

雇用流動化で考慮されるべき論点

——解雇がもたらす影響について

江口 匡太

(中央大学教授)

解雇がもたらす影響を中心に雇用流動化で考慮されるべき論点を考える。労働市場の流動化を求める主張はかねてからあるが、近年はデンマークのフレキシキュリティを念頭に、円滑な労働移動による産業構造の転換と日本の雇用制度の見直しを求める議論がある。そこで、本稿は1) 流動的な労働市場を持つとされるヨーロッパの国々と日本とのマクロ経済指標を比較し、日本の失業率や労働生産性などのパフォーマンスは必ずしも悪くないことを指摘する。また、OECDの雇用保護指標でみると、デンマーク、オランダ、スウェーデンは少なくとも日本よりも正規労働者の解雇はしにくい国であり、一般に持たれているフレキシキュリティのイメージと異なる可能性を述べる。2) 次に、解雇がもたらす労働者への経済面と健康面の影響についてアメリカを中心とした実証研究を紹介する。それらによると、流動的な労働市場をもつと言われるアメリカでも、解雇によって10～15%報酬の減少が長期的に続く。また、労働者の健康面や家庭への悪影響も報告されている。これらの結果は、わが国において労働移動が今後避けられないとすると、この悪影響を緩和させる政策、とくに子どもの医療と教育へのサポートが必要となることを示唆している。また、3) 労働移動によって失われるものとして、成果の見えにくい仕事へのインセンティブがあることを指摘する。労働資源の効率的活用には、経済環境に応じて必要な場所に労働移動が行われることと、投入される企業や職場で最も効率的な働き方がされる2点が必要であり、両者の間にはトレードオフの関係があるため、適切なバランスが必要とされる。

目次

- I はじめに
- II 雇用流動化論の背景
- III フレキシキュリティの現状——マクロ経済指標による比較
- IV 解雇された後の影響
- V 解雇による健康、家庭への影響
- VI 労働移動で失われるもの
- VII おわりに

I はじめに

どの時代のどのような環境でも、私たちは労働市場を通して働き生活の糧を得る以上、労働市場の機能の充実が求められる。産業構造の変化や国

際競争の激化から、「失業なき労働移動」が可能となる流動的な労働市場を求める意見も強くなっているように見える。実際、労働市場のマッチング機能を高めるために、ハローワークや民間の人材ビジネス産業の役割が重要視されるようになってきた。

効率的な労働資源の活用という点で、流動的な労働市場の必要性は昔から言われており、何も失われた90年代以降になってその重要性が主張されたのではない。いつの時代も産業構造は変化したし、国際競争は激しかったし、ますます激しくなっていると認識されてきたことを考えると、これからも常に流動的な労働市場を求める声は止むことはないように思う。

こうした経緯から、「解雇の費用」についてま

とめるように編集部から要望を受けた。労働移動を通じた雇用保障を制度化するうえで、そのメリットとデメリットを踏まえた議論が大切であるという意図であろう。そしてその通りであると思う。しかし、これはかなり難しいテーマである。なぜなら、労働移動によるメリットをきちんととらえるというのは難しいからである。仮に円滑な労働移動が経済成長率を高めるとしても、一国の経済成長は様々な要因から決まることであり、労働市場の流動化の効果を推計するのは困難である。そもそも労働の流動化の程度というのは様々な諸条件で決まる経済の内生変数であるから、流動的な労働市場があっても均衡ではあまり労働移動しない、ということは十分あり得る。実際、今井（2013）は流動的な労働市場をもつとされるアメリカで流動性が低下傾向にあることを指摘しているし、塩路（2013）も労働生産性の高い分野に労働移動が必ずしも起こるわけではないことを日本の家電産業を例に説明している。

