

No. 990

整理解雇規制の経済分析

by

江口匡太

June 2002

整理解雇規制の経済分析

江口匡太*

(筑波大学社会工学系)

2002年6月

* 305-8573 茨城県つくば市天王台 1-1-1 筑波大学社会工学系
Tel&Fax:0298-53-5375 Email: eguchi@sk.tsukuba.ac.jp

整理解雇規制の経済分析

江口匡太 (筑波大学)**

1. はじめに

企業の業績が悪化すれば、過剰な労働者を解雇することがしばしば見られる。マスコミ報道では企業側があたかも自由に、ときには資本の論理で横暴な態度で解雇しているかのような印象を与えることもあるが、現実には様々な解雇規制が存在していることが多い。実際、日本や大陸欧州諸国では企業側が労働者を解雇し、雇用契約を解消することに何らかの制限が課されているし、とりわけ大量の失業者を生み出す整理解雇には厳しい制限が存在する。日本の労働基準法では 30 日前に事前通告を行えば、企業は自由に労働者を解雇できるように記されているが、戦後の判例の積み重ねにより、解雇権濫用法理が確立されている¹。

解雇に規制があれば、簡単に雇用契約を解消できない以上、企業は雇用に慎重になると考えられたため、規制の撤廃がしばしば主張されることになる。80 年代後半から欧州の高失業率を大きな原因として、解雇規制に焦点が当てられたのは極めて自然なことであった。しかしながら、解雇規制が高失業率をもたらし、経済全体の雇用を縮小させるかどうかについては、本書第**章の中田(黒田)論文が報告するように、理論的にも実証的にも意見が分かれている。解雇規制が経済全体の雇用を減少させるとは軽々に断定できなかったのである。近年、日本においても長引く不況を背景に、解雇規制の緩和・撤廃を求める主張が見受けられるが、これまでの研究の蓄積を考慮すれば、規制の緩和には慎重な取り組みが必要であると思われる。

本稿は解雇規制が極めて有効に作用する可能性を契約の不完備性に焦点を当てて考えることを目的とする。もちろん、環境によっては解雇規制が不

** 本稿の作成にあたり、編者の大竹文雄氏(大阪大学)から丁寧なコメントを頂いたことに感謝したい。もちろん、ありうべきまちがいは著者にある。また、文部科学省科学研究費補助金の助成を受けている。

¹ 解雇権濫用法理については本書第**章**論文を参照。

必要な場合もありえる。どのような環境において、解雇規制が有効となるかを考えるとともに、規制が経済厚生を改善し、雇用を拡大する可能性を示したい。

経済学者の多くは自由な経済取引が効率性を実現するので、自由な取引を阻害する過度の規制は撤廃すべきであると主張する。この論拠の背景には、ミクロ経済学の教科書に必ず書かれている厚生経済学の基本定理と呼ばれるものがある。これは完全競争をはじめとした諸条件が満たされるならば、市場における自由な取引が効率性を実現するという、自由経済の大原則を表現したものである。アダム・スミスが神の見えざる手と表現した市場メカニズムの基本定理があるからこそ、経済学者の多くは自由な競争と取引の重要性を主張することができる。

しかしながら、経済学者の多くは政府介入の必要性があることも十分認識している。やみくもに規制緩和を唱えているわけではない。この厚生経済学の基本定理を成立させるのに必要な条件が満たされなければ、市場における自由な取引は効率性を実現できるとは限らないためである。こうした状況は独占などの不完全市場や外部性などの市場の失敗が起きる場合である。このような環境下では、市場取引だけでは十分ではなく、なんらかの政策的対応が必要になり、政府の介入の余地が生まれてくる²。伝統的なミクロ経済学の教科書の後半では、どのようなときに市場の失敗が起こり、そのような状況を改善するにはどのような政策が望ましいかを考えることになる。こうして、多くの経済学者は原則として自由な市場取引が望ましいとしながら、政府介入が必要になる可能性を認めているのである。

これと同じような議論が雇用契約においてもあてはまると思われる。企業と労働者が合理的に将来のすべての事象について合意できるならば、事後的に政府などの第三者が介入する余地はない。このような契約を完備契約というが、完備契約が結ばれるなら、規制などの存在意義はない。しかし、何がしかの理由で完備な契約が結べない環境にあるならば、規制などの存在が有効性を持つことが十分ありえる。このような契約形態を不完備契約と呼ぶ。契約が不完備であるからこそ、その不完備性を補正するような制度が有効性をもちうるのである。市場が完全であれば、自由な取引が効率性を実現するが、市場が完全でなければ政府介入の余地があった。市場という言葉に契約と置き換えても同じことが言えるのである。

このような観点から、日本の解雇権濫用法理に見られる整理解雇規制が、不完備な雇用契約の下で有効性を持ちうることを説明する。ただ、契約が不完備であるからといって効率性を実現できないわけではない。不完備な雇用契約

² 裏返せば、市場の失敗が起きなければ政府が経済活動に積極的に関わる必要性はないと言える。

であっても、効率性を実現できる場合もありえる。どのような環境であれば、解雇規制が必要になるのかを明らかにするとともに、日本の現状の解雇規制が有効性をもちうるのかどうかを検討する。

本稿の構成は以下のとおりである。第2節では、契約のキーワードである立証可能性とコミットメントの役割について説明する。また、経済取引を約束通り履行させる方法として、ここで考える契約に頼る方法以外にも、評判の機能が考えられる。これは長期的取引慣行に見られる協調行動の発生を説明するものであった。これらの契約の世界と評判の世界とが想定している環境の違いを簡単に説明する。第3節では、賃金だけを取り決めておく雇用契約と解雇規制の有効性について簡単なモデルを用いて考える。第4節では様々な契約形態や経済環境を考え、解雇規制が有効になるかどうかを検討する。その結果、契約が不完備であっても効率性が実現し、規制が必要のない場合もありえることを示すとともに、どのような環境のもとで解雇規制が有効となるのかを分析する。第5節は労働者の誘因の問題が存在する場合に焦点をあてて、そのような場合でも規制が有効な可能性が残ることを指摘する。第6節は本稿のまとめであり、解雇規制の有効性と不完備契約の理論的前提の整合性が保たれているかを検討する。最後に、日本の解雇権濫用法理による整理解雇規制が、判例法理であるという特徴と労働組合の役割から、大きな限界に直面していることを指摘し、立法化を含めた規制の整備の必要性を述べる。

2. 不完備契約と権限委譲

本論に入る前に、契約の不完備性について整理しておこう。まず、契約を取り決める利点とは、言うまでもなく、事前に取り交わした約束を履行してもらうためである。契約で取り決めておくことによって、取引が契約の通りに行われなかったときに、裁判などを通じて契約を(低費用で)強制的に履行させるか、または契約を破棄したことによって被った損害を賠償してもらうことが可能になる。単なる口約束で、しかも第三者にその約束が本当に交わされたのかどうかよくわからない環境では、裁判を起こしても救済されるかどうかおぼつかない。しかし、第三者にもわかるような形で契約書を作成しておけば、契約を履行しようとする誘因が残る。コミットメントとはもはや後戻りできない状態に自らを追い込むことをいう。契約の有効性とは事前のコミットメントにある。

お互いに合理的な経済主体が双方合意して契約を結べば、大体において

その契約を尊重するのが望ましい。しかし、取り決めた契約内容が第三者、とくに裁判所に立証できるかどうかはまた別問題である。「一生懸命働いたらボーナスを支給する」という約束が契約として書かれていたとしても、一生懸命に働いていたかどうか、第三者に説得できなければこの約束は実効性をもたない。ボーナスを支払う方は相手がさぼったから支払う必要はないと主張し、他方は一生懸命働いたのだから、ボーナスを支払うべきだと主張するだろう。何か証拠になるものがなければ、裁判所はどちらの言い分が正しいのか判断できない。契約が履行されるためには、契約内容が裁判所に証明できるものでなければならない。契約を結んだ当事者にとっては自明であっても、外部のものには真相がわからないということはよくあることである。これを契約の立証可能性の問題という。もし、立証可能でない事柄であれば、たとえ当事者にとっては自明であっても、契約には書けない、または書いたとしても有効性を持ち得ないことになる。つまり、契約に書ける内容とは裁判所で立証可能なものに限られる。これが経済学における契約理論が想定している世界である。

このように立証不可能な事柄が存在し、将来起こりうるすべての状態にわたって詳細に契約を書くことができない場合、契約は不完全なものにならざるを得ない。このような契約を不完備契約とよぶ。このような契約の不完備性がある環境では、事前に契約という形で詳細に取り決めておくことができない。事前のコミットメントが契約という手段では十分にできないことになる。そのため、契約の不完備性のもとでは、契約以外の方法で事前にコミットメントできるなら、経済を改善する可能性がある。

この契約以外のコミットメントの手段として様々なものが分析されてきた。例えば、企業が事業部のような組織を関連会社として独立させることがしばしば観察される。事業部として企業内にとどめておらずに、独立させる理由として考えられたのが、独立という方法がコミットメントの手段であるという見方である。事業部にとどめておけば、どのような行動をとるか監督しやすいという利点がある一方で、従業員の誘因を阻害しやすい。大きな利益があがっても、結局は会社全体の収益として吸収されてしまうためである。頑張った成果が還元されないならば、努力する誘因は低くなる。一方、独立した関連会社として分離してしまえば、監督しにくくなる一方、関連会社側の意向が反映した運営が行われやすく、関連会社側の誘因を高めることになる。本社のコントロールが及びにくくなり、勝手なことをする可能性も高まるが、その分生き生きと行動する可能性も高まる。精力的に仕事をこなし、大きな成果が期待できるかもしれない。後者の効果が大きければ、事業部を独立させることが企業にとって望ましい。このように、関連会社として独立させることが、その従業員の自主性により任せることを知らしめる一つのコミットメントなのである。

こうした分社化の例以外にも、民営化、負債の役割、所有権の役割などが、コミットメントの手段として分析されてきた³。

結局、これらの手段が事後的に契約主体の行動に制約を課す、または権限委譲の役割を果たすために、契約の不完備性のもとでも、コミットメントの役割を果たすことになる。同じことが雇用契約においてもあてはまると考えられる。本稿では解雇規制がこうしたコミットメントの役割を担うことに焦点をあてる。

ところで、契約や規制が存在しなくても、効率的な取引が行われる可能性は残されている。図 1 は本稿の見取り図を意図したものである。今後の議論において、読者の混乱を避けるために、本稿で考える不完備契約の理論が想定する環境と、評判による長期的関係が形成される環境との違いについて説明をしておきたい。長期的な取引関係を説明する方法として、評判の役割などが挙げられることがある。とくに、日本の長期的取引慣行を説明する手段として、評判の役割や協調関係の発生がよく指摘されたのである。これは無限の繰り返しゲームの理論が背景にあり、80年代以降研究が精力的に進められてきた。多少乱暴な言い方をすれば、この無限の繰り返しゲームの理論は「明日がある」環境において、今日どのように行動するかを考えている。このような環境では、契約のような明確な約束がなくとも、明日のことを考えて、今日自制するという行動が合理的でありえる。その結果、あたかも協調するような行為が生まれてくる⁴。

