

平成 19 年 6 月 13 日

労働政策・労働法制全般における問題点

日本大学大学院総合科学研究科 准教授 安藤至大

1, はじめに

1・1, 労働経済学の研究対象

労働経済学では以下に挙げた論点を主に扱う。

- (1) 労働需要と労働供給はどのように決まるのか
- (2) 職探しの方法と失業保険
- (3) 賃金の決まり方と差別的取り扱い
- (4) 最適な契約の設計 (リスク分担・動機付け・非対称情報)
- (5) 集団的交渉と労働組合
- (6) 教育と人的資本蓄積
- (7) 失業と転職
- (8) 労働政策 (労働法制・職業斡旋・職業教育・補助金)

1・2, 解雇規制 (雇用保護) とは

- ・解雇の際の一時金支払い (懲戒解雇でないとき)
- ・手続き的規制 (事前告知など)
- ・解雇回避努力義務
- ・労組との交渉
- ・当局の認証
- ・抗議の手続きと不当解雇の要件 (不当解雇の場合には現職復帰・賠償金支払い)

1・3, 解雇規制の国による違い

- ・OECD(1999)による雇用保護水準のインデックス (21 ヶ国が対象)
 - 雇用調整が柔軟 : アメリカ・イギリス・カナダ
 - 雇用調整が難しい : ドイツ・フランス・イタリア・スペイン・ポルトガル
- ・日本の解雇規制のレベルは評価基準による
 - 制定法だけ見るとアメリカと並んで最も緩い
 - OECD インデックスでは中間
 - 判例や慣習まで含めると, ポルトガルとノルウェーに次いで厳しい

2, 解雇規制に関する既存研究

2-1, 基本的な構造

主要な研究は解雇規制の水準が失業率や労働移動に与える影響を理論的・実証的に検討するものである。これらは社会厚生に与える影響を直接的に扱うものではない。

解雇の際に必要な手続きを複雑にしたり課金したりすれば解雇は減る。しかし同時に新規雇用も減少する。よって解雇規制が失業を減らすかどうかは自明ではない。

2-2, 既存研究の分類

- ・ 静学的な部分均衡モデル
- ・ 動学的なサーチモデル
- ・ 実証研究
- ・ 契約理論に基づく検討
- ・ 不完備契約理論に基づく検討

2-3, 理論研究

2-3-1, 部分均衡分析

労働者も企業も(受け入れる下限の賃金水準と支払う上限の賃金水準を除けば)同質であると仮定して, 雇用保護と失業率の関係を考える。ここでは重要な仮定として, 解雇規制があるときには, 好景気か不景気に依存せずに雇用されている労働者は一定の賃金を得るとされていることには注意が必要である。また労働者の熟練などは考慮されおらず, 企業は長期雇用を望まない環境の分析である。

以下の図では D と S がそれぞれ労働需要と労働供給を表し, h と l は好景気と不景気を, そして p は完全な雇用保護を表すこととする。

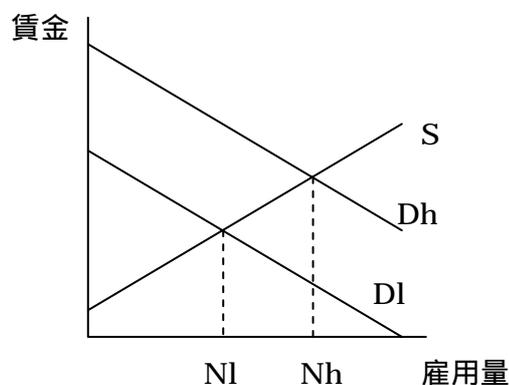


図 1-1 : 規制なし

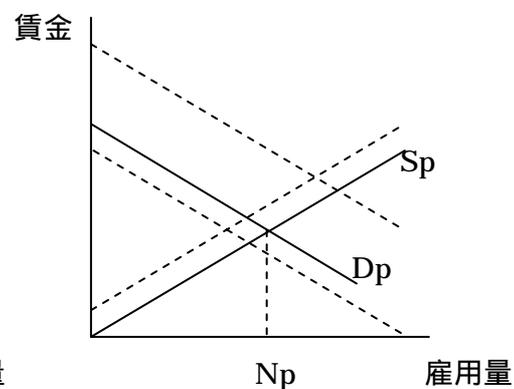


図 1-2 : 完全な規制あり

規制なしのケース

- ・ 好景気のとくと不景気のとくとで雇用量は異なる ($N_l < N_h$)
- ・ 調整が瞬時に行われると仮定しているため意図せざる失業は発生していない

完全な雇用保護があるケース (つまり解雇できないケース)

