

第 10 回労働 TF 議事概要

- 1 . 日時：平成 19 年 6 月 13 日（水） 14:00～15:00
- 2 . 場所：永田町合同庁舎 2 階 第 2 共用会議室
- 3 . 項目：有識者からのヒアリング「労働政策・労働法制全般における問題点について」
- 4 . 出席者：【規制改革会議】福井主査、安念委員、和田専門委員
【日本大学大学院総合科学研究科】准教授 安藤 至大氏
【規制改革推進室】事務局

福井主査 それでは、今日はお忙しいところおいでいただきましてありがとうございます。安藤さんは、経済学の専門家で労働分野に関していろいろ御提言をなされているということで、本日、お招きさせていただきました。それでは、当初 20～30 分お話をいただいて、その後に質疑ということで、よろしく願いいたします。

安藤准教授 日本大学の安藤でございます。所属は総合科学研究科という 2 年と少し前にできた独立研究科で、労働経済学を担当しております。

研究分野は、動機づけと情報の非対称性に関する理論研究を中心としています。代表的な論文としては、年功序列制度が持つ利点を理論的に分析したものが、また最近は、企業内の採用・昇進決定と差別の話なども扱っております。

本日は、諸外国の労働経済学の議論を紹介せよ、そして最近の議論の問題点について意見を述べよというお題を事前にいただきましたので、準備してきた資料に基づいて御説明差し上げたいと思います。

最初に、労働経済学が何を扱っているのかを簡単にまとめます。労働経済学では、労働者の視点に立つと、まず職を探す、交渉して契約するところから始まり、社内で教育を受ける、努力する・しないという判断を行う、そして、転職もしくは退職までといったように労働者としての最初から最後までを扱います。

これを使用者側、企業側の視点から見ますと、人を探すところから始まって、どのような契約を書くか、どのように育てるか、査定や昇進の決定、そしてどのようなときに誰を解雇したいか、どのようなときに転職しようとしている人に賃金の上乗せをしてでも引き止めたいと思うか。このように、雇う側からしても採用活動から、定年で退職するところまで、もしくは途中で解雇するところまで、これらすべての活動を対象として扱う学問です。

そして、手法の面からはミクロ経済学的なもの、つまり個々の企業や労働者の合理的な意思決定の問題を理論的に考えるものから、マクロ経済学的に社会全体の動きを見るもの、そして実証分析などいろいろあります。そのすべてを御説明するのは、時間の関係上無理ですので、今回の資料では対象を（１）～（８）まで挙げましたが、そしてこの中で私の専門は（４）の「最適な契約の設計」のところですが、今回は（７）の失業と転職に関

わる点、特に解雇の問題についてのみを御説明したいと思います。

資料の1 - 2では、解雇規制、もしくは雇用保護という言い方もありますが、これには多様な手段があることを述べています。これらの規制には、解雇の際に一時金を払えというものから、手続的な規制、また解雇せずにほかのポジションで吸収する努力をせよという解雇回避の努力義務などもございます。

このように幾つかの種類解雇規制が現実にあります。法律家の方々は、おそらくこれらを一個一個別々の問題として扱うでしょう。これに対して経済学では、多くの場合には、全体的な解雇規制の水準が高いか低いかについて考えるために、これらを2つに分けて扱います。

1つは、実際にコストとして消えてしまうものです。例としては手続規制、例えば書類をつくらぬといけぬとか、労使交渉を行わぬといけぬといった種類の解雇規制です。このようなものは実物的費用が発生する規制です。

これに対して、一番上に書いてある一時金の支払いのような規制は、使用者側から解雇される労働者側に単なる金銭の移転が起こるだけのものです。解雇規制を考える場合は、これら2つの手法、実物的なコストを増やす、減らす、また金銭的な移転を増やす、減らす、に注目して分析します。

資料の1 - 3としてまとめておきましたのは「解雇規制の国による違い」です。これは解雇規制の強弱をインデックス化したものを用いて考えています。OECD加盟国のうち、ここでは21か国が対象となっていますが、アメリカ・イギリス・カナダでは雇用調整が柔軟であり、これに対して、ドイツ・フランスなどでは雇用調整が難しいと言われています。

では、日本はどうかと申しますと、これは幾分あいまいな言い方になってしましますが、評価基準によります。

労働基準法改正までは、実定法だけを見ると、アメリカと並んで緩い、つまり雇用調整は相当自由にできるような形になっていると言われていましたが、その当時でもOECDのインデックスでは中間だとされています。

これに対して、判例や慣習までも含めると、ポルトガルとノルウェーに次いで厳しいと考えられています。ここでの慣習とは、例えば企業が整理解雇をすることに対する社会的圧力が存在することなどを含みます。

次に資料の2番目に移りまして、解雇規制に関する既存の研究を御紹介したいと思います。結論から言ってしまうと、解雇規制の程度が社会厚生や効率性に与える影響はまだよくわかっていないというのが現状ですが、これまでにどのような研究が行われてきたのかについて、簡単に御説明したいと思います。

まず、解雇規制が社会全体の厚生や効率性に与える影響を直接考えるということは、これまでそれほど多くは行われていません。これが一番大事なはずなのですが、これまでの研究では、主に解雇規制の強さが失業率に与える影響を考えていました。加えて労働移動に与える影響を理論的・実証的に分析していました。

考えればすぐに分かることですが、解雇の際に必要な手続き、つまり実物的費用を増やせば、既に雇われている人の解雇は減ります。そして同時に、新規雇用も減るでしょう。このように、解雇される人も減る代わりに、新たに雇われる人も減るために、失業率がどのように変化するかというのは一概には言えないというのが基本的な構造です。

さて、このような解雇規制の影響を分析している既存研究というのは、2 - 2で挙げましたように幾つかに分類ができて、上の3つは、どちらかというところメジャーなものです。そして下の2つは、最近行われるようになった分析の方法です。

