

デフレ下の雇用対策*

『日本経済研究』No.44, March 2002 掲載

大竹文雄（大阪大学）

太田聰一（名古屋大学）

本稿では、日本における失業率急上昇の背景を吟味するとともに、望ましい雇用対策の在り方を検討している。まず、スタンダードなUV曲線とフィリップス曲線を推計することによって、1990年代後半の失業率急上昇は需要不足によるものが大きい、構造的・摩擦的失業も同時に増加している、構造的・摩擦的失業は自然失業率に大まかに対応している、などの結論を得た。続いて、失業抑止のためのミクロ的政策、具体的には、失業保険制度のあり方の再検討、職業訓練制度の改革、職業紹介などの求職者と求人のマッチング機能の強化、ワークシェアリング、公的サービスによる雇用創出、労働移動の促進について論じた。さらに、解雇法制のルール化における論点を整理するとともに、全国的な施行の前に経済特別区を用いた社会実験的な手法を用いてルール化の効果や問題点を明らかにすることを提案した。

1. はじめに

2001年7月に日本の失業率はついに5%に達し、その後も悪化を続けている。今後の失業率の動きを予測することはなかなか困難であるが、次の点に注意を払う必要がある。第1に、失業率は景気の遅行指数であり、景気動向にやや遅れて反応する。よって、景気悪化途上の現時点においては、失業率の改善は当面望めない。第2に、失業率の水準が一度高まれば、その水準が長期間続く傾向があることが確かめられている（履歴現象）。したがって、新たな失業率に対するショックがなくとも、5%程度の水準が持続する可能性が高い。第三に、不良債権の最終処理が実際に進められた場合には、大量の倒産が発生し、失業率に対して深刻な影響を与えるであろう。これらの理由から、日本の失業率は、今後も高水準で推移することが予想される。

失業率の上昇は、いくつかのルートを通じて、社会に深刻なダメージを与える。まず、失業者が多数存在するような社会では、人的資源を有効に活用していないことによる大きな生産ロスが生じる。しかも、履歴現象の存在は、現時点の失業の上昇が将来の生産に悪影響を与えることを意味する。また、生産面だけが問題ではない。失業という経験が労働者に深刻なストレスを与えるという意味におけるコストも大きい。とりわけ、中高年の自殺率と失業率は密接な正の相関をもっており、本人のみならず家族にも多大な厚生上の損失を与える。若年層の雇用

* 本論文は、筆者らが中心になってまとめた関西社会経済研究所(2001)を大幅に加筆修正したものである。そのレポートをまとめる際に、検討メンバーの大内伸哉、辻本健二、富田安信、長谷川真一、三谷直紀、宮内雅也の各氏から有益なコメントを頂いたことに感謝する。また、本誌レフェリーからも有益なコメントを頂いた。尚、大竹は文部科学省研究費(基盤研究(C)課題番号 11630094)から資金援助を受けている。ここに感謝の意を表したい。

機会の悪化は、窃盗を中心とする少年犯罪の増加に結びついている¹。しかも、失業率の上昇が雇用不安を悪化させ、それが消費の低迷、ひいては日本経済の低迷に結びついていると思われる。したがって、今ほど有効な雇用対策が求められている時期はない。

本稿では、失業率上昇の背景を分析した上で、抑制策としてどのようなものが考えられるかをミクロ的な政策を中心に議論する。近年の失業率上昇の多くは、マクロ的な需要不足の面があり、ミクロ的な政策対応だけでは限界があるのも事実である。しかし、ミクロ的な政策によって改善できる部分も大きい。失業問題の解消には、あらゆる政策を用いることが必要である。

第2節においては、最近の失業率の急上昇がどのような要因によってもたらされたのか、また、そのうちで構造的な失業率はどの程度であるのかについて、伝統的なUV分析およびフィリップス曲線を用いて分析する。第3節においては、失業問題への対応策について、様々な観点から議論する。第4節においては、解雇法制のルール化における論点を整理するとともに、全国的な施行の前に経済特別区を用いた社会実験的な手法を用いてルール化の効果や問題点を明らかにすることを提案する。第5節において結論を述べる。

2．失業率上昇の背景

2.1 UV分析による接近

日本の失業率は、1990年代半ばから後半にかけて急激に悪化し、現在に至っているが、本節ではデータを用いてその背景を探ることにしよう。最初に、スタンダードなUV分析を用いて、失業率の決定式を導出する。

UV分析の最大のメリットは、現実には観察される失業と欠員の共存状態をうまく捉えることができる点にある。労働市場で求人が増えれば、求職者のうち就職する者が増加することから、失業は抑えられる。ところが、労働市場は不完全であり、増加した求人が瞬時に求職者によって埋められるとは限らない。たとえば、新たな求人に応募するために求職者が地理的に移動する必要がある場合には、欠員と求職者のマッチには時間がかかるであろう。また、そもそもどこに求人があるのかについて、求職者は十分な情報をもっていないかも知れない。このケースでも、情報の伝播が完了するまでは、欠員と求職者（失業者）が共存することになる。このような理由で発生する失業を「摩擦的失業」という。さらに、求人側が求める技能と求職者が現に保有している技能に食い違いがある場合には、労働者は追加的な訓練を受ける必要が生じるかも知れない。より深刻なのは、労働者が自ら変更できない属性、たとえば性や年齢について、求人側と求職者側の実態が異なるケースである。たとえば、企業側は若い労働者を採用したいと考えて求人を出しているが、失業者の多くが中高年であるようなときには、求人は埋まらず、失業も解消されないであろう。これらの要因で生じる失業を「構造的失業」という。

UV分析が実証ツールとして広く用いられている理由は、求人の絶対数が少ないことに起因する失業である「需要不足失業」と前述の「構造的・摩擦的失業」を大まかにではあるが分解することができるからである。もしも、「需要不足失業」が現実には観察される失業のほとんどを占めている場合には、総需要喚起による求人の増加こそが求められる政策となる。逆に、現実

¹ 大竹・岡村(2000)を参照。

の失業の大部分が「構造的・摩擦的失業」であるならば、失業なき労働移動を実現するためのミクロ的な政策がより重要となろう。したがって、両者の峻別は望ましい政策を議論するうえで、押さえておくべき重要なポイントである。

日本におけるUV分析の代表例は桜井・橘木(1988)や水野(1992)などであり、最近では『労働白書』(労働省)、『労働経済白書』(厚生労働省)、樋口(2001)などがUV分析を用いて日本の失業率の要因分解作業を行っている。そのうち、厚生労働省の推計では、最近の失業の約4分の1が「需要不足失業」であり、残り4分の3が「構造的・摩擦的失業」とされている。しかしながら、厚生労働省推計では、過去の失業率が説明変数の中に導入されておらず、失業のダイナミクスを十分に捉えていない可能性がある。UVカーブのシフト変数が説明変数の中に取り入れられていないことから、シフト要因の同定ができない、など改善点も残されている。そこで、本稿ではこれらの点も考慮に入れた上で、UV関数を推定し、構造的・摩擦的失業の寄与部分を再吟味することにしたい。

