

研究ノート

## サーチ理論による雇用保護立法の評価（その2）

山上 俊彦\*

### 要 旨

労働者保護立法の経済効果の評価に当たっては、解雇の事前告知や手切れ金の存在理由と効果、単一雇用契約の導入の効果の検証といった課題がある。これらについては、DMPモデルを拡大発展させることが有効である。解雇の事前告知や手切れ金については、立法化された強制的な場合と労使交渉による自発的な場合がある。手切れ金の議論については、保険としての役割と失業手当との関係にも着目しなければならない。労働者がリスク回避的で保険市場が完全ではない場合、労使間の交渉により解雇の事前告知や手切れ金の支払いが内生的に決定される。この場合、雇用保護立法は労働市場のルールを追認したものになる。強制的か自発的であるかに関わらず手切れ金は、労働者がリスク回避的な場合、保険数理上の最適額が求められる。雇用保護立法の部分的緩和による弊害を解決するために新規雇用に適用される単一雇用契約は、労働市場の2重構造を解消するために一定の効果があることが示される。

キーワード：DMPモデル，2重構造，リスク回避，事前告知，手切れ金，単一雇用契約

### 1. はじめに

雇用保護立法の経済効果をいかに評価するかは、労働経済学における大きな課題である。厳密な分析をするためには、サーチ理論に基づいたDMP (Diamond-Mortensen-Pissarides) モデルを発展させる必要がある。DMPモデルに雇用喪失を内生化したのが、Mortensen-Pissarides (MP) version である<sup>1</sup>。

解雇の際の雇い主から労働者への金銭移転である手切れ金 (severance pay) は、労働者がリスク中立的で賃金が伸縮的であるならば、雇用契約が効率的になされることになることで、労働市場への効果は相殺される<sup>2</sup>。そのため、解雇税のように雇い主から政府への金銭移転である解雇費用のみに議論の焦点を絞ればよいことになる。解雇費用が発生する場合、雇用創出は抑制されるものの、雇用喪失も同時に抑制される。従って、失業率が上昇するか否かは先験的には断言

\* 日本福祉大学経済学部

1 Mortensen and Pissarides (1994).

2 Lazear (1990).

できない。但し、労働者の移動が抑制されることは事実である。

Pissarides (2000, pp. 205-234) は MP version に基づいて解雇費用の与える効果を分析した。そこでは労働者がリスク中立的である場合、外生変数として解雇費用を考慮した場合の、失業率に与える効果が検討されている。

欧州を中心に、雇用保護立法が労働市場を硬直的にしているとの観点から立法の緩和が実施された。しかし、既存の正社員についての雇用契約の内容を変更することは困難であるため、正規雇用の職務を遂行する解雇費用の低い非正規雇用の利用制限を緩和する雇用保護立法の部分的緩和が行われた<sup>3</sup>。

MP version を発展させて、部分的緩和の与える効果について分析したのが、Cahuc and Postel-Vinay (2002) であり、結果は以下ようになる。雇用保護立法の部分的緩和を実行すると、好況時には新規雇用のうち非正規雇用の割合が高くなり、雇用者数の増加幅は大きくなる。しかし、非正規雇用から正規雇用への転換のために要求される生産性水準が高く、非正規雇用の転職が多くなる。生産性ショックが発生した場合、非正規雇用の失業者が大量に発生する可能性がある。

以上の理論についての概観は山上 (2015) においてなされているとおりである。しかしながら、解雇の事前告知や手切れ金の有効性についての検討は未だ十分ではない。手切れ金については雇用保護立法の一環として規定されている場合と労使が自発的に支給に合意している場合があり、これらの状況別に有効性の検討を行う必要がある。労働者保護立法の議論に当たっては、手切れ金と失業保険の関係といった他の制度との代替・補完関係を考慮しなければならない。

通常の MP version での想定とは異なり、労働者は一般的にはリスク回避的と考えられている。保険市場が完全ではない場合には、労使間交渉により、事前告知や手切れ金の支払いを約束することで解雇が抑制されることが正当化される可能性がある。この考えは、日本における雇用保護政策について検討する場合にも重要である。つまり、日本における雇用保護政策が自発的に形成された慣習であれば、解雇を抑制しようとする雇用保護立法はそれを追認したものに過ぎなくなるからである。

また、雇用保護立法の部分的緩和が労働市場の2重構造<sup>4</sup>をもたらすことへの対応策としての新規雇用を対象とした単一雇用契約についての効果を考察する必要がある。雇用保護の程度を正規雇用と非正規雇用で揃えることが難しいのであれば、このような提案は現実性の高いものとして評価すべきであろう。

本論では2で手切れ金や単一雇用契約についてのこれまでの議論を取りまとめ、3で雇用保護

---

3 Dorado (2012, p. 24).

4 労働市場の2重構造については、当初は米国の第2次世界大戦後の、高賃金で訓練を受け転職の少ない primary worker と低賃金で技能水準が低いく転職の多い secondary worker から構成される労働市場を描写するものであったが、欧州では短期雇用労働者が長期雇用へ転換できない状況を指している (Lepage-Saucier, Schleich and Wasmer (2013, p. 7)).

が内生的に決定される場合の意思決定、4で手切れ金の最適額の導出、5で単一雇用契約の導入効果について検討を加え、6で今後を展望する。

## 2. 雇用保護立法についてのその後の議論

ここでは、解雇の事前告知や手切れ金といった雇用保護政策の存在理由と効果、単一雇用契約の提唱の経緯について概観する。

手切れ金とは、法的に義務付けられた場合でも労使間交渉等により自発的に決定されたものであっても、雇い主が解雇された労働者に、経験年数と直近の給与から決定される額を一括補償として支払うものである<sup>5</sup>。

但し、手切れ金の発生した歴史的経緯や経済効果については未だに、理論的にも実証的にも満足の得られる解答はない。Holzmann and Vodopivec (2012, p. 2) は、手切れ金は強制的、自発的に関わらず、世界中のあらゆる所得階層の国において存在するものであり、その起源、合理性、経済効果が不明確であるとしている。

Holzmann, Pouget, Vodopivec and Weber (2012, p. 17) は、手切れ金は社会保険制度が導入される以前において、先立つものとして存在していることから、失業補償あるいは年金支給の原初的形態であると指摘している。つまり、手切れ金については失業保険との関連を検討しなければならない。この点については手切れ金に限らず、解雇税と失業手当の関連についても議論しなければならないことを示唆する。

手切れ金の所得保護効果は不十分なものである。Holzmann and Vodopivec (2012, pp. 2-3) は、手切れ金が失業期間と関係なく同額が支払われることによる受益と偶発事件における必要性の関連性の欠如という機能の洗練性の低さ、積立金不足等に起因する不払い、不利な立場の労働者をカバーしないことによる労働市場の2重構造の生起をその理由として挙げている。

また、Holzmann and Vodopivec (2012, p. 3) は、手切れ金が自発的に導入される場合には、長期の雇用を促進することで訓練を行う誘引となるために生産性が向上するという潜在的な効率性の向上が見込めるものの、労働市場の硬直化を招くという潜在的な効率性の低下が予想されることを指摘している。このような非効率性が指摘されるにもかかわらず、なぜ手切れ金は存在するのかを検証されなければならない。

Lazear (1990) は実証分析結果において義務的な手切れ金が雇用者/人口比率や労働力率に負の影響を与えていること、それが雇用契約の柔軟性の欠落に起因するものと指摘している。但し、Lazear (1990) の実証分析は、データの制約と説明変数が少ないことから改善の余地があるため、その後も追証が行われたところである<sup>6</sup>。

5 Holzmann and Vodopivec (2012, p. 2).

6 Addison and Grosso (1996) は、その代表的な実証分析である。

Addison and Teixeira (2005) は、OECD 諸国のパネル・データを用いて手切れ金が雇用率や失業率等の労働市場指標に与える効果を検証した。その結果は、手切れ金の効果は、推定期間や他の説明変数に何をを用いるかによって異なり、失業率を有意に上昇させる結果が導かれる場合もあるが、他の指標に与える効果は不明確で、決定的なことは言えないというものであった。Addison et al. (2005, p. 362) は、手切れ金が労働市場に影響を与えないとは結論できないこと、手切れ金の役割については十分に理解されていないこと、その効果は簡単には計測できないことを指摘している。

手切れ金は市場の摩擦や賃金の硬直性を考慮した場合、労働者がリスク中立的であっても資源配分には中立的ではないことが示されている。Alvarez and Veracierto (2001, pp. 495-497) は一般均衡モデルに契約と再配置における摩擦を導入することで、保険市場が不完全な場合、手切れ金は雇用に正の効果を与えることを示している。Garibaldi and Violante (2005, pp. 799-802) は、解雇費用のうち解雇税よりも手切れ金の額が大きいために、賃金に硬直性がある場合には手切れ金の非効率性が強調されるものの、賃金に硬直性があってもインサイダーの賃金のみ到手切れ金が反映される中長期的に制約を内部化可能である場合、手切れ金の中立性は回復されること、但し、アウトサイダーにまで手切れ金が賃金に反映されることで賃金が解雇費用を内部化できない完全硬直性を持つ場合には手切れ金は解雇税と同一の効果を果たすことを指摘している<sup>7</sup>。

労働者がリスク回避的であり、雇用保護の保険的役割を考慮した場合、解雇の事前告知や手切れ金支給が労使交渉等により内生的に決定される場合がある。Pissarides (2001) (2010) はDMPモデルの欠点を修正しつつリスク回避的労働者を想定し、雇用保護政策である解雇の事前告知と手切れ金支給が内生的に決定されることについて検証した。

雇用保護政策の内生的決定の重要性は制度の経済学の観点からも首肯される。青木 (2002) は、制度とはゲームの相互作用の過程で浮かび上がり、当然と誰からも受け取られるようになった自己拘束的なルールと定義し、日本において恣意的な解雇は判例で違法とされることは、一般的認識を追認したものであり、その逆ではないと指摘する。

このことは法制度の有効性を考察する際にも有益である。なぜなら、雇用保護立法は慣習として確立された事項を追認したものとなるからである。この場合、雇用保護立法は労働市場を歪めたものとは必ずしもならない。Pissarides (2001) (2010) は、制度が確定する過程を経済学的に論証したものと捉えることが可能である。

ここで考慮しなければならないのは、労働者がリスク回避的である場合に、手切れ金の保険としての役割を考慮した最適額はいかに導出されるかということである。Fella and Tyson (2013, pp. 415-418) は、私的に最適な手切れ金は雇用喪失リスクの保険であり、その規模は雇用喪失による生涯資産の減少額が下限となること、労働者のレントが大きいと手切れ金の額が増加する

7 Fella (2012) は、MP Version に賃金の下限を設定することで賃金の硬直性を導入し、義務的な手切れ金は、非効率な解雇の場合、雇用喪失を防ぎ、雇用創出を促進することを検証している。

こと、失業保険の置換率と負の関係があること、義務的な手切れ金の支給による雇用喪失効果は、賃金の低下によって相殺されることを示唆している。また、Auray, Danthine and Poschke (2014) は手切れ金の水準の具体的な最適条件を求めている。

義務的な手切れ金の存在の正当性や最適額については労働者がリスク中立的な場合にも導出可能である。Boeri, Garibaldi and Moen (2014) は、労働者がリスク中立的であっても賃金カーブが上昇するのであれば企業経営の観点から手切れ金の存在が正当化されることを示している。

Boeri et al. (2014, pp. 2-3) は、手切れ金の特質として、解雇理由（経済的要因、懲戒）、あるいは裁判所による公正、不公正の判断によって額が異なること、つまり恣意的要因に左右されること、経験年数に応じて額が増える事実に着目する。このとき手切れ金の額は、

