

雇用保護の緩和と雇用保険財政

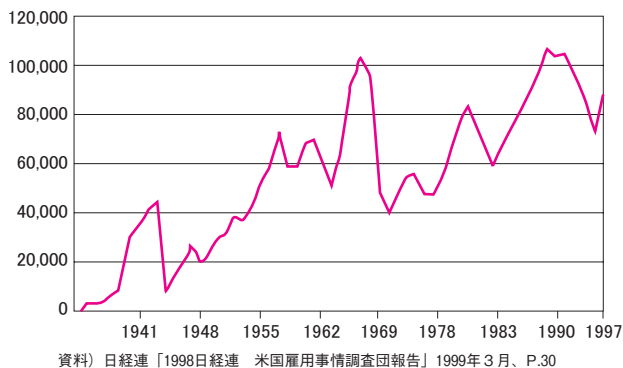
—一つの仮想的実験—

JILPT理事長 小野 旭

I 失業率の変動にみる 日米の差異

図1に示したのは、ワシントン州におけるボーイング社の雇用数の動きである。一九三〇年代から一九九〇年代に至る長期の時系列値であり、一見して上下変動のすさまじさに驚かされる。一九四〇年代前半に四万人を超えていた雇用者数は、第二次大戦の終結時に

図1 ワシントン州におけるボーイング社の雇用 1935-1997



資料) 日経連「1998日経連 米国雇用事情調査団報告」1999年3月、P.30

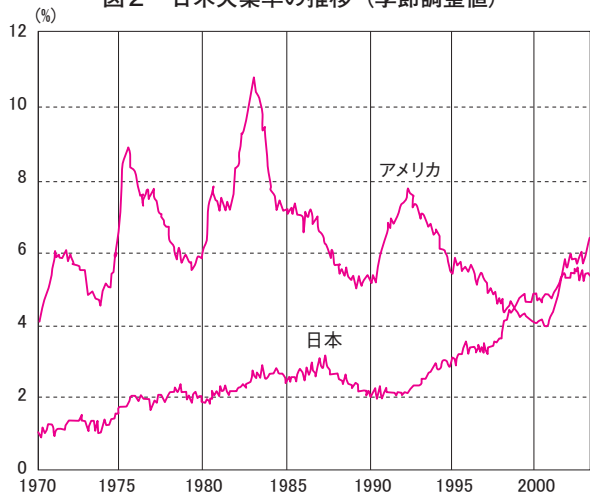
向けて四分の一以下に激減した。四万人の水準を回復したのは、ほぼ一〇年後の一九五五年あたりである。激しい変化はその後も見られる。一九六〇年代には一〇万人から四万人への大幅な減少があり、一〇万人レベルの回復には約二〇年の年月を要した。一九九〇年代にも二、三万人規模の落ち込みを認めることができる。

一九九〇年代の後半に、日産自動車が四年間で二万人のリストラを発表したとき、われわれは大きな衝撃を受けたものである。この件について意見を求められたサロー (L.C. Thunow) は、AT&T社が五万人を一カ月で削減した例をあげ、二万人の削減に四年間を要するなど、アメリカではほとんど笑い話になるだろう、と述べたと伝えられている (『毎日新聞』一九九九年一月一日)。

まるで歯の欠けた櫛を見るような雇用数の系列 (図1) は、一企業のデータであるために変化を極端に表現している。また、一つの州の一つの企業に関する雇用の動きであるから、他に景気の良い企業があれば、労働者はそこに就職することもできよう。したがって図1だけでは、必ずしも労働者の置

かれた状態の悲惨さを示す十分な証拠にはならない。しかし、アメリカの場合には集計されたデータで見ても、大きな変化が観察されるはずである。というのは、雇用指標のいわば裏側といえる失業率のデータには、極めて明瞭な上下変動が存在するからである。図2を参照してほしい。これは一九七〇年以降について失業率の時系列データを日米間で比較したものである。アメリカの失業率が顕著な凹凸を示すのに

図2 日米失業率の推移 (季節調整値)



