

# OECD主要23ヶ国の統計データに基づく雇用保護規制の経済分析

— 日本における所得格差等の要因分析と改善策の提言 —

Economic Analysis of Employment Protection Regulations on OECD 23 Major Countries

— Background Analysis of Income Inequality Expansion in Japan and Recommendations for its Improvement —

経営学部現代経営学科

安達 明久

ADACHI, Akihisa

Department of Contemporary Business

Faculty of Business Administration

キーワード：雇用保護規制，所得格差，失業率，平均賃金，国際比較，定量分析

要旨：OECDの統計データを見ると，日本の雇用を取り巻く環境の特徴は，「緩やかな雇用保護規制の下で，失業率は4%程度と先進国の中でも非常に低い水準を維持している一方，平均賃金が低く所得格差は高目」である点にある。本論文は，OECD主要23ヶ国の統計データによる多変量回帰分析を行い，「雇用保護規制」（解雇規制や最低賃金規制など），および「社会経済的要因」（高齢人口比率など）が各国の「雇用環境」（失業率，平均賃金，所得格差）にどのような影響を与えているかを定量的に明らかにすることを目的としている。

そして，このような日本の雇用環境の特徴を生ぜしめている要因を分析すること，さらに，その結果を踏まえて，日本の今後の雇用保護規制等の在り方について提言を行うことを意図している。雇用保護規制と社会経済的要因を一体的に捉え，失業率，平均賃金，所得格差の3つに与える影響を総合的に分析している点に学術上の特徴がある。

**Abstract** : Through quantitative international comparison and multivariate regression analysis of the 23-OECD major countries, this paper clearly shows how the “Employment Protection Regulation” affects the “employment environment” (income disparity, unemployment rate, average wage), considering “socioeconomic factors” such as international competitiveness, elderly population ratio etc. The academic significance of this paper is to analyze for the first time on factors affecting the employment environment from the viewpoint of integrating the employment protection regulation and the socioeconomic factors. Based on these results, we aim to clear the background of income inequality of Japan in recent years, as well as intend to make political recommendations for its improvement.

## 1. 研究の概要

### 1.1 目的と背景

日本における雇用保護規制の在り方に関する議論は，2003年の労働基準法改正（解雇要件の条文化など）を機に，労働法学者はもとより，「法と経済」の観点から経済学者も交えた議論が展開されて来た。さらに，OECDが2006年7月に公表した『対日経済審査

報告書』は，日本の所得格差がOECD諸国で最も高い部類に属すること，そして，その主因は非正規雇用の急増を背景とする労働市場の二極化にあることを指摘し，その後の日本における雇用保護規制の議論を一層刺激することになった。

OECDはその後も基本的に同様の指摘を継続しており，最新版の2017年4月の『対日経済審査報告書』においても，「労働市場の二極化は，さらに固定化が進

んできており、非正規労働者は今や雇用の38%を占め、相対的貧困率を高めている」とし、具体的な課題として、子育て支援など女性の労働参加障壁の除去のほか、正規労働者への雇用保護緩和、非正規雇用者への社会保険適用、職業訓練の拡大などを挙げている(同報告書概要版)。

かかる中、2012年12月に発足した第2次安倍内閣は、「一億総活躍社会の実現」を政策目標として掲げ、その実現のための最重要課題は「働き方改革」であるとして、パートタイム労働法改正、労働者派遣法改正を行い、さらに、近時は新たに「働き方改革担当大臣」と「働き方改革実現会議」を設置し、同一労働同一賃金、正規・非正規区分の撤廃、ジョブ型正社員制度(限定社員制度)、労使双方が納得する雇用終了(雇用の金銭解消制度)などの具体的な取組みを行うことを表明している。

しかしながら、政府のこの様な一連の労働市場改革に対しては、日本労働組合総連合会など労働側からは、同一労働同一賃金については概ね賛同の姿勢を明らかにしているものの、2015年の派遣法改正には、急増している非正規雇用の固定化常態化をもたらす危険性を孕むとして反対意見が強く、さらに、正規・非正規区分の撤廃、ジョブ型正社員制度、雇用の金銭解消制度の導入についても、結果として企業側による安易な解雇を助長するなどとして厳しく批判する立場が表明されている<sup>1</sup>。

本研究は、この様な意見対立を克服し今後の日本における雇用保護規制の在り方を整理集約するにあたっては、OECDが指摘する所得格差の観点のみでなく、失業率や平均賃金に対して、「雇用保護規制」がどのような影響を与えることになるのかという「総合的な視点」が重要であるとの立場に立つものであり、法と経済の観点から提示されている理論的研究成果も踏まえつつ、そのために必要となる統計データに基づく実証的情報を提示することを主目的としている<sup>2</sup>。

具体的には、日本を含むOECD主要23ヶ国<sup>3</sup>の国際比較を通じて、①日本が解雇規制や最低賃金規制などの「雇用保護規制」の面、および、所得格差、平均賃金、失業率の3つの雇用関連指標(以下、本研究において「雇用環境」という)の面でどのような特徴を有しているかを整理し、②その上で、その様な雇用環境の特徴の背景となっている「雇用保護規制」、さらには、これらと深く関連すると考えられる「社会経済的要因」(1人当たりGDP、国際競争力、労働力率男女格差、高齢人口比率、ビジネス文化など)を抽出特定す

ることを目的としている。そして、それらの分析結果を踏まえて、日本の今後の雇用保護規制の在り方について、定量的データと科学的基礎に基づいた提言を行う。

## 1.2 先行研究と本論文の学術的意義

まず、最初に、雇用保護規制が経済に与える影響や規制自体の在り方に関する理論研究を見ると、労働法学者にくわえて、大竹ほか(2002)、福井・大竹(2006)、神林(2008)など法と経済を中心とする観点から多岐にわたる議論が展開されている。その内容は、規制容認と規制否定に大きく2分されると言え、規制強化が雇用(主に失業率)に与える影響についても、概して規制容認の立場からは中立、規制否定の立場からは悪化するとの見解が強い様に思われる。

他方、本論文が目的とする「雇用環境」(所得格差、失業率、平均賃金)、「雇用保護規制」(解雇規制、最低賃金規制など)、および「社会経済的要因」(1人当たりGDP、国際競争力、高齢人口比率等)の関係を統計データから実証的手法で明らかにしようとする国際比較研究としては、次の様な先行研究が存在する。

① 雇用保護規制等に関する海外主要国の比較研究：海外主要国の雇用保護規制等の状況を幅広く調査した海外資料等としては、ILOの加盟国労働法規データベース(Employment protection legislation database - EPL)、OECD(2016)およびその雇用保護規制指標・基礎資料データのほか、European Commission(2003)などがある。国内文献では、黒田(2002)のほか、本庄(2011)、秋山(2014)、労働政策研究・研修機構(2015)を初めとする同機構の一連の研究資料は、主要国の解雇法制や非正規雇用の実態などの詳細な分析を行っているほか、通商白書(2014)は近時の主要国の労働市場改革を俯瞰する上で便利である。

② 所得格差に関する国際比較研究等：この分野の研究は、多岐にわたり多数の文献が存在するが、OECDの近時の一連の報告書(2008, 2011, 2015)が示す様に、1980年代以降多くの国で所得格差が拡大する傾向にあること、その背景として技術革新、規制改革、世帯構造の変化、所得再配分制度、さらには非正規雇用の増加や人口高齢化が指摘できるとする点に集約されよう。また、日本の所得格差に関する実証研究もバブル経済前後の1990年頃から橋本俊昭や大竹文雄らにより本格的展開されている。近時のものとしては大竹(2005)のほか、経済白書(2009)、みずほ総合

研究所（2017）などが代表的なものと考えられる。これらの研究においても、1980年代から日本においても所得格差が拡大していることが共通して示されており、その要因について、高齢化や家族構成の変化などによる見かけ上の格差拡大に留意する必要があること、さらに、近時は雇用における正規・非正規の2極化、男女均等度、税制・社会保障による所得再配分制度などが大きな要因となっている点ではOECDと共通している<sup>4</sup>。

③ 雇用保護規制が「所得格差」に与える影響に関する研究：Barone（2001）をはじめ多くの研究があり、雇用保護規制強化は、就業者と失業者の固定化など、規制によって守られる者とその対象外となる者とを区分することで所得格差が拡大する点でほぼ一致している。また小葉（2014）は、正規雇用のみに対する規制強化（非正規は規制緩和）についても、企業の代替的労働力確保（非正規雇用へのシフト）の行動を促し有期比率を大きく引き上げてしまう結果として、所得格差を拡大する効果があること、逆に、有期雇用に対する規制強化は当然に有期比率を引き下げ所得格差を緩和する効果があることを指摘している。これらの諸点は、先に言及したOECD対日経済審査報告書が指摘している日本の雇用規制の在り方と所得格差拡大との関係を考える上で重要な論点であると言える。

④ 雇用保護規制が「失業」に与える影響に関する研究：Lazear（1990）の米国と欧米の比較研究が最初であると考えられる。その結論は、解雇規制の強化は一次的には労働者保護による失業の減少につながるものの、他方で、将来の経済環境等の変動に対処するための経営者の裁量権を拘束することになることから、規制強化は雇用削減を促し新規採用抑制をもたらすという相反する効果も有している点を指摘、両者のネットの効果は状況によって異なり確定できないとしている。その後の膨大な研究も、概ねその内容を再確認するものが多い<sup>5</sup>。現時点での一般的な理解としては、世界銀行の“The 2013 World Development Report on Jobs”の第8章冒頭に記載された次の様な考え方に要約できると思われる。「それ（雇用保護規制）が過剰であったり不十分な場合は、生産性に悪影響を及ぼす。しかしこの両極端の間に『台地』があり、そこでは生産性を高める効果と弱める効果が共存し、多くの影響が相互に相殺しあうことになる。結局、多くの国では、そうした雇用制度は、雇用創出の大きな障害ではなく、また、劇的に効果を生ずる特効