このように労働移動の効果をとらえることは難しい。これは解雇によって労働者が被る費用が比較的推計しやすいことと対照的である。実際、解雇の費用については欧米を中心に実証研究の蓄積が進んでいる。本稿でも労働移動に伴うメリットよりもその費用面を中心に述べることになるのはこうした事情のためである。ただ、今後、一層の労働移動が避けられないとしても、その費用面をきちんと認識することは議論の前提として重要であろう。

そのため、本稿の目的は労働の流動化の是非を直接問うようなものではなく、雇用保障と労働移動を考える際に重要な論点を費用の側面を中心に紹介することにある。そこで、議論の出発点として、雇用流動化を求める背景を整理することから始め、流動的な労働市場を持つとされる国々と日本とのマクロ的な雇用指標の比較を通して事実の確認を行う。そして、解雇に伴う労働者の経済的費用、健康面への影響について欧米の実証研究を中心に紹介する。最後に、それまでの議論を踏まえ、一つの職場で効率的に労働資源を活用するには、一定程度職場に定着することも必要になる理由を指摘する。以上のように、本稿の内容は今後

の雇用の在り方を考える上で踏まえるべき事実と研究成果の紹介が中心である。

II 雇用流動化論の背景

労働資源が必要な場所へ移動しやすいように労働市場の機能を高めることは大切だが、機能的な労働市場があることと、実際に労働移動が頻繁に起こることとは本来別なことである。例えば、労働市場が機能的であればミスマッチは減り、マッチングの解消に伴う労働移動は減る。反対に、労働市場の機能が低ければ、ミスマッチは増え、結果的に労働移動は増えてしまう。一見流動的に見える後者よりも前者の方が望ましいのは明らかだろう。本来、労働市場の機能についての検討が重要にもかかわらず、実際には労働移動がとにかく観察されるかどうかばかりが問われ、流動化を阻んでいる原因探しをしてきたようにみえる。

ただ、日本の労働市場の流動化を阻害している理由については最近変化がみられたように思われる。2000年代に入った当初は、円滑な労働移動を阻害している要因を日本の厳しい解雇規制に求める意見が目立った。第一次安倍政権時代の2006年ごろには、日本の解雇規制は解雇そのものを禁止しているに等しいという認識に基づき、雇用の流動性を促進するためには解雇規制の緩和（むしろ撤廃と言った方が感覚としては近い）を主張する意見が規制改革会議を中心に見られた。しかし、最近になって、こうした主張はだいぶ低調になったような印象を受ける。

議論が落ち着いてきた大きな理由は日本の解雇規制がそんなに厳しいものではないという実情が認識されてきたことだろう。解雇規制は経済的には金銭的補償部分と労使交渉や労働者への説明のような手続き部分と大きく二分できる。この二つは全く別なもののように見えるが、前者はもとより後者も金銭的な解雇費用としてみなすことができる。これは経済学者以外にはわかりにくいかもしれないが、ゲーム理論の一分野として確立した交渉理論から示されることである。理論的な説明は省略するが、解雇に煩雑な手続きが必要となる場合は、それだけ時間や経費が掛かるので、交

渉の場では労働者側に優位に作用し、解雇紛争の金銭移転額（訴訟和解金、労使間の示談金、場合によっては割増退職金など）は増加することが理論的に示される。つまり、解雇規制が厳しければそれだけ労働者が受け取る金銭は大きくなるというのが交渉理論の示すところである¹⁾。

こうしたゲーム理論的な観点から考えると、解雇紛争でやり取りされる企業から労働者への金銭移転額が、わが国の解雇費用を推し量る客観的な尺度になる。

解雇紛争をめぐる和解金額が実態としてどの水準にあるのか、初めて明らかにしたのは神林（2008）である。東京地裁で解雇を巡って争われた2000～2004年間の訴訟のうち、和解で決着した事案311件から、1)労働者個人の単独訴訟で、2)月額賃金が請求金額に明記され、3)和解金が一時金、解決金など一括して全額示され、4)解雇日から和解日までの紛争期間が特定できる161件に注目し、標準化和解額（＝（和解金）/（月額賃金×紛争期間））を求めた。これは紛争期間が長くなると和解金額が大きくなることを考慮し、金額を標準化したものである。この標準化和解額の中央値は0.48カ月であった。訴訟期間（解雇された日から和解成立日まで）が1年とすると、およそ半年分の賃金にあたる和解金を受け取ることになる。

