

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年5月25日現在

機関番号：12102

研究種目：基盤研究（B）

研究期間：2008～2011

課題番号：20330043

研究課題名（和文）市場経済と法制度の相互関係に基づく雇用法制の研究：解雇法制を中心に

研究課題名（英文）A Study on the Relationship between Institutions and Labor Markets

研究代表者

江口 匡太（EGUCHI KYOTA）

筑波大学・システム情報系・准教授

研究者番号：50302675

研究成果の概要（和文）：本研究では解雇規制の社会経済への影響について、マクロ的視点からコンピュータ・シミュレーションを行った。また、ミクロ的視点から解雇規制が労使の協調関係に与える影響を分析した。どちらも解雇手続きに関する規制は、労働者のインセンティブを考慮したとしても、経済に対して有効な正の効果をもたらすことを明らかにした。この他にも、最低賃金、非正規雇用と若年労働、雇用調整と経営者の役割など、雇用に関する幅広い研究成果を出すことができた。

研究成果の概要（英文）：In this research, we have considered the effect of employment protection legislation to social economy. From the perspective of macroeconomy, we implemented a computer simulation for the analysis. Additionally, we argued how employment protection legislation influenced cooperative industrial relations from the microeconomic viewpoint. It has shown that firing costs as procedural inconveniences can improve social economy even under a situation in which worker incentive is a crucial problem. We have also provided effective contributions on various topics such as minimum wages, non-regular and/or young workers, roles of managers under employment adjustment.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	3,100,000	930,000	4,030,000
2009年度	2,800,000	840,000	3,640,000
2010年度	2,800,000	840,000	3,640,000
2011年度	2,900,000	870,000	3,770,000
年度			
総計	11,600,000	3,480,000	15,080,000

研究分野：労働経済学

科研費の分科・細目：経済学、応用経済学

キーワード：解雇法制、解雇権濫用法理、サーチ理論、不完備契約

## 1. 研究開始当初の背景

わが国の経済環境の停滞が長引く中、雇用の問題が焦眉の課題となっていた。当時も、様々な分野の専門家による雇用のあり方についての議論は行われていたが、経済学者と

法学者の間に深い溝が現れることが目立っていた。これは、経済学者が法制度の多くを自由な取引を制限する規制として捉えがちである一方、法学者は自由な市場取引の暴走を恐れるからである。それぞれの専門性に立

脚した提言は重要であるものの、必要以上の溝はときに不毛な論争にもなりがちだった。こうした背景から、様々な分野からなる学際的研究の必要性が高まっていた。

## 2. 研究の目的

本研究は、経済学、法律学、社会学の専門家からなる学際的なアプローチを重視し、解雇法制を軸にしながらも、その他の雇用法制や雇用のあり方について、政策的提言につながるきちんとした学術的成果を出すことを目的とした。

まず、解雇法制が与える雇用形態、雇用法制への影響、経済に与える効果を分析し、望ましい解雇法制、雇用法制の姿を考えることを目的とした。また、解雇法制の重要性は、その経済に与える影響はもちろん、労働者の技能形成の方法や技能の種類、仕事の評価方法、非正規労働者の待遇など、雇用関係の在り方を規定するところにあるため、広く雇用法制のあり方も視野に入れた。

## 3. 研究の方法

経済学に関しては、契約理論によるミクロ的分析と、サーチ理論によるマクロ的分析の二つが主な分析手段であった。契約理論は、労働者のインセンティブ、労使間の信頼関係の構築、解雇法制や最低賃金のような各種規制が労使関係のあり方に与える影響などを分析するのに、優れた理論的ツールとして普及しており、本研究もこれになった。また、労使関係というミクロ構造をとり囲む市場環境については、サーチ理論による分析が近年の主流の方法であり、本研究もそれに従った。また、コンピュータのシミュレーションも経済学分野で普及しており、本研究でもその手法を取り入れた。

加えて、こうした経済学的方法に関する諸前提が、他分野での知見とどの程度整合的なのかについても、考慮に入れながら進めた。

## 4. 研究成果

本研究成果は、様々な分野の専門家によって構成されていたため、雇用法制や雇用関係について広く多岐にわたるが、解雇法制に関する研究成果としては、以下のようにまとめられる。

### (1) 解雇規制の社会経済への影響

解雇規制を解雇費用として単純化してとらえることによって、社会経済への影響を定量的に把握した。とりわけ、これまで意外と重要視されてこなかった労働者のインセンティブの問題を扱い、サーチ理論に基づくコ