これに対して、ここで考えている契約の不完備性の世界は「明日がない」環境を考えている。将来の割引率が非常に大きい世界で、事後においては各経済主体が最も都合のよい行動(機会主義的な行動)を選択する。明日のことを考えないのであれば、だれも今日自制しないだろうということである。よって、各人が好き勝手なことをしないように契約でしっかりと取り決めておくことが大切な世界であり、契約の不完備性がもたらされる社会であれば、事後の行動を規制するような仕組み(コミットメントの手段)が必要になってくる世界である⁵。

³ Shavell (1980)の契約の不完備性と賠償に関する論文や、所有権の役割に注目した Grossman and Hart (1986), Hart and Moore (1990)がこの分野の代表的文献である。コミットメント機能に関する研究として、負債の効果については Agihon and Bolton (1992)、Dewatripont and Tirole (1994)、権限委譲や分社化については Cremer (1995)、Agihon and Tirole (1997)、伊藤・林田 (1997)、公企業の民営化については、Dewatripont and Maskin (1995)、Qian and Xu (1998)、Schmidt (1996)がある。

⁴ 契約理論の観点からは、Bull(1987)、MacLeod and Malcolmson(1989)などがある。

⁵ ゲーム理論のテキスト、概説書は多数出ているが、神取(1994)、中山(1997)で取り上げられている文献を参考にされたい。また、契約理論のテキストとして、不完備契約に焦点を当てたものに Hart(1995)、柳川(2000)があり、完備契約を中心に書かれたものに Salanie (1997)、Macho-Stadler and Perez-Castrillo (2001)がある。また、伊藤(2002)もまもなく刊行される予定

このように両者が想定している環境には大きな隔たりがある⁶⁷。

3 . 解雇規制の有効性

解雇規制の議論の前提は、解雇された労働者の効用が下がることである。もし、企業にとどまった場合と解雇された場合とで、労働者の効用に差がなければ、解雇は何も問題ではない。解雇が社会問題となるのは、解雇によって労働者の所得と効用が下がるからに他ならない。最も簡単な場合を想定すると、いままで勤めていた企業で得ていた賃金を w とし、解雇されたら全く賃金を得られないということになる。

解雇の問題を考えるには、このような賃金格差を想定することが必要である。賃金格差は様々な理由からもたらされるが、一つの理由として労働者の熟練が挙げられる。努力して技能を身につけた以上、それに見合う賃金を支払う必要があるためである。もし、見合う賃金を支払わないのであれば、だれもわざわざ技能を習得しようとはしなくなる。

ここでは以下のような経済を考える⁸。企業は N 人の労働者を抱えており、雇用契約を今期結ぶ。雇用契約が結ばれた後で、労働者が戦力として機能するためには職場訓練を受ける必要がある。この訓練にかかる労働者の努力費用を T とする。この費用は金銭的な支払いを伴うというよりも、技能習得にあたって、労働者が経験する苦労やわずらわしさ、汗のような心理的、肉体的な負担を想定している。これらの費用は効用を下げる要因である。労働者の訓練

である。

⁶ 中馬(1998)は解雇権濫用法理の存在が長期の協調的な労使関係の構築に有効であることを主張しているが、契約の不完備性の議論と繰り返しゲーム理論による協調行動発生議論とが混在しており、紙面の制約も手伝って多少とも混乱を与えているようである。なお、この両者は全く相反するものではない。その両者が存在する場合において、Baker, Gibbons and Murphy (1994) は明示的な契約と暗黙の賃金支払いに関する協調関係がそれぞれ一方だけでは契約そのものが成立しえないが、両者が同時に存在する場合は有効な労使関係を構築しえるケースを示した。

⁷ なお、本稿では雇用契約が不完備になる理由を考えているわけではない。ある不完備な雇用契約のもとでは、雇用保障を実現する解雇規制が有効になりうることを示すにすぎない。どうして契約が不完備になるかについては、現在研究が進められているものの、研究者間で共有されている見解は未だないように思われる。限定合理性や取引費用の存在が契約の不完備性をもたらす理由と考えられてきたが、この考え方にも議論がある。何らかの理由があって、我々は事前にコミットできず、契約が不完備になってしまうのだが、それが何なのかは今後に残された大きな課題になっている。

⁸ ここでの議論は江口(2000)を一部修正した Eguchi(2001)に基づいている。

の後で、企業の景気の状態が明らかになり、企業が雇用量を決定する。この流れをまとめると図2のように表される。

経済は不確実性に直面しているため、契約が成立した後、企業の状況は確率 P で好調 $\bar{\theta}$ 、 $1-P$ で不調 $\underline{\theta}$ に直面する。状況が明らかになった後で、企業は雇用数と解雇数を決める。企業の状況が悪ければ、企業は一部の労働者を解雇する。また状況が良くても外部から新しく労働者を雇用することはできない。これは外部の労働者は、この企業が必要とする技能を習得していないため、戦力として機能しないことを意味する。

まず、考えるのは図3のような契約である。労働者 A は賃金 w を受けとるとしか定められていない。雇用(雇用確率)についての取り決めは一切ない。将来雇用が保証されるのか、解雇されるのかについて、何も決められていない。さらに、賃金の水準も企業の景気に依存して決まるとは書かれていない。企業の状況が好調であれば高い賃金、不調であれば低い賃金というような取り決めもされていない。好調と不調という将来起こるべき事態に応じて契約が取り決められていないという点で、この種の契約は不完備であることに注意しよう。求人広告でよく見られるように、この種の契約は珍しいものではない。この非常にシンプルだけれども現実的な契約において、どのように雇用量が決まるであろうか。

規制が存在しない場合

まず、解雇規制が存在していない経済を考えよう。横軸に雇用量 L をとった図4を用いて考えよう。この場合、不況に直面した企業は従業員を $N - L(\underline{\theta})$ だけ解雇する。 $L(\underline{\theta})$ は不況期 $\underline{\theta}$ での雇用量を表す。 N が当初抱えていた労働者の総数であるから、その差額が解雇される人数ということになる。 $f(L)$ は L 人の雇用によってもたらされる生産量であり、 $\underline{\theta}$ は企業の生産物の不況期における価格とみなせるから、 $\underline{\theta}f(L)$ は L 人の雇用から得られる企業の総収入ということになる。一方、賃金費用の総額は、賃金に雇用量 L をかけたものであるから、 wL と表される。企業の不況期の利潤は $\underline{\theta}f(L) - wL$ で表され、利潤を最大にするように雇用量を決定する。雇用量を決定する段階では、既に契約によって賃金は決まっていることに注意しよう。利潤最大になるのは、不況期の労働の限界生産性と、限界費用である賃金とが等しいときであり、そこで、雇用量 $L(\underline{\theta})$ が決まる⁹。図4の破線は総賃金費用 wL と平行になっており、利潤が最大にな

⁹ 限界生産性とは、一人の労働者を追加的に増やしたときに得られる生産量の増分である。同じように限界費用は一人の労働者を増やしたときにかかる費用の増分であり、ここでは賃金 w に等しい。一人の労働者を増やしたときに得られる収益が賃金を上回るなら、企業は雇用を増やすことによって利潤を上昇させることができる。一方、逆に費用の方が大き

るのは雇用量が $L(\theta)$ のところであることがわかる。こうして、一人の労働者が解雇されない確率は $\frac{L(\theta)}{N}$ で与えられる。

好況では解雇が起こらないとすると、好不況が定かでない段階では、一人の労働者の解雇されない確率は、 $P + (1 - P) \frac{L(\theta)}{N}$ となる¹⁰。好況は確率 P で起こり、このとき確実に雇用される。確率 $1 - P$ で起こる不況では、 $\frac{L(\theta)}{N}$ の確率で雇用される。よって、労働者の期待賃金は $P + (1 - P) \frac{L(\theta)}{N} w$ で与えられる。

次に、この雇用契約から得られる労働者の効用について考える。労働者は訓練を受けなければならないので、期待賃金がこの訓練費用を上回らなければ、労働者は契約を結ばない。そのため、

$$U(w) \equiv P + (1 - P) \frac{L(\theta)}{N} w \geq T \quad \dots (1)$$

が成立しなければならない。この不等式の意味は、左辺は労働者の期待賃金額であり、右辺は必要な技能を形成するのにかかる労働者の努力費用である。もし、左辺が右辺よりも小さければ、せっかく賃金を得られても、労働の対価が大きく、全体では働かない方がよくなってしまふ。大変しんどい仕事にもかかわらず、賃金が低ければ割に合わず、誰も働こうとはしない。よって、企業は労働者に就業してもらうには、左辺が右辺よりも大きいか、少なくとも等しくなければならない。これが(1)式の意味であり、参加制約と呼ばれる。

賃金は企業にとって費用なので、賃金が低いほど企業にとっては好都合であるから、(1)式を満たす最小の賃金を提示する。よって、(1)が等号成立するところで賃金が決まる(図5)。

図5では(1)式の左辺の一例を示している。賃金が0であれば、左辺はあきらかに0である。賃金が大きくなるにつれて、不況期の解雇される確率は高まっていくが、徐々に(1)式の左辺は大きくなっていくであろう。こうして、訓練費用 T とちょうど見合う最小の賃金を企業は提示し、労働者はそれを受諾す

いなら、雇用を減らすことによって利潤が上昇する。よって、利潤が最大になっている状態は、雇用を増やしても減らしてもこれ以上利潤が増えない状態であるから、この二つは等しくなる。

¹⁰ 本稿では当初の労働者数 N は一定と考えているが、実は好況では完全雇用が実現するところで N が決まる。詳しくは Eguchi (2001) を参照。

る。このようにして賃金 w^* が決まる。

解雇規制がある場合

次に解雇規制が存在している場合を考えよう。解雇規制下では、企業は解雇にあたって費用がかかるとしよう。この解雇費用は適正な手続きをふむためにかかる費用である。数ヶ月間の事前告知や労使協議の手続きを必要とする規制は、解雇にかかる費用を上昇させる。これは社会的にも費用である¹¹。解雇規制が存在する環境では、一人の労働者を解雇するのに費用 z がかかるとすると、不況期の企業利潤は

$$\pi = \theta f(L_R) - w_R L_R - z(N - L_R) \quad \dots (2)$$

となる。添え字の R は規制が存在する場合を表している。規制がない場合に比べて、解雇費用が $z(N - L_R)$ の分だけかかっているところにちがいがあ。この(2)式を書き直すと、

$$\pi = \theta f(L_R) - (w_R - z)L_R - zN$$

となる。企業の直面する雇用の限界費用は $w_R - z$ であり、解雇費用の分だけ減少している。解雇規制がなければ、企業の直面する雇用費用は賃金だけであった。そのため、労働者を雇用するかどうかを決めるのは、図4で見たような労働者の限界生産性と賃金との関係であった。しかし、解雇規制が存在する場合は、雇用によって解雇費用を節約できるため、雇用の費用は賃金から解雇費用を引いた差額が限界的な雇用の費用となる。その結果、企業にとっての雇用費用が下がるので、不況期でも雇用が維持される¹²。

