


# Intellectual Cabinet

The Tokyo Foundation



No. 11

インテレクチュアル・キャビネット July ●○ 1999

## 特集 ● 雇用創出

### 労働法制

大竹文雄

長期失業者の増加を避けるためには、  
会社都合解雇を容易にするとともに「定期雇用制度」を導入して、  
正社員の採用を行ないやすくする必要がある。

### 中高年マッチングシステム

中馬宏之

互いの「質」に関する「不確実性の問題」を解決し、  
より効率的な中高年マッチングシステムを構築するためには、  
公的斡旋機関と民間職業紹介企業との連携プレーが不可欠だ。

### 創業支援と雇用政策

玄田有史

創業活動そのものを刺激するには、  
若年者に対する創業環境の整備が欠かせないし、  
雇用不安解消策のほうが創業企業の雇用促進につながる。

## 『Intellectual Cabinet』とは

『Intellectual Cabinet』は政策問題を議論するニューズレターです。ハイレベルの政策研究者が客観的な立場で政策 이슈を斬り、建設的で知的水準の高い議論を提供することを目的としています。また、健全で

建設的な政策論争を喚起するとともに、斬新な切り口で新しい政策提言を行なうことにより、日本の多角的な政策プロセスづくりに貢献することをめざしています。

(毎月1日・15日発行)



1999.7.1

# 労働法制

大竹文雄 大阪大学社会経済研究所助教授

おおたけ・ふみお

最近の不況で失業率が急激に上昇した。仕事がないということは、生活水準の低下だけでなく、人々に精神的な不安感をもたらし、自殺や犯罪の増加といった社会不安を高める。国民生活の安定という点からも、失業率上昇は非常に重要な問題である。

## 失業発生を抑えるための雇用政策としては 雇用調整助成金や解雇抑制の法的システムがある

〔失業増加が生じるルートと雇用政策〕

- ①就業労働者の自発的・非自発的失業の増加
  - 雇用調整助成金、「解雇権濫用法理」
  - 新規雇用創出を抑制
- ②失業中労働者や新規学卒者の失業期間が長期化することによる失業の増加
  - 新しい労働法制の必要性

失業の増加が生じるルートとして、第1に、雇用者が仕事を失う確率の上昇があり、第2に、失業期間の長期化がある。第1の例としては、今まで仕事を持っていた労働者が、企業から解雇や希望退職という形で仕事を失ったり、労働条件の悪化によって自発的に離職したりすることがあげられる。すでに失業している労働者や新規学卒者が、仕事を見つけることが困難になり失業期間が長期化することは第2のルートの例である。

雇用政策としては、通常、就業状態から失業状態への移動という第1の失業発生を抑える政策がとられることが多い。代表例は雇用調整助成金で、一時帰休や出向などのかたちで雇用調整を行なう場合に、雇用保険を通じて賃金補助を行なうというものである。たしかに、循環的な景気変動に直面した企業の場合には、この制度があれば、労働者を解雇して失業給付を労働者に受けさせなくても、雇用関係を維持したまま次の景気回復を待つことができ、人的資源を無駄にしないですむ。問題は、永続的ともいえる雇用調整圧力がある企業にとって、この制度は労働者の企業間移動を抑制し、労働力という貴重な資源を無駄に使うことを助長してしまうことである。

雇用維持策のもう一つの政策は、解雇を抑制する法的システムを作ることである。法的制度によって解雇を困難にすると、確かに現在雇われている労働者の雇用不安は和らげられる。この点に関しては、日本では、制定法上は「解雇自由」の原則が維持されており、使用者は正当事由がなくとも労働者を解雇することができることになっているが、現在では「使用者の解雇権行使が客観的に合理的な事由を欠き、社会通念上相当して是認しえない場合には、権利の濫用として無効となる」という判例法理が多くの裁判によって確立されている。「解雇権濫用法理」と呼ばれるものである。

## 雇用を守るための政策が 新規雇用創出の抑制要因になっている

雇用者が失業者となる確率を減らす政策は、既存雇用者の雇用を守ることになり、失業率引き下げに役立つように見える。しかしながら、このような政策は、第2のルートからの失業を増加させてしまう。現在の雇用者の解雇が困難であるとすれば、将来の見通しが立たない状態で、解雇が困難な正規社員の採用を行なう企業は少なくなる。整理解雇が有効となるためには、解雇回避努力義務要件として新規採用を行なっていないことが企業に課せられている。この点も新卒労働者の採用を抑制し、若年失業を高める要因となっている。つまり、雇用創出を抑制してしまうのである。