神林（2008）は、日本の解雇ルールについて観念的に語られがちであったそれまでの議論と一線を画し、実態として金額で解雇費用がどれぐらいかを推測できる足がかりを与えた。どんなに成文法上または判例法上に解雇ルールが「形成」されていても、それが経済の実態として機能していなければ絵にかいた餅に過ぎない。職場のルールとして産休や育休が定められていても、事実上休暇をとれないのであれば意味がないように、法規範上解雇が制限されていると言っても実像を調べなければその意義は小さい。神林（2008）は金額として解雇費用がいくらかという点を初めて明らかにしたものであり、その後、労働審判制度や労働局のあっせんといった訴訟以外の解雇紛争における和解金額の調査が続いた。

労働審判制度に注目した高橋・水町（2012）は、

中央値でみて標準和解金額が0.53カ月分、紛争期間が6.4カ月なので、和解金額は月額賃金のおよそ3カ月分になることを示した。労働局のあっせんに注目したJILPT（2012）では、紛争期間がわからないため標準和解額は不明だが、雇用関係の終了に関する和解金額は5万～40万円の間全体に全体の65.7%が収まり、中央値は20万円以上30万円未満の範囲にあることが明らかにされた²⁾。また、そこでは無法地帯かと思わせるような労使間の生々しいやり取りを含めた解雇紛争の実像が紹介された。こうした研究成果により、金額的にも、紛争の実像としても、日本の解雇規制が解雇を事実上禁止しているほど厳しいとはとても言えないことが共有されるようになった。

以上より、解雇規制が日本の労働市場の流動化を阻害しているという根拠は薄いと思われる、解雇規制に理由を求める声は小さくなった。理論的には、契約の不完備性、人々の合理性の限界、労働市場の摩擦的要因といった現実的な前提を置くと、解雇規制の有効性を示すことができ、市場に任せておけば十分で規制は不要だという結論は導かれない³⁾。解雇規制は厳しすぎても緩すぎても望ましくないで、日本の解雇規制があまり厳しくないとする（後で示すようにOECDの指標でも厳しくないグループに入る）、解雇規制が問題とされる頻度が少なくなるのは自然であろう。

こうしたこともあり、最近では、流動化を阻害している理由として日本の労働者の働き方、メンバーシップを重視する企業への帰属意識が挙げられるようになった。日本企業の雇用保障の代償として無限定な働き方が求められることに対する否定的な認識も背景にあり、職務級制度やジョブ型の働き方にすれば労働市場が流動化し、減私奉公的な働き方を是正し、正規・非正規問題も解決するという期待がある。

これに付随してデンマークなど北欧でみられたフレキシキュリティ（flexicurity）に関する注目も高まった。フレキシキュリティとはflexibilityとsecurityを合わせた造語であり、解雇を強く規制せず、労働のフレキシブルな移動を可能とすると同時に、手厚い失業保険によって労働者（失業者）の生活を保障しようとするものだ。また、

積極的な労働市場政策を採用することによって、失業しても再就職しやすいように、職業訓練や再就職のあっせんを積極的に行う。この流動的な労働市場、手厚いセイフティネット、積極的な労働市場政策の3つがフレキシキュリティの黄金のトライアングルと呼ばれている。

以上から大胆にまとめれば、職務給制度やジョブ型の働き方を導入し、デンマークのようなフレキシキュリティを進める、これが最近の流動化論である。労働市場の流動性自体はとても大切で、流動性の全くない社会は非効率で住みにくいことは明らかだが、流動化すれば万事解決するようなものでもない。その是非について述べることは本稿の範囲を超えるが、次節で流動性が高いとされるヨーロッパの国々と日本の比較から始めたい。

