

解雇紛争と雇用保護規制

畔津 憲司*

熊谷 太郎†

神戸大学 経済学研究科

神戸大学 経済学研究科

2004 年 3 月

概 要

本稿では、解雇によって生じる解雇紛争を明示的に考慮し、解雇規制が労働単位費用と雇用量にどのような影響を与えるかを調べる。解雇規制が労働単位費用や雇用量に与える影響は、紛争処理機関がどれだけ労働者の真の解雇理由に基づいて紛争処理を行うことができるかに依存して決定されることを示す。

Keywords: 解雇規制, 解雇紛争, モラルハザード, 賠償金,

JEL Classification: J41, J65, K31, K41

1 はじめに

1970 年代後半以降、欧州で続く高い失業率の要因の一つとして厳しい解雇規制が挙げられる。特に、ドイツやフランスなどの大陸法諸国における解雇規制が厳しい。ドイツでは、解雇は『社会的相当性を有しない場合は無効 (解雇制限法 1 条)¹』とされる。フランスでは、『期間の定めのない雇用契約は、当事者の一方の発意により終了させることができる (L122-4 条)』ということが労働法典により定められている。ただし、重過失を理由とする解雇以外の場合、複雑な解雇手続を行わ

*657-8501 神戸市灘区六甲台町 2-1 Email: 018d201e@y01.kobe-u.ac.jp

†657-8501 神戸市灘区六甲台町 2-1 Email: kumagai@econ.kobe-u.ac.jp

¹常時 6 人以上の常用労働者を雇用する事業所において、6ヶ月を超えて勤続している労働者に対して適用される。社会的相当性を有する解雇とは、労働者の個人的事情、その行動、及び差し迫った経営上の必要性による解雇のことを指す。また、上記のような解雇理由であったとしても社会的相当性が認められないケースがある。

なくてはならない²。また、解雇時に勤続年数に依存して解雇補償金を支払う必要がある (L122-9 条)³。日本では、『期間の定めのない雇用契約について、使用者はいつでも労働者を解雇することができるものとされ、雇用契約は 2 週間を経過すれば終了し、また、解雇に特別な理由は要求されない (民法 627 条 1 項)』。また、『30 日前に予告をすることによって、解雇が法令に違反するものではない限り、解雇を行うことができる (労働基準法第 20 条)』と規定されている。しかし、使用者の有する解雇の自由を無制約のまま認めると労働者の生活に深刻な影響を与えることになりかねない。このため、判例を通じて解雇権濫用法理が確立された。解雇権濫用法理によると、『使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる』(日本食塩製造事件・最高裁第 2 小法廷 昭和 50.4.25・民集 29.4.456)、『普通解雇自由がある場合においても、使用者は常に解雇しうるものではなく、当該具体的な事情のもとにおいて、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になる』(高知放送事件・最高裁第 2 小法廷 昭和 52.1.31・労判 268.17) というもので、解雇理由に合理性を要求した⁴。近年では日本においても、不況による高失業率が深刻となり、解雇規制に関する議論が盛んになされるようになってきた。OECD (1999) は OECD 諸国の解雇法制の厳しさを指標に表しており、それによると日本の解雇法制は OECD27 カ国中 8 番目と、比較的厳しい国と判断されている。

厳しい解雇規制が経済における雇用量にいかなる影響をもたらしているかについて、多くの文献が存在する。これらの文献は二つの分析に大別される。一つは、生産性ショックや需要に対しての雇

²使用者が労働者を解雇する場合、まず当該労働者に解雇理由を説明し、労働者の弁明を聴取する必要がある (L122-14-2 条)。また、解雇を決定した使用者は、配達証明郵便により解雇通知を行う必要があり (L122-14-2 条)、この通知を受けた労働者は使用者に対し、解雇理由を書面により明示するように請求できる (L122-14-2 条)。

³対象となるのは当該企業に 2 年以上勤続する労働者のみである。解雇補償金は、人的理由による解雇 (能力不足や疾病など労働者の個人的理由や労働者の怠業を理由とした解雇) の場合は、勤続年数 10 年までの期間について『月給の 10 分の 1×勤続年数』、経済的理由による解雇 (特に経済的困難または新技術の導入に由来する雇用の廃止・変動または労働契約の変更の結果として、労働者個人に係らないまたは複数の自由に基づいて使用者が行う解雇) の場合は同じく『月給の 5 分の 1×勤続年数』である。また、いずれの解雇形態の場合においても、勤続年数 11 年目以降の期間については加算がある。

⁴とりわけ、業績不振などによる会社側の都合による整理解雇については次の 4 つの要件を満たす必要がある；(1) 人員削減を行う必要性があること、(2) 使用者は解雇を回避するために努力をすること、(3) 人選基準及びその適用が妥当であること、(4) 労働組合または労働者に対して必要な説明や協議を行ったこと。

用調整に注目した分析ものである。Bentolila and Bertola (1990), Bentolila and Saint-Paul (1994), Bertola (1990) は部分均衡の枠組みで解雇規制が企業の労働需要量にいかなる影響をもたらしているのかを分析している。また、サーチモデルを用いた分析で, Hopenhayn and Rogerson (1993), Millard and Mortensen (1997) 等がある。これらの分析でコンセンサスとなっているのは、厳しい解雇規制は、労働者の解雇を困難にするために失業者を減らす効果があるということである。他方、企業に採用を控えさせ失業者が増加する効果もある。したがって、実際に失業者が増えるかどうかはどちらの効果が大きいかに依存する。このような文献は、それぞれ企業が生産性ショックや需要ショックに直面しており、解雇規制が厳しいと企業は解雇をしにくくなり、それを恐れ採用も減らすというメカニズムを考察している。