不公正な解雇（経済的要因、懲戒に関わらず）> 経済的要因による解雇 > 懲戒解雇となる<sup>8</sup>。Boeri et al. (2014, pp. 10-13) は、労働者がリスク中立的な2期間モデルを想定した場合、第1期に企業特殊技能への投資を行わない怠け者の労働者は第2期に懲戒解雇され、投資しても第2期の生産性が低い労働者は経済的要因で解雇されるとする。このとき、労働者の日和見的態度を防ぐための賃金後払い制度の下では、経済的要因による解雇における義務的な手切れ金の最適額  $T^*$  は内部賃金と外部賃金の差額（レント）に等しく、 $C$ ：自己投資の機会費用、 $q$ ：怠け物の労働者の解雇が公正と判断される確率とすると、

$$T^* = \frac{C}{1 - q}$$

であることが示される<sup>9</sup>。この場合、懲戒解雇の費用は  $qT$  なので、企業は解雇を実施する<sup>10</sup>。続いて Boeri et al. (2014, pp. 15-19) は、不公正か否かが裁判で決定される場合について考察を加え、不公正な解雇の場合の手切れ金  $T_U$  は、裁判所の監査確率を  $\tau$  とすると、 $T_U = \frac{T}{\tau}$  となり、経済的要因による場合よりも大きくなることを示した。これらの結果は、人的資本投資の費用や企業から放逐される可能性が経験年数とともに高くなる場合、最適な手切れ金は経験年数とともに大きくなること、人的資本費用が増加すると賃金も高くなるので手切れ金は賃金と連動して増加すること、解雇が公正であると判断される確率  $q$  が高いと手切れ金は経験年数とともに増加することを示唆する<sup>11</sup>。

雇用保険の設計に際して雇用保護立法との同時決定を試みたのは、Blanchard and Tirole

8 Boeri et al. (2014, p. 7).

9 Boeri et al. (2014, p. 12). なお、多期間モデルにおいては、自己投資を怠ると次期に懲戒解雇されるとした場合の  $t$  期における最適手切れ金  $T_t$  は、 $R_t$ ：仕事に就いていることのレント、 $C_t$ ：自己投資の機会費用、 $r$ ：割引率、 $q_t$ ：怠け物の労働者が放逐される確率とすると、次式が成立する (Boeri et al. (2014, pp. 13-15).

$$T_t = R_t = \frac{C_t}{1 - q_t}$$

10 Boeri et al. (2014, p. 13).

11 Boeri et al. (2014, p. 20).

(2008) である。Blanchard et al. (2008) は、解雇税と失業保険は別個のものとして検討するのではなく、関連性を考慮しなければならないと指摘し、さらにこれらと手切れ金との関連についても考察する。Blanchard et al. (2008, pp. 46-55) は、労働者がリスク回避的である場合、失業手当は解雇税の税収で賄われることが最適であること、企業に手切れ金支給を課すことで失業手当を賄うことは可能となるが、企業負担が労働者への支払を上回って効率性が損なわれる場合があるため、第三者が税の徴収と失業手当と手切れ金の支給を行う必要性があることを指摘している。

雇用保護立法の部分的緩和がもたらした混乱については、スペインの事例が顕著であった<sup>12</sup>。このためスペインでは新規雇用に関して新たな雇用契約を導入するといった労働市場改革を実施してきたところである<sup>13</sup>。これらと並行して、「スペインの労働市場の再出発のための提言」が100人の経済学者によってなされた<sup>14</sup>。同提言では、雇用保護立法の部分的緩和が、景気拡大期には低生産性産業に偏るものの雇用創出をもたらす一方で、景気後退期には雇用喪失を増幅させることから、失業率の volatility を抑制する必要性があることを指摘し、労働市場の2重構造を終結させるために、新規雇用には経験年数に応じて手切れ金が増加する単一長期雇用契約 (single permanent labor contract) を導入するべきことが提言されている。さらに、同提言では失業手当支給方法の改善、中央集権的労使交渉の在り方の是正、積極的労働市場政策の失業者保護との共同運営が提言されている。ここで提案された単一長期雇用契約とは、経験年数に応じて手切れ金が増加することで短期雇用者が雇用期間満了時に大量解雇されることを防ぐためのものである<sup>15</sup>。

単一雇用契約導入は非正規雇用への手切れ金の導入、雇用保険との同時決定といった重要な論点を抱えている。雇用保護立法の部分的緩和による労働市場の2重構造問題の解決策としてスペインの労働市場改革はどのように機能したのか、経済学者100人の提言は有効か否かについて検討することは今後の労働市場を展望する上で重要である。

なお、単一雇用契約については、スペインで提唱された型の CPSR (contracts with continuous progressive seniority) と、採用後に一定の猶予期間を設ける CLPP (contracts with large probationary period) があり、適用形態には、短期雇用を単一雇用契約に交代する、全ての雇用を単一雇用契約に交代する等がある<sup>16</sup>。フランスで2005年～2006年にかけて導入が試みられ

12 Bentolila, Cahuc, Dolado and Le Barbanchon (2012), Boeri and Garibaldi (2007) においてその経緯と理論的背景が記されている。

13 スペインの労働市場改革については、{補論} に記されている。

14 Andrés et al. (2009) 参照。

15 García-Pérez and Osuna (2014, p. 2)。なお、Dolado, Lalé and Siassi (2015, p. 2) によれば、単一長期雇用契約は Blanchard and Tirole (2003) が解雇に伴う人的資本の喪失、精神的費用といった負の外部性を企業が内部化することを意図して提唱したものであり、その後、スペインのみならずイタリア、フランスにおいても経済学者によって提唱されたものである。

16 Lepage-Saucier, Schleich and Wasmer (2013, pp. 18-19, 25-26)。

た CNE (contrat nouvelle embauche) と CPE (contrat première embauche) は若年層の新規雇用に猶予期間を設けて雇用促進を図るものであり、CLPP に分類されるものである<sup>17</sup>。なお、以下では基本的に単一雇用契約と表記する。これは長期雇用契約とは必ずしも、認識されているとは限らないからである<sup>18</sup>。

### 3. 雇用保護政策を内生化したサーチ理論による分析

ここでは一定の条件下においては雇用保護政策が労使交渉により内生的に決定されることについて検討する。

Pissarides (2001) (2010) は労働者がリスク回避的である場合、所得保険の観点から労使間で自発的な解雇制約が合意されることを論じたものである。買手独占的労働市場においては、雇い主が解雇制約を含んだ雇用契約を選択して労働者が受諾する。保険市場が完全であれば、モラル・ハザードが発生するが、労働者の資本市場へのアクセスに制約があり、保険市場が完全ではない場合、手切れ金は雇用期間の不確実性に関するリスク (employment risk : 雇用リスク) に対する保険の完全代替、解雇の事前告知は失業期間の不確実性に関するリスク (unemployment risk : 失業リスク) に対する追加保険であること、但し企業は労働者のジョブ・サーチ戦略の監視に失敗することはモラル・ハザードを招くために、最適な事前告知は失業リスクの十分な保険ではないことが示される<sup>19</sup>。

Pissarides (2001) は DMP モデルを修正した無限期間のモデルにおいて、労働者の効用最大化と企業の利潤最大化から、手切れ金と解雇の事前告知の必要性を論じている。Pissarides (2010) は、3期モデルを用いて、労働者の特定された効用 (水準) を最小費用で達成する企業 (principal) と労働者 (agent) の誘引両立性に基づく principal-agent 問題を解くことで、手切れ金と解雇の事前告知の必要性を論じている。以下では、Pissarides (2001) に従ってモデルの概要を解説し、必要に応じて Pissarides (2010) 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>20</sup>。

企業はリスク中立的、労働者はリスク回避的である。雇用者は賃金  $w$ 、失業者は所得  $b$  を得る。雇用されている場合も失業している場合も職探しをしている場合、職務は確率  $a \geq 0$  で到来する。労働者は同質であり、自ら失業を選択することはないと想定する。

17 Lepage-Saucier et al. (2013, p. 21).

18 Cebrián, Moreno and Toharia (2005) は、1997年にスペインにおいて導入された単一長期雇用契約である長期雇用促進契約に関して、通常の無期限契約とは認識されていないことを実証的に示している。

19 Pissarides (2010, pp. 613-614). 但し、Pissarides (2001, p. 156) では雇用期間の不確実性に関するリスクを unemployment risk と表現が逆転している。

20 Pissarides (2001, pp. 139-141).

職務の生産性を  $p$  とし、職務を維持するためには期間当たり  $R \in [0, p]$  の費用を要する。負のショックが確率  $s$  で到来し、職務の生産性は 0 となるため、企業は職務を閉鎖して労働者を解雇するか、労働者に職務終焉を告知し、労働者は将来時点において解雇されることになる。解雇は確率  $s \geq 0$  で到来するポアソン分布する事象であり、定常状態では解雇の事前告知の平均期間は  $1/s$  である。このとき、告知は、短期間  $dt$  について解雇確率  $sdt$  という形態を採る。解雇確率  $s$  が高い場合、雇用保護の度が低く、雇用の柔軟性が高いことを意味している。 $s = 0$  の場合、告知なしで解雇されるため、柔軟性は最大となる。逆に  $s = 0$  の場合、解雇は行われない。告知には、非生産的職務が維持されることで費用  $R$  が支払われること、労働者は失業手当を放棄することという 2 タイプの費用が企業と労働者にとって発生する。これに対して、手切れ金は、企業から労働者への移転であり、職務の純利益を減少させるものではない。

まず、完全な保険が存在する場合の消費選択について説明する<sup>21</sup>。

消費を  $c$  とすると効用の流列は  $u(c)$  となる。失業者の時点  $t$  での効用は次式で示される。

$$U(t) = \int_t^\infty e^{-(r+a)(t-z)} \left( u(c(z)) + aW(z) \right) dz \quad (3-1)$$

ここで  $\beta$  は時間選好率、 $W(z)$  は職務が受諾された時点  $z$  における期待生涯効用である。

$$W(z) = \int_z^\infty e^{-(r+s)(z-t)} \left( u(c(t)) + \lambda W_n(t) \right) dt \quad (3-2)$$

ここで  $W_n(z)$  は非生産的職務からの生涯の期待効用である。

$$W_n(z) = \int_z^\infty e^{-(r+s+s')(z-t)} \left( u(c(t)) + aW(t) + sU(t) \right) dt \quad (3-3)$$

労働者は予算制約の下で、それぞれの状態において効用を最大化する。所得変動リスクに対して保障する年金を購入できる保険市場が存在する場合、状態に関わらず消費は恒常所得に依存する。金利が  $r (= \beta^{-1})$  であれば、消費プロフィールは平滑であり、生涯効用に代入して積分すると生涯効用の関係が導かれる。

$$W = W_n = U = \frac{u(c)}{r} \quad (3-4)$$

いずれの状況も生涯効用は等しいので、職探しをする必要性がないというモラル・ハザードが発生する<sup>22</sup>。利潤の現在割引価値は次式で示される。

$$J = \frac{p - w - R}{r + a} - \frac{R + w + s}{r + a + s} \quad (3-5)$$

21 Pissarides (2011, pp. 141-143).

22 Pissarides (2010, p. 620) は、もう 1 つのモラル・ハザードである一時的解雇について言及している。これは相性のよい労働者と企業が結託して一時的に縁組を解消するもので、限界生産物相当の損失が発生するが、失業手当と保険料分の利得が得られ、利得が損失よりも大きい場合は最適となる。



ここで第1項は生産的局面での利潤の現在割引価値，第2項は非生産的職務が維持される期間の費用である。(3-5)は $s=0$ のときに最大化， $s=$  のときに最小化される。賃金はゼロ利潤条件( $J=0$ )から次式で示される。

$$w = \frac{(r+a+s)p - s}{r+a+s} - R \quad \dots\dots\dots (3-6)$$

賃金は事前告知と手切れ金に応じて減額されることになる。消費は次式で示される。

$$c = \frac{r+a}{r+a+} (p - R) + \frac{(sb - (r+a)R)}{(r+a+)(r+a+s)} \quad \dots\dots\dots (3-7)$$