Ⅲ フレキシキュリティの現状

——マクロ経済指標による比較

労働市場が流動化しているなら原理的には労働移動がスムーズなので、失業期間が短く、賃金の変動も小さいと考えられる。そこで、比較的流動的な労働市場をもっているとされる国々と日本について、失業率などの代表的な指標を見てみよう。

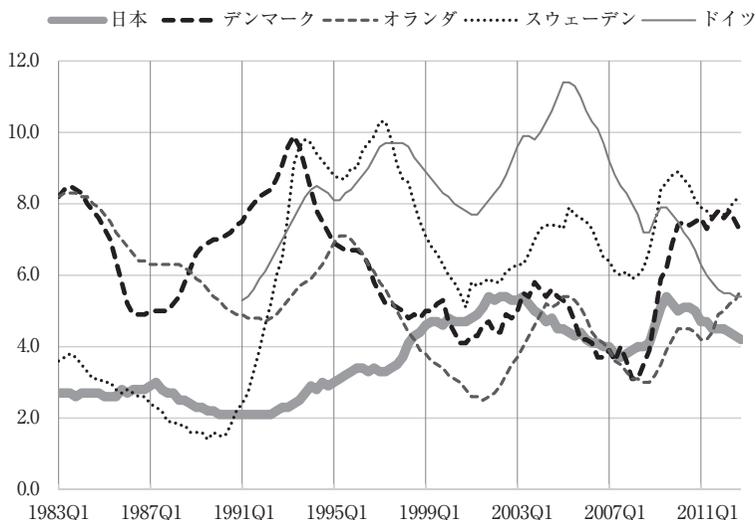
図1は日本とヨーロッパ各国の失業率の推移を

表している。ここで挙げたのは、ワークシェア、フレキシキュリティなど労働移動を促進しつつ積極的な労働市場政策を進めてきたとされるオランダ、デンマーク、スウェーデンと、比較的解雇規制が厳しいと言われるドイツである。

デンマークのフレキシキュリティへの関心が高まったのは、90年代半ば以降失業率が低い水準で安定していたからである。ただ、flexibilityとsecurityの二つを兼ね備えた雇用システム自体はすでに1970年前後には存在していたものの、図1の失業率の推移を見てもわかるように80年代まで失業率は低くなく、労働市場のパフォーマンスは悪かった。90年代以降低い失業率で安定したのは、再就職を促進するように市場の要求に即した積極的な労働市場政策と失業給付期間の短縮の効果が大きいという（Anderson and Svarer 2007）。

失業率だけを見て、労働市場の評価を即断することには慎重でなければならないが、失業率自体は低い方が概ねよい指標と考えられていることに異論はないだろう。この点から見ると、日本の労働市場のパフォーマンスは悪くない。また、フレキシキュリティを進めてきたとされるオランダやデンマークの失業率がいわゆるリーマン・ショック以降回復していないことがわかる。とくにデン

図1 失業率の推移



出所：European commission Eurostatより

マークは2008年に急に失業率が上昇してから高止まりしており、フレキシキュリティの効果について慎重な見方がされる原因となっている。さらに、スウェーデンはデンマーク、オランダよりも常時高い失業率で推移している一方、ドイツの失業率の回復ぶりが目立つ。

ちなみに、ここで挙げた5カ国のOECDの雇用保護指標(OECD Indicators of Employment Protection:2013 update)を表したのが図2である。これをみると、表面上は雇用保護指標と失業率との間に明確な関係性は見えない。雇用保護指標ではOECDの単純平均に比べても、この5カ国の中でも、日本はいわゆる正規と非正規とを問わず雇用保護が低い(解雇しやすい)方に入る。

