定のプロセスに入っている労使がそれぞれの立場を代表する意味合いは薄れてきている。例えば、非正規雇用の割合が増加して、組合の加入率が低下している中で連合等の労働組合の全国的組織（ナショナル・センター）が労働者全体の声を代弁する組織として岐路に立っていることは確かである。また、使用者側については、かつては、労働問題については旧日経連が担当していたが、経団連との統合したことにより、全体として専門性の低下など取り組み方に変化もみられる。さらに、公益委員も学識経験者は依然として労働法学者が中心であり、労働市場・制度に詳しい経済学者・経営学者は分科会では入っていないケースもある。労働の実態から乖離した代表が政策を決めているような場合には、結局は大企業の正社員（インサイダー）に有利になるような政策が行われやすいという懸念も生じることになる。

花見(2006)は、ILOの基本原則である三者構成原理（特に、労働者代表）が加盟国の相当数で組織率の低下を背景にかなり形骸化しているという国際的な流れを指摘した上で、「我が国でも連合を中心とした支配的組合が大企業の正規労働者の利害のみを代表する既得権擁護の組織と化しているが、特にこれらの組合が形骸化した三者構成の原理に依拠して国の

労働政策に強力な発言権をもち、労働行政における支配的地位を維持し労使関係制度のキーアクターとして役割を演じていることが最大の問題です。この結果、フリーターやニートを含む短期雇用、非正規雇用を否定的に評価し、日本的雇用差別構造と労使一体の企業優先の価値観を基本とする正規雇用を中心においた発想に基づいた労働政策の形成と施行が三者構成原理に基づく政策決定メカニズムによって実現されてきた。」と指摘している。

また、公益代表についても、花見(2003)は、「三者構成では公益はあくまで労使の調整役だから、専門家といっても専門性を生かしながらイニシアチブを発揮するのが難しい仕組みになっている。(中略) 既得権益や利害調整を越えて改革するためには既存の審議会とは別に当事者以外の利害関係のない識者がリーダーシップを発揮できる仕組みが望ましい」とその問題点も指摘している。伝統的な使用者や労働組合を越えて多種多様な利害関係者(ステイクホルダー)(個別使用者、使用者組織、求職者、従業員、組合員、組合、消費者、製造者、市民、経営管理者、議会、司法機関など)のソーシャル・ネットワークが重みを増す中で(花見(2001))、利害関係を越えた有識者が広い視野を持って方向性を決めていくことが重要といえよう。

労使間の「ゼロサム・ゲーム」からの脱却と政策決定プロセスのオープン・透明化

労働に関する伝統的な政策決定の場においては、労使いずれが有利か不利かという不毛な「綱引き」、「ゼロサム・ゲーム」に常に終始しているように見える。それが、真の労働者の利益、ひいては経済全体の利益から遠ざかるような政策や制度が作られる原因となっており、より一般均衡的な立場から労使双方の利益を高めるような制度改革を考えるべきである。そのような制度改革ができなければ、自己拘束的という意味での安定的な仕組みにはならないことに留意するべきである(鶴(2006))。

ゼロサム・ゲームの問題点は、お互いが対立する場合、お互いが相手の要望を認め合うという取引で決着が図られやすいことである(「痛み分け」)。実際、政策決定に当たっては労使間の隔たりが埋まらず、制度変化が妥協の産物になる場合が多い。全体的な立場から見れば制度が複雑になったり、整合性がとれなくなる可能性も高い。その意味からも、政策決定プロセスもよりオープン、透明かつ競争的なものにしていく必要がある。

参考文献

日本語：

- 大竹文雄（2004）「整理解雇の実証分析」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編、『解雇法制を考える 増補版』第5章、勁草書房
- 奥平寛子（2006）「解雇判決の経済効果」2006年日本経済学会春季大会報告論文
- 奥平寛子・滝澤美帆・鶴光太郎(2008)、「雇用保護は生産性を下げるのか」、RIETI 政策シンポジウム「労働市場制度改革：日本の働き方をいかに変えるか」（2008/04/04）発表論文
- 川口大司（2005）「解雇規制の意義—昭和60年代以降の整理解雇裁判例の分析」独立行政法人雇用能力開発機構、財団法人統計研究会編『経済社会の構造変化と労働市場に関する調査報告書』第11章、第3節、269-291頁
- 権丈英子、他(2003)、「オランダ、スウェーデン、イギリス、ドイツにおける典型労働と非典型労働—職業選択と賃金格差」、大沢真知子、スーザン・ハウスマン編、『働き方の未来—非典型労働の日米欧比較』、日本労働研究機構、226-261頁
- 鶴光太郎(2006)、『日本の経済システム改革—「失われた15年」を越えて』、日本経済新聞社
- 内閣府(2006, 2007)、経済財政白書
- 花見忠(2001)、「伝統的な三者構成にとらわれない多様化されたソーシャル・ネットワークの中で労使関係制度の再検討が求められる」、『経営者』659号
- 花見忠(2003)、「労組法に公正代表義務を」、『週刊労働ニュース』2003.7.28
- 花見忠(2006)、「労働法50年—通説・判例 何処が変?」、『日本労働法学会誌』、108号
- 濱口桂一郎(2008)、「労働立法プロセスと三者構成原理」、『日本労働研究雑誌』2008年特別号
- 樋口美雄・山川隆一(2006)、「高質な労働市場を構築するためのルールのある方」、慶応大学 KUMQRP DP2006-005
- 水町勇一郎(2007)、「イニシアティブ 2008」中間報告（『ビジネス・レーバー・トレンド』、2007年11月号24-26頁参照）
- 八代尚宏(2006)、『健全な市場社会への戦略—カナダ型を目指して』、東洋経済新報社
- 山川隆一(2006)、「日本・労働紛争の解決—最近の展開とその背景、および将来の展望」、『ビジネス・レーバー・トレンド』、2006年2月号

