

2014年3月18日 全6頁

# 日本は「正規雇用の解雇が最も難しい国」？

EU と比べて雇用保護が厳しいわけではない。労働市場の二極化が問題

経済調査部  
研究員 矢澤 朋子

## [要約]

- 日本では「国家戦略特別区域」の指定が迫りつつある中、規制緩和の柱である雇用に関する議論が活発化している。「解雇特区」などと表現され、正社員が解雇されやすくなるとの批判も多いが、OECD の指摘を引用して「日本は解雇が最もしづらい」と規制緩和の必要性を説く意見もある。OECD は以前から日本の正規雇用に対する雇用保護が極めて強いことを繰り返し指摘し、是正するよう勧告してきた。しかし、日本は本当に「正規雇用の解雇が最も難しい国」なのだろうか。
- 報道などでよく取り上げられる、OECD の EPL 指標（雇用保護規制の強さを測る指標）によると、日本は正規雇用に対する保護の強い国と位置付けられる。しかし、OECD の大半を占める EU 加盟国にも規制の厳しい国は多くあり、EPL 指標の結果のみでは日本が特に非難される理由とはならない。
- OECD の勧告を確認すると、最も問題視しているのは日本の正規雇用に対する強い保護規制そのものではなく、それが正規／非正規の格差を生み出していることである。日本の非正規の年収は正規の 6 割程度に抑えられており、格差の縮小も見られない。EU コア国でも正規／非正規の収入格差は存在するが、日本のそれよりも小さい。
- EU では明確な労働条件の提示義務の下、フレキシキュリティという雇用の柔軟性と失業時の手厚い保障を同時に行う労働市場政策を行っている。日本政府案では契約型の雇用形態の普及を目指しているが、その達成には、EU のように失業時のセーフティネット（保障、職業訓練、就職支援等）も同時に手厚くすることが必要であるとする。

2013年12月の「国家戦略特別区域法」の成立により、従来の無限定<sup>1</sup>な働き方を見直す議論が活発になっている。当時は、国家戦略特別区域内における大幅な労働規制の緩和は見送られた。しかし、雇用条件の明確化という観点からの雇用指針の作成は特区制度の抜本的改革の一つとして掲げられており、今月に迫る「国家戦略特別区域」の指定及び詳細が注目される。

<sup>1</sup> 転勤、長時間労働、職制転換（＝どこでも行きます、何でもやります）などを無条件で受け入れなければならない現在の正社員のこと。この無限定な働き方をする代わりに、雇用の安定を得ている。

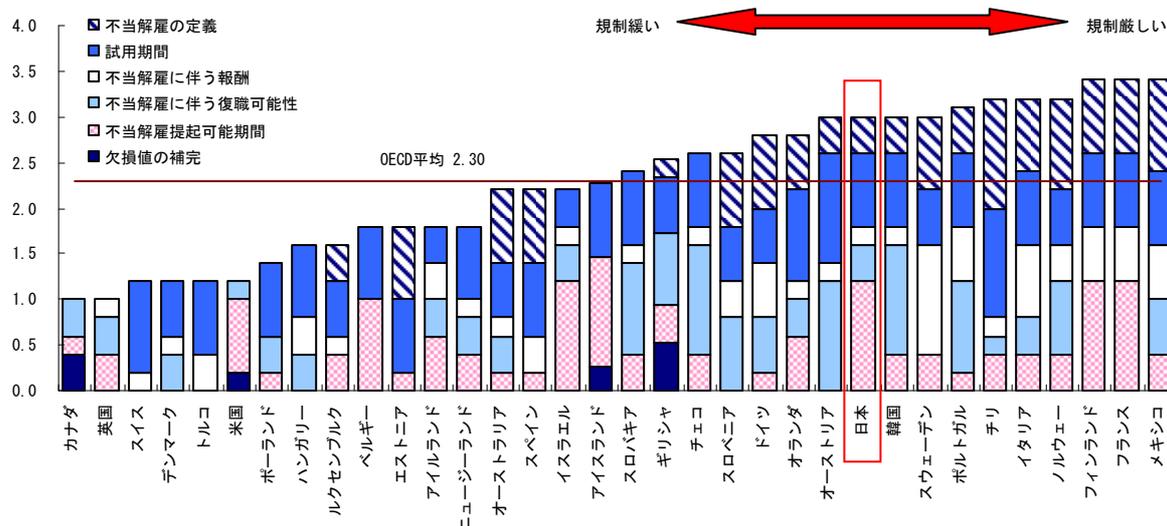
政府は、職務、能力、就業規則などを明確にした労働契約を締結する「ジョブ型」等の多様な正社員の普及・拡大を図るとしており、「明確な解雇ルール」との記述はないものの、それも含めた流動性の高い労働市場への転換を試みようとしていることがわかる。報道では「正社員が解雇されやすくなる」との批判の声も多く聞かれるが、「OECD は日本が世界で最も解雇がしづらい国（の一つ）と言っている」と政府案を擁護する声も聞かれる。

