

研究ノート

## サーチ理論による雇用保護立法の評価（その 1）

山上 俊彦\*

### 要 旨

雇用保護立法が労働市場に与える効果については、理論的根拠や実証分析の結果を顧みずに議論されている場合が多い。解雇権の制約を規制緩和の観点から批判した政策提言がなされたり、異なる方向を向いた整合性に欠ける政策が提案・実行されたりする場合もある。雇用保護立法が与える効果は、保護立法が外生的与件であると想定した場合、政策付き DMP モデルによって検証可能である。雇用保護立法は、失業率を下げる方向と上昇させる方向に同時に働くため、先験的には効果は不明であることが示される。さらに、DMP モデルの職務を細分化することで、一方では保護の継続、他方で保護立法の緩和という異なる方向を向いた政策を評価することが可能となる。その結果、新規雇用が短期雇用に限定され、短期雇用の雇用喪失が発生しやすく長期雇用への転換が困難となるため、固有の生産性ショックが発生した場合には失業率が上昇することが示される。

キーワード：雇用保護立法，手切れ金，解雇税，部分的緩和，DMP モデル

### 1. はじめに

一般的に自由主義国においては、雇用契約において企業と労働者は対等であり、契約自由の原則が認められている。つまり労働者はいつでも職を辞することができ、雇い主はいつでも労働者を解雇できる。しかしながら、労働者は雇い主よりも交渉力は劣位にあるため、雇用保護立法 (employment protection legislation) の一環として、雇い主の解雇権を制約する政策や法手続きが各国で実施されている。その手段としては手切れ金 (severance payment) の支払いや事前告知 (advanced notice of dismissal) の設定、解雇税 (firing tax) を課す等がある。

このような立法が一般化したのは、近年のことである。OECD (1999b, p. 51) は、雇用保護立法の起源は第 2 次世界大戦以前にまで遡るが、現在の立法は 1950 年代～1970 年代にかけて形成されたものであること、特に 1973 年の第 1 次石油危機後の景気後退は集団解雇を含む分野で

\* 日本福祉大学経済学部

の様々な保護手段を採用する契機となったとしている<sup>1</sup>。

但し、全ての雇用が解雇権制約の対象となる訳ではない。雇用契約には雇用期間に定めのない長期雇用契約（long-term/permanent contract）と固定期間契約（temporary contract, fixed/short-term duration contract）がある。雇用期間の定めのない契約は、いつでも解約される場合もあるため随意雇用（at will employment）とも呼ばれる。また終わりの無い契約（open-ended contract）とも呼ばれる。解雇が制約されるのは雇用期間に定めのない長期雇用が対象であり、正規雇用とされる。短期雇用である固定期間契約については、その利用が規制される場合が多く、非正規雇用とされる。

解雇権を制約する施策については、法学的見地のみならず、経済学的観点からも議論されているところである。仮に労働市場に摩擦が存在しないのであれば、雇用保護立法は資源配分を歪めるものであり、パレート最適条件は成立しないという見解も成立し得る。この場合、雇用保護立法は、法（law）の精神を枉げる為政者による恣意的立法として批判されるであろう。

解雇権の制約といった雇用保護立法について懸念が表明されるようになった背景には、欧州の1990年代における高い失業率がある。OECD（1994a, p. 36）は、雇用保護立法は解雇費用を上昇させることで解雇を困難にすることが目的であるが、雇い主に新規雇用を躊躇わせること、雇用保護の程度が厳しい欧州では長期失業率が高く、雇い主は労働力の柔軟性（flexibility）確保の必要性に対応するために一時契約等の手段に訴えることを指摘している<sup>2</sup>。OECD（1994a）においては、失業率を低下させるために雇用戦略（jobs strategy）が提示され、労働者保護規制の緩和もその一環として提起されてきた。

しかしながら、雇用保護立法の労働市場に与える効果に関する議論には陥穽に陥り易い危険性を秘めていることも事実である。OECDの雇用戦略のうち雇用保護立法の緩和に関しては、必ずしもその効果に関しては実証分析結果を伴うものではない<sup>3</sup>。そうであるにも関わらず、OECDの見解に無批判に追随した「識者」が存在したことも一方では事実である。

Pissarides（2001, pp. 131-132）は、政策関連の時事解説者（policy commentator）の代表的見解として、雇用保護は労働市場の柔軟性を低下させ、技術進歩や市場統合に伴う構造変動に対応することができないために、高い失業率と少数派が不利を被るユーロ動脈硬化（eurosclerosis）<sup>4</sup>

1 日本における雇用保護立法の概要は〔補論〕に記載している。

2 OECD（1994a, p. 36）は、雇用保証は転職を抑制することでオン・ザ・ジョブ・トレーニングへの投資を奨励するものであり、解雇の自由と雇用保証のバランスが必要であると指摘している。さらに、OECD（1994a, p. 46）は、立法又は中央レベルでの労使交渉を通して不公平あるいは差別的解雇を禁止する条項を確立すること、経済的理由による解雇を認めるとともに分権的労使交渉により協議されること、構造改革や新規雇用を妨げる解雇制約を緩めること、固定期間契約を認めるとともに正規雇用の保護を相対的に緩めること、固定期間契約終了時にボーナスを支給することを提言している。

3 Pissarides（2001, pp. 132）は、OECDが政策提言したにも関わらず、OECD（1999b）における実証分析において雇用保護が失業率の低下とは関連性が認められないことを指摘している。

4 ユーロ動脈硬化は Giersch（1985, pp. 1-2, 5）が1970～1980年代のヨーロッパ経済の停滞に対して下

につながるといった言説が流布されたことを指摘している。

日本においても、解雇権が制約されることで、企業が採用行動に慎重になり、失業率が上昇しているという OECD (1994a) の見解を受け売りした理論・実証双方の分析の根拠を欠く政策提言が随所で提示されたところである<sup>5</sup>。仮に、政策提言を行った自称「識者」本人がこのような言説について確信を持っていたとしても、それは直観に基づく個人的見解に過ぎない。

雇用保護立法の経済効果については従前から実証分析が多数、試みられてきたところである。但し、実証分析を積み重ねても、理論モデルが完全な労働市場に立脚している場合、雇用保護立法は雇用創出を抑制するという結果に結びつきやすい。労働市場に摩擦が存在しないことを前提とした議論は、雇用保護立法による解雇権制約の負の効果を強調する同義反復的議論に陥りがちである。マーシャル型の通常の労働市場モデルに基づいた検証を行うことには限界がある。

雇用保護立法が労働市場に与える効果については、1990年代の段階では理論モデルとして確立していなかった。従って、実証分析に際しても、労働需要関数等に解雇費用等を説明変数として加えることが行われてきたが、雇用保護立法の外生性が検証された訳ではなく、その結果も説得力が低いものとなる場合が多かった。

問題となるのは、このように理論的、実証的に不確実な主張であるにも関わらず、解雇権制約を社会的規制とみなして、「解雇規制」を緩和することが労働市場の効率性を向上させるとともに失業率を低下させるといった提言を受けて、雇用保護政策の緩和が議論されてきたことである。

特に問題となるのは解雇権制約の緩和を部分的に実施したことである<sup>6</sup>。これは1980年代以降に実施された雇用保護立法の緩和政策の一環であり、正規雇用の雇用契約を雇用保護立法の緩和対象とすることは政治的に難しいことから、緩和対象を限定するものである。つまり、固定期間雇用については、解雇は行いやすいが、更新や期間に制約があるため、これを緩めるものである。

雇用保護立法の部分的緩和は、雇用喪失を回避するために、長期雇用の保護を維持あるいは強化し、一方で雇用創出を促すために、短期雇用に関連する法規を緩和するという政策である。この政策は、正規雇用についての解雇権を制約したままで解雇しやすい非正規雇用を増やすものであることから、長期雇用と固定期間契約の間の相対的厳格性の格差を拡大するものである<sup>7</sup>。

OECD (1999a, pp. 20-21) は、欧州諸国において雇用保護立法の緩和政策が主として非正規雇用を対象として実施されたこと、OECD もそれを奨励してきたことを指摘している。但し、OECD (2006, p. 12) では、雇用戦略の見直しにおいて雇用保護立法と失業率の理論的關係は不

した診断であり、特に高失業率に見られるように労働市場において停滞が顕著であると指摘した。Giersch (1985, pp. 7-10) は、動脈硬化の背後には労働市場の諸制度があり、その中に解雇に伴う費用があると指摘している。

5 日本における雇用保護立法緩和議論については {補論 } に記載している。

6 これは限界部分における柔軟性 (Flexibility at the Margin) を追求したものである (Boeri and Garibaldi (2007), Sala, Silva and Toledo (2012))。

7 このような雇用保護立法の改革は2層改革 (two tier reform) と呼ばれる (Boeri and Garibaldi (2007))。

確かであること、厳格過ぎる雇用保護は効率性を損なうが、労働市場の改革が非正規雇用を対象とした部分的なものに偏っていたために弊害が派生していることを認めている。

解雇権制約に関する整合性に欠ける政策は、労働市場に副作用を及ぼすことは必定である。このような政策議論を克服するためには、異なる観点からの考察が必要となる。労働市場が買手独占的であるといった企業が労働者に対して優越的地位にある場合には、企業の解雇権を制約することが正当化される可能性が発生する。但し、不完全労働市場を想定していても、理論的根拠が明確でなければその説得力は低く、様々な解釈の余地を残すことになる。

理論的フレームワークを構築するためには、労働市場に摩擦が存在することを前提とする必要がある。このような考察はDMP（Diamond-Mortensen-Pissarides）モデルの開発によって可能になった。DMPモデルは摩擦のある労働市場を扱う標準的モデルとなっている。雇用保護立法の経済効果のみならず、公共職業安定所による職業紹介によるマッチング機能の向上、雇い入れ補助金、賃金補助といったいわゆる積極的労働市場政策に分類される雇用政策の効果を検証するためには、DMPモデルに拠らなければならない。

DMPモデルを用いた政策効果の分析においては、雇用保護立法は外生的与件であると想定されている。この場合、解雇権を制約することは必ずしも失業率に負の影響を与えるものではないことが示される。また、摩擦が存在する状況下においては、最適条件としてはパレート最適条件に替ってホシオス条件が成立することが求められる。

本論は、DMPモデルに基づいた雇用保護立法の効果に関する議論を展開するものである。2では雇用保護立法の効果に関する議論を概観し、3ではDMPモデルを用いた政策評価方法について雇用保護立法に力点を置いて解説する。4では雇用保護立法の部分的緩和の与える効果についての議論を解説し、5では今後の課題と展望を述べる。

## 2. 雇用保護立法の効果に関する議論の系譜

ここでは1990年代以降の雇用保護立法の効果に関する議論を概観する<sup>8</sup>。

雇用保護立法の経済効果を実証するためには解雇の困難性を計測するとともに、解雇費用を求めなければならない。Bertola（1990, p. 853）は、Emerson（1988）の記述に基づいて日本を含む10カ国の雇用保護ランキングを作成し、最も困難な国はイタリア、日本は6位であることを示している。また、Bentolila and Bertola（1990, pp. 399-401）は欧州4カ国の解雇費用と雇い

---

8 1990年代における雇用保護立法指数、解雇費用が労働市場に与える影響についての理論・実証分析は、中田（黒田）（2001）による包括的な概観がある。雇用保護立法が労働市場に与える効果についての実証分析については、1990年代の業績についてはOECD（1999b, pp. 119-125）、1990年代～2000年代初頭にかけての業績についてはAddison and Teixeira（2003）、1990年代から2010年前後にかけての業績については、OECD（2013, pp. 69-74）による概観がある。本論の執筆においても参照させて頂いた。