薬でもない」。なお、日本を対象とした実証研究としては、大竹・奥平（2006）などがあり、規制強化は雇用に対しマイナスの効果があるとしている。

⑤ 雇用保護規制等が「賃金」に及ぼす影響：Kugler and Pica（2003）、Leonardi and Pica（2006）は、イタリアを対象とする実証研究において、雇用保護規制の強化は解雇コストを増大させるため、企業がそのコストを支払賃金から控除する傾向を促進し、結果として支払賃金水準の低下をもたらすことを指摘している。また、雇用保護規制が企業の「生産性」に与える影響に関する研究として、近時の主要なものとしては、OECD（2004）、Autorほか（2007）、奥平ほか（2008）などがある。これらの研究は、雇用規制の強化は、労働から資本への代替を促すことなどを通じて、全体としては労働生産性の低下を招くとする点で共通している。

これら雇用保護規制が雇用環境に与える影響に関する既存先行研究の実証分析に基づく結論を要約すれば、「雇用保護規制の強化は、総じて所得格差を拡大し、賃金を引き下げるが、失業に対しては中立的」ということになる。

以上の既存先行研究との比較における本論文の実証的側面における学術的特徴として、次の2点をあげることが出来る。すなわち、第一の点として、所得格差だけでなく、失業率、平均賃金を含む3つの観点から一体的に雇用環境を捉え国際比較分析を行っていること、さらに、第二の点として、これら3つの項目に対して解雇規制などの直接的な雇用保護規制のみでなく、男女雇用均等度や最低賃金などの間接的雇用保護規制、さらには、高齢化などの要因がどの様な影響を与えるかを多面的に分析している点を挙げる事ができる。特に、第二の点については、国際競争力、長期勤続比率などの「経済的要因」に加えて、各国の都市人口比率、高齢人口比率、年金水準、さらには、ビジネス文化<sup>6</sup>（短期志向か長期志向かなど）、人種<sup>7</sup>（ラテン系、ゲルマン系など）といった「社会的要因」も含む幅広い観点からの分析を行っている。このうち、ビジネス文化と人種については、所得再配分制度とリンクする要因、代理変数として試験的に検討対象としたところ、後述するように有意な結果を得た。

### 1.3 研究手法・手順

本研究にあたっては、次の様な4段階の手順を採ることとした。

① まず、最初に、頭書のOECDの対日審査報告の

内容を確認するため、雇用保護規制の国際比較に当り一般的に利用されているOECD「雇用保護規制指標」<sup>8</sup>を利用し、主要23ヶ国を保護規制の高低により、「高規制国」「低規制国」に2分し、日本がどのグループに属し、どの様な規制上の特徴を有するかを明らかにする。

② 次に、本研究では、OECD対日審査報告書が採りあげている「所得格差」<sup>9</sup>に加えて、「失業率」、および「平均賃金」の2つの指標に注目、計3つの経済指標を一括して「雇用環境」と称することとし、OECD主要国23ヶ国の中で日本がどの様な特徴を有するかを明らかにする。

③ 本研究では、①②を整理した上で、各国の「雇用環境」(所得格差、失業率、平均賃金)に対して、各種の「雇用保護規制」がどの様な影響を与えているかについて、OECD34ヶ国の統計データに基づく定量的分析を実施する。具体的には、雇用環境を左右する候補要因として、「雇用保護規制」と「社会経済的要因」の両者を設定し、統計学的手法を基にそれら候補指標(57個)の中からステップワイズ法に基づき「雇用環境」と有意の相関があると考えられる要因を抽出する作業を行った。

④ 上記の分析抽出作業の結果を踏まえて、日本における「雇用環境」の特徴とその背景となっている「雇用保護規制」「社会経済的要因」の特徴を整理し、OECD対日審査報告書が指摘する「所得格差」拡大の背景を分析した。さらに、所得格差の是正のために必要となる「雇用保護規制」、および「社会経済的要因」(高齢者就業比率等)に関する改革の方向性について検討を行う。

## 2. 雇用保護規制と雇用環境の概観 — OECD主要23ヶ国と日本

### 2.1 OECD主要23ヶ国 — 高規制国と低規制国

OECDの雇用規制指標(正規雇用)に基づいて、OECD主要23ヶ国を同平均値を上回るか下回るかの基準により、高規制国、低規制国に2分し、各グループの保護規制と雇用環境の現状を比較整理すれば、表1の通りである。日本は低規制国に属し、正規雇用に関する規制度の低さでは下位から7番目に位置する。

まず、「雇用保護規制」について見ると、高規制国においては、概ね正規・非正規の両面で厳しい規制が行なわれており、最低賃金<sup>10</sup>は高く設定され、失業給付や教育訓練のための雇用関連公的支出(以下、公的支出という)も高水準となっており男女均等度も比較的高い水準にあるが、逆に、低規制国においては、一部の例外はあるものの正規・非正規ともに緩やかな規制に留め、最低賃金を低く設定し公的支出の水準も低く抑えている傾向にある。なお、金銭解消制度<sup>11</sup>の導入状況については、高規制国・低規制国間で大きな差は存在しない。

次に、「雇用環境」における高規制国と低規制国の最大の相違点は、課税後の所得格差である。高規制国における同所得格差の平均値は0.28と低いのに対し、低規制国の同平均値は0.33と0.05ポイントも高くなっている点が特徴となっている。さらに、統計上の有意性はやや劣るものの、失業率についても高規制国と低規制国の間に一定の差異が存在し、高規制国の平均値は8.4%と比較的高く、低規制国の平均値は6.5%

表1 OECD雇用保護規制指標と雇用環境

	雇用保護規制											雇用環境			
	OECDの雇用保護規制指標 (EPL:2016)							今回独自設定指標				所得格差	所得格差(税前)	失業率	平均賃金
	正規雇用	個人	集団	非正規雇用	有期	派遣	金銭解消	男女均等度	最低賃金(PPP)	雇用関係公的支出					
	指数	指数	指数	指数	指数	指数	指数	指数	\$/H	GDP比%	GINI係数	GINI係数	%	千\$/年	
高規制国平均(12ヶ国)	2.6	2.3	3.4	2.4	2.1	2.6	1.9	0.78	9.5	2.3	0.28	0.471	8.4	46.1	
低規制国平均(11ヶ国)	1.8	1.6	2.5	1.2	0.7	1.6	2.1	0.75	7.7	1.1	0.33	0.469	6.5	43.7	
うち日本	2.1	1.6	3.3	1.3	0.3	2.3	0.0	0.67	6.9	0.4	0.33	0.488	4.0	35.8	
(順位:降順)	(17)	(16)	(10)	(15)	(19)	(10)	(11)	(22)	(12)	(21)	(7)	(11)	(20)	(20)	
23ヶ国平均	**	**	**	**	**	**	*	*	**	**	**	0.469	*	47	
	2.2	1.9	2.9	1.8	1.4	2.1	2.0	0.76	8.4	1.7	0.30	0.469	7.5	47	

(注)「23ヶ国平均」欄：高規制国と低規制国の平均値に統計上有意の差異ある場合に「\*、\*\*」を表示(\*=片側5%、\*\*=片側15%)

「日本欄」：日本の数値が23ヶ国における特異値の場合に「○、△」を表示(○=片側5%、△=片側15%)

所得格差=課税後移転後(2013年、OECD)、所得格差(税前)=課税後移転後(2013年、OECD)、失業率=2011-2015年平均(IMF)、平均賃金=購買力平価ベース(2015年、OECD)

正規、非正規、金銭解消=OECD雇用保護規制指標(EPL、2016年)、男女均等度=世界競争力指数(世界経済フォーラム2015-2016)

最低賃金=購買力平価ベース(導入国15ヶ国、2014年、OECD)、雇用関係公的支出=対GDP比率(判明国22ヶ国、2014年、OECD)

と低くなっている。他方、年間の平均賃金（購買力平価ベース、以下単に平均賃金という）については、高規制国の平均値46.1千ドルに対し低規制国の平均値は43.7千ドルとやや低くなっているが、何れのグループにおいても30千ドルから60千ドル程度の間分布しており、高規制国、低規制国の間で統計上有意な差異は確認できなかった。

これらの数値は、既存先行研究の「雇用規制の強化は、所得格差を拡大し、賃金を引き下げるが、失業率に対しては中立」とする指摘とは一致せず、雇用規制以外の他の要因が大きく作用していることが推測される。その詳細は、後述する。

## 2.2 日本の特徴 — 雇用保護規制と雇用環境

日本の雇用保護規制と雇用環境の特徴を整理すれば、次の通りである。

① 日本は、雇用保護規制の面では、低規制国に属し、「個別解雇と有期雇用」に対する緩やかな規制、さらに、男女均等度、最低賃金水準、雇用関連公的支出比率の3点でも低規制国の中で下位に属している点が特徴となっている。しかし、「集団解雇規制と派遣雇用」の2点に対しては、高規制国並みの厳しい規制を行っている点に留意が必要である。

② 日本の雇用環境の特徴を見ると、第一の特徴として、「失業率」が4.0%と極めて低くOECD主要23ヶ国平均7.5%を大きく下まわる良好な水準を維持している点が指摘できる。しかしながら、「所得格差」は、OECD対日審査報告が指摘するように0.33とOECD主要23ヶ国平均0.30を0.03上回っており、さらに、「平均賃金」が年36千ドルとOECD主要23ヶ国平均47千ドルを2割以上下回る水準（OECD23ヶ国中下位4位）に留まっている点が第二の特徴として指摘できる。

以上の様に、日本の雇用面における特徴は、「集団解雇・派遣雇用」に対しては高規制国並みに厳しいものの、「個別解雇、有期雇用、男女均等、最低賃金水準、公的支出」の面では緩やかで低水準の規制政策をとっており、「失業率」は低いものの、「低い平均賃金、やや高目の所得格差」を甘受している状況にあるといえる。

これらの数値も、先の高規制国・低規制国の数値と同様に、既存先行研究の「雇用規制の強化は、所得格差を拡大し、賃金を引き下げるが、失業率に対しては中立」とする指摘とは一致せず、雇用規制以外の他の要因が大きく作用していることが想定される。以下では、多変量解析モデルを構築し、日本の雇用環境に対

して、雇用規制と他の要因がどのように作用しているかを分析し、その結果を踏まえて、日本の雇用環境の改善（特に、所得格差と平均賃金の引上げ）にどのような方策が有効かを検討する。