ここで，手切れ金は私的保険があるために機能せず，事前告知は消費を低下させる。 $s=$  の場合，消費は最大化され次式となる。

$$c = \frac{(r+a)(p - R) + b}{r+a+} \quad \dots\dots\dots (3-8)$$

次に労働者が資本市場への接近を制約されている場合の手切れ金の役割について検討する<sup>23</sup>。

手切れ金は企業から労働者への移転であり，労働者が失業する際に受け取る。保険市場が存在しない場合，労働者は負のショック到来リスクに備えて，失業中の消費を維持するために雇用期間の初期に多くの貯蓄を行う<sup>24</sup>。手切れ金は雇用リスクに対する保険として機能し，労働者は賃金抑制の形でプレミアムを支払い，企業は雇用終了時に支払を約束する。最適な支払は，失業中の消費が雇用されている場合の最適水準に保たれるように選択される。この時，手切れ金は保険の完全代替となる。労働者は最適な消費流列と手切れ金を選択し，企業は資金を調達する。

$A_w(t)$ ：労働者が生産的的局面において企業に対して潜在的に有する純資産状況， $A_n( )$ ：職務の非生産的的局面における労働者の純資産状況とし，企業は生産的職務に就いた労働者から  $p - R$  を調達して  $c(t)$  を支払い， $A_w(t)$  を金利  $r$  で運用する。ゼロ利潤下における労働者の企業に対する純資産状態の動向は次式となる。

$$\dot{A}_w(t) = rA_w + p - R + (A_n(t) - A_w(t)) \quad \dots\dots\dots (3-9)$$

(3-2)を，制約条件(3-9)の下で， $c(z)$ ， $A_w(t)$ ， $A_n( )$ について最大化すると， $r=$  において，生産的的局面( $w$ )における平滑な賃金プロフィールと次式を得る。

$$u'(c_w) = \frac{w_n(t)}{A_n(t)} \quad \dots\dots\dots (3-10)$$

非生産的的局面( $n$ )における労働者の純資産の動向は次式で示される。

23 Pissarides (2001, pp. 143-144). Pissarides (2010, p. 620) は，リスク中立的企業からリスク回避的労働者への状況依存的な移転を導入することで雇用契約はパレート最適という意味での改善が可能であると述べている。

24 Pissarides (2010, p. 619) は，雇用リスクは右上がりの消費プロフィールを，失業リスクは右下がりの消費プロフィールをもたらすと述べている。

$$\dot{A}_n(t) = rA_n(t) - R - c(t) + aA_n(t) + s(A_n(t) - ( )) \dots\dots\dots (3-11)$$

(3-3) を制約条件 (3-11) の下で最大化すると、平滑な消費プロフィールと次式が導かれる。

$$\frac{w_n(t)}{A_n(t)} = u'(c_n) = \frac{U(t)}{(t)} \dots\dots\dots (3-12)$$

(3-10) と (3-12) を統合することで、最適な手切れ金がある場合、労働者は在職期間中の平滑な消費流列を維持し、企業は平滑な賃金と解雇時の一括払いの手切れ金を支給することが分かる。つまり手切れ金は雇用リスクに対する雇用者の貯蓄を保証するものであり、失業リスクに対する失業者の貯蓄を保証するものではない<sup>25</sup>。

次に労働者が資本市場にアクセスできない場合の、解雇の事前告知について検討する<sup>26</sup>。この問題は直感的に理解することが難しく、理論的に最適条件を求めることが困難である。従って、Pissarides (2001) においても、手切れ金と分離した上で、シミュレーションで解を見つける手法が採用されている。

失業手当が不十分である場合、失業者は貯蓄した手切れ金を取り崩す。消費は当初は高水準であるが、ジョブ・サーチが首尾よくいかなければ、次第に低下する。しかし、解雇の事前告知は、所得低下を伴わずに転職する機会をもたらす。これは職務が非生産的となった場合に、解雇を遅らせることが失業リスクに対する部分的保険となることを意味する<sup>27</sup>。

資産がない場合の効用フローは雇用者では  $u(w(t))$ 、失業者では  $u(b)$  である。企業のゼロ利潤制約下において、労働者は生涯効用の最大化を図り、賃金プロフィール  $\{w(t)\}$  と事前告知  $s$  を選択する。手切れ金については考慮しない。

賃金が一定でない場合、時点 0 で始まる職務についての利潤の現在割引価値は次式で示される。

$$J = \int_0^{\infty} e^{-(r+a)t} (p - w(t) - R + J_n(t)) dt \dots\dots\dots (3-13)$$

ここで  $J_n(t)$  は、時点  $t$  で始まる非生産的の局面における利潤の現在割引価値である。

$$J_n(t) = \int_t^{\infty} e^{-(r+a+s)(t-\tau)} (w(\tau) + R) d\tau \dots\dots\dots (3-14)$$

生産的機会を受諾する労働者は、次の非負条件に制約される。

$$J \geq 0 \dots\dots\dots (3-15)$$

25 Pissarides (2001, p. 135). Pissarides (2010, pp. 622-623) は、手切れ金は雇用リスクに対する保険となることから、職務が 3 期間を通して生産的な場合、消費は平滑であること、但し手切れ金は失業リスクに対する保険とはならないので、職務が非生産的になった場合には消費は低下、他の職に就くと消費は増加することを示している。

26 Pissarides (2001, pp. 144-149).

27 Pissarides (2010, p. 623).

雇用期間の消費は  $c(t) = w(t)$ ，失業期間の消費は  $c(t) = b$  とすると，効用関数は  $r =$  について (3-1) ~ (3-3) となる．生産的機会を受け取る労働者の最大化問題は次のようになる．

$$\max_{\{w(t), s\}} W \quad \text{s. t. } J \geq 0 \dots\dots\dots (3-16)$$

$\mu$  を共役変数とすると，オイラー条件から賃金プロフィールは平滑で次式を満たす．

$$u'(w) = \mu \dots\dots\dots (3-17)$$

平滑な賃金構造についての (3-13) の積分は， $\mu = 0$  についての (3-5) で示される利潤の現在価値となる．解雇に遅れが生じた場合の損失は次式である．

$$J_n = \frac{R + w}{r + a + s} \dots\dots\dots (3-18)$$

効用関数は，失業期間中，非生産的職務に雇用されている期間，生産的職務に雇用されている期間はそれぞれ次式を満たす．ここで， $\bar{W}$  は，現在の職務の契約のパラメータに影響されない新規職務によって得られる効用を示すものとする．

$$U = \frac{u(b) + a\bar{W}}{r + a} \dots\dots\dots (3-19)$$

$$W_n = \frac{u(w) + a\bar{W} + sU}{r + a + s} \dots\dots\dots (3-20)$$

$$W = \frac{u(w) + W_n}{r + a} \dots\dots\dots (3-21)$$

打ち切り期間の選択は変更されることになり一定の  $s$  に制約される．労働者は職務に当初就いた場合， $s$  が最適に選択された平均期間  $\frac{1}{r} + \frac{1}{s}$  の定常賃金プロフィールが特定された契約を受け取る．(3-15) の制約の下で (3-20) を最大化するように  $s$  は選択され，定常賃金  $w$  について次式が成立する  $-\frac{w_n}{s} + \mu \frac{J_n}{s}$  の符号に支配される．

$$-\frac{w_n}{s} + \mu \frac{J_n}{s} = \frac{(r + a)U - u(w) - a\bar{W} + \mu(w + R)}{(r + a + s)^2} \dots\dots\dots (3-22)$$

(3-1) (3-17) から (3-22) は次式に書き改められる．

$$-\frac{w_n}{s} + \mu \frac{J_n}{s} = \frac{u(b) - u(w) + u'(w + R)}{(r + a + s)^2} \dots\dots\dots (3-23)$$

最大化の点において制約 (3-15) は等号が成立するので，最適賃金は次式となる．

$$W = \frac{r + a + s}{r + a + s + p} p - R \dots\dots\dots (3-24)$$

$s = 0$  の場合，職務は終了しない．

$$W_0 = \frac{r + a}{r + a + p} p - R \dots\dots\dots (3-25)$$

$s = \infty$  の場合、職務は非生産的となった時点で終了する。

$$w = p - R \dots\dots\dots (3-26)$$

$s = 0$  の場合は、全ての企業が同一の賃金を掲示し、逼迫度は平均値と一致する対照均衡において効用関数が次式となり、サーチ活動がないので、均衡とはなりえない。

$$W = W_n = \frac{u(w)}{r} \dots\dots\dots (3-27)$$

$s > 0$  の場合は、対照均衡における効用関数は次式を満たす。

$$W - W_n = \frac{s[u(w) - u(b)]}{(r+a+s)(r+a+s)} \dots\dots\dots (3-28)$$

$$W_n - U = \frac{u(w) - u(b)}{r+a+s} \dots\dots\dots (3-29)$$

非生産的職務に就いている場合、失業している場合いずれも職探しの誘引を確保するための十分条件は  $w > b$  である。(3-24) から、事前告知がなされる場合は、そうでない場合よりも賃金が低下するため、賃金と失業手当の乖離が縮小し、失業中の職探し時間は短縮される。最適事前告知期間が長くなれば賃金率は低下する状況下において、最適事前告知期間は賃金と失業手当の最適な関係を達成する。

事前告知期間 ( $1/s$ ) は、有限の  $s$  について (3-23) が 0 になるならば与えられ、全ての有限の  $s$  について正ならば与えられないことになる。最適事前告知期間は定性的に導くことができないため、シミュレーションによって推定される。(3-23) (3-24) から次式を定義する。

$$f(s; \cdot) = u(b) - u(w) + u'(w)(w + R) \dots\dots\dots (3-30)$$

$u(\cdot)$  が線形 (リスク中立的) であれば、 $f(s; \cdot)$  は常に正になり、事前告知はなされない。 $s = \infty$  における  $f(s; \cdot)$  が負となる置換比率  $\frac{b}{w}$  の範囲を相対的リスク回避度  $\rho$  が一定の効用関数から求める。

$$u = \frac{w^{1-\rho}}{1-\rho} \dots\dots\dots (3-31)$$

$f(s; \cdot)$  は  $s$  について単調増加であり、 $f(s; \cdot) = 0$  となる  $s$  が存在する。この棄却限界値より小さい  $s$  において最適な  $s$  は有限となる。この棄却限界値は次式で示される。

$$s_{\max} = \left( \frac{1 - \frac{R}{p}}{1 - \frac{R}{w}} \right)^{\frac{1}{\rho}} \dots\dots\dots (3-32)$$

最適な事前告知期間は (3-30) から求められる。解雇の事前告知は、労働者がリスク回避的で失業保険が不十分な場合にのみ最適である。解雇の事前告知は追加的な所得保険であり、雇用所得

と失業所得の乖離を縮小するとともに労働者にジョブ・サーチの誘引を与えて失業なしの転職を可能とする<sup>28</sup>.

次にサーチ・モデルの均衡を求める<sup>29</sup>.