最初の部分均衡モデルと呼ばれるものは1990年ぐらいまでに主に行われていた研究です。これが持っている欠点を乗り越えるために、二番目の動学的なモデルというのが出てきました。そして、得られた理論的な予想が正しいか否かを検証するために三番目の実証研究が行われています。

これとは別の流れとして、解雇規制が持つ効果は契約理論によっても分析されてもいます。それは四番目のスタンダードな契約理論を用いるものと、五番目の不完備契約理論を用いるもの、この2つに分けられます。

ここでは既存研究を五つに分けましたが、それぞれがどのような結論を出しているのかを順に説明したいと思います。

まず、最初の部分均衡モデルを簡単に説明させていただきます。

すでに御存じの方もいらっしゃるでしょうし、また、詳細なモデルを最初から説明するのは限られた時間ではちょっと難しいので、解雇規制が全くない場合と完全に解雇を規制した場合、つまり、解雇が自由なケースと一切解雇できないケース、という2つの極端な例のみをここでは考えたいと思います。

図の1 - 1で示しているのが、解雇規制が無いケースです。

ここでは、景気が良い場合と悪い場合のそれぞれの状況について、ある賃金水準の下での程度の労働者を必要とするのかを表す需要曲線が右下がりの直線で表されています。同様に賃金を一定としたときに、その下で何人が働きたいと思うかを表す右上がりの供給曲線を考えます。

そしてこれらの交点が市場均衡となり、雇用量と賃金が決まると考えます。この分析から分かるのは、直観的にも明らかですが、景気がいいときには賃金が高く、雇用量も多い。そして景気が悪いときには賃金が下がって、雇用量が減るという関係です。

これに対して右側の図では、完全な解雇規制があるために、解雇が全くできない状況を考えています。企業側、使用者の立場から考えますと、景気がいいときに多数の労働者を雇ってしまうと、景気が悪いときにそれが重荷になってしまうため、それぞれの場合に必要となる人数の中間的なレベルの労働者を雇いたいと考えられるでしょう。そして、賃金も大体中間の水準になると考えられます。

この中間的な雇用量は、ちょうど真ん中になるというわけではなくて、景気の良いときと悪いときがどのぐらいの確率で起こるのかに応じて、どちら寄りになるのかが決まって

きます。

次のページにまいりまして、今の簡単なモデルによって何が言えるのかと申しますと、規制の有無により雇用量と賃金の決まり方が異なるということです。

ただし、ここで考えているモデルでは、調整が一瞬で行われるという極端なことを仮定しているのがその原因ですが、意図せざる失業というのは一切発生していません。規制がない場合には、景気が良いとき、悪いとき、それぞれについて賃金が決まります。そしてその下で働きたい人はすべて雇われているし、働きたくない、この賃金だったら、私は家にいた方がいいと思っている人、もしくは自分で何か別の事業をやった方がいいと思っている人は雇われていないという意味で、だれにも不満がない状態であります。

ここで、完全な雇用保護がある場合に視点を移してみますと、先ほど申し上げたように、中間ぐらいの雇用量と賃金水準が実現します。

この状態を企業の視点から見ると、中間の人数をずっと雇い続けていますので、好景気のときには過少雇用であるといえます。後々のことも考えるとこれ以上は雇えないけれども、人手が足りないということです。そして、景気が悪いときには、過剰雇用になっています。人が余っているけれども、解雇はできないという状況です。

このとき労働者全体を考えると、この人たちの満足度の合計は、規制がある場合とない場合でどちらが大きいかということ、これは一概に言えません。賃金水準がどの程度に決まるのかとか、または景気の上昇がどの程度の確率で起こるのか、そのような細かい所に依存してしまいます。

これに対して企業の側は明らかでして、規制が無いときと比べて、完全な雇用保護がある下では、景気がよいときでも悪いときでも確実に企業の利潤は落ちています。

大事なポイントとして、ここで提示した図というのは労働の市場だけを見ていますが、それ以外にも企業が生産物を作りそれを消費者に販売するという別の市場も背後に存在します。好況時に、後々のことを考えてあまり人を雇えないとなると、生産のレベルが落ちます。このように解雇規制が労働市場だけではなくて生産物市場に与える影響も考える必要があります。

この完全な雇用保護がある場合についても注意していただきたいのは、この中間的な賃金の下では意図せざる失業は発生していないということです。よって、経済学的な定義による失業者、職を探しているが職に就いていない人というのはゼロです。また失業率もゼロです。

このモデルにより何が言えたのかということ、失業率と賃金の関係ではなく、雇用されている人数と賃金の決まり方です。不況のときには、解雇規制が無いときよりもある方が、首が切れないということから雇用者数は増えていますが、失業率はどちらのケースでもゼロのままです。失業率の変化ということは、この単純な部分均衡モデルでは分析できません。

ただし、このモデルでは、解雇規制により、労働者の得る満足度が増えるのか減るのか

はよくわからないのに対して、企業の生産性と利潤は大幅に低下していますので、効率性を低下させる蓋然性が高いということが言えます。

注意していただきたいもう一つのポイントとしては、ここでは解雇規制の有無を2つの図で描きましたが、これは解雇規制があったら右の図、なかったら左の図という簡単な問題ではありません。この図は、あくまであるルールが導入されてからかなり時間が経った後の、安定した状態を表しています。

例えば規制無しの状態から規制を導入したとすると、右の図の状態に推移するプロセスが別に存在することには留意していただきたいと思います。

さて、今のモデルにはどのような問題点があるのでしょうか。このモデルでは、時間を通じて行われる採用・解雇・賃金交渉、そして生産性の変化といった問題をうまく扱えていないといえます。

例えば右側の図のように完全な解雇規制がある下では、景気の上昇に関係なく労働者の賃金が一定であるとの分析では考えられています。これに対して現実はどうかと申しますと、解雇をしない代わりに、不況期には賃金を少し切り下げるといったようなことが行われます。