解雇規制がある場合の労働者の期待賃金は、規制がない場合と同じようにかけるから、 $P + (1 - P) \frac{L_R(\theta)}{N} w_R$ であらわされる。(1)式と同様に、訓練費用 T を上回る必要があるので、

¹¹ 解雇にあたって企業が退職金を支払うことがあるが、ここでの z はこのような労働者への支払いは含まれないとする。退職金については後述する。

¹² 本稿では解雇費用を企業が負担できる場合を考える。もし、企業の利潤が非負でなければならないような予算の制約があれば、解雇規制の効果は小さくなるが、ここでの結論を大きく変えることにはならない。

$$U_R(w) \equiv \int P + (1-P) \frac{L_R(\theta)}{N} \Big| w_R \geq T \quad \dots (3)$$

が成立しなければならず、この(3)式が等号成立するところで賃金が決まる。

規制の有無に関わらず、賃金が等しい場合を考えてみる。 $w = w_R$ とすると、規制下では企業の直面する一人あたりの雇用費用は $w - z$ であり、 L 人雇用する場合の雇用費用は $(w - z)L$ である。図 6 から明らかなように、不況期の雇用は規制が存在する場合のほうが大きくなる、すなわち $L(\theta) < L_R(\theta)$ が成立する。賃金が等しければ解雇規制の影響から解雇は小さくなる、すなわち雇用が増える。

賃金が等しければ、解雇規制がある場合は規制がない場合に比べて、不況期の雇用確率が上昇するため、労働者の期待効用は増加する。

その結果、

$$U(w) \equiv \int P + (1-P) \frac{L(\theta)}{N} \Big| w < U_R(w) \equiv \int P + (1-P) \frac{L_R(\theta)}{N} \Big| w$$

が成立する。これはある正の賃金 w に対して $U_R(w) > U(w)$ が成立することを意味し、図 7 のように書ける。この図は等しい賃金が提示されているなら、解雇規制によって解雇されにくい分、規制下の労働者の効用が規制がない場合に比べて大きくなることを意味している。図 7 から明らかなように、企業は規制下ではさらに賃金を下げることができ、 $w_R^* < w^*$ となる。賃金が等しい場合でも $L(\theta) < L_R(\theta)$ が成立する以上、 $w_R^* < w^*$ であれば、必ず $L(\theta) < L_R(\theta)$ となる。なぜなら、低い賃金であれば、低い限界生産性でも解雇する必要がないためである。

労働者の効用は(賃金) × (雇用の確率) - (訓練費用) であるから、解雇規制によって、雇用の確率が高まれば、低い賃金であっても訓練費用をカバーすることができる。その結果、解雇規制によって、賃金が下がり、雇用が上昇することになる。

社会厚生への影響

次に解雇規制が社会の厚生水準に与える影響を考えよう。社会の厚生水準とは、ここでは、企業利潤と労働者の効用の総和であり、社会全体の利益のことである。企業の利潤は、総収入から賃金費用と解雇費用を引いたものであり、労働者の効用は賃金から訓練費用を引いたものである。そのため、賃金は企業から労働者へ単に横流しに配分しているだけなので、社会全体の利益には影響を与えないことに注意すると、規制がない場合の社会厚生水準は

$$W = P\bar{\theta}f(N) + (1-P)\underline{\theta}f(L(\underline{\theta})) - NT$$

で与えられる。企業の期待収入 $P\bar{\theta}f(N) + (1-P)\underline{\theta}f(L(\underline{\theta}))$ から、訓練費用 NT を引いたものである。規制がある場合は、

$$W_R = P\bar{\theta}f(N) + (1-P)\underline{\theta}f(L_R(\underline{\theta})) - (1-P)(N - L(\underline{\theta}))z - NT$$

となる。規制がない場合に比べて、さらに社会的費用である解雇費用 $(1-P)(N - L(\underline{\theta}))z$ を引く必要がある。この両者を比較すると

$$W_R - W = (1-P)\left[\underline{\theta}\left|f(L_R(\underline{\theta})) - f(L(\underline{\theta}))\right|\right] - (N - L(\underline{\theta}))z \quad \dots(4)$$

となる。もし、解雇規制がもたらす社会全体で被る損失 $(N - L(\underline{\theta}))z$ よりも、雇用の増分の効果 $\underline{\theta}\left|f(L_R(\underline{\theta})) - f(L(\underline{\theta}))\right|$ の方が大きければ社会的厚生は増加する。

まとめ

企業が労働者に最低限保障しなければならない効用は、(雇用される確率) × (賃金) = (訓練費用)である。解雇規制によって、雇用される確率が上昇すれば、賃金は低くても労働者は訓練費用を回収することができる。図 3 のような雇用契約であれば、不況期の解雇を規制することによって、企業に雇用を保障させることができ、その結果、賃金を低くすることができる。賃金は企業から労働者への所得移転であるため、社会全体では厚生水準に影響を与えない。それに対して、雇用の増加は社会厚生にとって正の効果をもたらす。この効果が規制による社会費用を上回るなら、規制は厚生水準を改善することになる。

企業にとって解雇するかどうかの分岐点は、労働の限界生産性が賃金 w を下回るところである。これに対し、社会的には労働の限界生産性が留保賃金 \bar{w} (ここでは 0) を下回るところで解雇した方がよい¹³。労働者が訓練費用を負担する結果、事後的には企業内の賃金は、企業外での賃金より大きくなっている ($w > \bar{w}$)。そのため、企業はこの賃金を基に雇用を決定する以上、社会的に過剰に解雇してしまうことになる。解雇規制による過剰な解雇を抑制する効果が厚生水準の改善をもたらすのである。

¹³ 留保賃金とは労働者が当該企業から離職したときに得られる賃金水準を指す。他の企業で雇用されたときの賃金や失業給付、余暇の効用などを意味する。

4 . 解雇規制が有効になる環境

前節の分析は、事前に契約で決められているのが賃金だけであるという契約形態に決定的に依存している。契約形態が変われば、どのような結論が導かれるのかについて考えてみよう。

4-1 完備な雇用契約

もし、企業の状態、好調 $\bar{\theta}$ 、不調 θ について立証可能であれば、好不調の状態に基づいた契約を結ぶことができるはずである。立証可能であるとは、企業の景気状態について裁判所が正確に認識し、状態に依存した契約書の内容を履行させることができることをいう。こうした契約を完備契約と呼ぶ。様々な状態について、事前に契約書で取り決めできる環境である。ここでは、図 8 のように、好不調ごとの賃金 $w(\theta)$, $w(\bar{\theta})$ と雇用量 $L(\theta)$, $L(\bar{\theta})$ のそれぞれについて契約書に明記できる場合である。

こうした完備契約が結べるならば、好不調にかかわらず完全雇用 ($L(\theta) = L(\bar{\theta}) = N$) を実現する契約を結ぶことによって、最善の結果が実現できる。先に見たように、社会厚生は $W = P\bar{\theta}f(L(\bar{\theta})) + (1-P)\theta f(L(\theta)) - NT$ で表されるから、好不調を問わず、雇用はできるだけ大きい方がよく、常に完全雇用を実現するのが最善である。このときの賃金は、総額で訓練費用 T を回収できる水準に決まっていればよいから、

$$Pw(\bar{\theta}) + (1-P)w(\theta) = T$$

となるような賃金の組み合わせであればなんでもよい。もちろん、 $w(\bar{\theta}) = w(\theta) = T$ という固定給でも構わない。

実は企業の景気状態について立証可能であれば、効率性を実現する上で雇用量について取り決める必要はない。たとえば、企業の収益の一定割合をシェアするような賃金の決め方でもよい。労働者が売上の a ($0 < a < 1$) の割合で賃金を得るならば、企業利潤は、 $\pi(\theta) = (1-a)\theta f(L)$ となり、好不調に関わらず完全雇用が実現できる。なぜなら、企業にとって利潤を最大にすることは、総収入を最大にすることと等しくなるためである。そのため、企業にとって解雇するメリットが消滅してしまう。労働者のシェアする割合は、訓練費用 T をカバ

— するような適当な水準に決めればよく、効率性が達成される¹⁴。

4-2 賃金と訓練費用の分離支給

4-1 で考えた契約は事前にすべてのことを、すべての状態に対して契約で決めておくということである。このように一つ一つの可能性について詳細に契約を作成するのは、契約を作成する取引費用が莫大になったり、また、当事者の限定合理性からもたらされる予見不可能性から、事実上不可能であると言われる。この点は確かに同意せざるを得ない論点ではあるが、このような完全な契約でしか効率性が達成できないわけではない。以下の 4-2,3,4 では企業の景気状態が立証不可能であっても、効率性が実現できる場合を考える。

例えば、図 9 のように訓練費用 T と賃金を分離して支給することができれば、やはり効率性が実現できる。企業は労働者に訓練費用として別途 T の分だけを支払い、賃金を市場で実現されている留保賃金の水準(ここでは 0)にしておけば、不況期であっても完全雇用が実現され、最善の資源配分が実現できる。この契約形態は極めてシンプルであり、契約の不完備性がもたらされる理由として挙げられる取引費用や限定合理性の問題から免れている。

$w = 0$ であれば、好不調に関わらず完全雇用が実現するのは明らかである。雇用に費用がかからないのであるから、生産してくれる労働者はすべて雇用される。労働者は訓練費用 T を支給されるので、契約の参加制約である(1)も満たされ、効率性が実現できる。

4-3 解雇規定を契約で取り決める場合

本モデルでは規制によって解雇に社会費用がかかる場合を考え、その効果が契約を結ぶ際の賃金や雇用量に影響を与えることを分析した。しかし、契約の段階で、賃金と解雇の際の退職金(s)とを明示しておく契約を結んでおけば、規制の必要性は減少する(図 10)。しかも、退職金は企業から労働者への所得移転なので、社会厚生において損失は生まれず、効率性が実現できる。

退職金 が 得 ら れ る 場 合、 労 働 者 の 効 用 は 下 記 を 満 た す 必 要 が あ る。

$$U(w) \equiv P + (1-P) \frac{L(\theta)}{N} w + (1-P) \frac{N - L(\theta)}{N} s \geq T$$

以前と同様に、不等式の左辺の第一項が労働者の得る期待賃金である。これに不況期に解雇された場合の退職金加わる。不況の起こる確率は(1-P)で、この

¹⁴ これは Weitzman(1983)のシェア・エコノミーの考え方にほかならない。

とき解雇される確率は $\frac{N - L(\theta)}{N}$ である。なぜなら分母は総労働者数、分子は解雇者数をあらわすためである。よって、契約作成時の事前的な退職金の価値は、解雇される確率をかけた $(1 - P) \frac{N - L(\theta)}{N} s$ となる。

