

3.4 スウェーデンの政策評価⁷⁷

3.4.1 スウェーデンの労働市場政策

3.4.1.1 近年の労働市場

スウェーデンの労働市場がわが国の場合と比較的類似している点としては、昨今、失業率⁷⁸が5%程度と比較的低い水準であること(表3-4-1)、第一次石油危機後、多くの西欧諸国において失業率が急騰したのに比べ1980年代まできわめて低い水準で推移したこと(表3-4-1)、女性の方が男性より失業率が高い国が多いなかで男性の方が女性より失業率が高いこと(表3-4-2)、失業率が高く特に高齢者の就業率が高いこと(表3-4-2)が挙げられる。

表3-4-1 失業率の推移の国際比較

(単位: %)

	日本	スウェーデン	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
1978	2.2	2.5	6.1	5.2	3.7	5.4
1979	2.1	2.3	5.8	4.7	3.2	6.1
1980	2.0	2.2	7.1	5.7	3.2	6.5
1981	2.2	2.8	7.6	9.1	4.6	7.6
1982	2.4	3.5	9.7	10.5	6.5	8.3
1983	2.6	3.9	9.6	11.4	8.0	8.6
1984	2.7	3.5	7.5	11.9	7.2	10.0
1985	2.6	3.1	7.2	11.3	7.3	10.5
1986	2.8	2.9	7.0	10.8	6.6	10.6
1987	2.8	2.3	6.2	10.8	10.8	10.7
1988	2.5	1.9	5.5	8.8	6.3	10.2
1989	2.3	1.6	5.3	7.2	5.6	9.6
1990	2.1	1.8	5.6	6.9	4.8	9.1
1991	2.1	3.3	6.8	8.4	5.6	9.5
1992	2.2	5.8	7.5	9.7	6.7	10.4
1993	2.5	9.5	6.9	10.4	8.0	11.8
1994	2.9	9.8	6.1	9.7	8.5	12.3
1995	3.2	9.2	5.6	8.7	8.2	11.6
1996	3.4	10.0	5.4	8.2	9.0	12.3
1997	3.4	10.2	4.9	7.1	9.9	12.4
1998	4.1	8.5	4.5	6.2	9.3	11.7
1999	4.7	7.2	4.2	6.0	8.7	11.1
2000	4.7	5.9	4.0	5.5	8.1	9.6
2001	5.0	5.1	4.8	4.8	8.0	8.8

注) ドイツの1992年以前の数値は西ドイツ地域の数値である。

⁷⁷ 本節は、「労働政策研究・研修機構(2004)、先進諸国の雇用戦略に関する研究」からの再録である。

⁷⁸ ここでの記述における失業率は標準化失業率の意味である。すなわち、ILOガイドラインに基づき、失業者を、労働力人口のうち、(1) 就業しておらず、(2) 就業可能の状態、(3) 求職活動(自営開業のための準備等を含む)を積極的に行った者と定義し、失業率を、軍人を除いた労働力人口に占める失業者の割合として算出した数値とするものである。

資料出所：OECD, Employment Outlook.

一方、異なる点としては、まず、失業率について、スウェーデンでは1990年頃から1990年代半ばにかけ短期間のうちに1950年代以降の最悪水準にまで急騰した後、2000年頃にかけて急低下したところであるが、わが国では1990年頃から徐々に上昇してきているということがある(表3-4-1)。また、一般的に、高学歴者ほど失業率が低い傾向が見られるが、その傾向がスウェーデンでは大きく、わが国では小さい(表3-4-3)。これはスウェーデンが特殊であるというより、わが国では学歴別失業率の差が小さいということによる。さらに、男女の就業率について、スウェーデンではほとんど差がないのに比べ、わが国では大きく異なっている(表3-4-2)。一般的に、就業率には男女差が見られるところであるので、スウェーデンでは就業分野での男女の機会均等が図られているものといえる。

表3-4-2 失業率及び就業率・55-64歳者就業率の国際比較(2000年)

(単位：%)

	失業率(15-64歳)		就業率			55-64歳者 就業率
	男性	女性	計	男性	女性	
日本	5.1	4.7	68.9	80.9	56.7	62.8
アメリカ	3.9	4.2	74.1	80.6	67.9	57.7
オーストリア	4.8	4.6	68.4	77.3	59.6	28.9
ベルギー	5.3	8.3	60.5	69.5	51.5	26.3
デンマーク	4.0	5.0	76.3	80.8	71.6	55.7
フィンランド	9.2	10.6	67.3	70.2	64.3	42.7
フランス	8.5	12.0	62.0	69.1	55.1	29.7
ドイツ	7.7	8.7	65.3	72.8	57.8	37.3
アイルランド	4.5	4.2	65.2	76.2	54.1	45.3
イタリア	8.4	14.9	53.7	67.9	39.6	27.8
ルクセンブルク	1.8	3.2	62.8	75.2	50.2	27.4
オランダ	2.2	3.5	73.0	82.1	63.6	38.3
ポルトガル	3.2	5.1	68.2	76.5	60.3	51.0
スペイン	9.7	20.6	54.8	69.7	40.3	36.8
スウェーデン	6.3	5.4	70.8	72.3	69.3	65.1
イギリス	6.1	4.8	71.5	78.1	64.8	50.8
ギリシア	7.5	16.9	55.7	71.1	41.2	39.2

資料出所：厚生労働省(2002)、平成14年版労働経済白書、日本労働研究機構。

表3-4-3 学歴別失業率の国際比較(2001年)

(単位：%)

	日本	スウェーデン	EU
中学卒	6.9	8.4	10.8
高校卒	5.5	5.7	7.2
大学・短大卒以上	3.4	3.0	4.5

資料出所：総務省(2001)、労働力調査特別調査、2001年2月。

EU(2002)、Employment in Europe 2002.

表 3-4-4 長期失業者の割合の国際比較(2001 年)

(単位: %)

	失業期間 6 ヶ月以上	失業期間 1 年以上
日本	46.2	26.6
アメリカ	11.8	6.1
オーストリア	36.2	23.5
ベルギー	66.5	51.7
デンマーク	38.5	22.2
フィンランド	42.2	26.2
フランス	57.2	37.6
ドイツ	67.6	51.5
アイルランド	77.9	61.4
イタリア	77.4	63.4
ルクセンブルク	43.5	27.6
オランダ	80.4	46.8
ポルトガル	58.0	38.1
スペイン	61.8	44.0
スウェーデン	36.7	22.3
イギリス	43.6	27.7
ギリシア	69.0	52.8

注：ドイツの数値は 2000 年の数値、オランダ及びアイルランドの数値は 1995 年の数値である。

ルクセンブルクの数値についてはサンプルサイズが小さいことに留意する必要がある。

資料出所：OECD, Employment Outlook.

ところで、スウェーデンでは、公共職業安定所 (Arbetsförmedlingen) に 1 年以上求職登録をしている失業者の割合が、1990 年において 12.1%、1995 年において 27.8%、2000 年において 26.4%、2001 年において 22.3% であり (OECD, Employment Outlook.)、1990 年代半ばでピークとなっている。ただ、スウェーデンでは、1990 年代、失業給付の再認定を受けるという目的で雇用対策プログラムに参加する者が多数存在したということに留意しなければならない。(この時期、公共職業安定所への求職登録者の 2 割弱が 2 年以上求職登録をしている状況であった。) いずれにしても、スウェーデンでは、15-24 歳者に係る失業率が 11.8% (2001 年) と全体での失業率 5.1% (2001 年) に比べて高いものの、他国に比べると長期失業者となる割合は低い状況にある (表 3-4-4)。

3.4.1.2 労働市場政策の展開

労働市場政策は、積極的労働市場政策 (active labor market policy) と消極的労働市場政策に二分される。積極的労働市場政策とは、職業訓練、職業紹介等の公共職業サービス、雇用助成等の(再)就職支援措置を指し、消極的労働市場政策とは、失業保険や早期退職促進等の仕事を持たなくとも生活ができるようにする所得保障的措置を指す。消極的労働市場政策から積極的労働市場政策に重点を移すことが効果的であると一般的に合意されている。

スウェーデンは、人口が 2004 年 1 月現在で約 894 万人と、日本の 1/10 以下の規模ではあるが(ちなみに、面積は日本の約 1.2 倍)、かねてより、先駆的かつ大規模な積極的労働市場政策

や社会福祉等の実施により各国の注目を集めてきた。特に、スウェーデンでは、EU 雇用戦略のガイドライン等が謳われるはるか以前からそこで求められている水準以上の積極的労働市場政策が実施されてきているところであり、その発端は1918年における失業者のための職業訓練の開始に遡る。その後、1930年代に、循環的失業への対策として、公共救済事業(道路等のインフラを整備するなどの肉体労働で、通常5~6ヶ月)が開始された。1950年代には、後進的な産業部門から排除された者を先端的な産業部門に就職させることを目的として、ブルーカラーの成人男性を対象とした積極的労働市場政策が開始された。1960年代後半には、労働市場政策が規模的に大きく拡大した。1970年代には、対象者が、社会問題化してきた女性・若年者・障害者・移民にまで広がり、各種のプログラムが提供された。公共救済事業の内容も、福祉等の公共サービス部門(主に地方自治体(Municipality))にシフトした。1980年代前半には、不景気ゆえの長期失業に対応するため、公共救済事業の規模が拡大した。ただし、1984年に製造業における若年者の雇用拡大を狙った賃金助成金(使用者に対する国庫助成金)が導入されたのを機に、それ以降、公共救済事業の規模は縮小した。1986年には、効率化を図るため、訓練市場が国の訓練機関の独占から民間訓練機関に自由化されるとともに、訓練提供に関する計画・決定が地方に移った。1990年代前半には、深刻な不景気ゆえの大量失業に対応するため、職場適応等のいくつかの新しい予算節約的な雇用対策プログラムが導入され、集中過多になりつつあった職業訓練からの分散を図るなどした。また、長期失業者、若年者、移民等の(再)就職が困難な者が優先的に政策対応されることとされた。