もちろん、景気回復がはっきりした段階で、正社員に対する需要は出てくるが、運悪く「就職氷河期」の時代に学校を卒業する若者やリストラによって解雇された労働者にとっては、それまで長期間の失業状態を経験することになる。長期の失業の間に教育訓



●

長期失業者の増加を避けるためには、  
経営が思わしくなくなったときや試用期間での解雇をしやすくするとともに、  
「定期雇用制度」を導入することにより、  
正社員の採用を行ないやすくするような雇用法制に改める必要がある。

●

練により高い能力を獲得できれば、本人にとっても社会にとっても望ましい。能力開発のための援助はその意味で重要である。しかし、若い時期に長期間勤労経験をもたないと、30代、40代の最も生産性が高くなる時期に十分な能力を発揮できないことにもなりかねない。50代以上で長期失業を経験すると、再就職の意欲がなくなりそのまま引退する人もでてくる。先行きがはっきりしないから正社員の採用をやめるという企業行動をもたらす労働法制のツケは、将来景気が回復したときに優秀な人材が不足するというかたちでまわってきて、生産性の低下要因になる。特に、近い将来労働力人口が減少することが明らかな今、将来のための人材育成を怠ることの損失は大きい。

### 長期失業者の増加を避けるために 正社員の採用を行ないやすくする雇用制度が必要

長期失業者の増加を避けることも重要な課題であり、正社員の採用をより行ないやすくする雇用制度を作っていくために、次のように雇用に関する規制を変更することが必要である。第1に、企業経営が思わしくなくなったときに、転職可能な労働者には解雇予告期間をおいたうえで割増退職金を支払って解雇できるような制度にすることである。現在は、解雇権濫用法理によって、会社都合の解雇がきびしく規制されている。そのために、かえって陰湿な自発的退職の強要が生じている。

第2に、採用してみたものの望んでいたような人材ではなかった場合に、試用期間で解雇できる制度にすることである。そうすれば、採用に対する過度の慎重さを弱めることができる。第3に、3年あるいは5年といった一定期間の間、使用者側からの解雇はできないが、労働者は離職することが可能で、再契約も自由であるような「定期雇用制度」を導入することである。これにより、現在の正社員よりは不安定かもしれないが、パートよりは安定的な雇用契約が結べるようになる。

もちろん安易な解雇を促進せよと言っているのではない。労働者がどの企業で働けばもっともその人の生産性を引き出すことができるかという観点で、解雇される人員を考えるべきだということである。他の企業で働いたほうがその人の能力を発揮できるのか、それとも賃金カットを受け入れたとしても現在の企業にとどまったほうが生産性が高いのかということ、解雇の判断基準にすべきである。長い間、その企業でしか能力を発揮できないタイプの仕事をしてきた人にとっては、他の企業に移るよりも現在の企業で仕事を続けたほうが生産性が高いだろう。そして、コンピュータを中心とした技術革新や国際競争力の低下といった要因で、不幸にも予想外に生産性が低下してしまった場合には、能力開発訓練を受け入れるか、賃金引き下げを受け入れる必要がある。ただし、技術進歩等が予想されていたにもかかわらず、単に中高年の賃金コストが高くなったという理由だけで、解雇を進めると、労使の信頼は一度に崩れ、将来長期的訓練を受けようとする若い労働者がいなくなってしまう。

労働者が最も高い生産性を発揮できる企業で働けるような環境をつくるために、労働法制面から支援することが必要である。過度の解雇抑制は真の雇用安定をもたらさない。

#### [新しい雇用法制]

- ①企業経営が思わしくなくなったときに、解雇予告期間をおいたうえで割増退職金を支払って解雇できる。
- ②望ましい人材ではなかった場合、試用期間で解雇できる。
- ③「定期雇用制度」の導入。



1999.7.1

# 中高年マッチングシステム

中馬宏之 一橋大学イノベーション研究センター教授

ちゅうま・ひろゆき

戦後最悪といわれる今回の不況下で目立っているのは、失業者の中に50歳以上の労働者がかなり多い点である。実際、第一次石油ショック時点（1974年）では、失業者のうち50歳以上は21%にすぎなかったが、1998年時点では30%を上回るほどになっている。さらに、人員削減や希望退職者の募集などによって失業せざるをえなくなったいわゆる“非自発的失業者”をとってみると、この比率は40%を上回っている。