均衡は賃金基準，職務終了基準，市場逼迫度で定義される．雇用喪失基準はここまでの議論で求められる．生産的職務を  $e$ ，非生産的職務を  $n$  とすると定常状態では  $e = sn$  が成立する．雇用喪失は  $sn$  で示され，雇用喪失率は  $\frac{sn}{n+e} (= \frac{s}{1+s})$  となる．

雇用創出基準を加える．企業  $i$  は欠員を埋めるために，確率  $\alpha_i$  で到来するショックを条件とした賃金  $w_i(t)$  と解雇率  $s_i$  を掲示する．欠員数の応募者数に対する比率  $\beta_i$  は市場の需給逼迫度を示している．マッチング率は収穫一定のマッチング関数で与えられ，職への到達率は  $q(\beta_i)$  で  $q'(\beta_i) \leq 0$ ，弾性値は  $\epsilon_i \in (0, 1)$ ，労働者が職にマッチする確率は  $\alpha_i q(\beta_i)$  と定義する．

失業者の期待利得  $U_i$  は， $c_i(t) = w_i(t)$ ， $s = s_i$ ， $a = \alpha_i q(\beta_i)$  のときに (3-1) ~ (3-3) から計算できる．最も魅力的な契約で職のプール  $i$  に参加した場合の利得を  $J_i$  とすると，企業  $i$  は次式を制約として欠員の現在割引価値を最大にする賃金と解雇確率を選択する．

$$U_i \geq U \dots\dots\dots (3-33)$$

欠員  $i$  を持ってプールに加わることの期待利得を  $V_i$ ，欠員を維持する費用を  $k$ ，充足した職務の期待利得を  $J_i$  とすると次式が成立する．

$$rV_i = -k + q(\beta_i)(J_i - V_i) \dots\dots\dots (3-34)$$

平滑な賃金プロフィールが与えられた場合の最大化問題は次のとおりである．

$$\max_{w_i, s_i, \beta_i} V_i = \frac{-k + q(\beta_i)J_i}{r + q(\beta_i)} \dots\dots\dots (3-35)$$

$$J_i = \frac{p - w_i - R}{r + \beta_i} - \frac{R + w_i}{r + a + s_i} \dots\dots\dots (3-36)$$

$$\text{s.t. } U_i = \frac{u(b) + \beta_i q(\beta_i)W_i}{r + \beta_i q(\beta_i)} \geq U \dots\dots\dots (3-37)$$

$$W_i = \frac{u(w_i)}{r + \beta_i} + \frac{u(w_i) + a\bar{W} + sU}{r + a + s} \dots\dots\dots (3-38)$$

28 Pissarides (2001, p. 135). Pissarides (2010, p. 626) は，価値関数（効用関数）が凹型の場合で，企業が労働者のジョブ・サーチを監視可能であれば，解雇の事前告知は全ての状態における消費を平坦にすること，監視できない場合には，サーチが不首尾となったり失業したりしたときの消費は低下し，成功したときの消費は増加するとしている．Pissarides (2010, p. 626) は，企業の費用関数が凸型で，企業が労働者のジョブ・サーチを監視不可能な場合，事前告知期間にある労働者の生涯効用は雇用期間とともに低下するとしている．さらに Pissarides (2010, p. 627) は，失業補償について  $b < b^*$  であれば最適契約は解雇の事前告知を行い， $b \geq b^*$  であれば告知が行われない  $b^*$  が存在するとしている．

29 Pissarides (2001, pp. 149-153).

$w_i$  と  $\beta_i$  に関する最大化から次式が導かれる。但し  $\mu$  はラグランジュ乗数である。

$$-\frac{q(\beta_i)}{r+q(\beta_i)} \frac{1}{r+} + \mu \frac{\beta_i q(\beta_i)}{r+q(\beta_i)} \frac{u'(w_i)}{r+} = 0 \quad \dots\dots\dots (3-39)$$

$$-\frac{q'(\beta_i)(J_i - V_i)}{r+q(\beta_i)} + \mu \frac{q(\beta_i)(1 - \beta_i)}{r+q(\beta_i)} (W_i - U_i) = 0 \quad \dots\dots\dots (3-40)$$

(3-39) (3-40) から分配ルールが導かれる。

$$W_i - U_i = \frac{1}{1 - \beta_i} u'(W_i)(J_i - V_i) \quad \dots\dots\dots (3-41)$$

$s_i$  に関する最大化からは内点解の条件が求められる。

$$\frac{q(\beta_i)}{r+q(\beta_i)} \frac{R + w_i}{(r + \beta_i)(r + a + s_i)^2} + \mu \frac{\beta_i q(\beta_i)}{r+q(\beta_i)} \frac{(r+a)U - a\bar{W} - u(w_i)}{(r + \beta_i)(r + a + s_i)^2} = 0 \quad \dots\dots (3-42)$$

(3-19) (3-39) を用いると最適な内点解  $s_i$  の境界条件が求められる。

$$u(b) - u(w) + u'(w)(w + R) = 0 \quad \dots\dots\dots (3-43)$$

(3-41) (3-43) は、需給逼迫度  $\beta_i$  を与件として、賃金と最適解雇用政策について解かれる。 $\beta_i$  は (3-37) から求められる。集計された均衡は対照的であるために  $w = w_i$ ,  $\bar{W} = W_i$ ,  $U = U_i$  とする。さらにゼロ利潤条件  $V_i = 0$  を課すと、(3-34) (3-36) と対照均衡から、雇用創出条件が導かれる。

$$p - \frac{r + s_i + \beta_i q(\beta_i)}{r + s_i + q(\beta_i)} (w + R) = \frac{(r + \beta_i)k}{q(\beta_i)} \quad \dots\dots\dots (3-44)$$

左辺は  $s = 0$  の場合、労働者の純収入は  $p - w + R$  であり、右辺は労働者を雇い入れる場合の期待費用であることから (3-44) は告知期間のある場合の一般化された労働需要を示す。均衡は  $w$ ,  $s$ ,  $\beta_i$  で決定されるので解は (3-41) (3-43) (3-44) から求められる。(3-28) (3-29) と  $V = 0$  についての (3-35) を (3-41) に代入することで新しい分配ルールが次式で示される。

$$\frac{u(w) - u(b)}{u'(w)} = \frac{k}{(1 - \beta_i)q(\beta_i)} \frac{(r + \beta_i) + q(\beta_i)s}{r + s + q(\beta_i) + \beta_i q(\beta_i)} \quad \dots\dots\dots (3-45)$$

(3-43) から  $w$  が求められ、(3-44) (3-45) から  $s$  と  $\beta_i$  が求められる。

以上の議論をとりまとめると次のようになる<sup>30</sup>。

(3-43) と (3-45) から  $w$  を消去し、(3-44) (3-45) から次式を求める。

$$p = \left\{ \frac{1}{1 - \beta_i} (r + \beta_i) + q(\beta_i) + r + \beta_i q(\beta_i) \right\} \frac{k}{q(\beta_i)} \quad \dots\dots\dots (3-46)$$

需給逼迫度  $\beta_i$  は失業保険や雇用保護のパラメータからは独立に決定される。雇用創出は  $q(\beta_i)$  (1 - e) で示されるので、事前告知期間が最適に選択されると、政策変数に影響を受けない。雇用創出曲線 (3-44) と均衡軌跡 (3-46) は図 1 の図 A に示される。(3-44) から事前告知期間が長

30 Pissarides (2001, pp. 153-156).

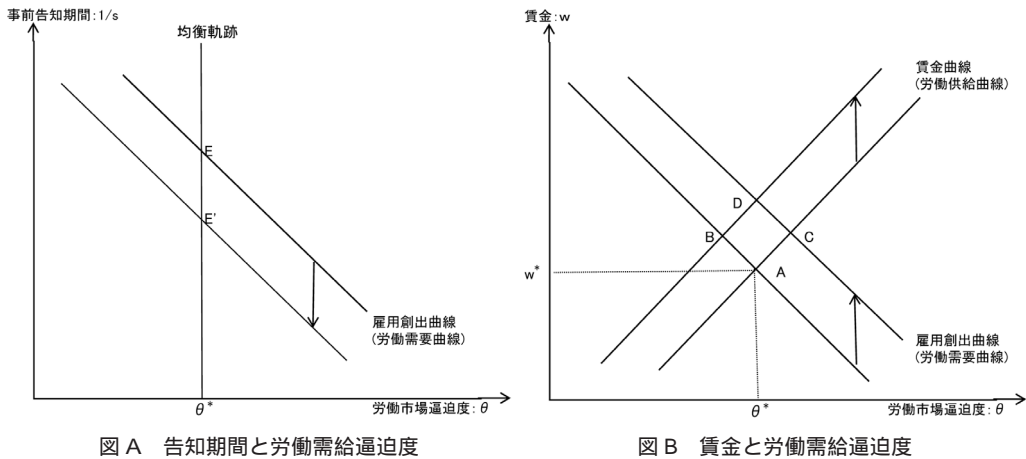


図 1 解雇の事前告知がある場合の失業保険の効果  
注：Pissarides (2001) を参考に作成

くなると雇用創出は抑制されるので雇用創出曲線は右下がりである。失業手当が増加すると (3-43) から賃金が増加して雇用創出線を下方にシフトさせる。その結果、事前告知期間は短縮されるが賃金上昇の影響を相殺することで雇用創出は変化しない。このことは失業補償と雇用保護は関連していることを示す。

雇用創出線 (3-44) と賃金曲線である分配ルール (3-45) は、事前告知期間  $s$  が固定されている場合、図 1 の図 B に示される。このとき均衡点は A ( $\theta^*, w^*$ ) である。失業手当が増加すると賃金が増加するが、事前告知期間が固定されているので均衡点は雇用創出曲線に沿って B へと移動する。仮に政府が事前告知期間を (3-43) から決定される最適な水準以上に固定して、 $s$  を低下させるとすると、雇用創出費用が低下して雇用創出曲線は上昇し、低生産性の職務を維持する費用が低下するので賃金曲線は上昇するため均衡点は A から D へと移動する。そのため雇用創出の増加と雇用喪失の増加が同時に発生するため、雇用創出が増加するか否かは先験的には判断できない。

手切れ金と解雇の事前告知は代替的かつ補完的機能を有していると考えられる。但し、両者の相互関係は理論的には明確に判断できる段階ではないため、シミュレーションを実施しなければならない。Pissarides (2010, pp. 627-632) は、calibration によって次の結果を提示している。労働者のリスク回避度が高くなると、あるいは失業中の所得が低くなると、より長い解雇の事前告知期間が選択される。失業手当が支給されない場合、最も長い事前告知期間が選択され、失業手当が多くなると、事前告知なしが選択される。つまり失業手当は事前告知期間を左右する。さらに失業手当が増額された場合、事前告知がなくても手切れ金が支給されると生涯効用は増加することが示される。つまり失業手当とリスク回避度が手切れ金と事前告知期間の選択に影響を与えることになり、失業手当が多くリスク回避度が低いと手切れ金を選好し、失業手当が少なくリスク回避が高いと長い事前告知期間を選択することになる。

以上の議論から、保険市場が完全であれば雇用リスクや失業リスクの問題は生起せず、解雇の事前告知や手切れ金は消費流列に対して効果を持たず、賃金と消費は共に平滑なものとなる。保険市場が存在しない場合、手切れ金は雇用者が失業する状態を考慮して消費を抑制する必要性を低下させる。手切れ金が最適に選択されれば、賃金と消費は共に平滑なものとなる。但し、手切れ金と失業保険の関係についての検証は今後の課題である。また、手切れ金の最適水準や労働市場に与える効果については別途検討する必要がある。解雇の事前告知は失業期間が長引くことを防止する部分保険である。但し、最適な水準は前提条件に依存するため、一般的な解の導出には至っていない。

#### 4. 手切れ金の最適額の導出

ここでは、手切れ金の最適額に関して検討する。Auray et al. (2014) は、MPversion に基づきリスク回避的な労働者を想定して、法的に強制されたものと、労使協定により合意された手切れ金の最適額について、検討を加えている。ここでは、Auray et al. (2014, pp. 11-17) に基づき、手切れ金の最適額算出方法を解説する。

基本設定は MP version に次のような修正を加えたものとなる<sup>31</sup>。

労働者は所得を全て消費すると想定し、消費  $c$  から得られる効用は相対的リスク回避度一定の次式で示される。

$$u(c) = \frac{c^{1-\sigma} - 1}{1-\sigma} \dots\dots\dots (4-1)$$

は相対的リスク回避度である。また、将来の効用の割引率を  $\beta > 0$ 、賃金を  $w$ 、失業手当を  $b$  とする。産業部門は  $i = \{u, n\}$  となり、 $u$  を労働組合組織部門、 $n$  を非労働組合組織部門とすると、労働組合員比率は  $\alpha_u$ 、非組合員比率は  $\alpha_n = 1 - \alpha_u$  となる。