いずれにしても、職業訓練は、スウェーデンにおける伝統的かつ重要な雇用対策プログラムとして特に力が入れられており、積極的労働市場政策のなかでも多大の予算を費やしているものである。すなわち、失業給付は失業者の所得保障として重要な措置ではあるが、それだけでは(再)就職を保証するものとはなりえないことから、労働市場への復帰・参入をより確実にするための手段として職業訓練が重視されてきているということである。

近年、スウェーデンにおいては、就労・職業能力主義(Work and Skills Line; Arbets-och kompetenslinjen)を労働市場政策の原則とする方向が明確に打ち出され、各種の改革が行われている。従来、失業給付が充実し、雇用対策費も非常に大きいものであったが、この原則の意図するところは、所得保障たる消極的労働市場政策から求職活動支援たる積極的労働市場政策へのさらなるシフトである。

3.4.1.3 雇用対策プログラムの内容⁷⁹

スウェーデンの労働市場政策には、失業者への訓練機会の提供及び雇用創出のための対策並びに経済的援助を提供する対策があり、具体的に、主な雇用対策プログラムとしては以下のよ

⁷⁹ スウェーデンにおける労働市場の概況及び雇用対策プログラムの内容の取りまとめにあたっては、酒光(2003)を中心として、その他、伊藤(2003)、奥津(2004)、西澤(1997)に負うところが大きい。

うなものがある。

○失業保険 (UI; Unemployment insurance; Arbetslöshetsförsäkring)

消極的労働市場政策として、失業者に対する所得保障を行うための保険が失業保険である。労働者は労働組合に加入すると同時にその労働組合が管理している失業保険組合 (A-kassan; Arbetslöshetskassa; 2001年12月末時点で、業種・職種毎に39組合)の所得比例失業保険(任意失業保険とも称する; Inkomstrelaterad ersättning)に加入することとなる。(スウェーデンでは労働組合の組織率が高く、労働者全体の9割以上が加入している。なお、15歳未満または失業保険組合が定める上限年齢を超えている者、家族従事者等は適用を除外される。) 所得比例失業保険の失業給付を受給するためには、失業保険組合に1年以上加入しており、また、失業直前の1年間のうちの6ヶ月間について、各月70時間以上、あるいは、合計で450時間以上かつ各月45時間以上、就労しており、さらに、失業後、公共職業安定所に求職登録をしている必要がある。ちなみに、失業保険組合は労働省社会保険局ではなく労働市場庁⁸⁰の監督の下に、失業保険法及び失業基金法によって活動を規定されている。ここで、所得比例失業保険に加入していない者や、たとえ所得比例失業保険に加入しているとしても失業した際に加入期間要件を満たしていない者に対しては、失業した際に年齢等の受給要件を満たしていれば、上限額が1日当たり320 SEK⁸¹の基礎失業給付(Grundbelopp)が支給される。

なお、失業保険制度は2001年に大幅改正され、失業給付を受給するためには、公共職業安定所が失業者の各人毎に作成する個人別活動計画が必要となった。また、求職活動をしていても原則として失業給付の給付期間延長は行われなくなり、失業期間が100日を超えた場合には、求職者は、職種や就業地の条件を緩和しなくてはならないこととなった。

給付期間は最長300日(57歳以上の者は最長450日)、リプレースメントレイショ(失業給付額の従前賃金額に対する比率)(上限)は80%である。下限額は1日当たり230SEKであるが、上限額は2002年に1日当たり680SEK(最初の100日間は730SEK)に引き上げられた。ちなみに、所得比例失業保険の失業給付のリプレースメントレイショ(上限)はかつて90%であったが、1993年7月に80%、1996年1月に75%へと引き下げられた後、1997年9月に80%に引き上げられた。

○個人別活動計画 (Individual action plan; Individuell handlingsplan)

個人別活動計画とは、失業者の各人毎に作成する求職活動計画のことである。3ヶ月以内に、公共職業安定所が求職者とともに作成することとされている。2000年より実施されている。

⁸⁰ 労働市場庁 (AMS; National Labor Market Board; Arbetsmarknadsstyrelsen) は労働省の外庁たる、労働市場政策に関する計画の策定、実施機関の調整、政策評価を担当する労働市場行政組織の中央組織であり、地方労働局に対する目標設定、政策実施の指針策定、予算配分、業務遂行のフォローアップ及び評価等が主な任務である。

⁸¹ 1SEK (スウェーデン・クローネ) = 14.9円(2003年9月16日現在)

○特別訓練手当 (UBS; Special training allowance; Särskilt utbildningsbidrag)

義務教育レベルまたは後期中等教育レベルの学校に通うことを希望する21～55歳の失業者に対して特別訓練手当が支給される。失業給付と同額で、財源は政府基金である。

○職業訓練 (AMU; Labor market training; Arbetsmarknadsutbildning)

公共職業安定所に求職登録をしている20歳以上の失業者等(失業のおそれがある就業者を含む)に対して職業訓練を提供し、スキルを養うことにより就職する機会を高める。水準は初級から上級のコースまで、また、訓練期間も1～2週間のものから数ヶ月のものまで多岐にわたる。訓練は、地方労働局⁸²や公共職業安定所が、民間機関、公共機関、企業などに委託して行う。職業訓練に参加すると求職活動給付が支給される(訓練自体は無料)。訓練の4割は職業能力開発協会 (AMU-Group; Labor market training group) の訓練機関で行われる。

○企業内訓練奨励金 (On-the-job training; Utbildning för anställda)

企業内訓練奨励金とは、在職者に対する訓練を実施した企業に対する助成制度のことである。単なる企業内訓練は対象とならず、訓練期間中に失業者を雇用した場合や、余剰人員に対して訓練が行われる場合(解雇の代替手段)、また、技術革新への対応のために行われる場合が助成対象となる。

○職業体験 (Work experience; Arbetspraktik)

従来の職業体験事業 (ALU; Work experience scheme; 失業給付の受給期間延長のために職業訓練が濫用されることがないようにという観点から導入されたものであり、公共職業安定所に求職登録をしている20歳以上の失業給付受給資格者(特に、受給期間を満了する者)に対し、非営利民間団体、地方自治体、労働組合等で実施される一般市場では扱えない活動に従事する機会を提供するプログラム)及び職場適応 (API; Workplace introduction; 職業経験のない20歳以上の失業者に適切な現場で実践を積む機会を提供するプログラム) の2つの職業体験プログラムが、1999年1月1日に、職業体験として整理・統合された。

職業体験は、20歳以上の失業者で職業経験が乏しい者に対し、就職意欲を刺激し、職場との接点を増やすために、企業において職場体験を行わせるものである。企業その他、NPOなどで実施される。参加者と企業との間に雇用関係はないが、安全衛生上の保護はなされる。参加期間は6ヶ月に限定され、参加すると求職活動給付が支給される。受け入れ企業は、受け入れ費を月3,000 SEK 納付することとなっているが、障害者や活動保証の参加者は無料で受け入れられる。

⁸² 地方労働局 (Country Labor Board) は、各県毎に設置されている労働市場行政の第一線組織であり、所管地域の雇用サービス機関に対する指導・調整が主な任務である。

○コンピュータ・センター (Computer centers/Activity centers; Datortek/Aktinitetscenter)

コンピュータ・センターとは、20～24歳の失業者等に対してコンピュータの操作方法に関する基礎的な研修を行う機関のことであり、国と地方自治体が管理している。1995年に設立され、すべての地方自治体に導入されている。参加者には求職活動給付が支給される。

○高度職業訓練 (KY; Advanced vocational training; Kvalificerad yrkesutbildning)

高度職業訓練とは、1997年に導入された成人教育のための新プログラムである成人教育対策 (Adult education initiative) の一環として行われているものであり、新しいタイプの中等教育以上 (Post-secondary) の職業訓練である。高等教育機関、高等学校、その他の教育訓練機関、企業がコースを提供する。1/3は企業内訓練である。プログラムの参加者は、奨学金、教育融資を受けることができる。

○創業助成金 (Start-up grants)

公共職業安定所に求職登録をしている20歳以上の失業者であって事業を創業する者は、創業期の生活費として創業助成金たる財政援助を受けることができる。創業助成金は求職活動給付と同額で、支給期間は6ヶ月である。

○地域若年者対策 (KUP; Municipal youth program; Kommunala ungdomsprogrammet)

地域若年者対策とは、地方自治体が、20歳未満の失業者を安定した雇用につなげることにについて責任を負うということを国と協定し、郡の労働委員会との同意書に署名をした上で、これら若年失業者各人の状況に応じた職業訓練を中心とした対策 (職業体験機会を含む) を講じるなど、就職を促進するためのフルタイムの活動を取り決めるプログラムである。実際、すべての地方自治体がこの同意書に署名をしている。これらの若年者は、地方自治体が定めた給付を受給し、地方自治体は国から補助を受ける。

○若年者活動保証 (Youth guaranteeungdomsgaranti)

若年者活動保証とは、地方自治体が、地方労働局との協定に基づき、20～24歳の失業者を対象として、1年間のフルタイムの求職活動を支援するプログラムのことであり1998年1月1日に導入された。対象者は最初の90日間、通常の職業サービスを受けるが、公共職業安定所がこの間に、求職者を適切な職場または正規の学校、労働市場政策に送ることができなかった場合には、地方自治体の責任において進学または各種雇用対策の対象となる機会が与えられる。地方自治体は、国から補助を受ける。対象となった若年者には求職活動給付または能力開発給付 (Development allowance) が支給される。

○賃金助成金 (Wage subsidies; Lönebidrag)

