

雇用保護改革と雇用不安：  
ヨーロッパにおける雇用保護改革をめぐって  
(三富紀敬教授退任記念号)

メタデータ	言語: ja 出版者: 静岡大学人文学部 公開日: 2012-05-18 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 遠山, 弘徳 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.14945/00006670">https://doi.org/10.14945/00006670</a>

## 論 説

# 雇用保護改革と雇用不安 —ヨーロッパにおける雇用保護改革をめぐる—

遠 山 弘 徳

### I はじめに

グローバル化した、市場変動の激しい現代の資本主義経済においては、企業は絶えず雇用水準を調整することを求められる。フレキシブルな労働市場を求める企業ニーズは労働市場の大幅な改革へと導いたが、ヨーロッパにおいてはその焦点は雇用保護法制 Employment Protection Legislation（以下、EPLと表記）に置かれた。EPL改革は労働市場の流動化を促し、効率的な労働配分を実現し、生産性が上昇すると期待される（Allerd and Lindert (2006), Cingano, et al. (2010), Martin and Scarpetta (2011)）。

だが、同時に、EPL改革の進行とともに、臨時職契約、派遣労働、パートタイムといった、フレキシブルな雇用も一般的となってきた（Kalleberg, 2000）。後でみるように、ヨーロッパにおいては、臨時職契約の規制を緩和するために1980年代の終わりから1990年代にかけて改革が実施され、労働市場はますます短期的な、フレキシブルな雇用へと向かう長期的な変化を示している。このため労働者も使用者も技能の育成に投資できないし、長期持続的な雇用関係から便益を受けることもできない。技能への投資が実現される場合でも、労働者は自己の技能や知識が陳腐化するリスクの上昇に直面することになる。

したがって、EPL改革は、マクロ的には労働市場の流動化を促し、効率的な労働の再配分という結果をもたらすかもしれないが、他面、労働者個人の直面するリスクを高める可能性もある。労働市場のフレキシブル化は労働者によってどのように受け止められているのであろうか。いくつかの研究で強調されているように、雇用の安定性/不安定性に関する労働者の認識は公共支出需要、より広義には福祉国家のあり方に影響を与えると考えられる（cf. Dekker (2009), Jensen (2011)）。本稿の関心の背景にはヨーロッパ労働市場のフレキシブル化と公共支出ニーズ（もしくは福祉国家）の体系的な関連があるが、直接的な検討課題は以下の点にある。第1に、雇用保護制度の改革によってヨーロッパにおいてどの程度職の安定性（安定的な職）が消えてしまったのか、あるいは消えつつあるのか、また、それが雇用保護の変化と関係しているのかどうか、第2に、そうした安定性の喪失が労働者の主観的認識に影響をあたえているかどうかを検討することである。

以下、本稿は次のように構成される。第1に、雇用保護をめぐる制度およびその変化を概観した上で、そうした雇用保護制度と不安定雇用（臨時職の増加等）の関係を考察する。第2に、不安定雇用と主観的不安の関係を検討する。

## II ヨーロッパにおける雇用保護の変化

雇用保護は、市場の参加者の個人的行動に制約を課す以上、労働市場の働きを決定するにあたって重要な制度の1つである。雇用保護の主要な目的は、現在の雇用についても余剰人員化した時点においても、より大きな雇用保障を労働者に与えることである。これは、使用者の側から見れば、労働者の解雇と採用に対する規制を意味する。したがって、雇用保護は労働力水準を調整する企業にコストを課すことになる。もちろん、使用者はショックに直面した場合でも、雇用水準を変化させなければ、そうしたコストを回避することができるであろうが、そうした回避行動は企業の利潤を引き下げることになる（Boeri and Ours (2008)）。

こうした雇用保護の変化がマクロ的結果に与える効果もしくは労働者個人の認識に及ぼす影響を評価するためには客観的指標が必要である。すでにLazear (1990)の先駆的研究以降、いくつかの指標が作成されている。以下では最初に、そうした指標を検討し、その上で雇用保護の変化を見ることにしたい。

### II-1 雇用保護の数量的指標

雇用保護を客観的に評価する指標としては、①OECDの雇用保護規制指数、②世界銀行グループDoing BusinessのEmploying Workers、および③CBR労働規制指数が開発されている。

#### ①OECDの雇用保護規制指数

OECDによって開発されたEPL指数は、おそらく、この領域においては国際比較目的のために現在利用可能なもっとも優れた指標の1つである<sup>1</sup>。雇用保護は理論的には雇用調整にさいして課せられる税との類似性を持つ（Boeri and Ours (2008)）。このためOECDの雇用保護指数は、労働者の採用や解雇にともなうコストと手続に係る21の項目を数量化することによって作成されている。21の指標は3つの主要な規制領域に分類される。1)解雇からの常用被用者の保護、2)臨時雇用形態の規制、および3)集団解雇に対する特別要件である。最終的な、総合的な要約指数は、こ

<sup>1</sup> OECDの解雇法制指数についてはVenn (2009)を参照されたい。また、EPLの問題点等については黒田(2001)、鶴(2008)、Ochel (2009)、Martin and Scarpetta (2011)も参照されたい。

うした主要3領域に分類される21の項目を指数化し、ウェイトづけることによって作成される<sup>2</sup>。

OECDのEPL指数は、上述のように、もっとも一般的に利用されている優れた指標である。しかし、そこにはいくつかの問題点もある。第1に、OECDの指数は不当解雇に対する保護に関連した法律と条例に焦点を置いているが、社会保障制度のような他の領域には——こうした領域もまた失職に対する保護を提供するかもしれないものの——ほとんど注意が向けられていない。

第2に、OECDのEPL指数はおもに法律の条項にもとづいているため、どの程度労働保護規制が現実に執行されているのかという問題はほとんど注目されていない<sup>3</sup>。規制の執行はおもに労働裁判所の下にあり、実際のEPLの厳格さはこの判決に依存する。しかし、労働裁判所の重要性は国ごとで実にさまざまであり、また、紛争は仲裁機関によって解消されることもある。EPLの現実の執行状況に関する体系的な情報を集めることは難しい。

さらに、OECDはEPL指数によってカバーされる従業員の比率に関する情報を提供していない。また、OECDのEPL指数はクロスセクション・データであり、パネル分析を実行しうるために、OECDがより長期の、より完全な時系列が必要となるであろう<sup>4</sup>。以上のような問題点が見られるものの、現在、OECDのEPL指数はもっとも優れた指標の1つである。

## ②世界銀行グループDoing BusinessのEmploying Workers

世界銀行Doing BusinessのEmploying workers指数の作成方法はBotero, Djankov and La Porta (2004)によって開発されたものである。異なった法起源を有する国における雇用保護を適切に分析するために、その厳格さの評価にあたっては、法制、公的な規制、契約および判決、加えてその履行といった項目が含まれる。データは当該国の司法関係者と政府職員に対するアンケート調査に基づいており、各国の雇用保護の厳格さの適切な測定は彼らの評価に依存している。

OECDのEPL指数と比較すると、世界銀行Doing BusinessのEmploying Workers指数ははるかに多くの国に関する情報を提供している。カバーされる国は140カ国以上に及ぶ。同指数は雇用の硬直性Rigidity of employmentと解雇コストRedundancy costの大分類から構成されるが、上述のように、そうしたデータは当該国の司法関係者と政府職員に対するアンケート調査に基づいている。

雇用の硬直性に係る質問項目は3つの領域に関係している。すなわち、採用の難しさdifficulty of hiring、時間の硬直性rigidity of hoursおよび解雇の難しさdifficulty of firingである。アン