欠員を掲示する際の費用を  $\phi$ 、企業の生産物は  $xz$  で、 $x$  は企業の固有の生産性で当初は  $x = 1$ 、 $z$  は集計された生産性とする。生産性は確率  $\theta$  で変動し、新しい生産性は  $[0, 1]$  上に定義された均一確率分布関数  $f(z)$  から籤引きされ、閾値生産性は  $R_j$  とする。解雇に際しては月額賃金に  $\tau$  を乗じた手切れ金支払いを伴う。

一次同次のマッチング関数を次のように想定する。

$$M_j = A u_j^\mu v_j^{1-\mu} \dots\dots\dots (4-2)$$

ここで  $M_j$  : 部門  $j$  におけるマッチング件数、 $u_j$  : 部門  $j$  における失業者数、 $v_j$  : 部門  $j$  における欠員数、 $A$  : マッチングの効率を示す定数、 $\mu$  : マッチングの失業に対する弾力性である<sup>32</sup>。マッ

31 Auray et al. (2014, pp. 11-13).

32  $A$  はコップ・ダクラス型生産関数の技術進歩、 $\mu$  は分配率に相当する。



チング関数の性質から、需給逼迫度は  $\beta_j = \frac{V_j}{u_j}$ 、欠員が埋まる確率は  $q_j = \frac{M_j}{V_j}$ 、失業者が仕事を見つける確率は  $\beta_j q_j = \frac{M_j}{u_j}$ 、全体の失業率は  $u = \sum_j \beta_j u_j$  である。

労働者は貯蓄がないものとし、解雇された労働者は手切れ金で、失業期間中に支払われる年金を購入する。保険数理的に公正な保険の配当性向は  $(r + q)w$ 、失業中の所得は  $b = b + (r + q)w$  である。

価値方程式は次のように設定される<sup>33</sup>。

失業者の価値方程式は次式で示される。

$$rU_j = u(b) + \beta_j q_j (W_j - U_j) \dots\dots\dots (4-3)$$

雇用者の価値方程式は次式で示される。

$$rW_j = u(w_j) + (R_j) \left[ \frac{u(b_j) - u(b)}{r + \beta_j q_j} - (W_j - U_j) \right] \dots\dots\dots (4-4)$$

企業にとっての欠員の価値方程式は次式で示される。

$$rV_j = -\beta_j + q_j (J_j(1) - V_j) \dots\dots\dots (4-5)$$

自由参入条件は次式で与えられる。

$$V_j = 0 \quad \beta_j \Leftrightarrow J_j(1) = \frac{\beta_j}{q_j} \dots\dots\dots (4-6)$$

生産性  $x$  の職務の価値方程式は次式で与えられる。

$$rJ_j = xz - w_j + \left[ (R_j)(V_j - \beta_j w_j) + \frac{1}{R_j} J_j(y) d(y) - J_j(x) \right] \dots\dots\dots (4-7)$$

留保生産性は次の性質を持つ。

$$J_j(R_j) = -\beta_j w_j \dots\dots\dots (4-8)$$

均衡失業率と賃金は次のように設定される<sup>34</sup>。

フローの均衡から失業率は次式となる。

$$u_j = \frac{(R_j)}{(R_j) + \beta_j q_j} \dots\dots\dots (4-9)$$

労働者と企業は出会った後に、賃金と手切れ金について交渉する。労働組合は、企業の反応を与件として、労働者の価値を最大化する。

33 Auray et al. (2014, pp. 13-14).

34 Auray et al. (2014, p. 14).

$$\max_w \mathcal{L} = W_u \dots\dots\dots (4-10)$$

非組合組織産業では個別に企業とナッシュ交渉を行う。交渉力を  $\beta$  とすると次式となる。

$$\max_{W_n, U_n} (W_u - U_n) (J_n(1) - V_n)^{1-\beta} \dots\dots\dots (4-11)$$

定常状態における解は以上の式から求められる。次に手切れ金の最適額を求める<sup>35</sup>。

労働組合組織、非組織に関わらず完全保険であるためには、(4-11)の  $w$  と  $b$  についての一階の条件から次式が満たされなければならない。

$$\frac{1}{W_n - U_n} (u'(w_n) + \beta R_n u'(b_n)) = \frac{1-\beta}{J} (1 + \beta R_n) \dots\dots\dots (4-12)$$

$$\frac{1}{W_n - U_n} u'(b_n) = \frac{1-\beta}{J} \dots\dots\dots (4-13)$$

(4-12) (4-13) から (4-14) さらに (4-15) が導かれる<sup>36</sup>。

$$u'(w_n) = u'(b_n) \dots\dots\dots (4-14)$$

$$J = (1 - \beta) \frac{w_n - U_n}{u'(w_n)} \dots\dots\dots (4-15)$$

つまり、労働者は賃金の一部を削減しても、手切れ金を選択する。労使交渉では完全保険を達成するために、 $b = w_n$  を選択する。賃金と失業手当を生産性と比例する  $w = z$ ,  $b = \beta z$  と設定すると、次の最適条件が導かれる。

$$= \frac{1-\beta}{r + q} \dots\dots\dots (4-16)$$

この結果は、

$$\text{手切れ金の最適乗率} = \frac{1 - \text{将来割引率}}{\text{金利} + \text{職務遭遇率}} \dots\dots\dots (4-17)$$

であることを示している。このモデルは手切れ金がない ( $\beta = 0$ ) 場合、MP version に相当し、雇用創出曲線 (3-6) と賃金曲線 (3-15) は  $\beta$  が大きくなると下方シフトして労働需給逼迫度  $\theta$  が低下するとともに賃金  $w$  が低下することを示している<sup>37</sup>。

手切れ金を与える効果は、乗率  $\beta$  が法的に決定されているか、交渉で決定されているかで相違が発生する。Auray et al. (2014, p. 24) は、calibration を用いて法的に決定されている場合、手切れ金は雇用創出と雇用喪失を共に抑制するので純効果は不明確であるとしている。Auray et al. (2014) の議論に従うと、労使交渉で手切れ金の水準が決定される場合には、乗率  $\beta$  が完

35 Auray et al. (2014, pp. 15-16).

36 Auray et al. (2014, p. 15).

37 Auray et al. (2014, pp. 16-17).

全保険を満たす水準であるか否かの検証と、雇用創出と雇用喪失を抑制する効果についての検証を calibration によって確認することができる。

Auray et al. (2014, pp. 29-30) は、労働組合交渉力が高いと乗率は大きくなること、欧州において乗率が 2~5 と低いノルウェー、フランス、スウェーデン、ドイツでは法定乗率はモデルから算出される通常の交渉結果と同一水準であること、乗率が 8~15 と中位のポルトガル、スペイン、ベルギーでは、モデルから求めた通常の交渉結果よりも高く、労働組合の選好が反映されていること、乗率 26 のイタリアについては説明ができないことを指摘している。

失業手当との関連に着目した手切れ金の最適水準となる条件が金利、割引率、職務遭遇率に依存するという結果は首肯できるものである。政策として手切れ金と失業手当の水準を決定するのであれば、両者の関係についてより深い議論が必要となる。また、労使交渉により手切れ金が適正水準以上に設定されているのであれば、労働市場が非効率なものとなる可能性がある。

サーチ・モデルにおいてリスク回避的労働者を想定したその後の議論としては Lalé (2015) がある。Lalé (2015, p. 1, pp. 26-17) は、保険市場が不完全な状況では義務的な手切れ金は賃金交渉において内部化されることで解雇の罰金や失業手当の必要性を減らすこと、高額の手切れ金の効果は右上がりの賃金カーブで相殺されるために資源配分に限定的な効果しかないこと、低い失業手当と一体となった少額の一括支払いの手切れ金は厚生水準を改善することを指摘している。

## 5. 単一雇用契約の効果

雇用保護立法の部分的緩和は、失業率の volatility を拡大するのみならず、経験年数の分布を 2 極化させ、技能水準の格差をもたらし可能性がある<sup>38</sup>。このような状況に対して、スペインの経済学者等によって提唱されている、新規雇用について経験年数に応じて手切れ金が増加する単一長期雇用契約を導入することの効果について検討する。

スペインで 2012 年の労働市場改革においては、不公正な解雇の場合の手切れ金が経験年数 1 年に応じて 45 日から 33 日分の賃金に縮小、最大 24 カ月分の賃金とされた。新規雇用に対して導入された長期雇用契約は、提言された雇用契約とは異なり、中小企業については、手切れ金なしの 1 年間の猶予期間付きで雇い入れされた若年と高齢層への補助金が支給される企業家長期雇用契約 (EPC : Entrepreneurs Permanent Contract) であった。これは、猶予期間付きの単一雇用契約と考えられるものである。

García-Pérez et al. (2014) は、MP version に、生産性、雇用期間、手切れ金の異なる長期及び短期職務、短期雇用から長期雇用への内生的転換、企業から労働者の移転であり経験年数の関数である手切れ金、賃金の下方硬直性を導入することで労働市場の 2 重構造に対応可能なもの

38 García-Pérez and Osuna (2014, p. 2).

とし、スペインの2012年の労働市場改革と単一長期雇用契約の効果の比較を行った。但し労働者はリスク中立的と想定していること、手切れ金と経験年数の関連性考慮していることから、前述の Boeri et al. (2014) と共通点のあるモデルとなっている。従って、保険需要は考慮されていない。

以下では、García-Pérez et al. (2014, pp. 3-6) に基づいてモデルを解説する。

モデルの基本は次のように設定される<sup>39</sup>。

企業は欠員を揭示し、欠員費用を  $c_v$  とする。労働者の状況は状態空間  $S = \{0, 1\} \times \dots \times D$  で示される。ここで 0 は失業、1 は雇用状態、 $\varepsilon = \{\varepsilon_1, \dots, \varepsilon_n\}$  は労働者の質水準集合、 $D = \{1, \dots, N\}$  は勤続年数を示している。労働者と企業はリスク中立的であり、 $\beta$  : 割引率  $0 \leq \beta < 1$ ,  $C_t$  : 消費流列とすると労働者の期待効用は  $\sum_{t=1}^{\infty} \beta^{t-1} C_t$  で示される。

新しい縁組の生産性は、入職時点の水準  $\varepsilon_0$  から、外部ショックに反応してマルコフ連鎖に従って運動する。実現値  $\varepsilon_{t+1}$  は、 $\varepsilon_t, \varepsilon'$  について  $\varepsilon$  についての条件付き遷移確率  $(\varepsilon' | \varepsilon) = \Pr\{\varepsilon_{t+1} | \varepsilon_t\}$  を持つ独立同一分布に従う。生産物の価格は  $y(\varepsilon_t)$  である。

マッチング関数は、失業者数を  $u$ , 欠員数を  $v$  とすると  $m = m(u, v)$  で示される一次同次の凹関数である。ここまでの議論と同様に労働需給逼迫度を  $(= \frac{v}{u})$  とすると、欠員が埋まる確率は  $q(\cdot)$ , 失業者が職を見つける確率は  $q(\cdot) = (\cdot)$  である。

固有の生産性ショックは既存の縁組みに影響を与え、労使は賃金交渉を行う。ここで決定した賃金を基に企業は現在の縁組みの継続と労働者の解雇のいずれかを選択するが、意思決定は雇用契約が長期雇用 (PC) か短期雇用 (TC) かに依存する。TC における契約期間を  $d$  とすると、 $d_{\max}$  が最長期間であり、契約更新は  $d_{\max} - 1$  までとなる。更新しない場合は、TC から PC への転換又は雇い止めを検討しなければならない。