- ・ $N_l < N_p < N_h$ もしくは $N_l < N_h < N_p$ のいずれかが成立 (おそらくは前者になる)
企業にとって好景気のとくには過少雇用で不景気のとくには過剰雇用
規制ありとなしとで平均的な被雇用者数の大小は場合による
- ・ 労働者の受け取る余剰が規制なしのとく比べて多いか少ないかは場合による
- ・ 規制がないとく比べて, 企業の利潤は景気が良いとくも悪いとくも低下している
図は労働市場を見る物で, 企業の雇用者数が生産物市場へ与える影響も存在
例えば好景気のとくに過少雇用だと企業の生産水準が低下する
- ・ この場合でも意図せざる失業は存在しない
不況時の雇用者数が増えているが失業率が減っているわけではない
- ・ よって部分均衡分析からは解雇規制が効率性を低下させる可能性が高いといえる

解雇規制を厳しくする (緩くする) ことの影響

- ・ 上の図は規制のレベルを決定してから長時間経った後の定常状態であることに注意
- ・ 解雇規制を撤廃したとくに右図から瞬時に左図の状態へと移行するわけではない

2・3・2, 動学的なサーチモデル

静学的なモデルでは時間を通じた採用・解雇・賃金交渉・生産性の変化・失業期間の長さ等を検討できないため動学的なサーチモデルを用いて考察するのが一般的。例えば前節のモデルでは, 完全な解雇規制があるとくには景気に関係なく労働者は一定の賃金を受け取っていた。不況時に高い賃金を支払い続ける負担が大きいために規制下では労働需要が大幅に押さえられていた。しかし現実には賃金は企業業績に応じて適宜調整されることになる。サーチモデルではこのような現象を取り扱うことができる。

前節の部分均衡モデルが集権的な取引を考察しているのに対して, サーチモデルでは分権的な取引 (採用・賃金・解雇の決定) が行われている状況を考察する。

モデルの概要

- ・ 企業と労働者がそれぞれ一定数存在していて, 労働者の生産性が景気などの外的要

因によりランダムに変化する設定を考える。つまり労働者の努力水準などは考慮されない。

・解雇に実物的なコストがかかるとする。解雇コストの水準は解雇規制によって決まる。使用者から労働者への解雇時一時金支払いは実物的なコストではなく単なる所得移転であり、これは賃金水準には影響を与えるが採用・解雇の意思決定には影響を与えない。

分析の結果

・使用者は、既に雇われている労働者を雇い続けるよりも解雇した方が利潤が増える場合に解雇する。解雇にかかるコストが上昇すると、生産性が賃金以下であっても雇用が継続され易くなる。

・ただしこれは生産性の変化がランダムに訪れる設定のもとでの結論あり、例えばショックが発生すると当該労働者の生産性はゼロになり以後回復しないという設定ならば、解雇コストがかなり高かったとしても使用者は生産性が落ちた（ゼロになった）労働者を解雇する。この場合は解雇コストを増加させると必ず失業率も増加する。

・解雇が難しくなる（＝解雇の実物的コストが増加する）と使用者は労働者をあまり雇わなくなる。よって静学的な分析のときと同様に解雇規制が失業率を増やすのか減らすのかは結論付けられない。

Blanchard and Portugal (2001)

Blanchard and Portugal (2001)によると、理論的には規制強化と失業率には逆U字型の関係がある。つまり規制が非常に緩い状態から規制を強めると失業率が増加するが、ある水準以上に規制を強化すると今度は失業率が低下する。これにより規制が緩いアメリカと最も規制が厳しいとされるポルトガルで失業率がほぼ同じレベルである現象を説明できるかもしれない。

最低賃金と解雇規制の関係について

サーチモデルでは賃金が労使交渉により余剰の一定割合ずつを受け取るという形の交渉を仮定することが多い。ここで最低賃金法が存在していて、それにより要求される最低賃金水準がある程度以上に高いものであるとき、低熟練の労働者が雇用されなくなるという問題が発生する。これにより雇用保護水準が全く違うフランスとアメリカとで解雇・離職率が10%程度で似ていることが説明できるかもしれない。

2・3・3 , 実証研究

雇用保護の強さが失業率と労働移動に与える影響を国際間比較のデータを用いて検証するものが多い。これまで見てきた理論分析を振り返ると(1)解雇規制が失業率を増やすのか減らすのかは場合による , (2) 規制が緩い国の方が被雇用状態と失業状態との推移が多いことが予想される。

結論からいうと , 後者の効果はどの研究でも共通して観察されるが , 前者については研究により大きく異なる結果が得られている。つまり解雇規制を課すことが失業率を増やす・減らす・有意な効果は観察されないという三種類の結論が存在する。同じデータを用いた場合でも計量分析の際に用いる手法に依存して結論が変わってしまう。

- ・ 解雇が難しくなると失業が減る

Nickell (1997)

- ・ 解雇が難しくなると失業が増える

Scarpetta (1996), Elmeskov et al. (1998)

- ・ 有意な効果は観察されない

Beltora (1990), Garibaldi et al. (1997), OECD (1999)

OECD (1999)