## 3. 多変量解析モデルの構築と分析

### 3.1 多変量解析モデルの前提

本研究においては、各国の雇用保護規制に加えて、社会経済的要因が、各国の雇用環境に対して、どのようなプロセスを通じてどのような影響を及ぼしているかに関して多変量解析モデルを設定し、主要要因の抽出と影響経路の分析を行った。多変量解析モデルを構築するに当たり、「説明変数の候補として設定した変数」（計57個）は、別表の通りである。

（被説明変数） 雇用環境：「平均賃金」「所得格差」「失業率」の3変数

（説明変数） 次の2区分計54変数

① 雇用保護規制 小計 16変数

「直接的雇用保護規制」：OECDの雇用規制指標（10変数）

「間接的雇用保護規制」：男女均等度、最低賃金など（6変数）

② 社会経済的要因 小計 41変数

「経済的要因」：1人当りGDP、国際競争力など（23変数）

「社会的要因」：1次産業就業者比率、高齢人口比率、大学進学率、ビジネス文化、人種など（18変数）

なお、本研究においては、有意な説明変数を抽出する作業をステップワイズ法をベースに実施した<sup>12</sup>。また、今回の解析作業にあたっては、有意な説明変数として抽出された社会経済的要因のうちの「経済的要因」（1人当りGDP、国際競争力等）については、さらに、各々残りの「社会的要因」による重回帰分析を行い、当該変数に影響を及ぼす有意性をもつ説明変数の抽出作業を適宜実施した。これは、雇用環境（平均賃金、所得格差、失業率）に関する国毎の差異を、「雇用保護規制」と「社会的要因」の2つに集約整理して分析することを意図したことによるものである。これによって、「雇用保護規制」の相違が、雇用環境（平均賃金、所得格差、失業率）に直接与える影響に加えて、国際競争力等の「経済的要因」を通じて間接的に与える影響についても一括して捕捉分析することができることとなる。

表2 多変量回帰モデルの概要（標準偏回帰係数等）

		被説明変数													
		雇用環境			社会経済的要因(経済的要因)										
		所得格差	失業率	平均賃金	1人当りGDP	国際競争力	人間開発度	所得格差(税前)	相対貧困率	労働力率(65-69歳男)	長期継続比率	パート比率	男女賃金格差	就業者女性比率	
多変量回帰分析結果	完全データ数	27	33	31	34	33	34	33	28	33	30	26	28	34	
	説明変数の個数	8	5	5	2	5	5	7	7	6	7	7	5	5	
	自由度	18	27	25	31	27	28	25	20	26	22	18	22	28	
	自由度調整後R(絶対値)	0.96	0.72	0.96	0.70	0.85	0.89	0.93	0.96	0.82	0.92	0.90	0.70	0.83	
	説明変数間の最大R(絶対値)	0.50	0.43	0.42	0.14	0.55	0.45	0.46	0.59	0.50	0.55	0.54	0.37	0.45	
	説明変数間のR(0.5以上0.6未満)の個数	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	
	標準偏回帰係数の最大絶対値	0.66	0.52	0.63	0.69	1.52	0.48	0.81	0.46	0.36	0.65	0.79	2.63	0.47	
回帰式のF値	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
説明変数	雇用環境	所得格差(全年齢:税後移転後:OECD)													
		失業率(2011-2015年平均:IMF)													
		平均賃金(購買力平価ドル:OECD)													
		(小計) 絶対値	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.29	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	雇用保護規制	直接規制	雇用規制(個人:OECD雇用保護指標)			Δ 0.28						0.37		0.84	
			雇用規制(集団: " )								Δ 0.23	0.52	0.19		
			雇用規制(有期: " )											Δ 0.54	Δ 0.20
			雇用規制(派遣: " )										Δ 0.22		
		金銭解決(勤続期間:9ヶ月: " )						Δ 0.26							
		金銭解決(勤続期間:20年: " )										0.18			
		(小計) 絶対値	0.13	0.00	0.28	0.00	0.00	0.26	0.00	0.00	0.23	1.08	0.42	0.84	0.00
	間接規制	男女均等度(世界経済フォーラム)						0.37						0.25	
		最低賃金(ドル購買力平価:OECD)										0.36			
		雇用関係公的支出(職業訓練等: " )	Δ 0.36										Δ 1.15		
		雇用関係公的支出(失業給付等: " )			0.41										
	(小計) 絶対値	0.36	0.00	0.41	0.00	0.00	0.37	0.00	0.00	0.00	0.20	0.36	1.70	0.45	
	(経済)	社会経済的要因	1人当りGDP(OECD)			0.63									
			国際競争力(世界経済フォーラム)		Δ 0.52		0.69								
			人間開発度(国連人間開発計画)				1.52								
			所得格差(全年齢:税前移転前)	0.54											
			相対貧困率(税前移転前:OECD)						0.81						
			労働力率(65-69歳男性: " )		Δ 0.28								0.35		
			長期継続比率(10年以上比率: " )	Δ 0.66										Δ 0.28	
			パート比率(OECD)							0.20					
			男女賃金格差( " )				Δ 0.33	0.05							
			就業者女性比率( " )							0.37					
		(小計) 絶対値	1.20	0.80	0.63	1.02	1.57	0.00	1.00	0.84	0.00	0.00	0.35	0.28	0.00
(社会)		1次産業就業者比率(世銀)						Δ 0.48							
		都市人口比率( " )			0.12		0.07				0.25	Δ 0.26	0.27		
		高齢人口比率( " )		0.36							0.65			0.47	
		大学進学率(OECD)	Δ 0.09	Δ 0.22	0.18				Δ 0.23	Δ 0.14					
		大学以上修了率(25-36歳:OECD)	Δ 0.17						Δ 0.16					0.41	
		年金水準(平均賃金比率、男性:OECD)									Δ 0.36				
	年金水準(平均賃金比率、女性: " )							Δ 0.23							
(小計) 絶対値	0.26	0.58	0.30	0.00	0.07	0.48	0.61	0.14	0.61	0.91	0.27	0.00	0.88		
権威(平等)指向(G.Hofstede)								Δ 0.42							
個人(集団)指向( " )									Δ 0.21						
競争(協調)指向( " )									0.16						
長期(短期)指向( " )		Δ 0.37					Δ 0.35		Δ 0.26		Δ 0.25				
安定(リスク)指向( " )															
現世(禁欲)指向( " )	0.13				Δ 0.03										
ラテン系(OIA)	0.33														
ゲルマン系( " )					0.22		Δ 0.14	Δ 0.28		Δ 0.33	0.79				
アングロサクソン系( " )						0.20									
モンゴロイド系( " )	0.16					0.20						2.63	Δ 0.25		
(小計) 絶対値	0.62	0.37	0.00	0.00	0.25	0.20	0.49	0.87	0.80	0.33	1.04	2.63	0.25		
計	絶対値	2.44	1.76	1.34	1.02	1.89	1.04	2.10	2.14	1.41	1.44	2.02	4.61	1.58	

### 3.2 多変量解析モデルの係数推計結果

上記の前提・条件に基づき抽出決定された説明変数と係数は、表2の通りである。

雇用環境(所得格差, 失業率, 平均賃金)を説明する上で有意性を有する説明変数としては、「雇用環境」に関する変数1個(失業率),「雇用保護規制」に関する変数が10個(個別解雇等),「経済的社会的要因」に関する変数が27個(1人当りGDP等), 総計38が抽出された。経済的社会的要因の内訳は、「経済的要因」が10個,「社会的要因」が17個である。このうち10個の経済的要因(1人当りGDP, 国際競争力など)については、先述の様に当該変数自体を被説明変数とする重回帰をさらに行い、当該変数を説明する上で有意

性を有する変数を併せ抽出している<sup>13</sup>。

### 3.3 被説明変数と抽出された説明変数の関係性

上記の抽出作業の結果に基づいて、統計上有意な説明変数として抽出された変数(雇用保護規制:10変数, 社会的要因:17変数)が,「雇用環境」の3つの変数(所得格差, 失業率, 平均賃金)に対して、どの様に影響しているかを整理要約すれば、表3の通りである。同表の全効果は、「経済的要因」(10変数)を通じた間接的効果も含めた数値(標準偏回帰係数ベース)となっている。