企業行動は次のように描写される<sup>40</sup>。

欠員の価値方程式は次式で示される。

$$V = C_v + (q(\cdot) J^{tc}(\varepsilon_0, 1) + (1 - q(\cdot)) V) \dots \dots \dots (5-1)$$

ここで  $V$  は欠員の価値、 $J^{tc}(\varepsilon_0, 1)$  は第 1 期が TC の企業価値、 $\varepsilon_0$  は入職時の縁組の水準である。企業の価値方程式は次式以降で示される。

$$J^{tc}(\varepsilon, d) = \max\{y(\varepsilon)(1 - \beta) - w^{tc}(\varepsilon, d)(1 + \beta^{tc}) + \beta \int \varepsilon' (\varepsilon' | \varepsilon) J^{tc}(\varepsilon', d') - s^{tc}(\varepsilon, d - 1) - c_v + (q(\cdot) J^{tc}(\varepsilon_0, 1) + (1 - q(\cdot)) V)\} \dots \dots \dots (5-2)$$

$$g^{tc} = \begin{cases} 1 & \text{縁組が継続する場合} \\ 0 & \text{労働者が解雇される場合} \end{cases}$$

39 García-Pérez et al. (2014, pp. 3-4).

40 García-Pérez et al. (2014, pp. 4-5).

ここで  $J^{tc}(\varepsilon, d)$ ,  $J^{tc}(\varepsilon', d')$  : それぞれ TC の今期と次期の企業価値,  $\beta$  : PC と TC の生産性格差 (PC の生産性 > TC の生産性),  $y(\varepsilon)(1 - \beta)$  : 産出物,  $w^{tc}(\varepsilon, d)$  : 賃金,  $\tau$  : 社会保障税率の企業負担分,  $s^{tc}(\varepsilon, d - 1)$  : TC の手切れ金,  $g^{tc}$  : 意思決定基準である.

$$J^{ppc}(\varepsilon, d) = \max\{y(\varepsilon)(1 - \beta) - w^{ppc}(\varepsilon, d)(1 + \beta^{pc}) + \beta \int \varepsilon' (\varepsilon' | \varepsilon) J^{pc}(\varepsilon', d') - s^{tc}(\varepsilon, d - 1) - c_v + (q(\varepsilon_e) J^{tc}(\varepsilon_e, 1) + (1 - q(\varepsilon_e)) V)\} \dots\dots\dots (5-3)$$

$$g^{ppc} = \begin{cases} 1 & \text{雇用契約が TC から PC へと変更される場合} \\ 0 & \text{労働者が解雇される場合} \end{cases}$$

ここで  $J^{ppc}(\varepsilon, d)$ ,  $J^{pc}(\varepsilon', d')$  : それぞれ今期 (PC に変更される TC の最終期) と次期 ( $d_{max} + 1$  : PC の初期) の企業価値,  $\beta$  : 訓練費用,  $y(\varepsilon)(1 - \beta)$  : 産出物,  $w^{ppc}(\varepsilon, d)$  : 賃金,  $\beta^{pc}$  : 社会保障税率の企業負担分,  $g^{ppc}$  : 意思決定基準である.

$$J^{pc}(\varepsilon, d) = \max\{y(\varepsilon) - w^{pc}(\varepsilon, d)(1 + \beta^{pc}) + \beta \int \varepsilon' (\varepsilon' | \varepsilon) J^{pc}(\varepsilon', d') - s^{pc}(\varepsilon, d - 1) - c_v + (q(\varepsilon_e) J^{tc}(\varepsilon_e, 1) + (1 - q(\varepsilon_e)) V)\} \dots\dots\dots (5-4)$$

$$g^{pc} = \begin{cases} 1 & \text{雇用契約が継続される場合} \\ 0 & \text{労働者が解雇される場合} \end{cases}$$

ここで  $J^{pc}(\varepsilon, d)$ ,  $J^{pc}(\varepsilon', d')$  : それぞれ PC の今期と次期の企業価値,  $\gamma(d)$  : 経験関数,  $y(\varepsilon)$  : 産出物,  $w^{pc}(\varepsilon, d)$  : 賃金,  $s^{pc}(\varepsilon, d - 1)$  : PC の手切れ金,  $g^{pc}$  : 意思決定基準である.

労働者の行動は次のように描写できる<sup>41</sup>.

労働者の価値方程式は次式以降で示される.

$$W^{tc}(\varepsilon, d) = \tilde{\gamma}(g^{tc} = 1)[W^{tc}(\varepsilon, d) + \beta \int \varepsilon' (\varepsilon' | \varepsilon) W^{tc}(\varepsilon', d')] + \tilde{\gamma}(g^{tc} = 0)[U + s^{tc}(\varepsilon, d - 1)] \dots\dots\dots (5-5)$$

$$W^{ppc}(\varepsilon, d) = \tilde{\gamma}(g^{ppc} = 1)[W^{ppc}(\varepsilon, d) + \beta \int \varepsilon' (\varepsilon' | \varepsilon) W^{pc}(\varepsilon', d')] + \tilde{\gamma}(g^{ppc} = 0)[U + s^{tc}(\varepsilon, d - 1)] \dots\dots\dots (5-6)$$

$$W^{pc}(\varepsilon, d) = \tilde{\gamma}(g^{pc} = 1)[W^{pc}(\varepsilon, d) + \beta \int \varepsilon' (\varepsilon' | \varepsilon) W^{pc}(\varepsilon', d')] + \tilde{\gamma}(g^{pc} = 0)[U + s^{pc}(\varepsilon, d - 1)] \dots\dots\dots (5-7)$$

$$U = b + (q(\varepsilon_e) W^{tc}(\varepsilon_e, 1) + (1 - q(\varepsilon_e)) U) \dots\dots\dots (5-8)$$

ここで,  $W^{tc}(\varepsilon, d)$ ,  $W^{ppc}(\varepsilon, d)$ ,  $W^{pc}(\varepsilon, d)$ ,  $W^{tc}(\varepsilon_e, 1)$  : 労働者のそれぞれの状態における価値関数,  $\tilde{\gamma}$  : 指示関数,  $U$  : 失業者の価値方程式である.

均衡は次のように示される<sup>42</sup>.

41 García-Pérez et al. (2014, p. 5).

失業者数  $U_t$  は次式で示される.

$$U_t = U_{t-1} + \sum_{i=1}^{N_{t-1}^{pc}} (1 - g_i^{pc})(\varepsilon, d) + \sum_{i=1}^{N_{t-1}^{ppc}} (1 - g_i^{ppc})(\varepsilon, d) + \sum_{i=1}^{N_{t-1}^{tc}} (1 - g_i^{tc})(\varepsilon, d) - (\quad) U_{t-1} \dots\dots\dots (5-9)$$

ここで,  $N_{t-1}^{pc}$ ,  $N_{t-1}^{ppc}$ ,  $N_{t-1}^{tc}$ :  $t$  期におけるそれぞれの状態の雇用者数である.

余剰  $S^{tc}(\varepsilon, d)$  は次式で示される.

$$S^{tc}(\varepsilon, d) = [J^{tc}(\varepsilon, d) - (V - s^{tc}(\varepsilon, d - 1))] + [W^{tc}(\varepsilon, d) - (U + s^{tc}(\varepsilon, d - 1))] \dots\dots\dots (5-10)$$

賃金のナッシュ交渉解は次式を最大化することで求められる.

$$[J^{tc}(\varepsilon, d) - (V - s^{tc}(\varepsilon, d - 1))]^{1-\beta} [W^{tc}(\varepsilon, d) - (U + s^{tc}(\varepsilon, d - 1))]^{\beta} \dots\dots\dots (5-11)$$

1 階の条件は次式で示される.

$$(1 - \beta) S^{tc}(\varepsilon, d) = J^{tc}(\varepsilon, d) - s^{tc}(\varepsilon, d - 1) \dots\dots\dots (5-12)$$

$$S^{tc}(\varepsilon, d) = W^{tc}(\varepsilon, d) + (U + s^{tc}(\varepsilon, d - 1)) \dots\dots\dots (5-13)$$

賃金は以下のように導かれる.

$$w^{tc}(\varepsilon, d) = \max\{w_{\min}, \gamma(\varepsilon)(1 - \beta) + (1 - \beta)U + s^{tc}(\varepsilon, d - 1) + (\beta \varepsilon'(\varepsilon' | \varepsilon) J^{tc}(\varepsilon', d') - (1 - \beta) \varepsilon'(\varepsilon' | \varepsilon) w^{tc}(\varepsilon', d'))\} \dots\dots\dots (5-14)$$

$$w^{ppc}(\varepsilon, d) = \max\{w_{\min}, \gamma(\varepsilon)(1 - \beta) + (1 - \beta)U + s^{tc}(\varepsilon, d - 1) + (\beta \varepsilon'(\varepsilon' | \varepsilon) J^{tc}(\varepsilon', d') - (1 - \beta) \varepsilon'(\varepsilon' | \varepsilon) w^{tc}(\varepsilon', d'))\} \dots\dots\dots (5-15)$$

$$w^{pc}(\varepsilon, d) = \max\{w_{\min}, \gamma(\varepsilon)(d) + (1 - \beta)U + s^{tc}(\varepsilon, d - 1) + (\beta \varepsilon'(\varepsilon' | \varepsilon) J^{pc}(\varepsilon', d') - (1 - \beta) \varepsilon'(\varepsilon' | \varepsilon) w^{pc}(\varepsilon', d'))\} \dots\dots\dots (5-16)$$

モデルは労働者と企業の各状態における価値方程式と賃金交渉によって構成されている. García-Pérez et al. (2014, pp. 6-10) は, calibration を行い, スペインの労働市場改革が, 失業率を 10.5% (16.9% 15.2%), 雇用喪失を 7.5% (12.6% 11.7%) 低下させるものの費用を要すること, 提言された単一長期雇用契約では, 人的資本投資が増加することを考慮すると失業率を 31.5% (16.9% 11.6%), 雇用喪失を 35% 減少させること, 雇用期間 3 年未満の労働者比率を 26.7% から 6.1% へと低下させることで経験年数の分布状況を改善することを指摘している. Dolado (2012) は 2012 年の改革内容について, 内部の柔軟性確保策については評価できるが, 2 重構造の解消には効果が低いであろうと指摘している. García-Pérez and Jansen (2015) の検

42 García-Pérez et al. (2014, pp. 5-6).

証結果は、Dolado (2012) の見解を追認したものとなっている。

García-Pérez et al. (2014) では単純化のために、労働者はリスク中立的であると想定している。その後は、サーチ・モデルにおいてリスク回避的労働者を想定した単一雇用契約の有効性についての検証が行われている。Dolado, Lalé and Siassi (2015) は、当初は雇用保護水準が低く、一定期間経過後に経験年数に応じて保護の度が高まる CPSR と CLPP の混合型の単一雇用契約を想定し、最適な契約形態について検証を加えている。その結果は、当初は1年の猶予期間を設定し、その後は経験年数1年当たり14日分の賃金補償の傾きを持つ、次第に手切れ金が増額される契約が生涯効用を最大化するとした<sup>43</sup>。

単一雇用契約の効果については、政策の効率性についても今後、検討する必要がある。また、改革における労使交渉の柔軟性の向上については、モデル化に際して考慮する必要がある。

## 6. 今後の展望

本論では、雇用保護の代表的手段である解雇の事前告知と手切れ金支給についての内生的決定、手切れ金の最適水準の条件、新規雇用到手切れ金を導入して2重構造を解消しようとする単一雇用契約の効果の検証について、DMPモデルを基本とした理論フレームワークに基づいて述べてきたところである。

雇用保護の内生性については、労働政策立案に際しての重要な論点となる。労働者がリスク回避的である場合、雇用保護政策には社会的厚生観点から意義がある。この場合、内生的に決定されたものを恣意的立法 (legislation) によって修正することは難しい。そうであるにも関わらず、日本においては恣意的立法によって労働市場を枉げようとする議論が後を絶たない。