また、正規労働者の雇用保護指数を見る限り、解雇しやすい代表的な国であるアメリカの指数と比較しても、OECD平均と比較しても、フレキシキュリティとは言いが、デンマーク、オランダ、スウェーデンは正規労働者においてはflexibilityにはあまり重きが置かれているようには見えない。少なくとも日本よりも簡単に解雇ができる国ではない⁴⁾。これはわが国で一般に言われているフレキシキュリティのイメージと大きく異なることであり、この事実はきちんと留意されるべきだろう。

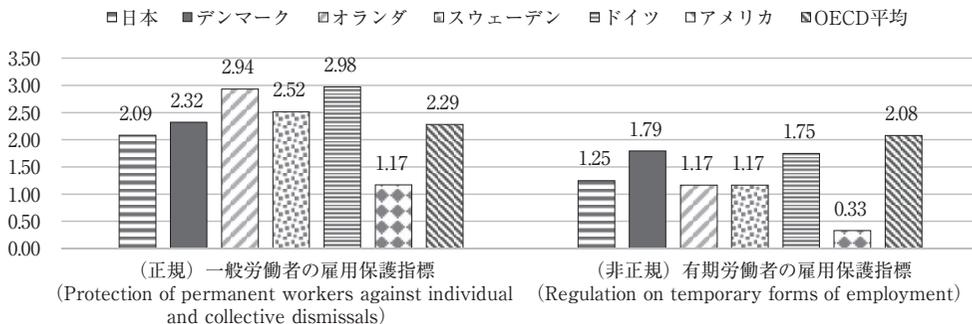
一方、非正規労働者の場合は、この3国の雇用保護指数はアメリカほどではないが、OECD平均よりも低い。この点で、flexibilityは非正規労働者の方により反映しているといえよう(Van Vliet and Nijboer 2012)。

ところで、雇用が解消されるには二つの場合があり、一つは好待遇を求めて労働者が自発的に離職するケース、もう一つは不況期に解雇や退職のあっせんなどの消極的な離職である。この二つのうち、より頻繁に観察されるのは消極的な離職であることが知られている。そのため、消極的な離職を抑制するような社会制度がある方が失業率は短期的には低くなり、反対に、労働移動を進める場合高くなりやすい。労働市場の流動化によって経済環境の変化による短期的な失業率の上昇は、あまり良くないこととはいえ必要悪的な側面があるとすれば、速やかな労働移動のメリットとして長期失業率が高止まりしないことの方が重要である。

そこで、1年以上の長期失業率の推移を表したのが図3である。この10年の推移を見る限りドイツを除いた4カ国では長期失業率に大きな差はなかった。リーマン・ショック後にデンマーク、オランダ、スウェーデンの長期失業率が明確に上昇傾向にあることが気になるが、2012年の数値でみる限り、5カ国とも似たような水準にあることがわかる。

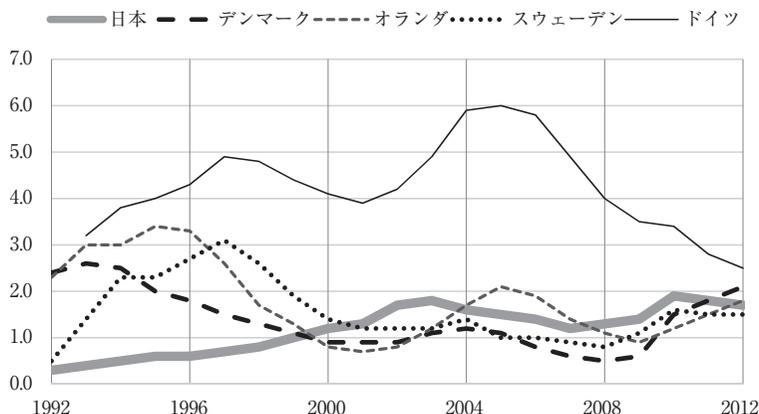
図4は若年失業率の推移を示している。デンマークの若年失業率がここでも高止まりしていることと、スウェーデンの若年失業率がとても大きいことが目立つ。また、5カ国の若年失業率のカーブの振まいは図1のそれと似通っていることがわかる。失業率全体が改善すれば、若年失業率も改善する傾向にある。これは、失業率の改善にとって、景気などの経済環境の影響が大きいことが示

