

日本のジョブ型雇 用の影響について

南山大学 国際教養学部 平岩セミ
市坂穰治 加藤梨帆 木戸悠由
坂田万奈佳 藤本萌音



目次

- ▶ 1 はじめに/研究の目的
- ▶ 2 ジョブ型の効果(先行研究)
- ▶ 3 本題
- ▶ 6 検証結果
- ▶ 7 まとめ



はじめに



リサーチクエスト

「ジョブ型は本当に失業率
や格差を悪化させるのか」

日本の雇用情勢の変化

国内の景気悪化・労働力不足により終身雇用が崩壊しつつある

旧来の日本型雇用にとらわれないジョブ型施策の導入が話題

大企業を中心にジョブ型雇用が導入され始めている

例) KDDI, 日立

「新卒も通年採用を」、留学生など念頭 経団連方針案



引用：日本経済新聞社. (2023, April 19). 中途採用比率が最高37% 7年で2倍に、23年度計画. 日本経済新聞.
日本経済新聞社. (2023b, November 6). 「新卒も通年採用を」、留学生など念頭 経団連方針案.

ジョブ型施策の例

従来の雇用



固定報酬

職務内容を限定せず

新卒一括採用

厳しい解雇規制

ジョブ型雇用



成果報酬

職務内容の限定

中途採用の拡大

解雇規制の緩和



先行研究

ジョブ型の効果

野口翔平、増田裕介、若杉達也 「生産性を向上し得るジョブ型雇用」 (2019, October 1). を参照

ジョブ型のメリット

労働生産性が上がると、労働者の付加価値が高まる。

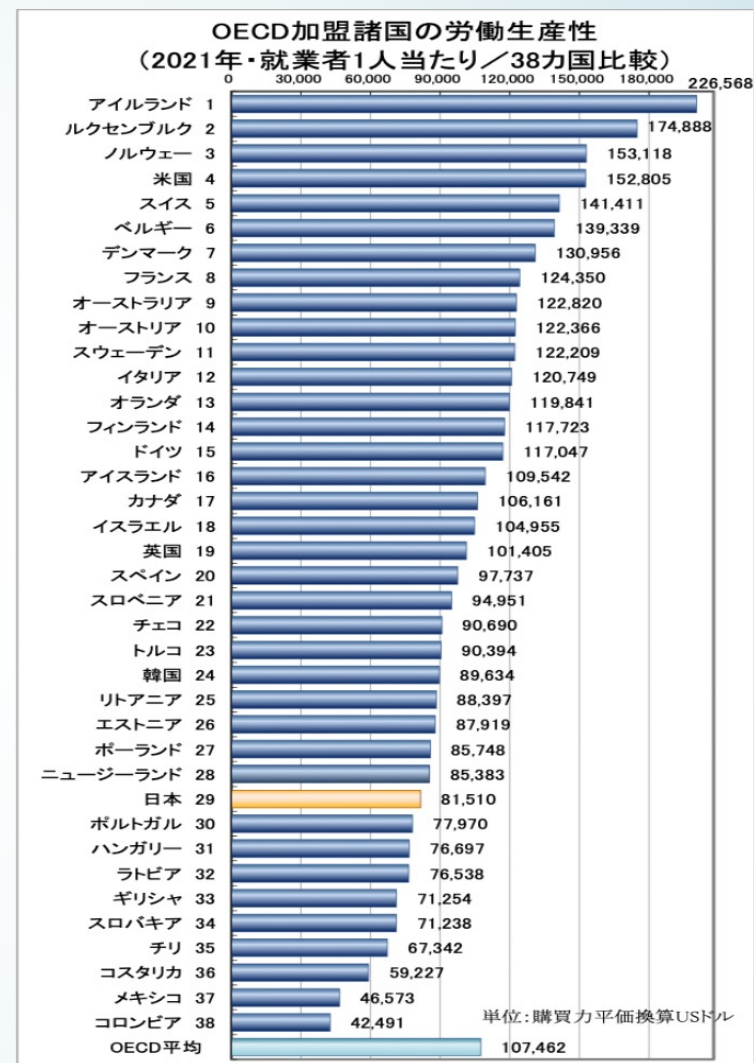
時間当たり・1人あたりの賃金が上昇する

総じてコスパ&タイパがいい

施策	効果	概要	出所
限定正社員	↑	■職務限定は労働生産性(時間あたり付加価値)を向上(勤務地限定は効果なし)	鶴・滝澤(2019)
フレックスタイム	↑	■労働生産性(時間当たり付加価値)と総資産利益率(ROA)を向上	鶴・滝澤(2019)
	→	■導入目的が従業員の厚生の場合は企業収益が増加、コスト削減の場合は減少	Lee and DeVoe(2012)