## 中高年マッチングの非効率性は、 職業紹介を原則国家の独占事業としてきたことのツケ

このような状況の下で、政府は過去数年にわたって雇用関連助成金等へ6千億円を超える資金投入を試みてきた。さらに、今度は、雇用の受入企業をもより大規模に支援するための政策を打ちだそうとしている。ところが、失業率の上昇傾向には衰える気配がなく、現在でも戦後最高を更新しつつある。

政策効果がさほど上がっていないことには、不況の深刻さだけでなく、わが国の中高年労働者マッチングシステムの非効率性が大きく影響しているのが、現状のままでは現在策定中の大規模な雇用創出策の効果もそれほど期待できないだろう。

この点に関し、たとえば、筆者が最近行なった系列内外の出向・転籍に関する送り出し側への聞き取り調査で、某大企業人事部のアウトプレースメント（再就職の斡旋）担当者が次のような興味深い指摘をしている。

- (1) 職業安定所や産業雇用安定センター等から求人があった場合には、当社内で人選する前に先方に会わせてほしいとお願いしているが、なかなか適えられない。そのようなことが難しければ、せめて当社から送り出す社員に関する情報をこちらから提示できるようにかたちにしてほしい。
- (2) 公的斡旋機関にはかなりの数の求人情報があると思うが、それらを求職者とマッチングさせる工夫が十分ではない。
- (3) 有料職業紹介企業の担当者は、受入先企業の経営者や社風等々について1～2時間話してくれる。職業安定所や産業雇用安定センター等も、せめて受入先に関する2～3枚のレポートを用意してくれれば、マッチングがもっとうまく行くはずだ。

中高年のマッチングには弱者保護といった社会政策的な配慮が必要だとしても、「写真花嫁方式」ではうまくいくはずがない。しかも、「仲人」にマッチングさせたいとする積極的な意欲がなければなおさらである。

このような非効率性は、わが国が戦後長期間にわたって有料・無料の職業紹介を原則国家の独占事業としてきたことのツケであり、早急に改善しなければならない部分である。なお、公的斡旋機関による求人情報の公開度を知るためには、インターネット上の公開情報が有用である。

[雇用状況] (1999年4月)  
失業率 4.8%  
有効求人倍率 0.48  
失業者 342万人  
非自発的失業者 115万人  
雇用 39万人減 (前年同月比)

[インターネット上の情報公開]  
<http://www.hellowork.go.jp/>  
<http://www.sangyokoyo.or.jp/>  
<http://www.keikyoweb.gr.jp/search>  
等



中高年求職者と求人企業の双方にとっての障害である  
互いの「質」に関する「不確実性の問題」を解決し、  
より効率的な中高年マッチングシステムを構築するためには、  
公的斡旋機関と民間職業紹介企業との連携プレーが不可欠である。

## 中高年求職者と求人企業の双方にとって 互いの「質」に関する「不確実性の問題」が障害になっている

経済学の教えるところによると、中高年になって労働市場に出てくる人々の中には、さまざまな理由により以前の会社で十分に実力を発揮できなかった人々がより多く含まれる。これは、国の違いを超えた普遍的な事実である。そのため、中高年求職者と求人企業とのマッチングを効率化するためには、彼らの社内履歴や人柄・性格等々に関する正確な事前情報をより詳細に求人企業に伝える必要がある。また、求職者にとっても、求人企業の経営層や担当する業務特性等に関する正確かつ詳細な事前情報なしには再就職を思いきれないし、再就職したとしても長続きしない確率が高い。

たとえば、筆者が行なった最近の聞き取り調査によると、斡旋が最終的にうまくいかなかったケースの50%超は、求職者あるいは求人先の経営者の人物関連要因だった。上記のような私的情報の交換は、これまで系列企業内への出向・転籍の場合にはある程度まで効果的に実施されてきた。また、中高年化するほど縁故による入職が増えるのも、私的情報の交換がより容易なためである。実際、この点を反映し、1997年の雇用動向調査（労働省）によると、男性入職者総数の中で縁故・出向等によって入職した人々の比率は、50～54歳層で59%、55～59歳層で78%、60～64歳層で82%と中高年層で圧倒的に高くなっている。

ところが、今回の不況期のように系列外の出向・転籍事例や勤務先に頼らないかたちで職探しをする人々が急拡大してくると、中高年求職者と求人企業の双方にとって互いの「質」に関する「不確実性の問題」が、以前にも増してより大きな障害物として立ちだかってくる。したがって、現行の「写真花嫁方式」を排してより効率的な中高年マッチングシステムを構築する必要性がさらに増大してきている。そのためには、公的斡旋機関と民間職業紹介企業との連携プレーが不可欠である。