図1 UV曲線(1970~1999)

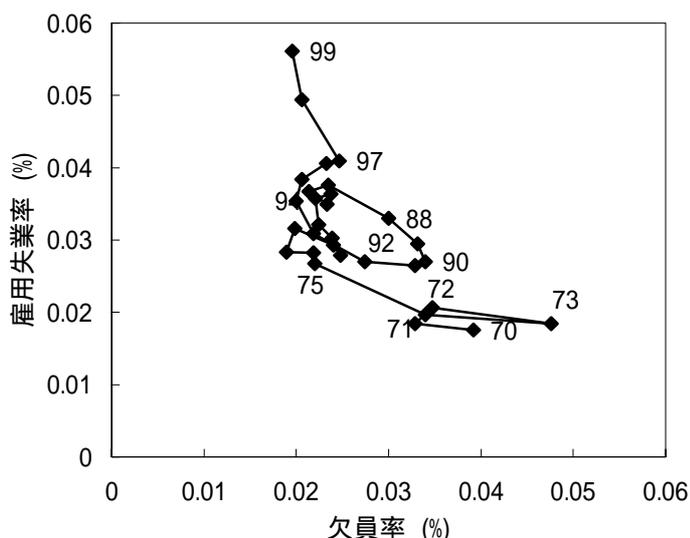


図1に、1970年から1999年までの30年間における雇用失業率と欠員率²の関係が示されている。それぞれの変数は、『労働力調査』(総務省)および『職業安定業務統計』(厚生労働省)から作成した。ここで観察されることは、第1に、1970年代半ばあたりまで各年齢階層のUV曲線は比較的安定していたが、その後、UV曲線はシフトした。第2に、1980年代後半から1990年代には、時計回りのループが観察される。これは、欠員率が景気に敏感に反応するのに対して、失業率は緩慢に反応することによって生じたものと推察される(Pissarides, 2000)。第三に、1990年代後半になると、UV曲線は急激に切り立つようになり、欠員率の悪化よりも失業率の悪化が目立つようになる。このように、UV曲線は全体に外

² 失業者数 ÷ (雇用者数 + 失業者数) で定義される。なお、欠員率は (有効求人数 - 就職件数) ÷ (有効求人数 - 就職者数 + 雇用者数) である。

側にシフトしているようであり、構造的・摩擦的失業率もそれに応じて高くなっているように思われる。

続いて、回帰分析を用いて、UV 曲線のシフト要因を吟味する。被説明変数は、雇用失業率の年次データであり、実際に推定を行う際には対数変換をほどこす。説明変数は、(1)前年の雇用失業率(対数値)、(2)欠員率、(3)シフト変数群であり、(3)の候補として選んだものは、離職率(厚生労働省『雇用動向調査』)、離職者のうち経営上の都合で離職した者の比率(同)、失業者に占める55歳以上の比率(総務省『労働力調査』)、求職者のうち雇用保険受給者の割合(前年値、厚生労働省『職業安定業務統計』)、トレンド項、の5つである。雇用保険受給者比率について、前年の数値を用いたのは、被説明変数との同時決定の問題を緩和するためである。なお、比較対照のために、(3)のうちトレンド項のみを用いた推定結果も提示しておく。推定方法はOLSである。

推定結果は、表1に示されている。推定の当てはまりは良好であり、各変数の有意性も高い。まず、前年の失業率はプラスで有意であり、失業率の粘着性を捉えている。他の条件が一定であれば、前年の失業率の5～6割程度が今年に持ち越されることになる。欠員率は有意にマイナスであり、UV 曲線が右下がりであることを示している。注目すべきはシフト変数の効果である。まず、離職率は有意に失業率を押し上げる効果をもつ。失業からの流出を規定している欠員率が一定であれば、失業への流入を規定する離職率が増加すれば、失業ストックは増加することになる。経営上都合離職割合もプラスで有意である。非自発的離職者は自発的離職者に比して失業プールに流入する確率が高いことが知られているが(Abe and Ohta,2001)、ここでもこの効果が表れているものと解釈することができる。高齢失業者比率はプラスの符号をもつが、有意性は低い。前年の求職者に占める雇用保険受給者比率は今年の失業率を押し上げる効果をもっている。雇用保険の存在が、保険受給期間中の失業者の求職意欲を阻害し、結果的に失業率を高める効果をもつことを示唆している。最後に、トレンド項はプラスで有意となっており、以上の要因以外にも、失業率の傾向的上昇を規定する要因が存在することを示している。

表1 UV関数の推定結果(1970～1999)

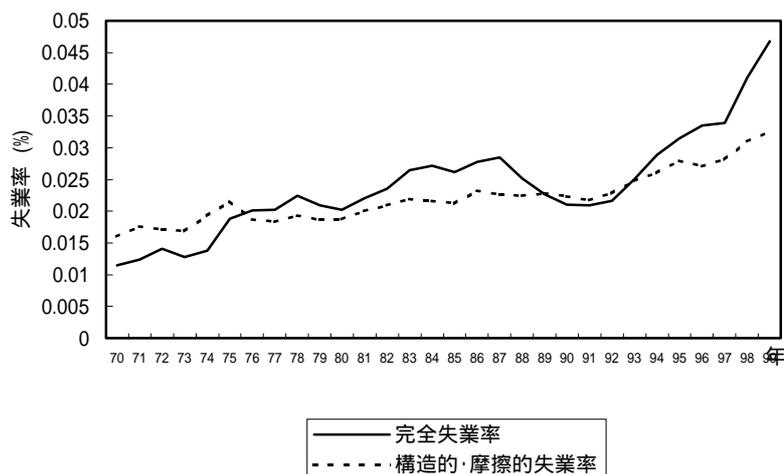
被説明変数:雇用失業率(対数)				
定数項	-2.870	(-6.474)	-3.695	(-6.155)
雇用失業率(前年、対数)	0.607	(7.771)	0.558	(6.575)
欠員率(対数)	-0.389	(-6.603)	-0.311	(-4.026)
離職率			1.443	(1.887)
経営上都合離職割合			2.124	(2.934)
高齢失業者比率			1.191	(1.156)
雇用保険受給比率(前年)			0.659	(2.345)
トレンド項	0.006	(2.859)	8.53E-03	(4.155)
標準偏差	0.06		0.045	
自由度修正決定係数	0.954		0.974	
ダービンh統計量	2.481		-0.408	
サンプル数	30		30	

(注)推定方法はOLS、()内はt値。

表1の第2式で得られた結果を用いて、現実の完全失業率を構造的・摩擦的失業部分と需要不足失業部分に分解する。今期の雇用失業率と前年の雇用失業率、さらには欠員率が全て等しい場合の失業率を構造的・摩擦的失業率と定義し、その推定値を求めた後、それが雇用失業率に占める割合を用いて、完全失業率を分解する。結果が図2に示されている。図から明らかなように、バブル期にはほぼ現実の失業率は構造的・摩擦的失業率に一致していたが、それ以降は、需要不足失業部分の比率が大きくなっている。1999年時点では、4.7%の失業のうち3.2%ポイントが構造的・摩擦的失業であり、1.4%ポイントが需要不足失業部分であった。この結果は、厚生労働省による推計と大きくは変わらない。2001年についてはデータが発表されていないので正確には不明であるが、5%半ばの失業率水準のうち、2%ポイント以上が需要不足失業部分に分類されることになると思われる。