企業の不況期の利潤は $\pi = \theta f(L) - wL - s(N - L)$ となる。この式は(2)式の z が s に代わっただけである。退職金の支払いが企業から見た解雇費用として $s(N - L)$ の分だけかかっている。この利潤の式を書き直すと、

$$\pi = \theta f(L) - (w - s)L - sN$$

となる。この場合は $w = s$ と退職金を定めておけば、完全雇用が常の実現できる。このように定めておけば、企業にとって雇用の費用は 0 になってしまうためである。解雇しても賃金に等しい退職金を支払う必要があるなら、だれも解雇しなくなるという理屈である。

この場合は $w = s = T$ のように賃金と退職金とを定めておけば、労働者の訓練費用をカバーすることが出来る。実際、これを $U(w)$ の式に代入すると、 $U(w) = T$ が得られる。こうして、完全雇用が実現されるので、最善の資源配分が実現される。

このように解雇に際して退職金を払うことに事前にコミットできれば、解雇規制の存在価値は減少する。また、企業にとっても、退職金を支払う契約によって、利潤が最大になるので、事前にコミットできるのなら、この図 10 のような退職金を明示した契約を結ぶ誘因がある。しかも、この契約も図 9 の契約と同様に、簡素であるため実行可能である。企業の将来の状態に依存する必要はなく、また、解雇に関してだけに注目して退職金を明示するだけなので、限定合理性や取引費用の問題からも逃れている。

4-4 不況期の労使間の賃金交渉

また、図 3 のような賃金しか決まっていない不完備な契約であっても、事後的に労使間で交渉が行われ、賃金が調整されれば効率性が実現できる。図 3 の契約のもとで労使交渉が行われなければ、解雇が行われて雇用は先に見たように $L(\theta) < N$ となる。不況期の労働者全体の期待効用は $wL(\theta)$ である。このとき、企業側が全員の雇用を保障する代わりに賃金を \tilde{w} まで下げることが提案したとしよう。この申し出が

$$\tilde{w}N \geq wL(\theta) \quad \dots (5)$$

を満たすなら、労働者側は申し出を受け入れ、労使交渉は成立する。この式の右辺は交渉を行わない場合の労働者の効用である。契約で決められた賃金に、その賃金を受けられる従業員数をかけたものである。左辺は全員の雇用を保証する代わりに、賃下げを受け入れた場合の労働者の効用である。

賃金の下げ幅が小さく、雇用の上昇が大きければ、(5)式の左辺が右辺を上回るであろうし、雇用の上昇分に比べて、賃金の下げ幅が非常に大きければ、左辺は右辺を下回り、労働者は賃下げ提案を受諾しない。企業が提案できる賃下げは、この(5)式を満たさなければならない。結局、企業は最も低い賃金を提示するので、(5)式が等号成立するところで、新しい賃金が定まる。

$$\tilde{w} = \frac{wL(\theta)}{N} \quad \dots (5)'$$

その結果、労働者の効用は以前と等しい。雇用の安定の代わりに賃下げを受諾する労使交渉の結果が得られる。企業は低い賃金でより多くの労働力を確保できるのであるから、労使交渉は企業利潤を改善する。

なお、好況のときには賃下げ交渉は起きない。好況のために解雇される者は存在せず、誰も契約で定められた賃金を得るからである。企業は熟練した労働者を外部から雇うことができないので、再交渉が行われる余地はない。

こうして、事後的に再交渉が行われれば、図3のような契約であっても、常に完全雇用が実現し、最善の厚生水準を実現できる。これは、不況期には賃金を下落させて、雇用を保障するような労使間の交渉が行われれば、図3のような契約であっても効率性を実現できることを示している。このような環境であれば、解雇規制は必要ない。

4-5 解雇規制が有効となる環境とは

以上のように、不完備な雇用契約しか結べないとしても、解雇規制が必要になるとは限らないことに注意したい。もし、解雇規制に存在価値があるとするならば、これらの状態が実現できない場合に限られる。

まず、4-1の完備契約の場合であるが、企業の景気の状態について第三者に正確に立証することの困難性がある。もし、この困難性が大きければ完備な雇用契約は結ぶことができない。企業はたとえ好調であっても、不調であると偽り、不況期の低い賃金の支払いをしようとするかもしれない。また、雇用人数を前もって決めておくという雇用契約が現実には可能なのかという問題もある。一人の労働者にとっては不況時の雇用確率を決めておくことに等しいが、

確率と言う形で契約にコミットできるのであろうか。労働者全体を代表する組織と企業との契約であれば、雇用者数を決めることが可能かもしれないが、一人一人の労働者との契約において雇用の確率(雇用の不確実性)を明記することは難しいと考えられる。

さらに企業収益をシェアする場合も、企業の収益が第三者にとって確定できなければならない。企業の収益が第三者から見て確定できるからこそ、その収益をシェアできるのである。企業の収益が外部から正確に把握できなかったり、企業の状態が立証不可能であれば、このシェアする契約も実効性をもたない¹⁵。

次に、4-2 で考えた訓練費用と賃金との分離支給が可能であるのは、訓練が立証可能な場合である。ある特定期間内に研修所に労働者を派遣する場合には、訓練の中身がはっきりしやすく、別途手当を支給することは可能である。しかし、職場内で行われる訓練などは業務遂行と併行して行われるので、日常の業務と訓練を明確に区別することが困難な場合も考えられる。また、労働者がしっかり訓練をつんだかどうか裁判所が識別するのは困難を伴いやすい。労働者が訓練をしっかり積んだにもかかわらず、後日、企業側が労働者の怠惰を指摘して訓練費用を支給しないということが起こるならば、この契約はうまくいかない。職業訓練に関して労働者の誘因の問題が存在する場合、賃金と訓練費用の分離支給の困難さは明確になる。こうした労働者の誘因の問題は 5 節で後述する。

同様に 4-3 で考えた退職金を明示的に取り決める契約の場合は、何らかの理由で、事前に退職金の支払いにコミットできなければ、図 10 で示された契約は実行可能ではない。また、このように退職金を明示した契約があまり見受けられないとすると、その原因はどこにあるだろうか。

一つは労働者の勤務態度によって、支払われる退職金の変動するとなると、この契約はうまくいかない。勤務態度や勤務成績が不良であったことを理由に退職金の支払いを渋るかもしれない。労働者の勤務態度が立証不可能であれば、企業は事後的に勤務態度不良を理由に退職金を支払わないという行動をとる誘因がある。これは 4-2 で考えた、訓練費用を支払わない場合と同じ理由である。

さらに、5 節で考慮するような、労働者の努力の誘因問題を考えると、

¹⁵ 会計報告などから企業の収益が把握できるならば、この種のシェアするような契約を導入することは可能である。いわゆるボーナスのような会社の業績水準に 관련된報酬システムは、一種のシェアの役割を担っていると考えられる。しかし、ボーナスは毎月の賃金の数か月分という形で支給されることも多く、企業収益との相関がどこまで大きいかは議論がわかれる。また、法律的制約もあり、労働者の報酬の大部分がこの種のシェアするような形態で支払われることは困難さを伴うであろう。

退職金の存在は労働者の誘因を減退させてしまう。誘因の問題が存在すれば、退職金は0とすることが企業にとって望ましくなる¹⁶。

4-4 で挙げた事後的に再交渉する場合は、企業の景気状態が裁判所で立証可能である必要はない。労使の双方が観察可能であればよい。観察可能性は立証可能性よりもはるかにゆるい条件である。相手が偽っているかどうかはわかるが、これを第三者に納得いく形で立証することが難しいのは日常生活でもよくあることである。労使の意思疎通が円滑で、情報の非対称性がなければ、再交渉によって賃金を調整することによって効率性を実現できる。実際、不況期に解雇を避けるために賃金調整が行われることはしばしば観察される。

しかし、労働者側が企業の情報について正確に知りえない場合は労使交渉は進みにくい。実際には好況であっても、企業は賃下げを要求してくるかもしれない。不況であれば、完全雇用を実現するところまで、賃金が下落することに労使双方が同意する。好況であれば、契約で約束された賃金が支払われ、かつ完全雇用が実現される。しかし、労働者が企業の景気の状態について観察できなければ、企業は不況だと偽り、賃金を引き下げる誘因をもつ。つまり、好不況に関わらず、企業は事後的に賃金を引き下げようとする。そのため、労働者は事後的な再交渉を引き受ける誘因はなく、労使交渉は暗礁にのりあげてしまう。これは以下のように考えることができるためである。

もし、今期不況であれば、(5)'で示されるように、企業側の賃金引下げの申し出を受けても、受けなくても労働者の期待効用は変わらない。一方、もし好況であれば、再交渉の申し出を受けても受けなくても完全雇用が実現されるため、労働者の効用は賃金水準だけに依存する。好況のときに、再交渉で賃金の引き下げを受け入れれば、労働者の期待効用は低下してしまう。再交渉の申し出を受理すると、不況期の効用は変わらないが、好況期の効用は下がるので、労働者にとって再交渉を受ける誘因は全く存在しない。結局、労働者側が企業の状態について、正確に知りえないならば、労使間の賃金交渉はまとまらない。裏返せば、労働者が情報劣位におかれる状況を改善できるシステムが重要であるともいえる。本論のテーマである解雇規制からはずれるが、この点に労働組合の役割があると思われる。

以上をまとめれば、企業の景気の状態が立証不可能であれば、図8のような完備な契約は結べない。また、立証可能であっても、立証するのに大きな費用がかかるなら、図8のような契約は現実的でない。この種の完備な契約は作成するにも履行するにも費用がかかるかもしれない。一方で図9,10の契約は限定合理性や取引費用の問題から免れているものの、労働者の訓練や努力など

¹⁶ これについては脚注18を参照。

は立証はおろか観察すら難しいことも珍しくない。後述するように、労働者の誘因の問題を考えると退職金を定める利点は企業にとって存在しなくなる。以上のような理由から、こうした契約を実行できないために、図 3 のような不完備な契約が現れると考えられる。このような状況では、解雇規制は有効たりえるのである。

さらに、労働者が企業の状態について正確に知りえないならば、事後的な賃金調整はうまく働かない。実際、労働者がどれだけ情報獲得の点で不利にあるかは、一層の実証研究の蓄積がまつれるが、この点において労働組合の役割が極めて大きいであろう¹⁷。

以上のような環境であれば、解雇規制が有効に作用し、厚生水準を改善する可能性がある。解雇手続きは明らかに立証可能であるため、そのときの費用は解雇時に必ず負担させられることになる。こうした規制の存在が事後的に解雇しにくい環境を作り出すため、契約に反映させる事ができるのである。

5・解雇規制と労働者のモチベーション

3, 4 節において、解雇規制の有効性について考えたが、そこで考えていたのは労働者に誘因を与える必要がないような環境であった。つまり、労働者がきちんと訓練を受け、技能を修得したかどうかについて企業が認識できるような場合であった。このような環境では、4-2 で考えたような訓練費用を別途支給することが可能になりやすい。なぜなら、訓練したかどうか企業側が観察できるため、労働者が訓練をきちんと行ったかどうか区別しやすいためである。