以下では、今回の推計結果を、雇用保護規制等の説明変数が、被説明変数である「雇用環境」の3つの変

表3 雇用保護規制と社会的要因が雇用環境に及ぼす影響

	被説明変数	被説明変数									計 (絶対値)	(参考)			
		直接効果 ①			間接効果 ②			全効果 ①+②				所得格差:全効果内訳			
		所得格差	失業率	平均賃金	所得格差	失業率	平均賃金	所得格差	失業率	平均賃金		所得格差 (課税前)	再配分 効果	所得格差	
雇用環境	所得格差(全年齢;税後移転後;OECD)				0.13			0.13			0.00				
	失業率(2011-2015年平均;IMF)										0.13				
	平均賃金(購買力平価ドル;OECD)										0.00				
	(小計) 絶対値	0.00	0.00	0.00	0.13	0.00	0.00	0.13	0.00	0.00	0.13	0.23	0.10	0.13	
雇用保護規制	直接規制	雇用規制(個人:OECD雇用保護指標)			△ 0.28	△ 0.17	△ 0.02	△ 0.14	△ 0.17	△ 0.02	△ 0.42	0.61	0.14	△ 0.31	△ 0.17
		雇用規制(集団: " )				△ 0.22	0.07	0.03	△ 0.22	0.07	0.03	0.32	0.23	△ 0.46	△ 0.22
		雇用規制(有期: " )				△ 0.03	0.01	0.10	△ 0.03	0.01	0.10	0.15	△ 0.06	0.03	△ 0.03
		雇用規制(派遣: " )				△ 0.02			△ 0.02			0.02	△ 0.04	0.02	△ 0.02
		金銭解決(勤続期間:9ヶ月: " )				0.03	0.21	△ 0.17	0.03	0.21	△ 0.17	0.41	0.05	△ 0.02	0.03
	金銭解決(勤続期間:2.0年: " )				△ 0.08	0.00	0.01	△ 0.08	0.00	0.01	0.09	0.07	△ 0.15	△ 0.08	
	(小計) 絶対値	0.00	0.00	0.28	0.56	0.31	0.45	0.56	0.31	0.73	1.60	0.59	0.99	0.56	
	間接規制	男女均等度(世界経済フォーラム)				△ 0.09	△ 0.29	0.25	△ 0.09	△ 0.29	0.25	0.63	0.08	△ 0.17	△ 0.09
		最低賃金(ドル購買力平価:OECD)				0.04			0.04			0.04	0.07	△ 0.03	0.04
		雇用関係公的支出(職業訓練等: " )	△ 0.36			0.00	0.03	0.22	△ 0.36	0.03	0.22	0.60	0.01	△ 0.36	△ 0.36
雇用関係公的支出(失業給付等: " )				0.41							0.41				
(小計) 絶対値		0.36	0.00	0.41	0.13	0.32	0.47	0.48	0.32	0.88	1.67	0.16	0.56	0.48	
社会的要因	経済的要因	1人当りGDP(OECD)			0.63						0.63	0.63			
		国際競争力(世界経済フォーラム)		△ 0.52		△ 0.07		0.44	△ 0.07	△ 0.52	0.44	1.02			
		人間開発度(国連人間開発計画)				△ 0.10	△ 0.79	0.66	△ 0.10	△ 0.79	0.66	1.55			
		所得格差(全年齢;税前移転前)	0.54						0.54			0.54			
		相対貧困率(税前移転前;OECD)				0.43			0.43			0.43			
		労働力率(65-69歳男性: " )		△ 0.28		0.00			0.00	△ 0.28		0.28			
		長期勤続比率(10年以上比率: " )	△ 0.66			0.20	0.01	0.05	△ 0.46	0.01	0.05	0.52			
		パート比率(OECD)				0.10			0.10			0.10			
		男女賃金格差( " )				△ 0.00	△ 0.02	△ 0.19	0.00	△ 0.02	△ 0.19	0.22			
		就業者女性比率( " )				0.16			0.16	0.00	0.00	0.16			
(小計) 絶対値	1.20	0.80	0.63	1.07	0.82	1.34									
社会的要因	社会的要因	1次産業就業者比率(世銀)				0.05	0.38	△ 0.32	0.05	0.38	△ 0.32	0.75	0.09	△ 0.04	0.05
		都市人口比率( " )			0.12	0.15	△ 0.11	0.02	0.15	△ 0.11	0.14	0.40	△ 0.05	0.20	0.15
		高齢人口比率( " )		0.36		△ 0.18	0.00	0.03	△ 0.18	0.37	0.03	0.58	△ 0.47	0.65	△ 0.18
		大学進学率(OECD)	△ 0.09	△ 0.22	0.18	△ 0.21			△ 0.30	△ 0.22	0.18	0.69	△ 0.39	0.09	△ 0.30
		大学以上修了率(25-36歳;OECD)	△ 0.17			△ 0.02			△ 0.19			0.19	△ 0.03	△ 0.16	△ 0.19
		年金水準(平均賃金比率;男性;OECD)				△ 0.00	0.10		0.00	0.10		0.10	△ 0.00	0.00	△ 0.00
		年金水準(平均賃金比率;女性; " )				△ 0.12			△ 0.12			0.12	△ 0.23	0.11	△ 0.12
		(小計) 絶対値	0.26	0.58	0.30	0.72	0.59	0.37	0.98	1.18	0.67	2.83	1.27	1.25	0.98
		権威(平等)指向(G.Hofstede)				△ 0.18			△ 0.18			0.18	△ 0.34	0.16	△ 0.18
		個人(集団)指向( " )				△ 0.00	0.06		0.00	0.06		0.06	△ 0.00	0.00	△ 0.00
競争(協調)指向( " )				0.07			0.07			0.07	0.13	△ 0.06	0.07		
長期(短期)指向( " )		△ 0.37		△ 0.26	0.07		△ 0.26	△ 0.30		0.56	△ 0.49	0.23	△ 0.26		
安定(リスク)指向( " )				0.00	0.02	△ 0.01	0.00	0.02	△ 0.01	0.03	0.00	△ 0.00	0.00		
現世(禁欲)指向( " )	0.13						0.13			0.13		0.13	0.13		
ラテン系(CIA)	0.33						0.33			0.33		0.33	0.33		
ゲルマン系( " )				0.03	△ 0.11	0.08	0.03	△ 0.11	0.08	0.22	△ 0.36	0.39	0.03		
アングロサクソン系( " )				△ 0.02	△ 0.16	0.13	△ 0.02	△ 0.16	0.13	0.31	△ 0.04	0.02	△ 0.02		
モンゴロイド系( " )	0.16			△ 0.07	△ 0.31	△ 0.37	0.09	△ 0.31	△ 0.37	0.77	△ 0.13	0.22	0.09		
(小計) 絶対値	0.62	0.37	0.00	0.63	0.73	0.59	1.11	0.96	0.59	2.66	1.49	1.53	1.11		
合計	2.44	1.76	1.62	3.11	2.77	3.23	3.26	2.77	2.87	8.76	3.74	4.43	3.26		

数(所得格差,失業率,平均賃金)に対して,「全てを改善するプラス効果」をもつのか,改善と悪化の両効果が交錯する「トレードオフ関係」にあるのかの観点から整理して示すこととする。

① まず,最初に「雇用保護規制」のうち個別解雇,集団解雇に関する規制は,いずれも課税前の所得格差を拡大するとともに,平均賃金の大幅な低下,ないしは小幅ながら失業率の悪化をもたらすと推計された。これは,「雇用規制は,失業率には中立であるが,所得格差を拡大し,賃金の低下をもたらす」とする既存先行研究の内容とほぼ一致している。

しかしながら,所得格差を課税後のベースで見ると,今回の結果においては,個別解雇・集団解雇に対する規制強化は,所得格差(課税後)を逆に拡大してしまうと推計された。このような推計結果が得られた背景としては,規制強化が長期勤続比率の上昇をもたら

し,年功的な賃金体系の中で勤続年数の差による所得格差(課税前)が拡大するが,その一方で,各国に共通する累進的課税制度の下で大幅な所得再配分が生じることが要因となっているものと想定される。この点は,今回別途行った所得再配分効果(課税後所得格差-課税前所得格差)の回帰分析において,長期勤続比率の上昇が所得再配分の幅を拡大すると推計されたことから確認された。また,この点は,北欧などの高規制国は,米国などの低規制国に比して所得再配分効果が大きく,長期勤続比率が高いこととも整合している<sup>14</sup>。

このような推計結果は,結局,個別解雇・集団解雇の規制強化は,所得格差(課税後)の縮小をもたらすが,一方で平均賃金の低下と,小幅ながら失業率の低下をもたらすという「トレードオフ」の関係が存在することを意味する。

② 次に、「雇用保護規制」のうち、有期雇用と派遣雇用に関する規制強化については、所得格差に対し課税前・課税後ともにこれを小幅ながら改善し、さらに平均賃金の上昇を招くと推計された。その際、失業率は上昇するがその幅は僅かであり、実態上、これら非正規雇用に関する規制強化は、雇用環境に対しては「プラスの改善効果」を持つと言いうる結果となっている。

なお、金銭解決制度の導入については、長期勤続者への導入は、長期勤続比率の上昇を通じて所得格差（課税後）を改善すると推計されたが、短期勤続者への導入は、人間開発度の低下<sup>15</sup>を通じて平均賃金の低下、失業率の上昇を招くと推計された。

③ さらに、「雇用保護規制」のうち、男女均等度の改善、雇用関連公的支出の拡大は、総じて所得格差の縮小、失業率の改善、平均賃金を引き上げる傾向があり、雇用環境のいずれに対しても「プラスの改善効果」をもつことが判明した。なお、最低賃金の引上げについては、パート比率の上昇を通じて所得格差を若干であるが拡大してしまうことが確認された。

④ 次に、「社会的要因」のうち、1次産業就業者比率の引下げ、および大学進学率等の上昇は、いずれも所得格差（課税後・課税前）、失業率、平均賃金の改善に繋がる「プラスの改善効果」を持つと推計された。一方で、都市人口比率の引下げ、高齢化の進行<sup>16</sup>、年金水準の引上げは、所得格差（課税後）を改善するものの、逆に、失業率や平均賃金の悪化を招く「トレードオフ」が存在することが明らかになった。

⑤ また、「社会的要因」として、権威指向、個人指向、競争指向、長期指向、安定指向、現世指向の6つのビジネス文化や、ラテン、ゲルマン、アングロサクソン、モンゴロイドの4つの人種区分が、雇用環境の相違を招来する重要な背景となっていることが分析結果から示された。具体的には、これらの要因は、雇用環境（所得格差、失業率、平均賃金）に与える影響度を標準偏回帰係数の絶対値で見た場合、全体の30%を占めており、特に所得格差（課税後）については、同34%に達する高い数値となっている。これは、別途実施した「所得再配分係数」（課税後所得格差－課税前所得格差）の回帰分析において、これらの要因が最大の説明変数となっている点とも符合しており、国毎の所得再配分の状況を表す重要な代理変数であることが推定される。

### 3.4 日本の雇用環境の特徴の背景

以上見てきた様に、日本は集団解雇、派遣雇用に対しては高規制国並みの厳しい規制を実施しているが、個別解雇や有期雇用に対する規制は緩やかであり、全体としては低規制国に属している。したがって、雇用規制のみに注目した場合、既存先行研究の内容からは、「所得格差は低く、平均賃金は高く、失業率は中位」という状況が予想されるところであるが、先述の様に、現実の雇用環境はその逆の状態となっている。ここでは、上記の多変量解析モデルの推計結果を踏まえて、この様な日本の雇用環境の特徴、すなわち、「高目の所得格差、低い平均賃金、低失業率」がどのような要因と結びついているかについて、OECD主要23ヶ国と比較しつつ定量的な要因分析を示すこととする。