もう一つは、労働者の努力インセンティブを引き出す手段として解雇に着目した分析である。Carter and Lancey (1997), Groenewold (1999), Levine (1989), Sjostrom (1993) 等があり、これらの分析でコンセンサスとなっているのは、解雇規制の強化は労働者の努力インセンティブを下げ、雇用量を減少させることである。本稿の分析は後者に属する。

多くの国で解雇法制は労働者に責がある場合以外の解雇を規制しており、労働者が犯罪、怠業を行った場合は解雇を認めている。しかしながら、労働者に責があるかどうかを判断するのは裁判所や解雇紛争処理をおこなう第三者機関である。企業は労働者を摘発しても、労働者の犯罪や怠業を立証しなければ解雇は不当と判断され、労働者に対して賠償金を支払わなければならない、あるいは解雇を無効にしなければならない⁵。賠償金が大きいならば、企業は労働者を解雇し、裁判で敗訴したことを所与として、企業が支払う必要がある期待賠償額が大きいことを意味する。したがって、企業は労働者を容易に解雇することができなくなる。この意味で、賠償金は解雇規制の強さと解釈することができる。Gardón-Sánchez and Güell (2003) では、解雇規制の強さとして、賠償金に焦点を当て、企業の要求努力水準が外生的なケースを分析している。この状況のもとでは、解雇理由がどのようなものであれ、企業は労働者の責を訴え、労働者は責がないこと訴えるというダブルモラルハザードが起こる。また、企業が裁判で敗れる確率は、実際に解雇がいかなる理由であったかは無関係であるとしている。このような場合、企業が敗訴したとき、労働者に支払う賠償金が増加するならば、労働者が怠ける誘因を強くし、結果として、単位労働費用が増大し、雇用量は減少する。

⁵ただし、本稿では労働者に賠償金を与える効果を分析する。

Gardón-Sánchez and Güell (2003) の結果は、解雇紛争を起こしている当事者である企業と労働者に証拠提出能力はない、すなわち労働者が企業の要求努力水準にしたかどうかは裁判における労働者の勝訴確率に依存しないという仮定により成立する。実際には、裁判で企業が勝訴するためには労働者が怠業をしたという証拠を集め、裁判官を説得する必要がある。そのため、労働者が努力をしていたときと労働者が努力を怠っていたときに同額の証拠収集費用を企業が負担するならば、労働者が努力を怠っているときの方が企業は勝訴するための証拠をより多く収集できると解釈することが自然である。したがって、労働者の勝訴確率は労働者が努力をしたか否かに依存すると考えることができる。もし労働者の勝訴確率が高いならば、賠償金が高くなる同様に、企業は労働者を容易に解雇することができない。これは、企業の賠償金の期待支払額が大きくなるためである。したがって、労働者の勝訴確率も解雇規制として解釈することができる。このように、紛争当事者の証拠提出能力がないという強い仮定をゆるめることで、必ずしも賠償金の上昇が労働者の怠ける誘因を強めない可能性がある。企業の敗訴確率が労働者の選択した努力水準に依存するとき、労働者は怠けなければ勝訴し賠償金を獲得する可能性が高くなるので、高い賠償金が労働者の怠業インセンティブを弱め、逆に単位労働費用は低下するかもしれない。このため、雇用量が増加する可能性がある。

労働者の選択した努力水準が裁判結果に依存するというより現実的な仮定を導入することによって、重要な問題が生じる。従来の研究では、労働者が参加する条件（参加制約）を考える必要はなかった。企業は、労働者が要求努力水準を選択する条件（誘因両立制約）を満たす賃金を定めることによって、参加制約を満たしていたからである。労働者が要求努力水準を実行したとき、裁判における勝訴確率が非常に高い状況を考える。このとき、労働者は要求努力水準を実行したので、企業の解雇は不当であり、たとえ解雇されたとしても、企業から多額の賠償金を獲得できると期待できる。したがって、企業は低い賃金を設定したとしても、労働者の努力インセンティブは必ずしも弱まらない。すなわち、労働者に要求努力水準を実行させるという条件よりも労働者に参加させる条件が有効であり、労働者のレントが低いことを意味する。このような状況のもとで解雇規制を強めたとき、単位労働費用は変化しないので、雇用量に影響を与えず、賃金が低下する。他方、労働者の努力実行が裁判結果にそれほど大きく反映しないならば、労働者の怠業インセンティブは強まり、単位労働費用が増加するので、雇用量の低下を導く。これは、解雇規制が弱い状態から解雇規制を強めると、労働者の怠業インセンティブを強めるために賃金が上昇し、雇用量

が減少することを意味する。雇用量が増加するのは、怠業するよりも努力をするとき、労働者はより多くの期待補償金を得ることができ、かつ得られる期待補償金の差が大きくなりすぎないときである。