入れ費用の推定を試みた。

なお、Lazear (1990) は、1956 年～1984 年における主要先進 19 カ国における法制度上の解雇の難易度を告知期間と手切れ金支給額で提示しており、その結果を数値化した OECD (1999b, p. 67) では、日本は最も解雇を行いやすい国家であると位置付けられている。これは、日本では制定法では原則、解雇が自由であったことによる。

OECD では雇用保護立法指標 (Indicators of Employment Protection Legislation: Indicators of EPL) を公表してきたところである。但し、現時点で共通の評価尺度が有るわけではない。法令上、解雇は自由であると規定されている場合であっても判例によって解雇権が制約されている場合もある。また就業形態によって雇用保護の在り方が異なっている場合もある。

OECD (1994a) の background paper である OECD (1994b) において 1980 年代後半を対象とした 6 段階指標の作成が試みられた<sup>9</sup>。その後、OECD (1999b) において 1990 年代後半を対象とした立法 (legislation) に限定せず規制 (regulation) まで範囲を拡大した指標が公表されている。

OECD (1999b) においては、正規雇用者の解雇に対する保護の程度<sup>10</sup>、非正規雇用に関する規制、集団解雇に関する追加要求を低い方から 6 段階で点数化して総合している。日本については、正規雇用者に関する解雇の困難性において、解雇権濫用法理、特に整理解雇の 4 要件が含まれているため 4.3 と高い値となっている。そのため、正規雇用者に関しては 6 段階の 2.7 で、27 カ国中低い方から 20 位と雇用保護の程度が厳しい国家として扱われている。但し、非正規雇用に関する規制、集団解雇に関する要求を加えると 2.3 で 14 位と中程度の国となる。

OECD (2004) では、1990 年代後半を対象とした指標の改定を行っており、日本については裁判での扱いを再検討した結果、解雇の困難性は 3.5 と修正されたため、正規雇用に関しては 2.4 で 17 位、総合では 1.9 で 10 位となっている。OECD (2004) は、2003 年を対象とすると、日本は正規雇用に関しては 2.4、総合では 1.8 としている<sup>11</sup>。

OECD の雇用保護指標から言えることは、日本では民法、労働基準法上は、解雇は相対的に厳しく制約されていないが、解雇権濫用法理を加味すると解雇の困難度は上昇する。このために、正規雇用と非正規雇用の扱いに差があることになる。しかし、雇用保護の程度が著しく高い国ではないという結果となっている。

雇用保護立法が労働市場に与える効果について取り組んだパイオニアの 1 人が Lazear (1990)

9 これは 1980 年代を対象とした Grubb and Wells (1993) を拡大したものである。

10 解雇手続きの不便さ、個別解雇の告知と手切れ金、解雇の困難性から構成される。

11 OECD はその後も、Venn (2009)、OECD (2013) において雇用保護立法指標の改定を行っている。Venn (2009, pp. 8-10) は 2008 年を対象とした指標を提示しており、日本の値は変動していない。OECD (2013) においては、2013 年を対象とした指標を提示するとともに、データ収集方法を修正し、過去に遡って数値を改訂している。OECD (2013) の付属資料によると、日本は解雇の困難性は 34 カ国中 25 位と高いものの、正規雇用についての指数は 2.09 で 10 位となっており、雇用保護の程度は高くない。

である。これは、摩擦が存在しない完全競争的な労働市場においてもコースの定理を援用すれば、手切れ金が資源配分に中立的になることを示したものである。Lazear (1990, pp. 700-706) は、企業と労働者がリスク中立的な場合、労働者が手切れ金相当の入場料を入職時に支払うような効率的な雇用契約が成立していれば、企業から労働者への金銭移転である手切れ金の効果は相殺されるものであることを指摘し、手切れ金を義務付けるといった雇用保護立法の資源配分に与える効果は消滅することを示した。Lazear (1990, pp. 706-723) は、実証分析結果から雇用契約の設計が不十分である場合、雇用保護立法は雇用率を低下させること、但し、それは失業率の上昇に直結するとは断定できないことを示した。

Lazear (1990) の提示したモデルは雇用保護立法の効果について正面から議論したものではない。しかし、以後の理論研究において、企業から労働者への金銭移転である手切れ金ではなく、企業が解雇時に課税される企業から政府への金銭移転の影響に議論の焦点が移行することとなったことにこの研究の意義がある<sup>12</sup>。

雇用保護立法が労働市場に与える効果としては、解雇を抑制することで雇用喪失を抑制すること、新規採用を抑制することで雇用創出を抑制することが挙げられる。いずれの力が強いかで雇用量が增加するか否かが決定される。ここで重要なことは異なる方向の両者を比較することであり、「解雇規制が新規雇用を抑制するので失業率は高くなる」といった政策評論家の論評は事象の片側のみを見た根本的に偏った認識であることに留意する必要がある。

OECD (1999b) は、雇用保護指標を用いた実証分析を変量効果・一般化最小二乗法を用いて行っている。OECD (1999b, pp. 71-89) は、雇用保護指標は全体の失業率には影響を与えていないこと、但し失業率と雇用率の人口構成に影響を与えている可能性があること<sup>13</sup>、労働力の失業へのフローと失業からのフローを抑制して失業期間を長期化させることを示している。この結果については、OECD の政策提言において実証分析の根拠が不十分であったことを示すものである。

この問題を部分均衡で捉えたのが Bertola (1990) で、これをさらに発展させたのが、Bentolila et al. (1990) である。Bertola (1990) は買手独占的企業の労働需要関数に解雇と雇入れ費用を考慮し、景気の善し悪しを確率モデルとして捉えて calibration を行い、解雇費用による解雇抑制効果が新規採用抑制効果を上回ることによって雇用者数は増えることを示した。

この問題に諸要因を考慮に入れて対応するためには、一般均衡モデルに労使交渉過程を導入しなければならないところである。解雇費用が雇用水準に与える効果について、一般均衡のフレー

12 Ljungqvist (2002, p. 829).

13 Addison and Teixeira (2003, pp. 85-89) は、雇用保護が失業等に与える効果としては全体効果 (overall effects) と構成効果 (compositional effects) があること、構成効果については実証分析が不十分であることを指摘している。但し、構成効果についての研究動向については、OECD (2013) においてまとめられている。

ムワークを用いて扱ったのは、Hopenhayn and Rogerson (1993) である<sup>14</sup>。Hopenhayn et al. (1993) では、摩擦のない状況での確率的労働需要関数を想定し、固有の生産性ショックの到来による雇用創出時の課税を想定するとともに、消費と労働投入から労働者が効用を得るとして、課税が雇用水準と社会的厚生について与える影響を calibration を行って求めた。Hopenhayn et al. (1993) は解雇費用による解雇抑制効果が新規採用抑制効果を下回することで1年分の賃金相当の課税は雇用水準を2.5%低下させること、このとき生産性は2%減少して、消費を通して社会的厚生も2%低下することを示した。

雇用保護は失業率の変動を小さくするが、一方で賃金変動を大きくするのではないかという指摘がある<sup>15</sup>。雇用保護立法が賃金硬直性に与える効果について Bertola (1990) は、insider-outsider 理論に基づいて労働需要を所与とした企業行動から検証を加えている。但し、部分均衡においては賃金が労働需要いずれかが外生変数であるために説得性のある実証は困難である。Hopenhayn et al. (1993) では、賃金をニューメレールとしており、賃金分析を捨棄している。

市場に摩擦の存在する場合における雇用保護立法の効果を評価するにはサーチ理論を用いた政策付き DNP モデルの構築まで待たねばならなかったのである。DMP モデルに解雇費用を外生的に組み込むことについての完成形は、Pissarides (2000) において示されることとなる。

この分野の当初の試みは政策変数付き DMP モデルに雇用保護政策を組み込んだ Burda (1992) である。Burda (1992) は、解雇時に企業に課す課税負担と労働者の受け取る手切れ金の額の差が失業率や労働需給逼迫度に影響を与えるととして、企業負担の方が大きいと失業率が上昇して労働市場逼迫度は低下するとした。これは完成されたモデルではないが、政策付きサーチモデルの方向性を示したものである。

Garibaldi (1998) は、生産性が閾値を下回って解雇が必要な場合に、企業は解雇許可を得るまで待つ形で解雇費用を織り込んだ確率的 DMP モデルを用いたシミュレーションの結果、解雇費用が高いと失業率は変化しないが、労働力の再配置が抑制されることを示した。

Blanchard and Portugal (2001) は、DMP モデルに解雇費用を導入して雇用喪失と失業期間に与える効果を検討し、雇用保護の強いポルトガルは米国よりも失業率が高い訳ではないが、失業に陥る確率が低く、失業期間が長いことを示した。また、Blanchard et al. (2001) は労使交渉における解雇費用が賃金に与える効果についても考察している。

Saint-Paul (2000) は、DMP モデルをベースとして、独自のレント分析、政治的要因を考慮した一般均衡分析を行っており、雇用保護の労働市場に与える影響を理論化した先駆的業績の1つである。Saint-Paul (2000) は、現在職についている労働者（インサイダー）が失業者（アウトサイダー）

14 Ljungqvist (2002, pp. 830-831) は、Hopenhayn et al. (1993) では、解雇費用は生産性の低下を意味しており、雇用籤で働かない可能性を選択することで失業をもたらすために雇用者は減少すること、DMP モデル等のマッチングモデルでは解雇費用は労使交渉で労働側が有利になるよう働くために雇を増やすことを指摘している。

15 Bertola (1990, p. 851).

トサイダー）と比較して過大な賃金レントを得ている場合、つまり自分の市場価値を超えた賃金を得ている場合の、両者の行動と企業行動、政策担当者（社会計画者）の意思決定を考える。

Sanit-Paul (2000, p. 102) は、雇用保護の効果として次の2点を指摘する。第1に、解雇を制約されていることで新規雇用者のもたらす期待収益が低下することから、企業の新規採用への誘引を低下させること、その結果、失業から就業への労働力の移動は減少し、失業期間は延びること、その一方で解雇の費用が高むために、就業から失業への労働力の移動は減少すること、この結果、雇用者の純増減がどうなるかについては不明確であることである。第2に、表面上、雇用を維持することで他の生産性の高い部門での活動を抑えることとなり、社会全体の生産性が低下して生活水準や賃金が低下することである。

以上から、労働者は賃金低下と失業確率の低下のトレード・オフを考慮することで雇用保護水準を選択し、その際はレントの大きさが重要な要因となることが示される<sup>16</sup>。また、失業者は雇用者よりも低い雇用保護を愛好し、マーケットもそれを追認することが示される<sup>17</sup>。

Sanit-Paul (2000, pp. 113-130) は、生産性ショックが発生した場合を次のように想定する。企業の生産性が高い場合と低い場合を想定し、低い場合、事業所閉鎖もあり得る。雇用保護がなされない場合を柔軟な市場、雇用保護がなされる場合を硬直的な市場とする。失業者は柔軟な市場を愛好し、雇用者は雇用保護立法を支持する。レントを発生させる硬直的な労働市場においては、雇用保護が強化されて労働市場の効率を低下させる一方で、雇用保護がレントを増幅させる。雇用保護をどの水準に設定するかは社会計画者の意思決定に依存する。但し、雇用保護を緩めても雇用者が増加する保証はない。既存企業の労働者が解雇され、新規産業で労働者が雇用されるようになるが、後者の数が前者の数を上回る保証はないからである。また、賃金レントが削減されることで企業の新規雇用が活発になり失業期間が短縮される場合でも、同様である。レントが閾値を下回る場合は雇用保護により雇用者数は増加する。