① 「やや高目の所得格差」の背景：日本の所得格差（課税後）0.33が、OECD主要23ヶ国平均に比して0.03ポイント高い最大の要因は、所得格差（課税前）がOECD主要23ヶ国平均を0.02ポイント上回っている点にある。これは、日本の高齢人口比率（26%）がOECD主要23ヶ国中最上位の高い水準にあること、低い大学進学率（日本52%、OECD23ヶ国平均60%）、低い年金水準（英国に次いで下位2位）に起因するところが大きい。さらに、個別解雇規制が低いこと（OECD23ヶ国中下位8位）、公的支出（職業訓練関連）が低いこと（GDP比0.17%、OECD23ヶ国中、米国、イスラエルに次いで下位3位）、男女均等度が低いこと（韓国について下位2位）、都市人口比率が高いこと（93%：ベルギー、アイスランドに次いで上位3位）の4点が所得格差（課税後）を拡大している要因として指摘できる（課税後税引後所得格差：計+0.06ポイント相当）。

他方、高齢人口比率が高い点は、上記の様に課税前の所得格差を拡大する一方で長期勤続比率（44%、イタリア、フランスに次いで上位3位）を高めることを通じて、累進的課税制度等の下では逆に所得格差（課税後）を計0.07ポイント相当引き下げていると算定された。この結果、高齢人口比率が高いことは、ネットでは課税後の所得格差を0.02ポイント引き下げているものと推計された。

したがって、現状の税制等を前提とした場合、所得格差（課税後）の改善のためには、公的支出（職業訓練関連）拡大のほか、男女均等度の向上、大学進学率等の引上げ、年金水準の引き上げ、さらには、都市への人口集中の緩和（例えば、子育て支援や地域産業の

活性化)を進めることが有効であることが指摘できる。

なお、最低賃金の低さについては、OECD対日経済審査レポートが指摘する「労働市場の二極化」との関係で重要であると当初想定していたが、今回の分析においては所得格差(課税後)を左右する大きな要因としては抽出できなかった。

②「低い失業率」の背景：日本の失業率が4.0%とOECD主要23ヶ国平均7.5%に比して3.5%低い最大の要因は、高齢者労働力率(54%)がアイスランド、韓国に次いでOECD主要23ヶ国中上位3位にランクされるような極めて高い水準にあること、国際競争力がスイス、米国に次いで同世界第3位にあること、さらに男女賃金格差が韓国に次いでOECD主要23ヶ国中で2番目に大きいことの3点と深く関係していることにある(失業率：計△4.1%相当)。その背景としては、日本が韓国と同一の人種(モンゴロイド)に属しビジネス文化面でも同様に長期指向が強いこと、さらに、前述の様に年金給付水準(対平均賃金代替率：40%)が英国に次いでOECD主要23ヶ国中下位2位に留まることや高い都市人口比率など、「社会的要因」が大きな背景となっていることが指摘できる(失業率：計△7.4%相当)。

他方、「雇用保護規制」との関係では、既存先行研究が指摘するように、何れの項目も失業率に大きな影響を与えておらず、男女均等度の遅れ等により雇用保護規制全体で0.5%ポイント失業率を引き上げているに留まると試算された。なお、前述の様な高い高齢化率により、失業率は4.0%ポイント底上げされていると試算される。

③「低い平均賃金」の背景：日本の平均賃金がOECD主要23ヶ国平均と比して年9.2千ドル低い最大の要因は、日本の公的支出の水準が、失業給付等の分野、職業訓練等の分野いずれの分野においても、OECD主要23ヶ国の中で米国・英国に次いで3番目に低い水準にあることである(平均賃金：年△6.2千ドル相当)。次いで、男女均等度の遅れ(同△1.6千ドル相当)、大学進学率の低さ(同△1.2千ドル相当)、有期雇用に対する規制の低さ(同△0.4千ドル相当)などが指摘できる。男女均等度は、韓国に次いでOECD主要23ヶ国中下位2位に位置し同平均値76を9ポイント下回る低い水準となっており、大学進学率も、OECD主要23ヶ国の平均を8%ポイント下回っている。また、人種(モンゴロイド)の差異、および安定指向のビジネス文化など日本特有の社会特性も平均賃

金を同△4.0千ドル引き下げていると試算される。

他方で、個別解雇規制が低いこと、都市人口比率と高齢化率が高いことにより平均賃金が計5.9千ドル相当底上げされていると試算される。

この様に、日本の平均賃金の低さは、財政難による雇用関連支出の低さ、男女均等の遅れ、大学進学率の低さ、安定指向のビジネス文化などの「社会構造的」な要因に根差している面が強いが、これらのマイナスを、都市人口比率の高さと低い個別解雇規制等によりある程度カバーし、かろうじてOECD主要23ヶ国平均の8割程度の平均賃金を維持しているのが日本の実態であると言える。

④要約：日本は、低規制国の中にあつて「低失業率、低平均賃金、高目の所得格差」という雇用環境となっている点の特徴であるが、その背景としては、個別解雇、集団解雇等に対する規制水準や最低賃金水準、金銭解消制度導入の有無などの直接的な雇用規制の在り方は、一定の影響度を持つものの左程には大きくはないという点に注目する必要がある<sup>17</sup>。そのような「直接的な規制」よりも、むしろ、男女均等進展の遅れ、失業給付や職業訓練等への公的支出水準の低さなどの「間接的な雇用保護規制」の在り方、さらには、高い都市人口比率と高齢人口比率、大学進学率の低さ、低い年金給付水準など「社会構造要因」が大きな背景となっている点が重要である。

#### 4. 日本における雇用保護規制の在り方 — 課題、選択肢の提示、評価

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

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

具体的な作業にあたっては、日本の雇用保護規制の

うち、個別解雇、集団解雇、非正規（有期、派遣）に対する直接的な各種規制についてのみ必要な変更を加えて試算を行っている。これは、雇用保護規制のうち、上記以外の項目、すなわち各種の金銭解消制度、男女均等度、最低賃金、失業給付や職業訓練等に対する公的支出については、労働組合や企業側に与える影響、さらには現状の厳しい国家財政状況等を考慮し、現状水準を維持することを前提としたものである。

試算結果は、表4の通りである。これを踏まえて、今後の日本における2つの雇用保護規制方策「米国型

への移行」「高規制国平均型への移行」について評価要約すれば、次の2点に要約される。

第一に、いずれの方策も雇用環境（平均賃金、所得格差、失業率）のうち何れか1つの項目は改善するものの、他の1項目または2項目が悪化する。すなわち、米国型は、平均賃金と失業率は改善するものの所得格差（課税後）の悪化（+0.03）をもたらし、高規制国型は、所得格差（課税後）は改善するものの平均賃金の低下（△4.1千ドル/年）と失業率の上昇（+0.1%）が予想される。

表4 シミュレーション結果（米国型、高規制国型への移行を想定）

		単位	区分	日本（シミュレーション結果）			
				現状	米国型へ移行した場合	高規制国平均型へ移行した場合	
被説明変数	雇用環境	所得格差（全年齢；税後移転後；OECD）	指数	0.33	0.36 △	0.31 ○	
		失業率（2011-2015年平均；IMF）	%	4.0	4.0 ○	4.1 △	
		平均賃金（購買力平価ドル；OECD）	千\$/年	36	43 ◎	32 ×	
説明変数	雇用保護規制	雇用規制（個人；OECD雇用保護指標）	指数	1.6	0.5 ↓	2.3 ↑	
		雇用規制（集団；"）	"	3.3	2.9 ↓	3.4	
		雇用規制（有期；"）	"	0.3	0.0 ↓	2.1 ↑	
		雇用規制（派遣；"）	"	2.3	0.7 ↓	2.7 ↑	
		金銭解決（勤続期間；9ヶ月；"）	導入=1 非導入=0	*	0	0	0
		金銭解決（勤続期間；20年；"）	"	*	0	0	0
	経済的要因	男女均等度（世界経済フォーラム）	指数	*	0.67	0.67	0.67
		最低賃金（ドル購買力平価；OECD）	ドル/H	*	6.9	6.9	6.9
		雇用関係公的支出（職業訓練等；"）	対GDP比；%	*	0.17	0.17	0.17
		雇用関係公的支出（失業給付等；"）	"	*	0.05	0.05	0.05
		1人当りGDP（OECD）	千\$/年		37.4	37.9	38.0
		国際競争力（世界経済フォーラム）	指数		5.5	5.5	5.5
	社会的要因	人間開発度（国連人間開発計画）	"		0.89	0.89	0.89
		所得格差（全年齢；税前移転前）	GINI係数	試算	0.49	0.47	0.49
相対貧困率（税前移転前；OECD）		%	計算	33	30	34	
労働力率（65-69歳男性；"）		"		54	56	53	
長期勤続比率（10年以上比率；"）		"		44	37 ↓	49 ↑	
パート比率（OECD）		"		23	25	22	
社会的要因	男女賃金格差（"）	指数		27	26	25	
	就業者女性比率（"）	%		43	43	44	
	1次産業就業者比率（世銀）	%	*	3.7	3.7	3.7	
	都市人口比率（"）	"	*	93	93	93	
	高齢人口比率（"）	"	*	26	26	26	
	大学進学率（OECD）	"	*	52	52	52	
	大学以上修了率（25-36歳；OECD）	"	*	28	28	28	
	年金水準（平均賃金比率、男性；OECD）	"	*	40	40	40	
	年金水準（平均賃金比率、女性；"）	"	*	40	40	40	
	権威（平等）指向（G.Hofstede）	指数	*	54	54	54	
	個人（集団）指向（"）	"	*	46	46	46	
	競争（協調）指向（"）	"	*	95	95	95	
	長期（短期）指向（"）	"	*	88	88	88	
	安定（リスク）指向（"）	"	*	92	92	92	
現世（禁欲）指向（"）	"	*	42	42	42		
ラテン系（CIA）		*	0	0	0		
ゲルマン系（"）	該当1	*	0	0	0		
アングロサクソン系（"）	非該当0	*	0	0	0		
モンゴロイド系（"）		*	1	1	1		

（注） ◎＝±10%以上改善、○＝±10%未満改善、×＝±10%以上悪化、△＝±10%未満悪化  
↑↓＝同様に数値が±10%以上増減。\*：移行する場合も現状維持を前提とする項目