また、本稿では、企業の要求する努力水準が外生的なケースだけでなく、内生的なケースも分析する。これは以下の理由による。まず、企業の要求する努力水準は、実際には企業が決定しているはずである。また、解雇規制の強さが変化したとき、企業の要求努力水準がどのように変化するかをみることができる。そして、要求努力水準の変化を通じて、企業の賃金と雇用量の決定にどのような影響を与えるのかを明示的に分析することができるためである。要求努力水準が内生化したケースと外生的なケースの大きな違いは、誘因両立制約と参加制約の両方がバインドするケースに閾値が存在する点である。

本稿の構成は以下の通りである。第2節では、まず企業が要求する努力水準が外生的である場合のモデルを分析し、第3節において企業の要求する努力水準を内生化されているケースを分析する。第4節では結論を述べる。

2 基本モデル

2.1 基本的設定

企業が同質の労働者を雇用する状況を考える。モデルは連続時間で記述され、雇用された労働者は毎時点、努力水準を決定する。

企業は雇用契約を結んだ労働者に対して、毎時点賃金 w を支払い、外生的な努力水準 $\bar{e} > 0$ を要求する。企業は労働者の努力水準を完全には観察することができず、 q の率で知ることができる。もし観察した努力水準が $e < \bar{e}$ ならば、労働者は怠業したとみなし、企業はペナルティーとして、労働者を懲罰的理由によって解雇する。また、企業は、懲罰的解雇以外の理由で、労働者の供給する努力水準に関わらず b の率で解雇する⁶。労働者は $e \geq \bar{e}$ のどの水準を選択しようとも b の率で解雇され、 $e < \bar{e}$ のどの水準を選択しようとも $b + q$ の率で解雇される。したがって、労働者の

⁶この解雇は、企業側の理由によるものである。例えば、余剰人員の解雇や、企業の財政上の理由によるものである。本来ならば、 b は生産性や需要の変動に対して内生的に決定されるはずであるが、ここでは簡単化のため外生的で一定と仮定している。

努力水準の決定問題は、 $e = \bar{e}$ と $e = 0$ の問題として考えることができる。労働者はリスク中立的で割引率 r を持つ。労働者の瞬間効用関数は $u(w, e) = w - e$ で与えられる。

解雇された労働者は企業を告訴し、裁判所によってこの紛争が処理されるとする。単純化のために、訴訟費用はかからないと仮定する。裁判所は、もし労働者が努力をしたにもかかわらず企業が解雇したならば不当解雇、労働者が努力を怠り企業が解雇したならば、正当解雇と判断するとする。労働者に責が認められるならば、企業は費用なしに労働者を解雇できる。他方、労働者に責が認められないならば、企業は労働者に対して賠償金 C を支払わなければならない。賠償金 C が大きいほど、解雇規制が厳しいということを意味する。裁判所は労働者の選択した努力水準を完全に知ることができるならば、裁判所は努力をした労働者のみに勝訴判決を下す。他方、労働者が努力を怠ったならば、裁判所は労働者に責があると判断し、企業に勝訴判決を下す。しかし、企業、労働者ともに証拠提出能力が完全ではないために、労働者が怠業をしたとしても、労働者は裁判に勝訴する可能性がある。すなわち、たとえ労働者が努力水準 $e = 0$ を選択しても、裁判所は労働者に責がないと判断し、企業は敗訴する可能性がある。また、労働者が努力をしたにもかかわらず、裁判で敗訴する可能性がある。

2.2 証拠提出能力が完全でない場合

まず、ベンチマークとして、Galdón-Sánchez and Güell (2003) のように、解雇紛争の当事者である企業と労働者に証拠提出能力が完全でない状況を考える。これは、実際の解雇理由とは独立に裁判所は解雇が不当であったかどうかについて判決を下すことを意味する。したがって、労働者は努力水準に依存せず、 $p(R)$ の確率で勝訴し企業から賠償金を受け取る。ただし、 R は勝訴確率に関する解雇規制の厳しさを表しており、解雇規制が強まると、解雇された労働者の勝訴確率は上がる。したがって、 $p(0) = 0$ 、 $p'(R) > 0$ と仮定する。この状況のもとで、たとえ労働者が怠業したということを観察していなかったとしても、労働者に責があることを主張することによって、企業は解雇費用を節約できる。他方、たとえ努力を怠っていたとしても、怠業していなかったという主張をすることで、労働者は企業から不当解雇による補償金を手に入れることができる。したがって、企業は必ず労働者の責を主張し、労働者は責がないことを主張するというダブルモラルハザードの問題が生じる。このもとでの、企業の賃金と雇用量の決定問題を分析する。

労働者は努力をするとき V^N の生涯期待効用，怠業するとき V^S の生涯期待効用を得る．それぞれ以下のベルマン方程式を満たす：

$$rV^N = w - \bar{e} + b(V^U + F - V^N), \quad (1)$$

$$rV^S = w + (b + q)(V^U + F - V^S). \quad (2)$$

ただし， V^U は失業したときの期待生涯効用を表し，外生変数とする．また， F は期待賠償金を表し， $F = p(R)C$ とする．企業は労働者に努力インセンティブを与えるために少なくとも怠業したときと同じ生涯期待効用，すなわち誘因両立制約 (*Incentive Compatible Constraint: IC*) を満たす賃金を与えなくてはならない： $V^N \geq V^S$ ．したがって賃金は (1) と (2) より，以下の制約を満たさなければならない．

$$w \geq \frac{r + b + q}{q} \bar{e} + rF + rV^U \equiv w_I \quad (3)$$

また，労働者がこの企業と雇用契約を結ぶために参加制約 (*Participation Constraint: PC*) を満たさなければならない： $V^N \geq V^U$ ．(1) と (2) より，誘因両立制約を満たしているならば，参加制約を満たしていることがわかる： $V^N - V^U \geq e/q + F > 0$ ．このことから参加制約を考慮する必要はなくなる．