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development ; 経済協力開発機構) は、以前から日本の正規雇用に対する雇用保護が極めて強いことを繰り返し指摘し、是正するよう勧告している。よって、政府の「解雇ルールの明確化」はOECDの勧告に沿うような政策とも受け取れる。しかし、日本は本当に先進諸国である欧州や米国と比べて、正規雇用の解雇が困難（「世界で最も解雇がしづらい国」）なのだろうか？

## OECD の EPL 指標による評価

OECD が指摘する日本の正規雇用に対する強い保護の根拠は、OECD が公表している EPL 指標の結果である。EPL 指標とは“Employment Protection Legislation Indicator”の訳で、雇用保護法制の強さを指数化したものである。各国の労働市場や雇用形態・慣行などには、文化や歴史、社会通念などにより相違があるため、規制の強さを正確に比較できるわけではないが、この EPL 指標によりある程度の比較ができるようになっている。指数が高ければ高いほど、規制が厳しいということを示す。

図表 1 常用雇用の「解雇の困難さ」（2013年）



出所：“OECD Employment Outlook 2013” OECDより大和総研作成

直近の“OECD Employment Outlook 2013”に掲載されている EPL 指標の結果を見てみよう。「正規雇用<sup>2</sup>」に対する保護が手厚いか否かを確認するため、「正規雇用の解雇の困難さ」に注

<sup>2</sup> “regular contracts”あるいは“permanent worker”。日本の「正規雇用」の定義とは一致しない。

目する。日本は OECD 平均を大きく上回り、OECD 加盟 34 か国の中で解雇が困難であるとの結果となった。ただし、OECD 加盟国の大半を占める EU 加盟国を見てみると、最も規制が緩い国に英国、最も規制が厳しい国にフランスとフィンランドが位置し、その他の加盟国も全体に満遍なく分布している。よって、EU（加盟国全体）と比較して、日本は解雇規制が厳しいと一概に判断することはできない。EU 加盟国のうち、ユーロ圏のコア国であるドイツ、フランス、イタリア、オランダなどと比較しても、日本が突出して解雇規制が厳しいわけではないのがわかる。

## OECD が指摘している問題は、「労働市場の二極化」

### 正規雇用に対する厳しい雇用保護規制が、正規／非正規間の大きな格差を生む

OECD の日本の労働市場に対する評価や勧告とはどのようなものなのかを、再度確認してみよう。毎年刊行されている“Employment Outlook”や“Economic Policy Reforms”、随時公表される調査書などの内容を見てみると、OECD は「労働市場の二極化（labour market dualism）」が日本の大きな問題であると一貫して指摘している。日本で頻繁に取り上げられる「正規雇用の解雇がほとんど不可能」ということではなく、それが正規／非正規の大きな格差を生み出していること、そして格差を是正する規制がないことを問題視しているのがわかる。

労働市場の二極化とは、正規と非正規間の賃金、待遇、社会保険、年金などの面で（大きな）格差が生じていることである。現状では、非正規から正規への移行は非常に限られ、日本の伝統的雇用システムの一つである新卒一斉採用（就職の機会は卒業時の一度に限られる）で非正規になると、その後も非正規で過ごす傾向が非常に強い。企業は雇用調整のしづらい正規雇用の代わりに雇用期間や労働時間が限られている非正規で人件費の調整をする傾向があるため、非正規は雇用が不安定になりやすい。企業の職業訓練の機会も限られているためスキルアップが難しく、正規への移行や賃金の上昇も見込みづらい。また、非正規の多くが女性や若年層であり、これが女性と男性、若年層とそれ以外の格差も引き起こしている。労働人口の減少に直面し、女性や若年層、熟年層の労働参加率を高めていく必要がある中、このような労働市場の二極化、そしてその原因となる企業の雇用慣行・制度、国の育児支援の不足、働く動機を妨げる税制・社会保障システムなどを改革する必要があると提言している。