ンピュータ・シミュレーションを行った。

その結果、労働者や労働組合との交渉や事前通告などに代表される解雇手続きに関する規制は、労働者のインセンティブを考慮したとしても、経済に対して有効な正の効果をもたらすことを明らかにした。こうした手続きに関する規制は、経済学では死荷重として位置づけられ、むしろ避けられるべきとみなされがちだが、労働者のインセンティブを考慮したとしても正の効果が検出されるという点で、労使交渉の重要性を理論的に明らかにした重要な研究成果である。

さらに、割増退職金は、むしろ労働者のインセンティブに負の効果を与えることが検出された。この結果自体は、解雇に関わる金銭補償自体を強く否定するものではないが、金銭補償よりも労使交渉の重要性が検出されたことは、今後の解雇法制のあり方に重要な示唆を与えるものであり、法律学や社会学など他の社会科学分野の専門家の意見とも整合的である。

### (2) 解雇規制の労使の協調性への影響

もう一つは、解雇規制を労使関係の構築に影響を与える制度的インフラとしての側面に注目する視点である。良好な労使関係の構築に解雇規制がどのような影響を与えるのか、労使間で自発的なルールづくりはどこまで可能なのか、政府が介入する必要があるのか、が想定されている課題であった。この点については、関係的契約理論を用いて、解雇規制の存在が協調的な労使関係の構築に正の影響を与えるという新たな視点を提供した。

良好な労使関係が構築されていれば、解雇規制をはじめとした様々な規制の必要性が小さくなることが主張されることが多かったが、この研究成果によると、良好な労使関係の構築にはむしろ解雇規制が正の効果をもたらすことが示されている。ただ、解雇規制があまりにも強くなると、今度は負の効果が強く表れることもわかった。ここでも、労使交渉のような手続き的費用の存在が割増退職金のような金銭補償よりも望ましいことが明らかにされている。

その結果、良好な労使関係を維持するには、最適な解雇規制の水準があることが示されたと言える。そのため、単純に雇用を保護すればよいとか、反対にすべて撤廃した方がよいといった両極端な主張の有効性は低く、最適な水準を探す地道な作業と慎重な議論が必要とされる。

(3) その他の雇用に関する研究

このほかには、日本の解雇ルールの形成に大きな影響を与えたと言われる東洋酸素事件と呼ばれる労働争議に関する社会学的調査研究においても、労使交渉の有無が紛争解決に与える影響の違いが示唆されるなど、理論研究と統合的な成果が得られた。

この他にも、最低賃金が職場における技能形成に与える影響を分析した研究、非正規雇用と若年労働に関する法学的分析、雇用調整と経営者の機能に関する研究が発表され、雇用に関する幅広い研究成果を出すことができた。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 16 件)

- ① 今井亮一、「労働市場サーチ理論」、日本労働研究雑誌、621号、16-19、2012年、査読なし
- ② 原昌登、「特集 労働法の基礎『使用者の権利と権利の濫用』」、法学教室、378号、24-30頁、2012年、査読なし
- ③ 原昌登、「高年法に基づく継続雇用制度をめぐる判例の整理とその課題」、季刊労働法、236号、113-124頁、2012年、査読なし
- ④ Junko Hirasawa, "Turning point of Labor Dispute Related to Employment Adjustment: Personnel Management," Journal of International Management Studies, Vol. 6, pp. 12-20, 2011年、査読有、<http://www.jimsjournal.org/2%20Junko%20Hirasawa.pdf>
- ⑤ Junko Hirasawa, "A Study Modernization of Industrial Relations in Japan: Focusing on Dismissal Disputes and Legal Proceedings," The Nepalese Management Review, Vol. 16, pp. 21-29, 2011年、査読有
- ⑥ Kyota Eguchi, "Minimum Wages and Trainers' Dilemma," Labour, 24号、128-138頁、2010年、査読有、DOI: [10.1111/j.1467-9914.2010.00476.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2010.00476.x)
- ⑦ 竹内(奥野)寿、「若者と雇用の保護—「内定切り」・「有期切り」・「派遣切り」に関する裁判例の分析」、日本労働研究雑誌、602号、6-16頁、2010年、査読なし
- ⑧ 平澤純子、「雇用調整と経営者職能」、川口短大紀要、24号、77-86頁、2010年、査読有
- ⑨ 平澤純子、「雇用調整と経営者」、川口短大紀要、23号、45-54頁、2010年、査読有
- ⑩ Hisashi Takeuchi-Okuno, "The Regulation of Fixed-Term Employment in Japan," in Roger Blanpain, Hiroya Nakakubo and Takashi Araki eds., "Regulation of Fixed-term Employment Contracts: A Comparative Overview," Bulletin of Comparative Labour Relations, vol. 76, pp. 109-128, 2010, 査読なし
- ⑪ 原昌登、「第三者災害と示談の効果—小野運送事件—」、別冊ジュリスト [社会保障判例百選(第4版)]、191号、134-135頁、2008年、査読なし
- ⑫ 奥野寿、「少数組合の団体交渉権について」、日本労働研究雑誌、573号、28-31頁、2008年、査読なし
- ⑬ 原昌登、「会社分割に伴う労働契約承継の有効性—日本アイ・ビー・エム(会社分割)事件—」、ジュリスト増刊平成19年度重要判例解説、No. 1354、252-254頁、2008年、査読なし
- ⑭ 平澤純子、「整理解雇法理の源流は経営実態に実在するか」、川口短大紀要、22号、69-78頁、2008年、査読有