企業の解くべき問題は以下の利潤最大化問題である：

$$\max_{w, L} g(\bar{e}L) - (w + bF)L \quad (4)$$

$$\text{s.t. } w \geq w_I \quad (\text{IC}_N)$$

ただし， $g(\cdot)$ は企業の生産関数であり， $g' > 0$ ， $g'' < 0$ を満たす．企業は最適化行動より，できるだけ低い賃金を設定するので， (IC_N) を等号で満たすよう賃金を決定する ($w^* = w_I$)．この賃金のもとで，企業は利潤を最大にするために，雇用量は

$$g'(\bar{e}L) = \frac{\hat{w}}{\bar{e}}. \quad (5)$$

を満たさなければならない．ただし， $g'(\cdot)$ は効率労働の限界生産性をあらわしている． $\hat{w} = w^* + bF$ は労働の単位費用を表す．賃金は w であるが，労働者は毎時点 b の率で解雇され F を得るので，労働者が毎時点受け取る期待賃金は \hat{w} である．以後，賃金 w よりも労働者が受け取る期待賃金 \hat{w} に焦点を当てる． \hat{w}/\bar{e} は効率労働の単位費用を表す．

賠償金 C の増加，あるいは R の強化は解雇規制の強化を意味し，期待賠償金 F を増加させる． F が増加するとき， $\hat{w} = w^* + bF$ は増加する．これは次の理由のためである． F の上昇は，解雇されたとき，たとえ労働者が努力を怠っても，受け取ることができる期待賠償額が増加することを意味する．したがって，労働者の努力インセンティブは弱まる．これは，労働者に \bar{e} を選択させるために，企業はより高い賃金を支払う必要があることを意味する．雇用量 L は効率労働の単位費用に依存して決定される．この単位費用が低いと，企業はより多くの労働者を雇用する． F の上昇は効率労働の単位費用を増加させるので，雇用量は減少する．

ここでは，労働者の勝訴確率が彼らが怠業していたかどうかにかかわらず一定であるケースを分析した．賠償金の上昇は，努力をしたときに獲得できる期待賠償額と比べ，怠業したときの期待賠償額を上昇させる．したがって，労働者の努力インセンティブを必ず弱める．一般的に，労働者と企業の証拠提出能力は完全にはないわけではない．証拠提出能力の不完全性は，労働者の勝訴確率が，実際に労働者が怠けていたかどうか依存することを意味する．このとき，賠償金の上昇は必ずしも努力インセンティブを弱めるとは限らないことが次の 2.3 節で示される．また考慮する必要のなかった PC も重要となることもわかる．

2.3 証拠提出能力が不完全な場合

努力をするときと怠るときで，裁判における労働者の勝訴確率が異なるケースを考える．もし労働者が努力していたならば， $p^N(R)$ の確率で勝訴し，労働者が怠業していたならば， $p^S(R)$ の確率で勝訴すると仮定する．ただし， $p^N \geq p^S$ とする．このような設定のもとで，(1) と (2) は次のように書き換えられる：

$$rV^N = w - \bar{e} + b(V^U + p^N C - V^N), \quad (6)$$

$$rV^S = w + (b + q)(V^U + p^S C - V^S). \quad (7)$$

誘因両立制約 $V^N \geq V^S$ は (6) と (7) より，

$$w \geq \frac{b + r + q}{q} \bar{e} + (b + r)T + rV^U - bp^N C \equiv w_I \quad (IC_I)$$

となる．ただし， $T \equiv \{(b + q)p^S - bp^N\}C/q$ である．また労働者の参加制約 $V^N \geq V^U$ は，(6)

より,

$$w \geq \bar{e} + rV^U - bp^N C \equiv w_P. \quad (\text{PC}_I)$$

となる． IC_I を満たすならば， $V^N - V^U \geq \bar{e}/q + T$ が成立する．前節では $T = F > 0$ であったため， IC_I を満たすならば $V^N - V^U > 0$ が成立し， PC_I は必ず満たされた．しかしここでは， T が負となりうるため， IC_I を満たしても， PC_I を満たすことは保証されない．

企業の決定問題は以下のように表される：

$$\begin{aligned} \max_{w,L} \quad & g(\bar{e}L) - (w + bp^N C)L, \\ \text{s.t.} \quad & w \geq w_I \quad (\text{IC}_I) \\ & w \geq w_P. \quad (\text{PC}_I) \end{aligned}$$

上述のように，この最適化問題は PC_I が最適な賃金をバインドするケースと IC_I がバインドするケースを考慮しなければならない． IC_I と PC_I より

$$w_I - w_P = (b + r) \left(\frac{\bar{e}}{q} + T \right)$$

となる．したがって， $\bar{e}/q + T \leq 0$ のとき $w_P \geq w_I$ となり， PC_I はバインドする．以下では，労働者の PC_I がバインドするケースと IC_I がバインドするケースを分けて分析する⁷．