<sup>2</sup> 具体的な作成方法についてはVenn (2009)を参照されたい。

<sup>3</sup> Bertola et al (1999)は、雇用保護の効果を測定する場合、EPLの実際の執行も考慮されるべきだと主張している。

<sup>4</sup> 現在、EPLのバージョン1については1985-2008、バージョン2については1998-2008、バージョン3については2008年のデータが利用可能である。

ケートに対する回答は一般的にバイナリコード（0か1）によって記録され、それぞれの領域についてスコア（0か1）が平均化され、100に換算されている。したがって、3つ領域のそれぞれが0から100の間の値をとる。より高い値がより硬直的な規制を示す。3つのサブ指標を平均化することによって雇用の硬直性指数が生み出される。

上で指摘したように、OECDのEPL指数が先進国に限定されていたのと異なり、Doing Businessの指数がカバーする国ははるかに広範である。しかし、OECDの指数と同様に、いくつかの問題点もある。1つの大きな限界は純粋に仮説的なケースに依拠しているということである。Doing BusinessのThe Employing Workers Indexは、国際比較を可能にするために想定される労働者と企業について強い仮定を置いている<sup>5</sup>。しかし、それが、各国の企業サイズと労働者を代表しているわけではない。

また、Doing Businessが採用した情報がどれほど信頼できるものなのかについても問題が残る。データは各国の少数の専門家からの情報に依存しているが、質問に対する回答は主観的である。容易に指摘されるように、異なった国の専門家が労働規制の評価において同一の基準を採用するかどうかは疑わしい。

くわえて、コード化方法とウェイトづけも問題である。バイナリコード化によって質的な、複雑な情報を単純な情報に還元することは問題であろう。また、同一のウェイトを構成要素とその3つのサブ指標に与えることも恣意的かもしれない。

### ③ CBR労働規制指数

OECDと世界銀行Doing Businessによって作成された指数の制約の1つは、さまざまなデータポイントのスコアを外挿することによって時系列を作成しているものの、それがクロスセクショナルだという点である。したがって法制の変更のペースと方向はこのアプローチでは捉えられない。The Centre of Business Research (CBR)によって作成されたCBR労働規制指数<sup>6</sup>は、縦断的な労働規制指数を作成することによってこの欠陥を克服しようとしている。

CBR指数はDoing Businessと同一の機能的アプローチにしたがっている。すなわち、労働法制が課すルールは使用者の自由を制限し、従業員に権限を与えると仮定される。したがってそれは、Doing Businessと類似した労働法カテゴリを利用している。すなわち、代替的雇用契約Alternative employment contract<sup>7</sup>、労働時間の規制、解雇の規制、従業員代表employee representationおよび労使争議industrial actionに分類される40の指標から構成されている。

<sup>5</sup> 労働者と企業に関する仮定については<http://www.doingbusiness.org/methodology/employing-workers>を参照されたい。

<sup>6</sup> 詳細についてはDeakin, Lele and Siems (2007)を参照されたい。

<sup>7</sup> 標準的な雇用契約に代わる契約を利用する際のコストを尺度することも意図している。

もちろん、CBRアプローチはDoing Businessアプローチとは異なった特徴も有する。CBRはフォーマルな法律だけではなく、団体合意を含む自己規制メカニズムも採用している。また、各国に特殊的なコンテキストにおいて労働法制を他のルールとの構造的関係を反映させようとしている。さらに、CBRは、どの程度ルールが強制的であるか、またどの程度それが修正されるかも捉えようとしている。

しかし、CBRデータセットは現在、1970年～2005年の長期的な時系列データを提供しているものの、それはフランス、ドイツ、インド、イギリスおよびアメリカの4カ国の労働法制の変化をカバーしているにすぎない。また、総合指数を作成するにあたってそれぞれの変数にウェイトを与えていない。EPLによってカバーされる従業員の比率に関する情報も提供していないし、EPLの執行と労働争議の裁判調停を考察することも無視している。

## II-2 雇用保護の変化

最初に、CBRのデータによりながら雇用保護の長期的な変化を確認しておきたい。図1はCBRのデータのEPL指数にもとづき雇用保護の長期的趨勢を描いたものである。すでに述べたように、CBRデータは長期的な時系列データを提供しているものの、カバーされる経済はごくわずかである。ここではアングロサクソン諸国に含められるイギリスとアメリカ、および大陸ヨーロッパに属するフランスとドイツの趨勢が示されている。理解されるように、雇用保護水準の推移は4つの経済で異なる。全体的には、大陸ヨーロッパは高い水準であり、アメリカは一貫して低い水準にとどまっている。同じアングロサクソンに属するイギリスは1980年代半ばから雇用保護規制を強め、雇用保護の水準は1990年代初頭にアメリカを超え、大陸ヨーロッパに接近している。しかし、その後は停滞し、大陸ヨーロッパの趨勢とは一線を画している。

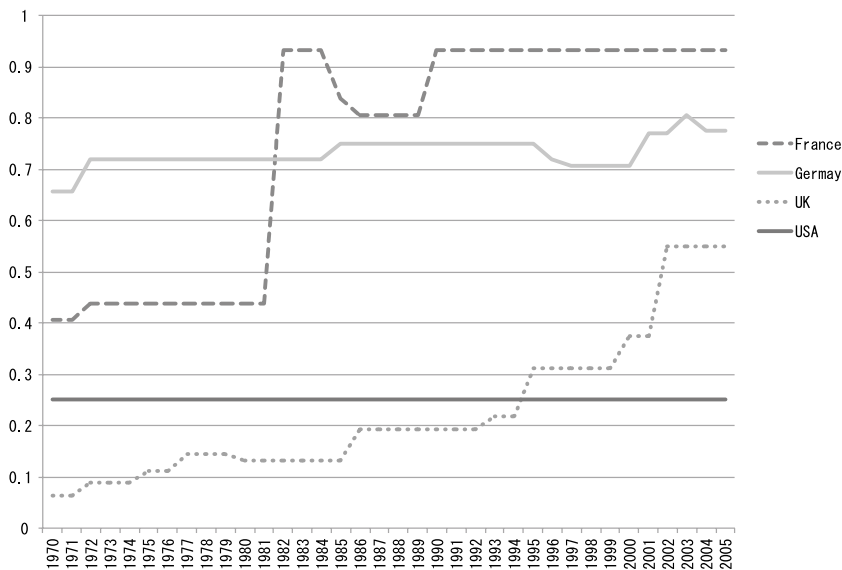


図-1 雇用保護の長期的趨勢

データの出所：Center for Business Research,  
<http://www.cbr.cam.ac.uk/research/programme2/project2-20output.htm>.