ここまでの議論は労働者全般に関する雇用保護立法の影響を論じたものであるが、雇用保護立法の部分的緩和に関しては短期雇用に与える効果を検証しなければならない。雇用保護立法の部分的緩和は1980年代前半のスペインでの改革を嚆矢として1980年代半ば以降から2000年代初頭において、欧州、ベルギー、ドイツ、イタリア、オランダ、スウェーデン、ポルトガル等で実施されてきた政策である<sup>18</sup>。

なお、OECDの雇用保護立法指標については、正規雇用と非正規雇用について指標が提示されているが、両者は算出基準が異なるため、両者の比率でもって相対的厳格さを比較考量するといったことはできない。また、数年毎に数値が公表されているため、雇用保護立法の部分的緩和状況を時系列で追うことも難しい。

16 Sanit-Paul (2000, pp. 102-103).

17 Sanit-Paul (2000, pp. 109-113).

18 Boeri et al. (2007, pp. F359-F360) の指摘による。

Blanchard et al. (2002) は、DMP モデルを発展させた雇用保護立法の部分的緩和効果を検証するモデルを提示している。このモデルをより洗練されたものとしたのが、Cahuc and Postel-Vinay (2002) である。

Blanchard and Landier (2002, pp. F214-F215) は、フランスを念頭においた議論において、固定期間契約の労働者を雇い入れることを認める雇用保護立法の部分的緩和の効果は予想に反したものであり、入職水準の職務での転職率を高めて失業率を上昇させること、失業率が高くなならない場合であっても失業期間の長さや入職水準の職に就く長さを考えると労働者の状況は改善されないとした。Blanchard et al. (2002, pp. F214-F215) は、この理由として、企業は入職水準の職務での新規雇用を増やすが、解雇費用の高い正規雇用への転換をためらうことを指摘し、生産性の低い入職水準の職が増えて正規雇用が減少するとした。

Sala et al. (2012) は DMP モデルに短期雇用確率を導入して失業率の変動率が高くなることを示している。Sala et al. (2012, pp. 993-995) は、OECD 加盟国のデータから、ポルトガル、スペイン、スウェーデン等の長期雇用の保護が強くて解雇費用が高く、固定期間雇用の期間や更新が制約されている国は、短期雇用者比率が高いこと、失業率の変動が大きいことを指摘する。

このような事情から、雇用契約の有り方についての提言がなされている。その1つは、新規の労働者全員が同一タイプの雇用期間の定めのない雇用契約 (single open-ended labor contract) を締結するというものがある<sup>19</sup>。

雇用保護政策については、外生的に政策として決定されるのではなく、内生的に労使間の関係で決定されるということも想定される。保険市場が不完全で、労働者がリスク回避的な場合、手切れ金や事前告知が最適な条件を導くことを Pissarides (2001) (2010) はサーチモデルを用いて証明している。

手切れ金については、雇用契約が手切れ金を相殺するように契約が締結されない場合、あるいは労働者がリスク中立的ではない場合に、議論の対象となる。また、手切れ金支給が内生的に決定される場合には、議論の重要性が高まる。手切れ金の額の自主的決定については、Auray, Danthine and Poschke (2014) がサーチモデルを用いたモデルを展開している。これは解雇する場合の手切れ金の適正額を求めるという動きにもつながる重要なものである。

### 3. MP version における雇用保護立法の効果分析

DMP モデルに雇用喪失を内生化した Mortensen and Pissarides (1994) は、DMP モデルの Mortensen-Pissarides (MP) version<sup>20</sup> と呼ぶべきものであり、政策変数を導入することが可能なモデルである。MP version に基づいて雇用政策を分析したのが、Pissarides (2000, pp. 205-

19 García-Pérez and Osuna (2014) においてその効果が検討されている。

20 Mortensen and Pissarides (2003, p. 44)。

234) であり、さらに calibration を行った修正版が Mortensen and Pissarides (2003) である。

これらのモデルは政策変数のうち特に課税と補助金に焦点を当てたものとなっている。政策変数は全て外生変数であり、労働者と企業はリスク中立的と想定している。雇用保護立法は解雇税という形態で議論されている。解雇税は解雇に際して政府が企業に対して課税するものであり、企業から労働者への所得移転である手切れ金とは性質が異なる。

以下では解雇費用の影響を考察するために、政策付き DMP モデルの概要を、Pissarides (2000)、Mortensen and Pissarides (2003) に基づいて解説する。

DMP モデルの基本概念を次のように設定する<sup>21</sup>。

マッチング関数は、凹関数で、規模に関して収穫一定、職探しと求人は均一の密度で行われると想定する。v: 欠員率, u: 失業率<sup>22</sup>, m(v,u): マッチング率とおくと一次同次のマッチング関数は次式で示される。

$$m(v,u) = m\left(1, \frac{u}{v}\right) v \quad q\left(\frac{v}{u}\right) v \dots\dots\dots (3-1)$$

ここで  $\left(\frac{v}{u}\right)$  は労働需給逼迫度である。  $q\left(\frac{v}{u}\right)$  は欠員が埋まる確率 (欠員期間ハザード) で  $\frac{1}{q\left(\frac{v}{u}\right)}$  について減少,  $\frac{1}{q\left(\frac{v}{u}\right)}$  は欠員の平均期間である。  $q\left(\frac{v}{u}\right)$  は労働者が仕事を見つける確率 (失業期間ハザード) で  $\frac{1}{q\left(\frac{v}{u}\right)}$  について増加,  $\frac{1}{q\left(\frac{v}{u}\right)}$  は失業の平均期間である。雇用喪失の発生率を  $\dot{u}$  [0,1] とおくと、労働者のフローについて、

$$\dot{u} = (1 - u) - q\left(\frac{v}{u}\right) u \dots\dots\dots (3-2)$$

が成立するので、定常状態では均衡失業率は次式で示される。

$$u = \frac{1}{1 + q\left(\frac{v}{u}\right)} \dots\dots\dots (3-3)$$

基本的な DMP モデルにおいては政府が雇用政策を発動しない場合、雇用創出曲線と賃金曲線は次式で構成される<sup>23</sup>。

$$\text{雇用創出曲線: } p - w - \frac{(r + \delta)pc}{q\left(\frac{v}{u}\right)} = 0 \dots\dots\dots (3-4)$$

$$\text{賃金曲線: } w = (1 - \beta)z + (1 + c) p \dots\dots\dots (3-5)$$

ここで、w は賃金、p は職務の生産物 (生産性)、r は金利、z は失業手当を含まない失業期間中の帰属所得、pc は欠員費用であり、pc は企業にとっての雇入れ費用、賃金は労使交渉により決定されるので  $\beta$  [0, 1] は労働者の相対的交渉力である<sup>24</sup>。

21 Pissarides (2000, pp. 6-10).

22 労働者数は L, 欠員数は V, 失業者数は U,  $v = \frac{V}{L}$ ,  $u = \frac{U}{L}$  と想定している。

23 Pissarides (2000, pp. 18-23).

24 Mortensen et al. (2003, p. 48) では、pc とは別に訓練費用等を含んだ C を想定して pC も費用として考慮している。

MP version では課税と補助金の効果を検証することが目的であるため、政策手段として賃金課税、雇用補助金、雇入れ補助金、解雇税、失業手当を次のように想定する<sup>25</sup>。

賃金課税については、 $w_j$ ：職務  $j$  における粗賃金、 $\tau$ ：税補助、 $t$ ：税率 ( $0 \leq t \leq 1$ ) とおくと、労働者が受け取る純賃金は  $(1 - t)(w_j + \tau)$ 、労働者から税務当局への移転は次式となる。

$$T(w_j) = tw_j - (1 - t)\tau \quad \dots\dots\dots (3-6)$$

但し、均衡賃金  $w$  に関して、 $T(w) \geq 0$  でなければならない。このとき  $\tau > 0$ ：累進税、 $\tau = 0$ ：比例課税、 $\tau < 0$ ：逆進課税である。雇用補助金は、雇用期間において、労働者の生産性とは無関係に補助金  $a$  が支払われる<sup>26</sup>。雇入れ補助金と解雇税は、共に、労働者の技能に比例すると想定する。 $p$ ：生産性、 $H$ ：補助金率、 $F$ ：解雇税とおくと、雇入れ補助金は  $pH$ 、解雇税は  $pF$  となる<sup>27</sup>。失業手当については、 $b$ ：失業手当、 $\theta$ ：税引き後の置換率 ( $0 \leq \theta < 1$ )、 $w$ ：平均賃金とおくと、次式で示される<sup>28</sup>。

$$b = \theta [w - T(w)] \quad \dots\dots\dots (3-7)$$

以下では、Pissarides (2000, p. 207-213) に従って固有の生産性ショックが存在しない場合の政策モデルへの発展を考える。これは政策が賃金に与える効果を考えるためのものである。

まず、賃金決定について政策を考慮する<sup>29</sup>。

ここでは賃金  $w_j$  を支払う職務を想定する。政策を考慮した場合の価値方程式は次のようになる。

$$\text{失業者の政策付き純価値：} \quad rU = z + b + \theta q(\tau)(W - U) \quad \dots\dots\dots (3-8)$$

$$\text{雇用者の政策付き純価値：} \quad rW_j = w_j - T(w_j) + \theta(U - W_j) \quad \dots\dots\dots (3-9)$$

$$\text{企業の政策付き欠員の純価値：} \quad rV = -pc + \theta q(\tau)(J + pH - V) \quad \dots\dots\dots (3-10)$$

$$\text{企業の政策付き職務の純価値：} \quad rJ_j = p + a - w_j - \theta(J_j + pF) \quad \dots\dots\dots (3-11)$$

外部 (当初) 賃金  $w_{0j}$  は次式を最大化するように選択される。

$$B_0 = (W_j - U) (J_j + pH - V)^{1-\eta} \quad \dots\dots\dots (3-12)$$

内部 (継続) 賃金  $w_j$  は次式を最大化するように選択される。

$$B = (W_j - U) (J_j + pF - V)^{1-\eta} \quad \dots\dots\dots (3-13)$$

$w_{0j}$  と  $w_j$  はそれぞれ課税を考慮した次式を満足させる<sup>30</sup>。

25 Pissarides (2000, pp. 205-207).

26 Mortensen et al. (2003, p. 49) では、課税と雇用補助を合体した  $a + tw$  を雇い主に対する線形労働課税・補助計画であるとし、

$t = 0$  の場合、 $a < 0$  であれば純粹補助金、 $a > 0$  であれば一括雇用税、

$t > 0$  の場合、 $a < 0$  であれば累進課税、 $a > 0$  であれば逆進税、

を根底にある給与税として、 $t < 0$  については、 $-t$  は賃金補助となる。

27 Mortensen et al. (2003, pp. 46-47) では、生産性  $p$  は特定の技能グループに共通する生産性であるとしており、労働市場の技能グループによる分割と相互の無関連性を想定している。

28 式の操作が煩瑣な場合は、 $b = \theta [w - T(p)]$  に代替できる (Pissarides (2000, p. 207)).