ケース 1： PC_I のみがバインドするケース ($\bar{e}/q + T < 0$) このケースでは，最適賃金は PC_I で決定されており， $w^* = w_P$ となる． PC_I より賠償金と解雇規制の強さは賃金に対して負の効果をもつものの，労働の単位費用は $\hat{w} = \bar{e} + rV^U$ となり，補償金 C や労働者の勝訴可能性 R と独立である．企業は利潤を最大にするために，

$$g'(\bar{e}L) = \frac{\hat{w}}{\bar{e}} \quad (8)$$

となるように雇用量を決定する．労働の単位費用 \hat{w} は C や R と独立であるから， PC_I がバインドするとき， C と R は企業の雇用量の決定に影響を与えない．

⁷ IC_I と PC_I の両方の制約がバインドするケースが存在する．しかし，両方の制約がバインドするケースは，本節では特殊であり省略する．

ケース 2 : IC_I のみがバインドするとき ($\bar{e}/q + T > 0$) このケースでは、最適な賃金は IC_I で決定されており、 $w^* = w_I$ となる。企業は利潤を最大にするために (8) を満たすように雇用量を決定する。ただし、労働の単位費用 $\hat{w} = (r + b + q)\bar{e}/q + (r + b)T + rV^U$ である。労働の単位費用と雇用量に対して、 C の増加は次のように影響する：

$$\begin{cases} \frac{d\hat{w}}{dC} > 0, & \frac{dL}{dC} < 0 & \text{if } T_C > 0, \\ \frac{d\hat{w}}{dC} < 0, & \frac{dL}{dC} \geq 0 & \text{if } T_C \leq 0, \end{cases}$$

ただし、 $T_C \equiv (b + q)p^S - bp^N$ である。 $T_C > 0$ は、労働者が努力をしたときの裁判における限界利得が労働者が怠業したときの限界利得を下回ることを意味する。したがって賠償金の上昇は労働者の努力インセンティブを弱め、効率労働の単位費用を上昇させる。その結果、雇用量は減少する。逆に $T_C < 0$ であるとき、賠償金の上昇は努力インセンティブを強め、効率労働の単位費用は低下し、雇用量は増加する。2.2 節の証拠提出能力が完全でないケースは、 $T_C > 0$ のケースに対応する。したがって、賠償金の増加が雇用量を減少させた。しかしながら、証拠提出能力が不完全ならば、雇用量が増加する場合もあることが示された。

上の議論は、 R を所与として、補償金 C が増加することによって解雇規制が強まったことに対する分析である。他方、労働者の勝訴確率が高まることによって、解雇規制が強まったと解釈することもできる。以下では、 R がより強くなったときの状況を考える。

R の増加の影響は次のようになる：

$$\begin{cases} \frac{d\hat{w}}{dR} > 0, & \frac{dL}{dR} < 0 & \text{if } T_R > 0, \\ \frac{d\hat{w}}{dR} < 0, & \frac{dL}{dR} \geq 0 & \text{if } T_R \leq 0, \end{cases}$$

ただし、 $T_R \equiv (b + q)p^{S'} - bp^{N'}$ である。 $T_R > 0$ は、 R の上昇が相対的に怠業したときの勝訴確率を上昇させることを意味する。このことが努力インセンティブを弱め、労働の単位費用を上昇させる。したがってこのとき雇用量は減少する。逆に $T_R < 0$ は、 R の上昇により相対的に努力していたときの勝訴確率を上昇させるため、努力インセンティブは強まり、労働の単位費用は低下する。結果として、雇用量は増加する。

C と R は労働者の努力インセンティブにのみ影響を与えるため、 IC_I に影響を与えるが、 PC_I

には影響を与えない．したがって， PC_I がバインドするケース 1 では解雇規制は労働者と企業の行動に影響を与えなかった．

解雇規制を強化することによる賃金と雇用量への影響は， T_C と T_R の大きさに依存する．本稿では労働者の勝訴確率は，労働者が怠業したかどうかと解雇規制の程度に依存して決定される．もし労働者が選択した努力水準と解雇規制の程度に関して乗法分離になっているとする： $p^N(R) = q_1(1)q_2(R)$ ， $p^S(R) = q_1(0)q_2(R)$ ．ただし，1 は労働者は \bar{e} を選択していることを表す．このとき， R の上昇は $p^S/p^N = p^{S'}/p^{N'}$ を意味する，すなわち $T_C = T_R$ となる． C と R の賃金と雇用量に与える影響は常に同じ符号となるため，定性的には C か R の一方に関する比較静学で十分である．次節では，企業が要求努力水準を内生的に決定するモデルを考察する．労働者の勝訴確率が，努力水準と解雇規制の程度に関して乗法分離になっているとし，解雇規制の強化は C の上昇のみで考察する．

3 拡張：要求努力水準の内生化

本節では，企業が労働者に要求する努力水準 $\bar{e} \in [0, \infty)$ を内生的に決定するモデルを考察する．これは，以下の理由による．まず，企業の要求する努力水準は，実際には企業が決定しているはずである．また，解雇規制の強さが変化したとき，企業の要求努力水準がどのように変化するかをみることができる．そして，要求努力水準の変化を通じて，企業の賃金と雇用量の決定にどのような影響を与えるのかを明示的に分析することができるためである．要求努力水準が内生化されたケースにおいて，前節と異なり誘因両立制約と参加制約の両方がバインドするケースを特殊ケースとして取り扱うことができない点である．