つまり、このモデルでは事後的な賃金交渉の可能性を考慮していないために、不況時にも高い賃金を支払い続けるという可能性を企業は重く見ることになり、それにより解雇規制の下では雇われる人数が大幅に抑えられるということを想定しております。これに対して、企業業績に合わせて、賃金がある程度は調整されるという現実を理論に取り込むために、一般均衡的なサーチモデルというものが考えられています。これが二番目です。

これら二つの大きな違いとして、前節で扱った部分均衡モデルというのは集権的な市場を考えていますが、サーチモデルというものは、もっと分権的な状況を扱います。

ある企業と失業者が会って交渉する。合意に達したら雇われる。そして雇われた後に生産性が落ちたりしたら、交渉の結果、賃金が改定されて雇用が続くかどうかが決まるといような、個別の交渉がモデルの中に取り込まれているわけです。

モデルの詳細はスキップしまして、分析の結果だけいいますと、実はこの場合でも解雇規制が失業率に与える影響については先ほどと良く似た結論が得られます。今回のモデルでは非自発的失業をちゃんと扱えているのですが、結局、解雇費用が上がる、つまり解雇が難しくなると、使用者は解雇を減らし、新規採用も減らすため、失業率に対する影響は一概にはいえないということになります。

このモデル分析に関連することですが、4ページの最後のパラグラフにありますように、理論的には最低賃金と解雇規制の組み合わせはなかなかよろしくないということが知られております。

サーチモデルでは景気が悪くなったり、労働者の能力が落ちたりしたときに賃金水準の再交渉が行われることを想定しますが、そのときに、例えばある労働者が働くことで生まれる余剰を労使が折半するというような配分ルールを考えたときに、賃金の変更が柔軟で

あるなら低熟練の労働者も雇われ続けていたのに、最低賃金法があることによって雇われなくなるといったことが起こります。このことにより雇用保護水準がまったく異なるアメリカとフランスで、失業率がある時期に同程度だったのはなぜなのかを説明できるのではないかとされておりまして。

今までお話しした解雇規制と失業率の関係というものは実証研究によっても検討されています。これが三番目です。理論研究の結果は、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。双方向の効果があるのでモデルからは結論付けられないというものでした。しかし、少なくとも、規制が緩い国の方が採用もされやすいし、解雇もされやすいので、労働移動は大きいと考えられます。

この労働移動に関する予想は実証的にもサポートされています。これに対して、前者の失業率を増やすのか、減らすのかわからないという点に関しては、実証研究によってもどちらかわからないという結論になっております。解雇が難しくなると失業率が減るといった結果もありますし、増えるという結果もありますし、有意な結果は観察されないというものもあります。

ただしここでは、失業率だけに注目していて、解雇規制が経済厚生に与える影響を直接的に見ているわけではないということには注意をしていただきたいと思います。

他にも失業率に注目しているだけでは分からないことがあります。例えばOECDの99年のレポートを見ますと、解雇規制の緩和により失業率は変わっていないけれども、雇われている労働者の質は変わっていて、雇用者数も増えています。雇われている人数は増えているけれども、失業率は変わっていないというのは一見するとおかしいと思われるかもしれませんが、解雇規制が弱まることによって、企業は壮年の男性ではなく、女性や若年者をより多く雇うようになり、加えて、男性が解雇された場合には失業者として職を探し続けますが、女性や若年者が解雇された場合には男性に比べてあきらめてしまう率が高いことがその原因です。つまり解雇規制の強さが失業率に与える影響については決定的な研究結果はありませんが、解雇規制が緩和されて雇用調整が容易になると、雇用される人数は増加し、また若年者と女性の割合が増えることが分かっているのです。

さて、今までのところがどちらかといえば主流の研究でして、これらは雇用保護と失業率の関係を考察するものでした。

これに対して、これから説明する四番目の契約理論と五番目の不完備契約理論というのは、企業の中の個別の契約をより詳細に考えることによって、失業者が増えるのか減るのかではなく、企業内で何が起こるのかと、社会厚生、つまり社会的な満足度について考えることになります。

資料の2 - 3 - 4にある契約理論では、個別の労働者の能力の違いなどを重視します。また、これまでの分析では、雇われた後に努力するか、しないかといったような問題を余り考えていなかったのですが、その点もちゃんと考えることになります。

時間の都合上、結論だけ申し上げてしまいます。契約理論の考え方からいいますと、解

雇規制は緩くした方が、ほぼ確実に効率性の面からは望ましいということが言えます。これはなぜかといいますと、解雇規制が緩い環境のほうが、より多様な契約を提示できるため、労働者毎の能力の違いに合わせた契約や適切な努力を引き出せる契約を書くことが可能になるからです。

既存研究の紹介として、最後に不完備契約理論と呼ばれる研究を取り上げたいと思います。これらは解雇規制を正当化できる状況としてどのようなケースがあるのかについて分析しています。結果として、契約がうまく書けない状態では、解雇費用をある程度の水準としたほうが社会厚生を改善できる可能性があることが示されています。

ここで、不完備契約理論で解雇規制があった方がいいかもしれないというのは、解雇の実物的なコストが全く存在せず、書面も何も書かずにいきなり即日解雇できるというような状態ではなく、少なくともゼロではない正の解雇のコストが存在した方がいい状況があり得るということです。

ここで、注意していただきたいのは、解雇にかかるコストがゼロより大きいほうが良いかどうかという問題と、解雇規制を法律で定めるか否かというのは別問題であるということです。法律上の解雇規制が一切なかったとしても、実際に労働者に対して辞めてくださいという交渉をするときには、説得するための費用がかかります。例えば退職給付のパッケージを提示するなどのように、ある程度のことをしないと、残される労働者の士気が落ちてしまうということなどを考慮して、それなりの説明や説得、金銭の支払いが自発的に行われると考えられます。この分もコストとなり判断に影響を与えますので、解雇規制を緩和してしまうと解雇コストがゼロになるというわけではありません。