救済事業 (Relief work; Beredskapsarbeten; 公共職業安定所に求職登録をしている 25 歳以上の失業者(主に、高齢者、地域的移動困難労働者、移民、障害者)の就労の場を確保するため、これらの者に、地方自治体等が実施する介護、教育、行政、事務等の仕事を臨時に提供する失業対策事業のことで、雇用期間は 6 ヶ月)に対し、その賃金の 50%相当額を上限として事業主を助成する制度たる雇い入れ助成金 (Recruitment subsidies) があつたが、これが、1998 年 1 月 1 日、雇用助成金に組み替えられた。これが、現在の一般雇用助成金(公共職業安定所に 1 年以上求職登録をしている 20 歳以上の失業者を雇用(雇用期間は最長 6 ヶ月)した場合に、その賃金の 50% 相当額(上限額は 1 日当たり 525SEK)について事業主を助成する制度)であり、また、1999 年以降、より長期の失業者に対処するための雇用助成金として、強化型雇用助成金、拡張強化型雇用助成金、特別雇用助成金が追加された。

○活動保証 (Activity guarantee; Aktivitetsgarantin)

活動保証とは、失業給付の支払ルールを改定することとセットで、公共職業安定所に 2 年以上求職登録をしている失業者等(その可能性が大きい失業者を含む)のうち求職活動や職業訓練等の各種の雇用対策プログラムに積極的に参加する意欲のある者を対象として、就業等の前に、将来の新しい職に結び付く個別に設定されたフルタイムの活動 (Activity) を提供する総合的なプログラムのことであり、2000 年 8 月に導入された。プログラムへの参加申し込みは、公共職業安定所登録後 27 ヶ月以内に行う。プログラムに参加すると求職活動給付が支給される。

○求職活動給付 (Activity support; Aktivitetsstöd)

失業者が、職業訓練、職業体験、活動保証、若年者活動保証、コンピュータ・センターといった雇用対策プログラムに参加した場合に求職活動給付が支給される。(職業訓練の場合、訓練機関は参加報告書を送付する必要がある、非参加の場合には支給が停止される。)給付額は失業給付と同額(下限額は 1 日当たり 240SEK である。なお、失業給付の受給資格を有しない者に対しては 1 日当たり 143SEK である。)であり、財源は政府基金である。

○移動助成金 (Mobility grants)

自宅の近所で仕事が見つからない失業者の就職に対する「遠隔地への通勤(片道の通勤時間が 90 分以上かかる事業所への通勤)または転居」(Starthjälp) に対して、旅費・引越のための手当たる移動助成金が支給される。支給期間は最長 6 ヶ月で、最低 6 ヶ月の継続勤務が求められる。

なお、労働市場政策は、25~55 歳者についてとそれ以外の年齢の者についてとは異なり、25 歳未満者については、100 日を超えて顕在失業 (open unemployment; 雇用対策プログラムに参加していない失業のこと) 状態にしてはならないという目標があり、失業の 100 日後には職

業訓練をはじめとする雇用対策プログラムに参加しなければならない。(参加しない場合には失業給付の支給が停止される。)

表 3-4-5 主な雇用対策プログラムの対象者数及び支出額

	年	対象者数(人)	支出額(百万SEK)
失業保険	2000	受給者数 : 696, 183	27, 872
特別訓練手当	2001	50, 469	2, 637
職業訓練	2001	28, 377	5, 761
企業内訓練奨励金	1999	957	328
職業体験	2001	21, 253	2, 724
コンピュータ・センター	2001	4, 889	773
創業者助成金	2001	6, 900	929
地域若年者対策	2001	3, 726	112
若年者活動保証	2001	4, 279	348
貸金助成金	2001	51, 099	5, 400

資料出所: The Ministry of Industry, Employment and Communications, Sweden (2002), *Basic Information Report: Sweden, 2002*, A report made by the Mutual Information System on Employment Policies in Europe.

表 3-4-6 雇用対策費の国際比較(対GDP比)

		日本	スウェーデン		アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	
		'01	'98	'01	'00-'01	'99-'00	'01	'00	
1	公共職業サービス	0.20	0.28	0.23	0.04	0.13	0.23	0.18	
2	職業訓練	計	0.03	0.45	0.30	0.04	0.05	0.34	0.25
		失業者訓練	0.03	0.44	0.30	0.04	0.04	0.34	0.22
		在職者訓練	0.00	0.01	0.00	0.00	0.01	0.00	0.03
3	若年者対策	計	0.00	0.03	0.02	0.03	0.15	0.09	0.20
		若年失業者対策	0.00	0.03	0.02	0.03	0.04	0.08	0.24
		徒弟制度、若年者訓練	0.00	0.00	0.00	0.00	0.11	0.01	0.18
4	雇用助成	計	0.08	0.61	0.24	0.01	0.01	0.25	0.37
		雇用助成金	0.00	0.14	0.19	0.00	0.01	0.03	0.18
		創業支援	0.00	0.08	0.04	0.00	0.00	0.04	0.00
		雇用創出事業	0.00	0.39	0.00	0.01	0.00	0.19	0.18
5	障害者対策	計	0.01	0.59	0.31	0.03	0.02	0.29	0.09
		職業訓練	0.00	0.04	0.02	0.03	0.01	0.12	0.03
		雇用助成	0.00	0.55	0.28	0.00	0.02	0.16	0.06
6	失業給付	0.55	1.81	1.19	0.30	0.56	1.90	1.38	
7	早期退職促進	0.00	0.12	0.00	0.00	0.00	0.02	0.27	
計		0.86	3.88	2.28	0.45	0.92	3.13	2.96	
積極的対策 (1-5)		0.31	1.96	1.09	0.15	0.36	1.20	1.31	
消極的対策 (6-7)		0.55	1.93	1.19	0.30	0.56	1.92	1.65	

資料出所: OECD, *Employment Outlook*.

スウェーデンの雇用対策費 (GDP 比) は、昨今、低下したとはいえ、2001 年において 2.28% と、ドイツ、フランスに次ぐ高さであり、イギリス、わが国、アメリカを大きく上回っている (表 3-4-6)。この状況は積極的政策に限定して見た場合でもほぼ同じ状況であって、2001 年において 1.09% と、フランス、ドイツに次ぐ高さであり、イギリス、わが国、アメリカを大きく上回っている (表 3-4-6)。なお、雇用対策を支出面から見た場合、わが国では、失業給付、公共職業

サービス、雇用助成に関する支出が多く、職業訓練、若年者対策、障害者対策は少ないが、これに対し、スウェーデンでは、障害者対策がきわめて多く、職業訓練も、ドイツ、フランス等と並んで多い(表 3-4-6)。

3.4.2 政策効果に関する計量分析例

3.4.2.1 分析方法の変遷⁸³

政策効果を分析するための方法は、雇用対策プログラムへの参加者と非参加者について、就職、賃金、失業期間等を比較するというものである。

1960年代後半に、政策効果を評価する研究が始まった。分析方法は、非実験的(quasi-experimental; 雇用対策プログラムへの非参加者として、無作為に選定する代わりに、例えば、雇用対策プログラムから脱落した人々を取る等)方法が主流であった。1970年代前半には、分析方法が、重回帰分析等、次第に、計量経済学的及び経済学的観点からの、より手の込んだものへとシフトした。1970年代後半には、パネルデータが使用できるようになり、雇用対策プログラムに参加したことで就職や賃金がどうなったか、といった分析の水準が向上した。1980年代以降、分析手法はさらに高度化してきた。

3.4.2.2 計量分析の具体例

○ Dahlberg, A. (1978), 失業者の就業に関する移動助成金の効果. (Björklund, A. (1994), スウェーデンにおける労働市場政策の評価. における内容解説から)

北スウェーデンのある6地域の者について、1969-1970年において移動助成金を受けて就職した者(以下「移動就職者」という。サンプルサイズは1,600人)のその後の就業率を、同じく1969-1970年においてずっと顕在失業状態にあったかあるいはその間に何らかの雇用対策プログラムに参加した者からなる比較対照グループの場合と比較した。

すなわち、1971年と1975年において、移動就職者グループと比較対照グループの労働市場状態や個人属性を調査し、これら2時点の就業状態を、移動就職者グループと比較対照グループについて、性、年齢等の個人属性により標準化した上で、非実験的方法により比較分析を行った。その結果は、1971年における就業率が、移動就職者グループで78%、比較対照グループで76%と、移動就職者の方が若干ではあるが率が高くなっているものの、1975年における就業率については、移動就職者グループで78%、比較対照グループで80%と、その情勢は逆転するというものである。ただし、移動就職者を移動元に戻らなかった者に限定すると、就業率は、1971年

⁸³ スウェーデンにおける政策の効果に係る分析方法の変遷の取りまとめにあたっては、Björklund (1994) に負うところが大きい。

において86%、1975年において83%と、いずれの時点においても、比較対照グループより高くなっている。

○Edin, P.A. (1988), 工場閉鎖後の従業員の成り行き. (Björklund, A. (1994), スウェーデンにおける労働市場政策の評価. における内容解説から)

1977年における北スウェーデンの Kramfors のパルプ工場閉鎖に伴い解雇された従業員について、解雇後、職業訓練に参加した者が就業状態にあった者と比較して、1年後、2年後、及び、それ以降の週収入の対数値がどうなのかを分析したところ、1年後は -9%で有意となるものの、2年後及びそれ以降については負の値ではあるものの1年後に比べるとその値は小さくしかも有意ではないという結果を得た。なお、職業訓練に参加した者が就業状態にあった者と比較した1年後の週収入のダウン率は、顕在失業状態にあった者が就業状態にあった者と比較した場合のそれより大きくなるということも確認された。

なお、分析にあたっては、1977年における北スウェーデンの Kramfors のパルプ工場閉鎖に伴い解雇された従業員についての、1969-1980年における収入や労働市場状態(就業、疾病、失業、教育、職業訓練、救済事業)に係るパネルデータ(非労働力期間を有する者については除外)を使用している。

○Sehlstedt, K. and Schröder, L. (1988), 就職の足掛かり. (Ackum, S. (1991), 若年者の失業、雇用対策プログラムとその後の所得. における内容解説から)