労働時間の短縮	↑	■ROAは不変→時間あたり収益の増加	山本(2019)
テレワーク	↑	■テレワーカー54.4%、「仕事の生産性・効率性が向上する」と回答	労働政策研究・研修機構(2015)
		■全要素生産性(TFP)を約28%向上	Bloom et al.(2015)
中途採用の重視	→	■企業のタイプにより、売上高経常利益率(ROS)・労働生産性に与える影響が異なる	山本・黒田(2016)
解雇規制の緩和	↑	■厳しい解雇規制がTFPの伸び率を低下	Bassanini et al.(2008)
		■解雇規制の強化が労働生産性の伸び率・TFPを低下	奥平・滝澤・鶴(2008)
↑	プラスの効果	→	影響なし、賛否両論

日本の労働生産性

- 現状、日本の労働生産性は低い
- ジョブ型を日本で拡大することは理にかなっている



公益財団法人日本生産性本部. (2022, December19). 労働生産性の国際比較2022.

懸念点 — ジョブ型導入による副作用はあるのか？

- 経験やスキルのある人と、そうで無い人の所得格差が拡大するのでは？
- 解雇規制を緩めると、職を失う人が増えるのではないか？
- 総じてジョブ型は不安定なのでは？





本題

「ジョブ型は本当に失業率
や格差を悪化させるのか」



ジョブ型拡大によって考えられるデメリット

▶ 解雇規制を緩めると、企業は労働者をクビにしやすくなるため、失業率が上がるのでは？

▶ 弱肉強食

ジョブ型によって能力や実績のある人を優遇すれば、スキルの無い人との格差が拡大するのでは？

検証方法

検証1

- ▶ 日本とジョブ型の国(主要7カ国)の解雇規制の強さをそれぞれの失業率と比較し、相関性が見られるか確認

(労働者を解雇しやすい国ほど失業率が高いのでは?)

検証2

- ▶ ジニ係数と所得配分を比較し、主要7カ国間の不平等さを比較

(ジョブ型が格差をもたらさずなら、日本より平等な国は無いのでは?)