資料) 日本労働研究機構「高失業社会への移行—統計から見た実態」、2003年、P.96

対して、日本の系列にはそれが見られない。

図2が示す日米間の差異は、両国間における雇用制度の違いを反映するものである。アメリカにはレイオフ制度があつて、不況に直面した企業は労働者を勤続年数の短い者から順に解雇することができる。これが凹凸の激しい失業率の時系列データを生み出す。しかし、わが国にはそのような制度は存在しない。一九九〇年代において日本の失業率は傾向的な上昇を示したが、これは一九九一年のバブル崩壊によるものである。もし日本の労働市場にアメリカに類した雇用制度が支配していたら、後でも触れるが、わが国の失業率はもつと著しい上昇を見せたはずである。

II OECDの雇用戦略と対日経済審査報告

一九九四年に、OECD加盟国は高率かつ持続的な失業を減少させるために、一組の政策指針を承認した。



この政策指針は雇用戦略として知られているが、当初は市場原理を中心に据える発想が濃厚で、適切なマクロ政策の醸成と並んで、労働時間の伸縮性拡大・賃金や労働コストの弾力化・雇用保護規定の改正などが指摘された。

OECDのこの雇用戦略に対応して、一九九七年にはEUの雇用戦略が取りまとめられた。基本的な理念は仕事を通じて人々を社会に統合することであり、就業率（例えば一五歳以上人口に占める就業者の割合）を高める方法として就業能力・企業家精神・適応能力・機会均等が指摘された。OECDが柔軟性（flexibility）を重視したのに対して、EUは柔軟性と保障（security）とを組み合わせた合成語 flexicurity を考案し、これらの主張を闡明にするものとしてこれを強調した。しかし後に

なるとOECDの雇用戦略も就業率上昇の促進や非正規雇用の不安定性への危機感を含むようになり、効率性重視の姿勢は堅持されるものの、EUとの間の視点の相違は最初ほど際立ったものではなくなっている（一）。

「雇用と所得を高める——OECD雇用戦略の再評価によって得られた政策上の教訓」（二〇〇六年）は、概略次のように述べる。雇用保護規定と失業総数との間の関連は理論的に不明確であり、実際上個々の国の状況に依存するところが大きい。しかし、雇用保護規定が厳しすぎると労働移動が阻害され、経済の効率性が低下し、雇用の創出が抑制される。労働者は自分たちの雇用の安定性を低める対策には抵抗するから、この分野での改革はしばしば部分的にならざるをえない。しかし部分的な改革は労働市場の二極化を生み、長期的には労働市場に悪影響をもたらす。このような観点から考えると、雇用保護規定が過度に厳密な国の場合は、「経済的理由による解雇については制約を減らすように改革されるべきである」（二）と上記報告書はいう。

二〇〇六年七月に発表された対日経済審査報告書には、上記の文面と同じ趣旨のことが書かれている。近年の日本では所得格差の上昇が見られるが、その主な要因は労働市場における二極化の拡大である。この一〇年間に非正規労働者は大幅に増加したが、これらの賃金はフルタイム労働者の四〇％にすぎない。非正規労働者の増加の一部は景気循環要因で説明されるであろう。しかし非正規労働者から正規労働者に転じた者の割合が低い事実を考慮する

と、労働市場の二極化が固定化する危険性がある。それゆえ二極化を軽減することが重要な鍵であり、そのためには「正規労働者に対する雇用保護を緩和する」（三）などとして、非正規労働者を企業が雇用しようとするインセンティブを低下させることが必要である。というのが審査報告書の主張である。

Ⅲ 仮想的なケースでの失業率

わが国の場合、不況下の雇用減少を抑制する制度は次の二つである。一つは長期雇用システムであり、もう一つは判例法理によるものも含めた解雇規制である。前者は人的資源の企業内蓄積を重視する経営姿勢に由来するものであり、労働者の立場からみれば解雇の抑制によって実際に雇用を保護する役割を果たす。また後者は労働者生活の安定を公正の実現と見る視点に立脚した制度である。これら二つが相俟って、不況時における失業の急増が回避されてきた。したがって「正規労働者に対する雇用保護を緩和」し、「解雇についての制約を減らす」ことは、長期雇用システムや解雇への規制を改めたり、あるいはこれらの制度を撤廃することを意味する。