雇用対策プログラムへの参加は再就職率を向上させるという分析結果を得た。

○Björklund, A. (1989a) 及び Björklund, A. (1989b), 職業訓練プログラムの評価. (Björklund, A. (1994), スウェーデンにおける労働市場政策の評価. における内容解説から)

全国で1976-1980年に職業訓練に参加していた者の1981年における時間当たり賃金の対数値を分析した結果は、Control function model の場合には-4.9%と負の値(10%水準で有意)、固定効果モデル(Fixed effect model)の場合には+5.1%と正の値(有意ではない)、Self selection model の場合には+10.5%と正の値(5%水準で有意)となり、分析結果はモデルによるものである。(Control function model 及び固定効果モデルの意味については、後述の「Regnér, H. (2001)」の解説部分において概説する。)

なお、分析にあたっては、全国で1976-1980年に職業訓練に参加していた者についての1981年における時間当たり賃金のデータを使用している。

○Axelsson, R. (1989). (Björklund, A. (1994), スウェーデンにおける労働市場政策の評価. における内容解説から)

1981年の第4四半期に職業訓練のコースを修了した者の1982年、1983年における年収、求

職中の失業者からなる比較対照グループの場合と比較して分析した。1980-1983年における年収についての登録データを入手・使用して分析したところ、固定効果モデル(従属変数として、1980年から1982年(または、1983年)にかけての年収の変化を伴ったモデル)を用いて分析をしたところ、1982年で6,600SEK、1983年で9,000SEK(ともに、t値は5以上)という正の効果を計測した。ちなみにこの時期の平均年収は40,000SEK弱であるので、効果はかなり大きいと言える。

○Edin, S.A. and Holmlund, B. (1990), 失業、求人及び雇用対策プログラム(スウェーデンの場合). (Ackum, S. (1991), 若年者の失業、雇用対策プログラムとその後の所得. における内容解説から)

失業期間が長くなると再就職率は低下するが、雇用対策プログラムは、この低下を緩和するという分析結果を得た。

○Ackum, S. (1991), 若年者の失業、雇用対策プログラムとその後の所得.

16-24歳の失業者について、まず、1年間、失業状態にあった者は、非労働力状態にあった者に比べ、時間当たり賃金の対数値が2.20%、減少するという結果を得た(t値は2.040)。また、職業訓練が、1年後の時間当たり賃金の対数値に及ぼす影響については、-1.84%と負の値が計測され、人的資源の観点からは考えにくいものであるが、t値が0.521と有意な結果ではなかった。

次に、セレクションバイアスを考慮した場合についてみると、1年間、失業状態にあった者は、非労働力状態にあった者に比べ、時間当たり賃金の対数値が1.41%減少するという結果を得たが、t値が1.060と有意な結果ではなかった。また、職業訓練が、1年後の時間当たり賃金の対数値に及ぼす影響については、相変わらず、-0.01%と負の値が計測され、かつ、t値が0.248と有意な結果ではなかった。

分析に使用したモデルは、各人のある時点における時間当たり賃金の対数値を、教育年数、労働市場経験年数(及びその2乗)、救済事業の年数(及びその2乗)、失業年数、職業訓練年数、年齢、女性(ダミー変数)、外国籍(ダミー変数)、1981年秋・1982年春・1985年春(ダミー変数)により説明するというものである。

なお、分析にあたっては、1981年1月末において公共職業安定所に求職登録をしていたストックホルムの16-24歳者900人についてのクロスセクションデータ及び1981-1985年における労働市場状態についての調査(Holmlund, B. and Kashefi (1987), Survey of Unemployed Youth in Stockholm (Longitudinal survey of 1981-85).)によるパネルデータ(Holmlund, B. and Koshefi (1987), Stockholm Youth Sample (1981-1985).)を使用している。Stockholm Youth Sampleは、1981年の1月と2月、1982年、1985年の計4回の調査からなるもので、各回の調査のサンプルサイズは、それぞれ、678人、579人、539人、590人、少なくとも1回は参加した者は830人、4回のすべてに参加した者は527人であった。まず、1981年1月の調査で個人

属性についての報告を受け、以降、1981-1982 年においては 78 週にわたる週毎の、そして、1982-1985 年においては月毎の教育、就業、救済事業、職業訓練、失業といった労働市場状態の報告からなる。なお、最終的なデータとしては、状況に照らして必要な除外・修正が施された。

○Harkman, A., Jansson, F., and Tamas, A. (1996), 効果、弱点、見通し(スウェーデンにおける職業訓練の評価). (Heckman et al. (1999), 積極的労働市場政策の経済学及び計量経済学. における内容解説から)

職業訓練が時間当たり賃金の対数値に与える効果を計測したところ正の値が観察されたが有意な結果ではない。

○Carling, K., Holmlund, B., and Vejsiu, A. (2001), 失業給付の引き下げは求職行動を押し上げるか? (スウェーデンの 90 年代の例).

1995 年 6 月に国会成立し 1996 年 1 月 1 日に失業給付のルプレイスメントレイショ(上限)が 80%から 75% に引き下げられたが、このことが、求職行動にどのような影響を与えたのかについて分析した(日当たり賃金が 705~752SEK の者を比較対照グループとする非実験的方法)。その分析結果は、再就職率が 1 割(モデルにより 9.5% ~11.7%) 増加した、というものである。(さらに、1996 年 1 月 1 日前の数ヶ月の行動にも影響を与えたことが見てとれた。)

なお、分析にあたっては、Register-Based Longitudinal Data Base for Sweden (LINDA Database; 労働市場庁; 公共職業安定所に求職登録をしている失業者各人毎の日々の労働市場状態(顕在失業、雇用対策プログラムへの参加、等)に関するデータで、1991 年以降、性・年齢・求職状況等の情報と併せて利用可能)のなかの、1994 年後半-1996 年前半の 55 歳以下失業者に係るデータ(18,429 人)を使用している。

○Regnér, H. (2001), スウェーデンにおける失業者に対する職業訓練プログラムの非実験的評価. (既にとりまとめられていた、Regnér, H. (1996), スウェーデンにおける職業訓練の非実験的評価. を補充発展させたもの)⁸⁴

成人男性の失業者について、職業訓練が、その 1 年後、2 年度の年収にどのような効果を及ぼすのかを、1989 年コーホートについて固定効果モデルまたは Control function model により分析したところ、負の効果が計測された。これは、人的資源開発のためということではなくて単に給付を受給する目的で職業訓練に参加したためではないかと考えられるものの、他のコーホート(1990 年、1991 年)やモデル(Random growth model)を選ぶと正の効果が計測される状況であるので、さらなる分析が必要である。

ここで、これら 3 種類の非実験的モデルの意味を、以下、概説する。まず、Control function

⁸⁴ 同内容の先行研究として、Andersson, H. (1993), 訓練の影響評価のための新しい非実験的手法(スウェーデンの場合). (Heckman et al. (1999), 積極的労働市場政策の経済学及び計量経済学. における記述として)がある。

model とは、セレクションバイアスは訓練参加者グループと比較対照グループの間の性・年齢といった観察上の違いにのみよるものとし、 Z_i という観察分セレクション変数を加えて、

$$Y_{it} = \beta X_{it} + D_i \alpha_t + Z_i \delta + u_{it}$$

の形で十分であると考えられるモデルである。(ここで、 i は個人、 t は年時点、 Y_{it} は年収、 X_{it} は観察可能な個人属性のベクトル、 D_i は各種ダミー変数のベクトル、 u_{it} は誤差項である。) 次に、固定効果モデル(Fixed effect model)とは、セレクションバイアスは個人毎の潜在能力といった時間とともに変化しない観察不可能な属性によるものであるとして、

$$Y_{it} - Y_{is} = \beta (X_{it} - X_{is}) + D_i \alpha_t + (u_{it} - u_{is})$$

という形のモデルを考えるものである。そして、Random growth model とは、観察可能な個人属性と観察不可能な個人の賃金の伸びの両方に起因するセレクションバイアスを除去するもので、

$$\begin{aligned} & (Y_{it} - Y_{is}) - (t - s)(Y_{is} - Y_{i,s-1}) \\ & = \beta [(X_{it} - X_{is}) - (t - s)(X_{is} - X_{i,s-1})] + D_i \alpha_t + (u_{it} - u_{is}) - (t - s)(u_{is} - u_{i,s-1}) \end{aligned}$$

という形のモデルを考えるものである。

なお、分析にあたっては、職業訓練の評価用に調査されたパネルデータのうち 1989 年及び 1990 年、1991 年の 12 月に職業訓練を修了した成人男性の参加者(無作為抽出)に係る 1987-1992 年のデータ、並びに、Register-Based Longitudinal Data Base for Sweden (労働市場庁)、及び、スウェーデン統計局(SCB; Statistics Sweden)のデータを使用している。

○Richardson, K. and van den Berg, G.J. (2001), 職業訓練が再就職率に及ぼす効果.

職業訓練に参加した場合、再就職率は高くなり(2 倍強になる)、失業期間は短くなるという分析結果が得られた。(なお、再就職後の賃金や雇用期間については有意な結果は得られなかった。)

なお、分析にあたっては、公共職業安定所の求職登録者のデータ(1993 年 1 月 1 日-2000 年 6 月 22 日)及び失業者データのうち 25-55 歳者についての 1%抽出データ(5,010 人)を使用している。

○Sianesi, B. (2002a), 1990 年代におけるスウェーデンの積極的労働市場政策の評価。
(Sianesi, B. (2002b), 1990 年代におけるスウェーデンの積極的労働市場政策(全体としての効

果と各種実績). における内容解説から)

雇用対策プログラムへの参加は、参加しない者に比べ、どのくらい再就職率が向上するかを分析した結果、雇用対策プログラム開始後5ヶ月までは負の果が計測されるが、その後は(少なくとも5年後までは)正の値(概ね +5%)を示すことが確認された。

なお、分析にあつては、Register-Based Longitudinal Data Base for Sweden (労働市場庁)、及び、各人毎の失業給付に係る情報(1994年以降、利用可能)のうち、1994年に初めて失業した者について1999年11月末までの5-6年間にわたり追跡をしたデータ(11万人強)を使用している。

(参考)

○Korpi, T. (1995), 「失業期間が長いほど失業状態からの退出率はどうなるのか」ということに労働力政策が及ぼす影響(スウェーデンの場合).