さて、最近の労働政策、労働法制に関する議論の問題点を指摘せよというお題もいただいていたのですが、もう時間もかなり過ぎてしまいましたので、1点に絞ってお話しさせていただきます。労働法制に関する現在の議論において、前提条件が共有されていないことによる議論のすれ違いがあるように感じられますので、解雇規制を今よりも緩和することは、デメリットよりもメリットのほうが大きいのではないかと考えている経済学者たちが、暗黙のうちにな何を仮定しているのかについて気づいたところを指摘しておきます。

まずは、企業や労働者はそれぞれ状況が違うのだから、労働契約はできる限り個別に任せた方が良いのではないかという点です。もちろん交渉費用の削減のように集団的に労働条件を決定することにはメリットもありますし、また交渉力を対等に近づけるための施策や十分なセーフティネットの整備も確かに必要ですが、一律の規制は副作用も大きいと考えています。

企業は規制がなかったら無法なことを何でもやるのかといいますと、そうではありません。労働者を採用する市場において、企業同士は競争しています。このような労働市場における競争ということにもう少し注目して、これを信頼してもいいのではないかと考えています。

2番目は、定められた契約は守られる必要があるということです。これは当たり前だと

思われるかもしれませんが、現在の法律と判例は契約の基本ルールにのっとっていません。現行のルールでは、解雇はある程度は難しいけれども、使用者側からの一方的な不利益変更は完全にではないですけれども、部分的には認められています。

このルールよりも、契約期間が満了した場合の雇い止めや離職は許されるが、双方の合意がない不利益変更は不可能だという原則に戻った方が契約原理にも合致しておりますしクリアーだというように考えています。

ここで、私は契約期間満了の雇い止めと言っていて、解雇とは言っていないことに注意してください。解雇規制を緩めて、解雇が相当自由に行えるというのは、これは任期の限られた期限付きの契約や期間の定めのない契約を対象としていて、その雇い止めをするのは自由だということを意味しています。

例えば5年という契約を使用者側が提示して、交渉の結果として契約が成立した場合には、景気が悪くなったからといって、途中で一方的に解雇はできません。これは契約を守るという原理から外れています。そして定年までの長期雇用という契約が結ばれた場合にはこれも守られなければなりません。ただし環境の変化に対処するために、このときには倒産しない限り雇用は守るが労働条件は定期的に見直される契約の形がおそらく選ばれるでしょう。

次に、解雇の際の解決金とか、一時金と呼ばれるものについてですが、これまでの労働慣行の下で正社員として働いていた労働者が解雇される場合には、一定の金銭の支払いが必要であると考えております。ただしこれは、解雇の代償として金銭を支払う必要があるというわけではありません。今までに受け取るべきだった賃金をまだ受け取っていない可能性があることがその理由です。

年功賃金、つまり若いときには自分の貢献度よりも低い賃金を受け取っていて、ある程度の年齢以上になると、自分の貢献度よりも高い賃金をもらうというようなルールの下では、労働者が賃金の一部を社内預金しているのと同じ状態です。これは、例えば懲戒解雇の際には社内預金を失うということにより、規律づけのツールとして用いられていると考えられるものです。このような社内預金は、懲戒解雇ではない場合には当然支払われるべきです。

これに対して年功賃金の後半の伸び率に関わっているのが社内預金の返還だけでなく、能力の向上や勤続に対する報酬でもあるなら、解雇する際にその部分に対応する金銭を支払う必要はありません。このことから企業が年功賃金制を採用する場合には、つまり労働者の貢献に対してその時点では金銭面で報いない場合には、あらかじめ整理解雇の場合にはどのようなルールで退職金を支払うのか等を明確にしておく必要があるでしょう。

2 - 3として、これが最後ですが、既存の法律との兼ね合いも考えた制度設計を行うことを暗黙のうちに想定しています。契約の原理から考えますと、企業は1年契約、2年契約、10年契約、定年までの契約など、いろいろなものを提示できた方が望ましいと考えられます。選択肢が豊富なことは労働者にとっても有益でしょう。

例えば1人の労働者を、まず3年契約で雇って、もう一回更新して6年間雇った。その段階で実質的な終身雇用にするかどうかを決めるというようなルールを企業が取るということを考えて見ましょう。このような契約はアメリカの大学などで、テニユア・トラック制度として行われています。これは自己研鑽や成果を出すことの動機づけとしても意味がありますし、また終身在職権を得た教授は能力が高い若手を安心して雇えるといった効果もあります。

しかし現行法では、そもそも長期雇用をしようと思ったら任期の定めのない雇用にせざるを得ないので。この雇用期間を3年とか5年に制限するというルールは、強制労働や不当な搾取が行われることを防ぐためのものです。しかし長期雇用をしようとするなら期間の定めのない契約をせざるを得ない現状において、使用者側からの解雇を容易にしまふことは、長期雇用を提示するという選択肢が事実上存在しなくなることを意味します。これでは困りますので、例えば片務的な長期雇用契約を締結することは可能とされることなどが必要といえるでしょう。企業側は、ある労働者に対して会社が倒産しない限り定年まで雇い続けるが、労働者の側は辞めたいときに辞められる、もしくは1年間の猶予期間の後に辞められるなどの、より長期間の雇用契約を許すようにして、長期契約というのを期限の定めのない契約で実現するという形をとらない方が良いのではないかと考えております。

これまで述べてきたように、まず解雇規制と失業率の研究というのは、かなり行われてきましたが影響はよく分からないというのが結論でした。そして、我々が本当に知りたいのは解雇規制と社会全体の満足度の関係でした。これも理論的にはどちらもありうるというのが予想される結論ですので、実証研究を今後も進めていく必要があると考えております。

以上で、私からの説明を終わらせていただきます。

福井主査 ありがとうございます。それでは、質疑とさせていただきます。

日本人で理論研究分析あるいは実証研究の分析をやっている方には、どういう人がいますか。

安藤准教授 理論研究では、例えば九州大学の研究者がサーチ理論を用いた解雇規制の分析を行っています。また不完備契約理論に基づく研究をされている方も数名いらっしゃいます。