ここでは企業が労働者の働き具合について、正確に把握できないような場合を考える。企業は把握できないため、労働者がしっかりと働くような誘因

¹⁷ 日本ではストライキによる労働遺失日数が少ない。これは情報の非対称性が労使間で小さいことの証左と考えられている。情報が対称であれば、コースの定理が示唆するようにストライキはおきにくく、交渉は初期の時点で妥結しやすい。一方で、労使間の非対称性が存在すれば、不況にはストライキが起こりやすい。好況期には労働者の操業停止がもたらず、企業の遺失利益が大きく、操業停止の機会費用が大きいため、高めの賃金で交渉が早期に妥結しやすい。一方、不況期では企業の操業停止の機会費用が小さいため、企業側は高賃金の要求を容易く受け入れる誘因はない。企業情報が十分でない状態では、労働者側の交渉戦略は、高めの賃金を最初に提示し、次第に下げていくというものであるから、不況期にはストライキが起きやすくなる(Hayse (1984), Hart(1989))。以上から、日本では労働組合が機能している企業では規制の有効性は小さいと推察される。もっとも、日本の労働組合の組織率は20%ほどと小さく、この効果の経済全体に与える影響はそれほど大きくないかもしれない。こうした解雇規制と労働組合の役割については6節で後述する。

を与える必要がある。このような場合では解雇規制の影響はどうかであろうか？これが本節の主題である。ふつう労働者に仕事のモチベーションを与えることと、雇用保障は相反する結果になりやすいと考えられている。解雇される恐れがあるから、労働者は解雇されないように企業の業績改善に努力する。もし、全く解雇されないなら、出来高に依存した賃金システムや昇進制度などによって、適当な誘因が与えられない限り、誰も努力しない。実際、公務員の仕事ぶりから思い当たる人も多いただろう。こうしたモラル・ハザードと解雇規制の関係について考えることにしよう。

図3の契約のケースを考える。経済の環境は従来どおりとするが、以下のように労働者の訓練によって企業の業績が改善する場合を考える。契約が成立した後、労働者全体が努力した場合は、企業の業績が確率 P で好調 $\bar{\theta}$ 、 $1-P$ で不調 $\underline{\theta}$ が起こる。これに対し、労働者がさぼった場合には、常に、すなわち確率 1 で不調 $\underline{\theta}$ が起こる。努力した場合にしか企業の業績は良くなれないが、業績が悪くても必ずしも労働者がさぼったわけではないことに注意しよう。業績が悪い場合は、労働者がさぼったのか、それとも労働者は真面目だけれども、偶々業績がふるわなかったのか、企業側からはわからない。

図2と同様に企業の状態が明らかになった後で、企業は雇用数と解雇数を決める。労働者が努力するかどうかの誘因を与えるような賃金を企業は提示しなければならない。まず、解雇規制が存在していない経済を考えよう。不況に直面した企業は従業員を解雇し、労働の限界生産性と限界費用である賃金とが等しいところに雇用量 $L(\underline{\theta})$ が決まる。好況では完全雇用が実現するとすると、

労働者が努力した場合の期待効用は、
$$P + (1-P) \frac{L(\underline{\theta})}{N} w - T$$
 となる。これは今

までと同じである。一方で、さぼった場合の効用は $\frac{wL(\underline{\theta})}{N}$ となる。さぼった場

合は確実に業績が悪化するため解雇される可能性が出てくる反面、訓練費用を免れることができる。真面目に働いた場合は訓練費用を負担する一方で、業績が好調で必ず所定の賃金を得られるというメリットが労働者にある。前者の真面目に働いた時の効用がさぼった場合の効用を上回るのであれば、労働者は真面目に働くであろう。これは以下の式を満たすことと同値である：

$$P + (1-P) \frac{L(\underline{\theta})}{N} w - T \geq \frac{wL(\underline{\theta})}{N} \quad \dots(6)$$

この条件は誘因整合条件と呼ばれる。左辺はまじめに働いたときの効用、右辺はさぼったときの効用を意味し、前者が後者を上回る必要がある。この式を整理

すると

$$V(w) \equiv \left\{ 1 - \frac{L(\theta)}{N} \right\} w \geq \frac{T}{P} \quad \dots (6)'$$

となる。この(6)'式の右辺は定数であり、不等式の左辺は賃金 w に依存する。賃金 $w = 0$ であれば、明らかに $V(w) = 0$ となる。賃金が増加するにつれて、不況期の雇用量 $L(\theta)$ は減少するから、 $V(w)$ は賃金 w とともに増加することが分かる。こうして図 11 のように書ける。企業にとって賃金は(6)'を満たす最低水準で決定されるから、(6)'が等号成立するところで賃金が決まる¹⁸。

次に解雇規制がある場合を考える。この場合の不況期の雇用量は $L_R(\theta)$ と表記すると、(6)と同じような誘因整合条件が書ける。

$$V_R(w) \equiv \left\{ 1 - \frac{L_R(\theta)}{N} \right\} w \geq \frac{T}{P} \quad \dots (7)$$

¹⁸ 労働者の誘因の問題があるときは、4 節で考慮した図 10 の退職金を明示した契約は有効ではない。離職の際に、解雇や自発的離職の理由に関わらず、退職金 s を労働者が必ず得られるとしよう。この場合の誘因整合条件は

$$\left\{ P + (1-P) \frac{L(\theta)}{N} \right\} w + (1-P) \frac{N-L(\theta)}{N} s - T \geq \frac{wL(\theta)}{N} + \frac{N-L(\theta)}{N} s$$

となる。解雇された場合は退職金を得ることができるので、(6)式に退職金 s の分が付け加えられている。企業は労働者が真面目に働いたかさぼったか、区別ができないので、解雇者には区別なく退職金 s を支払わなければならないことに注意しよう。この式を整理すると、

$$V(w) \equiv \left\{ 1 - \frac{L(\theta)}{N} \right\} (w-s) \geq \frac{T}{P} \quad \text{となる。退職金 } s \text{ がある分だけ、賃金も上昇しなければ、労働}$$

者の誘因整合条件が満たされないことを意味している。なぜなら、労働者が努力する誘因は真面目に働くことによって、企業の業績が高まり、所定の高い賃金を得られるためである。もし、解雇されても退職金を得られるならば、無理に努力しなくても少なくとも退職金はもらえることになる。これでは努力の誘因が減少するのは当然である。退職金は企業にとって費用であり、そして、退職金を支払うと約束すると、労働者の努力の誘因を維持するために、さらに高い賃金を支払う必要がうまれてしまうのである。そのため、 $s = 0$ とするのが企業にとってもっともよい。労働者の誘因の問題がある場合は、退職金が存在しないような契約を企業は結ぼうとするので、図 10 のような退職金を取り決めた契約はあられもない。

3節と同じ方法で解雇規制の影響を調べてみよう。ここで $w = w_R$ とすると、解雇規制が存在する場合の雇用量が、規制がない場合の雇用量を上回る ($L(\theta) < L_R(\theta)$)。その結果、 $1 - \frac{L_R(\theta)}{N} < 1 - \frac{L(\theta)}{N}$ となるので、任意の賃金に対して、 $V(w) > V_R(w)$ が成立する(図 11)。こうして

$$w^* < w_R^* \quad \dots (8)$$

となる。(6)'と(7)は等号成立だから、 $\left(1 - \frac{L_R(\theta)}{N}\right) w_R^* = \left(1 - \frac{L(\theta)}{N}\right) w^* = \frac{T}{P}$ となる。(8)

を考慮すると、この式が成立するためには、 $\left(1 - \frac{L_R(\theta)}{N}\right) < \left(1 - \frac{L(\theta)}{N}\right)$ とならなければならないので、

$$L(\theta) < L_R(\theta) \quad \dots (9)$$

が成立しなければならない。結局、規制によって賃金は上昇するが、雇用も増加する。

この経済では労働者の努力の誘因は不況期に解雇されるかどうか依存している。もし、企業の景気状態が立証可能であれば、状態に依存した賃金を前もって決めておけるので、好調のときに高い賃金、不調のときに低い賃金と決めておけば、労働者に誘因を与えることができる。しかし、企業の業績が立証不可能であれば、業績に依存した契約は書けないため、図 3 のような契約になる。この場合、賃金だけでは労働者の誘因を与えることはできない。労働者が努力する誘因は、不況期の解雇の可能性である。

もし、不況期でもまったく解雇されなければ、労働者の努力の誘因はまったく存在しない。(6)'と(7)の誘因整合条件において、不況期の雇用において完全雇用 N が実現されていれば、左辺は 0 に等しくなり、正の値をもつ右辺を上回ることはありえない。解雇規制によって、不況期の雇用保障が高まると、労働者の誘因は減退する。そのため、企業はより高い賃金を提示して、労働者の解雇による損失を大きくしなければ、労働者の努力の誘因を与えられない。賃金は企業にとっては費用であるから、規制によって企業利潤は減少する。

しかし、社会的厚生水準の観点からは、賃金は企業から労働者への所得移転であり、社会厚生水準に影響を与えない。そのため、厚生水準については 3 節と同様に(4)が成立し、規制が厚生水準を上げる可能性は、これまでと同様に残されている。規制によって不況期の雇用量が増加するという正の側面と、規

制による社会的費用という負の側面のどちらが大きいかによって、規制が社会を改善するのかが決まる。これは 3 節で考えた結論と同じであり、労働者の誘因の問題が存在しても、解雇規制によって社会的厚生水準が改善される余地は残されているのである。

最後に、雇用への影響について簡単に考えたい。解雇規制の存在が企業の雇用政策を減退させるということが言われる。解雇しにくいのであれば、企業は雇用には慎重にならざるを得ないというのが理由とされる。しかし、第**章の中田(黒田)論文で紹介されているように、過去の先行研究を見る限り、解雇規制が雇用を減退させるとは限らないようである。その影響は実証的には意見が分かれているし、本稿のモデルでは解雇規制によって必ず雇用が上昇することを示すことができる¹⁹。

このモデルで労働者に努力の誘因を与えることができたのは、不況期の解雇の可能性であった。この解雇の可能性が高いほど努力する誘因を与えることができる。解雇規制の存在は労働者の誘因を減退させるので、総雇用数 N を上昇させることによって、不況期の解雇の可能性を大きくし、その結果低い賃金でも労働者の誘因を維持することができる。これは規制が不況期の解雇の可能性を低めて、労働者の誘因を減退させるため、総雇用数 N を拡大させることで、誘因を維持しようとするためである。これは Shapiro and Stiglitz (1984) に代表される効率賃金仮説と同じ論理から、失業の可能性が労働者の動機付けになっているからである。こうして本モデルでは解雇規制の存在が採用数を増加させ、大きな雇用を確保する効果をもつことを示すことができる。