次に、OECDのEPL指数をつかって1980年代以降の変化をみることにしよう。

OECDのEPL指数<sup>8</sup>については、ヨーロッパ諸国を南ヨーロッパ、大陸ヨーロッパおよび北欧諸国の3つのグループに分け、さらにアメリカを加えたアングロサクソン諸国の4グループ<sup>9</sup>にまとめ、1985年から2008年までのEPLの推移を描いた<sup>10</sup>。グループ内において、それぞれの国がほぼ類似した雇用保護を有する (Skendinger (2011))。図2からは南ヨーロッパ諸国が雇用に対してもっとも厳格な保護を有し、これに北欧諸国と大陸ヨーロッパが続く。両グループはほぼ同一の雇用保護水準を示している。他方、もっとも低いEPL国としてランクづけることができるのはアングロサクソン諸国である。時系列的には、アングロサクソン諸国グループを除き、雇用保護規制が緩和されてきたことが伺える。

<sup>8</sup> ここで利用されるのは、OECDの提供するEPLのバージョン1であり、正規契約労働者と臨時契約労働者の指標の平均である。

<sup>9</sup> 南欧にグループ化される国はギリシャ、イタリア、ポルトガルおよびスペインである。大陸ヨーロッパグループに入る国はオーストリア、ベルギー、フランス、ドイツ、オランダおよびスイスである。北欧諸国にはデンマーク、フィンランド、ノルウェーおよびスウェーデンの4カ国が入る。アングロサクソン諸国はオーストラリア、カナダ、アイルランド、ニュージーランド、イギリスおよびアメリカから構成される。

<sup>10</sup> データは各国のEPL指数の単純平均である。

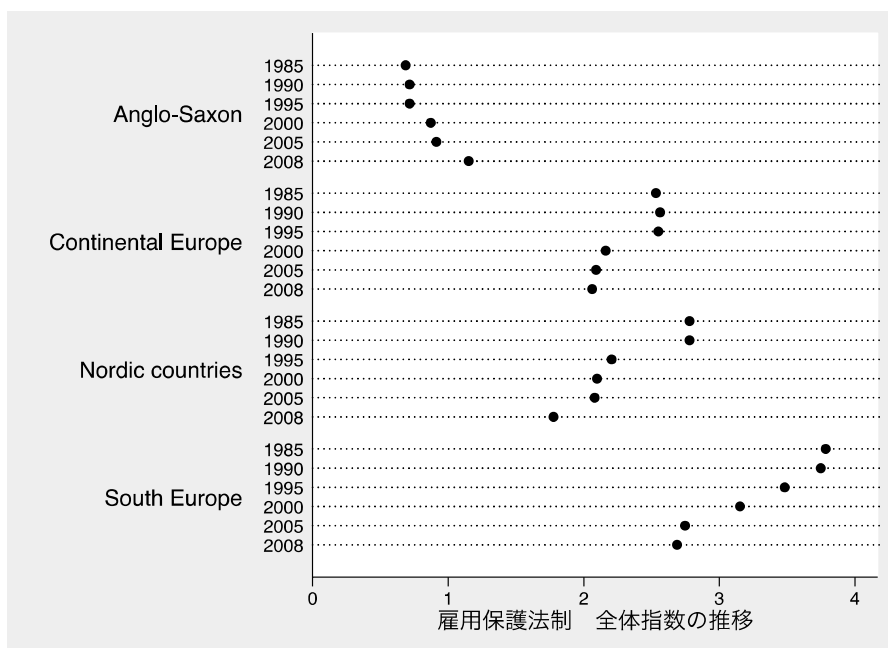


図-2 雇用保護法制の変化

データの出所：OECD, Online OECD Employment database  
[http://www.oecd.org/document/34/0,3746,en\\_2649\\_33927\\_40917154\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html#jobduration](http://www.oecd.org/document/34/0,3746,en_2649_33927_40917154_1_1_1_1,00.html#jobduration).

以上のように、雇用保護水準が、長期的にみても（図1）、1980年代半ば以降に注目しても（図2）、1980年代以降緩和してきたことが理解される。問題はこうした変化が労働市場に如何なる変化をもたらしたかということである。そこで次にEPL改革と労働市場の関連を見ることにしたい。

### III 雇用保護の効果

ここではEPLが労働市場に与える効果をめぐる先行研究を検討し、またEPL改革が期待された結果をもたらしたかどうかを検討することにしたい。結論を先取りして言えば、EPLが失業に与える効果は曖昧であるものの、雇用保護規制の緩和は労働市場の流動化にはつながったと言える。だが、同時に、それは労働市場の中核的な労働者よりも周辺の労働者に焦点が置かれ、実態的には、短期雇用、臨時職雇用、有期契約の増加をもたらし、労働市場の二重化の形成を促した。

#### III-1 雇用保護の効果に関する理論・実証研究

雇用保護は、一般的に、労働者を使用者の側の不公正な行動から守る必要性によって正当化され、職の消失を引き下げることによって職の安定性を高めるようにデザインされている。しかし、



同時に、雇用保護は労働力を最適水準に調整する企業の能力にコストを課すことによって効率的な労働力調整を阻害するかもしれない。したがって、離職を引き下げられるかもしれないが、他面、雇用の創出を阻害するかもしれず、全体的には労働の再配分へマイナスの効果をもたらすかもしれない。

労働の流動性に与える解雇規制のインパクトに関する理論研究は (e.g. Bentolila and Bertola, 1990; Bertola, 1992, OECD (2010)) は、正の解雇コストが存在する場合、最適な企業戦略が雇用創出と雇用消失の両方を引き下げ、結果、平均的な雇用水準に与える効果は曖昧なものである、ということを示している<sup>11</sup>。

たとえば、OECD (1999)の実証分析によれば、EPLと失業水準（および雇用水準）の間には如何なる関係も見出されていない。しかし、失業への流入と失業からの流出が低下し、その一方で失業期間が上昇するということが見出されている。Bassanini and Duval (2006)においても、EPLの厳格さが失業に与える効果が検討されているが、同様に、両者の間に如何なる有意な効果も見出されていない。したがって、EPLと雇用（もしくは失業）の間に頑健な関係が存在すると主張することは難しいようである。しかし、労働の流動性については理論予測と整合的な結果が得られている。

EPLが職の再配分に与える負の効果はHaltiwanger et al. (2006)によって明らかにされているし、Messian and Vallnati (2007)は雇用保護の厳格化が職の再配分を一段とプロサイクリカルにすることに貢献するという見出ししている<sup>12</sup>。Boeri and Garibaldi (2009)は、流動性をいくつかの方法で尺度し<sup>13</sup>、1985年以降多くのヨーロッパ諸国を特徴づける雇用保護の厳格さの低下と流動性の上昇の関係を明らかにしている。

こうした理論・実証研究を踏まえると、EPLが失業に与える効果については頑健な結果は得られていないものの、雇用保護の厳格化は労働市場の流動化——採用と解雇（離職）および雇用創出と雇用消失——を抑制するようである。したがって1980年代以降、ヨーロッパで実施されたEPL改革が労働市場の流動化・フレキシブル化へと導いたことは間違いないであろう。

<sup>11</sup> 雇用保護と労働生産性の関連について言えば、雇用保護が労働調整コストを引き上げることによって、衰退産業から成長産業への資源の再配分を鈍化させるかもしれないし、マクロ的な経済的および労働市場成果に負の結果をもたらすかもしれない。正規雇用に対する厳格な雇用保護は生産性を抑制する効果をもたらす(Bassanini, Nunziata and Venn (2008))。同時に、ある程度の雇用保護は、雇用の安定性を促進することによって、労働者のコミットメントと企業特殊的人的資本への投資を奨励するかもしれない(Belot et al. 2007)。

<sup>12</sup> 職の再配分はビジネスサイクルの上昇期には上昇し、下降期には低下する。彼らによれば、これは、雇用保護がとりわけビジネスサイクルのさまざまな段階に対する雇用消失の感応性を低下させる、ということ意味する。

<sup>13</sup> 失業への流入と失業からの流出、労働市場状態間の流動性、および職から職へのフローとして尺度される。

### Ⅲ-2 雇用保護改革と労働市場の流動化

労働市場の流動化が労働者によってどのように認識されたかをみるためには、ヨーロッパにおいて実施されたEPL改革の詳細に立ち入る必要がある。同改革は、新規採用者や若年労働者等の労働市場の周辺領域に位置する労働者に対して実施され、現職労働者の厳格な雇用保障は不変のままである。図3から理解されるように、アングロサクソン諸国においてはこの間雇用保護規制についてほとんど変化していない。南ヨーロッパでは、他のヨーロッパ諸国と異なり、正規雇用にも臨時雇用にも雇用保護規制が緩和されている。だが、主要な大半のヨーロッパ諸国においては正規契約についてはほとんど変化が見られない。対照的に、有期契約に対する規制が大幅に緩和されてきたことが理解される。これは典型的には、「インサイダー」と「アウトサイダー」の間の労働市場の二重性を高める。とりわけ、有期契約の締結においてほとんど制約を持たず、同時に、正規労働者にとっての厳格なEPLが存在するような国においては、労働市場の二重性は高まる。