図2 OECD雇用保護指標(EPL Indicators 2013)



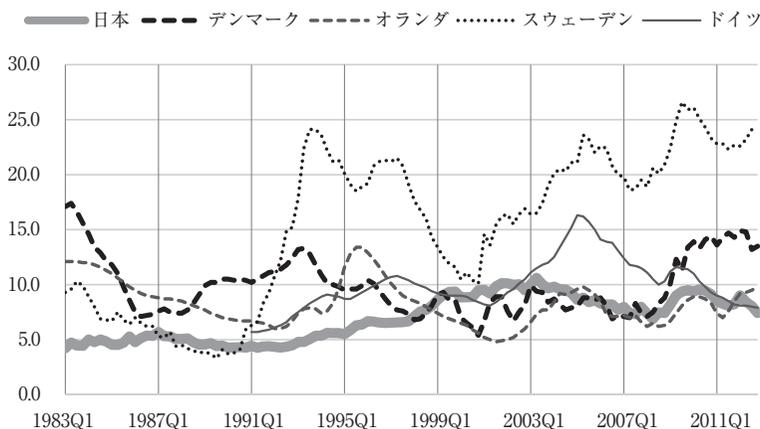
出所: OECD Employment Outlook 2013

図3 長期失業率の推移



出所：European commission ウェブサイト Eurostat より

図4 若年（25歳未満）失業率



出所：日本：『労働力調査』（2011年3月から8月までの期間は、東日本大震災の影響により全国集計結果が存在しないため、補完推計値である。）
 欧州各国：European commission ウェブサイト Eurostat より

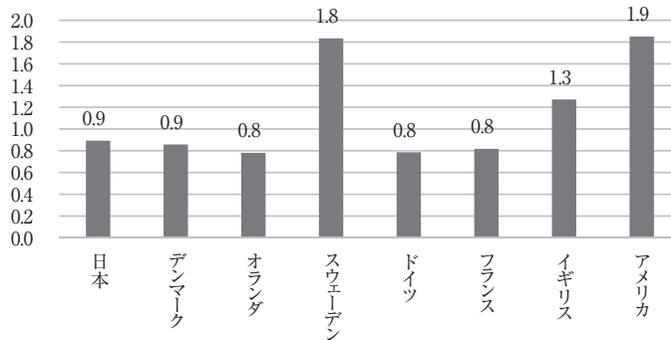
唆される。労働は派生需要である以上、経済環境の変動による影響が大きく表れるからだ。

なお、ここには載せていないフランス、イタリア、スペインと比べると、オランダやデンマークの失業率は低く、労働市場のパフォーマンスは概ね良い。しかし、以上を見る限り、失業率というマクロ的な指標では、フレキシキュリティを進めてきたヨーロッパの国々と比較して、日本の労働市場のパフォーマンスは悪くないことがわかる。

ところで、一般に失業率は低い方が良くにして

も、それが効率的な労働移動が進んでいない結果であれば、長期的には経済成長を阻害してしまう可能性がある。そこで、長期的な労働生産性（雇用人一人当たりのGDP成長率）を比較したのが図5である。これを見ると、アメリカとスウェーデンが高く、日本やデンマーク、オランダ、ドイツ、フランスはほぼ同じ水準であることがわかる。1997～2012年の16年間で1%の差がついているが、これは生産性の水準がこの間におよそ20%近く差がついてしまうことを示している。労働者

図5 労働生産性の成長率（1997～2012年平均）



出所：OECD Economic Outlook, Vol.2013 (2) : Statistical annex Table12 より

の報酬は長期的には労働生産性によって決まるので、この差は無視できないように思われる。この点で日本のパフォーマンスは良いとは決して言えないが、デンマークやオランダとも同水準であることも留意すべきだろう。スウェーデンの労働生産性が高いが、この期間の失業率は図1が示すように高かったことを考えると、日本やデンマークと比較するにはより詳細な分析が必要である。