検証 1

解雇規制の強さと失業率の相関関係

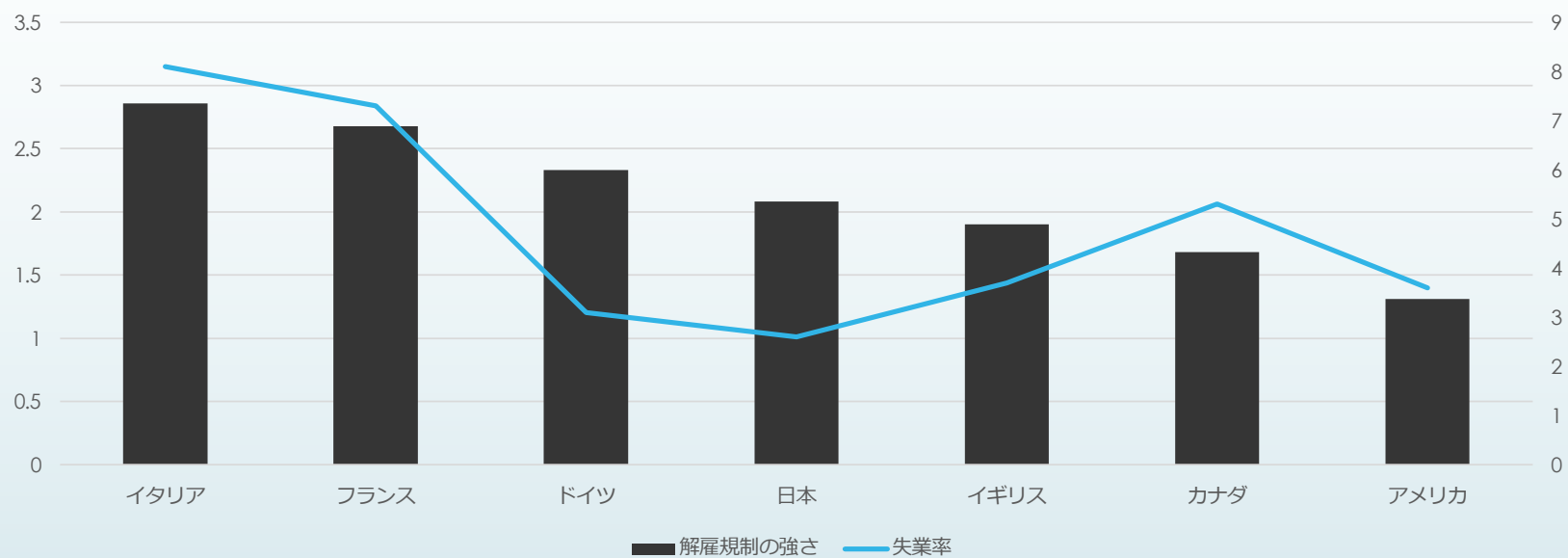
国名	解雇規制の強さ	失業率
イタリア	2.86	8.1
フランス	2.68	7.3
ドイツ	2.33	3.1
日本	2.08	2.6
イギリス	1.9	3.7
カナダ	1.68	5.3
アメリカ	1.31	3.6

グラフ：筆者作成

OECD (2023), Unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/52570002-en (Accessed on 21 November 2023)

OECD (2019), Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contracts)

解雇規制の強さと失業率の比較グラフ



グラフ：筆者作成

OECD (2023), Unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/52570002-en (Accessed on 21 November 2023)
OECD (2019), Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contracts)

解雇規制と長期失業率

国名	解雇規制の強さ	長期失業率
イタリア	2.86	58.4
フランス	2.68	27.5
ドイツ	2.33	33
日本	2.08	35.6
イギリス	1.9	24.4
カナダ	1.68	10.7
アメリカ	1.31	15.1

長期失業の定義 — 完全失業者のうち、12ヶ月以上失業状態にある求職者
((Unemployment - Long-term Unemployment Rate - OECD Data, n.d.))