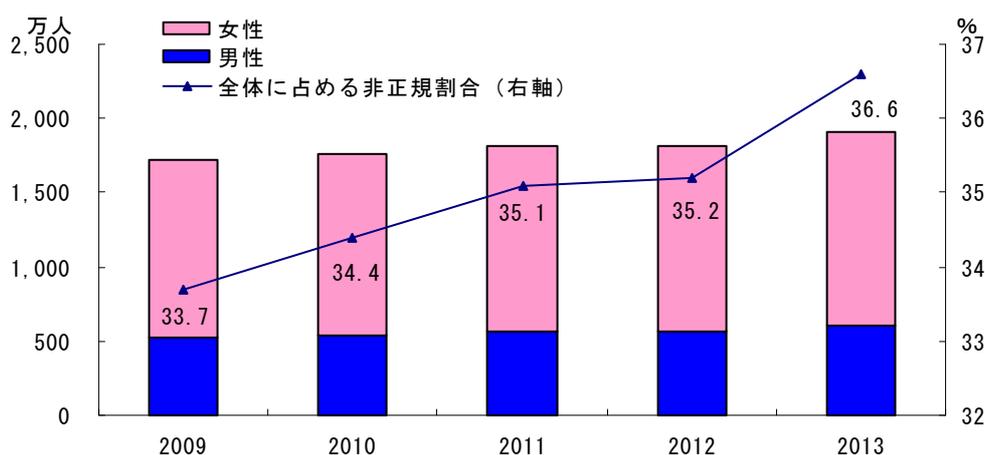
このように、OECD は「正規雇用に対する強い保護規制」を特に大きく取り上げているわけではなく、それが生み出す労働市場の二極化（＝格差）を最大の問題としている。厳しい正規雇用保護だけが格差を生み出す原因ではないが、正規に対する雇用保護を弱め、社会保障や年金などの適用範囲を非正規に拡大することで格差の是正を図るべきであると勧告している。

### 日本における正規／非正規間の格差

日本では非正規雇用が増加を続け、2013 年では雇用者全体に占める非正規の割合は 36.6%となっている（図表 2）。図表 3 の正規／非正規の年間収入分布によると、非正規で最も多いのは 100 万円未満で、役員を除く雇用者に占める割合は 2009～2013 年平均 14.5%、次に 100～199

万円と同 12.5%。対して、正規で最も割合が多いのは 300～399 万円と同 13.3%、次いで 200～299 万円と同 12.6%となっている。この統計では労働時間や年齢などは考慮されていないが、正規と非正規と収入の差が非常に大きいことがわかる。さらに、非正規に占める女性の割合は高く、年間収入分布でも収入の低い区分の方が女性の非正規割合が高い（100 万円未満の区分のうち、約 71%が非正規の女性<sup>3)</sup>）。