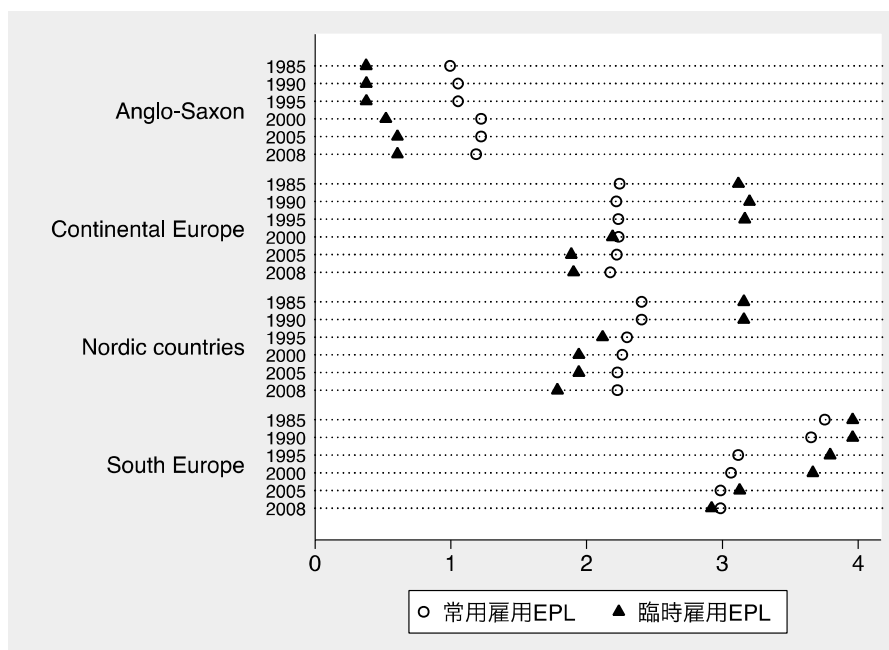


図-3 雇用保護法制(常用雇用と臨時雇用)の変化

注) データの出所は図-2に同じ。

多くの研究が指摘しているように、こうした広範囲な臨時職契約の採用の背後にある要因は常用雇用の厳格な雇用保護規制である。その結果、臨時職契約に焦点を置いた規制改革が二重労働市場の創造に寄与したと見られている (Blanchard and Landier (2002), Nunziata and Staffolani (2007))。くわえて、上述のように、大半のヨーロッパ諸国がインサイダーの雇用保護法制を引き下げるよりもむしろ、周辺領域においてフレキシビリティを高めることを目的とした改革を

採用した。ヨーロッパの中位の投票者がインサイダープールに入り、失業者が被用者に比べ政治レベルにインパクトを与えないことを考慮すれば、こうした改革アプローチは理解される。したがって、大半のヨーロッパ諸国においては、労働市場フレキシビリティの引き上げの必要性に関する論争は臨時職契約規制の緩和に帰結するものであった（OECD (2004), Nunziata (2008)）。このためEPL改革をつうじた労働市場の流動化は短期雇用、臨時雇用、有期契約の増加へと至った。

このような戦略が雇用を創出しようとしてヨーロッパのいくつかの国によって利用されたが、この政策は正規労働者に代えて臨時労働者を利用するよう企業を誘発し、有期雇用の回転を加速させたかもしれない。そうした臨時職契約の労働者——典型的には、若年労働者や低熟練労働者——は調整のコストを負担することになるであろう。Kahn (2007)は、1990年代のOECD諸国について雇用保護の厳格化が女性、若年層、移民の間で臨時職雇用の相対的な増加へと至ったということを見出している（cf. Allard and Lindert (2006)）<sup>14</sup>。

臨時職を中心としたヨーロッパのEPL改革と平行して、1990年代をつうじてパート職・臨時職が増加している。図4は総雇用に占める臨時職とパートタイム職にある労働者のシェアを示している<sup>15</sup>。

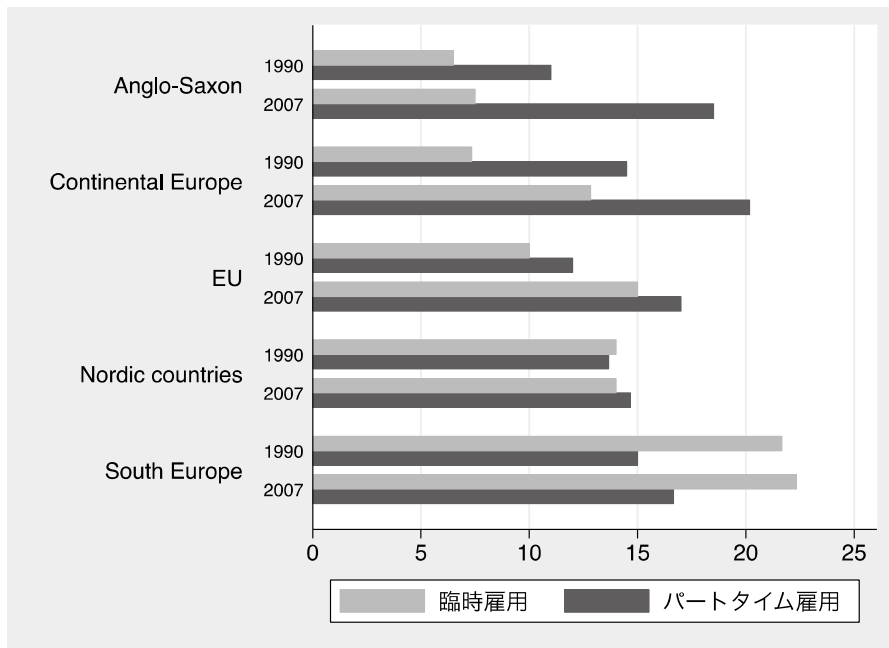


図-4 パートタイム、臨時雇用の変化

注) データの出所は図2に同じ。

<sup>14</sup> こうした現象は最近の大きな景気後退においてはきわめて著しいものであった。臨時職契約の労働者の大きなシェアによって特徴づけられる、多くのヨーロッパ諸国においては、雇用調整コストはそうした労働者によって負担された(Martin and Scarpetta (2011))

<sup>15</sup> サンプルはヨーロッパ経済に限定されている。そのためアングロサクソン諸国にはアメリカは含まれていない。

EU15カ国全体をみると、臨時職契約の従業員のパーセントは1990年の10パーセントから2007年の15パーセントへと上昇している。同様に、パートタイム従業員も同じ期間に12パーセントから17パーセントへと上昇している。経済グループごとにみると、北欧諸国にはほとんど変化は見られず、臨時契約もしくはパートタイムのいずれかがわずかにばかり低下したにすぎないデンマークのような例外国もある。臨時職の利用は南欧諸国において顕著である。とりわけ、スペイン（32パーセント）とポルトガル（22パーセント）においていちじるしく高い。これは、正規労働に対する相対的に厳格な雇用保護に起因する<sup>16</sup>。こうして、レイオフに対する制限は臨時職契約の利用に影響を与える。パートタイムの利用はアングロサクソン諸国と大陸ヨーロッパにおいて高い。これは、オランダ（36パーセント）とイギリス（22パーセント）によって説明される。臨時職従業員の比率は1980年代末以降主要な12ヨーロッパ諸国において着実に上昇してきている。こうした数値はとりわけ若年労働者において顕著である。すなわち、2006年には若年労働者の40パーセント以上が臨時職契約の下で雇用されている。