もしこうすることによって労働市場が流動化されるなら、日本の失業率は一体どれほど上昇するのだろうか。ここでは雇用保護が最も緩い国の一つであるアメリカの労働市場を例にとり、アメリカと同じことがもし日本の労働市場にも発生したとしたり、日本の失業率がどうなるかを考えてみよう。われわれが採用する方法は一つの仮

想的実験である。つまりアメリカで観察されるオークンの回帰方程式を、日本にそのまま当てはめることによって、失業率の仮想値を求めるという方法を用いる。オークン係数を計算する際の実質回帰式は失業率の変化分 ΔU を実質GDPの成長率 G で説明するといふものである。わが国がバブル崩壊後の不況に陥っていた一九九一〜二〇〇二年に観察期間を定め、オークンの回帰式を推定すると、次のようになる。ここでは参考までに日本のケースも掲げておこう。

$$\Delta U = 0.970 - 0.333G \quad \text{アメリカ}$$

$$R^2 = 0.548$$

$$\Delta U = 0.431 - 0.118G \quad \text{日本}$$

$$R^2 = 0.624$$

使用したデータはOECDの National Accounts と Labour Force Statistics から利用された。

オークン係数は G の係数の逆数として求められる。アメリカは三・〇、日本は八・五と計算され、日本のほうが大きい。このことはわが国の失業率が経済の変動に対して非感応的であることを意味する。日本のオークン係数はかつて三〇に近い値をとっていたことがあるから（四）、それに比べればかなりの低下である。しかし最近年次でもアメリカよりまだ大きい。

表1には、日本の失業率および失業者数の実際値と並べて、それらの仮想値が示してある。失業率の仮想値は次のようにして求めた。一九九〇年における失業率の初期値（二・一％）を前

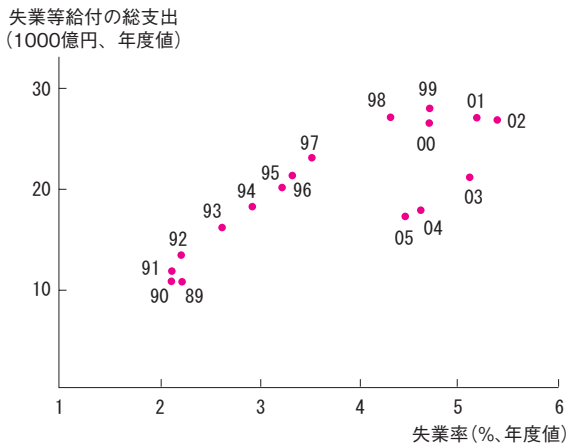
表1 失業率および失業者数の実際値と仮想値(%, 万人)

	実際値		仮想値		仮想値と 実際値の差
	失業率	失業者数	失業率	失業者数	
1990	2.1	134	2.1	134	0
1991	2.1	136	1.7	111	-25
1992	2.2	142	2.3	151	9
1993	2.5	166	3.2	212	46
1994	2.9	192	3.8	253	61
1995	3.2	210	4.2	280	70
1996	3.4	225	4.0	268	43
1997	3.4	230	4.4	299	69
1998	4.1	279	5.7	387	108
1999	4.7	317	6.7	454	137
2000	4.7	320	6.7	453	133
2001	5.0	340	7.5	506	166
2002	5.4	359	8.5	569	210

資料と注) 実際値は総務省統計局『労働力調査年報』による。
 失業率の仮想値は、1991-2002年のアメリカについて
 オークンの回帰方程式

$$\Delta u = a + b G(Q)$$
 を推定し、失業率uの初期値および実質所得成長率G(Q)に日本の値を当てはめて計算したもの。
 失業者数の仮想値は、日本の労働力人口の実際値に失業率の仮想値を乗じて求めた。

図3 失業等給付の総支出と完全失業率との相関



資料) 失業等給付の総支出は厚生労働省の資料による。失業率は総務省統計局『労働力調査年報』より。

表2 失業等給付費と失業率との関係 1990-2005年度

	総支出			
	coef.	t-value	coef.	t-value
const.	5349.604 (1.71)		2981.666 (1.42)	
U	3983.952 (5.02)		4242.09 (8.14)	
G(U)	()		322.029 (4.46)	
adjR2/DW	0.617	0.198	0.837	1.149