英語：

- Algan, Y. and P. Cahuc (2006), “Civic Attitudes and the Design of Labor Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model?”, IZA DP No.1928
- Amuedo-Dorantes, C., M. Malo and F. Muñoz-Bullón (2006), “The Role of Temporary

- Help Agencies in Facilitating Temp-to-perm Transitions”, *IZA DP No. 2177*.
- Antoni, M. and E. Jahn (2006), “Do Changes in Regulation Affect Employment Duration in Temporary Work Agencies”, *IZA discussion papers No. 2343*.
- Autor, D., W. Kerr and A. Kugler (2007), “Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from US States”, *Economic Journal* 117, pp.F189-F217
- Autor, D. and S. Houseman (2005), “Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-skilled Workers? Evidence from Random Assignments”, *NBER WP No. 11743*
- Barzel, Y. (1973), “The Determination of Daily Hours and Wages”, *Quarterly Journal of Economics*, 87(2), pp. 220-238.
- Bassanini, A., A. Booth, G. Brunello, M. Paola, and E. Leuven (2005), “Workplace Training in Europe”, *IZA DP No.1640*
- Bell, L. and R. Freeman (2001), “The Incentive for Working Hard: Explaining Hours Worked Differences in the U.S. and Germany”, *NBER WP No.8051*
- Belot, M., J. Boone and J. van Ours (2002), “Welfare Effects of Employment Protection”, *CEPR DP No. 3396*.
- Besley, T. and R. Burgess (2004) “Can Labor Regulation Hinder Economic Growth? –Evidence from India,” *Quarterly Journal of Economics*, 119(1), pp.91-134.
- Blanchard, O. and A. Landier (2002), “The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France”, *Economic Journal* 112, pp.F214-F244
- Booth, A. and M. Wood(2006), “Back-to-front Down-under? Part-time/Full-time Wage Differentials in Australia”, *IZA DP No. 2268*
- Booth, A., M. Francesconi, and J. Frank (2002), “Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?”, *Economic Journal* 112, pp.F189-F213
- Botero, J., S.Djankov, R. La Porta, F. Lopez-De-Silanes and A. Shleifer (2004), “The Regulation of Labor”, *Quarterly Journal of Economics*, pp.1339-1382
- Bozkaya, A. and W. Kerr (2006), “Labor Market Regulations and European Venture Capital Investment”, mimeo
- Bratti, M. and S. Staffolani (2005), “Effort-Based Opportunities and Working Time”, *IZA DP No. 1474*
- Caballero, R., K. Cowan, E. Engel and A. Micco(2004), “Effective Labor Regulation and Microeconomic Flexibility”, MIT Department of Economics WP No.04-30
- Cahuc, P. and F. Postel-vinay (2002), “Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market performance”, *Labour Economics* 9, pp.63-91
- Cahuc, P. and A. Zylberberg (2004), *Labor Economics*, MIT Press, Cambridge.
- Cepton, B. and F. Kramarz (2002), “Employed 40 Hours or Not Employed 39: Lessons

from the 1982 Mandatory Reduction of the Workweek”, *Journal of Political Economy* 110(6), pp.1355-1389

De la Rica, S. (2004), “Wage Gaps between Workers with Indefinite and Fixed-term Contracts The Impact of Firm and Occupational Segregation”, mimeo

DeFreitas, G. and A. Marshall (1998), “Labour Surplus, Worker Rights and Productivity Growth: A Comparative Analysis of Asia and Latin America”, *Labour*, 12(3), pp. 515-539.

Dekker, R.(2001), “Are Flexworkers Really Being Paid Less? Wage Comparisons Over Time in Germany, the Netherlands and the Great Britain”, mimeo

Dolado, J., C. Garcia-Serrano and J. Jimeno (2002), “Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain”, *Economic Journal* 112, pp.F270-F290

Drago, R., D. Black and M. Wooden (2005), “The Existence and Persistence of Long Work Hours”, *IZA DP No. 1720*

Ermisch, J. and R. Wright (1991), “Wage Offers and Full-time and Part-time Employment by British Women”, *Journal of Human Resources*, 25(1), pp. 111-33.

Ferber, M. and J. Waldfogel (1998), “The long-term Consequences of Non-traditional Employment”, *Monthly Labor Review*, 121(5), pp. 3-12.

Forde, C. and G. Slater (2005), “Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation”, *British Journal of Industrial Relations* 43, pp.249-271

Guell, M. and B. Petrongolo (2007), “How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Worker in Spain”, *Labour Economics* 14, pp.153-183

Haltiwanger, J., S. Scarpetta and H. Schweiger (2006), “Assessing Job Flows across Countries: The Role of Industry, Firm Size and Regulations”, *IZA Discussion Paper No. 2450*.