2.2 フィリップス曲線による接近

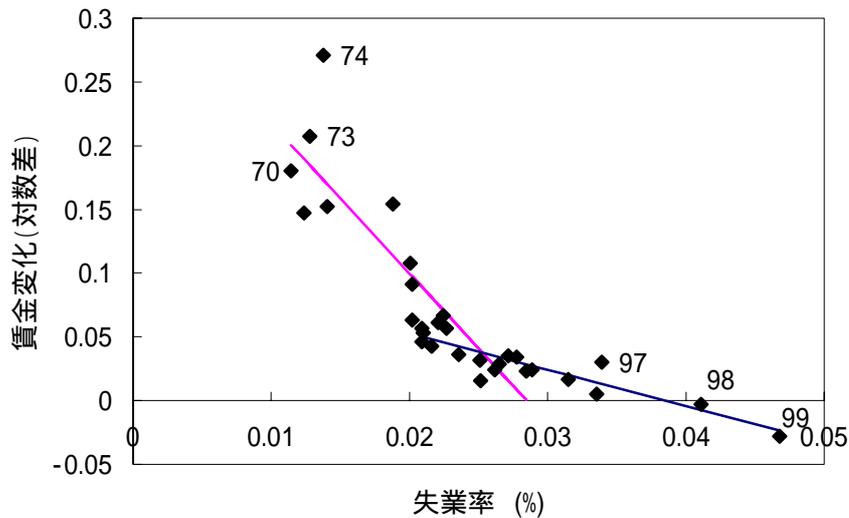
図2 構造的・摩擦的失業率の推移



続いて、フィリップス曲線を検討することで、UV 曲線の推定から得られた構造的・摩擦的失業率が、自然失業率の概念に近いものであることを確認しておこう。ここで主に検討するのは、賃金版フィリップス曲線であり、時間当たり名目賃金率と失業率との関係である。時間当たり名目賃金は『毎月勤労統計』(厚生労働省)から得ることができる³。賃金変化率を時間当たり賃金の対数差で定義して、失業率との関係をみたものが図3である。

³ ここで用いたのは、事業所規模30人以上の1人当たり月間現金給与総額(産業計)を1人平均月間実労働時間数で除したものである。

図3 賃金変化率と失業率(1970~99)



この図から明らかなように、長期的にみれば賃金変化率と失業率との間には右下がりの明確な関係がある。また、1990年代のフィリップス曲線の傾きは、それ以前に比べて穏やかになっている。図には、1970年から1989年のデータを用いた推計線と、1990年から1999年のデータを用いた推計線が描かれているが、明らかに傾斜は緩やかになっている。このひとつの解釈は、名目賃金の下方硬直性によって自然失業率が上昇したということである。

ここで、インフレ率がゼロのときの失業率を「自然失業率」と呼ぼう⁴。このように定義すれば、インフレ率と強いマイナスの相関をもつのは、現実の失業率と自然失業率の乖離である。よって、もしも自然失業率が前節で求めた構造的・摩擦的失業率に近いものであるならば、需要不足失業率こそがインフレ率と密接な関係をもつことになる。しかしながら、自然失業率と均衡失業率は、必ずしも概念上同等なものであるとは断定できないので、この点については実証分析で判断するしかない。Blanchard and Diamond(1989)は、アメリカのデータを用いて失業変動を引き起こすショックを、労働再分配にかかわるショック（この場合は失業と求人が同方向に動く）と需要ショック（失業と求人は逆方向に動く）に分解し、これらの異なるショックによって米国の失業率を分解してフィリップス曲線を推定したところ、需要ショックを代表する失業率はインフレ率に対して負の効果をもつが、再分配にかかわるショックは有意な影響をもたないことを示した。もしも、日本でもこのようなことが当てはまるならば、デフレを阻止することで、構造的・摩擦的失業率の水準までは失業率を押さえ込むことができるという政策的含意を導くことができる。

そこで、次のようなフィリップス曲線を推定して、上記仮説を確かめることにする。被説明変数は時間当たり名目賃金の前年対数差である。説明変数としては、インフレ期待を代表する

⁴ インフレ期待を考慮したスタンダードなフィリップス曲線の議論では、より正確な自然失業率の定義は、インフレ率と期待インフレ率が一致し、かつ生産性上昇率がないときの失業率となる。ただし、定義の違いは、以下の議論には大きく影響しないと思われる。

ものとして前年の消費者物価指数の上昇率（対数差）と失業率諸変数（完全失業率、需要不足失業率、構造的・摩擦的失業率）さらには1990年代ダミーとその失業率変数との交差項を導入する。もしも上記仮説が妥当であれば、需要不足失業率を説明変数として用いたときの方が完全失業率を用いたときよりも回帰式の当てはまりがよい、構造的・摩擦的失業率のみを用いた場合には当てはまりは悪い、需要不足失業率と構造的・摩擦的失業率を同時に説明変数として導入した場合には、前者は有意に検出されるが、後者は有意とはならない、という結論が得られるはずである。実際に回帰式を当てはめた結果が表2にある。ここでは、消費者物価指数の上昇率（対数差）を被説明変数にした物価版フィリップス曲線の推定結果も提示している。推定結果は良好であり、上記～はほぼ全てのケースで満たされている。したがって、日本においても、構造的・摩擦的失業率は自然失業率とかなり近いものであると推測することができる。

このことは、重要な政策的インプリケーションをもたらす。つまり、需要不足失業部分は、デフレを阻止することだけでも、かなりの程度押さえ込むことができる可能性が高くなるからである。デフレの抑止と失業なき労働移動を促進させるミクロ的政策（構造的・摩擦的失業を抑える政策）を組み合わせることが、現在求められている雇用政策に他ならない。以下では、主に後者について詳述する。

表2 フィリップス曲線の推定結果(1970～1999)

非説明変数	名目賃金上昇率				消費者物価上昇率			
定数項	0.292 (9.696)	0.090 (9.317)	0.408 (4.402)	0.156 (2.318)	0.119 (3.974)	0.036 (3.516)	0.165 (2.490)	0.058 (0.797)
消費者物価上昇率(前年)	0.311 (2.284)	0.241 (1.868)	0.608 (3.049)	0.247 (1.874)	0.465 (3.428)	0.434 (3.184)	0.588 (4.138)	0.434 (3.059)
完全失業率	-10.558 (-8.626)				-4.358 (-3.576)			
完全失業率 ×90年代ダミー	7.984 (5.170)				3.701 (2.407)			
需要不足失業率		-16.019 (-9.513)		-14.686 (-6.709)		-6.662 (-3.743)		-6.237 (-2.650)
需要不足失業率 ×90年代ダミー		11.615 (5.196)		11.684 (1.863)		5.580 (2.361)		7.446 (1.104)
構造的・摩擦的失業率			-17.645 (-3.971)	-3.392 (-0.990)			-7.162 (-2.260)	-1.114 (-0.302)
構造的・摩擦的失業率 ×90年代ダミー			12.174 (2.113)	1.302 (0.142)			5.744 (1.398)	-2.321 (-0.236)
90年代ダミー	-0.196 (-4.712)	-0.053 (-4.239)	-0.250 (-1.863)	-0.070 (-0.329)	-0.094 (-2.277)	-0.026 (-1.965)	-0.124 (-1.296)	0.034 (0.147)
標準誤差	0.0263	0.0244	0.0411	0.0248	0.0262	0.0258	0.0293	0.0267
自由度修正済決定係数	0.852	0.872	0.637	0.867	0.667	0.677	0.583	0.653
ダービン・ワトソン値	1.253	1.795	0.920	1.640				
ダービンh統計量					0.573	0.0452	0.798	0.191
サンプル数	30	30	30	30	30	30	30	30