このケースにおいて，労働者の瞬間効用関数は $u(w, e) = w - d(e)$ とする．ただし， $d(e)$ は努力水準 e を選択したときの労働者の努力費用を表し， $d(0) = 0$ ， $d'(e) > 0$ ， $d''(e) > 0$ とする．このような設定のもとで，(6) と (7) は次のように書き換えられる：

$$rV^N = w - d(\bar{e}) + b(V^U + p^N C - V^N), \quad (9)$$

$$rV^S = w + (b + q)(V^U + p^S C - V^N). \quad (10)$$

誘因両立制約 IC_E は $V^N \geq V^S$ であり，(9) と (10) より，

$$w \geq \frac{r + b + q}{q} d(\bar{e}) + (r + b)T + rV^U - bp^N C \equiv w_I \quad (IC_E)$$

となる．労働者の参加制約 PC_E は $V^N \geq V^U$ である．これは，(9) より，

$$w \geq d(\bar{e}) + rV^U - bp^N C \equiv w_P \quad (PC_E)$$

である．

前節までは，企業が労働者に要求する努力水準は外生であったが，本節では選択変数として内生化される．したがって企業は利潤が最大になるように賃金，要求努力水準，雇用量を決定する．まず企業は効率労働の単位費用 \hat{w}/\bar{e} を $(IC_E), (PC_E)$ のもとで最小化するように，賃金と努力水準を決定する以下の問題を解く．

$$\begin{aligned} \min_{\bar{e}, w} \frac{\hat{w}}{\bar{e}}, \\ \text{s.t. } (IC_E) \text{ and } (PC_E) \end{aligned} \quad (11)$$

この問題の解は， T の値によって， PC_E のみバインドするケース， IC_E のみがバインドするケース，そして両方の制約がバインドするケースがある．最適な努力水準と賃金が決まった後，企業は利潤を最大にするために，効率労働の限界生産性と最小化された効率労働の単位費用が等しくなるように，

$$g'(\bar{e}^* L^*) = \frac{\hat{w}^*}{\bar{e}^*}. \quad (12)$$

を満たす雇用量を決定する．

ケース 1： PC_E のみがバインドするケース 図 1 のように，最適解が PC_E にバインドされているケースを考える．ただし，斜線部分は IC_E を満たす要求努力水準と賃金の可能な組み合わせ領域を表す． PC_E のみ等号で結ばれているため，企業の最適化問題 (11) は次のように変形することができる．

$$\min_{\bar{e}} \frac{d(\bar{e}) + rV^U}{\bar{e}}.$$

したがって，最適な努力水準 \bar{e}_P^* は以下を満たす．

$$d'(\bar{e}^*)\bar{e}^* = d(\bar{e}^*) + rV^U. \quad (13)$$

(13) によって決定された \bar{e}^* に対して、最適な賃金は $w^* = w_P$ で決定され、労働の単位費用は $\hat{w} = d(\bar{e}^*) + rV^U$ となる。最適な要求努力水準 \bar{e}^* と賃金 w^* が決定されると、(12) にしたがって、最適な雇用量 L_p^* が決まる。

PC_E のみがバインドするケースでは、企業の要求努力水準、効率労働の単位費用、雇用量は解雇規制からの影響を受けないことがわかる。

ケース 2 : PC_E and IC_E の両方がバインドするケース 最適解が図 2 のように PC_E と IC_E の両方にバインドされているケースを考える。したがって、 $w_I = w_P$ より、最適な要求努力水準 \bar{e}^* は

$$\frac{d(\bar{e}^*)}{q} + T = 0 \quad (14)$$

を満たすように決定されなければならない。そのような \bar{e}^* に対して、 $w^* = w_I = w_P$ で決定される。したがって、労働の単位費用は

$$\hat{w} = d(\bar{e}^*) + rV^U = \alpha d(\bar{e}^*) + (r + b)T + rV^U \quad (15)$$

となる。ただし、 $\alpha \equiv (r + b + q)/q > 1$ である。 IC_E と IP_E がバインドするケースでは、企業の要求努力水準、労働の単位費用、雇用量のすべてが解雇規制の影響を受ける。

ケース 3 : IC_E のみバインドするケース 図 3 のように、最適解が IC_E にバインドされているケースを考える。このとき、企業の最適化問題 (11) は次のように変形できる。

$$\min_{\bar{e}} \frac{\alpha d(\bar{e}) + rV^U + (r + b)T}{\bar{e}}.$$

したがって、最適な努力水準 \bar{e}^* は以下を満たす。

$$\alpha d'(\bar{e}^*)\bar{e}^* = \alpha d(\bar{e}^*) + rV^U + (r + b)T. \quad (16)$$