大半のヨーロッパ諸国において、雇用契約は期間の定めのあるもの（臨時雇用）か、それとも期間の定めがないもの（常用雇用）かのいずれかである。前者の契約タイプは事前に決められた雇用期間、ごく低い水準の解雇コストおよび契約の更新回数によって特徴づけられる。そうした期間が終わると、企業は労働者を解雇するか、期間の定めのない契約を提供しなければならない。対照的に、期間の定めのない契約は雇用期間については制限はなく、また、より高い解雇コストによって特徴づけられる。こうした場合、有期契約の利用は雇用不安定性の指標の1つとなるであろう。臨時職と失職率をプロットすると、図5において示されているように、有期契約の下にある臨時職は労働者を失業者とする確率と関連する可能性が高い。したがって、雇用されている場合でも、労働者の厚生と直接結びつくような、不安定性に対する労働者の認識とも関連すると予測される。

<sup>16</sup> 有期契約の利用はスペインにおいてヨーロッパでもっとも高い。スペインの雇用関係は伝統的に有期契約で始まり、それから使用者が、有期契約を期間の定めのない契約へと転換するかどうかについて決定を行う。したがって大半の労働者は労働生活の生涯のどこかの時点において有期契約の下にある。さらに、有期契約を有することは、現在の経済危機においては、スペインでは失職の主たる決定要因である。1984年に有期契約の制度化後、スペインにおいて給与労働者全体に占める有期契約の割合は急上昇した。この比率は1992年頃には安定していたが、それ以降、有期契約の件数は、スペイン政府が有期契約の利用を低下させるいくつかの法律を制定したという事実にもかかわらず、給与労働者のおよそ3分の1ほどで安定することになった。

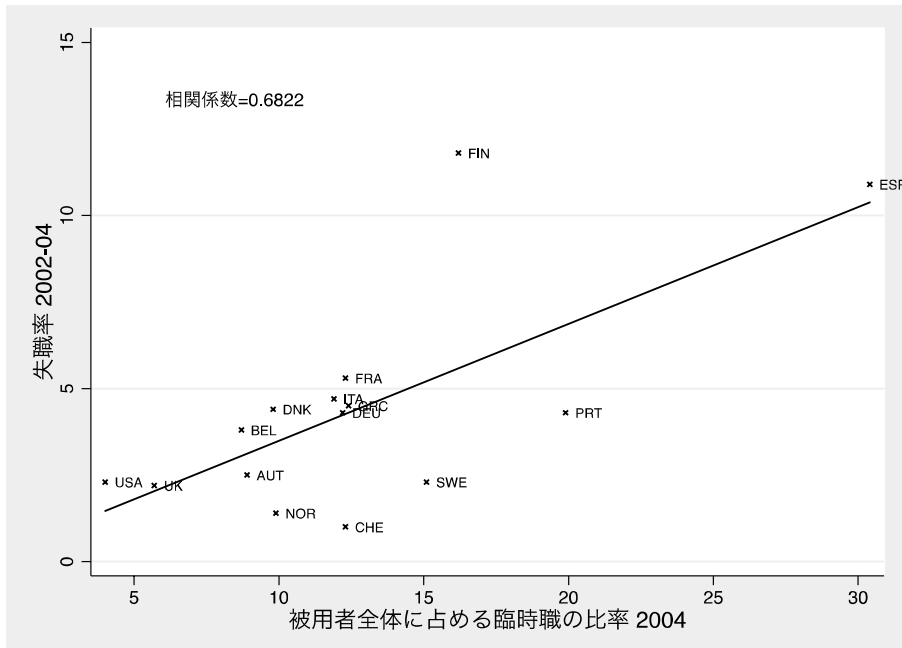


図-5 失職率と臨時職契約の関係

データの出所：OECD (2006).

#### IV 労働市場の流動化と雇用不安

1980年代から90年代において自己の雇用を安定と認識する労働者の著しい低下を見た。図6は雇用の安定性に対する労働者の認識について1992年から1996年の変化を描いたものである。唯一フィンランドだけが雇用が安定的だと認識する労働者は増加している。また、ギリシャとアイルランドはこの間変化を見ていない。だが、ヨーロッパのほとんどの国において、労働者の認識する雇用の安定性は低下している。とりわけ、フランス、イタリア、スイス等の大陸ヨーロッパ諸国において大きく低下している。

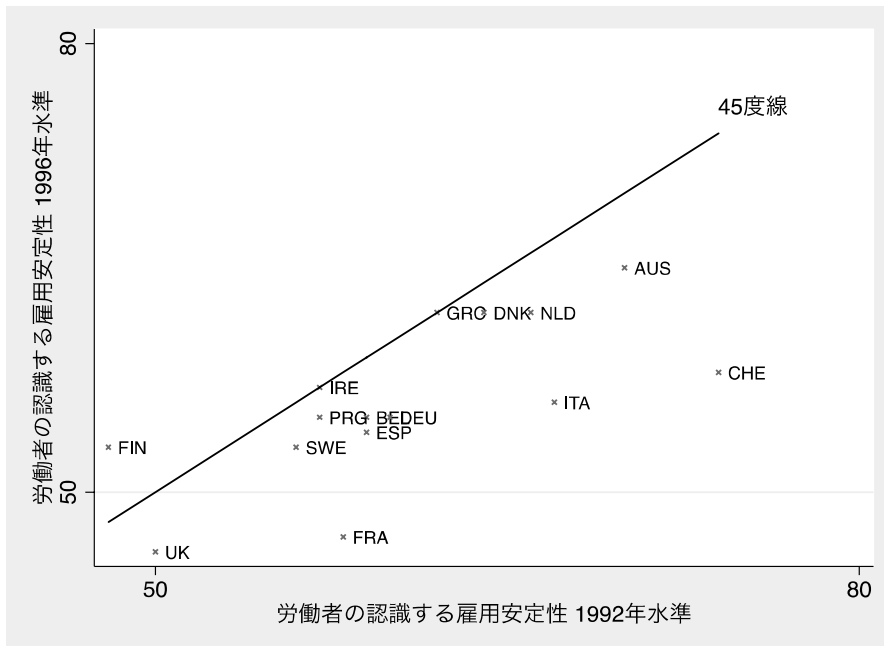


図-6 雇用不安の変化

データの出所：OECD (1997)。

こうした雇用の安定性に対する認識の低下は、前節までみた労働市場の流動化・フレキシブル化と何らかの関係があるのだろうか。EPL改革による労働市場の流動化は労働者によってどのように受け止められたのであろうか。言い換えれば、労働者の主観的な経済的安定性・不安定性にどのような影響をあたえたのであろうか。すでに指摘したように、フレキシビリティが経済的不安定性の感情にとって正もしくは負の効果を持つかぎり、社会政策への支持にも影響を与えるであろう。経済的不安定性が社会保護のニーズに影響をあたえることは一般的に認められていることである<sup>17</sup>。

#### IV-1 雇用不安指標

雇用不安を尺度する方法については明確なコンセンサスが存在しない。もっとも簡便な方法は失業水準を雇用不安の代理指標とすることである。しかし、労働市場がインサイダー・アウトサイダー構造を持つのであれば、これは妥当しないであろう。インサイダーは強力な雇用保護規制から便益を受け取り、他方、失業の負担は労働力の特定の集団アウトサイダーに委ねられるであ