図表 2 非正規労働者数とその割合

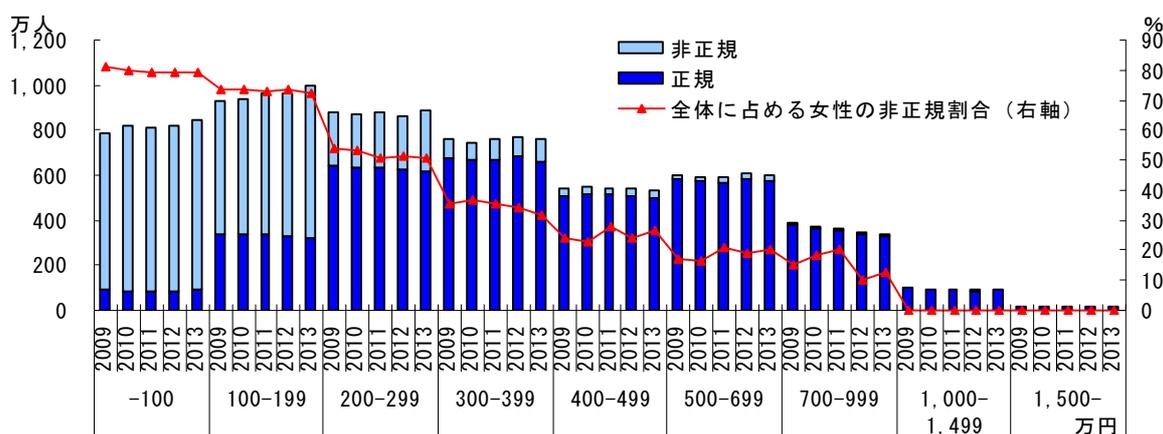


注 1：役員を除く雇用者が対象。非正規割合は役員を除く雇用者に占める割合

注 2：2012 年以前は詳細集計の結果、2013 年は基本集計の結果。基本集計と詳細集計は調査対象世帯数が異なる

出所：「労働力調査（基本集計）平成 25 年（2013 年）平均（速報）」総務省より大和総研作成

図表 3 正規／非正規の年間収入分布



注 1：役員を除く雇用者が対象

出所：「労働力調査（基本集計）平成 25 年（2013 年）平均（速報）」総務省より大和総研作成

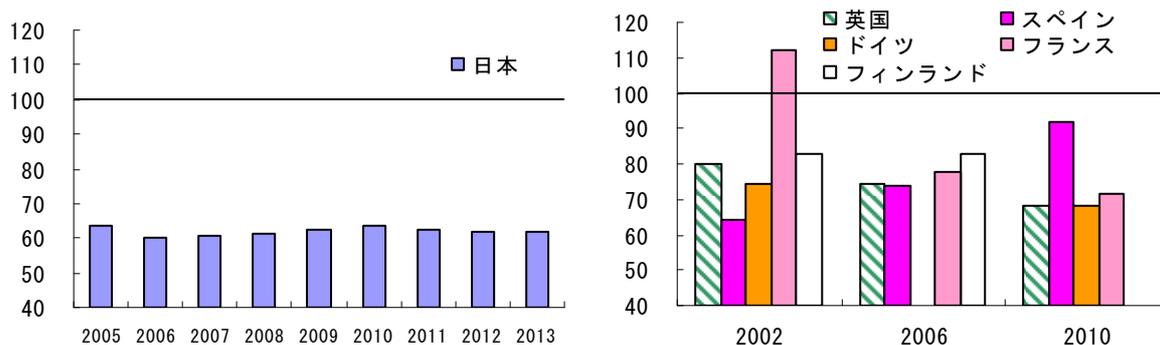
## EU との比較：正規／非正規の給与格差

図表 4 は、日本及び EU 加盟国の正規／非正規の給与格差を示したものである。まず、2005 年以降の日本の状況を見てみると、正規の給与を 100 とすると非正規の給与は 60～64 と正規より

<sup>3)</sup> 100 万円未満、100～199 万円の年収区分では、その多くが年収 103 万円上限とした配偶者控除、同 103～141 万円までの配偶者特別控除の適用を受けていると考えられる（「民間給与実態統計調査」国税庁より）。

大幅に低い状態で推移し、格差の縮小もない。対して、EU コア国では非正規の給与は正規よりも低い、日本ほど格差は大きくない。最も規制が緩い国（図表 1）である英国は、2002 年から 2010 年にかけて格差が拡大しているが、それでも日本よりも格差は小さい。対して、スペインでは給与格差が大きく縮小している。最も規制の厳しいフィンランドでは非正規給与は 80 超と格差自体が小さい。

図表 4 正規／非正規の給与格差（正規の給与を 100 とした場合の、非正規の給与）



注 1：右図の EU 加盟各国は、左から EPL 指標「正規雇用の解雇の困難さ」の規制が緩い順に並べてある（英国、スペイン、ドイツ、フランス、フィンランド）。ドイツの 2006 年、フィンランドの 2010 年データはなし

注 2：日本は全産業の該当年 6 月時点の所定内給与額の平均値、EU は「建設を除く産業」で 10 名以上の雇用者がいる企業の月収の中央値を使用

注 3：EU は Indefinite duration を正規、Fixed term (except apprentice and trainee) を非正規として利用