手切れ金については労働者がリスク回避的である場合、強制的、自発的を問わず社会的厚生観点から重要であり、今後は失業手当との関連を考慮して議論しなければならない。手切れ金の適正水準についての議論は、正規雇用を対象とした内部労働市場の柔軟性確保、非正規雇用への単一契約の導入と言った政策立案に際して重要な役割を果たすと考える。但し、手切れ金は法制度との関係性を考えた場合、解雇の公正、不公正によって額は変わってくるものである。日本においては解雇の正当性と手切れ金との関連についての議論が不十分である。

現在、解雇等の労働紛争解決手段として賠償金を用いる議論が政府内部においてなされている<sup>44</sup>。政府内部の検討会においては、正規雇用の解雇促進を目的とした恣意的立法を指向すべきではない。単一雇用契約の導入議論を含めて、手切れ金の議論は正規雇用の解雇促進に援用すべきものではないことはここまで論じてきたことからの当然の帰結である。

43 Dolado et al. (2015, p. 4).

44 厚生労働省が2015年10月に設置した「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」。

日本ではこれまで外部の労働市場の柔軟性についての議論がなされてきた。そのため正規雇用者と非正規雇用者を対立関係にあるものと捉えた偏った見解に基づく政策提言がなされてきた。議論しなければならないのは正規雇用と非正規雇用の雇用保護の程度の格差の解消である。

但し、労使交渉において正規雇用者に何らかの超過レントが与えられている場合には、内部の労働市場の柔軟性確保等の政策が必要である。スペインの労働市場改革において重視された内部の柔軟性については日本の労働政策を検討する際にも参考になる面が多い。労働組合組織率が低下した現在においても、春闘の影響力は強いものがある。その意味でも内部労働市場の柔軟性確保は重要である。

現在、日本においても雇用保護立法の部分的緩和による弊害を是正するために、非正規雇用の待遇を改善しようとする動きがある<sup>45</sup>。それ自体は評価すべきことであるが、正規雇用の待遇を低下させることは解とはならない。内部の労働市場の柔軟性を確保しつつ、新規雇用に新たな雇用契約を義務付けるといった政策が必要である。

既存の正規雇用に関する保護立法を変えるためには、恣意的立法に拠るのではなく、「制度の大転換推進」<sup>46</sup>による雇用ルールの再構築が必要である。雇用契約の統一化は、新たな雇用ルール構築のための意思統一プロセスが日本社会において機能する程度に依存すると考えられる。これは今後の重要な検討事項である。

#### 参考文献

- Addison, J. and J-L Grosso (1996) "Job Security Provisions and Employment: Revised Estimates" *Industrial Relations*, Vol. 35, Issue 4, pp. 585-603
- Addison, J. and P. Teixeira (2005) "What Have We Learned about the Employment Effects of Severance Pay? Further Iterations of Lazear et al." *Empirica*, Vol. 32, pp. 345-368
- Alvarez, F. and M. Veracierto (2001) "Severance Payments in an Economy with Frictions" *Journal of Monetary Economics* Vol. 47, pp. 477-498
- Andrés, J. et al. (2009) "Propuesta para la Reactivacion Laboral en España" in English "A Proposal to Restart the Spanish Labor Market" fedea
- Auray, S., S. Danthine and M. Poschke (2014) "Mandated versus Negotiated Severance Pay" IZA Discussion Paper No. 8422
- 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
- Bentolila, S., J. Dolado and J. Jimeno (2008) "Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience" CESifo DICE Report 4/2008, pp. 49-56
- Bentolila, S., J. Dolado and J. Jimeno (2012) "The New Labour Market Reform in Spain: Objectives, Instruments, and Shortcomings" CESifo DICE Report 2/2012, pp. 3-7
- Blanchard, O. and J. Tirole (2003) "Protection de l'emploi et procédures de licenciement" *Les Rapports du Conseil d'analyse économique*

45 厚生労働省の「正社員転換・待遇改善実現本部」は「正社員転換・待遇改善実現プラン」（2016年1月）を策定している。

46 青木（2002）。



- Blanchard, O. and J. Tirole (2008) "The Joint Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: A First Pass" *Journal of the European Economic Association*, Vol. 6, No. 1, pp. 45-77
- Boeri, T. and P. Garibaldi (2007) "Two Tier Reforms of Employment Protection: a Honeymoon Effect?" *Economic Journal*, vol. 117, pp. F357-F385
- Boeri, T., P. Garibaldi and E. Moen (2014) "Severance Pay" 16 th IZA/CEPR European Summer Symposium in Labour Economics
- Cahuc, P. and F. Postel-Vinay (2002) "Temporary jobs, employment protection and labor market performance" *Labour Economics*, Vol. 9, Issue 1, pp. 63-91
- Cebrián, I., G. Moreno and L. Toharia (2005) "Are Spanish open-ended contracts permanent? Duration and trajectory analyses" VI Jornadas de Economía Laboral, Universidad de Alicante
- Dolado, J. (2012) "The Pros and Cons of the Latest Labour Market Reform in Spain" *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, Vol. 1, No. 1-2, pp. 22-30
- Dolado, J., E. Lalé and N. Siassi (2015) "Moving Towards a Single Labour Contract: Transition vs. Steady-State" CEPR Discussion Paper 11030
- Fella, G. (2012) "Matching, Wage Rigidities and Efficient Severance Pay" *The B. E. Journal of Economic Analysis & Policy*. Vol. 12, Issue 1, pp. 1935-1682
- Fella, G. and C. Tyson (2013) "Privately-Optimal Severance Pay" *B. E. Journal of Macroeconomics*, Vol. 13, No. 1, pp. 415-453
- Garibaldi, P. and G. Violante (2005) "The Employment Effects of Severance Payments With Wage Rigidities" *Economic Journal*, Vol. 115, issue 506, pp. 799-832
- García-Pérez, J. -I. and V. Osuna (2014) "Dual Labour Markets and the Tenure Distribution: Reducing Severance Pay or Introducing a Single Contract" *Labour Economics*, Vol. 29, pp. 1-13
- García-Pérez, J. -I. and M. Jansen (2015) "Assessing the impact of Spain´s latest labour market reform" *Spanish Economic and Financial Outlook*, May, pp. 5-15
- Holzmann, R., Y. Pouget, M. Vodopivec and M. Weber (2012) "Severance Pay Programs around the World: History, Rationale, Status, and Reforms" in "Reforming Severance Pay, An International Perspective" edited by R. Holzmann, and M. Vodopivec, International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank, Washington, USA
- Holzmann, R. and M. Vodopivec (2012) "Severance Pay under Review: Key Issues, Policy Conclusions, and Research Agenda" in "Reforming Severance Pay, An International Perspective" edited by R. Holzmann, and M. Vodopivec, International Bank for Reconstruction and Development/ The World Bank, Washington, USA
- Lalé, E. (2015) "Penalty vs. Insurance: A Reassessment of The Role of Severance Payments in an Economy with Frictions" University of Bristol Discussion Paper No. 15/648
- Lazear, E. (1990) "Job Security Provisions and Employment" *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, No. 3, pp. 699-726
- Lepage-Saucier, N., J. Schleich and É. Wasmer (2013) "Moving towards a Single Contract? Pros, Cons and Mixed Feelings" OECD economics Department Working Paper No. 1026
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013) "Evaluating the Impact of the Labour Reform"
- 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
- OECD (2009) "The Political Economy of Reform" OECD, Paris
- OECD (2014) "The 2012 Labour Market Reform in Spain: A Preliminary Assessment " OECD, Paris
- Picot, G. and A. Tassinari (2014) "Liberalization, dualization, or recalibration? Labor market reforms under austerity, Italy and Spain 2010?2012" Nuffield College Working Paper Series in Politics
- 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 Reforms" Oxford University Press
- Suárez Corujo, B (2013) "Crisis and Labour Market in Spain" Labour Law Research Network Inaugural Conference
- Toharia, L. and M. Malo (2000) "The Spanish Experiment: Pros and Cons of Flexibility at the Margin" in "Why deregulate labour markets" edited by Esping-Andersen, G. and M. Regini, Oxford University Press, Oxford, 邦訳「スペインの経験」(澤田幹訳), 『労働市場の規制緩和を検証する』青木書店所収
- Wölfl, A. and S. Mora-Sanguinetti (2011) "Reforming the Labour Market in Spain" OECD Economics Department Working Papers No. 845
- 青木昌彦 (2002) 「制度の大転換推進を」日本経済新聞1月4日
- 山上俊彦 (2015) 「サーチ理論による雇用保護立法の評価 (その1)」日本福祉大学経済論集 No. 52, pp. 97-126

{補論：スペインの労働市場改革動向}

スペインでは、フランコ体制が崩壊した後も厳格な雇用保護立法が維持されていた。1970年代の民主中道連合（UCD：Unión de Centro Democrático）政府は、フランコ体制下における厳格な雇用保護規制を緩和することは民主制への移行を妨げると考えたため、1980年に雇用保護を明文化した労働者憲章（Workers' Statute）が承認された<sup>47</sup>。

同憲章では<sup>48</sup>、長期契約（permanent contracts）についての解雇要件（客観的理由、経済的・組織的・技術的理由、懲戒）を定めており、労働者は労働法廷に控訴可能で、公正、不公正、無効は裁判官が決定する。懲戒解雇以外は事前告知が必要である。手切れ金は、不公正な解雇の場合、経験年数1年に応じて45日分、最大42カ月分の賃金、公正な解雇の場合、経験年数1年に応じて20日分の賃金で最大12カ月分の賃金にいずれも暫定賃金（約2カ月）分を加算したものである。無効の場合は、職場復帰、不公正な場合、雇い主は手切れ金を支払うか再雇用の選択を迫られる。短期契約（temporary contracts）については、季節労働のみに限定している。さらに集団解雇には公的承認が必要である。また、労使交渉の法的枠組みも規定されていたが、企業レベル、産業レベル、国家レベルでの役割分担は明確ではなかった。

しかしながら、このような雇用保護制度を維持することは困難であり、スペインは制度の改革とその修正に追われることとなった。まず、1980年半ばから2000年代初頭のスペインにおける労働市場改革の動向を、Bentolila, Dolado and Jimeno (2008) を軸として Toharia and Malo (2000), OECD (2009) を参照して解説する。

雇用保護立法の部分的緩和は左派の社会労働党（PSOE：Partido Socialista Obrero Español）政権によって1984年に実施された（Law 32/1984）。これは第2次石油危機の影響により失業率が上昇したために労働市場の柔軟性が求められたことで、労働組合の反対があったものの、政治

47 Bentolila et al. (2008, p. 49).

48 憲章の内容は Toharia et al. (2000, p. 312), Bentolila et al. (2008, pp. 49-50), OECD (2009, pp. 314-316) に従った。

的に実施されたものである<sup>49</sup>。つまり、フランコ体制下で確立された雇用保護制度を維持することは困難になったのである。

その内容は<sup>50</sup>、雇用促進契約（EPC：Employment Promotion Contract）<sup>51</sup>では、短期契約で正規職務を担うことが可能で最低期間6カ月、最長期間3年で3年終了時に雇い主は雇い止めか長期雇用への転換を図ること、解雇に際して労働法廷に控訴できないこと、手切れ金は経験年数1年に応じて12日分の賃金と解雇費用が低く定められていることである。このことは、短期雇用契約は短期活動のみに求められるといういわゆる因果律原則（causality principle）を破ること、つまり恒常的活動に短期雇用者を連側の雇うことが可能であることを意味する<sup>52</sup>。

この改革は短期雇用者比率を急激に高めてスペインの労働市場に正規雇用と非正規雇用の2層構造をもたらすことになる。スペインでは短期雇用者比率が1987年には15%程度であったものが、1990年代前半には35%程度に上昇した<sup>53</sup>。