(16) で決定された努力水準を (IC_E) に代入することによって最適な賃金 $w^* = w_I$ を導出することができる。労働の単位費用は

$$\hat{w} = \alpha d(\bar{e}^*) + (r + b)T + rV^U \quad (17)$$

となり、(12) を満たすよう雇用量 L^* は決定される。

IC_E のみがバインドするケースでは、企業の要求努力水準、労働の単位費用、雇用量のすべてが解雇規制に影響される。

以上では最適解を 3 つのケースに分けて特徴付けた。これらは T の値によってそれぞれのケースに場合分けすることができる。ケース 1 の PC_E のみバインドするときの最適な努力水準を e_P^* とする。 e_P^* は、(13) を満たす。また、 PC_E と IC_E がともにバインドするときの最適な努力水準を e_B^* とする。 e_B^* は、(14) を満たす。このことから、 $e_P^* = e_B^*$ を成立させる T_1 は、(13) と (14) より、以下を満たす。

$$\frac{d(\bar{e}_P^*)}{q} + T_1 = 0. \quad (18)$$

このような T_1 に対して、 $T < T_1$ ならば、最適解は PC_E にのみバインドされケース 1 となる。

次に IC_E のみバインドされるときに最適な努力水準を \bar{e}_I^* とする。 \bar{e}_I^* は (16) を満たす。 $e_B^* = \bar{e}_I^*$ のとき、(16) と (14) を同時に満たす T_2 に対して、 $T > T_2$ のとき最適解は IC_E のみにバインドされケース 3 となる。

$T_1 \leq T \leq T_2$ では、最適解では PC_E と IC_E が共にバインドしケース 2 となる。 T_1, T_2 は (14) を満たすことから、共に負となることがわかる。

比較静学

解雇規制の強化 (C の上昇) が、各ケースにおいて各変数にいかなる影響を及ぼすかを分析する。ここで注意すべきなのは、比較静学の結果に大きく影響を与える T_C は、ケース 1, 2 においては必ず負になり、ケース 3 では正の場合も負の場合もありうることである。

ケース 1 このケースでは解雇規制の強化の影響を努力水準、労働の単位費用、雇用量は影響を受けない。この結果は前節で分析した、企業の要求努力水準が外生的である場合と同様である。

ケース 2 このケースでは $T_C < 0$ である。まず解雇規制の強化による努力水準の影響は (14) より、

$$\frac{d\bar{e}^*}{dC} = -\frac{qT_C}{d'(\bar{e}^*)} > 0$$

となり上昇する。また労働の単位費用に対する影響は以下ようになる。

$$\frac{d\hat{w}}{dC} = d'(\bar{e}^*) \frac{d\bar{e}^*}{dC} > 0$$

$T_C < 0$ からわかるように、 C の上昇は労働者の努力インセンティブを強くする。したがって、企業にとって、努力を要求しやすくなるため、より高い費用を支払って、より高い努力水準要求する。効率労働の単位費用 \hat{w}/\bar{e}^* への影響は、 \bar{e}^* 、 \hat{w} の両方が上昇した結果、不定となる。 \bar{e}^* の上昇に対して、 \hat{w} の上昇が相対的に大きいならば、 \hat{w}/\bar{e}^* は上昇し、効率労働 e^*L^* は減少する。このとき、 \bar{e}^* は上昇しているので、雇用量は単調に減少する。

ケース 3 このケースでは T_C は正も負もとりのうる。 T_C が正になるか負になるかに依存して、解雇規制を強めることに対する影響は異なる。解雇規制を強化することによって、要求努力水準と労働の単位費用に与える影響は次のようになる。

$$\begin{cases} \frac{d\bar{e}^*}{dC} > 0, & \frac{d\hat{w}}{dC} > 0 & \text{if } T_C > 0, \\ \frac{d\bar{e}^*}{dC} \leq 0, & \frac{d\hat{w}}{dC} \leq 0 & \text{if } T_C \leq 0. \end{cases}$$

最適な努力水準は (16) を満たす。(16) の左辺は限界的な要求努力上昇に伴う \hat{w}/\bar{e}^* の上昇を意味し、右辺は低下を意味する。規制強化による T の上昇は右辺の限界的な要求努力上昇に伴う便益を増加させるため、最適な努力水準は T の増加関数となる。したがって、 C の上昇により T が上昇するとき、要求努力水準は上昇し、 T が低下するならば要求努力水準は低下する。

効率労働の単位費用への影響は、包絡線定理により以下のようになる。

$$\begin{cases} \frac{d(\hat{w}/\bar{e}^*)}{dC} > 0 & \text{if } T_C > 0, \\ \frac{d(\hat{w}/\bar{e}^*)}{dC} \leq 0 & \text{if } T_C \leq 0 \end{cases}$$

$T_C > 0$ のとき、効率労働の単位費用は上昇し、効率労働 e^*L^* は減少する。このとき e^* は上昇しているから、雇用量 L^* は単調に減少する。また $T_C \leq 0$ のとき、効率労働の単位費用は低下する。このとき e^* は低下していることから、 L^* は単調に増加することがわかる。

4 結論

本稿では、解雇によって生じる解雇紛争を明示的に考慮し、解雇規制が効率労働の単位費用と雇用量にどのような影響を与えるのかを分析した。労働者が企業の要求努力水準を実行し、解雇

されたとき、裁判所が労働者の努力を正当に評価できる環境にある ($\bar{e}/q + T > 0$ かつ $T \leq 0$) ならば、参加制約のみがバインドし、解雇規制の強化は労働の単位費用に影響を与えない。このため、解雇規制の強化は雇用量に影響しない。労働者の努力が中程度に反映される環境 ($\bar{e}/q + T > 0$ かつ $T \leq 0$) ならば、誘因両立制約のみがバインドし、労働の単位費用は低下するため、雇用量は増加する。また、労働者の努力がほとんど反映されない ($\bar{e}/q + T > 0$ かつ $T > 0$) ならば、解雇規制の強化は労働の単位費用を増加し、雇用量は減少することを示した。