福井主査 余りいないということですか。

安藤准教授 それほど多くはないと思います。そもそも経済学で解雇規制ということがあまり議論されてこなかったように思われます。その理由としては、アメリカで解雇規制が緩いことが挙げられるのではないのでしょうか。さすがに差別的な取扱いは、アメリカでも許されてはいないですが、一般に採用も簡単だし、解雇も難しくないのが当然のことだと考えられていたため、解雇規制があったらどうなるかということ、アメリカの経済学者はそれほど考えていなかったわけです。

福井主査 今回の経済学では余りテーマにはなっていないということですか。

安藤准教授 雇用の保護ということに関して 90 年代以降は研究の蓄積があるのですが、それらは、基本的には欧州を見て研究しているわけです。欧州では雇用保護が相対的に強い国と弱い国があるため、欧州の研究者が自地域の制度を研究する、またはアメリカの研究者が欧州や OECD 諸国を研究しています。

また、そもそも法律の経済分析というのは、特に個別の法律の経済分析というのは余り行われてこなかったので、まだまだ経済分析は少ないのではないかと思います。

主査 俗説かもしれませんが、よくアメリカは失業率がヨーロッパより小さいみたいなのが言われて、それと解雇規制の強弱が関係あるのではないかという議論がありますが、それはどう思われますか。

安藤准教授 まず、先ほど申し上げたように解雇規制と失業率の関係はどちらともいえません。ただし失業率が同じなら平均失業期間が短いほうが、つまり失業しても次の職が簡単に見つかるほうが良いということなどは言えるでしょう。

そもそも失業率を見るということには、これも先ほど申し上げたように、いろいろ問題があるわけです。例えば働くことをあきらめてしまう人はその中に入ってこないというような問題があったりするからです。

また失業率が高いか低いかというのは、低ければいいという問題ではないわけです。先ほどのサーチモデルなどに基づいて考えますと、失業率がとても低い社会というのは多くの人が雇われているけれども、労使の間での労働分配率が低いことがその原因です。つまり給料がとても安いから、企業はたくさんの労働者を雇っていて、それで失業率が低いのです。このとき失業者は少なくとも労働者の賃金が低くなっています。

反対に失業率が高い社会では、労働分配率は高くなっています。したがって労働者になると、高い賃金が貰えます。しかし、労働者を雇うことには大きな費用がかかるから、人々は余り起業家にはなりたがらない、そして人を雇いたがらないということによって失業率が増えているのです。

両極端を考えると、非常に多くの人が雇われているけれども、みんな少ししか給料をもらっていない社会と、もう一つは、非常にたくさんの給料を運良く労働者になれた人はもらっているけれども、失業している人がたくさんいる社会となります。これはどちらがいいかという問題ではなく、どちらも両極端はよくないわけです

職を探したいと思っている人が、それなりの時間でちゃんと見つけられているか、もしくは能力がある、生産性が高い人が適切な職に就けているかということが問題なのであって、全員ならして失業率が高いか低いかというのは余り意味のない議論だということにも思います。

福井主査 恐らくフランスとかドイツの若年層の失業率が高いというのは、結構社会的にも深刻で、言わば高学歴だけれども、年齢が若いうちはなかなか職に就くのが難しいと言われてますね。

真剣に職探しをしたい人が排除されている、ないしありつけないでいるという状態に近いと思いますが、あれが解雇規制の一種のトレードオフの副産物ではないかという見方についてはどう思いますか。

安藤准教授 それはそうだと思います。ただし、不況時に年長者の雇用を守る代わりに、年長者の賃金調整がうまくいくのであれば、若年者をもっと雇えるはずなのです。

雇用保護をするのであれば、その代償として、賃金などの労働条件の柔軟的な変更を認める必要があります。解雇が難しいことに加えて、労使の個別合意がなければ賃金も変更できないとすると、実際に選ばれ得る雇用契約が大きく制約されることになります。例えば固定給を考えると、企業は人を雇うときに、非常に低い賃金しか提示できないことになります。それは一度でも賃金を上げてしまったら、不景気になっても下げられないからです。また固定給と歩合給やボーナスの併用を考えるのであれば、固定給の分を小さくして歩合給を大きくするといった対策を取るでしょう。

しかし、これは経済学的には適切なリスク分担ができていないため望ましくない状況なわけです。労働者としては、基本的には適切な努力をしている限りにおいては、安定した賃金支払いを希望しているにもかかわらず、賃金が每期大きく変動することになるからです。

このように、労働者の雇用と労働条件の両方を保護してしまうと、今度は安定性の面を損なってしまうというようなデメリットが発生することにも注意するべきです。

福井主査 どちらかというところ、ヨーロッパは雇用保護もして、賃金の最低保障もし、なおかつ職種とか業務形態の変更についても現状を非常に保護するという傾向が強くて、その対極にあるのがアメリカで、雇用保護も弱くて、賃金も伸縮自在で、就く職場についても異動が嫌ならば辞めてくれというのに近い。

日本はどちらかというところ、雇用保護はするけれども、賃金や業種業態の変更がフレキシブルだとも言われますが、そうすると、仮に単純化してその3つの類型があるとして、どの状態が経済厚生から見て望ましいかという点についてはどう思いますか。

安藤准教授 それは、先ほど申し上げたみたいに、現状ではわからないというのが正直なところです。またそもそも厚生を比較するというのは、そう簡単なことではありません。なぜ既存研究では、社会厚生ではなく解雇規制と失業率の関係ばかりを調べているかというと、社会厚生を推定するのが難しいことも一因だと思われます。

結局、経済学者にできることは、個々の選択肢が持つメリットとデメリットを提示することではないでしょうか。

一部でも貧しい人がいるのは許されないと皆が考えるのであれば、人々が等しく貧しい状態の方が、社会厚生が高い可能性さえもあるわけです。少なくとも雇用保護と社会厚生の関係については実証研究をもう少しやらないと何とも言えないというのが現状のような気がします。