	求職者給付			
	coef.	t-value	coef.	t-value
const.	6030.964 (1.79)		3435.422 (1.55)	
U	2804.238 (3.28)		3087.187 (5.64)	
G(U)	()		352.982 (4.66)	
adjR2/DW	0.394	0.196	0.755	1.122

	総収入-総支出			
	coef.	t-value	coef.	t-value
const.	9135.923 (1.55)		13160.02 (2.92)	
U	-2338.02 (1.56)		-2776.77 (2.49)	
G(U)	()		-547.344 (3.54)	
adjR2/DW	0.087	0.237	0.499	1.215

提し、各年における失業率の変化分はアメリカの上記の推定式に日本のG(Q)を代入して求め、これを順次加算していく。失業者数は、このようにして求めた仮想的失業率を日本の労働力人口の実際値に乗じて計算した。

表によれば失業率の仮想値は一九九一年を除いて実際値を超えており、年ベースでみてわが国の失業率が最高水準(五・四%)を記録した二〇〇二年では、それを約三ポイント上回る八・五%に達した。この年の失業者数の実際値は三五九万人であったが、仮想値は五六九万人であつて、仮想値よりも二〇万人多い。雇用保護を緩和し、仮にアメリカ並に伸縮的な雇用慣行を導入したとした場合、当然予想されることではあるが雇用情勢は著しく悪化する。

図3は失業等給付の総支出と完全失業率との相関図である。総支出は求職者給付・就職促進給付・教育訓練給付・雇用継続給付の他に業務取扱費等を含むが、大きなウエイトを占めるのはもちろん求職者給付である(5)。図は右よりの分布を示すが、最近の年次は主要な分布の下側に位置している。つ

まり時系列的には右回りのループを観察することができる。

この点は、支出の範囲をもう少し絞って求職者給付に限定しても同じである。図を示す代わりに、表2には回帰方程式の推定結果を掲げた。被説明変数は総支出、求職者給付、総収入と総支出との差額の三つであり、説明変数は失業率(U)とその変化率(G(U))とである。失業率の変化率はループを説明するための変数であつて、同一水準の失業率の下でも、それが上昇している場合と減少している場合とで、被説明変数は異なつた値をとることになる。

表によれば、説明変数に失業率の変化率を加えたときのほうが決定係数は高い。図3に示した総支出を説明する場合だけでなく、求職者給付の場合もそうである。総収入マイナス総支出のケースでは、失業率の変化率を考慮す

ることによつてすべての係数が統計的に有意となつた。失業率の係数はマイナスであるから、失業率が高くなるほど雇用保険財政の収支は悪化する。推定結果によれば、失業率の変化率の係数もマイナスである。したがつて失業率の上昇期には財政収支の悪化がさらに加速されることになる。

ところで、なぜ失業等給付は完全失業率との間にループを描くのであろうか。この問題を考えるに当たつて、厚生労働省『雇用保険事業年報』記載の基本受給率と求職者給付(総支出を用いても結果は変わらない)との関係を図示してみよう。図4がそれである。

ここで基本受給率というのは、被保険者数と基本手当受給者実人員との和で後者を除した比率であつて、計算上の考え方は失業率の定義に似ている。これをみると両者の関係はほぼ直線的で、二〇〇一〜〇四年度の観察点が主要な分布の下側に若干ずれて位置している。これも一種のループであるが、

IV 失業率の上昇と失業等給付

これは説明可能である。第一は二〇〇〇年における雇用保険法の改正である(6)。この改正では自発的離職者と非自発的離職者とが区別され、とくに前者について支給条件の厳格化(所定給付日数の短縮)が行なわれた。第二に二〇〇二年九月下旬以降では失業認定自体も厳しくなっている。第三は景気の回復による影響である。これらの結果として、平均受給日数は二〇〇一年度の一四四日から二〇〇四年度の一五五日へと急速に低下しており、求職者給付をさらざる場合に比して減少させる効果があったと考えられる。

しかし図3に比べると、図4のループはいかにも扁平である。そこで、失業率と基本受給率(図4で利用した)との相関図を図5に描いてみた。これを見ると、図3と図5とが極めて類似していることに気づく。つまり失業等