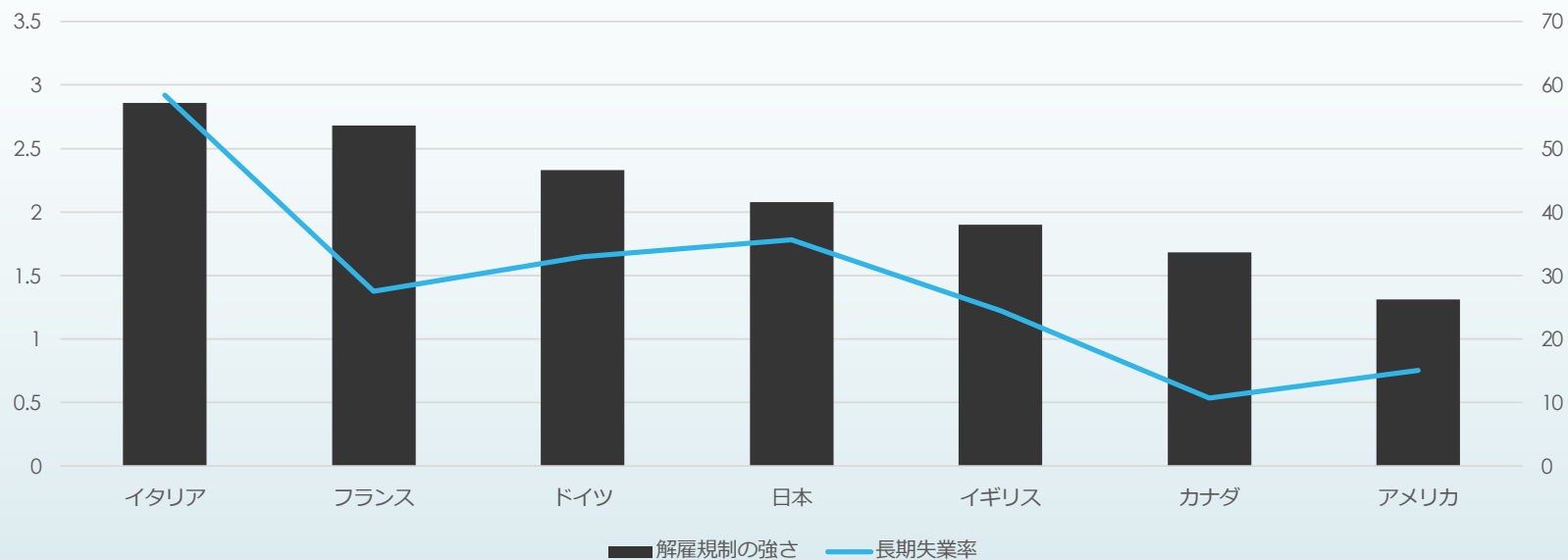
グラフ：筆者作成

OECD (2023), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 24 November 2023)

OECD (2019), Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contracts)

主要7カ国間の長期失業率

解雇規制の強さと長期失業率の比較



グラフ：筆者作成

OECD (2023), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 24 November 2023)
OECD (2019), Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contracts)



検証1からわかったこと

- ▶ 解雇規制の強さが失業率の増減に直結するとは言い難い
- ▶ むしろ、最も規制の強いイタリアがより多くの失業率を抱えていた
- ▶ 解雇規制が強い国ほど、長期失業率が高い傾向にあることが見えた
- ▶ 厳しい解雇規制は既に雇用されている労働者を保護する代わりに、失業の長期化をもたらす

検証 2

G7のジニ係数(不平等指数)の比較

国名	ジニ係数
アメリカ	0.375
イギリス	0.355
日本	0.334
イタリア	0.331
ドイツ	0.296
フランス	0.292
カナダ	0.28

1に近いほど不平等



0に近いほど平等

グラフ：筆者作成

OECD (2023), Income inequality (indicator). doi: 10.1787/459aa7f1-en (Accessed on 21 November 2023)

そもそも日本の格差は意外と高い

	再分配所得ジニ係数	改善度
1990年	0.3643	15.9%
1993年	0.3645	17.0%
1996年	0.3606	18.3%
1999年	0.3814	19.2%
2002年	0.3812	23.5%
2005年	0.3873	26.4%
2008年	0.3758	29.3%
2011年	0.3791	31.5%
2014年	0.3759	34.1%
2017年	0.3721	33.5%

*2021年時点 0.334

むしろメンバーシップ型が
もっと浸透していた過去の方が
所得格差が大きいように見える



検証2からわかったこと

- ジョブ型でも、日本よりも格差の大きい国と小さい国の両方が存在する
- メンバーシップ型にも格差は存在するし、ジョブ型だから格差が大きいとは一概に限らない



まとめ

結論

ジョブ型の拡大が失業率や所得格差に直接
関連付く証拠は見つからない

失業や格差は他の要因で起こる可能性が高
い

よって、生産性向上のメリットと相まって、
ジョブ型導入の路線は間違っていない



参考文献

日本経済新聞社. (2023, April 19). 中途採用比率が最高37% 7年で2倍に、23年度計画. 日本経済新聞.

日本経済新聞社. (2023b, November 6). 「新卒も通年採用を」、留学生など念頭 経団連方針案.

生産性向上を実現し得るジョブ型雇用 | 公益社団法人 日本経済研究センター. (2019, October 1). <https://www.jcer.or.jp/research-report/2019101-6.html>

公益財団法人日本生産性本部. (2022, December 19). 労働生産性の国際比較2022.

OECD (2023), Unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/52570002-en (Accessed on 21 November 2023)

OECD (2023), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 24 November 2023)

OECD (2019), Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contracts)

OECD (2023), Income inequality (indicator). doi: 10.1787/459aa7f1-en (Accessed on 21 November 2023)

令和2年版厚生労働白書-令和時代の社会保障と働き方を考える.(2020).