(注)推定方法はOLS。()内はt値。

3 . 失業問題へのミクロ的対応策

失業問題を長期的に解決するためには、構造的・摩擦的失業部分にメスを入れる必要がある。具体的には、(1)失業保険制度のあり方の再検討、(2)職業訓練制度の改革、(3)職業紹介などの求職者と求人のマッチング機能の強化、(4)ワークシェアリング、(5)公的サービスによる雇用創出、(6)労働移動の促進、などが必要となる。これらの対策で共通するのは、労働市場の機能強化による長期失業の回避という観点である。

3.1 失業保険制度のあり方

失業保険制度については、給付日数と給付水準が問題となる。失業手当の給付日数について、その内容が表3にまとめてある。定年や自発的離職など、失業に陥る可能性が事前に予想できる場合には、年齢に関係なく勤続年数だけ考慮した給付日数となっている。一方、解雇や倒産など事前に再就職準備ができないまま非自発的に失業した人⁵は、再就職の困難性が高い中高年で給付日数が長くなっている。特に扶養家族が多いと考えられる45歳～59歳は、最長330日になっている。

国際的にみると、日本はアメリカと並んで失業給付の受給期間が短い国である。日本の場合は、職業訓練を受けると、その期間は訓練延長給付を受けることができる。すなわち、積極的雇用政策と組み合わされているのである。もっとも、オーストラリアのように失業給付は生活保護の制度に組み込まれている国もあり、期間を一律に比較することは難しい。

表3 失業保険の給付日数

		加入期間				
		1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
離職者・ 倒産による 解雇による	30歳未満	90日	90日	120日	180日	210日
	30歳以上45歳未満	90日	90日	180日	210日	240日
	45歳以上60歳未満	90日	180日	240日	270日	330日
	60歳以上65歳未満	90日	150日	180日	210日	240日
定年及び自発的理由による離職者(全年齢)		90日	90日	120日	150日	180日

日本では、失業保険制度は雇用保険制度の一部となっている。失業保険制度は、予想外の失職中の生活を安定させ職探しを容易にするという意味で、雇用不安を解消するための重要な役割をもっている。ところが、失業保険制度そのものには、失業を増やす効果があることに注意すべきである。まず、失業時の所得を増やすことは、職探しの機会費用を引き下げることから、

⁵ 非自発的離職者の具体例としては、倒産に伴い離職した人、解雇された人(重責解雇を除く)、人員整理のために退職した人、採用条件と実際の労働条件が著しく異なっていたために退職した人、企業による故意の排斥(いじめ)により退職した人などがある。

職探しの期間を長期化させる。さらに、失業時の所得を引き上げることは、労働組合の賃金引き上げ要求を強くし、失業の増加を招く方向に作用する。もちろん、失業保険には、所得喪失というリスクに対する保険機能があるが、あまりにそれを重視した制度設計を行うと、かえって失業が増加してしまう。

労働者の借り入れ制約に備えるという意味で、失業保険は必要である。ただし、失業保険の給付期間は短めにし、職探しの努力を高めるようなシステムにすることが必要である。職探しを短期間で効率的に行うことで、失業期間の長期化に伴う人的資本の減耗や職探しに対する気力低下という弊害を回避すべきである。

【雇用保険制度の改革案】

中高年の失業期間が長い主な理由は、求職者に比して求人が少ないからであるが、失業給付の給付決定の仕組みにもその一因がある。失業保険制度の本来の役割は、景気変動や技術革新に伴う予想外の人的資本の変動に対して保険をかけることにある。ところが、現実の保険制度は、失職直前6カ月の平均賃金の6割を失業給付としている。労働生産性と賃金が一致していれば、この算定方法はそれほど労働意欲を阻害しないが、企業が労働意欲を引き出すために、生産性を上回る賃金を中高年に支払っている場合は別である。後者の場合には、中高年労働者が再就職にあたって見つけることのできる仕事は、失職前賃金の6割程度であるケースも生じる。こうした場合には、現在の失業給付の算定によれば、失業給付の再就職賃金に対する比率は100%を越えてしまい、そのような状況に直面した労働者は、給付期間中はすべての職を断り、給付がうち切られた段階で、低い賃金の職に再就職することになる。このように、年功賃金体系のもとで、失職直前の賃金水準だけをもとに失業給付額を決定していると、中高年は生産性以上の賃金の職を求め続け、長期失業を経験することになる。

この問題を解消するには、失業給付を、より長期の賃金から算定するか、定額制とすることである。社会保険の役割として、失職直前の水準の生活を保障することが重要という意見があり、確かに、流動性制約に直面している場合には重要である。その意味では、失職直後の2、3カ月は、失職直前の賃金を基に算定することにも意味がある。しかし、その水準で長期の給付を行うことの合理的理由にはならない。

中高年労働者が生産性より高い賃金を支給されているのは、若年の頃に生産性を下回る賃金を受け取っていたことを反映しており、その意味で中高年の高めの賃金を失業手当で保証すべき、という議論もあるかもしれない。しかし、失職したそのような中高年層に対する企業の過去債務は、退職金の支払いで調整すべき問題であり、公的な失業保険制度で取扱うべき問題ではない。

失業給付を「教育訓練バウチャー」、「雇用補助金バウチャー」、「再就職支援バウチャー」へ転換できる給付転換制度を創設することも重要である。長期失業者や高齢者には、高い額のバウチャーを給付し、失業期間が長くなるに従って、給付額自体は逡減するような制度にするのである。このバウチャーは、試用期間における賃金補助として用いることも可能にすべきである。バウチャーの問題点として、不正使用があげられる。しかし、この点については、監査制度を充実することで対応ができる。政府が直接訓練機関を作るよりも、訓練や雇用の実態に