6. まとめ

1. 解雇規制と不完備契約

本稿では解雇規制が有効になりうる環境について考えた。環境によっては規制が必要でない場合もありえる。どの環境がもっとももらしいかは、職種や産業にもよるであろうし、軽々に判断できることではない。その点でさらなる実証研究の蓄積が必要である。本稿で明らかにしたことは、雇用保障についてコミットできない環境があり、かつ、4 節で考えたような契約や交渉が実行できないのであれば、解雇規制による雇用保障は厚生水準を改善する可能性があり、

¹⁹ 詳しくは Eguchi(2001)を参照。

雇用量を増加させる効果をもつ、ということである。契約の不完備性が存在したとしても、すべての場合において、解雇規制が有効ではないのは、4節で見たとおりである。しかし、解雇規制が有効たりえるような環境も存在し、その環境を表すキーワードがあるとすれば、やはりそれは契約の不完備性なのである。

常木(2001)は、解雇規制が有効性を持ちうるとした中馬(1998)、江口(2000)の議論が不完備契約の理論的前提と合わないことを指摘した。確かに、これらの想定においては、結果的に裁判所が企業の業況について認識できるとしている点で、立証不可能性という契約が不完備になる理由の大きな柱と合致していない。しかし、本モデルのように解雇にあたって手続き上の費用がかかるという設定は、この点をクリアしている。なぜなら、労働者の解雇にあたって、しかるべき手続きをふまなければならないという解雇規制は、裁判所が企業の業況について、また労働者の勤務状態について観察できなくとも、実効可能なものだからである²⁰。こうして解雇規制の有効性を不完備契約の理論を用いて考えることは、理論的整合性を保っているし、どのような環境であれば規制が有効であるかについては、4節で詳しく見たとおりである。

もちろん、日本の解雇権濫用法理は解雇の手続きだけを要求するものではない。企業にとって解雇が避けられない状態であり、他の解雇回避の手段を尽くしたことが解雇の要件として必要である。企業はこうした企業環境の悪化を裁判所に認めてもらう必要がある。結果として裁判所に認めてもらえるなら、それを立証可能であると言うことはできるであろう。しかし、労使双方の意見が食い違い、裁判にまで発展する事柄は契約作成時に想定していた立証可能性と同じものであるとは限らない。裁判になれば裁判所は判断を下さなければならない。その結果出された判決から、結果論的に立証可能だというのは、経済学で想定している立証可能性の概念と乖離があるように思われる。訴訟費用は社会的費用であり、裁判は避けた方が望ましい。契約理論で言う立証可能性とは、本来、訴訟にまでいかないくらい自明なことか、訴訟に至っても簡単に結論の下せるような事柄のことを指している。裁判の長期化、泥沼化の結果として得られた判決をして、裁判所に認めてもらえた、立証可能だというのは無理があるのではないだろうか²¹。

²⁰ 解雇にあたって費用がかかるという本モデルの設定は、Bertola (1990), Bentolila and Bertola (1990), Hopenhayn and Rogerson (1993)に見られるように、解雇規制に関する論文に広く見られるものである。

²¹ このように解雇規制の有効性と契約の不完備性とは密接に関わっているといえる。しかしながら、本稿では図3のような契約であれば、解雇規制が有効になりえることを示したが、どうして事前に取り決められる契約が図3のような不完備なものになるのかについては全く議論していない。立証不可能性の問題が存在しても、他の契約の方法がありえそうである。遂行理論(メカニズム・デザインの理論)の成果からも、理論的には不完備

2・労働組合と判例法規としての解雇権濫用法理

本稿ではシンプルな雇用契約モデルから解雇規制の有効性について分析した。規制が必要となる環境について整理し、その環境のもとで規制が厚生水準を改善する可能性について指摘した。また、解雇規制の存在が企業の雇用を減退させるかどうかについては、理論・実証の両面から議論が分かれているが、本モデルにおいては、解雇規制の存在が効率賃金仮説と同じような理由から雇用を必ず増加させる。以上より、規制を撤廃すべきかどうかという議論に対しては慎重な検討が必要とされる。日本の解雇規制が厳しすぎると主張する人もいるが、厳しいからこそ、事後の機会主義的な行動を抑制する効果をもち、事前の厚生水準を上昇させえるのである。

ここでは解雇規制として様々な手続きが必要な場合を考えたが、その交渉相手となるのは労働組合である場合が多い。とくに整理解雇、事業所閉鎖を伴う場合は労働組合の役割は極めて大きい。本稿で示されたように、解雇規制が円滑に機能するためには、粘り強い労働組合の交渉態度が重要である。労働組合が雇用保障に果たす役割は大きく、こうした組合活動が社会的にも望ましいことが十分ありえる²²。とくに、日本の場合は判例の蓄積の結果として、解雇権濫用法理が確立したにすぎない。解雇された労働者は裁判所に提訴してはじめて救済される可能性が生まれてくる。司法による解決が国民の救済方法として確立していない日本では、解雇規制を実行ならしめるには労働組合の援護がなければならないのである。

また、4-4 で述べたように、労使間の情報の非対称性が改善されれば、事後的な賃金交渉によって効率性を実現できる。一人一人の労働者にとっては、企業全体を見渡し、その情報を得ることは困難であるが、労働組合を結成することで、この困難性がかなり改善されると考えられる。労使の円滑な意思疎通という点でも労働組合の役割は極めて大きいと言える。

日本の解雇権濫用法理に基づく解雇規制は、裁判が身近でない日本では労働組合の支援が必要であると述べた。一方で、労働組合によって情報の非対称性が改善されれば規制の有効性は小さい。とすると、組合が組織されている労働者にとって規制は必要ではなく、一方、労働組合が組織されておらず、本

であっても、効率性を実現するような仕組みを双方同意して作ることは可能である。ただ、どうして我々がこうした理論的に可能とされるメカニズムにコミットできないかは残された大きな課題である。

²² Eguchi(2002a)は本稿と同じ枠組みにおいて、労働組合の雇用維持の活動が厚生を改善する可能性を示している。

当に規制の保護を必要とする企業の従業員は規制の恩恵を受けにくいことになる。

さきほど、解雇規制が厳しいからこそ、コミットメントの機能を果たしうると述べたが、本当に厳しいのだろうか。確かに解雇権濫用法理においては解雇は厳しく規制されているが、この法理によって、どれだけの労働者が救済されているのであろうか。組合が組織されている場合は規制の有効性は小さく、組合が存在しなければ規制そのものが作用しないとすると、現行の裁判所に提訴して初めて救済の可能性が開かれる整理解雇規制の役割は小さいように思えるのである。解雇規制が社会厚生を改善するならば、この規制の恩恵を本当に労働者が受けられるような手続き上の整備が必要である。裁判による救済だけではなく、行政手続きによる救済も視野に入れた立法化作業の必要性が高いのではないだろうか。

なお、解雇権濫用法理という形で存在している日本の整理解雇規制の一面しか本稿は扱っていない。ここではあくまで一般的な整理解雇規制の与える影響について簡単な雇用契約モデルを使って分析した。したがって、解雇権濫用法理の諸側面についての分析は今後の課題として残されている²³。

²³ 一点だけ、著者の研究から補足しておきたい。日本では解雇が不当であると認められれば原則として職場復帰によって救済される。もう一つの救済のありかたとして賠償金を企業が支払う方法もありえる。Eguchi(2002b)では、職場復帰と賠償金とどちらが望ましいかについて分析した。山口(2001)が報告するように、解雇を宣告された労働者は、裁判で職場復帰を勝ち取ったとしても、以前と全く同じように働くことは難しい。経営者や上司、同僚との間に感情のわだかまりが残れば円滑な情報交換が行われにくく、それだけ生産性が減少すると考えられる。この生産性の下落が小さければ、企業が賃金を下げようとする目的で解雇を頻繁に行うことになり、規制は有効に作用しない。また、この生産性の下落が中程度であれば、職場復帰よりも賠償金による救済の方が社会厚生水準の観点から望ましいが、生産性の下落が非常に大きければ、職場復帰と賠償金とどちらが望ましいかは一概に言えない、という結果を得た。

引用文献

- 伊藤秀史 (2002) 「契約の経済理論」有斐閣(近刊)
-----・林田修 (1997) 「分社化と権限委譲：不完備契約アプローチ」
日本経済研究 34, 89-117.
- 江口匡太 (2000) 「雇用保護規制の効果と労働組合」
(岡田他編「現代経済学の潮流 2000」第 5 章(東洋経済新報社))
- 神取道宏 (1994) 「ゲーム理論による経済学の静かな革命」
(岩井・伊藤編「現代の経済理論」第 1 章(東京大学出版会))
- 中馬宏之 (1998) 「『解雇権濫用法理』の経済分析」
(三輪・神田・柳川編「会社法の経済学」第 14 章(東京大学出版会))
- 常木淳 (2001) 「不完備契約理論と解雇規制法規」
日本労働研究雑誌 No.491、18-33.
- 中山幹夫 (1997) 「はじめてのゲーム理論」有斐閣
柳川範之 (2000) 「契約と組織の経済学」東洋経済新報社
山口純子 (2001) 「解雇をめぐる法的救済の実効性」
日本労働研究雑誌 No.491、62-69.
- Agihon, P. and P. Bolton (1992), "An Incomplete Contracts Approach to
Financial Contracting", *Review of Economic Studies*, 59 , 473-494.**
----- **and J. Tirole (1997) "Formal and Real Authority in Organizations"**
Journal of Political Economy, 105 , 1-29.
- Baker, G., R. Gibbons, and K. J. Murphy (1994) "Subjective Performance
Measures in Optimal Incentive Contracts",
Quarterly Journal of Economics, 109, 1125-1156.**
- Bentolila, S., and G. Bertola, (1990) "Firing Costs and Labor Demand:
How Bad is Euroclerosis?", *Review of Economic Studies*, 57, 381-402.**
- Bertola, G., (1990) "Job Security, Employment and Wages",
European Economic Review, 34, 851-879.**
- Bull,C (1987) "The Existence of Self-Enforcing Implicit Contracts",
Quarterly Journal of Economics, 102, 147-159.**
- Cremer, J. (1995) "Arm's Length Relationships" *Quarterly Journal of
Economics*, 110 , 275-295.**