29 Pissarides (2000, pp. 207-212).

30 限界課税が存在する場合には、労使が課税回避のために賃金を抑制して労働分配率を低下させる

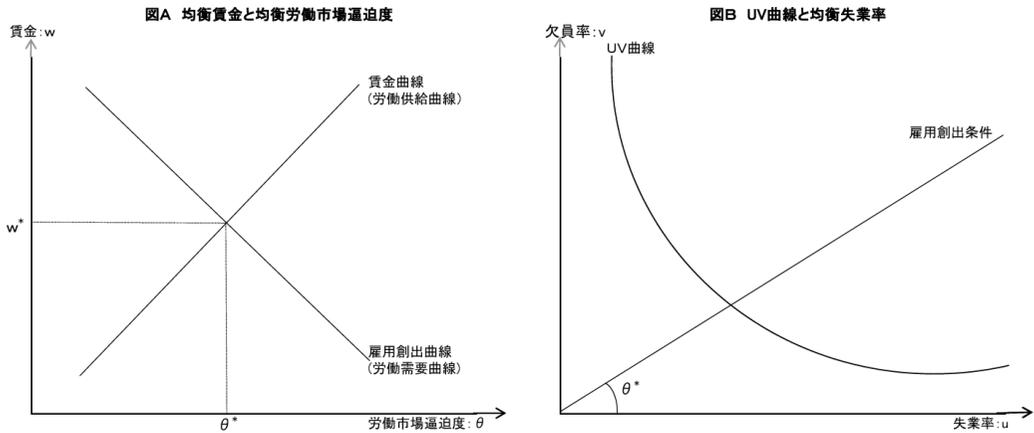


図1 DMP モデル (基本モデル) における政策効果

$$\frac{1 - T'(w_i)}{r+} (J_i + pH - V) + (1 - \tau) \left( -\frac{1}{r+} \right) (W_i - U) = 0 \quad \dots\dots\dots (3-14)$$

$$\frac{1 - T'(w_i)}{r+} (J_i + pF - V) + (1 - \tau) \left( -\frac{1}{r+} \right) (W_i - U) = 0 \quad \dots\dots\dots (3-15)$$

(3-14) (3-15) と自由参入条件  $V = 0, w_i = w$  から外部賃金方程式と内部賃金方程式が導出される。

$$w_0 = \frac{1 - \tau}{1 - \tau(1 - \tau)} \left[ \frac{z}{1 - \tau} - (1 - \tau) \right] + \frac{1}{1 - \tau(1 - \tau)} [(1 + c - F + (r + \tau)H)p + a] \quad \dots\dots\dots (3-16)$$

$$w = \frac{1 - \tau}{1 - \tau(1 - \tau)} \left[ \frac{z}{1 - \tau} - (1 - \tau) \right] + \frac{1}{1 - \tau(1 - \tau)} [(1 + c + rF)p + a] \quad \dots\dots (3-17)$$

(3-16) から、外部賃金は雇入れ補助の一定割合分高くなり、解雇税の一定割合分低くなること、(3-17) から、内部賃金は雇入れ補助金には依存しないが、解雇税の一定割合分高くなることわかる<sup>31</sup>。つまり、 $F > H$  ならば、外部賃金は内部賃金よりも低い。共通した特性としては、置換率  $\tau$  は、失業の帰属所得を上昇させることで労働者の威嚇点を引き上げるために賃金を上昇させること、賃金は雇用補助の一定割合分高くなること、税補助は労働者に支払われるものであるが、実質的には企業と労働者で分け合うこと、限界税率  $\tau$  は、余暇をより魅力的にすることが判明する。

次に雇用創出条件について考える<sup>32</sup>。

(3-10) (3-11) から自由参入条件  $V = 0$  を課すことで、雇用創出曲線 (3-4) の一般型が導か

Mortensen et al. (2003, p. 54).

31 解雇税が内部賃金を上昇させるのは、一旦、雇用が創出されると解雇税が雇い主への信頼となるために、労使交渉において労働者の交渉力を強化することによる (Mortensen et al. (2003, p. 54)).

32 Pissarides (2000, pp. 212-213).

れる。

$$p - w - a + p \left[ (r + \tau)H - F - \frac{r + c}{q(1 - \tau)} \right] = 0 \quad \dots\dots\dots (3-18)$$

モデルを解くために  $F > H$  と仮定して、外部賃金 (3-16) を (3-18) に代入して雇用創出条件を求める。

$$p - a + \dots - pF + (r + \tau)H = \frac{z}{(1 - \tau)(1 - t)} + \frac{pc}{(1 - \tau)(1 - t)} \left\{ \dots + [1 - (1 - \tau)] \frac{r + c}{q(1 - \tau)} \right\} \dots\dots\dots (3-19)$$

ここで、(3-3) と (3-19) から均衡失業率が求められる。

以上の議論を取りまとめると、雇用創出曲線 (3-18) と賃金曲線 (3-17) の関係は、図 1 の図 A に示されている。また、雇用創出条件 (3-19) と UV 曲線 (3-3) の関係は図 B に示されている。

ここでの議論から、労働市場に摩擦があり、雇い主が買手独占的地位にある場合、労使交渉が行われることで賃金が外部の労働者と内部の労働者の 2 部構成となること、解雇税は労働者の交渉での地位を有利化することで内部賃金を上昇させるとともに外部賃金を低下させることが分かる。また、雇い入れ補助や雇用補助も賃金に影響を与えるので、これらの政策との兼ね合いも考えなければならない。この結果は、解雇税と失業手当の代替性、解雇税と賃金課税の補完性について検討しなければならないことを示唆している。なお、税率が余暇を魅力的にすることは、消費税率を引き上げる場合、考慮に入れなければならない重要事項である。つまり消費税率を引き上げると労働供給量は減少することになる。

次に Pissarides (2000, pp. 213-219) に従って、固有の生産性ショックが存在する雇用喪失を内生化した場合の政策モデルを考える。この場合、雇用創出曲線と雇用喪失曲線から留保生産性と労働市場逼迫度が決定される。

まず、雇用創出曲線と雇用喪失曲線を求める<sup>33</sup>。

固有の生産性ショックが発生した場合、固有の生産性が  $R$  以下の職務は喪失する。固有の生産性ショックがある場合の職務の資産価値を次のように想定する。

$$\text{政策なしの職務の資産価値} : rJ(x) = px - w(x) + \int J(s) dG(s) - J(x) \quad \dots (3-20)$$

$R$  は (3-20) から  $j(R) = 0$  と定義される。企業は固有の生産性パラメータが最大の場合 ( $x = 1$ )、雇用を創出する。固有のショックは率  $[0, 1]$  で到来し、分布  $G(s)$  から籤引きされる。ショック到来毎に賃金交渉が行われる。固有の生産性パラメータが  $x$  の場合の賃金率を  $w(x)$  とする。

$$\text{政策なしの賃金方程式} : w(x) = (1 - \tau)z + (x + c)p \quad \dots\dots\dots (3-21)$$

政策を (3-20) と (3-21) に導入する。(3-7) の失業手当は次のように一般化される。

$$b = (1 - t)[p + \dots] \quad \dots\dots\dots (3-22)$$

33 Pissarides (2000, pp. 213-217).

外部賃金方程式は、(3-16) を求めた方法に  $x=1$  と想定し、(3-22) を導入することで得られる。このとき、失業者と雇用の純価値は、(3-8)、(3-9) に (3-22) を代入したものをを用いる。

$$w_0 = (1 - \tau) \left[ \frac{z}{1-t} - (1 - \tau) + p \right] + [1 + c - F + (r + \tau)H]p + a \dots (3-23)$$

内部賃金方程式は、(3-17) の一般化である。

$$w(x) = (1 - \tau) \left[ \frac{z}{1-t} - (1 - \tau) + p \right] + [x + c + rF]p + a \dots (3-24)$$

雇用喪失基準を導くために、(3-20) に政策を考慮した次式を求める。

$$rJ(x) = px + a - w(x) + \int_R^1 J(s)dG(s) - G(R)pF - J(x) \dots (3-25)$$

$$\text{欠員からの利得: } rV = -pc + q(\tau)(J^0 + pH - V) \dots (3-26)$$

ここで  $J^0$  は、 $x=1$  で賃金が (3-23) を満たす場合の (3-25) における資産価値である。内部賃金 (3-24) については、(3-25) から  $J(1)$  が求められる。

雇用喪失の場合、企業は  $J(x)$  を諦めて  $pF$  を支払う。  $J(x) < pF$  ならば、固有の生産性  $x$  の職務は喪失し、次の留保生産性方程式が発生する。

$$J(R) + pF = 0 \dots (3-27)$$

(3-25) から  $J(R)$  を求めて (3-27) に代入し、さらに  $R=x$  について (3-26) を満たす  $w(R)$  を用いると、次式が求められる。

$$pR + a - w(R) + \int_R^1 J(s)dG(s) + [r + \tau(1 - G(R))]pF = 0 \dots (3-28)$$

(3-25) (3-27) を考慮すると、次式が成立する。

$$J(x) = (1 - \tau) \frac{p(x - R)}{r + \tau} - pF \dots (3-29)$$

(3-24) から求めた  $w(R)$  と、(3-29) から求めた  $J(s)$  を (3-28) に代入することで雇用喪失基準が求められる。

$$R + \frac{a + (1 - \tau)p}{p} - rF - \frac{z}{p(1-t)} - \frac{c}{1 - \tau} + \frac{1}{r + \tau} \int_R^1 (s - R)dG(s) = 0 \dots (3-30)$$

雇用創出曲線は自由参入条件  $V=0$  についての (3-26) から導出できる。(3-23) (3-24) に着目し、(3-25) から次式を得る。

$$(r + \tau)[(J^0 - J(R))] = (1 - r)(1 - R)p - (r + \tau)(H - F)p \dots (3-31)$$

$V=0$  についての (3-26) と (3-31) から次式を得る。

$$J^0 = \frac{pc}{q(\tau)} - pH \dots (3-32)$$

(3-32) と (3-27) から雇用創出曲線が導かれる。

$$(1 - \tau) \left( \frac{1 - R}{r + \tau} - F + H \right) = \frac{c}{q(\tau)} \dots (3-33)$$

(3-30) と (3-33) をグラフにしたものが図2の図Aであり、留保生産性の閾値と労働市場逼迫

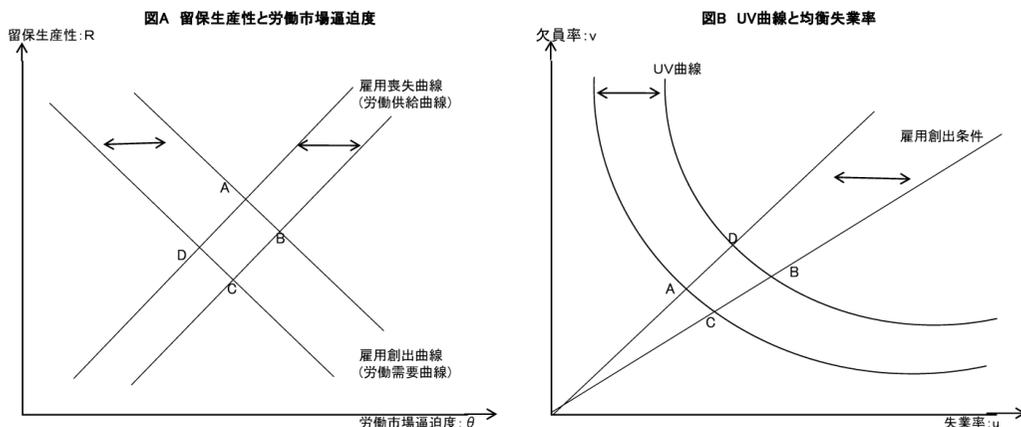


図2 雇用創出・喪失を考慮したサーチ・モデルにおける政策効果

度が求められる。賃金については (3-23) (3-24) に労働市場逼迫度の均衡値を代入して求める。失業率については次のように考える<sup>34</sup>。