<sup>17</sup> 労働市場条件が如何にして経済的不安定性によって福祉政策に影響を与えるかを検討した研究としては、脱工業化、国際的な経済開放、技能の特殊性、あるいは労働市場におけるインサイダーアウトサイダーのダイナミクスに焦点を当てた研究がある。経済不安の原因が何であれ、経済的不安定性は福祉政策に影響を与えるであろう (Dekker (2009))。

ろう。

雇用不安に対する研究のいくつかは臨時職雇用の成長に焦点をあてている。労働市場変化のシナリオは長期の雇用契約モデルから短期的なそれへの依存へと向かうシフトを描いている。しかし、じっさいには、臨時労働の形態はさまざまであり、また、不安定性の経験に対するその含意は前提とされる問題ではなく、むしろ、検討されるべき問題である。また、臨時職契約の広範囲な利用が特殊な制度的条件を反映しているのであれば、短期的な契約に焦点をあてることは、たとえば、デンマークのような国については雇用不安の範囲について歪んだ像を提供することになるかもしれない。

OECD (1979)は尺度として勤続期間を強調し、勤続期間の変化が各国の内部で長期にわたりそれほど変化していないと指摘している<sup>18</sup>。しかし、各国の間にはかなりの相違があり、とくにUK、デンマークおよびアイルランドはもっとも短い勤続年数を持ち、オランダ、スペインがそれに続く。もっとも長い勤続期間は大陸ヨーロッパと北欧諸経済に属する経済であり、イタリア、フランス、ベルギーおよびスウェーデンである。2000年代に入ると、そうした経済に加え、ドイツやポルトガルの勤続年数も長くなっている（図7参照）。勤続期間を雇用不安の指標とする問題点は、離職が自発的なものか、それとも強制的なものかを捉えることができないという点にある。また、雇用の安定性（勤続期間）は高い失業の期間に上昇するかもしれない。なぜならば、そうした期間においては現在の使用者のもとを離れようとするリスクを冒す人びとが減るからである。労働市場の回復期には、人びとが労働市場における自己のチャンスにますます確信を抱くようになるため、雇用の安定性（勤続期間）は低下するかもしれない。

---

<sup>18</sup> Cazes and Tonin (2010)も同様に勤続年数を雇用の安定性の代理指標とし、雇用の安定性とEPLの関連を検討している。

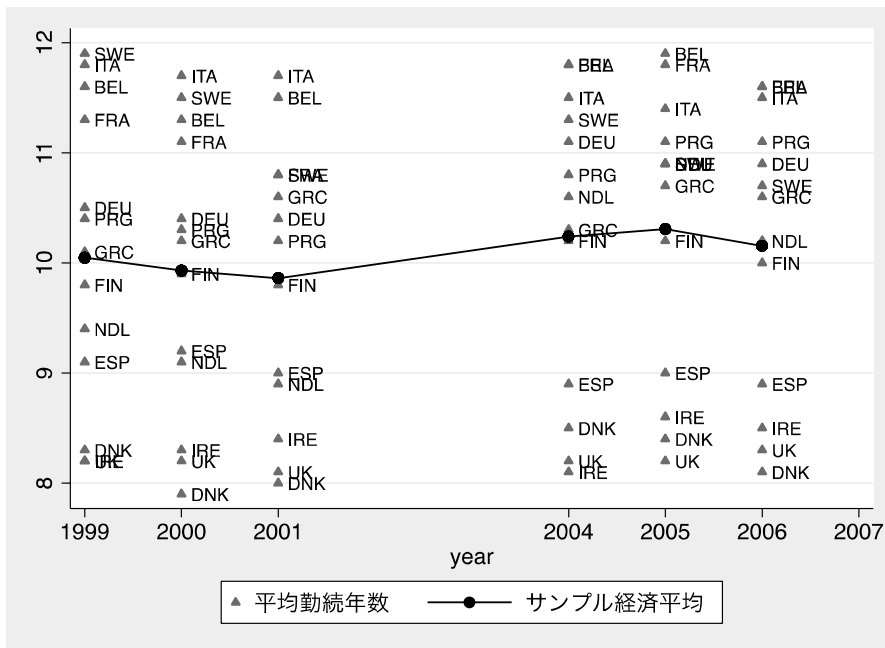


図-7 勤続年数

データの出所：Pugam and Zhou (2007)

以上のような客観的指標に代わって、最近の研究の多くはサーベイ調査の結果を利用し、直接に労働者の厚生を捉えようとしている。Pugam and Zhou (2007)においては、1996年と2001年、DG Employmentによるヨーロッパ委員会において実施された、2つのEU-15カ国のサーベイを利用している。そこでは雇用不安は次のような質問にもとづいて尺度される。「わたしの職は安定している my job is secure」という説明にどの程度強く同意するか。回答は4段階のスケール、つまり0（まったく妥当しない）から3（まったくそのとおりである）を採用している。

また、Burgoon and Dekker (2011)は、2001年にヨーロッパ15カ国において実施されたサーベイデータ（Eurobarometer, 2002）にもとづき、フレキシブル雇用が社会政策に与える効果を評価している。そのさい、次のような2つの主観的経済的不安定性尺度を利用している。1つは雇用の不安定性 job insecurityである。現在の「職が安定的である」かどうかについて回答者自身の主観的判断にもとづくものである（回答は1＝まったくそのとおり；2＝そのとおりである；3＝ほとんどあてはまらない；4＝まったくあてはまらない）。もう1つの経済的リスクの尺度は、彼らが所得の不安定性 income insecurity と呼ぶものである。これは、「貧困に陥るかもしれないリスクがあると感じている」という説明に対する評価にもとづいている（回答は1—4スケールにもとづき、以下のように記載される：1＝強く反対する、から4＝強く同意する）。

Salvarotori (2010)も同様にEuropean Community Household Panelの縦断データを利用し、



正規雇用に対する規制と有期契約に対する規制の両方と労働者の厚生の結びつきに関する研究を行っている。しかし、雇用保護の厳格化が正規労働者の雇用満足度の上昇へと翻訳されるとする点には統計的に弱い証拠しか見出せず、推定の正確さの欠如は分析に利用された指標の限定的なバリエーションに起因するかもしれないとの評価を下している。