Hayashi, F. and E. Prescott(2002), “The 1990s in Japan: A Lost Decade”, *Review of Economic Dynamics* 5(1), pp.206-235

Heckman, J. and C. Pages (2000), “The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets”, *NBER WP No.7773*

Hirsch, B. (2005), “Why Do Part-time Workers Earn less? The Role of Worker and Job Skills”, *Industrial and Labor Relations Review*, 58(4), pp. 525-51.

Holmlund, B. and D. Storrie (2002), “Temporary Workers in Turbulent Times: The Swedish Experience”, *Economic Journal* 112, F245-F269

Hopenhayn, H. and R. Rogerson (1993), “Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis”, *Journal of Political Economy*, 101(5), pp. 915-938.

Houseman, S. (1997), Temporary, Part-Time and Contract Employment in the United States: New Evidence from an Employer Survey, W.E. Upjohn Institute for Employment

Research, Kalamazoo, Michigan.

Hu, Y. and K. Tijdens (2003), "Choices for Part-time Jobs and the Impacts on the Wage Differentials. A Comparative Study for Great Britain and the Netherlands", An Integrated Research Infrastructure in the Socio-Economic Sciences at CEPS/INSTEAD, IRISS Working Paper, No. 2003-05.

Ichino, A., F. Mealli and T. Nannicini (2006), "From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What Can We Learn from Matching Estimators and Their Sensitivity?", *IZA DP No. 2149*.

Ichino, A. and R. Riphahn (2005), "The Effect of Employment Protection on Worker Effort: Absenteeism During and After Probation", *Journal of the European Economic Association* 3(1), pp120-143

Kanniainen, V. and T. Vesala (2005), "Entrepreneurship and Labor Market Institutions", *Economic modeling* 20, pp.828-847

Koeniger, W. (2005), "Dismissal Costs and Innovation", *Economics Letters*, 88(1), pp. 79-85.

Kugler, A., J. Jimeno and V. Hernanz (2002), "Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms", *IZA DP No.657*

Kvasnicka, M. (2005), "Does Temporary Agency Work Provide a Stepping Stone to Regular Employment?", Discussion Papers 2005-031 . Collaborative Research Center 649, Humboldt University, Berlin.

Messina, J. and G. Vallanti (2006), "Job Flow Dynamics and Firing Restrictions: Evidence from Europe", *IZA DP No. 2045*

Micco, A. and C. Pages (2006), "The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data", *IZA Discussion Paper No. 2433*.

Montgomery, M. (1988), "On the Determinants of Employer Demand for Part-time Workers", *Review of Economics and Statistics*, 70(1), pp. 112-116.

Nickell, S. and R. Layard (1999), "Labor Market Institutions and Economic Performance", in O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Edition 1, Vol. 3, Chapter 46, Elsevier, pp. 3029-3084.