〔男性縁故・出向入職率〕（労働省  
「雇用動向調査」1997年）  
50～54歳層 59%  
55～59歳層 78%  
60～64歳層 82%

### 〔政策提言〕

- ①カウンセリングやコンサルティング業務の民間委託
- ②雇用関連の各種補助金の申請業務の民間委託
- ③公的斡旋機関の求人情報への自由なアクセス
- ④有料職業紹介と無料職業紹介の垣根・職業紹介と派遣の垣根を撤廃

より具体的には、安定的なマッチングを成立させるためには求職者・求人企業双方の個別具体的な事情を考慮したカウンセリングやコンサルティングが不可欠なのであるから、そのような部分の多くを民間に委託することが望ましい。委託先の信頼度を確保するためには、何らかの格付けシステムを導入すればよい。また、雇用関連の各種補助金の申請業務を現在のように職業安定所や雇用促進事業団傘下の雇用促進センターだけに限定せず、それらを優良な民間職業紹介企業に委託するなどの英断も必要である。

さらに、公的斡旋機関に集積している詳細な求人情報を民間企業にも原則自由にアクセスできるようにするなどして、情報のより効率的利用をはかることが望ましい。最後に、多くの論者が指摘しているように、現行の有料職業紹介と無料職業紹介や職業紹介と派遣との間に設けられている不必要な垣根を取り払うために早期の法改正が必要である。



# 創業支援と雇用政策

玄田有史 学習院大学経済学部助教授

げんだ・ゆうじ

政府は6月11日、産業競争力強化策とならんで緊急雇用対策を発表した。雇用政策の最大の柱は、規制改革等による新事業創出や成長分野における雇用機会の創出である。新たな創業や事業成長の促進については、すでにさまざまな支援策が講じられている。現在は支援策の量的不足を問題とするよりも、各政策の経済的効果について客観的な評価を行なうことが求められている。

## 独立・開業が有利になっている若年者に対する創業環境の整備が欠かせない

創業活発化による雇用創出効果を期待する場合、創業企業はその成長段階によって雇用創出意欲が大きく異なる点に留意しなければならない。たとえば、創業直後のスタートアップ期にある企業よりも、その後もう一段の発展を見込んでいる企業のほうが雇用創出意欲は強い。さらに創業直後の事業が不確定な段階での助成は、「事業をするための助成」から「助成を得るための事業」へと事業の変容を招くおそれがある。その意味でも雇用創出には淘汰期を経て飛躍期にある企業への集中支援策のほうが効果的である。

さらに創業活動そのものを刺激するには、独立・開業が有利になっている若年者に対する創業環境の整備が欠かせない。自営業を選択する場合、高齢者よりも若年者が成功を収める傾向が強まっている。「年功」の崩壊がいわれて久しいが、実は年齢・経験によるメリットの低下は雇用者よりも自営業者についていっそう顕著である。その意味で若年を主な対象とした創業意欲刺激策のほうが市場の動きに合致している。それは同時に、高齢者の就業問題に対しては創業支援が有効な方策となりえず、別種の雇用政策が必要なことを意味している。

## 倒産・廃業による失業対策について早急に明確なビジョンを示すことが必要

創業を雇用機会の創出につなげるには、創業企業に雇用者の集まりやすい環境が整備されなければならない。その点で現在の雇用政策には課題が残されている。

現在の人材調達支援策は、創業企業による採用コストを引き下げするための各種助成金措置にはほぼ終始している。これらの助成金制度には、労働需要を拡大するいわば雇用の「呼び水」的効果が期待されている。しかし労働者側からみると、創業企業が魅力的な就業先となるには呼び水だけでは十分でない。むしろ既存企業に比べると将来の廃業・倒産のリスクが創業企業で高いことから、労働者は創業企業への就業を回避しているという点こそが重大である。倒産・廃業によって生じる労働者の経済的損失を引き下げるような、呼び水よりもむしろ「出口」における雇用不安解消策のほうが創業企業の雇用促進につながる。

その意味で、労働者が倒産・廃業にさらされた場合の保険強化の議論が必要になる。そもそも現在の雇用不安は、大型倒産のニュースが相次いだことで「自分が勤める会社も倒産するかもしれない」という不安が中高年を中心に蔓延したことから生じている面が大きい。総務庁「求職状況実態調査」（1998年10月実施）をみても、35～54歳の離職失業者の5人に1人は「事業所の閉鎖や会社倒産、自営業の廃業」と報告されている。