失業者の顕在失業状態からの退出率については、他の国々の場合であれば negative duration dependence があるという状況であろうなか、スウェーデンでは、positive (または non-negative) duration dependence があるという分析結果ばかりである⁸⁵が、これは、スウェーデンの場合には、職業訓練といった伝統的かつ大規模な労働市場政策が実施されており、さらに、これらの雇用対策プログラムは失業期間が長いなど厳しい状況に置かれている人にほど手厚いため、そのような分析結果になるのではないかと推測される。

そこで、Weibull Model (hazard rate が $\alpha \lambda t^{\alpha-1}$ の形) を用いて、上記の件について分析したところ、退出先が常用雇用である場合の α は 0.97、退出先が雇用対策プログラムへの参加である場合の α は 1.33 という結果が得られた。この結果は、「労働市場政策の存在により、失業者の顕在失業状態からの退出率について positive (または、non-negative) duration dependence があるという分析結果になる」ということを説明するものである。

なお、分析にあつては、1981年1月末において公共職業安定所に求職登録をしていたストックホルム在住の25歳未満の者の1981-1985年における労働市場状態についての調査(Holmlund, B. and Kashefi (1987), Survey of Unemployed Youth in Stockholm (Longitudinal survey of 1981-1985).)によるパネルデータ(Holmlund, B. and Koshefi (1987), Stockholm Youth Sample (1981-1985).)を使用している。

⁸⁵ 失業期間が長くなるにつれて失業状態からの退出率が低下する(増加する、低下しない)ことを「失業者の失業状態からの退出率について negative (positive, non-negative) duration dependence がある」と称している。Weibull Model (hazard rate が $\alpha \lambda t^{\alpha-1}$ の形)の場合、これらは、 $\alpha < 1$ ($\alpha > 1$, $\alpha \geq 1$)に対応する。

表 3-4-7 主な分析結果

分析者	分析内容	対象プログラム	影響
Björklund (1989)	時間当たり賃金(対数)	職業訓練	値の正負や有意であるかどうかはモデルの取り方による。
Ackum (1991)	1年後の時間当たり賃金(対数)	職業訓練	負の値が計測されたが、有意な結果ではない。
Carling, Holmlund, and Vejsiu (2001)	再就職率	1996年1月に失業手当のリプレースメントレイト(上限)が80%から75%に引き下げられた	1割
Regnér (2001)	1年後、2年後の年収	職業訓練	値の正負はコーホートやモデルの取り方による。
Richardson and van den Berg (2001)	再就職率	職業訓練	2倍強となる。
Sianesi (2002)	再就職率	すべての雇用対策プログラム	プログラム開始後5ヶ月までは負の値だが、その後は正の値(概ね+5%)となる。
(参考) Korpi (1995)	顕在失業状態からの退出先が常用雇用である退出率は、失業期間が増加するにつれてどうなるか	すべての雇用対策プログラム	小さく低下する。(なお、顕在失業状態からの退出先が労働市場プログラムへの参加である退出率は、失業期間が増加するにつれて、大きく上昇する。)

【参考文献】

伊藤実 (2003), フランス、スウェーデンの失業保険制度に関する所内研究会における資料, 日本労働研究機構.

奥津眞理 (2004), スウェーデンの雇用政策, 先進諸国の雇用戦略に関する研究, 労働政策研究報告書 No. 3., 労働政策研究・研修機構.

厚生労働省 (2002), 平成14年版労働経済白書, 日本労働研究機構.

酒光一章 (2003), 日本とスウェーデンの雇用・人材育成対策, 平成15年4月, 厚生労働省.

神野直彦 (2002), 人間回復の経済学, 岩波新書.

神野直彦 (2001), 二兎を得る経済学 景気回復と財政再建, 講談社+α新書.

総務省 (2001), 労働力調査特別調査, 2001年2月.

西澤弘 (1997), 労働市場の構造変化と政策対応—スウェーデンにおける労働市場政策の役割と課題, 日本労働研究機構研究紀要 14.

日本労働研究機構 (2002), データブック国際労働比較 2003.

藤井威 (2002), スウェーデン・スペシャル, I, II, 新評論.

- Ackum, S. (1991), Youth unemployment, labour market programs and subsequent earnings, *Scandinavian Journal of Economics* 93(4): pp.531-543.
- Andersson, H. (1993), Choosing among alternative nonexperimental methods for estimating the impact of training: New Swedish evidence, *Unpublished manuscript*, Sweden Institute for Social Research, Stockholm University.
- Antonsson, H.A. (National Board for Youth Affairs, Sweden) (2003), Labour market programmes for young people in Sweden, *労働政策フォーラム スピーチ資料*, 2003. 1. 22, 日本労働研究機構.
- Axelsson, R. (1989), Svensk arbetsmarknadsutbildning: En kvantitativ analys av dess effekter, *Umeå Economic Studies*, Umeå University.
- Björklund, A. (1989a), Evaluations of labour market training programmes: The Swedish experience, Mimeo, The Industrial Institute for Economic and Social Research (Industrins Utredningsinstitut), Stockholm.
- Björklund, A. (1989b), Evaluations of training programs: Experiences and suggestions for future research, Discussion Paper No.89(13), Wissenschaftszentrum, Berlin.
- Björklund, A. (1994), Evaluations of Swedish labor market policy, *International Journal of Manpower* 15(5, Part 2): pp.16-31.
- Carling, K., B. Holmlund, B and A. Vejsiu (2001), Do benefit cuts boost job finding? : Swedish evidence from the 1990s, *The Economic Journal* 111: pp.766-790.
- Dahlberg, A. (1978b), Geografisk rörlighet: Sociala och ekonomiska effekter, in SOU 1978;60.
- Edin, P.A. (1988), Individual consequences of plant closures, *Ph.D. dissertation*, Uppsala University.
- Edin, S.A. and B. Holmlund (1990), Unemployment, vacancies, and labour market programmes: Swedish evidence, in Padoa-Schioppa, F. (ed), *Mismatch and Labour Mobility*, Cambridge University Press.
- EU (2002), The Swedish national evaluation of the European Employment Strategy, Summary report.
- EU (2002), Employment in Europe 2002.
- Harkman, A., F. Jansson and A. Tamas (1996), Effects, defects, and prospects: An evaluation of labor market training in Sweden, *Unpublished manuscript*, Research Unit, Swedish National Labour Market Board.
- Heckman, J.J., R. J. Lalonde and J. A. Smith (1999), The economics and econometrics of active labor market programs, in Ashenfelter, O. and D. Vard (eds), *Handbook of Labor*

- Economics*, 3A, Amsterdam, North-Holland, Chapter 31: pp.1865–2097.
- IFAU-Institute (2002), Follow-up of EU's recommendations on labour market policies, *Arbetsmarknadspolitisk Utvardering Rapport 2002:3*.
- Korpi, T. (1995), Effects of manpower policies on duration dependence in re-employment rates: The example of Sweden, *Economica* 62, 353–371.
- The Ministry of Industry, Employment and Communications, Sweden (2002), *Basic Information Report: Sweden, 2002*, A report made by the Mutual Information System on Employment Policies in Europe.
- OECD, Employment Outlook.
- Regnér, H. (1996), A nonexperimental evaluation of manpower training in Sweden, *Unpublished manuscript*, Stockholm University.
- Regnér, H. (2001), A nonexperimental evaluation of training programs for the unemployed in Sweden, Swedish Institute for Social Research, Stockholm University.
- Richardson, K. and G. J. van den Berg (2001), The effect of vocational employment training in the individual transition rate from unemployment to work, IFAU-Institute for Arbetsmarknadspolitisk Utvardering, Rapport.
- Sehlstedt, K. and L. Schröder (1988), Språngbrada till arbete? (Springboard to work?), EFA, Ministry of Labor, Stockholm.
- Sianesi, B. (2002a), An evaluation of the Swedish system of active labour market programmes in the 1990s, *IFS Working Paper W02/01*.
- Sianesi, B. (2002b), Swedish active labour market programmes in the 1990s: Overall effectiveness and differential performance, University College London and Institute for Fiscal Studied.
- The Swedish Institute (2001), Fact sheets on Sweden: Swedish labor market policy.