OECD(2002), *Employment Outlook*, OECD, Paris

OECD(2006), *Employment Outlook*, OECD, Paris

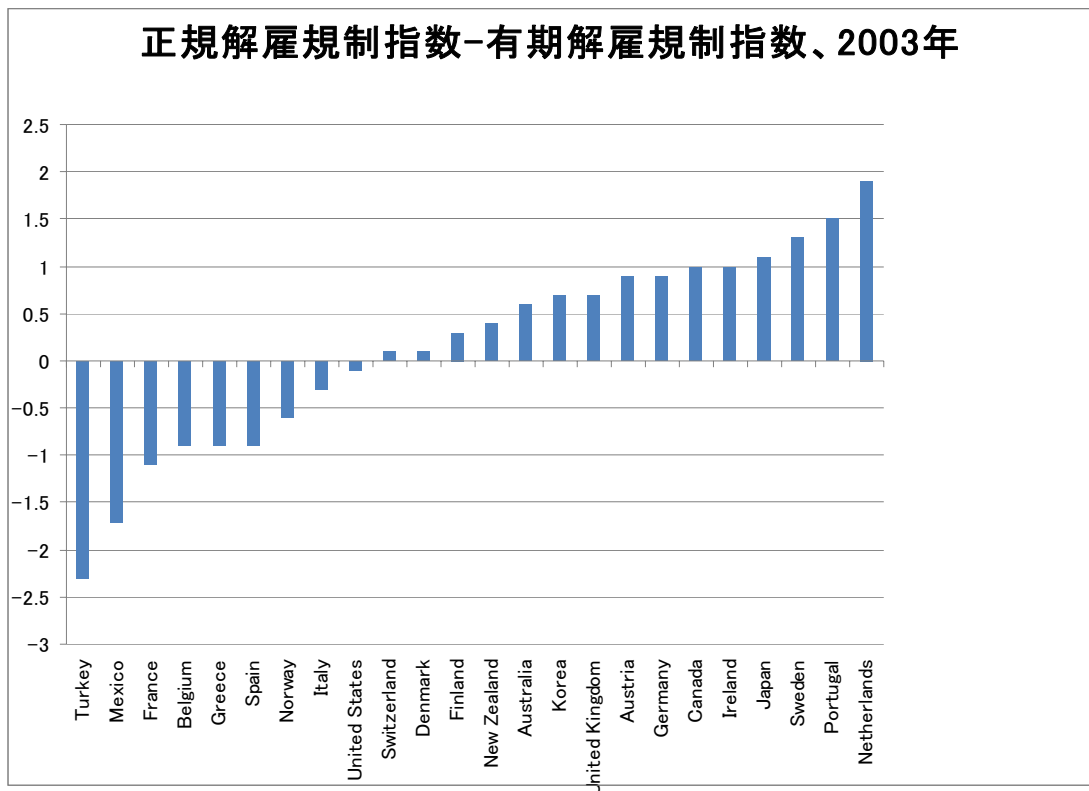
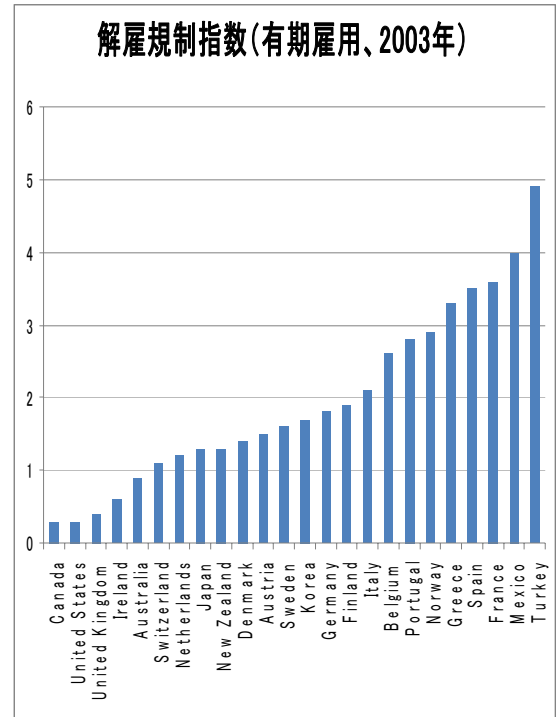
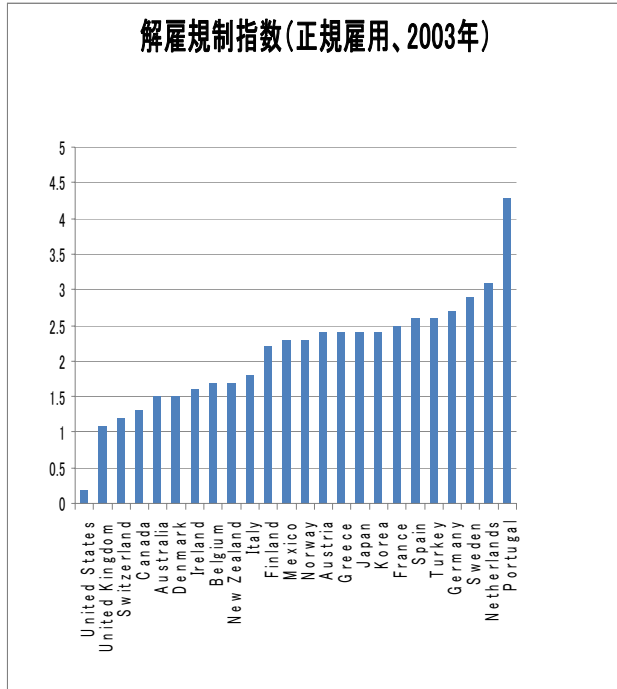
OECD(2007), *Employment Outlook*, OECD, Paris.

Oi, W. (1962), "Labour as a Quasi-fixed Cost", *Journal of Political Economy*, 70 (6), pp. 538-55.

O'Dorchai, S., R. Plasman and F. Rycx (2007), "The Part-Time Wage Penalty in European Countries: How Large is it for Men?", *IZA DP No. 2591*