図2の図Aで求められた労働市場逼迫度の均衡値  $\theta^*$  を傾きとした原点を起点する政策付き雇用創出線を想定する。均衡失業率は政策付き雇用創出線と次の修正されたペバリッジ曲線から求められる。

$$u = \frac{G(R)}{G(R) + q(\theta^*)} \dots\dots\dots (3-34)$$

修正されたペバリッジ曲線と政策付き雇用創出線は図2の図Bに示され、ここで均衡失業率が導かれる。

雇用政策の効果について解説する<sup>35</sup>。

図2の図Aから、所与の失業率の下での政策の効果が導かれる。雇用補助  $a$  と所得税補助は、雇用喪失曲線を下方シフトさせて、雇用喪失を減少させ雇用創出を増加させる (A B)。税率  $t$  は、雇用喪失曲線を上方シフトさせて、雇用喪失を増加させ雇用創出を減少させる (B A)。雇入れ補助  $H$  は、雇用創出曲線を上方シフトさせて、雇用創出と雇用喪失を共に増加させる (D A)<sup>36</sup>。解雇税  $F$  は雇用創出曲線を下方に、雇用喪失曲線を下方にシフトさせることで、雇用喪失を減少させるが、雇用創出に与える効果は不明確である (A C)<sup>37</sup>。失業手当  $b$  又は

34 Pissarides (2000, p. 218).  
 35 Pissarides (2000, pp. 217-219).  
 36 雇入れ補助は、継続的な補助である雇用補助とは異なり、一時的な補助であるため、需給逼迫度の上昇による労働者の選択肢拡大に伴う雇用喪失を相殺することは期待できない (Pissarides (2000, p. 218)).  
 37 (3-30) (3-33) を  $F$  について微分することで解雇税は雇用創出を低下させることが示されるが、両者が同時にシフトすると結果は曖昧になる。これは、一旦、雇用創出がなされると、職務は確率1で解雇税を支払うため、職務の期待利得が低下する一方で、職務の維持期間の延長は失われた期待利得の

は雇用喪失曲線を上方にシフトさせて、雇用創出を抑制し、雇用喪失を増やす (B A)。これは高い失業手当は賃金を上昇させて、新規職務の期待利得と継続価値を減少させることによる<sup>38</sup>。

次に図2の図Bから政策が失業率に与える効果が導かれる。雇用補助  $a$  と所得税補助  $t$  は、ペバリッジ曲線を内側にシフトさせ、雇用創出線を反時計回りに回転させることで、失業率を低下させる (B A)。税率  $t$  は所得税補助等との効果を与えて失業率を上昇させる (A B)。雇入れ補助  $H$  は、ペバリッジ曲線を外側にシフトさせ、雇用創出線を反時計回りに回転させるので、失業への効果は不明確である (C D)。解雇税  $F$  は  $H$  とは反対の効果を与えるので、失業への効果は不明確である (D C)。置換率  $r$  は、ペバリッジ曲線を外側にシフトさせ、雇用創出線を時計回りに回転させることで、失業率を上昇させる (A B)。

本節において、検討してきたように雇用喪失を内生化した MP version では、雇用保護立法における解雇権の制約を費用で表わすことで、労働市場に与える効果について検証することが可能となっている。これは他の政策手段、賃金課税や雇入れ補助、失業手当との相互依存関係も考慮に入れることが可能となり、政策相互間の補完性、代替性を検討することも可能となっている。解雇の費用負担については複合的な効果が相殺されて現れるものであり、失業率が上昇するか低下するかについては先験的には言えないことを示した点にモデルの意義がある。つまり様々な状況を想定してシミュレーションを行わなければならないのである。

#### 4. サーチ理論と雇用保護立法の部分的緩和

MP version をベースとした雇用保護を取り扱うモデルについては、2通りの発展が考えられる。1つは雇用保護立法の部分的緩和の効果を織り込むことである。これは職務を雇用契約によって2分割するものである。

もう1つの方向は解雇制約行動の内生化である。Pissarides (2001, p. 133) は従前の雇用保護政策に関する議論においては、政策が外生的に与えられて雇用創出や賃金等に与える効果が計算されていることを指摘するとともに、雇用保護政策が正当化されるモデル構築が必要であることを指摘する。この批判は前述の MP version にも該当するものであることは言うまでもない。

Cahuc and Postel-Vinay (2002) は、MP version に職務の細分化と雇用保護程度の差異を導入することで、雇用保護立法の部分的緩和の正規雇用と非正規雇用に与える効果について検討した。これは正規雇用のみを保護対象として非正規雇用に関する規制を緩和すると外的ショックに対して失業率が上昇する可能性を示唆したものである。

いくばくかを取り戻すことによる Pissarides (2000, p. 218)。

38 Mortensen et al. (2003, pp. 58-59) は、雇用に係る一括の補助や税は低技能グループに対して効果が大きいこと、補助金を生産性に比例させると差別的効果は消滅すること、課税は余暇への補助となるために生産性に比例させても差別的効果は消滅しないことを指摘している。

Cahuc et al. (2002) の危惧は、その後のリーマンショックを機に現実のものとなった<sup>39</sup>。Bentolila et al. (2012, pp.F157-F.159) は、従前の失業率が8%程度とほぼ同水準であったフランスとスペインについて、危機後、フランスは10%程度に留まったのに対して、スペインは20%以上に上昇したと指摘する。さらに、Bentolila et al. (2012) は、フランスとスペイン共に、正規雇用については雇用保護立法により保護されているものの、非正規雇用についての雇用保護立法の部分的緩和が進展したスペインにおいて雇用喪失が大きく、全体の失業率の上昇が大きくなることを、シミュレーションを行うことで検証した。

なお、これらの研究は定常状態を対象としたものであり、不確実性を考慮した動学モデルで雇用保護立法の部分的緩和の過渡期における影響を検討したのが Boeri et al. (2007) である。Boeri et al. (2007, pp. F358-F359) は、雇用保護立法の部分的緩和は、景気拡大期には固定期間雇用を新規雇用として増やすこと、景気後退期には正規雇用がいるために期間雇用は増加しないことから、過渡期には蜜月効果 (honeymoon effect) が見られること、但し、雇用創出は生産性の低下をもたらすことを指摘した。

以下では、Cahuc et al. (2002, pp. 69-81) に基づいて、雇用保護立法が部分的に緩和された場合の効果について説明し、必要に応じて Bentolila et al. (2012) の内容を追記する。

モデルの基本は次のように設定される<sup>40</sup>。

労働契約には長期契約と固定期間契約がある。長期契約は正規雇用に適用されるもので、事前に契約期間は決定されておらず、契約終了には企業から政府への移転である固定費用  $f$  が発生する。固定期間契約は1期間の短期契約であり、費用なしで終了するか、長期雇用に変換される。固定期間契約の雇用は高い余剰が得られることから企業に選好されるので、契約には政府の承認が必要であると、新規縁組のうち比率  $\alpha$  に制約される。ここでは  $f$  と  $\alpha$  が政策変数である。このモデルでは長期契約の雇用の初年度は解雇自由であり、2年目以降は長期継続雇用となり解雇権が制約される。固定期間契約は1年終了時に解雇あるいは長期契約への転換が図られる。

労働者と企業はリスク中立的であると想定する。各企業の生産物  $y$  は、区間  $[\underline{y}, \bar{y}]$  について分布  $F(y)$  ( $F' = f$ ) から選択される無作為の職務に固有の生産性パラメータである。新たな職務は生産性  $\theta$  で始まり、生産性ショックに確率  $\sigma$   $[0,1]$  で遭遇する。前節と同様に失業率は  $u$ 、欠員率は  $v$  とすると、労働者数を1とすることでマッチング確率  $m(u,v)$  は新規縁組数を示している。市場逼迫度  $\lambda$ 、欠員が埋まる確率  $q(\lambda)$ 、失業者が職に出会う確率  $q(\lambda)$  は前節と同様である。

次に賃金、雇用創出、雇用喪失について解説する<sup>41</sup>。

職務の状態を次のように定義する。

39 Bentolila, Cahuc, Dolado and Le Barbanchon (2012, pp. F157-F159) の指摘による。

40 Cahuc et al. (2002, pp. 69-71).

41 Cahuc et al. (2002, pp. 71-77).

短期契約の下での運用：状態 s

長期契約の下での初年度運用で解雇費用は免れる：状態 0

長期契約の下での次年度以降の運用で解雇費用は発生する：状態 1

職務等の資産価値については次のように定義する<sup>42</sup>。

欠員の企業価値：V

雇用状態にある場合の企業にとっての価値： $J^s(\cdot)$ ， $J^0(\cdot)$ ， $J^1(\cdot)$

労働者にとっての雇用の価値： $W^s(\cdot)$ ， $W^0(\cdot)$ ， $W^1(\cdot)$

労働者にとっての失業の価値：U

労働者の相対的交渉力を  $\beta \in [0,1]$ ，結合利得を  $i=0,s$  について  $S^i(\cdot)$ ，状態 1 について  $S^1(\cdot)$  とおくと労使間の分配は次式で示される。

$$J^1(\cdot) - V = (1 - \beta) S^1(\cdot)$$

$$J^1(\cdot) - (V - f) = (1 - \beta) S^1(\cdot) \dots\dots\dots (4-1)$$

$h$ ：欠員を維持することの費用， $z$ ：失業者の楽しむフロー， $\tau$ ：雇用保護税からの税収を再分配した一括移転， $w_s(\cdot)$ ：固定契約による職務に支払われる賃金， $w_0(\cdot)$ ：長期契約による職務の初年度に支払われる賃金， $w_1(\cdot) (> w_0(\cdot))$ ：次年度以降の賃金とする。雇い主は  $J(\cdot) > V$  であれば短期契約の労働者を雇い入れ， $J^0(\cdot) > V$  であれば長期契約の労働者を雇い入れる。将来は割引率  $\frac{1}{1+r}$ ， $r < 1$  で割り引かれる。 $V$ ， $J^s(\cdot)$ ， $J^0(\cdot)$ ， $J^1(\cdot)$ ， $W^s(\cdot)$ ， $W^0(\cdot)$ ， $W^1(\cdot)$ ， $U$  についての価値方程式が導かれる。

$$V = -h + \beta \int [q \int \max[J^s(x), V] d(x) + (1 - \beta) \int \max[J^0(x), V] d(x) + [1 - q(\cdot)] V] \dots\dots\dots (4-2)$$

$$U = z + \beta \int [q \int \max[W^s(x), U] d(x) + (1 - \beta) \int \max[W^0(x), U(x)] d(x) + [1 - q(\cdot)] U] \dots\dots\dots (4-3)$$

$$J^s(\cdot) = -w_s(\cdot) + \beta \{ (1 - \beta) \max[J^0(\cdot), V] + \int \max[J^0(x), V] d(x) \dots (4-4)$$

$$W^s(\cdot) = w_s(\cdot) + \beta \{ (1 - \beta) \max[W^0(\cdot), U] + \int \max[W^0(x), U] d(x) \dots\dots\dots (4-5)$$

$$J^0(\cdot) = -w_0(\cdot) + \beta \{ (1 - \beta) \max[J^1(\cdot), V - f] + \int \max[J^1(x), V - f] d(x) \dots\dots\dots (4-6)$$

$$W^0(\cdot) = w_0(\cdot) + \beta \{ (1 - \beta) \max[W^1(\cdot), U] + \int \max[W^1(x), U] d(x) \dots\dots\dots (4-7)$$

$$J^1(\cdot) = -w_1(\cdot) + \beta \{ (1 - \beta) \max[J^1(\cdot), V - f] + \int \max[J^1(x), V - f] d(x) \dots\dots\dots (4-8)$$

$$W^1(\cdot) = w_1(\cdot) + \beta \{ (1 - \beta) \max[W^1(\cdot), U] + \int \max[W^1(x), U] d(x) \dots\dots\dots$$