3.5 その他のヨーロッパ諸国の政策評価⁸⁶

ここでは、オランダ、オーストリア、フランス、スイス、ベルギーにおける、様々な雇用政策の効果に関する経済学的な分析結果の概要を紹介する。なお、英語の研究論文として公刊されたもののみを対象としているため、母国語によるより詳細な情報がある可能性を指摘しておく。

3.5.1 オランダ

3.5.1.1 概要

オランダにおける長期失業者のための助成金等の影響を検証したものである(文献①)。25歳以上で3年以上失業している者に対する雇用助成は、一時金と社会保険料の免除という形で実施され、長期失業者の減少に貢献している。また、25歳以下の若年長期失業者に対する助成は、賃金コストの33%を補助するという政策で、これも若年長期失業者の減少に貢献している。しかしながら、全体的な雇用の増加に与える影響としては、前者の政策のほうがより優れている。

3.5.1.2 政策的背景及び目的

オランダでは、1980年代前半に雇用情勢が著しく悪化した。そこで政府は、VMAとJOBスキームという2つの政策を実施し、失業率を下げようとした。

VMAは、長期失業している成人(25歳以上)を雇用した経営者に対して、その人の社会保険料を免除するというものである。対象者となるのは最低3年間失業していた者。社会保険料の免除は、賃金コストの17%に相当する。この免除は最長4年間継続される。さらに雇用する場合には、一時金として一人当たり4,000ギルダが支給される。制度は1986年10月から実施されたが、1989年7月に大幅改正され、他の雇用政策に統合された。

JOBスキームは、若年の長期失業者に対する措置である。最低2年間失業していた25歳以下の者に対して、賃金コストの33%に相当する助成金が労働者の派遣元から雇い主に対して最長1年間支給される。これも1980年代後半に実施された政策で、現在(1993年)は廃止されている。

この論文の問題関心は、この2つの政策がどの程度、長期失業者を減らすことに貢献したのか、ということである。

⁸⁶ 本節は、「労働政策研究・研修機構(2004)、先進諸国の雇用戦略に関する研究」からの再録である。

3.5.1.3 データ及び分析結果

過去に実施された郵送調査及びインタビュー調査を再集計し、VMA については、1987 年 5 月の 417 企業、1988 年 5/6 月の 550 人(対象者)、1989 年 8 月の 150 企業、JOB スキームについては、1986 年 2 月の 151 企業、及び 266 人(対象者)、1988 年 10 月の 481 人(対象者)を対象とした。

主な結果として、以下のようなことがわかった。

(1) 長期成人失業率に対する VMA の効果は、有意にプラスとなった。つまり、VMA が成人の長期(3年以上)失業率を下げるということである。VMA によって 1 企業当たり 15%以上の雇用創出効果があったと考えられる。

(2) 雇用の継続性については、雇用契約期間の長さ、就業期間中の教育訓練、企業規模の大きさ、扶養家族、オランダ人(人種)などの変数が有意にプラスの影響を、失業期間の長さはマイナスの影響を与えている。重要なこととして、VMA に参加した初期の雇用契約期間が長いほど、雇用の継続性が高まるということである。

(3) しかしながら、VMA は 3 年以上の長期失業者を対象としているが、長期失業者に対してプラスの効果が出ている反面、比較的短期(2年以内)の失業者が再雇用される比率を下げている。

(4) 若年失業者が対象の JOB スキームが雇用の継続性に与える影響は、VMA と同じく、初期の雇用契約の長さ、就業期間中の教育訓練が有意にプラスの影響を与えていた。しかし、失業期間の長さ、人種、扶養家族などは有意な影響を与えていなかった。

(5) JOB スキームが若年の長期失業者の減少にプラスの効果を与えることは事実だが、雇用全体(雇用創出)に与える影響は小さい。

(6) 全体的な結論として、VMA のほうが JOB スキームよりもプラスの影響を与えていた。

3.5.2 オーストリア

3.5.2.1 概要

オーストリアの訓練政策の影響を検証したものである(文献②)。公共訓練施策に参加するか否かをコントロールした分析によれば、不利益な点の多い労働者や動機付けが低い労働者は、より訓練プログラムに登録されやすいこと、プログラムへの参加は、雇用の安定性を有意に高めることなどがわかった。

3.5.2.2 目的

直接的な雇用創出、雇用助成金、訓練政策 (Manpower Training Programmes) などの積極的

労働市場政策（ALMP）のうち、MTP を中心にその効果を見る。アメリカでは収入への影響しか見ていない研究が多いが、欧州では、雇用が継続するかしないかという点が重要である。北欧のように包括的に実施されているわけではないが、オーストリアの MTP について検証する。

これまでの研究は、サンプルセレクションバイアスが強く、MTP に参加する者の個人属性が参加しない者の個人属性とかなり異なるデータが使用されていた。イギリスやスウェーデンに関しては、この問題を解消するために、一定の研究成果がある。

雇用の継続性を見るためには、短期的には失業期間を、長期的には MTP 直後の雇用期間を見ることができる。

3.5.2.3 政策的な背景

ドイツ、フランス、オランダ、スウェーデン、イギリスに比べて、MTP もそれ以外の労働市場政策関係支出も、オーストリアの財政支出割合は低い(1986年のデータ)。しかしこれは相対的に失業率が低いことによるもので、失業者一人当たりの支出にするとかなり高い。しかし労働市場政策のうち、ほとんどは早期退職制度など受動的な政策で占められており、ALMP の比率は低い。

オーストリアの MTP は、構造変化による将来の失職を想定した訓練、障害者・若年者・長期失業者のための訓練を全般的に含むので、非常に幅が広い。また、参加者の認定基準は「失業しているか、失業の危険性が高い人」となっており、最終的な判断が現場の担当官によって異なる。なお、参加者は失業給付と同じ額を受給する。

3.5.2.4 データ及び分析手法

分析の対象となるデータは、1986年に失業者として登録され、訓練プログラムを終えた(直後または一定期間の失業期間を経た後も含む)男性全体の2%をカバーしている。早期退職の影響を除去するために52歳以下とした。1986年にMTPに参加した人が対象であるが、その後、完全に失業した人は対象としていない。つまり、訓練プログラムを終えて、なんらかの形で労働市場に留まっている人だけを対象としている。また季節変動が激しい農業、建設業、観光業も除外した。この結果、サンプルサイズは1,945ケースとなった。

従属変数は再失業のリスク(雇用の継続性)で、プログラム後12ヶ月以内に失業登録されたか否かというダミー変数。独立変数は、訓練プログラムに参加したか否か、個人属性(年齢、婚姻、学歴等)、労働市場属性(都市規模など)である。

3.5.2.5 分析結果

主な結果は以下のとおりであった。

(1) 訓練プログラムへの参加は、従属変数(再失業のリスク)に対して有意にマイナスの影響を与えている。つまり、訓練プログラムへ参加することで、再失業のリスクが小さくなるということである。

(2) 年齢の影響は 46～52 歳の階層では、有意にプラスの影響を与えている。つまり、中高年層の男性労働者の場合は、再失業のリスクが大きいということである。

(3) 扶養家族(子供)がいる場合は、有意にマイナスの影響を与えている。つまり、子供がいる場合には、再失業のリスクが小さいということである。

(4) 学歴は、高学歴者の場合に有意にマイナスの影響を与えている。つまり、高等教育を受けている者は、再失業のリスクが小さいということである。

(5) 前職の勤続日数は、有意にマイナスの影響を与えている。つまり、前職での勤続期間が長いと再失業のリスクが小さいということである。

(6) 過去の失業期間は、有意にプラスの影響を与えている。つまり、過去の失業期間が長いほど再失業のリスクが大きいということである。

(7) 人口 10 万人以上及び 100 万人以上の都市に住んでいる場合は、有意にマイナスの影響を与えている。つまり、10 万人未満などの中小都市よりも大都市では、再失業のリスクが小さいということである。

3.5.3 フランス(その 1)

3.5.3.1 概要

フランス労働力調査 1990～1992 年のパネル・データを使用して、若年者の労働市場における移行について分析した(文献③)。安定的雇用、有期雇用、有給の職業訓練、失業、学校教育、それぞれの状態をどのように移行したかについて見たものである。結論としては、現在が安定的な雇用の者は、過去も安定的な雇用であることが多く、その他の状態も、過去(初期)の状態と異なる現在の状態への移行が困難であることが多い。つまり、一端、失業してしまうとなかなか抜け出すことが難しいこと、有期雇用の者は有期雇用を繰り返すことが多い、そして有給の職業訓練を受けても安定的な雇用を得るのは困難であることなどがわかった。

3.5.3.2 目的

若年者の教育から職業への移行には時間がかかるが、フランスでは特にその傾向が強い。ある研究によれば、ほとんどの若者は 20 代終わり頃になってようやく安定的な職を得ている。若年者に対する教育訓練政策も非常に幅が広い。しかしそれらの政策の計量的な評価は少ない。

アメリカなどでは社会実験に基づいたデータが入手可能だが、フランスでは実施されていない。しかし、Heckman らの研究によって、コントロールされていないデータの分析も有意義であることが示されている。

そこでこの論文では、フランスの労働力調査を利用して、18～29 歳の若年者を対象に、労働市場の状態が時間的にどう変化したかについて検証する。

3.5.3.3 政策的な背景

フランスでは、25 歳以下の若年者は、就業歴が浅いので、雇用保障の権利もなく、失業給付も少なく最低所得保障もない。そこで、若年者に対する特別な教育訓練プログラムが設けられている。この教育訓練プログラムは、それに参加すると様々な職業訓練が受けられるだけでなく、一定の手当ても支給される。その結果、教育訓練プログラムに参加することは、失業を回避する主要な手段となっている。またほとんどの者は、労働市場に参入しない(訓練も給付金もない)よりは、このプログラムに参加することを選好するので、失業率を上げるよりはよいという議論になっている。実際、そのようなプログラムがないときの失業率は高いと言われている。

3.5.3.4 データ及び分析手法

分析の対象となるデータは、INSEE (国立統計経済研究所) が実施しているフランス労働力調査で、1990～1992 年の 3 年間のパネル・データ。1992 年に 18～29 歳であった若年者 5,454 人が対象。

従属変数は、1989 年 1 月～1992 年 3 月までの 38 ヶ月間における労働市場の状態。この状態は、具体的には、① 安定的雇用(無期限雇用)、② 有期雇用(契約期限 36 ヶ月以内)、③ 有給の職業訓練、④ 失業、⑤ 教育及び無給の訓練、⑥ 非参加である。単純な集計だけで見ると、半数は学校にいて、雇用されている者のうち 1/3 は①か②、失業率は 20%弱、③の人は失業者の 1/3 となっている。状態への依存度 (state dependence) という観点から分析した。

3.5.3.5 分析結果

主な結果は以下のとおりであった。

(1) 初期が①(安定雇用)で現在が②(有期雇用)か③(有給訓練)の場合は、他の状態に比較して有意な差が検出された。また初期が⑤(教育)及び現在が⑤である場合も、有意な差が検出された。これらは、次のことを示している。つまり、①の状態は他の状態に移行する確率を下げている、安定的な雇用にある者はその状態が長く続くということ、および⑤の学校教育修了後は、教育課程に戻る事が少ないということである。