IV-2 EPL改革、労働市場の流動化および雇用不安

ここでは、上述の雇用不安の代理指標を利用し、そうした不安がEPL改革と何らかの関連を有するかどうかを検討することにしたい。

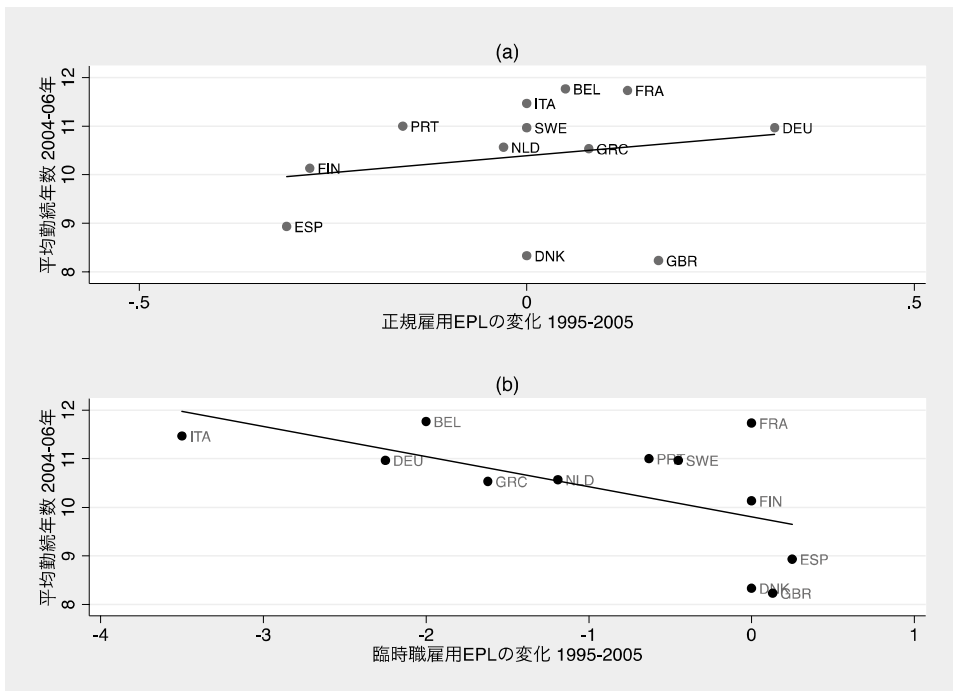


図-8 勤続年数とEPLの変化の関係

正規雇用のEPLと平均勤続年数を代理指標とした雇用不安<sup>19</sup>は正の相関を示しており、EPLの上昇が雇用の安定性を与えるようである（パネル(a)）。だが、この間、正規雇用EPLがほとんど変化しなかったことを考慮すれば、この関係は信頼できるものではない。すでに述べたように、EPL改革は周辺的な労働者をターゲットとしたものであった（図3参照）。そこで次に平均勤続年数と臨時職EPL（パネル(b)）の変化を見としよう。勤続年数を雇用不安指標とすれば、EPLの低下にともない勤続年数指標は低下するはずである。しかし、そこでは期待された関係と異なる

<sup>19</sup> 平均勤続年数は2004年から06年の単純平均であり、EPLは2005年のEPLデータから1995年のデータを引いたものである。

結果が示されている。これは、おそらく、EPL改革が選別的であり、おもに周辺の労働者を対象としている一方、勤続年数の大きさが主としてインサイダーの動向を反映していることに起因するであろう。

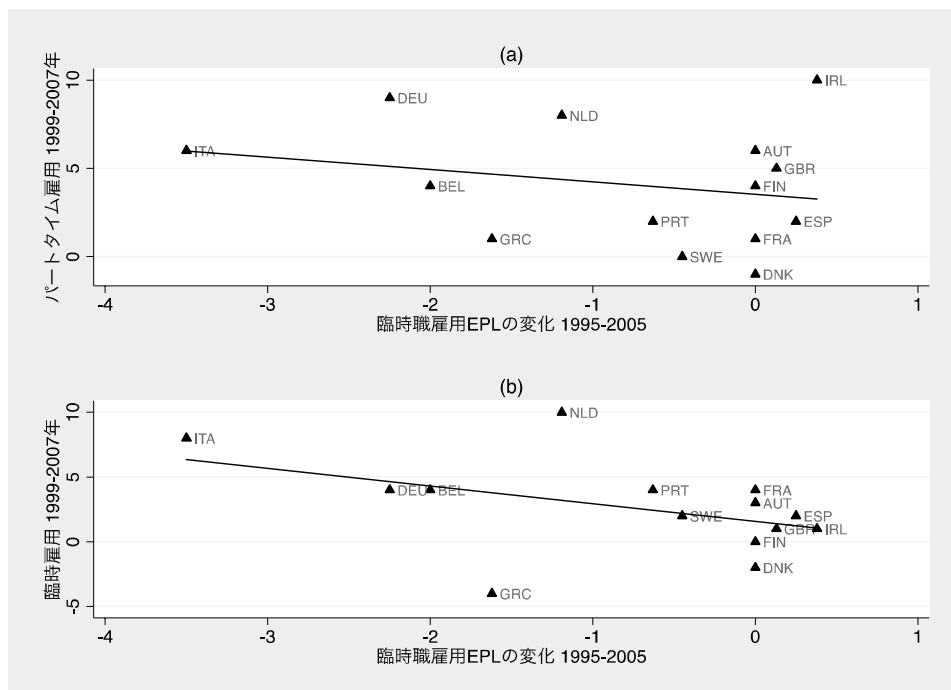


図-9 臨時雇用・パートタイム雇用とEPLの変化の関係

臨時職・パートタイム雇用を雇用不安指標とした場合、それはEPL改革と負の相関を示す。ギリシャを除けば、EPL改革——臨時職EPLの緩和——を見た国は一律に臨時職、パートを増加させていることが理解される。したがって、EPL改革が不安定雇用を増加させたことは容易に理解される。したがって、この指標を雇用不安の代理とするかぎり、EPL改革は労働者によって雇用不安を増すものと受け止められる。しかし、次に見るように、これは実際の主観的な回答とは齟齬する。

雇用不安データはInternational Survey Researchによって提供されている「『標準』保障水準 Norm level of security」である (OECD (1997))<sup>20</sup>。

<sup>20</sup> この標準水準はアンケート調査の以下の4つの項目に対して賛意を示した回答比率の単純平均である。1) わたしは自社の将来に不安を抱くことがたびたびである (反対/どちらかといえば反対)、2) わたしの会社は、同一産業内の大半の他社の雇用保障に同等か、それ以上の保障を提供している (賛成/どちらかといえば賛成)、3) わたしの働きぶりが良好であるかぎり、会社におけるわたしの職は安定している (賛成/どちらかといえば賛成)、4) あなたはあなたの雇用の安定性にどの程度満足していますか (とても満足している/満足している)。

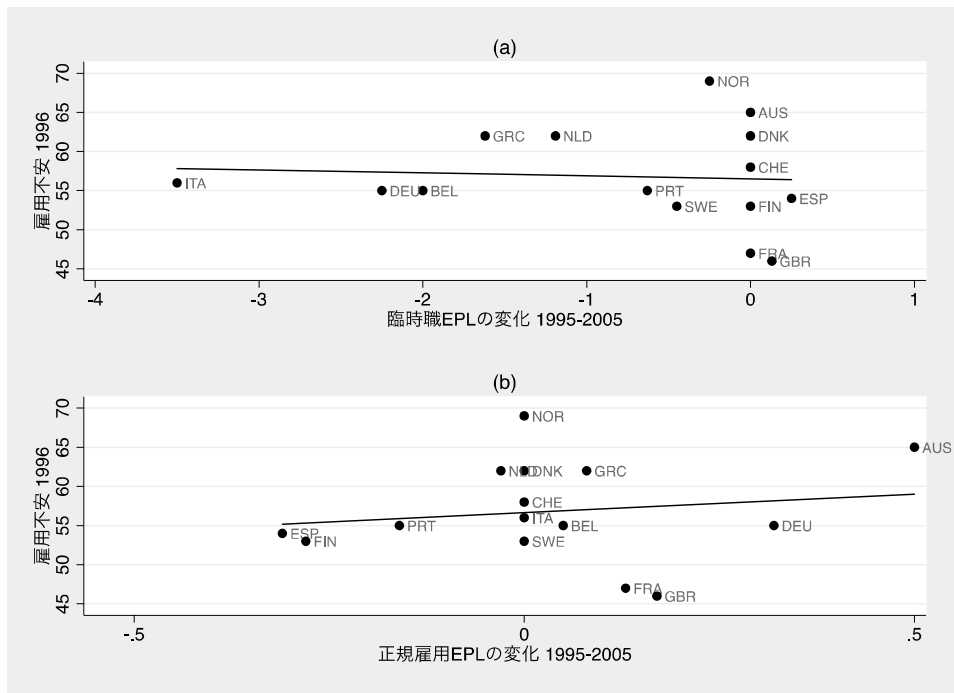


図-10 雇用不安とEPLの変化の関係

雇用不安データとEPLの関連を見ると、正規雇用を採用した場合でも（パネル(a)）、臨時職を利用した場合でも（パネル(b)）、労働者の認識する雇用不安はEPL改革とまったくと言ってよい程、関係していない。もちろん、この点はデータの制約もあり、断定的なことは言えないが、少なくとも、1996年水準の労働者の雇用不安認識とEPL改革は関連していないようである。