### [ポイント1]

雇用創出には飛躍期にある企業への集中支援策のほうが効果的。

### [ポイント2]

創業活動を刺激するには、若年者に対する創業環境の整備が必要。

### [ポイント3]

創業企業の雇用促進には、「出口」における雇用不安解消策の充実が必要。



創業活動そのものを刺激するには、  
若年者に対する創業環境の整備が欠かせないし、  
倒産・廃業による労働者の経済的損失を引き下げような、  
「呼び水」よりも「出口」における雇用不安解消策のほうが創業企業の雇用促進につながる。

[ポイント4]  
倒産・廃業による失業に対しては雇用保険を重点的に手厚くすること。

雇用不安を払拭するためには、倒産・廃業による失業政策について、現在の緊急措置的な対策でなく、恒常的・安定的な対策を構ることが有効である。

緊急雇用対策のなかでも雇用保険の改革が取り上げられているが、倒産・廃業による失業に対して雇用保険を重点的に手厚くするというのは明快かつ効果的な対策になる。保険は本来、予測外の所得機会の喪失に対して支払われるべきものである。倒産・廃業による失業は、労働者個人の都合や能力・責任に起因する部分がなく、救済のための社会的セーフティネットを準備することへの異論は少ないだろう。もしそれによる雇用保険財政の悪化を懸念するのならば、倒産・廃業に保険を厚くする代わりに、定年退職など予測可能な失業への給付を切り下げること考えてもよい。

今後、経済構造の改革に伴い、企業淘汰が進むだろう。倒産・廃業による失業対策が不十分な場合、それが障害となって経済改革の流れに水を差すおそれがある。そのためにも倒産・廃業による失業対策について早急に明確なビジョンを示すことが必要になる。

### 「本当に必要で効果的な雇用対策は何か」を検討するための費用便益分析の実施が求められる

[ポイント5]  
「本当に必要で効果的な雇用対策」を検討するために費用便益分析の実施を。

緊急雇用対策の目標は70万人を上回る規模の雇用創出にある。その目標が妥当であるかどうかは、雇用・失業対策の費用便益分析によってはじめて明らかとなる。「雇用創出」という名目さえつけばいかなる政府支出も肯定されるといった状況は続かない。「本当に必要で効果的な雇用対策は何か」を検討するための費用便益分析の実施が求められる。

しかし、雇用創出効果を分析しようとしても、現在、日本には会社・事業所の開廃業が年次レベルで雇用をどれだけ変化させているかを測る公的統計が存在しない（雇用保険事業統計を特別集計できれば間接推計は可能）。また、従業員5人未満といった小規模事業所の成長や衰退による雇用変化の実態はほとんどわかっていない。したがって、政策効果を客観的に分析するには、雇用創出を正確に測るためのデータをもっと整備すべきだろう。

[ポイント6]  
雇用創出を正確にはかるためのデータ整備を。

[ポイント7]  
雇用機会増大の評価を「グロス」で行うのか「ネット」で行うのかについても見解の統一を。

さらには雇用機会の増大を「グロス（粗増）」で評価すべきか、それとも「ネット（純増）」で評価すべきかについても見解を統一しておくべきである。たとえば、政府目標どおり国・地方公共団体で30万人分の雇用機会が創られたとしても、その影響で民間企業から30万人分の雇用機会が失われるのであれば、ネットの雇用増大効果はなかったことになる。しかし、衰退産業から100万人の雇用機会が失われる一方で、成長産業から100万人の雇用創出が実現されるのであれば、たとえネットでの雇用増加はなくてもよいという意見もありうる。また、雇用創出の実現期間をどの程度とみるかによっても経済効果の評価は変わる。

失業率のかつてない上昇のなかでは、失業問題の深刻さの意識が広く共有されると同時に、雇用に関する冷静な議論がなされなければならない。そのためにもどういった視点から雇用創出を評価するのか明確にしたうえで、雇用政策の費用便益分析を実施することが必要である。

## アジア通貨基金構想をめぐって

伊藤隆敏

一橋大学経済研究所教授

1997年7月に発生したタイの通貨危機では、IMFの資金では足りないため地域的支援としてIMFパッケージを提供したが、その後に発生しうる流動性危機に即時に対応できる「基金」の恒久的制度化の必要性が認識された。しかし、アメリカ、中国、IMFが政治的・論理的に反対したために「アジア通貨基金構想」は潰されてしまった。