- Dewatripont, M. and E. Maskin (1995)** "Credit and Efficiency in Centralized and Decentralized Economies" *Review of Economic Studies*, 62 , 541-555.
- **and J. Tirole (1994)** "A Theory of Debt and Equity: Diversity of Securities and Manager-Shareholder Congruence" *Quarterly Journal of Economics*, 109 , 1027-1054.
- Eguchi, K. (2001)** "Employment Protection Regulation and New Hiring" *mimeo*.
- **(2002a)** "Unions as Commitment Devices", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 47, 407-421.
- **(2002b)** "Damages or Return to Workplaces: A Note on Remedy for Illegal dismissal", *mimeo*.
- Grossman, S., and O. Hart (1986)** "The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration", *Journal of Political Economy*, 94, 691-719
- Hart, O (1989)** "Bargaining and Strikes", *Quarterly Journal of Economics*, 104, 25-43.
- **(1995)** "Firms, Contracts, and Financial Structure", *Oxford University Press*.
- **and J. Moore (1990)** "Property Rights and the Nature of the Firm", *Journal of Political Economy*, 98, 1119-1158.
- Hayse,B (1984)** "Unions and Strikes with Asymmetric Information", *Journal of Labor Economics*, 2, 57-83.
- Hopenhayn, H., and R. Rogerson (1993)** "Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis", *Journal of Political Economy* 101, 915-938.
- Macho-Stadler, I. and J. D. Perez-Castrillo (2001)** "An Introduction to the Economics of Information", 2ed. *Oxford University Press*.
- MacLeod,W and J.Malcomson (1989)** "Implicit Contracts, Incentive Compatibility, and Involuntary Unemployment", *Econometrica*, 57, 447-480.
- Qian, Y. and C. Xu (1998)**, "Innovation and Bureaucracy under Soft and Hard Budget Constraints" *Review of Economic Studies*, 65, 151-164.
- Salanie, B. (1997)** "The Economics of Contracts", MIT Press.
- Schmidt, K. M. (1996)** "The Costs and Benefits of privatization" *Journal of Law, Economics, and Organization*, 12 , 1-24.
- Shapiro, C. and J. E. Stiglitz (1984)** "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device" *American Economic Review*, 74 , 433-444
- Shavell, S. (1980)** "Damages Measures for Breach of Contract",

Bell Journal of Economics, 11, 466-490

Weitzman, M.L. (1983) "Some Macroeconomic Implications of Alternative Compensation Systems", *Economic Journal*, 93, 763-783

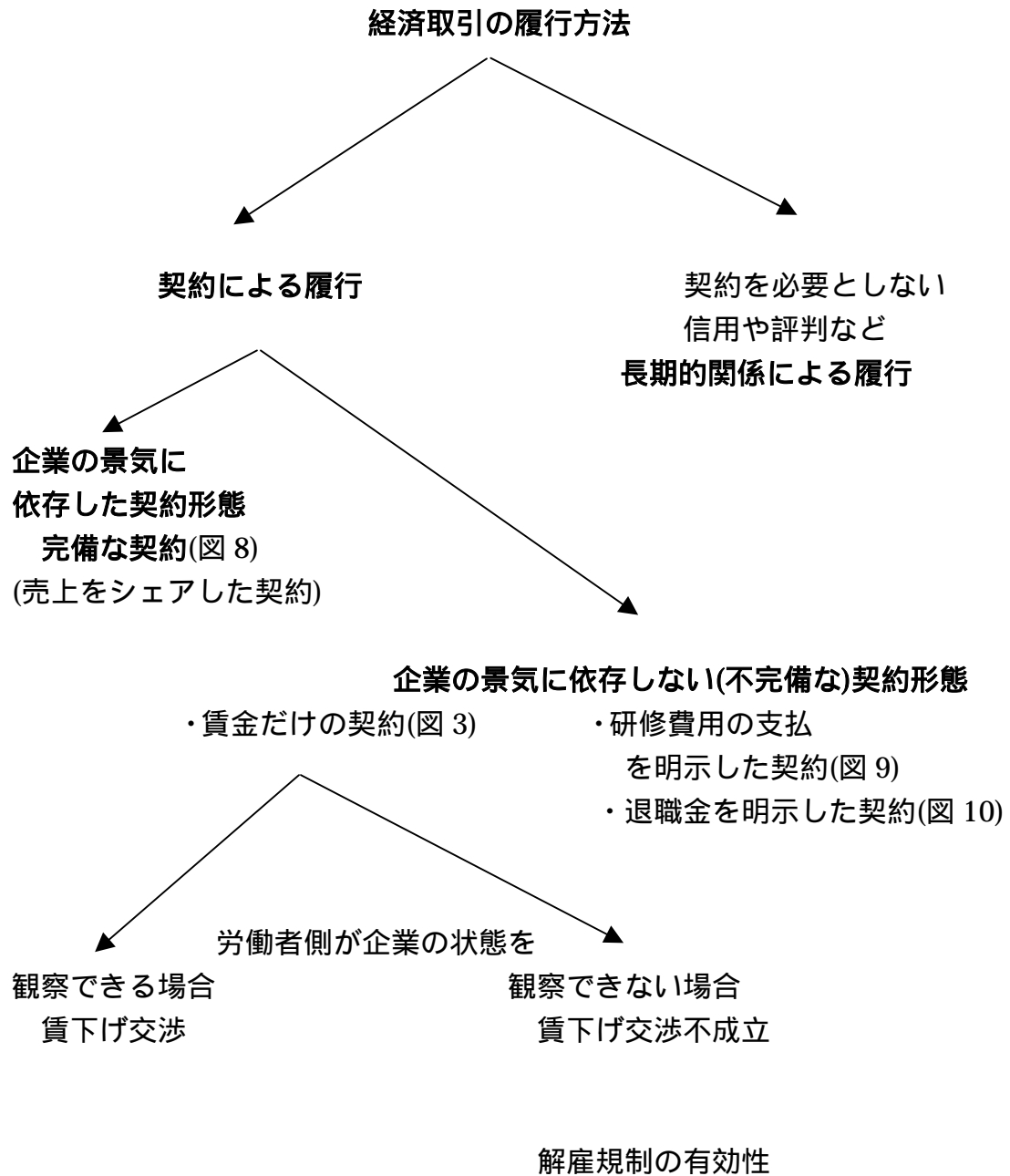
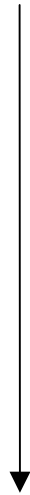


図 1



企業と労働者間の雇用契約の締結

労働者のトレーニング

企業の状態が明らかになる
($\bar{\theta}$ か $\underline{\theta}$)