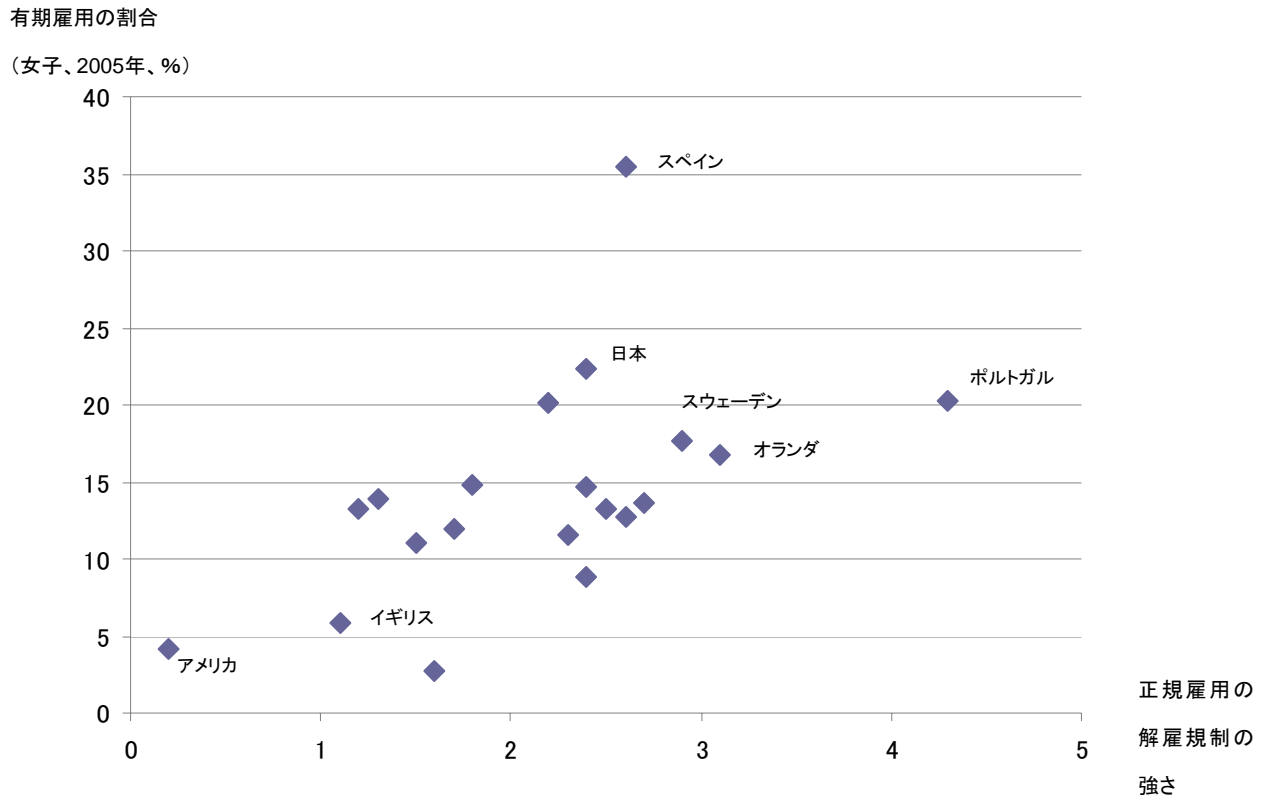
- Pierre, G. and S. Scarpetta (2004), "Employment Regulations through the Eyes of Employers: Do They Matter and How Do Firms Respond to Them", *IZA DP No.1424*
- Riphahn, R.T. (2004), "Employment Protection and Effort Among German Employees", *Economics Letters*, 85(3), pp. 353-357.
- Rodgers, J. (2004), "Hourly Wages of Full-time and Part-time Employees in Australia", *Australian Journal of Labour Economics*, 7(2), pp. 231-54.
- Russo, G. and W. Hassink (2005), "The Part-time Wage Penalty: A Career Perspective", *IZA DP No. 1468*
- Saint-Paul, G. (2002), "Employment Protection, International Specialization, and Innovation", *European Economic Review*, 46(2), pp. 375-395.
- Samaniego, R. (2006), "Employment Protection and High-tech Aversion", *Review of Economic Dynamics* 9, pp.224-241
- Zhou, J. (2006), "Reforming Employment Protection Legislation in France", *IMF WP/06/108*

図1 正規・非正規雇用の解雇規制の強さ



出所：OECD 統計データベースより作成

図2 正規雇用の解雇規制の強い国ほど有期雇用の割合は高い



出所：OECD 統計データベースより作成

図3 ス페인における有期雇用割合の急増



Source: Labour Force Survey

Fig. 1. Temporary Employment (as proportion of employees) and Unemployment Rate. Spain, 1987-2000

注：実線：有期雇用の割合（左目盛り）、破線：失業率（右目盛り）

出所：Dolado et.al. (2002)

図4 解雇規制とICTの関係

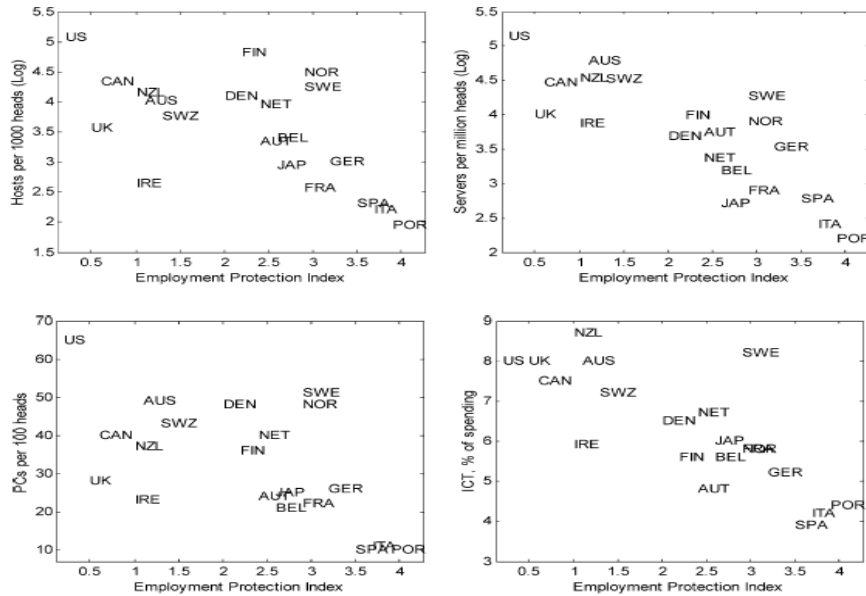


Fig. 1. Employment protection and information and communications technology.