また、企業の要求努力水準が内生的なケースも分析をした。このケースにおいて重要なことは、企業の要求努力水準が外生のケースと異なり、参加制約と誘因両立制約の両方がバインドするケースが存在することである。これは、内生化されたことによって、効率労働の単位費用と要求努力水準を調整することによって両方の制約を満たすように調整することができるためである。このケースにおいて、解雇規制が強化されると企業の要求努力水準が高まるため、効率労働の単位費用は増加する。このため、労働は減少し、雇用量は減少する。

参加制約のみがバインドするとき、解雇規制は賃金にのみ影響を与える。

誘因両立制約のみバインドするとき、解雇規制の強化が労働者のレントを増加するならば、要求努力水準が増加することによって企業の便益が増加する。したがって、要求努力水準は上昇する。逆に解雇規制の強化が労働者のレントを減少するならば、要求努力水準は減少する。解雇規制の強化が労働者のレントを増加するとき、労働の単位費用が増加するので、雇用量の減少を導くが、レントを減少するとき、労働の単位費用が減少するので、雇用量の増加を導く。

参考文献

- Bentolila, S., and G. Bertola (1990), "Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroscle-
rosis?", *Review of Economic Studies*, **57**, 381-402.
- Bentolila, S., and G. Saint-Paul (1994), "A Model of Labor Demand with Linear Adjustment
Costs," *Labour Economics*, **1**, 303-326.
- Bertola, G. (1990), "Job Security, Employment and Wages," *European Economic Review*, **34**,
851-886.

- Carter, T., and A. Lancy (1992), “Labor Subsidies and Just-Cause Employment Laws in an Efficiency Wage Model,” *Southern Economic Journal*, **59**, 49-57.
- Galdón-Sánchez, J., and M. Güell (2003), “Dismissal Conflicts and Unemployment,” *European Economic Review*, **47**, 323-335.
- Groenewold, N. (1999), “Employment Protection and Aggregate Unemployment,” *Journal of Macroeconomics*, **21**, 619-630.
- Hopenhayn, H., and R. Rogerson (1993), “Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis,” *Journal of Political Economy*, **101**, 915-938.
- Levine, D. (1989), “Just-Cause Employment Policies When Unemployment Is a Worker Discipline Device,” *American Economic Review*, **79**, 902-905.
- OECD (1999), “*Employment Outlook*”.
- Shapiro, C., and Stiglitz, J. (1984), “Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device,” *American Economic Review*, **74**, 433-444.
- Sjostrom, W. (1993), “Job Security in an Efficiency Wage Model,” *Journal of Macroeconomics*, **15**, 183-187.

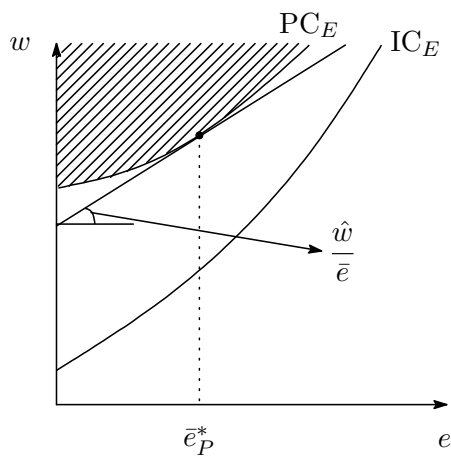


図 1: PC_E のみがバインドするケース

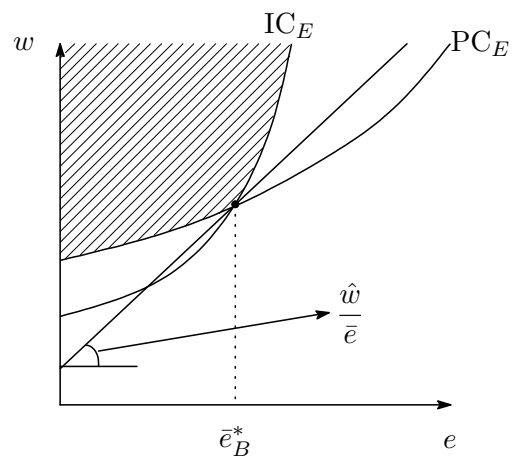


図 2: 両制約がバインドするケース

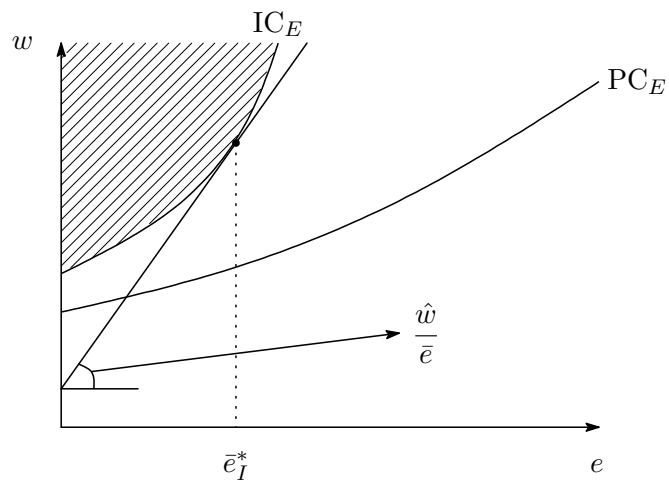


図 3: IC_E のみがバインドするケース