企業が雇用量 L と解雇者数を決める

図 2

契約書

企業 B は労働者 A を雇用し、賃金 w 円を支払う。

図 3

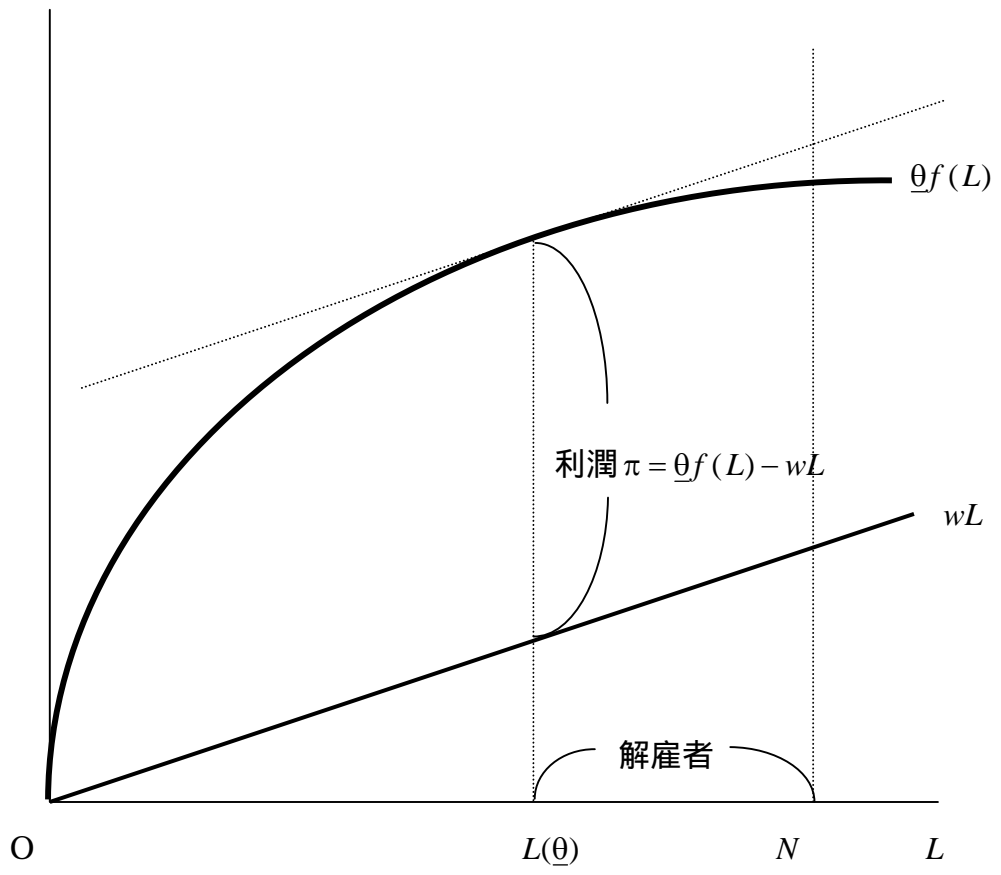


图 4

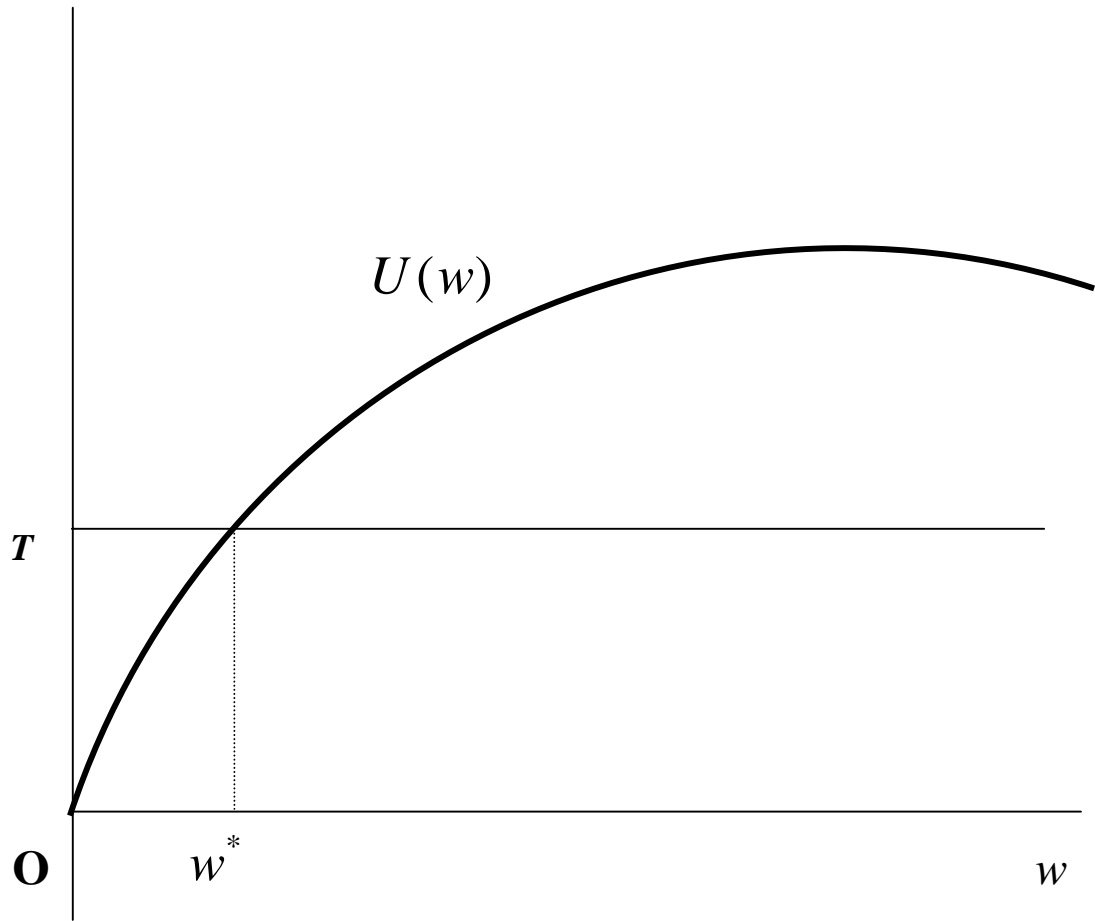


图 5

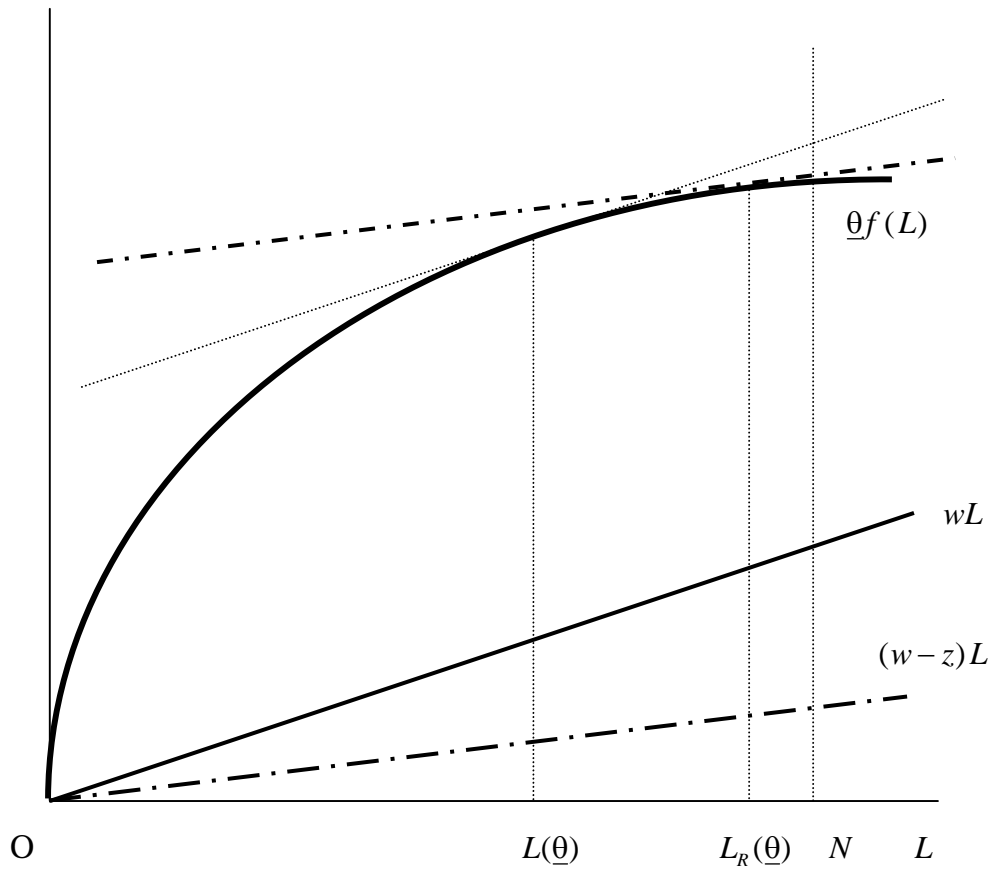


图 6

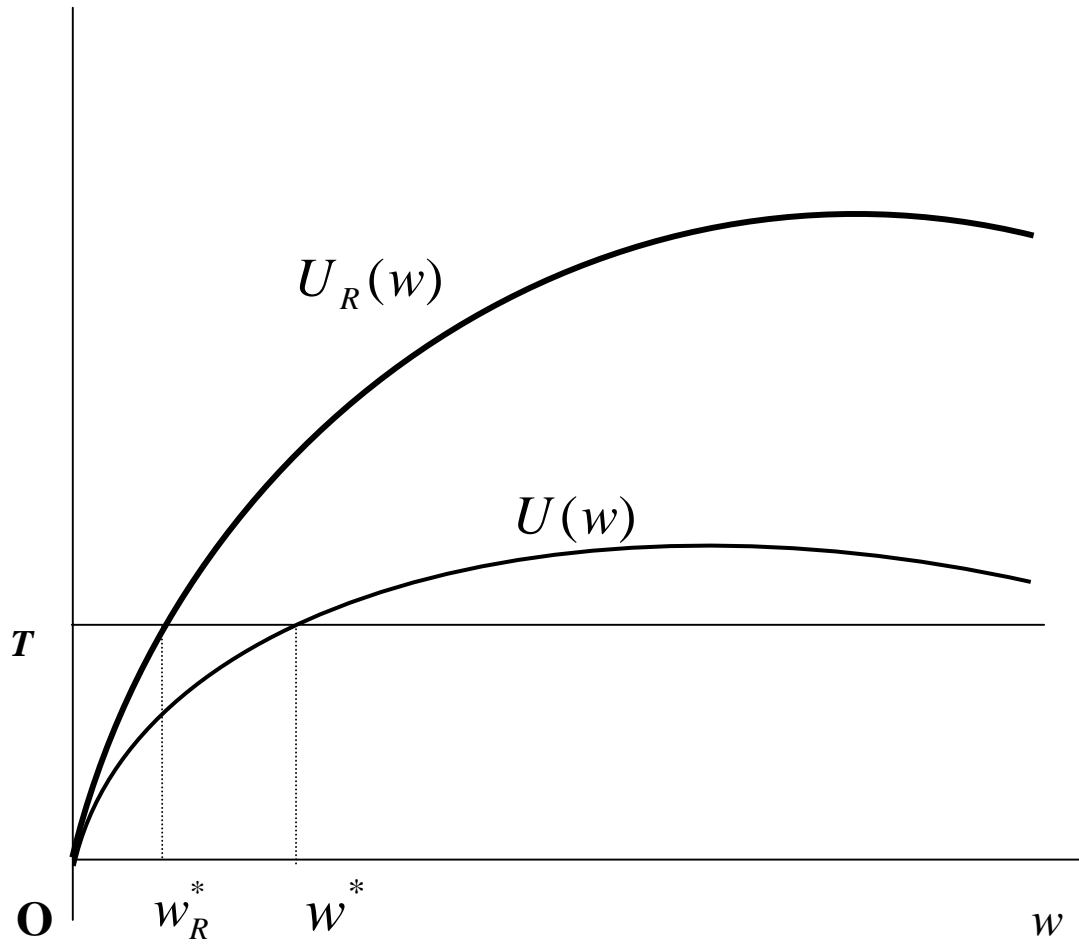


图 7

契約書

企業 B は業績が良いときは $L(\bar{\theta})$ 人雇用し、 $w(\bar{\theta})$ の賃金を支払う。
業績が悪いときは、 $L(\underline{\theta})$ 人雇用し、 $w(\underline{\theta})$ の賃金を支払う。

図 8

契約書

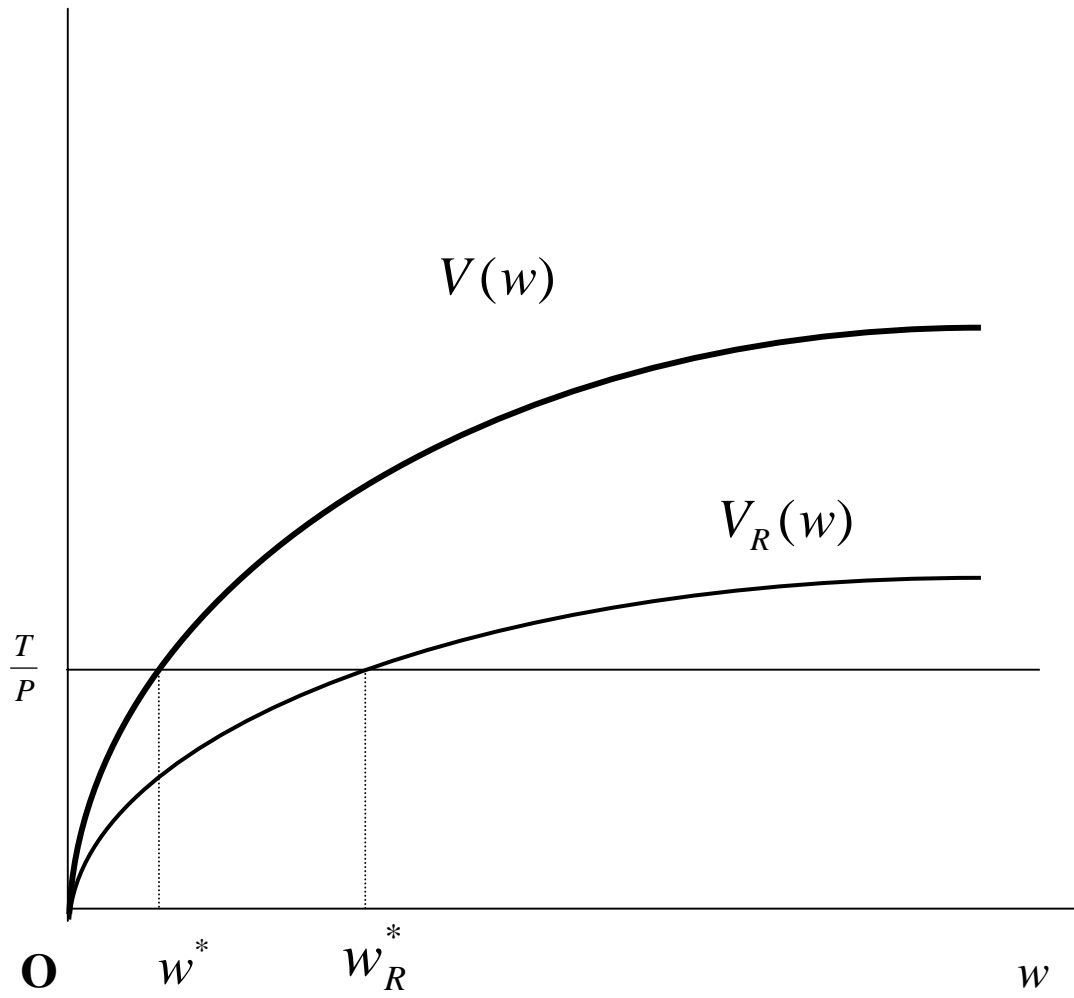
企業 B は労働者 A に対して、研修費用として T を、賃金として w 円を支払う。

図 9

契約書

企業 B は労働者 A に対して、賃金 w 円を支払う。また、解雇の際は退職金として s 円支払う。

図 10



☒ 11