出所：「賃金構造基本統計調査」厚生労働省、Eurostat より大和総研作成

## EU の「平等待遇の原則」<sup>4</sup>

EU は「平等待遇の原則（the principle of equal treatment）」に基づいた雇用や労働に関する理事会指令を多く発令しており、EU 加盟国はこの指令に準拠した法律や規制を施行している。つまり、いかなる雇用者も雇用機会、職務訓練、昇進、労働条件などで差別をされてはならない／平等な扱いをされなくてはならないということである。EU 全体での雇用保護規制や解雇規制はないが、雇用主には雇用者に明確な労働契約条件の提示を義務付けている。この労働契約があるために、例えば契約条件に該当する業務がなくなった場合に雇用主は契約条件に基づいた解雇手当を支払って雇用者を解雇することができる。また、雇用者は解雇に納得できない場合は、雇用主を不当解雇であるとして訴えることができる。

## まとめ

日本では「国家戦略特別区域」の指定が迫りつつある中、従来の働き方を見直す議論が活発化している。OECD の「日本は世界で最も正規雇用が難しい国」という指摘から、雇用規制の緩和を推進する意見もある。確かに OECD の EPL 指標による評価では、日本は雇用規制の強い（OECD 平均を上回る）国となっている。しかし、OECD 加盟国の大半を占める EU 加盟国にも雇用規制の強い国は多くあり、フランス、フィンランド、イタリアは日本よりも規制が強い。よって、日

<sup>4</sup> 詳細は、2013 年 12 月 13 日付大和総研レポート「[EU の雇用保護規制と労働市場政策](#)」矢澤 朋子参照。

本だけが「正規雇用の解雇がほとんど不可能」な雇用保護規制の強い国であるとは言えない。

OECD の日本に対する評価や勧告を再確認してみると、最も問題視していることは「労働市場の二極化」である。正規雇用に対する厳しい雇用保護規制が労働市場の二極化を生み出す要因の一つであり、正規雇用の雇用保護を緩め、非正規の雇用保護を強めることで正規／非正規間の格差を是正するべきであると主張している。日本の正規／非正規の年収分布でも、非正規の年収で最も多いのは100万円未満、正規では300～399万円と大きな差が生じている。また、正規／非正規の給与格差をEUコア国と比較してみると、日本の格差の方が大きく、縮小も見られない。

EU レベルでの雇用保護規制や解雇規制はなく、労働市場で重要としているのは「平等待遇の原則」である。各加盟国では、雇用やその条件などに関して雇用主は雇用者を平等に扱わなければならないということが法制化されており、これが正規／非正規間の格差が日本より小さい要因の一つだと考えられる。

翻って、日本の産業競争力会議の資料を見てみると、明確な労働契約の下で働く「ジョブ型」等の多様な正社員の普及・拡大を図ると記載されている。ジョブ型正社員とは、これまでの正規雇用の大きな特徴である「無限定」社員とは異なり、業務内容や勤務場所、労働時間などを事前に決める（限定する）正社員のことである。職務内容を限定する代わりに、契約内容に合致する業務がなくなった場合は事前の契約に基づいて解雇ができるようになっている（＝これまでよりも雇用保護が緩くなる）。上述した通り、EUにおける「明確な労働契約」は本来雇用主及び雇用者双方にとってメリットのあるものである。しかし日本では、労働契約の「解雇」に関わる部分（解雇ルールの明確化）にのみスポットライトが当たっている傾向がある。日本政府案は、EUで実施されているような契約型の雇用や流動性の高い労働市場を目指しているとも考えられ、「雇用主が正規労働者を解雇しやすくする」ための施策と一概に捉えるのは早計であろう。

ただし、日本の労働市場の現状を見ると、労働契約に基づいた雇用形態（ジョブ型正社員）が普及するのは容易ではないだろう。ジョブ型正社員が普及するために必要な労働市場の前提がまだ十分には整っていない。EUではフレキシキュリティという労働市場政策の下、労働市場における柔軟性と保障／保護を同時に強化している。義務付けられた明確な労働条件の提示に基づいて雇用主の採用と解雇の簡素化を実施すると同時に、雇用者が失業した場合の適切な手厚い保障・職業訓練・効率的な就職支援を行っている。

日本でもジョブ型正社員の普及を通じた雇用の柔軟性のみでなく、失業時のセーフティネット（保障、職業訓練など）も同時に強化していくべきであると考えられる。