注：横軸：雇用保護指数、縦軸：左上→相互アクセスが可能なインターネット・ホスト保有数（対数表示千人当たり）、右上→ウェブ・サイトを持つサーバー保有数（対数表示百万人当たり）、左下→PC保有数（百人当たり）、右下→総支出に占めるICTへの割合

出所：Samaniego(2006)

図5 解雇規制と失業給付水準の関係

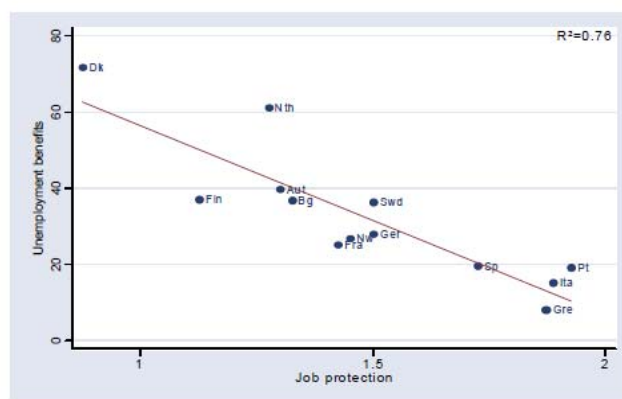
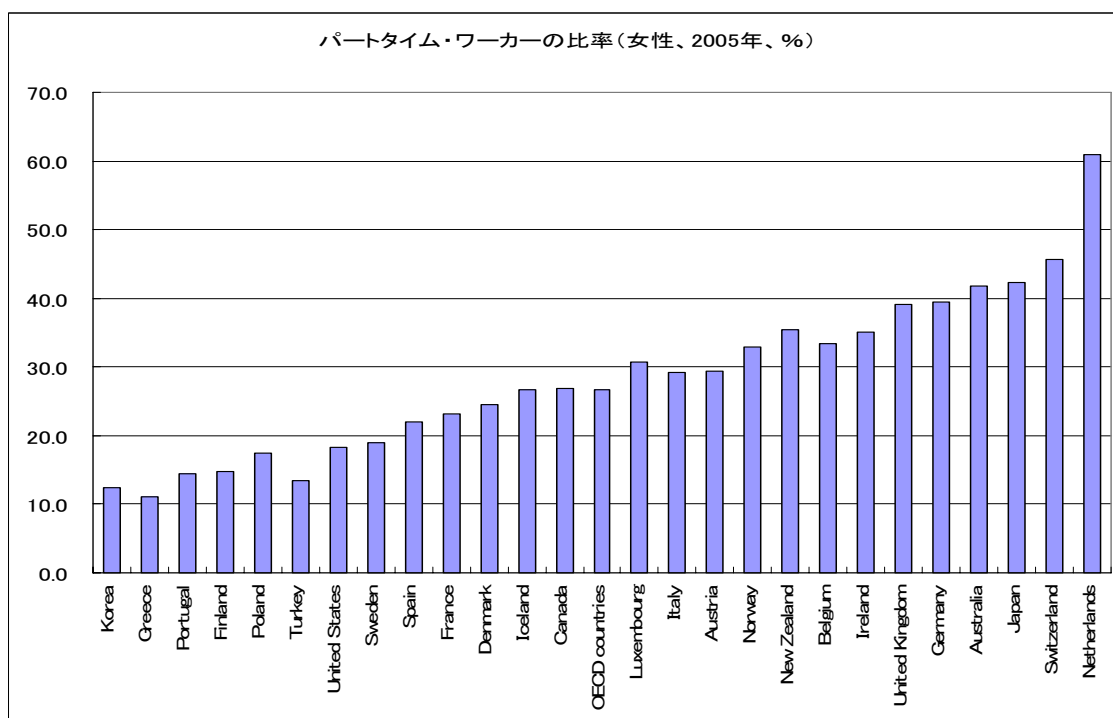
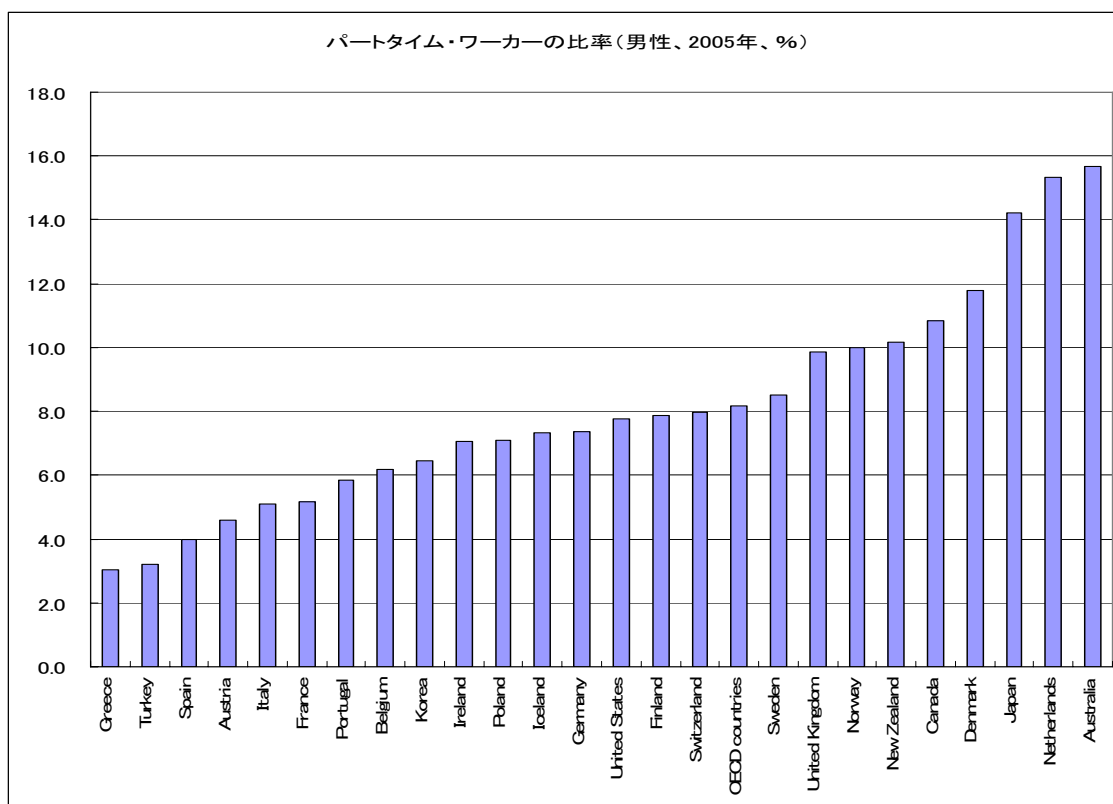