福井主査 分配の問題は、いろんな価値観があるし、一つの典型的な考え方は、余剰さ

え大きければ、あとは失業保険なり、生活保護でやれば一番効率的ではないかというものです。

差し当たり余剰の大きさで、まず、一義的に考えるときに、言わば解雇がしにくくて賃金伸縮自在みたいな選択肢のみを許す社会と、そうではなくて、解雇も賃金伸縮も自在というふうな選択肢の、言わば多様性を許す仕組みとで比べると、一種の取引の自由が経済厚生を高めるということが一般的にあり得る前提に立つのであれば、後者の方が悪いという理由はないようにも思いますけれども、そこはどうですか。

選択肢を無理やり制約するシステムと一部にせよ、全部にせよ、選択肢を許す世界とを、仮に情報の非対称とか取引費用の問題を抜きにして考えたときに、どっちがいいかというのは自明ですね。

逆に言えば、許さないことによる経済厚生の改善が個別に証明されない限り一部の選択肢にせよ、全部にせよ、許さないということの合理性というのは、理論的にはなかなか出てこないのではないのでしょうか。

安藤准教授 そのような場合には、選択肢を強行法規的に制約することを正当化するのはなかなか難しいと思います。これは、まだ研究の成果として出ていることではないので、私の単なる意見とさせていただきたいのですけれども、私の考えとしては、解雇規制をもっと緩くしたとしても、大した問題が起こらないのではないかと考えています。

例えば最低賃金の規制を考えたときに、現状でもすべての労働者の賃金が最低賃金に張り付いているわけではありません。ファストフードやコンビニのアルバイトを考えても、最低賃金よりも高い賃金をもらっている人は多くいるでしょう。なぜ高い賃金が支払われるかといいますと、その人の生産性や貢献度に合った賃金を提示しないと、ほかに引き抜かれてしまうからです。私自身も、任期付きの職からより条件のよい長期雇用の職に転職した経験を持っていますが、人を引き付けたいときには前と同等以上の条件を提示する必要がありますし、このとき長期雇用を提示するというのはかなり効果的なわけです。

解雇規制が緩和されたからといって、長期雇用的な身分保障のある正社員がなくなるわけではないはずです。また、解雇規制を緩和してはどうかという意見は長期雇用や正社員を認めないことではないのです。

企業に対する動機づけとしては飴と鞭がありますが、何かを強制するばかりではなくて、自発的に労働者を大事にしたいと思わせる方が、やり方としてはコストが少なくすむでしょう。自発的に雇用保障を提示したがるような状況をつくり出すことが重要だと思います。

その際に大事なのは例えば情報の透明化を行い、流通を妨げないことです。インターネットも何もない時代は、労働組合の資料などを見なければ、同業他社との比較ができなかったわけですが、今はインターネット上の掲示板に、あそこの会社はこんな給料で、こんなに働かされるぞ、残業代も出ないぞということが掲載されているわけです。その真偽を確認する手段は必要ですが、少なくとも正確な情報の流通を妨げないことは大切でしょう。

そして、雇用契約を明確に結ぶ必要があります。確かにある種の労働条件についてはあいまいさが必要となるかもしれませんが、典型的な要素については内容と変更条件について明示するべきです。

結局、契約がある程度はしっかりと書かれていて、個々の会社において労働者が実際どのような労働条件で働いているのかがかなり自由に見える社会になっていれば、そうそう悪い状況にはならないのではないかと思います。

福井主査 単純に考えると、アメリカのような一種の雇用保護が弱い国の例と、それからヨーロッパの一部の非常に強い国の例と対比すると、日本は恐らく中間だと思いますが、日本なりヨーロッパの何らかの解雇規制なり雇用保護ルールが、何らかの意味で合理的であると判断するということは、裏返して言えば、アメリカなりの雇用保護の弱いルールの下での社会厚生なり何らかの基準から見た評価は非常にデメリットを持っているということと対でなければおかしいはずですね。

逆に言えば、雇用保護が強い国では、アメリカにおける、かくかくしかじかの社会的弊害を緩和しているというような一定の対応関係に関する先行研究のようなものはないのですか。

安藤准教授 先行研究はちょっと思い当たりませんが、すぐに思い付くものとしては、例えば解雇が容易だと、景気循環のある局面において一時的に業績が悪化したときに過剰なレイオフが起こってしまうことなどは言えるのではないのでしょうか。

これは、失業保険にただ乗りすることが可能であったり、経営者が短期的な業績で評価されたりすることが原因です。

福井主査 その外部性があります。当該企業が損するだけだったら勝手でしょう、当該企業の雇用契約の勝手でしょうということにならないですか。

安藤准教授 そうです。

福井主査 でしたら、そう思う企業はもう少し気働きをして解雇を余り過剰にしなければいいわけで、政府が解雇させないルールを決めるには何らかの外部性が必要なわけですね。本人の判断だけではなくて、何らかの社会的な利益があるからやるという理由ですね。

安藤准教授 今私が挙げた例は、あくまで株主など所有者が経営者の規律づけをちゃんとやっていないのがそもそもの問題であると思われれます。

福井主査 会社法の問題かもしれないですね。

安藤准教授 はい。

福井主査 そうすると、要するに解雇規制というのは基本的には強行規定ですから、当事者の判断を超えて、何らかの意味で情報非対称とか取引費用で介入するというような理屈が立つ場合はともかく、そうでない場合については、何らかの理論的な基盤が必要だと考えられるはずだし、もう一つは、實際上、ヨーロッパなりあるいは日本なりの解雇規制を正当化する議論が成立するためには、その裏返しとして、そのような解雇規制が存在しないアメリカで、アメリカだけ特異な人種的、地域的な事情とかというのではなくて、何

らかの普遍的な弊害が発生しているということが証明されていないといけないはずですね。そのところの対比がちゃんとできるといいのではないかと思います。

安藤准教授 理論的にあり得ると思うのは、解雇規制があることで労働者の交渉力が強くなるという可能性に基づく議論です。先ほど、労働分配率が低すぎても高すぎても良くないという話をしましたが、生まれた余剰を労使でどのように分けるのかを考えたときに、社会的に余剰を最大にする適切な水準があったわけです。