「政治的反対」とは、アジアがまとまることについてアメリカが本能的に警戒し、日本が主導権を握るグループが出現することに中国が過敏に反応し、自らの存在意義が問われることをIMFが嫌ったということである。また、「論理的」には、IMFとの関係が問題にされて、IMFよりも緩い貸付条件(ソフト・コンディショナリティー)であれば規律の喪失(モラル・ハザード)が起こるし、協議機関であればかまわないが、IMFと重複する組織は不要だということであり、アジアに地域的グループをつくることに対する反対であった。

1997年9月には、「アジア通貨基金構想」の代替としてアメリカを含む「マニラ・フレームワーク」ができた。しかし、これは資金のコミットのない協議機関であり、専任事務局も設置されなかった。また、IMFと協力する資金的支援の発動の条件も明確でないため実効性は乏しく、インドネシアや韓国の通貨危機に際しては、「第二線準備」という名のもと、IMFの補

完的な役割すら果たすことはできなかった。

アジアの経済情勢が日本も含めて最悪期を脱した現在、「アジア通貨基金」創設の機は熟した。「新宮沢構想」や「アジア開発銀行の基金」といった進展も見られつつある。日本は、アメリカやIMFを論理的に説得し、「アジア通貨基金構想」の実現に向けて政治的戦略を練る必要がある。具体的には、IMFの財源が無限ではない以上それを補完する機能としての「基金」は必要であり、また危機の伝播は地域的なので利害の重なる国々が助け合うのは当然であることを力説し、ソフト・コンディショナリティーでないことを立証することである。

「アジア通貨基金」を実現するための論理的展開としては、地域的監視(Regional Surveillance)を強化し、忌憚のない意見交換(Frank Discussion)を行なうと同時に、異なるがきつい条件(Tough/Different Condition)を平時に地域的監視の一環として適用して、最終的にはマルチ基金へと持っていくというシナリオが望ましい。また、危機はアジアだけではなく新興市場では起こりうる事態であるとしてアメリカを説得し、「基金」はあくまでも補完的であるとしてIMFをなだめ、米中関係に影響を受ける中国の状況を見極めるといった政治的戦略も重要である。

(本稿は去る6月15日に開催された東京財団主催の「第16回政策セミナー」での講演要旨を研究事業部がまとめたものです。)

## Intellectual Cabinet BOARD

## ●リーダー ●サブリーダー ●メンバー (50音順)

香西 泰	島田晴雄	浅見泰司	伊藤元重	大田弘子	篠原総一	田村次朗	本間正明
	竹中平蔵	池尾和人	岩田一政	北岡伸一	清家 篤	中馬宏之	吉田和男
		伊藤隆敏	浦田秀次郎	榊原清則	田中明彦	船橋洋一	若杉隆平

## エディトリアル・ノート

急速に悪化している雇用情勢をうけて、3人の労働経済学者に雇用問題解決のための提言をまとめていただいた。期せずしていずれの提言もこれまでの雇用政策に抜本的な変革を迫るものとなっている。大竹氏は企業がもっと積極的に人を雇えるようにするためにも雇用削減を抑制するような政策や

法理を見直す必要性を指摘している。中馬氏は現在の公共職業安定所の提供する情報だけでは、昔の「写真花嫁結婚」のような表面的情報だけに基づく求人・求職になってしまいかねないことを指摘している。また、玄田氏は雇用政策を行なうにあたってはそのネット(純)の効果を見ることが重要で、そ

のためにも雇用政策に費用便益分析を導入すべきであることを指摘している。それぞれのテーマについて考えられる最強の執筆者に書いていただいた。いずれも短い提言ではあるけれども、深い内容をじっくりと吟味していただきたいと思います。

(清家 篤・慶應義塾大学商学部教授)

Intellectual Cabinet No.11

1999年7月1日発行

(毎月1日・15日発行)

本誌は日本財団の助成を得て発行されています。

©1999 The Tokyo Foundation

発行 東京財団研究事業部

〒105-0003 東京都港区西新橋1-2-9

日比谷セントラルビル10階

TEL.03-3502-9438 FAX.03-3502-9439

URL : <http://www.gfrs.or.jp>

発行人 竹中平蔵

編集人 堀岡治男

編集協力 中田雅与

デザイン 山崎登

印刷 精文堂印刷株式会社