このように労働生産性で見ても、アメリカを除けば日本の値は欧州諸国と比べてとくに低いわけではないのである。

IV 解雇された後の影響

マクロ的な指標を前節で概観したが、次はミクロ的な視点で労働移動に伴う費用を考えたい。わが国の現状では、解雇や退職勧奨による消極的な労働移動の結果、労働者の報酬が下がることが観察されるが、これも流動的な労働市場が未成熟だからという議論がある。これは流動的な労働市場が形成されていると、自発的、非自発的をと問わず、新しい職場で得られる報酬はあまり変化しないことが期待されるからだ。ここでは、解雇された労働者のその後の報酬がどれだけ影響されるのか、流動的と言われるアメリカのマикро・データを用いた実証研究を中心に紹介する。また、データの性質に注目した神林(2013)によるサーベイ論文があり、あわせて参照されたい。

解雇のように労働者にとって意図しない離職を迫られた場合、報酬が下がるのがふつうであるから、どれくらい下がり、そして回復するのにどの程度の時間が必要とされるのかについて焦点が当てられてきた。その中で最も報酬の減少が大きかったのが、Jacobson, LaLonde, and Sullivan (1993) (以下JLS論文)である。彼らは米国ペンシルバニア州の管理データを用いて、1980年代前半に解雇された同州の労働者と、解雇されなかった労働者の賃金を差の差 (difference-in-differences) 推定の方法で比較した。四半期の平均的な報酬は1987年基準で約6000ドルだったが、整理解雇の場合は、解雇の3年ほど前から徐々に1000ドルほど報酬が下落し、解雇によってさらに1500ドル以上急激に下がることを示した。解雇時だけで約25%、解雇の数年前の水準からは約40%報酬が減る換算になる。また、解雇から5年を経ても報酬は元の水準には回復せず、解雇の数年前の水準に比べると約25%低い水準で安定してしまうことを示し、整理解雇の影響は長く残ることがわかった。一方、整理解雇以外の理由で離職した場合には、解雇後3～5年を経ると以前の報酬水準に回復することが示された。

このように、企業の経営上の理由という労働者にとって消極的な労働移動が行われる場合、報酬の回復がなかなか実現されない。このことはCPSやPSIDなど他のデータを用いた研究成果でも示されていた。Ruhm (1991) は、1969～1982

年のミシガン州の家計データ (PSID) を用いて、1971～1975年間に解雇された労働者に着目し、解雇後4年たっても10～14%程度の報酬が減少したままで回復しにくいことを示した。Stevens (1997) は、1968～88年のPSIDを用いて、勤続年数が3年未満の場合、解雇によって年収が17%減少し、解雇後5年程度で3～4%程度の減少にまで回復するが、勤続年数3年以上の場合、解雇によって30%ほど年収が下がり、5～10年たっても、11%減少したままであることを確認した。DWS (Displaced Workers Surveys) を用いたCarrington (1993) も、勤続年数が長いほど、賃金の下落も大きく、失業期間も長くなることを示している。

JLS論文の推計結果は、他の研究成果に比べて報酬の減少がより深刻であることを示しており、その差が何によってもたらされたのかも関心と呼ぶことになった。こうした問題意識から Couch and Placzek (2010) はこれまでの研究成果を整理し、PSIDやDWSなどのデータを用いた分析では、解雇後5年前後の報酬の下落はおよそ10～15%の範囲に収まる論文が多いことを指摘し、新たにコネチカット州の管理データを用いて、JLS論文と同様の方法で結果を比較した。それによると、1993年から2004年までの間に整理解雇によって消極的に離職した労働者の報酬は解雇時に32～33%下落し、6年たっても13～15%まで下落したままであった。整理解雇以外の場合も解雇から6年たっても7～9%下落したままで元の水準にまで回復していなかった。