仮に使用者側の力が、最適よりも強過ぎたとしましょう。つまり労働分配率が低過ぎるとします。このときに解雇規制を導入したら、それが理由となって労働者の交渉力が上がって、社会的に最適な状況に近づくかもしれません。ただし、もし今が高過ぎるのであれば、解雇規制を入れたらより非効率的になってしまうことになります。

つまり、労働分配率が低過ぎるとするのが直面する問題であれば、例えば労働組合の持つ力をより強くするということが、なかなか直接的にどうやっていいのかよくわからないため、解雇を難しくすることも選択肢の一つとなるでしょう。

福井主査 セカンドベストになるのではないかとということですか。

安藤准教授 はい。それにより余剰が最大化される方向に向かう可能性があるという議論は可能だと思います。ここでのポイントは、先ほど申し上げた、労働分配率は高過ぎても低過ぎてもいけないということです。

福井主査 その場合、例えばアメリカのような社会では、労働分配率が低過ぎるのかどうかということと関係があるわけですね。

安藤准教授 そうですね。

福井主査 必ずしもそうみなされているわけではないでしょう。

安藤准教授 ヨーロッパよりもアメリカのほうが平均的には豊かなのではないのでしょうか。これは労働分配率だけでなく、そもそもの一人当たり GDP の大きさや労働時間にも依存しますが。

福井主査 何かの実証で、要するに解雇規制が正当化されるとすれば、一方で存在しているはずの解雇規制なり賃金変動を縛らないことによるデメリットを、アメリカなりイギリスなりの実社会のデータを取って実証するというアプローチはあり得るのですか。

安藤准教授 私は理論が専門であるため正直よくわかりませんが、でも技術的には可能だと思います。

福井主査 横並びで比較する余地はあるような気がしますね。

理論面では、失業率が当てにならないというのはおっしゃるとおりだと思いますけれども、総余剰なり経済効率をはかる何かいいデータ、既存のもので代用するのであればこれがいいんじゃないかとか、あるいはないからこういう統計があった方がいいというような提案はありますか。

安藤准教授 先ほど失業率は当てにならないといっておいて何ですが、失業率が減っていて、かつ実質賃金が上がっていて、それでいて企業の業績もよければ、それは昔よりも

良くなっているというのは明らかだと思います。あとは GDP に注目することですね。

和田専門委員 1、2点ですけれども、さっきの解雇規制を強めるか、弱めるかということに関連して、社会コウセイのお話が出ましたが、コウセイは厚生労働省の厚生ですね。

福井主査 字はそうですね。

和田専門委員 解雇規制をどうするべきかということを考えるに当たって、社会厚生への影響で考えるというお話がありましたが、今のお話とも絡むのかもしれないけれども、社会厚生といっても、どういう物差しで測るのですか。

安藤准教授 一番簡単なのは、GDPで測ることではないでしょうか。

和田専門委員 満足度という言い方もなさったので、その点について、どうやって測るのかなと思ったのです。

安藤准教授 真の満足度を測るというのは、経済学者は皆それができたら良いと思っていますが、それは直接的には測れません。だから、GDPで代用しているのです。よく経済学者がGDPに注目していることに対して、金だけがすべてではないというようなおしかりを受けることもあります。ほかの指標を取り入れることが難しいから仕方なくやっているのです。例えば家庭内の家事労働や子育て、またボランティアだって非常にいいことだとは思いますが、測定が難しいのです。よって、使えるデータを使って、残りの部分は推測するしかないということだと思います。

和田専門委員 もう一点だけですけれども、このタクスフォースのヒヤリングでほかの方のお話もお聞きして思うのは、解雇規制だけでなく、セーフティネットの問題等と、トータルで考え、提案しないと、特に政策提言としては説得力を持たないというふうに思いますが、その辺はどうお考えですか。

安藤准教授 先ほど実証研究を幾つか紹介しましたが、それらでは雇用保護だけではなくて、ほかの点についても扱っています。例えば教育、職業訓練とか職業斡旋とかに公的な資金を使うことがどの程度失業率に影響を与えるかなどを調べています。

例えば景気が悪化しているときには職業訓練の効果はないが、回復しているときには効果があると言われていています。おそらく、景気が悪くなっているときは、どれだけ失業者に教育をしても、そもそも人手がそれほど必要ではないわけですから、雇用者を増やす効果はないわけです。しかし、一度最前線を離れてしまった人を職業教育でフォローすることによって、景気が回復するときには、雇用状態に入りやすくなるわけです。

よって解雇規制を緩めることと並行して教育にお金を使うということは有用なことだと思います。失業保険を考えても、これを単にお金で渡すというのは、余り良くないことでしょう。これを就職活動や技能習得の努力とセットにすべきです。実際にトレーニングを受けて、ある程度の点をクリアしたことを前提としてお金を払うような形にした方が望ましいのではないのでしょうか。

福井主査 試験合格とセットですね。

安藤准教授 全部出席とかだけだと緩過ぎるかなと。ハローワークに定期的に行ってい

るかどうだけを基準とするのではなく、失業給付を払うのと同時に、教育を受けてもらうことは有益だと思います。

セーフティーネットについて考えるときに、景気後退時に一度職を失った人が景気が回復したときに、元と同等の職業に就けるかどうかが大変でしょう。今は失業すると次に得られる職の水準が下がってしまうことが多いわけです。これをできるだけ維持・改善するプロセスが必要だと思います。

福井主査 多分解雇されるリスクが高まれば、放って置いても自己防衛のために人的資本投資を本人がやるようになるはずですね、今よりは。

安藤准教授 それはそうだと思います。

福井主査 今は、生産性が低いと自覚して解雇保護の恩恵を受けていると思う人は投資する実益が全くないわけです。

安藤准教授 そうですね。

福井主査 もう一つは、強い保護類型を嫌って期限付き雇用とか派遣とかパートに逃げるというような使用者の行動があるという議論がありますが、こういうことを理論でも実証でもいいのですが、証明するための手立てというのは、いろいろ考えられますか。