給付の総支出と失業率との間の大きなループ(図3)は、基本受給率と失業率との間のループ(図5)が作り出したものであるといつてよい。

図5によれば、二〇〇一年度から二〇〇二年度にかけて失業率は上昇したが、しかし基本受給率はすでに減少を開始していた。この図からは、基本受給率が失業率よりも景気に対して先行的に変化していたことが観察される(7)。

景気の好転を察知して、非労働力人口の中から早くも職探しに転じる人々が現れる。いわゆる労働供給刺激効果(added worker effect)である。かれらは失業者にカウントされるので、基本受給率が低下したほどには失業率は低下しない。また、二〇〇一〜二〇〇二

度において自営業業者層(自営業主や家族労働者)が減少しており、それが失業率を高めるよう作用したことも考慮されてよい。図3や図5のループを説明するのは難しいが、当面は以上の諸要因を考えている(8)。

V 雇用保険財政への効果

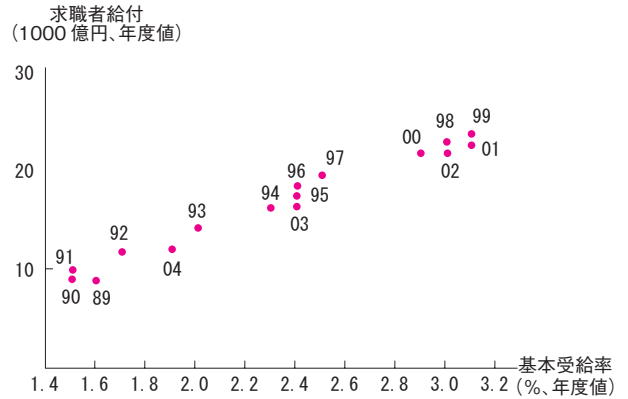
図6の上半分には失業等給付に関する総収入と総支出とが、下半分には積立金残高の推移が描いてある。まず実績値に注目しよう。

図の上半分には太い実線で描いた総収入は、保険料収入と国庫負担受入額との合計である。一九九二年度から二〇〇〇年度にかけての総収入の緩やかな下降は、雇用保険料率および国庫負担

率の低下によるものである。しかし雇用情勢の悪化のため二〇〇〇年五月に雇用保険法が改正され、保険料率や国庫負担率が引上げられた。改正の効果は二〇〇一年度以降に見られる総収入の増加に反映されている。

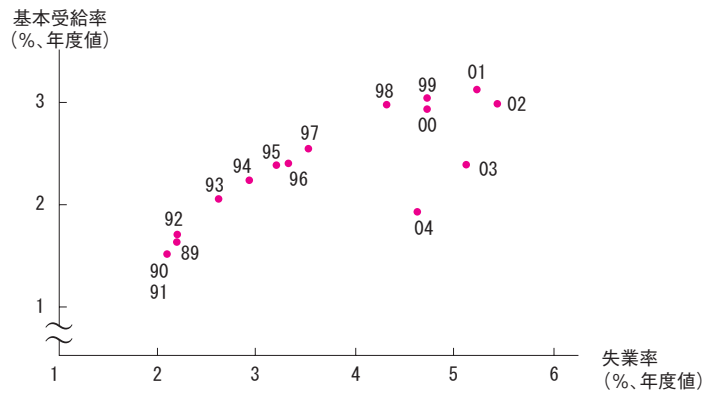
総支出の実績値を鎖線で示したが、これは失業率上昇のためかなりの期間にわたって伸びつづけた。その結果一九九四年度には早くも総支出が総収入を上回り、それ以降は図6の下半分にみるように積立金残高が減少の一途をたどることになる。とくに一九九八、九九の両年度では毎年一兆円規模で残高減少が発生し、二〇〇〇年五月の法律改正が不可避となるに至る。右の図からは、このように、バブル崩壊後の