OECD (1999)では解雇規制と失業率との間に有意な関係は見られないと結論付けている。ただし解雇規制が弱まると雇用者数が増えることを示している。解雇規制が弱まると男性の雇用者数は減少する代わりに若年者や女性の雇用が増加する。これは職を失った男性は求職活動を行う(= 失業者にカウントされる)ことが多いが若年者や女性の場合には就職活動を止めてしまう割合が相対的に高いことから発生する。

2・3・4 , 契約理論

ここまでは景気の変動や流行の変化のように個別労働者の努力には起因しない不確実性の存在のみを考慮に入れてきた。特に個々の労働者は(いくら以上の賃金なら働くのかを別にすれば) 同質と考えてきた。

契約理論では , 私的情報や能力の違いがある世界を考える。例えば , 使用者は労働者がちゃんと働いているかどうかをコストをかけないと観察できない , もしくは成果しか観察できなかつたり , 能力を事前に観察できなかつたりするケースを扱う。このとき効率賃金が採用されたり , 長期雇用が自発的に採用されたりする。

労働者を一度雇ってしまったら解雇が難しいとき , ラジャー (1998)や安藤 (2006)で

解説されているように、企業は様々な対策（統計的差別・スクリーニングなど）を行うことになる。また労働者の側もシグナリングなどを行う。労働者の生活水準保障を国家でなく企業に負担させる施策（解雇規制や最低賃金法など）には様々な弊害が存在することに留意が必要である。

2・3・5，不完備契約理論

これまでは解雇規制により失業が減るが新規雇用も減るというトレードオフの関係に注目して解雇規制が望ましいか否かを考察してきた（ただし失業率に与える影響が主であり厚生に与える影響が分析の中心ではないことに注意）。

これに対して不完備契約理論を用いて解雇規制の正当化が議論されることがある。このような研究は厚生分析の結果として解雇規制を正当化するが、特定の状況を分析した上で、全ての企業が同質だとする仮定に基づいた結果であることには注意が必要である。

特に重要な点として、サーチモデルでも不完備契約理論モデルでも、解雇にかかる実物的コストがゼロよりも大きい方が効率性を改善する可能性を示唆しているが、そもそも制定法・判例法による解雇規制が一切なくても実物的コストはゼロではないことに注意したい。例えば解雇されなかった労働者のロイヤリティーが低下するという整理解雇の弊害はコストと考えることができる。

3，労働政策・労働法制に対するコメント

労働契約法制やホワイトカラーエグゼンプションなどが検討される過程において、様々な意見の対立が存在している。特に、前提条件が共有されていないことから様々な誤解が生まれ、無用な論争を招いているようにも思える。

以下では解雇規制を現状よりも緩和したほうが良いのではないかと考える経済学者が暗黙のうちに仮定している論点についていくつか挙げておきたい。

1，企業や労働者はそれぞれ状況が違うのだから労働契約は出来る限り個別の契約に任せの方が良い。交渉力を対等に近づけるための施策は必要であるが、一律の規制は逆効果になり易い。企業は労働者を採用するマーケットで競争しているため、労働市場の透明化を進めることで雇用環境は改善・維持される。

2，定められた契約は守られなければならない。現在は解雇は難しいが一定程度の一方的不利益変更は判例法理より認められている。契約満了の雇い止めは容易だが不利益変更は双方の合意が必要という民法に基づくルールのほうが契約原理に合致しており明確である。

2・1 , 解雇が (民法のルールに基づいて) 自由というのは使用者側が期限付き雇用の契約期間内に一方的に解雇できることを意味しない。

2・2 , 既存の契約は一部保護されるべきである。年功賃金や退職金には動機付けのための社内預金という側面と勤続・昇進に対する見返りという面がある。任期の定めのない契約であったとしてもそれが (暗黙の) 長期雇用契約であり , かつ企業内預金の性質を持つ年功賃金性が採用されていたなら , その預金相当分は支払われなければならない。

2・3 , 解雇規制の緩和に伴い発生する問題を解決するために既存の法律を改正することも必要である。例えば個別の労働契約で使用者側が「倒産しない限りは解雇をしない」という契約も選択肢としては許容すべきだが , これは民法 626 条に抵触する。長期雇用をしようとするとならざるを得ない。片務的な長期雇用契約を可能にしてはどうか。

4 , 最後に

解雇規制と失業率の関係についての研究は理論・実証ともに存在するが社会厚生に与える影響については未だ不十分である。より一層の理論・実証研究が必要である。

注 , 本稿の議論は Cahuc and Zylberberg (2004) と樋口 (2001) を参考にしている。

参考文献

Cahuc and Zylberberg (2004) *Labor Economics*, MIT Press

Blanchard and Portugal (2001) "What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labor Markets," *American Economic Review* 91(1), pp.187--207.

安藤至大 (2006) 「労働市場における不確実性と情報の非対称性」(福井秀夫・大竹文雄編著) 『脱格差社会と雇用法制』第 5 章 , 日本評論社

樋口美雄 (2001) 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社

ラジャー , エドワード (1998) 『人事と組織の経済学』日本経済新聞社