表5 追加的対応策の候補一覧

	米国型への移行の場合	高規制国型への移行の場合
① 目標	悪化する所得格差の改善 (前提) 平均賃金現行以上確保 失業率5%以内維持	低下する平均賃金の引上げ (前提) 所得格差現行以下 失業率5%以内
② 追加 策の 候補	男女均等度の改善, 大学進学率の引上げ, 高齢者労働力率の引上げ  公的支出(職業訓練等)のアップ : 現行比倍増 ⇒所得格差0.008改善 (失業率: 4.0%) 都市人口比率の引下げ : 10%ポイント引き下げ ⇒所得格差0.006改善(失業率: 5.0%) 年金水準(男女)の引上げ : 各水準を現行比倍増 ⇒所得格差0.006改善 (失業率: 4.9%)	同左 : 同左 ⇒平均賃金0.2ドル増(失業率: 4.2%) 公的支出(失業給付等)のアップ : 現行比倍増 ⇒平均賃金3.2千ドル増(失業率: 4.1%) 男女賃金格差の縮小 : 10%ポイント縮小 ⇒平均賃金2.5千ドル増(失業率: 4.8%)

第二に、各々問題を解決するためには、当然、男女均等度の改善、失業給付への公的支出の拡大、大学進学率の引上げ、高齢者労働力率の引上げが共通した有効策であるが、公的支出(職業訓練等)のアップ、都市人口比率の引下げ、年金水準の引き上げは、失業率が若干上昇するものの、所得格差(課税後)の上昇緩和に一定の効果をもたらしと推計された。さらに、公的支出(失業給付等)のアップ、男女賃金格差の縮小は、失業率の若干の上昇をもたらしと推計された。表5は、これら追加的対策を整理したものである。

## 5. 結論, 課題, および提言

### 5.1 結論

これまでの論点を整理し本論文の結論を示せば、次の5点に要約出来るよう。

① 雇用保護規制のうち直接的な規制項目(個別解雇規制、金銭解消制度など)は、項目により多少の差異があるものの、その強化は課税前の所得格差を拡大し、平均賃金を引き下げる等、既存先行研究と基本的に同一の結論となった。しかし、課税後の所得格差に対しては、現行の累進的課税制度等の中で、逆に格差を縮小する傾向を有していることが判明した。これは、現行の所得再配分制度の下では、雇用保護規制の強化(緩和)は、平均賃金の低下(上昇)を招来するものの、他方で所得格差の改善(悪化)を招くというトレードオフ関係が存在していることを意味する。

② 他方、「間接的な雇用保護規制」や「社会的要因」が雇用環境に及ぼす影響を見ると、男女雇用均等の促進、職業訓練等の公的支出の引上げ、大学進学率

の向上などの政策は所得格差(課税後)、失業率、平均賃金のいずれに対してもこれを改善する「プラス効果」を有するが、金銭解消制度の導入、都市人口比率の引下げ(地方への人口分散)、年金水準の引上げなどの政策は、所得格差(課税後)を縮小するものの、失業率や平均賃金の悪化をもたらすものと推計された。また、高齢化<sup>18)</sup>のほか、人種や長期指向等のビジネス文化に基づく社会構造的な要因も、雇用環境に一定の影響を与えていることが確認された。

③ 上記の様な結果をもとに、日本の「低い失業率、低い平均賃金、高目の所得格差(課税後)」という雇用環境の特徴を生み出している要因を整理すれば、世界有数の高齢人口比率の高さ、男女均等の遅れ、低い雇用関連公的支出、大学進学率の低さ等が指摘できる。したがって、所得格差(課税後)と平均賃金の改善を進めるためには、トレードオフ要因を内包する直接的な雇用保護規制よりも、むしろ、男女均等の促進、大学進学率の向上などが有効であるということが出来る。また、世界でも高い水準にある都市人口比率の引下げ(地方への人口分散)、低位に留まっている年金水準の引上げ、大きな男女賃金格差の縮小などの政策は、一定の失業率の悪化を甘受すれば、所得格差(課税後)や平均賃金の改善に有効であると言える。

### 5.2 課題

本論文の課題としては、次の3点が指摘できる。

① OECD34ヶ国を対象とする多変量解析モデルの構築にあたり、失業率(自由度調整後R: 0.72)など決定係数がやや低い被説明変数が存在すること。さらには、一定の条件を付し抽出作業を行っているもの

の、抽出した説明変数相互間の多重共線性の存在を完全には排除できていないこと。

② 多変量解析の説明変数候補として、経済的要因のみでなく、ビジネス文化や人種を含めた社会的要因にも広げて分析を行ってはいらぬものの、失業率や平均賃金との関係で重要と考えられる経済成長率や労働生産性、また所得格差との関係では家族構成や税制の累進構造など分析検討の候補とすべき変数の拡大が望まれること。

③ 説明変数の設定にあたり、統計的手法による抽出に留まり、何故当該変数が失業率などの被説明変数に影響を与えるかという観点での理論的因果関係の構築、理論モデルの提示に至っていないこと。

### 5.3 提言

これまでの検討結果から、今後の我国における雇用保護規制等の在り方について、次の様な提言が可能であると考える。

① 日本の雇用環境は、OECD主要23ヶ国のなかでも「低い質量率、高目の所得格差、低い平均賃金」が特徴となっており、失業率を一定範囲（例 OECD主要23ヶ国平均7.5%以下）の水準に維持しつつ、所得格差の縮小と平均賃金の引上げが雇用環境を改善する上で最重要な課題である。

② その方策として具体的には、失業率と平均賃金を重視する「米国型（低規制国型）」への移行と、所得格差の縮小を重視する欧州諸国を中心とする「高規制国型」への移行が考えられるが、いずれにおいても、失業率の上昇、または平均賃金の低下という弊害を伴う。したがって、「男女均等度の改善」、「高齢者労働力率の一層の改善」、「長期勤続比率の向上」、「都市人口比率の引き下げ」などの対策を併せて実施する必要があると言える。この意味で、女性、高齢者に重点を置いた「一億総活躍社会の実現」、「働き方改革」、「地方創生」という政府の重点政策は、日本の雇用環境改善における意義が大きいと考える。

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

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

### (注)

- 1 例えば、全国労働組合総連合は、2015年3月27日に「解雇規制緩和の規制改革会議意見書に抗議する」との談話を発表し、規制改革会議が同年3月25日に発表した「労使双方が納得する雇用終了の在り方に関する意見」で提示された解雇の金銭解消制度について、「金さえ払えば首切り放題という解雇自由社会になってしまう」等の理由を挙げ断固反対の立場を表明している。また、日本労働組合総連合会も、基本的には同様の立場にある。
- 2 大内（2004）、黒田（2004）は、日本の労働市場改革に関する議論は、旧来ややもすると、特定の規制改革（例 雇用の金銭解消制度の導入）が特定の経済的側面（例 失業率上昇と解雇権の乱用）に及ぼす直接の影響とその是非にのみ議論が集中し、改革全体が日本経済や社会全体にどのような効果を結果としてもたらすことになるかという総合的客観的な視点に欠けている点を指摘している。本研究は、この指摘を踏まえて、改革の直接的な影響にのみ目を奪われることなく、海外主要国との対比での日本の特徴を踏まえつつ、所得格差、失業率、平均賃金の3つの視点から改革の効果・帰結を総合的・定量的に示すことを目指すものである。
- 3 OECDの加盟国数は、2016年7月1日のラトビアのパートナー国から正式加盟国への移行により、2016年8月末時点で35ヶ国となっている。この他、ロシア、インドなど計32の国がパートナー国として参加している。本研究における多変量回帰モデルの構築にあたっては、2015年以前のデータを利用しているため、データの整合性の観点からラトビアを除く34ヶ国を対象とする解析を行っている。また、高規制国、低規制国の分類や、日本との比較分析にあたっては、労働市場や雇用保護規制、および経済活動水準における基本的な共通性を確保する観点から、OECDが発表している1人当たりGDP（2015年、購買力平価ベース）の数値が、34千ドル以上の国を「OECD主要23ヶ国」と定義し重点的な分析を行った。
- 4 雇用における正規・非正規の分類は、国際的な定義が存在せず、OECD加盟国全体をカバーする国際比較可能なデータとしては、フルタイム・パート、臨時雇用、有期・無期などの統計データが存在するに留まる。したがって、後述する多変量回帰モデルにおいては、正規・非正規比率は説明変

数として設定していない。なお、説明変数として導入した「長期勤続比率」(10年以上)は、終身的雇用慣行のほか正規雇用の比率とも相関していると想定され、正規・非正規比率の準代理変数ということもできる。なお、OECD(2015)を基に、非正規雇用の問題を日本およびOECD20ヶ国について分析した研究として石井・樋口(2015)が参考となる。

- 5 その後の研究としては、例えば、Blanchard and Portugal(2001)、OECD(1999)、OECD(2004)、European Commission(2003)、中田(2001)、鶴(2011)などがある。
- 6 ビジネス文化：ビジネス文化に関する世界的な定量データに基づく研究としては、オランダの社会心理学者であるG. Hofstedeほか(2010)、経営コンサルタントであるFons Trompanaarsほか(2004)の研究が有名である。特に、G. Hofstede(1980)が1970年代に世界40ヶ国11万6千人のIBM社員を対象として実施した質問形式の価値観調査は、厳密な統計処理を行った上で異文化理解のための4次元モデル、すなわち、「権威/平等」「個人/集団」「競争/協調」、「安定/リスク」の4つの価値次元を提示したことで有名であり、その後のビジネス文化研究の嚆矢となったものである。同研究は、その後、調査対象国の追加、質問事項の改善、価値次元の拡充等が重ねられ、研究者が自由に利用できるオープンデータとして公開されている。本研究では、下記のGeert Hofstede & Gert Jan Hofstedeの個人HP(Dimension Data Matrix)に掲載されている2016年7月末時点のデータを利用した。  
<http://www.geerthofstede.nl/dimension-data-matrix>  
なお、ビジネス文化に関する要因を採り入れた類似の先行研究は、今回の文献調査においては木下(2014)を除いて確認ができなかった。
- 7 人種分類については、ドイツのJ. F. Blumenbachの研究以降、様々な議論が展開されているが、本研究においては、分析対象としたOECD加盟34ヶ国の状況等を考慮し、次の5区分とした。アングロサクソン系(下記ゲルマン系諸国のうち英語を主要言語とする国)、ゲルマン系(アングロサクソン系以外のゲルマン系諸国)、ラテン系、モンゴロイド系、その他(混合人種国を含む)。なお、具体的な分類にあたっては、米国CIAの下記HP