図4 求職者給付と基本給付率との相関



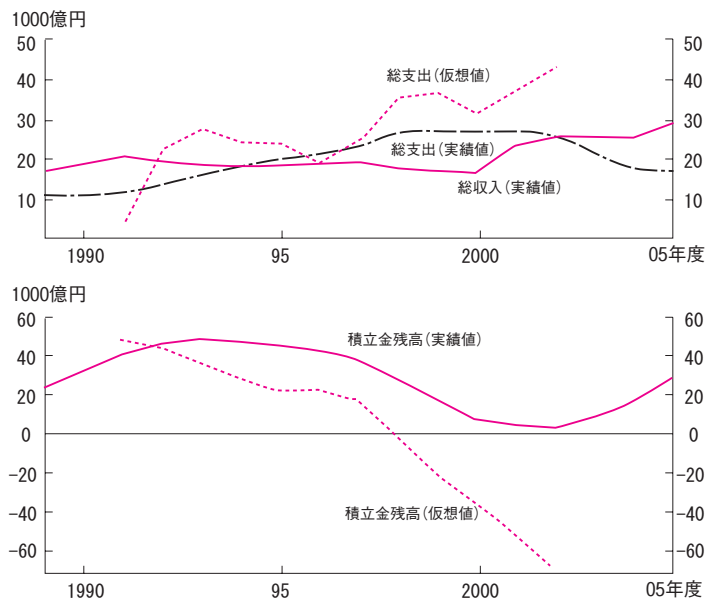
資料と注) 求職者給付は厚生労働省の資料による。基本受給率は厚生労働省「雇用保険事業年報」記載のもの。被保険者数と基本手当受給者実人員との和で後者を除した比率である。

図5 失業率と基本受給率との相関



資料) 図3と同じ。

図6 失業等給付の収支および残高の推移—実績値と仮想値の比較



資料と注) 総収入、総支出および積立金残高の実績値は厚生労働省の資料による。それぞれの仮想値は著者の推計である。

不況下において雇用保険財政がどのような経過をたどったかを知ることができ。

次に仮説的実験のケースに進もう。表2に掲げた推定結果の中から、最も包括的な総支出に関する推定式を再掲する。失業等給付の総支出をUBで表すなら、

$$UB = 2981.666 + 4242.09 U + 322.029 G(U)$$

上式のUとG(U)の中に、表1で求めた失業率の仮想値およびその変化率を代入すれば、雇用保護をアメリカ並に緩和したときの仮想的総支出がえられる。図6の上半分には実績値と並べて仮想値を細かい破線で記入した。一九九一年度と九六年度とを除いて、総支出の仮想値は実績値を超える。二〇〇二年度の仮想値は約四兆三〇〇〇億円に達し、実績値の二兆七〇〇〇億円を大幅に上回る(9)。

もし総収入に変化がないとしたら、積立金残高はどうなるか。図6の下半分に仮想値の推移が示してある。それは一九九八年度にゼロのラインを切り、二〇〇二年度の積立金残高は六兆六〇〇〇億円のマイナスとなる。もちろんこれは総収入が変化しないと仮定した場合の話であって、現実にはこういう事態に立ち入る前に、何らかの対応策が講じられることになる。一つは国庫負担の増加であり、もう一つは労使が負担する雇用保険料率の引上げである。

VI 解雇に伴う費用と長期雇用

わが国の場合、労働者が失業したときに支払われる基本手当(いわゆる失業給付)は前職賃金の五〇〜八〇パーセントと定められている。この比率は所得代替率と呼ばれ、高賃金労働者ほど低い代替率が適用される。わが国の制度によれば、失業等給付をまかなう保険料は労使折半で負担されることになる。しかし、かりに雇い主がこの基本手当を全額支払うとしても、解雇に伴う費用が他に存在しないなら、所得代替率が一〇〇パーセントを大きく下回っている以上、過剰な労働者の解雇から企業は利益を受ける。なぜなら賃金支払の節約額のほうが雇用保険料の支払額より大きいからである。