## V 結びに代えて

これまでの研究において利用されてきた雇用不安の代理指標を利用し、ヨーロッパのEPL改革が労働者の認識する雇用不安に何らかの影響を与えるかどうかを検討してきた。ヨーロッパにおけるEPL改革は、大半の国において中核的な、正規労働者には触れず、周辺的な、臨時雇用契約を対象としていた。この点はEPLの変化と臨時職・パート比率の関連（図9参照）において観察された事実である。しかし、こうした変化そのものが、労働者自身の主観的な雇用不安評価にただちにつながるわけではない（図10参照）。

したがってEPL改革をつうじた労働市場が流動化され、短期契約、臨時職契約の増加という意味で雇用が不安定化したとしても、それがただちに雇用不安を招き、それが社会保護ニーズを高めるとは予測されない。たしかに、ヨーロッパにおいて安定的な職——正規雇用——が減少しつ

つあり、それが雇用保護制度の改革と関係していることは明らかである。しかし、労働市場が流動化されたとしても、かならずしも労働者個人の直面するリスク認識が上昇するとは言えない。

労働者の受け止めるリスクは労働保護制度改革と関連するのか、両者の間に関連があるとすれば、どのような経路をつうじて制度改革は労働者の認識に影響をあたえるのであろうか。この点を考察するにあたって Boeri et al. (2003) は示唆的である。彼らは EPL と失業給付の寛大さの関連を検討し、両スキームの間に負の関連を発見している。彼らの分析は、時間をつうじた EPL の厳格さの変化が失業給付の寛大さによって説明されうるということを示している。ここから彼らは雇用保護の低下は、失業給付がより寛大になる場合、労働者に不安を抱かせないようであると指摘している<sup>21</sup>。彼らの研究から引き出される含意は、労働者の直面するリスク・不安は EPL と関連するが、EPL の変化それ自体が直接労働者のリスク・雇用不安に影響を与えるわけではなく、そうした効果は他の政策・制度的スキーム—たとえば、失業給付制度—のコンテキストの中において考察されなければならない、ということを示している (cf. Emmenegger (2011))。

#### 【引用文献一覧】

- Allerd, G.J. (2005) Measuring Job Security over time: In Search of Historical Indicator for EPL (Employment Protection Legislation, *IE Working Paper*, WP05-17.
- Allerd, G.J. and Lindert, P.H. (2006) Euro-Productivity and Euro-Jobs since the 1960s: Which institutions mattered? *IE Working Paper*, WP06-22.
- Bassanini, A., L. Nuziata, and D.Venn (2008) Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries, *IZA Discussion Paper*, no.3555.
- Belot, M., Boone, J. and van Ours, J. (2007) Welfare-improving employment protection, *Economica* 74, pp.381-396.
- Bertola, G., T. Boeri and S.Cazes (1999) *Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement*, Employment and Training Papers 48, ILO.
- Blanchard, O. and Landier, A. (2002) The perverse effects of partial labour market reform: Fixed-term contracts in France, *Economic Journal* 110, C1-C33.
- Boeri, T., J.I. Conde-Ruiz and V.Galasso (2003) Protecting Against Labour Market Risk: Employment Protection or Unemployment Benefits? *IZA Discussion Paper*, no.34.
- Boeri, T. And Jan van Ours (2008) *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton

<sup>21</sup> Jensen (2011) はグローバリゼーションが社会支出に与える効果を検討しているが、そうした効果が労働者の受け止めるリスクの相違—さらには各国の制度的構図の相違—に影響を受けることを示している。

University Press.

Boeri, T. and Garibaldi (2009) Beyond Eurosclerosis, *Economic Policy*, pp.409-46.

Botero, J., S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes and A. Shleifer (2004) The Regulation of Labor, *Quarterly Journal of Economics*, 119 (4), pp. 1339-382.

Bassanini, A., L. Nuzziata and V. Danielle (2008) Job Protection Legislation and Productivity Growth, *IZA Discussion Papers*, no.3555.

Burgoon, B. and F. Dekker (2010) Flexible employment, economic insecurity and social policy preference in Europe, *Journal of European social policy*, 20 (2), pp. 126-141.

Cazes, S. and M. Tonin (2010) Employment protection legislation and job stability: A European cross-country analysis, *International Labour Review*, vol. 149, no. 3, pp.261-285.

Cingano, F., M. Leonardi, J. Messina and G. Pica (2010) The Effects of Employment Protection Legislation and Financial Market Imperfections on Investment: Evidence from A Firm-level Panel of EU Countries, *Economic Policy*, 61, pp.117-16.

Deakin, S., Lele, P., and Siems, M. (2007) The Evolution of Labor Law: Calibrating and Comparing Regulatory Regimes, *CBR Working Paper*, no. 352.

Dekker, F. (2009) Labour flexibility, risks and attitudes to social security, Paper prepared for the Dutch Labour Market Conference 2009.

Emmenegger, P. (2011) Job security regulation in Western democracies: A fuzzy set analysis, *European Journal of Political Research*, 50, pp.336-364.

Haltiwanger, J., S. Scarpetta and H. Schweiger (2006) Assessing job flows across countries: The role of industry, firm size and regulations, *IZA Discussion Paper* 2450.

Jensen, C. (2011) Conditional contraction: Globalisation and capitalist systems, *European Journal of Political Research*, 50, pp. 168-189.

Kalleberg, A. L. (2000) Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract worker, *Annual Review of Sociology*, 26, pp.341-365.

Kahn, L.M. (2007) The impact of employment protection mandates on demographic temporary employment patterns: International microeconomic evidence. *Economic Journal*, 117, F333-F356.

Lazear, E.P. (1990) Job Security Provisions and Employment, *The Quarterly Journal of Economics*, August, pp.699-726.

Messina, J. and Vallanti, G. (2007) Job flow dynamics and firing restrictions: Evidence from Europe, *Economic Journal* 117, F279-F301.

- Nunziata, L. (2008) European Employment and The Theory Flexicurity Option, *CESifo DICDE Report*, 4.
- Nunziata, L. and Staffolani, S. (2007) Short Term Contract Regulations and Dynamic Labour Demand: Theory and Evidence, *Scottish Journal of Political Economy*, vol.54, no.1, pp.72-104.
- 黒田祥子 (2001) 「解雇法制と労働市場のパフォーマンス」IMES Discussion Paper Series, 2001-H-18.
- Martin, J. P. and S. Scarpetta (2011) Setting it Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity, *IZA Policy Paper*. 27
- Ochel, W. (2009) Employment Protection: Concepts and Measurement, *CESifo DICE Report*, 2.
- OECD (1997) *Employment Outlook*, OECD.
- OECD (2004) *Employment Outlook*, OECD.
- Salvatori, A. (2010) Labour Contract Regulations and Workers' Wellbeing: International Longitudinal Evidence, *IZA Discussion Papers*, 4685.
- Serge Paugam and Ying Zhou (2007) Job Insecurity, in Duncan Gallie (ed.) *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford University Press.
- Skendinger, P. (2011) Employment Consequences of Employment Protection Legislation, *IFN Working Paper*, 865.
- 鶴光太郎 (2008) 「日本の労働市場制度改革—問題意識と処方箋のパースペクティブ—」 *RIETI Discussion Paper Series* 08-J-015.
- Venn, D. (2009) Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators, [www.oecd.org/els/workingpapers](http://www.oecd.org/els/workingpapers).