安藤准教授 たとえば保護水準の異なる国の間で正規雇用と非正規雇用の割合などを見れば分かると思います。

福井主査 要するに、例えば正規雇用を特に保護する、その次に期限付き雇用を保護する、その次に派遣雇用を保護するという、今までの保護の仕方よりも、それぞれ保護類型を変えて、一番保護に値すると考えられる正規雇用から順番に保護の度合の傾斜を強めるという政策の変更を行ったときの、言わばそれぞれの類型で雇われる人たちの数の推移ということが計れるかどうかということです。

安藤准教授 その推移ははかれると思います。実際に、どういう形態で働いている人かというのはデータがあると思います。

福井主査 因果関係が証明できるかどうかですね。

安藤准教授 その中に意図せざるパートタイマーなのか、つまり本当は正社員になりたいのだけれども、非正規雇用になっている人なのか、非正規雇用がよくて非正規雇用をやっている人かというのはデータからは区別ができないので、アンケート調査などの他の手段が必要になると思います。たとえば衣料品販売業で一度にたくさんのアルバイト従業員を正社員化した企業が最近あったと記憶していますが、このような企業で正社員化の提案をどの程度の人数が拒否したのかなどは参考になると思います。

私が思うのは、正社員が一番強い保護をする、それよりも非正規雇用は弱い保護をするなどという階段状のものではなくて、基本的には、雇用契約を最初に決める、そして、その契約はちゃんと守る。そして契約の改定をする場合には、双方の合意が必要ということ徹底したうえで、保護の強弱は仕事の内容とセットとして労働者によって選択されるようにすべきではないかということです。

例えば契約のひな形みたいなものが、社会全体で20パターンぐらいあって、日本全国どこでも行きますけれども、賃金交渉にも応じますけれども、終身雇用は維持して欲しいという契約の形態があったり、もしくは自分は好きなときに音楽活動をやりたいから、労働時間については緩い契約にしてほしいというような類型もあっていいと思います。それぞれの契約ごとに、契約内容はちゃんと守る。他の契約形態に移行したい場合には、互いの合意が必要であるといった形ができればベストだと思います。

例えば、今は正社員として長時間働いているが、ある程度の賃金が貰えるのであれば週3日の仕事に移りたいと思う人もいるかもしれないわけですね。すべての人間が、1日8時間プラス残業のある仕事に着きたい、正社員として働きたいと思っているわけではないでしょう。正社員として働きたいと思っている人が、また、特定のポジションに付いたらうまく能力を発揮できる人が雇われないというのは不幸なことだと思いますけれども、すべての人を、ホワイトカラーの正社員という枠組みに押し込める必要はないと思います。

福井主査 それが我々の議論の底流にもあるのですが、今は厳然とそこを区分するという議論が、まだ法制度では支配的です。

安藤准教授 いろいろな制度が長期雇用の正社員を中心とする考え方を支えているわけですね。例えば退職金に対する課税が普通の一般の給料よりも低いこともその一例です。ただし、繰り返しになります。長期雇用が駄目だといっているのではありません。転職することには費用もかかりますから。結果的に長期雇用になったとしても、理想的なのは一定の年齢までは転職市場での自分の価値を意識しながら自分に投資をすることではないでしょうか。

和田専門委員 ただ、企業としては恐らく、従業員について、20種類の雇用の類型を用意するのは、実務的にはなかなか難しいと思います。

安藤准教授 1つの企業が20種類を準備するのではなくて、社会全体としてのことです。

和田専門委員 それなら、わかります。

福井主査 ある企業は2~3種類の中から選ぶとかね。

安藤准教授 例えばファミリーレストランやコンビニエンスストアで正社員の長期雇用という人は、例えば1割の人間でいいと使用者は考えて、それ以外は時間給で働く人になるかもしれないですね。もっと長期的な仕事で、人的資本投資が必要で、せっかく雇った人には長期間働いて欲しいと思うような企業であれば、提示する類型は現行のホワイトカラーの8時間労働型と、能力のある子育て期間の女性を引き付けるために、例えば賃金は半分だけでも、労働時間は6割といった2種類の契約を提示するかもしれません。

また、複数の雇用形態の間で移動できることも必要でしょう。女性が子どもを産もうと思ったときに、5年とか10年間は短時間の契約に移って、その後には長時間に戻るとか、多様な選択肢があればよいと思います。

おっしゃるとおりに、1つの企業が何十種類のパターンを持つというのはあり得ないと思います。その会社に合った2~3パターンを採用することでしょう。

和田専門委員 もう一点は、今、お話を伺っていて思ったのは、その幾つかのパターンの中で行き来できるのならば問題は起きないだろうけれども、最近いろいろ言われているのは、それが固定化されるのではないかということですが、その心配はないんですか。

つまり、期間雇用とかパートの人たちは、あるいは派遣の人もそうだけれども、そこから抜け出せないのではないかとされている。派遣は派遣で一生派遣で過ごしてもハッピーに過ごせるような派遣がもしあるのなら、それはそれでいいと思いますけれども、今は残念ながらそうではないと思われます。どのぐらいの人数がいるかわからないけれども、オンコールワーカーとか、ワンコールワーカーと言われる人たちが、本当にあの報道のとおりだとすれば、そこから抜け出せないで、そこにそのままになってしまう。その点については、いかがですか。

安藤准教授 まず、問題を2つに分けないといけないと思います。能力があり、また本人が希望するのに非正規雇用から抜け出せない人がいることと、能力面で企業が要求する水準に残念ながら達していない人がいることに対しては、それぞれ違う対処が必要です。

前者に対しては、有能な人が活用されないというのは非常にもったいない話ですので、マッチングの支援など何らかの後押しが必要でしょう。そして後者に対しては職業訓練や金銭的な支援も必要となるでしょう。

福井主査 どうも大変貴重なお話をいただきありがとうございました。また、いろいろ御教示いただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

長時間ありがとうございました。

(以上)