42 Bentolila et al. (2012) では、長期契約の職務においては解雇費用に加えて解雇の事前告知が必要であると想定し、事前告知下にある長期雇用についての価値も算定している。

$$\dots\dots\dots (4-9)$$

(4-1), (4-2) と雇用創出のための自由参入条件  $V = 0$  は, 次式を含意する.

$$\frac{h}{(1 - \beta)q(\beta)} = \beta \int \text{Max}[S^s(x), 0] d(x) + (1 - \beta) \int \text{Max}[S^o(x), 0] d(x) \dots\dots\dots (4-10)$$

(4-1) (4-10) を (4-3) (4-7) に代入することで縁組の総余剰を得る.

$$S^s(\beta) = \beta - z + \beta \int \text{Max}[S^s(x), 0] d(x) + \beta \int \text{Max}[S^o(x), 0] d(x) - \frac{h}{1 - \beta} \dots\dots\dots (4-11)$$

$$S^o(\beta) = \beta - z + \beta \int \text{Max}[S^i(x), 0] d(x) + \beta \int \text{Max}[S^o(x), 0] d(x) - f - \frac{h}{1 - \beta} \dots\dots\dots (4-12)$$

$$S^i(\beta) = S^o(\beta) + f \dots\dots\dots (4-13)$$

それぞれの職務の生産性が低下して棄却値になると雇用喪失が発生する. (4-11) (4-12) (4-13) から, 閾値生産性は,  $S^s(\beta_s) = 0, S^o(\beta_o) = 0, S^i(\beta_i) = 0$  を満足させる生産性である.

(4-12) (4-13) から長期契約の職務の喪失基準は次式のとおりとなる.

$$\beta_i - z + (1 - \beta_i)f + \beta_i \int S^i(x) d(x) - \frac{h}{1 - \beta_i} \dots\dots\dots (4-14)$$

積分項を部分積分し,  $S^i(\beta_i) = 0$  と (4-12) を考慮すると, 長期契約職務の雇用喪失曲線 (LTJD) が求められる.

$$\beta_i - z + (1 - \beta_i)f + \frac{h}{1 - \beta_i} \int [1 - \beta_i(x)] dx = \frac{h}{1 - \beta_i} \dots\dots\dots (LTJD)$$

(LTJD) では,  $\beta_i$  は  $\beta$  の増加関数であること,  $\beta_i$  を所与とすると  $f$  の増加は  $\beta_i$  を低下させることが示される.  $S^o(\beta_o) = 0$  と (4-12) から長期契約の雇用を受諾する基準が求められる.

$$\beta_o - z + \beta_o \int f + \frac{h}{1 - \beta_o} \int [1 - \beta_o(x)] dx = \frac{h}{1 - \beta_o} \dots\dots\dots (4-15)$$

(LTJD) から (4-15) を控除すると長期契約の職務の受諾生産性 (LTJA) が求められる.

$$\beta_o = \beta_i + f[1 - \beta_o(1 - \beta_i)] \dots\dots\dots (LTJA)$$

固定期間契約の職務は, 解雇費用を要しないので継続する長期契約の職務よりも喪失されやすい. 解雇費用は生産性のより低い職務を維持することで利益を発生させる. 新規縁組は, 閾値生産性がより高い場合に限り, 固定期間契約に限定されて成立する. (4-11), (LTJD), (LTJA) から部分積分を用いることで固定期間契約の職務の受諾生産性 (STJA) が求められる.

$$\beta_s = \beta_i + (1 - \beta_i)f + \frac{h}{1 - \beta_i} \int [1 - \beta_i(x)] dx \dots\dots\dots (STJA)$$

固定期間契約の職務の受諾生産性は, 継続する長期契約の職務の閾値生産性よりも高く, 長期契

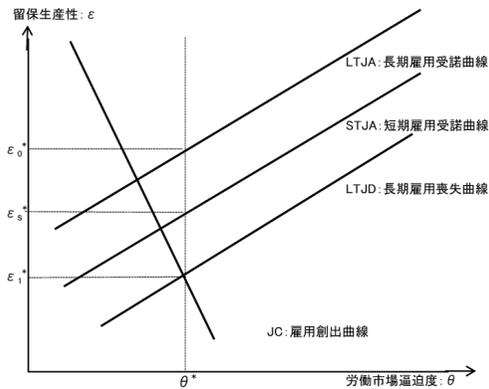


図3 長期及び短期雇用契約と雇用創出・喪失  
注: Cahuc et al. (2002) に基づき作成

約の雇用の初年度の受諾生産性よりも低い。このため、打ち切り生産性の順位は  $\epsilon_1 \leq \epsilon_s \leq \epsilon_0$  である。雇用創出条件 (JC) は (4-11) (4-12) を (4-10) に代入して求められる。

$$\frac{h[1 - (1 - \beta)]}{(1 - \beta)q(\cdot)} = \int_{\epsilon_1}^{\infty} [1 - (x)]dx + q[1 - (1 - \beta)] \int_{\epsilon_s}^{\infty} [1 - (x)]dx \dots\dots\dots (JC)$$

$\beta$  は  $\epsilon_1$  の減少関数となる。 $\beta$  が低くなると職務はより長く継続するため、より利益の出る職務のために、企業はより多くの欠員を掲示する。 $\beta$  が一定の場合、解雇費用  $f$  が上昇すると雇用創出を抑制する。

(JC) (LTJD) (LTJA) (STJA) の関係は図3に示される<sup>43</sup>。(LTJA) と (STJA) で定義された  $\epsilon_0$  と  $\epsilon_s$  を (JC) に代入し、(LTJD) との均衡から  $(\beta^*, \theta^*)$  が決定され、 $\epsilon_0^*$  と  $\epsilon_s^*$  が得られる<sup>44</sup>。

次に失業について検討する<sup>45</sup>。

定常状態における失業率は  $\beta^*$ ,  $\beta_1$ ,  $\beta_0$ ,  $\beta_s$  と失業フローから求められる。各期において、 $m(u,v)$ : 職務接触数,  $[1 - (1 - \beta_s)]$ : 固定期間契約数,  $(1 - \beta)[1 - (1 - \beta_0)]$ : 長期契約数なので、固定契約の職務数は  $[1 - (1 - \beta_s)]m(u,v)$  である。生産性ショックがない場合には、生産性が  $\epsilon_0$  よりも低い職務について、ショックが到達した場合にはこのうち  $(1 - \beta_0)$  の職務について雇用喪失が発生する。長期雇用に転換されず雇用喪失が発生する短期契約数は、

$$qm(u,v)\{(1 - \beta)[(1 - \beta_0) - (1 - \beta_s)] + (1 - \beta_0)[1 - (1 - \beta_s)]\}$$

である。長期契約職務数は、

43 Bentolila et al. (2012) では、JC, LTJD, LTJA の3本の式で説明を試みている。

44 賃金関数は、  
短期契約:  $w_s(\epsilon) = (1 - \beta)z + (\beta + h)$ ,  
長期契約の初年:  $w_s(\epsilon) = (1 - \beta)z + (\beta + h) - f$ ,  
継続する長期契約:  $w_s(\epsilon) = (1 - \beta)z + (\beta + h) + (1 - \beta)f$   
となる (Cahuc et al. (2002, p. 77)).

45 Cahuc et al. (2002, pp. 77-78).

$1 - u - q[1 - (\dot{s})]m(u,v)$  であり、生産性ショックが到達した場合には、このうち  $(\dot{s})$  の職務が喪失する。定常状態における失業率は次式で示される。

$$u^* = \frac{(\dot{s})}{(\dot{s}) + q(\dot{v})\{(\dot{s})[1 - (\dot{s})] + [1 - (\dot{v})][1 - (\dot{s})]\}} \dots\dots\dots (4-16)$$

失業率は、 $\dot{v}$  の上昇とともに長期契約の職務が喪失することで上昇し、 $\dot{s}$  の上昇とともに固定期間契約の職務が喪失することでも上昇する。また、短期職務は長期職務よりも喪失しやすいために、 $q$  の上昇とともに失業率は上昇する。

以上のように Cahuc et al. (2002) は、雇用保護立法の部分的緩和により、新規縁組に関して要求される生産性水準から雇用創出は固定期間契約に限定されること、固定契約から長期雇用への転換にはさらに生産性の要求水準が高まること、固定期間契約の雇用喪失が失業率上昇につながることを示した。

ここで解雇費用  $f$  と固定期間契約比率  $\dot{s}$  の上昇が与える影響について解説する<sup>46</sup>。

解雇費用  $f$  の増加については {命題 1} が、短期雇用比率  $\dot{v}$  の上昇については {命題 2} が成立する。両者が与える効果は図 4 に示されている。

{命題 1}

$f$  が増加すると、

- LTJD を下方シフトさせて、所与の  $\dot{v}$  について長期契約職務の雇用喪失を抑制、
- LTJA を上方シフトさせて、所与の  $\dot{v}$  について短期契約職務の雇用喪失を促進、
- STJA を上方シフトさせて、所与の  $\dot{v}$  について短期契約職務の雇用創出を抑制、
- JC を下方シフトさせて、 $\dot{v}$  を低下させる。

{命題 2}

$f$  が増加することは、LTJD、LTJA、STJA に影響を与えないが、JC を上方にシフトさせることで固定契約職務の雇用創出を促進する。均衡においては、

$$\frac{\dot{v}}{f} > 0, \frac{\dot{s}}{f} > 0, \frac{\dot{v}}{\dot{s}} > 0, \frac{\dot{v}}{\dot{v}} > 0$$

となるため、雇用創出と雇用喪失が促進され、失業者の厚生は上昇する。

{命題 1} から、解雇費用  $f$  を高めると、長期契約の雇用にはより高い生産性が要求されるために、固定期間契約を長期雇用契約に変換することを抑制するが、均衡値  $\dot{v}$ 、 $\dot{s}$ 、 $\dot{v}_0$ 、 $\dot{s}_0$ 、 $u^*$  に与える影響は不明確である。但し、Bentolila et al. (2012, p. F172) は、解雇費用  $f$  が増加することは、固定期間契約から長期契約への転換が抑制されるために、欠員数が減少する中での短期契約の雇用者の転職を促進することで失業率を上昇させる可能性があることを指摘している。