についての監査制度や情報公開を義務づけることの方が、遙かに安上がりになる。

より長期的な課題としては、もともと再就職するつもりのない労働者に対する給付を抑えるかという問題がある。これは特に、定年退職者や結婚・出産を理由にもともと非労働力化を意図していた女性に顕著に見られる問題である。確かに、現行制度においても、予想されていた失職や自発的離職による失業者への給付日数は、解雇などによる給付日数より短くなっており、ある程度の効果は期待できるが、将来的にはより構造的な改革が必要となると思われる。たとえば、次のような改革はひとつの対処法となりえる。すなわち、再就職の意思が確定的でない労働者への失業給付について、失業中の給付は、従前と同程度にするが、形式上「借り入れ」の形をとり、再就職したことを条件に債務は消滅するようにするのである。数年間再就職しないままの場合や、形だけの再就職ですぐに労働市場から離脱した場合には、失業給付は当人の債務となり、政府に対する返済の義務が生じるようにする。もちろん、介護や他のやむを得ざる事情が認定された場合には、その限りではないとする。

3.2 職業訓練制度の改革

【訓練バウチャー】

訓練延長給付や公的職業訓練についても検討の必要がある。経済構造が大きく変わるなかで、必要とされる職業訓練は、いままでのものと大きく異なってくる可能性が高い。例えば、金融商品に対する知識を身につけたり、最先端のコンピューターネットワークの知識獲得の必要があるといった場合には、大学院に入学することが必要になるかもしれない。介護・福祉関係の資格を取得するための、専門学校や大学教育も増加している。このような場合には、職業訓練・教育投資にのみ有効な「教育バウチャー(切符)」を発行するという形で失業者の再教育を促すということが望ましい。

このバウチャーは、広い意味の教育として企業特殊熟練に対するバウチャーとしても使うことができる。その場合には「雇用バウチャー」として使うことになる。失業給付との重要な差は、「何らかの教育・訓練・雇用が行われた場合に限り使うことができる補助金」という点である。バウチャー制度にも欠点はある。企業は、未熟練労働については、既存の労働者からバウチャーをもった労働者に転換するインセンティブをもつことになり、バウチャーによる雇用を増大させる可能性が出てくる。その意味で、このシステムは、長期失業および若年未熟練失業が深刻な問題となっている状態に限り発動することが望ましい。

【奨学金制度の充実】

自営業者の失職、既婚女性や新規学卒者の労働力参入過程における失業者、パートタイム労働者の一部のような雇用保険非加入者についても、何らかの訓練補助制度が必要である。教育訓練費の税制上の優遇措置や、貸与奨学金の充実が考えられる。

奨学金の充実は、二重の意味でメリットがある。第1に、新しい技能を身につけようとするインセンティブを失業者やリストラ対象者に与えることができ、解雇による生涯所得の損失を小さくすることができる。第2に、中高年の解雇では、子どもの教育費が支払えなくなることが一つの問題である。これについても、子どもに対する奨学金の充実によって、解決すること

ができる。もちろん、年齢が高いほど、教育の収益率が低下するので、年齢によって、奨学金の公的補助比率を変えるということも合理的である。

ただし、今までの経済学的分析で明らかにされてきたことは、特に中高年男性にとって一般的な職業訓練の効果は大きくないということである。むしろ、職に就きながらの訓練の方が効率的である⁶。

【若年失業への対策としての教育改革】

少子化により、若年労働人口が今後大幅に減少するが、そのことは直ちに若年失業に対して有効な対策をしなくてもよい、ということではない。とりわけ、政府が高齢者対策を強力に推し進めている中で、同時に若年対策も行わなければ、全体として雇用機会の増大が見込めない以上、若年の失業問題は、より深刻になる可能性が高い⁷。しかし、若年失業の問題は、日本では高度成長期以降深刻化したことがないため、政策的なノウハウはほとんど蓄積されていない。欧米での政策実践の経験では、短期的・対症療法的な対策はほとんど効果がなく、ターゲットを絞ったきめ細かい長期的な対策が重要であることが、明らかになっている。中でも学校教育の果たす役割が大きい。少人数教育など教育の質の向上は無論、「教育と経済」の関係により重点をおいた教育改革が求められている。具体的には、若年の就業能力を向上させる、あるいは論理的な推理能力や分析能力の基礎となる基礎的学力の向上が重要である⁸。

3.3 職業紹介制度などの求職者と求人のマッチング機能の強化

中馬(1999)は、中高年の再就職が困難なのは、「仕事と人をむすびつける職業紹介制度の非効率性」に起因していると主張している。中馬(1999)は、1999年までの職業紹介制度を「写真花嫁方式」と呼び、その非効率性を指摘している。求職者と求人企業の双方にとって、互いの質に対する不確実性は、職業紹介において大きな障害物となっている。

日本の職業紹介制度が非効率的であるのは、民間による有料・無料の職業紹介が長い間原則禁止されてきたことにある。しかし、1999年に職業安定法と労働者派遣法が改正され、有料職業紹介、無料職業紹介ともに、大幅な規制緩和がなされた。また、求職者からの手数料規制緩和や、無料職業紹介事業に関する規制緩和も、総合規制改革会議「規制改革に関する第一次答申(2001.12)」で指摘されている。

職業紹介情報がネットワーク化された現在では、現在のハローワークの機能は、大きく中身を変えるべきである。再就職困難な労働者にとって特に重要なのは、失職直後におけるコンサ

⁶ 例えば、黒沢(2001)、Friedlander, Greengberg and Robins(1997)、Martin(1998)を参照。

⁷ 若年失業および離職の問題の所在は太田(2000)などを参照されたい。なお、中高年に手厚く若年に薄いという問題以外に、公的助成制度については、全体の方向性が定まっていないことも問題である。失業率の高い特定地域における雇用を促進する一方で、業種指定で雇用助成金を出したりしているが、今後雇用が伸びることが期待できる業種の地域分布と失業率の地域分布が一致する保障はないので、全体としてはうまく機能しない可能性がある。むしろ、地域間の労働移動を促進させる政策をとりつつ、沖縄などの例外を除き、助成金についての地域や業種の指定は徐々に撤廃して、柔軟性の高いシステムに変えてゆくべきであろう。

⁸ Martin(1998)、三谷(2001)

ルティングである。この時期に適切なコンサルティングを受けることで、再就職の可能性は高まる。失職期間が長引くことの弊害は大きい。ハローワークの機能を、ネット情報では伝えられないような情報の伝達や、コンサルティング機能に変更していく必要がある。そのためには、ハローワークの人材の面ではカウンセラーの増員、設備の面でもコンサルティング用の個室の充実が必要である。

労働市場の機能を高めるためには、企業情報の公開を促進することが必要である。特に、労働条件についての公開を促進する必要がある。賃金、労働時間、安全衛生について、インターネットで企業情報を公開していくことは、コストがかからず規制を徹底させる方法になる。労働条件についての規制の主体を、労働条件そのものに課すことよりも、労働条件の情報公開の中身が実態と一致しているか否かについての監査を行うことに移していくべきである。

人材派遣業については、1999年に労働者派遣法が改正され、規制緩和が大幅に進行している。さらに、総合規制改革会議(2001)にあるように、1年に制限されている派遣期間の延長や「物の製造」などへの派遣対象業務の拡大も検討がなされつつある。人材派遣業の発展は、求職と求人 mismatches の緩和につながることから、規制の緩和が急がれる。また、有期労働契約を拡大することも、マクロの労働需要の増加に有効である。