(2016年7月末時点)に掲載されている“The World Factbook”のEthnic groups, Languageの内容を勘案し適宜決定した。

<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ch.html>

- 8 OECDは、毎年“OECD Employment Outlook”を公表し、加盟国の労働市場の状況に関する分析を発表している。本研究では2016年版を利用した(URL：[http://www.OECD-ilibrary.org/employment/OECD-employment-outlook\\_19991266jsessionid=2g1t8kswqq1ub.x-OECD-live-03](http://www.OECD-ilibrary.org/employment/OECD-employment-outlook_19991266jsessionid=2g1t8kswqq1ub.x-OECD-live-03))。さらに、同報告書は各国の雇用保護規制の状況を定量的に示す指標として、“The OECD indicators on Employment Protection Legislation”を毎年更新しHP上で公表している。同指標は、主要国の雇用保護規制を網羅的統一的に把握するデータとしては唯一のものである。最新のデータは、OECDのHP(URL：<http://www.OECD.org/employment/emp/OECDindicatorsofemploymentprotection.htm>)から自由にダウンロードできる。OECDは、指標算出にあたり全体で計25個の個別指標を設定し、各項目を規制の程度に応じて0-6の7段階に評価した上で、項目毎の加重ウェイトを設定して集計作業を行い最終的な指標数値25個を算出している。本研究においては、全体で大項目2個、小項目4個を設定し、これら25個の指標を下記の様に表示することとした。

(大項目1) 正規雇用に対する規制

個別指標17個

(小項目1) 個別解雇に対する規制

個別指標13個(予告、救済、金銭解消等)

(小項目2) 集団解雇に対する規制

個別指標4個(個別解雇の上乗せ規定等)

(大項目2) 非正規雇用に対する規制

個別指標8個

(小項目1) 有期雇用に対する規制

個別指標3個(更新回数、累積期間等)

(小項目2) 派遣に対する規制

個別指標5個(同上、平等取扱い)

なお、後述の多変量解析モデルにおいては、金銭解消制度の効果を特定する観点から、上記の「金銭解消」に関する3つの個別指標を独立した変数として扱っている。

- 9 本研究においては、所得格差に関連する用語を各々次の様に定義し、OECD Stat.-Labour

(Income Distribution and Poverty) からデータを引用している。なお、便宜上「所得格差」は「所得格差（課税後）」（課税後所得移転後の可処分所得）を表すこととする。

「所得格差」「所得格差（課税後）」：課税後所得移転後の可処分所得の格差。Gini (disposable income, post taxes and transfers, total population)

「所得格差（課税前）」：課税前所得移転前の所得。Gini (market income, before taxes and transfers, total population)

「相対貧困率」：課税前所得移転前の相対貧困率。Poverty rate before taxes and transfers, Poverty line 50%, total population

- 10 OECD主要23ヶ国のうちスウェーデンなど計8ヶ国は、産業別労働協約方式をとっており最低賃金制度を導入していないため、以下での平均値算定からは除外している。
- 11 OECDのIndicators of Employment Protectionでは、“Severance pay at 9 months tenure” などとなり、勤続期間に応じて解雇時に支払う法定離職給付を意味する。国毎に正当解雇の要件規定が異なることなど留意点はあるが、本稿においては「金銭解消制度」と訳すこととした。
- 12 説明変数の抽出条件：次の①～⑤の全ての条件を満たすこと。
  - ① 自由度調整後R<sup>2</sup>が原則0.7以上であること
  - ② 全ての説明変数について、P値が0.1以下であり、かつ原則として偏相関係数の正負符号が単相関係数のそれと同一であること
  - ③ 説明変数間の各相関係数Rが次の3つの条件を満たすこと
    - ・全ての絶対値が0.6未満であること
    - ・絶対値が0.5以上となるRが1個以内
    - ・多重共線性の非存在に関する帰無仮説が $\chi^2$ 検定により棄却されないこと（棄却域5%）
  - ④ 被説明変数と説明変数間に、一定の因果関係が論理的に推定される可能性があり、かつ逆の因果関係が理論上想定されないこと
  - ⑤ 説明変数の抽出にあたっては、ステップワイズ法を採用し、初期の説明変数として雇用保護規制に関する変数計4変数を設定し、順次説明変数の削除追加を実施する。
- 13 今回構築した多変量回帰モデルにおいては、変数

間の循環的な関係は存在しないことが確認された。

- 14 所得再配分効果、長期勤続比率については、高規制国と低規制国間で統計上有意の差異が存在することが確認された（有意水準片側：6%、ウェルチ検定）。
- 15 人間開発度に対する金銭解消制度（勤続期間：9ヶ月）の標準偏回帰係数は、表2に示した様に0.26であり6個の説明変数のうち2番目の数値となっている。その様な関係の背景としては、短期勤続者を金銭により自由に解雇できることが、労働者の技能習熟機会を奪い労働生産性を引き下げてしまうことなどが想定される。
- 16 都市人口比率の引下げ、高齢化の進行は、いずれも長期勤続比率の低下を通じて、所得格差（課税前）を拡大するものの、累進課税制度等の下で、逆に所得格差（課税後）を拡大してしまうと推計された。
- 17 雇用環境の3変数に関する各説明変数の標準偏回帰係数の絶対値についてみると、これら直接的雇用規制に関する同数値の合計は、全体の11%に留まる。
- 18 既に示した様に、今回の研究においては、高齢化は累進的課税制度の下で、長期勤続比率の上昇を通じて、課税前後の所得格差に対して異なる影響を与えるという推計結果となっている。なお、日本の長期勤続比率については、OECD時系列データが整備されていないため、高齢化が実際に日本の長期勤続比率にどう影響したかという時系列分析は残念ながら行えなかった。

#### （引用・参考文献）

- 秋富創（2014）「オランダモデルから見る第2次安倍内閣の雇用・労働規制改革：日本版ワッセナー合意の提案」青山学院女子短期大学紀要68, 67-80
- 石井加代子・樋口美雄（2015）「非正規雇用の増加と所得格差：個人と世帯の視点から」三田商学研究, 58（3）, 37-55, 2015/08
- 大内伸哉（2004）「労働基準法・労働者派遣法・職業安定法改正 2004年1月号解題」日本労働研究雑誌 No. 523
- 大竹文雄・大内伸哉・山川隆一（2002）『解雇法制を考える：法学と経済学の視点』勁草書房
- 大竹文雄（2005）『日本の不平等：格差社会の幻想と未来』日本経済新聞社

- 大竹文雄・奥平寛子 (2006) 「解雇規制は雇用機会を減らし格差を拡大させる」福井秀夫・大竹文雄編著『脱格差社会と雇用規制』日本評論社
- 奥平寛子・瀧澤美帆・鶴光太郎 (2008) 『雇用保護は生産性を下げるのか－企業活動基本調査個票データを用いた分析』RIETI Discussion Paper Series 2008-J-017
- 小葉武史 (2014) 「雇用保護規制と有期雇用」国民経済雑誌 210 (5), 97-111, 2014-11
- 神林龍 (2008) 『解雇法制の法と経済』日本評論社
- 木下富夫 (2014) 「解雇法制をいかに考えるか－効率性と価値規範をめぐって」武蔵大学論集 62 (1), 27-40
- 黒田祥子 (2002) 「解雇規制の経済効果」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編著『解雇法制を考える法学と経済学の視点』勁草書房
- 黒田祥子 (2004) 「わが国の解雇法制は企業にとってどの程度厳格か」日本労働研究雑誌, No. 525, 74-77
- 経済白書 (2009) 「第3章 雇用・社会保障と家計行動」平成21年度年度次経済財政報告, 内閣府
- 鶴光太郎 (2011) 「有期雇用改革－格差問題対応の視点から」社会科学研究 62 (3・4), 99-123
- 中田 (黒田) 祥子 (2001) 「解雇法制と労働市場のパフォーマンス」日本銀行, IMES Discussion Paper No. 2001-J-18
- 福井・大竹 (2006) 『脱格差社会と雇用法制』日本評論社
- 本庄淳志 (2011) 「短期雇用法制の国際比較－有期雇用と労働者派遣法制をめぐり、アメリカ法, ドイツ法, オランダ法の状況」日本労働研究雑誌 53 (5), 76-88, 2011-05
- みずほ総合研究所 (2017) 『データブック 格差で読む日本経済』岩波書店
- 労働政策研究・研修機構 (2015) 「解雇及び個別労働関係の紛争処理についての国際比較～ イギリス, ドイツ, フランス, イタリア, スペイン, デンマーク, 韓国, オーストラリア及びアメリカ～」JILPT 資料シリーズ
- 通商白書 (2014) 「第Ⅱ部 第1章第1節 欧州における労働市場改革」平成26年版
- Autor, D.H. and W.R. Kerr, A.D. Kugler (2007) “Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from U.S. States” *NBER Working Paper No. 12860*
- Blanchard, O. and P. Portugal (2001) “What hides behind an unemployment rate: Comparing Portuguese and U.S. labour markets” *The American Economic Review, Vol. 91, No. 1.* 187-207 (Mar. 2001).
- Barone, A. (2001) “Employment protection legislation: a critical review of the literature” 4/May/2001, Retrieved from <http://jpkc.ojc.zj.cn/Indfx/Upload Files/2010928214832623.pdf>
- European Commission (2003) Employment protection legislation: its economic impact and the case for reform, *Economic Papers, July 2003*
- Hofstede, G. (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*, Beverly Hills CA: Sage Publications, (萬成博・安藤文四郎監訳『経営文化の国際比較』産業能率大学出版部 1984年)
- Hofstede, G. J.G. Hofstede & M. Minkov (2010), *Cultures and Organizations: Software of the Mind, 3rd ed.*, New York: McGraw-Hill, 2010 (岩井八郎・岩井紀子訳『多文化世界 (原書第3版) 違いを学び未来への道を探る』有斐閣 2013年)
- Kugler, A. and G. Pica (2003) “Effects of Employment Protection and Product Market Regulations on the Italian Labour Market” *Journal of Economic Literature*, 7, November 12, 2003.
- Lazear, E.P. (1990) “Job Security Provisions and Employment” *The Quarterly Journal of Economics, Vol. 105, No. 3.* 699-726 (Aug., 1990).
- Leonardi, M. and G. Pica (2006) “Effects of Employment Protection Legislation on Wages: a Regression Discontinuity Approach” *IZA Working Papers*
- OECD (1999) “Employment Protection and Labour Market Performance” *Employment Outlook 1999, Chapter 2*, OECD Publishing, Paris
- OECD (2004) “Employment Protection Regulation and Labour Market Performance.” *Employment Outlook 2004, Chapter 2*, OECD Publishing, Paris
- OECD (2008) *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*, OECD Publishing, Paris, 小島克久・金子能宏訳『格差は拡大しているか－OECD加盟国における所得分布と貧困』明石書店 2010