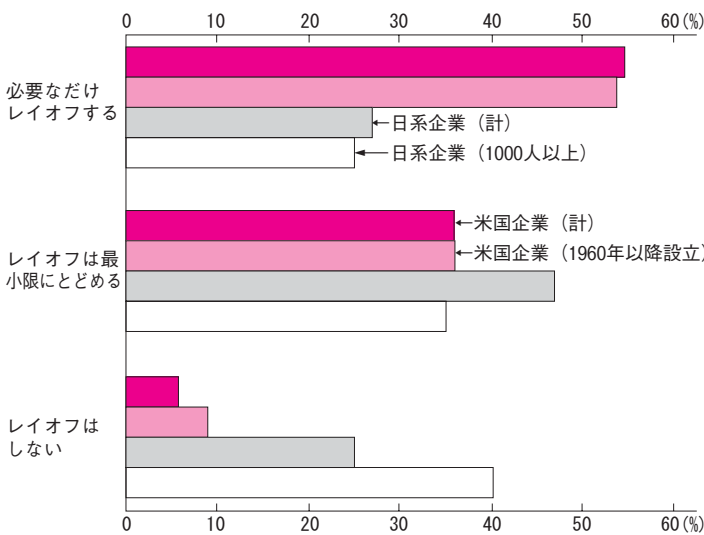
しかし解雇を行なう際に企業が負担する費用は、雇用保険料だけではない。解雇予告手当(三〇日以内に解雇する場合に必要)や退職金の支払、労使間紛争に伴う直接費用(裁判費用に代表される紛争解決費用)と間接費用(職場の規律弛緩や名声の失墜)、企業特殊的熟練(もしそれが存在するとして)の喪失、企業への忠誠心や信頼関係の崩壊、将来の景気拡大期における募集・選考・新たな訓練等に要する費用など、いろいろである。しかも個々の費目の重要度は不況の持続期間に関する予想にも依存する。

企業が雇用保険料の負担額のみでなく、労使紛争解決のための裁判費用も考慮するものとしよう。雇用保険料の負担額は解雇による賃金支払の節約額を下回るが、両者の和(雇用保険料の

負担額と裁判費用)を考慮すると賃金支払の節約額を超えるとするならば、企業は解雇を手控えるに違いない。この場合にも雇用関係は維持されるが、それは労働組合の存在や法的な手続き上の煩わしさなどの外的条件による制約の結果であって、雇用の維持は非自発的な選択と違ってよい。このような企業は、雇用保護規定が厳格でない国でその営業活動を行なうことができるとするなら、ためらうことなく解雇という手段に訴えるであろう。

この点を厳密に検証するのは難しいが、一つの証拠を提出することはできる。それは米国企業と在米日系企業とに関する比較研究である(11)。アンケートに含まれる多くの調査項目で類似の回答がえられたが、「ひどい不況下においてレイオフをどの程度行なうか」に関する質問の場合であった。図7によれば、米国企業の場合には「必要だけレイオフする」と回答したものが多く、「レイオフはしない」とするものには日系企業が多くみられた。アメリカの労働市場という同一の環境の中で発見された回答の相違は、非常に示唆的であるように思う。この事実、日系企業(したがって日本企業)による長期雇用の維持が、

図7 ひどい不況下に行うレイオフの程度



資料) 小野旭 (1997) 『変化する日本の雇用慣行』日本労働研究機構 p.73より。

外的条件に制約された非自発的な選択とばかりはいえないことを示すものである。このように長期雇用システムは、解雇に対する法的規制が存在しなくても、それ自体として不況期の雇用削減を抑制するよう機能する。それゆえ労働者にとって雇用保護の役割を演じる望ましい制度である。しかし長期雇用システムのみでは、わが国の低い失業率は実現されなかつたであろう。企業の中には人的資源の内部蓄積を事業の性質上必要とし

ないものもあるし、日本の経営よりアメリカ的経営に傾斜する企業も存在するからである。解雇への法的規制が加わることによって、雇用削減に対する抑制効果は更に強められたと考えられる。

Ⅶ OECDの提案について

OECDの報告書は、労働市場のダイナミズムを拡大しながら、労働者に適切な保護を提供するための革新的な改革手段が見つかったという⁽¹²⁾。それらは、第一に法的な手続きをより予見可能にすること、第二に採用や解雇の決定を円滑化すると同時に、解雇される労働者に対して効率的な再就職支援を提供すること、そして第三に労働者が解雇された際に利用できる個人別の退職金口座を設けること、等である。

これらの手段によって確かに解雇は容易になるが、しかしこれらの提案には注意すべき点が二つある。第一に、OECDの報告書は解雇に伴うコストの一部分を考慮しているにすぎない。もし長期雇用システムを解体することによって解雇が容易に行なわれるようになるならば、企業特殊の熟練・企業への忠誠心・企業内の信頼関係などが失われてしまう。これらの喪失も解雇のコストであり、提案はこの点を見落としている。これらは長期的にみて企業の組織効率を向上させ、企業の成長に貢献する重要な要因である。