{命題 2} から、固定期間契約比率  $\dot{s}$  を増やすと、固定期間契約の職務は長期契約の職務より

46 Cahuc et al. (2002, pp. 78-81).

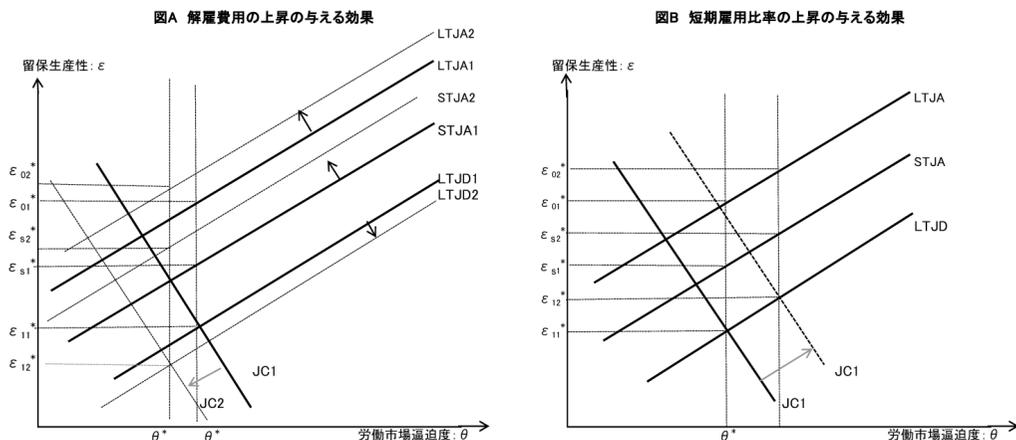


図4 長期及び短期雇用契約と雇用政策の効果  
注: Cahuc et al. (2002) に基づき作成

も大きな余剰を生むため、固定期間契約の職務が創出される。雇い主は受諾生産性に対してより敏感となるので、転職頻度が上昇する。雇用創出と喪失が同時に発生するので、失業に与える効果は不明確である。しかし、市場逼迫度の上昇は失業者の状況を改善する。固定期間契約の受諾生産性の上昇は、雇用喪失を増加させることで移転所得を増やすことになり、失業者の厚生を改善する。雇用者に与える効果は、労使交渉を通して高い賃金を得られることと、雇用喪失が増加することから不明確である。

f と の複合効果については先験的には結論を出せないため、シミュレーションを行わなければならない。Cahuc et al. (2002, pp. 82-83) は、f を上昇させた場合、 の値が上昇するに応じて失業率は上昇することを示している。Bentolila et al. (2012, p.F173) は、解雇費用が大きい場合、 の上昇は固定期間契約の労働者の転職を促進して失業率を上昇させること、固定期間契約の職務へのショックが上昇したりミスマッチが拡大したりすると を低下させて失業率を上昇させることを指摘している。

本節での検討結果は、正規雇用を保護した状態で非正規雇用を増加させる政策は、解雇費用の格差の拡大により、余剰の拡大の観点から新規雇用を非正規雇用に限定するとともに、長期契約の雇用は創出されにくいことが示される。さらに固定期間契約から長期雇用への転換が難しいことから、非正規雇用の転職を増加させることにつながることを示される。その一方で長期継続雇用は解雇されにくいことになる。固有の生産性ショックが発生した場合、失業率は上昇する。これは、解雇費用が雇用創出を抑制することが要因なのではなく、部分的緩和による解雇費用の格差に起因するものである。

## 5. 今後の展望

ここまで、雇用保護立法の労働市場に与える効果について検討するための理論フレームワーク

について検討してきた。DMP モデルをベースとすることで、従来、検証することのできなかつた課題に対して取り組みことが可能となった。

モデルからは、雇用保護立法を緩和すれば失業率が低下する、あるいは雇用者が増えるという議論は成立しないことが分かる。このような議論は、雇用創出のみを見て雇用喪失をみしていない議論である。

雇用保護立法は 1970 年代以降に制度として確立されたものであり、古い歴史を持つものではない。但し、雇用保護立法を、労働市場を一定の方向に誘導するといった市場設計する意図を持った恣意的立法として批判することは早計である。なぜならば、労働市場における確立された慣習を近年になって法制度化したという解釈も可能であるからである。その意味において雇用保護立法の内生性について検討することは重要である。

日本における解雇権濫用法理も企業経営における慣習を追認したものという解釈も可能である。従って、判例を解雇権を制約する「社会的規制」と捉えることは適切ではない。「解雇規制」緩和論が一般に浸透しなかったのは当然であろう。社会における慣習を含めたルールを全て規制とみなすこと、解雇可能な条件を立法化しようとする思考は、真の自由主義者の思想とは言い難い。

雇用保護立法が労働者の移動を抑制して効率性を低下させている可能性は否定できない。しかし雇用保護を緩和すれば、効率性が向上する保証はない。「解雇規制」を緩和すれば、効率性を向上させることができるという発想は、規制に反対しつつ社会を制御可能として理想社会を設計しようとする危険な考えである。

雇用保護法制の部分的緩和が与える効果については、日本の労働市場に関して示唆するところが多い。労働者派遣法の一連の改正、有期雇用契約の継続雇用についての法改正等は雇用保護立法の部分的緩和政策あるいはその修正と位置付けることができる。また、日本においても契約社員、パート・タイマー、派遣社員等の非正規雇用は、柔軟性の確保のみならず収益性の観点から企業にとって望ましい就業形態であり、新規雇用に際しての雇用創出割合が高い<sup>47</sup>。しかし、これらの雇用形態が一定期間経過後に正規雇用に転換される可能性は低い。また、正規雇用の雇用創出が抑制されることで、結果的に非正規雇用の転職は増えることになる。このような実態解明に理論は大きな貢献をするであろう。

日本においてもこれまでの雇用保護立法に関する議論は、経済理論、実証分析結果を踏まえていなかったものであり、再考を要する。雇用保護立法に関する日本語文献では未だにサーチ理論に言及していないものが多い。日本で実施されてきた雇用保護立法の部分的緩和については、議論が十分ではない。このような状況にも関わらず、有期雇用契約に関する法令や労働者派遣法の改正等を実施している。また、雇用保護立法と他の政策手段との補完性についても議論が不十分

47 厚生労働省（2015, p. 1, 6）は 2002 年以降の景気拡大時に非正規の雇用が増加した後に正規雇用が増加したこと、2012 年以降の景気回復過程において雇用創出は非正規雇用が大半であることを示している。

である。特に解雇権制約と解雇税や失業保険の関係についての考察が不十分である。解雇権制約の効果については直感では予想できないものであり、サーチ理論を用いた日本を対象としたシミュレーションと評価が必要であろう。

今後の課題としては、雇用保護制度が内生的に決定される場合を検討すること、手切れ金の最適額の算定、雇用保護制度と失業保険の代替・補完関係、新規雇用契約における単一の期間の定めのない雇用契約の有効性について議論することである。

#### 参考文献

- Addison, J. and P. Teixeira (2003) "The Economics of Employment Protection" *Journal of Labor Research*, Vol. 24, Issue1, pp. 85-128
- Auray, S., S. Danthine and M. Poschke (2014) "Mandated versus Negotiated Severance Pay" IZA Discussion Paper No. 8422
- Bentolila, S and G. Bertola (1990) " Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroscclerosis?" *Review of Economic Studies*, Vol. 57, No. 3, pp. 381-402
- Bentolila, S., P. Cahuc, J. Dolado and T. Le Barbanchon (2012) "Two-Tier Labour Markets in the Great Recession: France Versus Spain" *Economic Journal*, Vol. 122, Issue 562, pp.F155-F187
- Bertola, G. (1990) "Job security, employment and wages" *European Economic Review*, Vol. 34, Issue4, pp. 851-879
- Blanchard, O. and A. Landier (2002) "The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France" *Economic Journal*, Vol. 112, F214-244
- Blanchard, O. and P. Portugal (2001) "What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese And U. S. Labor Markets, " *American Economic Review*, Vol. 91, No. 1 pp. 187-207
- Boeri, T. and P. Garibaldi (2007) "Two Tier Reforms of Employment Protection: a Honeymoon Effect?\*" *Economic Journal*, vol. 117, pp. F357-F385
- Burda, M. (1992) "A Note on Firing Costs and Severance Benefits in Equilibrium Unemployment" *Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 94, No. 3, pp. 479-489
- Cahuc, P. and F. Postel-Vinay (2002) "Temporary jobs, employment protection and labor market performance" *Labour Economics*, Vol. 9, Issue 1, pp. 63-91
- Emerson, M. (1988) "Regulation or deregulation of the labour market: Policy regimes for the recruitment and dismissal of employees in the industrialized countries" *European Economic Review*, Vol. 32, Issue 4, pp. 775-817
- Garcia-Perez, J. I. and Osuna, V. (2014) "Dual Labor Market and the Tenure Distribution: Reducing Severance Pay or Introducing a Single Contract" *Labour Economics*, Vol. 29, pp. 1-13
- Garibaldi, P. (1998) "Job Flow Dynamics and Firing Restrictions" *European Economic Review* Vol. 42, pp. 245-275
- Giersch, H. (1985) "Euroscclerosis" *Kieler Diskussionsbeitrage*, No. 112
- Grubb, D. and Wells (1993) "Employment regulation and patterns of work in EC countries" *OECD Economic Studies*, No. 21, pp. 7-58
- Hopenhayn, H. and R. Rogerson (1993) "Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis" *Journal of Political Economy*, Vol. 101, No. 5, pp. 915-938
- Lazear, E. (1990) "Job Security Provisions and Employment" *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, No. 3, pp. 699-726
- Ljungqvist, L. (2002) "How Do Lay-off Costs Affect Employment?\*" *Economic Journal*, Vol. 112, pp. 829-853
- Mortensen, D. and C. Pissarides (1994) "Job Creation and Job Destruction in the Theory of

- Unemployment" Review of Economic Studies, Vol. 61, pp. 397-415
- Mortensen, D. and C. Pissarides (2003) "Taxes, Subsidies and Equilibrium Labor Market Outcomes" in "Designing Inclusion" edited by E. Phelps Cambridge University Press, Cambridge
- OECD (1994a) "The OECD Jobs Study, Facts, Analysis, Strategies" OECD, Paris
- OECD (1994b) "The OECD Jobs Study-Evidence and Explanations Part II: The Adjustment Potential of the Labour Market" OECD, Paris
- OECD (1999a) "Implementing the OECD Jobs Strategy, Assessing Performance and Policy" OECD, Paris
- OECD (1999b) "Employment Protection and Labour Market Performance" in "Employment Outlook", OECD, Paris
- OECD (2004) "Employment Protection Regulation and Labour Market Performance" in "Employment Outlook", OECD, Paris
- OECD (2006) "Boosting Jobs and Income, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategies", OECD, Paris
- OECD (2013) "Protecting Jobs, Enhancing Flexibility: A New Look at Employment Protection Legislation" in "Employment Outlook", OECD, Paris]
- Pissarides, C. (2000) "Equilibrium Unemployment Theory" second edition MIT Press, Cambridge
- Pissarides, C. (2001) "Employment protection" Labour Economics" Vol. 8, Issue 2, pp. 131-159
- Pissarides, C. (2010) "Why Do Firms Offer 'Employment Protection'?" *Economica*, Vol. 77, Issue 308, pp. 613-636
- Saint-Paul, G (2000) "Political Economy of Labor Market Institutions" Oxford University Press, Oxford, UK
- Sala, H., J. Silva and M. Toledo (2012) "Flexibility at the Margin and Labor Market Volatility in OECD Countries" *Scandinavian Journal of Economics* Vol. 114, No. 3, pp. 991-1017
- Venn, D. (2009) "Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators" OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 89
- 厚生労働省 (2015) 雇用形態別の推移と近年の特徴」労働市場分析レポート, 第 47 号
- 中田 (黒田) 祥子 (2001) 「解雇法制と労働市場」日本労働研究雑誌, No. 491, pp. 46-61
- 労働政策研究・研修機構 (2007) 『解雇規制と裁判』資料シリーズ NO. 29
- 労働政策研究・研修機構 (2013) 『従業員の採用と退職に関する実態調査 労働契約をめぐる実態に関する調査 ( )』JILPT 国内情報 14-03

{補論 . 日本の雇用保護立法}<sup>48</sup>

雇用期間の定めのない正規労働者の解雇に関して民法では2週間前に予告すれば雇用契約は解約可能であると規定されている(第627条1項)。労働基準法では使用者が労働者を解雇する場合、少なくとも30日前に予告しなければならない、予告をしない場合には30日分以上の平均賃金を支払わなければならないとの条件が課されている(第20条の1)。これらは整理解雇を念頭においたものではなく、制定法上は雇い主の解雇権は広く制約されている訳ではない<sup>49</sup>。