3.4 ワークシェアリング

現在、ワークシェアリングへの関心が高まっている。しかし、ワークシェアリングによって失業者がどれだけ雇用されるかについては、難しい問題がある。かりに、法定労働時間の短縮を伴うワークシェアリングが導入されたとしよう。そうすれば、たしかに企業はより多くの人を雇用しようとするかもしれない。その際に問題になるのは、「誰がその仕事で採用されるか」ということである。たとえば、夫の収入減によって、主婦がパートタイマーとしての就業を希望するようになると、求職者が増えて失業抑制効果が減殺される可能性がある。また、導入には賃金カットを伴うため、家計収入の下落が総需要を抑制する副作用も考慮に入れる必要がある。これらの効果は、実際に行われるであろう賃金カット率に大きく依存する。

他にも、ワークシェアリングの効果を減ずる要因として、労働者一人にかかる賃金以外の固定費部分の存在がある。主なものとしては、社会保険料、募集・訓練費、福利厚生費などがあげられる。ワークシェアリングの実行に伴い、仕事の引継ぎ時間が増えるというコストも発生する。したがって、かりに賃金カットを伴う労働時間の短縮が行われたとしても、雇用人数の増加は限定的なものとなるかもしれない。

結局、どの程度の時短と賃金カットの組合せが雇用創出にとって望ましいかは、理論的に片づく問題ではなく、すぐれて実証的な課題となる。

比較的単純な作業を中心とする、いわゆる「定型的業務」については、ワークシェアリングは容易であろう。そのような仕事では「人数×時間」で測られる延べ労働時間が重要であり、その中の人数と時間の組合せについては自由が利きやすいからである。他方、高度な判断を問われる「非定型的業務」は、ワークシェアリングにはなじみにくい。

また、ワークシェアリングが労働時間と賃金の組合せを変化させるものである以上、それらの関係を明確にする必要があるとしばしば言われる。つまり、多くの仕事に「時給」概念を導

入して、時給×労働時間で賃金を支払う形態にするということである。しかし、これも職種に依存する。時間管理に適合しない非定型的な仕事はあまりに多いが、これをどうするかが難しい。そもそも、職務内容で時給を決めるならば、職務給の導入が前提となるし、その場合には人事ローテーションによって時給、ひいては所得がアップダウンする可能性も出てくる。職務経験の幅を広くとってきたこれまでの人材形成のあり方が、大きく変わることも考えられる。結局、現実的なワークシェアリングの形としては、労使が個別に交渉して、実情にあったものを導入するということであろう。

ワークシェアリングそのものではないが、正社員の実質賃金を引き下げることによっても、マクロの雇用を拡大させることができる。しかし、デフレのもとで実質賃金を引き下げるためには、名目賃金の引き下げがなされなければならない。ところが、名目賃金の引き下げには労働組合などによる大きな抵抗が伴う。また、名目賃金の下方硬直性は、住宅ローンのように名目値で固定された債務を抱えた人たちが多いのも原因である。正社員の名目賃金の下落スピードが遅い場合には、調整スピードを上げる環境を整備するか、政策的にインフレ期待を引き起こす必要がある。名目賃金引き下げの調整スピードを高めるためには、住宅費用そのものの低減（そのための定期借家制度のさらなる規制緩和）、住宅ローンへの利子補助金の創設、奨学金の充実により中高年世代を教育費の負担から解放するののも一つの方法である。

さらに、賃金低下や解雇のリスクを低下させる方法としては、女性の就業機会を促進するという方法もある。そのためには、配偶者手当の廃止やパートタイム労働者の社会保険加入の義務づけ（社会保険番号の導入が不可欠）も、正社員の実質賃金引下げの環境づくりに必要である。パートの社会保険加入については、労働費用を引き上げるという側面から反論がありうる。しかし、社会保険の有無という労働コストの差が、正社員から非正社員への需要シフトをもたらして、労働市場に歪みをもたらしていることも事実である。また、社会保険も保険数理的なフェアなものに変えていくことで、社会保険料の税としての側面はなくなる。

3.5 公的サービスによる雇用創出

現在でも不足している公的サービスは多い。金融監督、医療、福祉、環境、教育、警察、徴税、職業紹介などが好例である。不良債権や金融不安を解決するためには、金融監督に関わる公務員の増員が不可欠である。株式市場の活性化のためには、証券取引等監視委員会の大幅増員によってインサイダー取引を防止し、投資家の信頼感を高めることが必要である。また、少子化にも関わらず小学校で40人学級が存在することは問題である。少子化であるから教員数を減らすのではなく、教育の質を高める絶好の機会と考えるべきであろう。学力低下が深刻な問題とされているならば、教員の増員を行うべきである。深刻な犯罪や暴走族が問題とされているのであれば、警察官を増やすことが有効である。実際、日本の人口あたりの警察官数は、欧米と比較しても少ない⁹。

駐車違反の取締りを民間委託して、「駐車違反取締り産業」を育成することは、雇用創出とと

⁹ 「我が国の警察官一人当たりの負担人口は、全国平均で556人であるが、これは、欧米諸国の警察官の負担人口が概ね300～400人であることと比較すると、著しく高いものになっている」（「警察刷新に関する緊急提言」警察刷新会議（<http://www.npa.go.jp/suggestion/index.html>））

もに都市の交通渋滞の解消をもたらす。税務署員の増員は、増税なしで税収増をもたらすことになる。休日・深夜の救急医療体制の整備も急務の課題である。さらに、職業紹介のカウンセラーとして、民間企業において人事労務などを長年担当して地域の労働市場の状況にも明るい人材を、1~2年の有期雇用ないし嘱託で採用することも考えられる。

「民間がリストラをしている時期に公務員の採用を増やすとは」という反論もあるが、金融監督、教育、徴税などの公的サービスは、民間の市場が機能するための不可欠な社会的基盤である。もちろん、公的部門の中で過剰な職員が配置されている分野があるのも確かであろう。しかし、それ以上に、必要などころの公的サービスの質・量の低下は激しい。効果の薄い公共事業に投入していた資金を、真に必要な公的サービスに振り替えることで、多大な雇用創出が図ることができる。公的サービスの充実により、国民は税金が正しく使われていることを実感でき、租税の負担感も小さくなる。

これまでの直接雇用が雇用対策として有効でなかったのは、短期的な仕事を中心にしてきたからである。必要性が認識されていながら不確実性が高い、あるいは初期投資が大きいという理由で十分育っていない新しいサービスを、公的な資金で立ち上げることが求められている。その際に、短期でなく長期の仕事として人を採用し、産業が育てば完全に民営化する、というような公主導の雇用創出を考える必要がある。公務員としての直接雇用だけでなく、任期付きの採用やNPOによる雇用創出が有効であろう。2001年度の補正予算で、半年から1年に限った公的雇用が認められたが、それでは警察、徴税といった公的サービスの雇用を増やすことはできない。