Figure 1: Unemployment benefits and Job protection in the end of the 1990s. Source: OECD.

注：縦軸：失業給付の割合、横軸：雇用保護指数

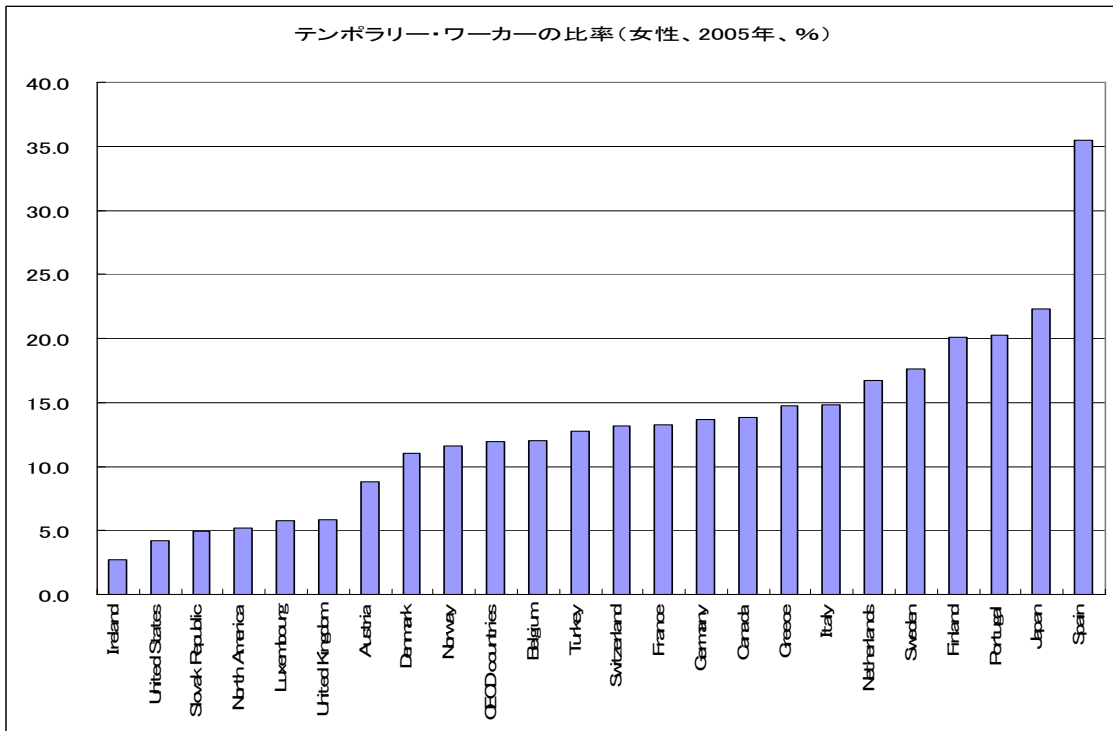
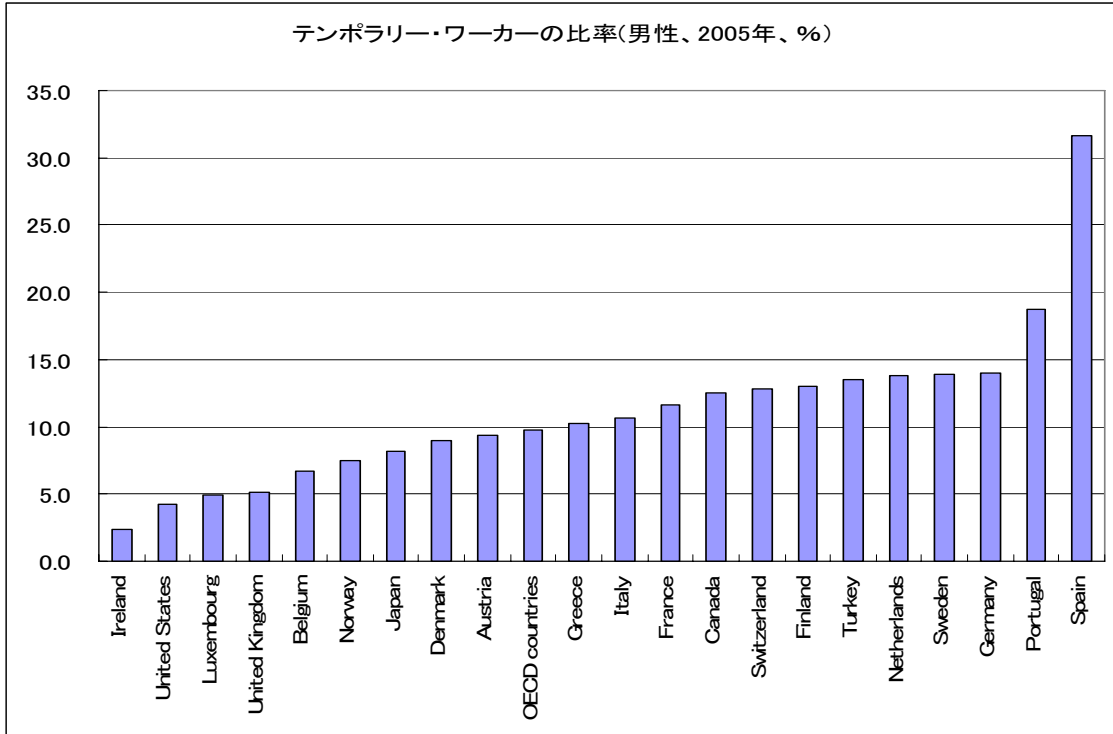
出所：Algan and Cahuc (2006)