(2) 現在の状態が②(有期雇用)の人は、初期が②以外の場合には、あまり多くない(現在が②の人は初期も②のことが多い)。これは、有期雇用を継続するにもそのための訓練などが必要である可能性を示している。

(3) 現在が③(有給訓練)である場合も、初期が③である場合が多い。これは有期雇用と似ている。ただし、現在が③である人には、初期が④(失業)または⑤(教育)であることも多い。

(4) 教育を受けた後に①か②にいる確率は、④にいる確率よりも高い。つまり正規の教育課程を修了している場合には、失業するよりも就業する可能性のほうが高いのである。しかしこの効果は、期間が短いほど薄れてしまう。このことは、学校教育後に安定的な職を得るには、一定期間の失業状態を経る可能性があることを示している。

(5) 有期雇用と有給訓練については、安定的な雇用への過度的な形態なのか、また安定雇用のために技能を蓄積している時期なのかという疑問がある。しかしながら、1年間の期間を観察した結果、初期に有期雇用または有給訓練の状態にいた人が、現在は安定雇用の状態である確率が高いという結果は得られなかった。つまり、安定的な雇用を得るために、有期雇用または有給訓練の状態を経ることが有利であるという結論は導かれないのである。またこの結果は、観察期間が長いほどそうであることから、有給訓練の効果は、短期間でしか見られないか、あるいは1年以上の経過期間の後に安定的な雇用へつながるということになる。

(6) 全体的な結論としては、若年者の失業を減少させるためには、安定的な職を得てその経験を蓄積させることが何よりも重要である。有期雇用が一時的な避難路にはなるが、有期雇用を経験すると安定雇用よりも有期雇用を繰り返す可能性のほうが高くなる。

3.5.4 フランス(その2)

3.5.4.1 概要

フランスにおける有期雇用の影響を検証したものである(文献④)。1970年代終わりから実施されているものに、有期雇用(CDD)がある。これは、制度的に雇用保障が強い無期限雇用(CDI)に代わるものとして、政策的に導入された措置で、企業にとっては、労働者を解雇するコストが大幅に低減した。したがって、若年者や長期失業者などが新規採用される確率も高まると思われていた。しかし、このような部分的な制度変更は、結果的には離職率を高め、また同時に失業率も高めるというマイナスの結果につながっている。

3.5.4.2 目的

次の3つの疑問を解くことを目的とする。

(1) 企業が新人を採用するとき、採用された者と仕事とのマッチングがまず考慮される。企業

はその後で、より生産性の高い、正規の職に就かせる。これは本当なのか。

(2) レベルの低い初職に就いた者の解雇コストを下げ、他方で正規の職を維持する。これは、企業の新規採用行動を活発化させるが、他方で解雇コストが低いことで、企業の解雇行動も活発化させるのではないだろうか。

(3) したがって、解雇コストを下げながら雇用を維持しようとする政策は、生産性の低い仕事を増やし、正規雇用の数を減少させるのではないだろうか。

3.5.4.3 政策的な背景

フランスでは、無期限雇用（CDI）は、法律で雇用が保障されている。CDI の者を解雇するには、1～2ヶ月の予告期間（勤続年数による）と賃金月額10%（勤続10年以上の場合はさらにプラス6.6%）×勤続年数分の解雇手当を支払うことになっている（労働協約によってこれを上回る場合も多い）。そのほか、解雇手続きが複雑であるため、企業にとっての解雇コストは非常に大きいと見られている。

このような問題を解消するため、1979年以降、有期雇用（CDD）が政策的に導入されてきた。CDDの解雇にも解雇手当が必要であるが、手続き要件が大幅に緩和されている。

以下の条件の1つを満たせば、CDDを採用できる。

- (1) 休暇中の代替要員
- (2) 臨時的な需要増
- (3) 季節変動への対応
- (4) 若年者、長期失業者など特定の対象者のための雇用

CDDの期間は、雇用契約の内容によるが通常6ヶ月から24ヶ月で、平均は1年間。雇用を継続する場合はCDI（無期限雇用）へ転換することが可能となるが、雇用が継続されなければ、期間中の総賃金の6%の解雇手当をもらって解雇される。CDDが期限切れになると、支給されていた賃金の40%プラス定額の失業手当か、57.4%の失業手当のどちらか高いほうが支給される。勤続年数が長く、年齢が高いほど支給期間も長い。過去12ヶ月のうち6ヶ月以上雇用されていた場合、4ヶ月分の失業手当が支給され、さらにその後3ヶ月間は基準額の85%の額が支給される。

3.5.4.4 データについて

INSEEが毎年実施している労働力調査。これはフランス全人口の1/300を対象とした調査で、3年間はパネル・データとなっている。CDDに関する質問が1983年以降利用可能なので、1983～2000年までを使用した。

CDDは、1983年には総雇用者の1.4%であったが、2000年には10.8%に増加している。また

この間の若年(20～24歳)の労働市場動向は大きく変化した。この階層の学生比率は1983年には21%であったが、2000年には49%と増加している。これは主にバカロレア(高校卒業試験)の影響であろう。しかし同時に、失業率が高いことによる労働市場への参入回避行動である可能性もある。さらに1983年にはこの階層の60%がCDIであったのが、2000年には21%へ激減している。この間、CDDは3.0%から17%へと増加した。

3.5.4.5 分析結果

20～24歳層に注目して記述統計のレベルで検討した結果、以下のような事実がわかった。

- (1) 1980年代、1990年代とも、CDIは減少し、CDDは増加している。
- (2) 1980年代は、CDDの増加に伴って、失業期間が短縮している。しかし1990年代にはCDDが失業の減少に貢献していない。
- (3) CDDからCDIへの移行は、1980年代、1990年代ともに減少している。CDDに留まる確率は両期間とも高まっている。そしてCDDから失業への移行は1980年代は減少したが、1990年代前半は失業への移行が増加している。
- (4) 最終的な結論としては、CDDのような有期雇用の限定的な制度を導入しただけでは、若年者の安定的な雇用を確保することにはならず、むしろ失業の危険性が高く生産性の低い仕事を若年者に供給する結果になっている。

3.5.5 スイス

3.5.5.1 概要

1990年代後半にスイスで導入された積極的労働市場政策(ALMP)の効果に関する研究である(文献⑤)。1996年に大幅に改正されたALMPを9種類に分類し、それぞれのプログラム参加者のその後の雇用率を従属変数として分析した。主な結果は、雇用プログラムと教育訓練プログラムはほとんど効果がなかったが、6ヶ月間の有期雇用に対する賃金助成については、有意に雇用率を上げていた。

3.5.5.2 政策的背景及び目的

スイスでは、1980年代までの失業率はわずか1%程度であったが、1990年代に入って失業率が増加し、1997年には5.2%となった。1980年代までの不況期には、主に外国人労働者と非典型雇用の変動によって失業率の急上昇が起こらなかったが、1990年代は労働力人口の20%を占める外国人労働者が非労働力人口とならずに労働市場に残留しているため、失業率を高めてお

り、また非典型雇用を担う女性も同様の動きを取っている。

1984年までは失業保険制度が確立されていなかった。1984年に失業保健法が制定されたが、失業率が高まる1990年代後半までは大きな改正が行われなかった。1996年の大幅な改正は、受動的な失業給付から、積極的労働市場政策（ALMP）への転換である。改正後は、失業給付期間2年間のうち、無条件に給付されるのは30週間だけで、残りは条件付きとなった。失業保険への加入は過去2年間に6ヶ月以上保険に加入していたことが条件。しかし一度失業した場合の再加入要件は、失業後3年間のうち12ヶ月以上雇用されていたかどうかであり、これは長期失業を防止する意図がある。

スイスのALMPは、様々な教育訓練プログラムと雇用プログラムを包括しており、さらに有期雇用賃金助成（TEMP）というユニークな制度もある。

教育訓練プログラムは、初歩的なものから職業特殊なものまで幅広く用意されており、参加者のインタビュー結果によって担当官が適切なコースを助言して勧める。研修期間は1日のものもあれば数ヶ月続くものもある。

雇用プログラムは、失業者が求職活動を継続しながら、提供された仕事に半年間従事するというもので、賃金は失業給付よりも多い。

TEMPは、失業者が提供された（失業給付より少ない賃金の）仕事に従事するとき、失業給付との差額を補填するもので、参加者は有期雇用で働くが、求職者として扱われるという制度である。

3.5.5.3 データ及び分析結果

1997年12月の雇用保険及び社会保険データから得た19,307人が対象。ALMPに関するカテゴリとして、以下の9種類に分類した。

- ① 非参加者(どのプログラムにも参加していない)
- ② 基礎訓練コース
- ③ 語学訓練コース
- ④ コンピュータ訓練コース
- ⑤ 高等職業訓練コース
- ⑥ その他訓練コース
- ⑦ 公共雇用プログラム
- ⑧ 民間雇用プログラム
- ⑨ 有期雇用賃金助成

各プログラムに参加したことが、その後の雇用率(参加者に占める雇用された者の比率)に与える影響を検証した結果、以下のようなことがわかった。

(1) ⑦と⑧の雇用プログラムは、全体的には効果がなかった。しかし、女性を対象にした雇用プログラムは一定の効果が見られた。

(2) 職業訓練プログラムは複雑な影響を与えていた。統計的には②～⑥のどれも有意にプラスの影響を与えていなかったが、④、⑤、⑥の係数値は低くなかった。②と③は影響していなかった。

(3) ⑨ (TEMP) だけが、唯一統計的に有意な影響を与えており、このプログラム参加者の雇用率は高い。イギリスの New Deal にも同様の政策があるが、New Deal は助成金の支給期間である 6 ヶ月を超えた後にも同一の企業での雇用が期待されているのに対し、スイスの TEMP は、求職者として活動しながらの有期雇用に対する賃金助成なので、よりプログラム参加者の雇用状況を改善するものと考えられる。