第二に、OECDの提案を受入れた場合、就業機会の乏しい不況期には解雇の決定のみが円滑に行なわれ、失業者の増加が見込まれる。この点は仮想

的実験の結果からも明らかである。所与の給付率の下で失業等給付の増大に対応するには、雇用保険制度を改め、国庫負担や労使が負担する雇用保険料率を高めなければならない。

長期雇用システムの下では企業が不況期に過剰労働者を保持することによって、つまり企業の負担によって、このような事態を回避することができた。それは企業の負担と表現したが、しかしそれは解雇に関する便益と費用とを広く比較考量した上での企業の決定であり、必ずしも非自発的な選択の結果とばかりはいえない。この点への賛否は別として、雇用保護を緩和させるならば、雇用保険財政への国および労使の拠出は現在よりも増加せざるをえない。その結果として国民負担率が現行の水準より高まることは疑いないであろう。

*雇用保険関係のデータは松淵厚樹(JILPT)の協力によるものである。また藤井宏一(JILPT)からは本稿への詳細なコメントを頂いた。両氏に深く感謝したい。

[注]

1. JILPT(2006)『これからの雇用戦略—誰もが輝き意欲を持って築く豊かで活力ある社会』労働政策研究報告書、No.63, pp.18-24.
2. OECD(2006) Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy, p.22 (Pillar C7).
3. OECD(2006) Economic Surveys, Japan, p.16 の表 3 p.117.
4. 黒坂佳央・浜田宏一(1982)「失業率とGNPギャップ—日本におけるOkun法則」『経済学論集』、April.

5. 総支出に占める求職者給付の割合は一九九〇年度八四・四%、二〇〇〇年度八一・六%である。一九九五年度から雇用継続給付が、また一九九九年度から教育訓練給付が始まったため、上記の割合は低下傾向を示す。

6. 雇用保険制度はおおよそ三・五年ごとに見直しが行なわれている。二〇〇〇年改正については本文で触れたが、それ以外の大きな改正というところ、本分析期間では二〇〇三年の改正がある。ここでは①自発的離職者の支給日数の短縮および②通常労働者とパートタイム労働者の給付内容の一本化等が行なわれた。

7. 篠原氏によると二〇〇二年には財貨・サービスの輸出が増加に転じている(篠原三代平(2006)『成長と循環で読み解く日本とアジア』日本経済新聞社、第二章。とくにp.37の図2-3をみよ)。かれは株価上昇の前に民間設備投資の増加があり、さらにその前に輸出増加が先行していた事実を指摘している。なお「職業安定業務統計」をみると、新規求人数や月間有効求人数も二〇〇二年度より継続的に上昇し始めており、失業率と比べると景気変動に対して先行性のあることが分かる。

8. 所定給付日数を過ぎた長期失業者の増加は、労働力調査ベースの失業率を高める一方、雇用保険ベースの基本受給率を下げる効果ももっている。

9. 厚生労働省(1999)『平成一一年版労働経済の分析』によれば、失業率の1%の上昇は雇用保険支出額を2%増加させると推定されている(p.116)。

10. JILPT(2006)『現代日本企業の人材マネジメント』労働政策研究報告書、No.61, pp.109-110.

11. 小野旭(1997)『変化する日本の雇用慣行』日本労働研究機構、pp.72-3.

12. OECD(2006) Boosting Jobs and Incomes, 前掲書、p.12.

JILPT 出版物のご案内

職場のトラブル解決の手引き [改訂版]

～個別労働関係紛争判例集～

- | | |
|----|----------------------|
| 目次 | 0. 労働関係法規の適用 |
| | 1. 雇用関係の開始 |
| | 2. 雇用関係の展開 |
| | 3. 雇用関係の終了及び終了後 |
| | 4. 均等待遇、労働者の人権、女性労働等 |
| | 5. 非典型労働者・中高年労働者の就業 |
| | 6. 外国人労働者 |

野川忍 [監修]

労働政策研究・研修機構 [編]

定価：1,575円(税込み)