図6 OECD諸国のパートタイム・ワーカーの比率



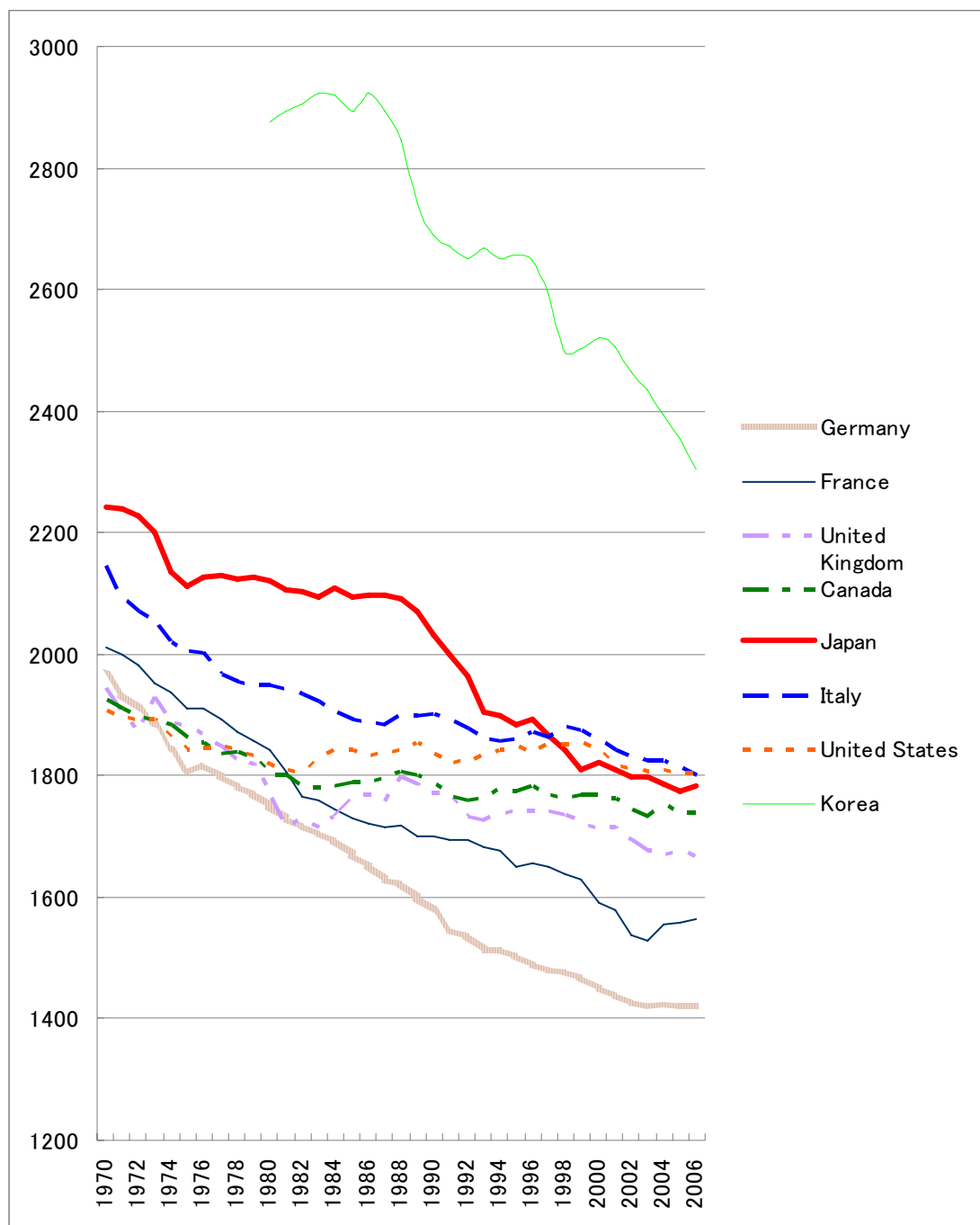
出所：OECD統計データベースより作成

図7 OECD諸国のテンポラリー・ワーカーの比率



出所：OECD統計データベースより作成

図 8 OECD 諸国の年間総実労働時間（労働者平均）の推移



出所：OECD 統計データベースより作成