3.5.6 ベルギー

3.5.6.1 概要

ベルギーの Making Work Pay (働いた方が得になる方策)に関する研究である(文献⑥)。

社会福祉に依存している生活困窮者に対して、就労させることで社会参加を促す独自のプログラムは、ある程度社会福祉への依存期間を短くするが、他方でこのプログラムを運営する福祉機関に対する助成金などのインセンティブがあることから、一向にプログラム参加者の数を減らすことには貢献していない。したがってこのような雇用政策は、あまり効果があるとは言えない。

3.5.6.2 政策的背景と問題関心

ベルギーでは、社会福祉は、社会保険制度から取り残された生活困窮者のための制度で、人口の 0.8%(1990 年)を占めている。しかし失業給付が原則無期限であるので、社会福祉に依存する者は少ない。

この社会福祉に依存する者を労働に参加させるために、社会的雇用プログラム (SE) が導入されている。これは、地方の福祉機関 (WA) を通じて、社会福祉の対象者を失業者として認定し、仕事と失業給付を与える制度である。WA は、この SE の運営だけではなく、福祉機関として、介護施設や病院、老人ホームの運営や在宅介護支援なども実施している機関である。

しかしながら、SE に参加することが、マイナスの影響をもたらすことも考えられる。第一に参加者が得る賃金は非参加者に対する給付よりも高額であるため、次第に参加者が喜んで働く賃金の相場を上昇させてしまう。第二に、SE の期間が終了すると失業給付を受給できるが、これが福祉手当の金額よりも高く、またミーンズ・テストが実施されていない。第三に、WA に対

して国家や自治体から補助金が支給されるため、WA がより参加しやすい者(社会福祉にあまり依存していない者、スキルのある者等)を選ぶ傾向があるので、福祉からの脱却という SE の効果を測定するのが難しくなっている。

3.5.6.3 データと分析結果

ベルギー社会統合省が集計した 1987～1990 年に SE に参加した 50 歳未満の者、681 人を対象とした。従属変数は、社会福祉手当を受給した期間。この期間が短いほど、SE による労働市場への参加が促進されたと見ることができる。

観測される値のセレクションバイアスを修正した結果では、SE への参加は、社会福祉に依存する期間を 13.1 ヶ月から 11.6 ヶ月へと短縮させている。この結果だけ見ると、SE プログラムは、社会福祉に依存する人を減らすことに貢献しているようである。しかしデメリットもある。SE に参加した人は、プログラム修了後に失業給付を受けるので、WA には帰ってこない。それゆえ、WA はプログラム参加者の職業能力を高めることに貢献できない。しかしながら、WA が SE プログラムの運営に関して多額の補助金を国家や自治体から受けているため、SE に参加する人の数を減らそうとしない。したがって、社会福祉に依存している人々に対するこのようなプログラムは、あまり効果のある政策とは言えないのである。

【参考文献】

①オランダ

Jaap De Koning, “Measuring the Placement Effects of Two Wage-Subsidy Schemes for the Long-Term Unemployed” in *Empirical Economics*, 1993, No.18.

②オーストリア

Josef Zweimuller and Rudolf Winter-Ebmer, “Manpower Training Programmes and Employment Stability” in *Economica*, 1996, No.63.

③フランスその 1

Thierry Magnac, “Subsidised Training And Youth Employment: Distinguishing Unobserved Heterogeneity from State Dependence in Labour Market Histories” in *The Economic Journal*, 2000, No.110.

④フランスその 2

Olivier Blanchard and Augustin Landier, “The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-term Contracts in France” in *The Economic Journal*, 2002, No.112.

⑤スイス

Michael Gerfin and Michael Lechner, “A Microeconomic Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland” in *The Economic Journal*, 2002, No.112.

⑥ベルギー

Bart Cockx and Geert Ridder, “Social Employment of Welfare Recipients in Belgium: An Evaluation” in *The Economic Journal*, 2001, No.111.

おわりに (日本へのインプリケーション(政策評価の基盤整備))⁸⁷

実施されている雇用対策は、一定の実施期間を経た後、可能な限り厳密な政策評価を行って、利用実績ないしは政策効果の乏しいものについては、整理統合を行うなど必要な見直しを進める必要がある。

ところで、モデル分析による政策評価に関しては、これを可能とするデータ整備が不可欠である。その都度アンケート調査によって実態を把握するという従来の方法は、コストと時間がかかる割には正確な分析ができないと言う欠陥を持っている。モデル分析を行うためには、正確な個人別のパネルデータが不可欠である。求職者のデータをマイクロデータ化すれば、アンケート調査に頼らずに個人別の求職活動歴、職業変動などを分析できるようになり、政策評価をより客観的に行うことができる。

⁸⁷ 「おわりに」は、基本的に、「労働政策研究・研修機構（2004），先進諸国の雇用戦略に関する研究」からの再録である。

用語 (政策評価でよく用いられる用語の整理)⁸⁸

政策評価の簡単な取りまとめを行う。ところで、政策評価を実施するに際しては、政策評価特有の問題が登場する。政策評価の理解のためには、政策評価特有の問題ないし用語の理解が不可欠である。そこで、既出の問題なり用語が大半であるが、ここではそうしたものも含めて政策評価特有の問題・用語の解説をまず行うことにする。ただし、以下の問題・用語は代表的なものであり、必ずしも網羅的に取り上げている訳ではない。

- active labor market policy (積極的労働市場政策)

積極的労働市場政策とは、職業訓練、職業紹介等の公共職業サービス、雇用助成等の再就職支援を指す。失業保険や早期退職促進政策等の仕事を持たなくとも生活を可能にする所得保障的措置である消極的労働市場政策と対比される。

- deadweight loss (デッドウエイトロス)

例えば、雇い入れ助成金政策を例にとると、助成金が支給されなくとも企業が従業員を採用した場合、助成金支給による純粋な雇用創出効果は期待されない。このように、雇用創出の効果をもたらさなかった「資源の浪費」をデッドウエイトロスという(Dar and Tzannatos (1999))。

- displacement effect (置き換え効果)

プログラム受講者や助成金を支給された労働者が、そうでなければ雇われていた労働者に代わって企業に雇われることをいう。置き換え効果が生じる場合の純雇用創出効果は、ゼロとなる。

ただし、この置き換え効果という用語は、必ずしも統一的な用いられ方をしておらず、例えば Dar and Tzannatos (1999) では、同様の意味で substitution effect (代替効果) という用い方をしている。

- selection bias (セレクションバイアス)

セレクションバイアスとは、プログラム参加者の抽出が無作為ではなく、プログラム受講者と非受講者のそもそもの(固有の)個人属性が異なることに帰因する政策評価の偏り(バイアス)をいう。

例えば、プログラム受講者が能力の高い者によって構成されており、一方非受講者につ

⁸⁸ 「用語」は、「労働政策研究・研修機構 (2004), 先進諸国の雇用戦略に関する研究」からの再録である。

いてはそうでない場合、能力の違いによる影響で、見かけ上プログラムの効果があったかのように見誤ることをいう。

- treatment group and control group (トリートメントグループ、コントロールグループ)
トリートメントグループおよびコントロールグループとは、政策評価における実験的手法において用いられる用語で、政策プログラムに参加するグループをトリートメントグループ、政策プログラムに参加しないグループをコントロールグループと呼んでいる。

- experimental and quasi-experimental techniques (実験的、非実験的手法)

科学的手法は非実験的手法(quasi-experimental)と実験的手法(experimental)に分類される。非実験的手法とは、外部データを用いて比較対照グループを作成し、政策効果を測定する手法である。一方実験的手法とは、プログラム運営機関がプログラム参加希望者を無作為にトリートメントグループとコントロールグループに分類することにより、政策の効果を測定する手法である。

- randomization and substitution bias (ランダム化バイアス、代替バイアス)

ランダム化バイアスとは、プログラム受講希望者の中から無作為にプログラム受講者を決定するという方法自体が、人々の受講決定に影響を及ぼし、プログラム受講者の個人属性がそうでなかった場合と比べて異なる場合を指す。

例えば、通常のプログラムの運営では、特定の基準を満たすと思われる者のみに対して受講勧奨が行われるとしよう。通常の運営においては受講勧奨を受けられる確率が高く、受講を希望するであろう者も、無作為に受講が割り当てられるとなると、受講できなくなる確率が高まるために、受講を希望しなくなるかもしれない。このような場合、無作為割り当てが行われる場合の受講希望者は、通常のプログラム運営における受講希望者とは異なるから、推定されるプログラム効果が通常のプログラムの効果を示すとは必ずしも言えなくなる

また、代替バイアスとは、コントロールグループに属する非受講者が、対象となるプログラムと代替的な外部のプログラムを受講することにより生じるバイアスである。本来、非受講者はプログラムを受講しないことが建前であるが、外部の代替プログラムを受講することによって、非受講者の成果(賃金等)がそうでなかった場合に比べて上昇することがある。このような場合、推定される政策効果にはバイアスが生じることになる。

- creaming (クリーミング)

プログラム修了後の受講者の就業率や平均賃金の上昇率など成果に関する達成目標がプログラムの各運営機関に割り当てられている場合、運営機関担当者は意図的に再就職しや

すい者や高賃金を得やすい者をプログラム受講者としがちである。こうした行為はクリーニングと呼ばれている。無作為抽出を謳っておりながら、実際には受講者に質の高い者が分配される結果、サンプルセレクションバイアスが生じる原因となる。

労働政策研究報告書 No. L-4

労働市場政策の効果に係る定量的評価の
欧米における先行研究についての調査

発行年月日 2004年5月31日

発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

URL <http://www.jil.go.jp/>

編集 研究調整部 研究調整課 TEL 03-5991-5104

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。

連絡先：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号

TEL 03-5903-6263



The Japan Institute for Labour Policy and Training