[学会発表] (計 8 件)

- ① 今井亮一、Middlemen and Resale、Search Theory Conference、2012年3月10日、ホテル阪急エキスポパーク(大阪府)
- ② 竹内(奥野)寿、非正規労働者の処遇を巡る立法動向について、RIETI政策シンポジウム『賃金・処遇改革と「ポスト3.11」の雇用・労働政策』、2011年12月2日、イイノホール&カンファレンスセンター(東京都)
- ③ 江口匡太、Employment protection legislation and cooperation under relational contracts、The 16th World Congress of the International Economic Association、2011年7月8日、精華大学(中国・北京)
- ④ 今井亮一、A Search Model of the Resale Market、The European Search and Matching (SaM) network inaugural conference、2011年7月5日、University of Bristol、UK、Bristol
- ⑤ 江口匡太、Employment Protection Legislation and Incentives under Wage

Rigidity、日本応用経済学会、2010年11月14日、高崎経済大学(群馬県)

- ⑥ 江口匡太、Employment Protection Legislation and Incentives under Wage Rigidity、Econometric Society, Far Eastern and Southeast Asian meeting、2009年8月4日、東京大学(東京都)
- ⑦ 江口匡太、Employment Protection Regulation and Incentives: Differences between Procedural Inconveniences and Severance Pay、日本経済学会秋季大会、2008年9月15日、近畿大学(大阪府)
- ⑧ 江口 匡太、Bonus or Penalty to Place the Right People in the Right Position、日本経済学会春季大会、2008年5月31日、東北大学(宮城県)

[図書] (計6件)

- ① 江口匡太、生産性出版、『キャリア・リスクの経済学』、2010年、350頁
- ② 原昌登(野川忍ほか共著)、中央経済社、『労働契約の理論と実務』(第1部第4章、第3部第1・2・5・10章を分担執筆)、2009年、全395頁、執筆部分197-225、308-314、335-341、373-380頁
- ③ 原昌登(大内伸哉ほか共著)、社会経済生産性本部生産性労働情報センター、『望ましい就業規則(改訂版)』(第4章、追補などを分担執筆)、2008年、全363頁、執筆部分243-246、302-306、317-333頁

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

江口 匡太 (EGUCHI KYOTA)  
筑波大学・システム情報系・准教授  
研究者番号：50302675

### (2) 研究分担者

今井 亮一 (IMAI RYOICHI)  
九州大学・留学生センター・准教授  
研究者番号：10298507

竹内(奥野) 寿  
(TAKEUCHI-OKUNO HISASHI)  
立教大学・法学部・准教授  
研究者番号：10313058

内藤 久裕 (NAITO HISAHIRO)  
筑波大学・人文社会系・准教授  
研究者番号：00335390

原 昌登 (HARA MASATO)

成蹊大学・法学部・准教授  
研究者番号：80312536

平澤 純子 (HIRASAWA JYUNKO)  
川口短期大学・ビジネス実務学科・准教授  
研究者番号：50517224

神林 龍 (KAMBAYASHI RYO)  
一橋大学・経済研究所・准教授  
研究者番号：40326004

(3) 連携研究者  
なし