失業手当の利用が容易になったことも相俟って雇い主が短期雇用の解雇を安易に行い、長期雇用への転換が図られないことから、1992年の改革（Decree 1/1992）により、長期雇用契約には社会保障負担の払い戻し、EPCは最低期間12カ月、最長期間4年へと拡大した<sup>54</sup>。

1994年以降は短期雇用の増加による部分的緩和の弊害<sup>55</sup>を抑えるために、スペイン政府によって抑制的な雇用保護改革が数回に亘って実施されることとなった。つまり長期雇用と短期雇用の雇用保護の乖離を縮小させることが図られた。

社会労働党政権によって実施された1994年の改革（Law 11/1994）では<sup>56</sup>、長期雇用については個別解雇では客観的な解雇理由の範囲が若干拡大されて経済的要因も含まれることとなり、集団解雇が促進され、短期雇用については因果律原則の復活により固定期間職務に限定されたため、不利な立場の労働者を除いてEPCが廃止されて、手切れ金制度が消滅した。また労使交渉において分権化により、下位レベルでの修正を認めた<sup>57</sup>。

右派の国民党（PP：Partido Popular）政権によって実施された1997年の改革（Law 63/1997）は、より徹底したものであった。改革では<sup>58</sup>、短期雇用の縮小と長期雇用の拡大のために、長期雇用に関しては、30～44歳で失業期間1年未満以外の者が新規雇用される場合と従前の短

49 Bentolila et al. (2008, p. 50).

50 Bentolila et al. (2008, p. 50).

51 EPCは1982年に導入されていたものの、当初は効果がなく、1984年の改革以降に効果が表れたものである（OECD (2009, p. 314)）。

52 Toharia et al. (2000, p. 313).

53 Bentolila et al. (2008, pp. 50-51).

54 Bentolila et al. (2008, p. 50).

55 短期雇用の増加による労働市場の分断化の拡大と歪みの発生は専門家の共通認識となっていた（Toharia et al. (2000)）。

56 Toharia et al. (2000, p. 314), Bentolila et al. (2008, p. 51).

57 OECD (2009, p. 317).

58 Toharia et al. (2000, pp. 314-315), Bentolila et al. (2008, p. 51).

期雇用が長期雇用に転換される場合に限定して4年間利用可能な長期雇用促進契約（PEPC：Permanent Employment Promotion Contract）が導入され、不公正な解雇の場合の手切れ金が経験年数1年に応じて33日分の賃金で最大24カ月分の賃金に引き下げられるとともに、社会保障費負担の払い戻しと短期契約適用理由の強化がなされた。

2001-2002年の改革（Law 12/2001, 45/2002）では、PEPCの対象を失業期間6カ月以上と16～30歳にも拡大し、不公正な解雇と認識されて裁判所に手切れ金が預け入れられている場合の暫定賃金が廃止されるとともに、短期雇用については手切れ金として経験年数1年に応じて8日分の賃金が支払われることとなった<sup>59</sup>。

2000年代に入って、スペインの労働市場改革の問題点、言い換えると雇用保護立法の部分的緩和の失業率に与える影響が明白になってきた。2000年代前半では短期雇用から期限のない雇用への転換率は4%程度であった<sup>60</sup>。このため、2006年の改革（Decree 1/2006）により、31～45歳の短期雇用者を2007年までPEPCの対象とすること、2006年中の長期雇用への転換とPEPCの3年以上の継続への補助金支給、長期契約の雇用者雇入れに対する税額控除の設定、短期雇用継続の制限が設けられた<sup>61</sup>。Bentolila et al. (2008, p. 52) は、この改革で転換比率が上昇して短期雇用は35%から29%へと低下したが、その効果は一次的であったと指摘している。

雇用保護立法の部分的緩和の弊害は、2007年のサブプライムローン問題、2008年9月のリーマン・ショックの前後で失業率に与える影響が対照的であったことにより、決定的となる。リーマン・ショック以前の10年間は欧州の雇用創出の1/3はスペインが担っていたが、リーマン・ショック後は短期雇用において高い雇用喪失率を示し、失業率は2007年の8%から2012年には26%に上昇した<sup>62</sup>。Wölfl and Mora-Sanguinetti (2011, p. 7) は、スペインにおいて過去20年間に構造的失業は減った訳ではないこと、失業率のvolatilityが大きいことは相当程度、名目賃金の硬直性と短期雇用の拡大によるとしている。さらにWölfl et al. (2011, pp. 8-9) は、スペインにおいてはリーマン・ショック後に長期失業率が上昇していることは構造的失業が増加している可能性を示唆すること、長期失業は貧困に陥る可能性が高いことを指摘している<sup>63</sup>。

以下では、世界金融危機後のスペインの労働市場改革について、Wölfl et al. (2011)、Dolado (2012)、Suárez Corujo (2013)、OECD (2014)、Picot and Tassinari (2014) に従って解説す

59 Bentolila et al. (2008, p. 51).

60 Bentolila et al. (2008, p. 52).

61 Bentolila et al. (2008, p. 52).

62 García-Pérez et al. (2014, pp. 1-2).

63 Wölfl et al. (2011, pp. 5-7) は、1990年代以降のスペインの労働市場を次のように総括している。雇用者/人口比率は1990年代から2007年まで上昇を続け、移民を吸収した。失業率もこの間、25%から8%へと低下した。しかし、2007年後半から2010年の間に失業率は10%ポイント以上、上昇した。雇用者減少が著しいのは建設業と製造業の一部であり、国内での労働者の移動が少ないことは地域間の失業率格差を発生させた。失業率が上昇したのは移民と若年層（15～24歳）の失業が増加したことによる。これは、短期雇用の拡大に伴い、移民労働が低賃金労働者を必要とする建設業、サービス業等で増加したこと、若年層では低技能層の就労が増えたことが関係している。

る。

社会労働党政権であるサパテロ政権は、2008年から2009年にかけて雇用保護立法に関連する労働市場改革は必要ないと考えていた。この背後には、正規雇用者に対して配慮があったと考えられる。政府は、失業率上昇は雇用保護立法の弊害よりもむしろ景気後退に起因するものであると考え、ケインズ的手法により景気回復を図った<sup>64</sup>。その一方では、失業率の上昇に対しては補助金を主とする積極的労働市場政策を実行したことも事実である<sup>65</sup>。Suárez Corujo (2013, p. 3)は、この時期において、雇用を維持しつつ調整費用を低減させる内部労働市場の柔軟性 (internal labor market flexibility) という概念を発見したことは特筆されるべきであると指摘している。

サパテロ政権は2010年から2011年にかけて、EUやIMFからの圧力を受けて、柔軟性の向上、労働市場の分断への取り組み、技能向上といったEUの雇用政策のガイドラインに沿った、長期雇用の解雇費用低減、労使交渉の規制緩和に導く労働市場改革に着手した<sup>65</sup>。

2010年の改革 (Law 10/2010)<sup>67</sup> では、長期雇用における経済的要因による解雇の条件を拡大するとともに、事前告知期間を30日から15日に短縮した。また、客観的要因による解雇の場合の手切れ金を経験年数1年に応じて45日から20日に縮小した。PEPCについては適用範囲を拡大し、経験年数1年に応じて33日の手切れ金で解雇可能な特別解雇 (express dismissal) が適用された。不公正と判断された解雇については雇い主には、復職以外に経験年数1年に応じて45日で最大42カ月の手切れ金と暫定賃金の支給を選択可能となった。短期雇用についてはその利用の制限を限界的に拡大し、更新しない場合の手切れ金を8日から12日に引き上げた。

2011年の改革 (Decree 7/2011) は<sup>68</sup>、2010年の改革で予定されていた政府による労使交渉に介入したものであり、ショックに対応して賃金を伸縮させるために企業別交渉を産業別交渉よりも優位とするものであった。

Wölfl et al. (2011, pp. 11-12) は、2010年と2011年の改革が労働市場の柔軟性確保の必要性に対応するためには十分ではなかった理由として、法的に解雇費用を低くしても実行手段が適切ではなく、法的手続きに手間取り、解雇が不公正と判断される場合が多いことで実質的には費用低減とはならないこと、PEPCには適用範囲が制限されていること、短期雇用に期間制限を設けても職務内容の定義を変更すれば実質的に延長可能であることを挙げている。

国民党のラホイ政権に替わったことで、労働市場改革は進捗した。2012年の改革 (Law 3/2012) は、リーマン・ショック後の失業率上昇と「柔軟性+保障」(flexibility) に導かれてスペイン政府が行った1984年の改革に比肩すべきものであり、目的は内部と外部の柔軟性を確保

64 Suárez Corujo, B (2013, p. 3).

65 Wölfl et al. (2011, pp. 9-10).

66 Suárez Corujo, B (2013, p. 4).

67 Wölfl et al. (2011, p. 14), Dolado (2012, p. 24), Picot et al. (2014, pp. 12-13).

68 Wölfl et al. (2011, p. 18), Picot et al. (2014, p. 13).

することである<sup>69</sup>。改革の内容は次のとおりである<sup>70</sup>。

改革は労働市場をより動的にすることで2重構造を解消することを目的としている。長期雇用については、不公正な解雇の場合の手切れ金が経験年数1年に応じて45日から33日分の賃金に縮小、最大42カ月分から24カ月分の賃金とされ、暫定賃金は廃止された。このため特別解雇は廃止された。経済的理由による解雇の定義の緩和がなされ、企業が3期以上の継続的な収入減に直面している場合の解雇も正当化された。集団解雇については労働組合との信義則に基づいた交渉は維持するものの公的承認は不必要となった。

従業員数50名未満の中小企業については、企業家長期雇用契約（EPC：Entrepreneurs Permanent Contract）が導入された。ここでは新規の長期雇用契約として、手切れ金なしの1年間の猶予期間があり、雇い入れされた若年と高齢層への補助金が支給されるとともに、その後の解雇時には経験年数1年当たり過去に遡って公正な場合20日、不公正な場合33日の手切れ金が支給される。

労使交渉改革の目的は、生産性と費用を合致させて競争力を回復させること、雇い主に雇用喪失との2者択一として経済状況の変動に応じて賃金と労働時間を調節するための手段を利用させることである。企業別労使交渉の合意事項を産業や地域における合意よりも優先させる下で、企業の要望に応えられるようにした。雇い主は、経済的理由等があれば労使協定の適用除外として、労働条件を変更可能とした。労働者代表との同意がない場合、仲裁がなされると紛争は裁判所によって再審されない。また、労使協定の延長は期間満了から最大1年に限定される。

2012年の労働市場改革については、評価は定まっていない。しかし、効果については、規模は小さくなくても2重構造の解消には一定の成果を挙げていると認識されているようである。

Dolado (2012, pp. 27-28) は、2012年改革については単一雇用契約が導入されていないこと、積極的労働市場政策が雇用補助金支給に偏っており訓練支出が少ないこと、雇用保護の低下を失業手当で補うことが不十分であることを指摘している。

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013, pp. 12-15) は、2012年改革の結果として、失業率の上昇度合いが低下したこと、雇用喪失率が低下したこと、単位労働費用の低下が競争力を高めたこと等を指摘している。

OECD (2014, pp. 6-8) は、2012年改革について結論を下すには時期尚早であるが、労使交渉の在り方を変更することで賃金を適正にして雇用創出につなげたこと、雇用者数100人未満の中小企業等を中心とした長期の新規雇用を毎月25,000人分生み出したことで雇用促進に寄与したこと、長期雇用契約を促進して失業期間を短縮したこと、短期雇用契約の解雇を減らしたことを指摘するものの、2重構造の解消効果は小さいこと、EPCの1年間の猶予期間は延長するこ

69 García-Pérez et al. (2014, p. 2).

70 OECD (2014, pp. 10-12), Dolado (2012, p. 25-26), Picot et al. (2014, pp. 14-15), García-Pérez et al. (2014, p. 2).

とが望ましいことを指摘している<sup>71</sup>.

---

71 OECD (2014, p. 8).