OECD (2011) *Devised We Stands: WHY INEQUALITY KEEPS RISING*, OECD Publishing, Paris, 小島克久・金子能宏訳『格差拡大の真実：二極化の要因を解き明かす』明石書店 2014

OECD (2015) *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris

OECD (2016) "Recent labour market developments and the short-term outlook" *Employment Outlook*

2016, Chapter 1, OECD Publishing, Paris  
 Trompenaars F. and C.Hampden-Turner (2004), *Managing People Across Cultures*, Capstone Publishing Ltd., a Wiley company, 2004 (古屋紀人監訳 木下瑞穂訳 西山淑子翻訳協力『異文化間のグローバル人材戦略：多様なグローバル人材の効果的マネジメント』白桃書房 2013年)

(別表) 多変量解析モデルにおける説明変数候補 (57個)

区分	抽出結果	変数名	年次	単位	特記事項	資料出典等 作成機関	データ名	個別データ名
雇用環境	1	平均賃金PPP	2015	千\$/年	購買力平価ベース	OECD	OECD Stat-Labour	Average annual wages - In 2015 constant prices at 2015 USD PPPs
	2	所得格差	2013他	GINI係数	全年齢、課税後・所得移転後	"	OECD Stat-Labour	Income Distribution and Poverty - Gini (disposable income, post taxes and transfers, Total population)
	3	失業率	2011-2015年平均	%	2011-2015年平均	IMF	World Economic Outlook Database - April 2016 Edition	Unemployment rate - Percent of total labor force
雇用保護規制	4	雇用規制(正規)	2014/2013	指数	最大6、最低0	OECD	OECD Indicators of Employment Protection	Protection of permanent workers against individual and collective dismissals
	5	雇用規制(個別解雇)	"	"	"	"	"	Protection of permanent workers against (individual) dismissal
	6	雇用規制(集団解雇)	"	"	"	"	"	Specific requirements for collective dismissal
	7	雇用規制(非正規)	"	"	"	"	"	Regulation on temporary forms of employment
	8	雇用規制(有期)	"	"	"	"	"	FTC1~3を加重平均(FTC1=0.5,他各=0.25)
	9	雇用規制(派遣)	"	"	"	"	"	TWA1~5を加重平均(TWA1=2/6,他各=1/6)
	10	金銭給付① 9月	"	"	"	OECD	OECD Indicators of Employment Protection	Severance pay at 9 months tenure
	11	金銭給付② 4年	"	"	"	"	"	Severance pay at 4 years tenure
	12	金銭給付③ 20年	"	"	"	"	"	Severance pay at 20 years tenure
	13	男女均等度	2015-2016	"	完全均等1、完全不平等0	世界経済フォーラム	The Global Competitiveness Index 2015-2016	
	14	最低賃金(PPP)	2014	\$/H	購買力平価ベース	OECD	OECD Stat-Labour	Real minimum wages - In 2014 constant prices at 2014 USD PPPs(hourly)
	15	労働関係公的支出②	"	%	対GDP比率	"	"	Public expenditure as a percentage of GDP(2014) - Active measures
16	労働関係公的支出③	"	"	(原数値÷失業率(上記3)にて算定)	"	"	Public expenditure as a percentage of GDP(2014) - Passive measures	
経済的 要因	17	1人当りGDP(IMF)	2015/2014	\$/年人	購買力平価ベース	IMF	World Economic Outlook Database - April 2016 Edition	Gross domestic product based on purchasing-power-parity (PPP) per capita GDP
	17	1人当りGDP(OECD)	2015	"	"	OECD	OECD Stat-National Account	GDP per head, US \$, constant prices, constant PPPs, reference year 2010 -
	18	国際競争力	2015-2016	指数	最高7、最低1	世界経済フォーラム	The Global Competitiveness Index 2015-2016	
	19	人間開発度	2015	"	最高1、最低0	国連人間開発計画	Human Development Report 2015	Table 1: Human Development Index and its components
	20	ビジネス環境	2016	"	最高100、最低0	世界銀行	Doing Business 2016 Measuring Regulatory Quality and Efficiency	Ease of Doing Business(Overall TDF)
	21	所得格差(課税前)	2013他	GINI係数	全年齢、課税前・所得移転前	OECD	OECD Stat-Labour	Income Distribution and Poverty - Gini (market income, before taxes and transfers, Total population)
	22	相対的格差①(課税後 全)	2011/2014	指数	全世界、課税後・所得移転後	"	OECD Stat-Social Protection and Well-being	Poverty rate after taxes and transfers, Poverty line 50%, Total population
	23	相対的格差②(課税前 全)	"	"	全世界、課税前・所得移転前	"	"	Poverty rate before taxes and transfers, Poverty line 50%, Total population
	24	相対的格差③(課税後 18-65歳)	"	"	18-65歳、課税後・所得移転後	"	"	Poverty rate after taxes and transfers, Poverty line 50%, Working age population: 18-65
	25	相対的格差④(課税後 18-65歳)	"	"	18-65歳、課税前・所得移転前	"	"	Poverty rate before taxes and transfers, Poverty line 50%, Working age population: 18-65
	26	高齢者労働力率	2015	%	65-69歳	OECD	OECD Stat-Labour	Labour OECD Statistics - Labour force participation rate - age 65 to 69
	27	長期勤続比率	2015他	"	10年以上	"	"	Labour OECD Statistics - Job tenure - Employment by job tenure intervals - frequency - all ages - 10 years and over
	28	パート比率	2015	"	"	"	"	Labour OECD Statistics - Incidence of FTPT employment - common definition - Part-time employment- women
	29	男女賃金格差	2010/2014	"	(男性賃金-女性賃金)/男性賃金	"	OECD Stat-Social Protection and Well-being	Gender wage gap
	30	労働力率男女格差	2015	"	*賃金は中央値	"	OECD Stat-Labour	LFS by sex and age - age 15 to 64
	31	パート女性比率	2015	"	"	"	"	Incidence of FTPT employment - common definition- Part-time employment- women
	32	就業者女性割合	2015	"	(Women ÷ All Personsにて算定)	"	"	LFS by sex and age - All ages: Women, All personsの値から算定 (Women ÷ All Persons)
	34	有期比率	2015	"	"	"	OECD Stat-Labour	Incidence of permanent employment-Share of temporary employment-Dependent employment
	35	有期女性比率	2015	"	"	"	"	Incidence of permanent employment-Share of women in temporary employment-Dependent employment
	33	労働組合加入率	2012/2014	"	"	"	"	Trade Union Density
36	労働力率(15-64歳)	2015	"	"	"	"	LFS by sex and age - indicators - Labour force participation rate-age 15-64	
37	労働コスト(社会保障費)	2010	\$/H	2011年為替レート換算	米労働省	U.S.Bureau of Labour OECD Statistics(2011.6) 他		
38	労働コスト(福利厚生費)	"	"	"	"	"		
39	労働コスト(支払賃金)	"	"	"	"	"		
社会的 要因	40	1次産業就業者比率	2012他	%	"	世界銀行	World BANK database	Employment in agriculture (% of total employment)
	41	都市人口比率	2011	"	"	"	"	Rural population (% of total population)
	42	高齢者人口比率	2015	"	"	"	"	Population ages 65 and above (% of total)
	43	大学進学率	2012	"	"	OECD	OECD education at glance 2014	Table C3.1a. entry rates into tertiary education and average age of new entrants- Tertiary-typeA - 2012
	44	大学以上修了比率	2014	"	25-64歳人口の大学終了比率	"	"	Table A1.3a Percentage of adults who have attained tertiary education, by type of programme and age group(2014)- Total tertiary age 25-64
	45	移民人口比率	2010	"	"	World BANK	World BANK database の移民人口、総人口統計から当方算定	移民人口 ÷ International migrant stock, total(移民人口比率=移民人口 ÷ 総人口)
	46	年金給付水準(男性)	2014	"	"	OECD	OECD Stat- Social Protection and Well-being	Pensions at a Glance - Pension entitlements - Net pension replacement rate, Male, 1.00 of AW
	47	"(女性)	2014	"	"	"	"	Pensions at a Glance - Pension entitlements - Net pension replacement rate, Female, 1.00 of AW
	48	ビジネス文化(権威/平等)	2016/8末	指数	最大100、最小0	G.Hofstede Web	Dimensions of national Cultures - Dimension Data Matrix	Power Distance
	49	"(集団/個人)	"	"	"	"	"	Individualism
	50	"(協調/競争)	"	"	"	"	"	Masculinity
	51	"(リスク/安定)	"	"	"	"	"	Uncertainty Avoidance
	52	"(短期/長期)	"	"	"	"	"	Long-Term Orientation
	53	"(禁欲/現世)	"	"	"	"	"	Indulgence versus Restraint
54	人種(ゲルマン)	"	指数	該当=1、非該当=0	米国CIA等	The World Factbook	Ethnic groups, Languageの記載を基に当方で推計	
56	人種(アンソロサクション)	"	"	"	"	"	"	
58	人種(ラテン)	"	"	"	"	"	"	
57	人種(モンゴロイド)	"	"	"	"	"	"	