但し、従前より、雇い主の解雇権の濫用は判例で制限されていた。普通解雇・懲戒解雇に当たっては、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を

48 ここでは各種論文等に紹介されている雇用保護立法に関する共通した記述をとりまとめた上で筆者の所見を加えた。

49 労働政策研究・研修機構(2007, p. 7)。

濫用したものとして、解雇は無効とすることという判例法理が確立されている<sup>50</sup>。これは解雇権濫用法理と呼ばれており、民法の権利の濫用（第1条3項）を念頭に置いたものである。なお、2003年の労働基準法改正により、労働基準法第18条2項として解雇権濫用法理は条文化され、2007年に労働契約法第16条に移行した。

集団（整理）解雇に当たっても、解雇権濫用法理は適用される。この場合、社会通念上相当であるためには、別個に判例が確立しており、人員削減の必要性、採用中止、配転・出向、希望退職等の整理解雇回避努力義務の履行、被解雇者選定の合理性、解雇される本人や労働組合への説明等の手続きの妥当性の整理解雇の4要件が満たされることが必要となっている<sup>51</sup>。これは解雇権濫用法理の一類型としての整理解雇法理である<sup>52</sup>。

解雇については労働契約法では具体的基準は示されていないこと、整理解雇については、判例で正当性の判断基準が提示されていることから、解雇の有効、無効は裁判によって決定されることになる。この場合、裁判には費用を要するため資金的に余裕がある、あるいは労働組合の支援を得られる大・中堅企業の従業員に原告は限定される場合が多いと考えられる。そのため、大・中堅企業は裁判を避けるために解雇を極力控える傾向がある。

一方で中小企業の場合、労働者は裁判に訴えることが難しいため解雇は比較的容易であるとされている。つまり中小企業では4要件を全て満たしていない、あるいは判例に制約されず制定法に従って解雇が実施されている場合が多いと考えられる<sup>53</sup>。

日本においては判例で正規雇用と非正規雇用の間に雇用保護において差があるとともに、正規雇用についても大・中堅企業と中小企業の労働者間において取扱に差があるという形態となっている。但し、2001年10月から実施されている個別労働紛争解決促進制度や2006年4月から実施されている労働審判制度が中小企業労働者や非正規雇用に与える効果についても分析する必要性がある。

#### {補論 . 日本における雇用保護立法緩和議論}

日本においては、雇用保護立法を社会的規制と見做して、解雇権制約の緩和を「規制緩和」の観点から議論されることが多かった。これは、市場主義、新自由主義を自称する一部法・経済学者（彼（女）達は本当に自由主義の精神や哲学を理解できていたかについては相当に疑問がある）が規制緩和、構造改革の一環として提起したものである。解雇基準や手続きのルールを立法化し、

50 日本食塩製造事件（最高裁昭和50年4月25日）。

51 東洋酸素事件（東京高等裁判所昭和54年10月29日）。

52 労働政策研究・研修機構（2007, p. 8）。

53 労働政策研究・研修機構（2013, p. 33-54）では退職・解雇に関する制度・慣行の詳細な調査結果が記されており、整理解雇を行った企業のうち正社員100人未満の企業においては、解雇回避のために配置転換、希望退職、残業規制等を実施する割合が低いこと、解雇回避措置を行わない割合が8.6%となっていることが示されている。

解雇を円滑に行えるようにすれば労働市場が柔軟になり、衰退（低生産性）産業から成長（高生産性）産業に労働者が移動して一国全体の生産性が向上する、企業は新規雇用者を増やすことで雇用者数が増加する、あるいは失業率が低下するといった主として経済的効率の観点からの問題提起である。

しかし解雇を容易かつ円滑にすることが雇用者全体の利益につながるという考えは、雇用保護立法の解雇抑制効果を無視したものであり、論理の説得力の無さに感情的反発も加わって国民には理解されなかったようである。

解雇基準や手続きのルールを立法化する考えは本質的に矛盾を抱えている。法令を補完する判例で雇用保護がなされているのであるから、判例に違背する立法化はそもそも不可能なのである。これは立法に反対しつつ立法化を行うという自己撞着である。労働契約法に見られるように、結局は権利の濫用を防ぐという判例での考えがルールとして立法化されるという結果となった。

また、雇用保護立法が労働者の移動を抑制しているとしている一方で、「解雇規制」の緩和で労働力の流動化を促すというのは矛盾している。労働者の移動は市場が決めるものであり、規制を緩和すれば労働者が移動するとは限らない。

以下では政府の規制緩和関連の関係委員会等における議論を紹介する。委員会等での議論は「解雇規制」緩和を主張する一部の法・経済学者の主張が集約されたものである。なお、規制緩和論者の議論には解雇権濫用法理と整理解雇の4要件を混同している場合があるので注意が必要である。

「解雇規制」緩和の議論は1990年代後半、政府の行政改革推進本部規制改革委員会においてなされた。規制改革委員会は、「解雇規制」については、解雇権濫用法理が判例上確立しているが、裁判所が解雇を容易には認めないために、かえって企業の採用意欲をそいで雇用者数が増加しないこと、「解雇規制」は在職者（インサイダー）には有利に働くが、これから企業に就職しようとする者や一旦企業を辞めて再就職しようとする者（アウトサイダー）には不利に働く傾向があること、解雇権濫用の法理は当事者（インサイダー）間の利害調整のみが行われており、それ以外の者（アウトサイダー）の利害が反映されない解決法であること、法律ではなく、判例に解決を委ねた解雇規制の現状について、裁判ではその恩恵に与れる者が労働組合の後ろ盾といった資力のある労働者に限られていることが欠点であること等を指摘し、立法化も含めて検討する必要があると提言されている<sup>54</sup>。また、規制改革委員会は、職業紹介の自由化、労働者派遣業務の拡大、有期雇用契約の弾力化の推進を提言している<sup>55</sup>。

同委員会は、これらに加えて、事業開始後あるいは採用後の一定期間に限り解雇規制の適用を除外する、あるいは整理解雇に当たって、判例のいう解雇回避の努力義務に代えて再就職の援助

54 行政改革推進本部規制改革委員会「規制改革についての第2次見解（1999年12月14日）」。

55 行政改革推進本部規制改革委員会「規制改革についての第2次見解（1999年12月14日）」。

や能力開発支援を企業に課すことを立法化することを提唱している<sup>56</sup>。

ここから、この時点において「解雇規制」緩和論者の判例法理に対する理解は不十分であり、解雇手続きを立法化で対応することは手段として有効でないことを認識していなかったことが分かる。有効ではないのは、立法化しても判例は依然として有効であるからである。また、雇用保護立法の全面的緩和と部分的緩和の区別が明確ではなく議論が錯綜していたことが分かる。

規制改革推進本部を継承した総合規制改革会議は、引き続き解雇権濫用の法理を規制とみなして議論を続けた。議論の過程で、経営者や労働組合が総合規制改革の方針に対してどのような態度を示したかは、その後の議論の行方を占う上で重要である。日本経営者団体連盟は職業紹介の自由化、派遣業務の拡大、有期雇用契約の弾力化に賛成する一方で、解雇ルール法制化は解雇規制の強化となることを懸念している<sup>57</sup>。一方、日本労働組合総連合会は職業紹介の自由化と派遣労働業務の拡大には慎重であり、解雇ルールを立法化するに当たっては最低限、解雇権濫用の法理や整理解雇の4要件を立法化しなければならないとしている<sup>58</sup>。

経営者は判例が条文化されることを危惧しており、労働者は判例の条文化を却って歓迎していることを示している。この時点で立法化は判例法理の制定法化となることを労使双方は正確に把握していたことを示している。

総合規制改革会議の答申は、職業紹介の自由化、派遣労働者、有期雇用労働者の拡大を提起するとともに、解雇については、法律は予告手続等を規定しているだけで、解雇権濫用法理を始めとする判例法で規制されているのが現状であることから、解雇の基準やルールを立法で明示することを検討するべきであるとしている<sup>59</sup>。答申の趣旨は、現在の判例よりも緩やかな解雇基準やルールを立法化して労働市場の柔軟性を高めることにあることは明白である。

また、続く答申では、さらに一歩踏み込んで、立法化に当たっては解雇ルールと試用期間との関連、解雇の際の救済手段として職場復帰のみならず「金銭賠償方式」を選択肢として導入することを提起している<sup>60</sup>。

その後の経緯を追うと、職業紹介と労働者派遣に関する規制が緩和されたものの、解雇に関しては労働契約法に判例法理が条文化されたことで規制緩和論者の意図とは反対結果となった。その結果、雇用保護立法の部分的緩和がなされたことになる。

正規雇用と非正規雇用の雇用保護の格差は新たな問題と呼ぶことになる。「解雇規制」緩和論

56 行政改革推進本部規制改革委員会「規制改革についての見解（2000年12月12日）」

なお、同委員会の考え方については「規制改革に関する論点公開（2000年7月26日）」に詳細に記されている。

57 総合規制改革会議議事概要（第8回2001年9月18日）。

58 総合規制改革会議議事概要（第8回2001年9月18日）。

59 総合規制改革会議『重点6分野に関する中間取りまとめ』（2001年7月24日）、『規制改革の推進に関する第1次答申』（2001年12月11日）。

60 総合規制改革会議『規制改革の推進に関する第2次答申』（2002年12月12日）、『規制改革の推進に関する第3次答申』（2003年12月22日）。

者は、この格差をなくすために正規雇用の保護を緩和することを求めている。しかしながら、「解雇規制」緩和論が結果として部分的緩和につながったのであるから、この格差について批判を加えることは自己撞着である。

「金銭賠償方式」については、その後、解雇の金銭解決という形で再提起されることとなる。労働契約法の制定に際して、結果的には採択されなかったが、事前の研究会である今後の「労働契約法制の在り方に関する研究会」の報告書において、解雇の金銭解決も検討課題として挙がっている<sup>61</sup>。同報告書では、公平かつ客観的な観点からその是非が詳細に検討されており、解雇の有効・無効の判断と金銭解決の判断とを同一裁判所においてなすことは迅速の解決とはならない可能性があること、解決金は雇用関係を解消する代償であること、労働者からの申し立てと企業からの申し立ての是非について論じられている。

2015年の規制改革会議において解雇の金銭解決は再提案されている。同会議では、裁判のみならず個別労働紛争解決促進制度も含めた解雇無効時において、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し、選択肢の多様化を図ることを検討すべきであると提言している<sup>62</sup>。

「規制緩和論者」は当初の思惑通りに解雇権の「規制緩和」が捗らなかったために、労働者を解雇すること自体を目的として解雇の金銭解決を提示するに至っている。解雇の金銭解決は判例による法の支配を恣意的に覆そうとする自由主義に反する思想である。本論でも論じたように、雇い主が解雇の際に手切れ金を支給するのは、保険市場が不完全で労働者がリスク回避的な場合である。また、金銭解決は大・中堅企業の整理解雇を促進し、中小企業の整理解雇を遅延させる可能性があるという点において整合性を欠いた政策提言である。

61 厚生労働省『今後の労働契約法制の在り方に関する研究会報告書』（2005年9月15日）。

62 規制改革会議『規制改革に関する第3次答申』（2015年6月16日）。この提言は首相官邸における日本経済再生本部による『「日本再興戦略」改訂2014 未来への挑戦』（2014年6月24日）の内容を踏まえたものと考えられる。