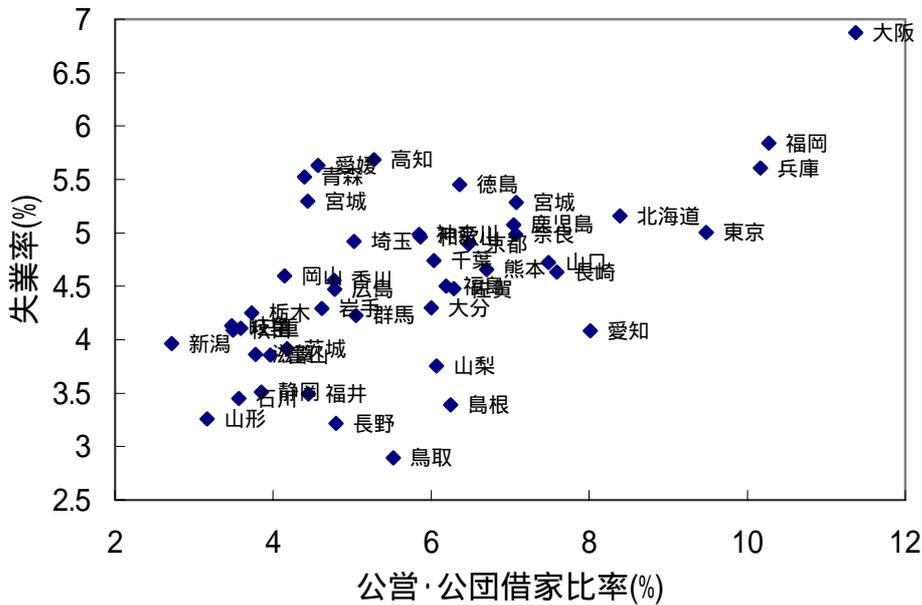
仮に、財源の問題が深刻ということであれば、公務員の給与を一律に5%や10%に削減した上で、その比率の公務員数を増加させるということ、公的サービスを充実し、雇用を創出することができる。

3.6 労働移動の促進

失業率が高くなる一つの原因として、地域間・地域内における労働移動が少ないことも大きく影響している。労働移動を阻害している要因には、純粋に経済的なもの以外に様々なものがあるが、政策的に対処できるものも多い。

第1に、公営住宅の問題がある。公営賃貸住宅は家賃が安い、一旦退出すると新たに安い公営住宅に入居することは困難である。そのため、公営住宅居住者の移動可能性を引き下げ、地域的な失業率を高くする要因になる(図4参照)。これを解消する方法は、低所得者に対する住宅政策を、公営住宅から「住宅バウチャー」による低所得者支援政策に転換することである。これにより、現在の公営住宅居住者や低家賃住宅居住者は、就職機会がより豊富な地域に転居することが可能になる。同様に、公営住宅を払い下げることで、住宅の売却を可能にし、転居を容易にすることも考えられるべきである。

図4 失業率と公営・公団借家比率



第2に、住宅の取引に関わる税金を引き下げるとは、住宅の売買を促進し、よりスムーズな労働移動につながる。

第3に、借家の家賃を引き下げようとする政策を行えば、労働者の地域間移動が促進されるであろう。そのための方策としては、借家の供給を促すように制度を変えることが望ましい。たとえば、現行の定期借家制度のもとでは、既存の借家契約を定期借家契約に変更することはできない。この変更を自由にすることで定期借家を普及させ、借家の家賃を引き下げることが可能となる。また、借家のさらなる供給をうながすために、滞納など貸手に大きな不利益をもたらす場合には、より迅速な強制執行が可能となるような法改正が望まれる。現行の借地借家法の大きな問題として、借家人の権利保護を重視するあまり、借家人のモラルハザードを誘発してしまい、社会的に見て借家供給が過少になっていることがある。

第4に、介護施設の充実があげられる。介護のために地域を限定して働く必要性がしばしば発生しているが、都心に近いところに、より多くの介護施設を作ることによって、労働移動を促進することができる。

4. 解雇法制のルール化をめぐって

総合規制改革会議(2001)は、解雇規制についてのルール化の検討を打ち出している。解雇規制が判例法理で行われてきたことには、細則を定めないことによる柔軟性というメリットがあった一方で、裁判費用の高さ、解雇規制に関する不確実性、金銭賠償が不可能であったこと、というデメリットをもっていた¹⁰。

¹⁰ 解雇法制の経済学的な効果については、大竹・藤川(2001)、常木(2001)、中田(2001)を参照のこと。

裁判の費用には、直接的な弁護士費用などの費用に加えて、判決が確定するまでの期間が長いことも含まれる。裁判によって職場復帰が認められたとしても、その期間に失われる人的資本は無視できない。表4に整理解雇の判例から算出した時期別の事件発生日から判決までにかかった日数の平均値と中央値が示されている。戦後の平均では約3年、中位数でも約2年もの期間がかかっている。最近では、裁判期間の短期化が見られるが、それでも平均で1年半、中位数でも1年前後の期間がかかっている。このような長期の裁判に多くの労働者は耐えられない。できる限り迅速な解決が解雇に関する裁判では必要となる。

表4 整理解雇事件発生から判決までの日数

年代	平均日数	中位日数
1950	511	305
1955	1062	638
1960	1381	678
1965	1134	863
1970	3040	2158
1975	1577	1202
1980	1821	1209
1985	1599	400
1990	1488	1271
1995	455	262
2000	530	422
合計	1234	721

注) 判例体系 CD-rom および判例雑誌から整理解雇判例を選び出して筆者が算出

判決の不確実性については、判決の勝訴率を検討することで分析できる。表5に経営側の勝訴率の推移が示されている。判例に不確実性がない場合は、費用のかかる裁判をして争う必要がないため、整理解雇事件に占める訴訟数そのものが低下し、裁判で争われたものの勝訴率は50%に近くなる。逆にいえば、裁判における勝訴率が50%から離れている時期は、判例に対する不確実性が高まっている時期とも言える。戦後直後は、解雇有効判決の比率が高く、整理解雇に関する判例が安定していたとは言えない。日本の整理解雇に関する判例が安定したのは、1960年代半ば以降であることが分かる。この傾向は、1990年代前半まで続いたが、1990年代後半においては、解雇無効判決の比率が70%を超えることになった。しかし、2000年代に入ると解雇有効判決の比率が70%近くになっている。実際、1999年から2000年にかけて、東京地裁は従来の解雇権濫用法理の4要件とは異なった判断基準をもとに、整理解雇有効の判決を続けて出した。このように、判例による立法は運用に柔軟性をもたらす反面、変更期には判例の不確実性をもたらし、雇用者側の採用行動を慎重化させる可能性も否定できない。

表5 年代別整理解雇判決

判決年代	判決件数	解雇有効判決率(%)
1950	25	68.00
1955	19	73.68
1960	11	72.73
1965	11	45.45
1970	8	50.00
1975	39	41.03
1980	34	44.12
1985	22	54.55
1990	27	44.44
1995	42	28.57
2000	19	68.42
合計	257	49.81

注) 表4に同じ

解雇のルール化は、以上のような解雇に関する判例の時期的、地域的不確実性の減少に貢献する。しかし、どのようなルールを設定するかによって、解雇規制は厳しくもなるし、緩くもなる。現在の解雇規制が判例法理であることから、全ての労働者、企業に一律に決められていないことが、あらたなルールの策定に大きな障害となっている¹¹。

解雇規制をどのようにルール化するかについて、事前にその最適な水準を決定することは非常に難しい。様々な予想できなかった事態が発生するからである。それに対処するために、判例主義がとられてきたとも言える。

そこで、あらたなルールを作成する際に、社会的実験の手法を使うことも考えられるべきである。すなわち、実験的に地域を限って新たなルールを適用し、明らかになった細かい問題点をもとにルールの改善を行った上で、全国的に適用していくという手法を労働規制においても用いるべきであろう。

一国の中に、複数の労働法があるのは問題であるという議論があるかもしれない。しかし、労働時間規制において、労使の合意があれば残業規制から逃れることができるように、強行法規としての労働法であっても労使の合意によってコントラクト・アウトを認めることは可能であろう。解雇のルール化、定期雇用制度、試用期間の厳格化、労働時間規制、最低賃金制度等の規制からはずれることを、地域を限定した上で認めることで、そうしたことがどのような問題点と改善点をもたらすかを検証するのである。

¹¹ 2001年11月4日に坂口厚生労働大臣が、解雇規制のルール化を唱えた際に、労働組合側は解雇規制が緩くなるという理由で、経営者側は解雇が困難になるという理由で反対を表明している。また、社会経済生産性本部(2001)は、解雇ルールの法制化について、人事担当部長と労働組合の委員長にアンケートを行っている。人事部長の約50%、労働組合の約40%は、解雇法制のルール化に賛成しているが、人事部長で賛成しているものの多くは、現在の整理解雇の4要件が厳しすぎると解釈しており、労働組合の賛成者の多くは、4要件が緩すぎると解釈している。つまり、解雇ルールに賛成であってもその方向は労使で全く逆であると言える。

この政策は、いくつかの利点をもっている。第一に、解雇ルールの決定方法次第で、大きな政策効果の違いが生じることから、国レベルでルールを設定することのリスクは大きい。それを、地域的に新たなルールを分権的に設定する余地を残すことで、望ましいルールを模索することができるようになる。第二に、効果が分からないから制度改革を行わないという議論に対し、実験的に行うことで政策変更の効果を検証できる。第三に、コントラクト・アウトの方式であれば、そのような契約を結びたくない労働者は異なる企業で働くことができる。第四に、労働法の規制緩和による経済特別区であれば、税収減というような財政的な損失はない。外資系の企業の参入や新しいタイプの雇用契約を必要とする企業を呼び込むことができる。

解雇法制のルール化を考える際のもう一つの論点は、誰からルールを適用するかという論点である。仮に、新規採用を活性化させるという目的のために、解雇規制を緩和するのであれば、新規採用の雇用者については即座に、既存雇用者に対しては猶予期間をおいた上で新しいルールを適用すればその目的を達成することができる。

5．むすび

失業率を政策的に低下させるためには、就業者の失業プールへの流入（インフロー）を抑止するか、失業プールから就業への移行（アウトフロー）を促進するかのいずれか、または双方が必要となる。これまでの政策は、明らかに前者（インフローの抑止）に重点が置かれていた。雇用調整助成金などを用いて一時的にインフローを抑えさえすれば、近い将来の景気回復に望みをつなぐことができた。景気が十分に回復すれば、産業間労働移動も活発化し、産業の構造転換が進むことになる。しかしながら、現在は低成長下で産業構造の変化が進んでおり、このことが失業問題を深刻化させている。

このような状況下では、一時的なインフローの抑止策は効果が薄い。むしろ、労働市場の機能強化や労働者の再訓練などを通じてアウトフローを重視する政策に移行することが求められている。アウトフローが強化された労働市場においては、失業を経験したとしても短期で済む。さらに、産業構造の変化に柔軟に対応することができる。よって、アウトフローを重視する政策は、経済全体の体質強化につながる。

デフレを阻止するためのマクロ経済政策と、失業からのアウトフローを促すミクロ雇用対策を組み合わせることが、現在最も求められている政策であると考えられる。

《参考文献》

太田聡一(2000)「若者の転職志向は高まっているのか」『エコノミクス』東洋経済新報社、2000年春号、pp.74-85

大竹文雄(1999)「高失業率時代における経済政策」『経済政策とマクロ経済学・第4章』日本経済新聞社、1999年10月、pp.167-208

大竹文雄(2001)「積極的雇用政策の実現を急げ」『エコノミクス』東洋経済新報社、2001年秋号、pp.52-58

- 大竹文雄・岡村和明(2000)「少年犯罪と労働市場:時系列および都道府県別パネル分析」『日本経済研究』日本経済研究センター、2000年3月、pp.40-65
- 大竹文雄・藤川恵子(2001)「日本の整理解雇」猪木武徳、大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会、2001年7月16日、pp.3-28
- 黒沢昌子(2001)「職業訓練・能力開発施策」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会、2001年7月16日、pp.133-166
- 桜井宏二郎・橋木俊詔(1988)「日本の労働市場と失業」『経済経営研究』(日本開発銀行)pp.9-2
- 中馬宏之(1999)「中高年マッチングシステム」『Intellectual Cabinet』, No.11,
<http://www.tkfd.or.jp/jp/research/newsletter/11/nl-11-2.html/>
- 常木 淳(2001)「不完備契約理論と解雇規制法理」『日本労働研究雑誌』No.491
- 中田祥子(2001)「解雇法制と労働市場」『日本労働研究雑誌』No.491
- 樋口美雄(2001)『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社
- 三谷直紀(2001)「若年労働市場の構造変化と雇用政策 - 欧米の経験」『日本労働研究雑誌』No.409、pp.19-32
- 水野朝夫(1992)『日本の失業行動』中央大学出版部
- 八代尚宏(1999)『雇用改革の時代』中公新書
- 関西社会経済システム研究所(2001)「見解レポート 雇用対策についての検討結果」『経済再生の具体的芳齋・手順についての検討』研究会雇用問題班
- 社会経済生産性本部(2001)「コーポレート・ガバナンスと労使関係に関するアンケート調査」
<http://www.jpcc-sed.or.jp/>
- 総合規制改革会議(2001)「規制改革の推進に関する第一次答申」
<http://www8.cao.go.jp/kisei/siryu/011211/>
- Abe, M. and S.Ohta (2001), "Fluctuations in Unemployment and Industry Labor Markets," *Journal of the Japanese and International Economies*, forthcoming.
- Blanchard, O.J. and P.Diamond (1989), "The Aggregate Matching Function," NBER Working Paper, No. 3175.
- Friedlander, D., D. Greenberg and P. Robins (1997) "Evaluating Government Training Programs for the Economically Disadvantaged," *Journal of Economic Literature*, Dec. 35, pp.1809-1855
- Martin, John P.(1998)"What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence From OECD Countries' Experiences," OECD, Labour Market and Social Policy-Occasional Papers No.35
- Pissarides, C.A. (2000) *Equilibrium Unemployment Theory*, 2nd, Basil Blackwell.