Couch and Placzek (2010) の結果はPSIDやDWSを用いた研究と同程度の範囲に収まり、JLS論文よりも報酬の減少幅は小さかった。この違いが何に由来するかについては定かではないが、調査対象の1975～85年間のペンシルバニア州の経済環境が1993～2004年間のコネチカット州に比べて厳しかったことや、製造業からサービス業への経済構造の変化が可能性として挙げられている。実際、解雇時の経済環境がその後の解雇された労働者の報酬の水準について長く影響を与えることがDavis and Von Wachter (2011) によって明らかにされている。それによれば、不況期に

解雇されると、好況期に解雇された場合に比べて、報酬の下落が大きく、しかもその効果は20年近い長期にわたって残るといふ。好況期の解雇では5%ほどの下落ですむが、不況期に解雇されると約10%の報酬減が20年続く。報酬の現在価値の総和で考慮すると、好況期では11%、不況期では18.6%の報酬の現在価値が失われるという。

以上の研究成果から、解雇規制が緩く、流動的な労働市場をもつと言われるアメリカにおいても、解雇による消極的な労働移動はその後の労働者の報酬にかなりの長い間影響を与え、不況期ではより深刻であることがわかる。労働市場が流動的であればすぐに再就職可能で、報酬もすぐに回復するわけではない。

アメリカ以外ではデンマークについての最近の研究成果がある。Eriksson (2012) は、JLS論文と同様の方法で、事業所閉鎖や従業員の30%以上の解雇が行われたケースを整理解雇と位置づけ、どれだけ報酬が下落するかについてパネルデータで分析した。それによると、デンマークでは解雇された年は年収の12～15%分が失われるが、2年目には報酬の減少は解雇前の年収の5～8%にまで回復し、3年目以降の回復は緩やかであることを示した。また、デンマークでも解雇時のマクロ経済の状態が報酬の減少と回復のスピードに影響を与え、当然ながら、不況期の方が報酬の減少は大きく回復も遅い。ただ、アメリカのケースに比べると、デンマークでは報酬の減少の幅は小さく、回復も早い、また、好不況期の差も小さいことから、フレキシキュリティの効果が現れていると著者は主張する。著者の主張が正しいとするなら、この推計結果は積極的な労働市場政策の効果が示唆されるとみてよいだろう。

アメリカやデンマークの研究論文ではマイクロデータによる詳細な分析がなされているが、日本についての研究はデータの制約もあって存在しないと思われ、今後のデータの整備と研究の進捗が望まれる。そこで、マイクロデータによる分析と精度において比べるべくもないが、簡単に手に入るものとして、JILPT (2013) に掲載されている推計結果を紹介しておこう。

ここでは『賃金構造基本統計調査』を用いて、

製造業の1000人以上の企業規模における大卒男子の管理・事務・技術労働者について各年齢の賃金関数を、年齢、勤続年数、勤続年数の2乗を説明変数として推計している。各年齢の年収には所定内給与に年間賞与その他特別給与が含まれ、これに退職金を加えれば生涯所得を求めることができる。転職すれば勤続年数が0になるので、転職の与える効果を賃金関数から推し量ることができる。わが国は勤続年数が賃金に与える影響が強いことが知られているから、転職によって勤続年数が短くなると生涯所得は小さくなる。その減少率を推計した結果が図6に表されている。

いわゆるラジアー・カーブ (Lazear 1979) の特徴として知られるように、40歳代で生涯所得の下落が最大になることがわかる。2009年の下落が一番大きいのが、これはリーマン・ショックの影響が大きかったことが現れているのだろう。2009年を除けば年々転職による減少率が小さくなってきている。これは2005年以前の推計を見ても観察される傾向で、勤続年数が賃金に与える影響が小さくなってきていることを示している。

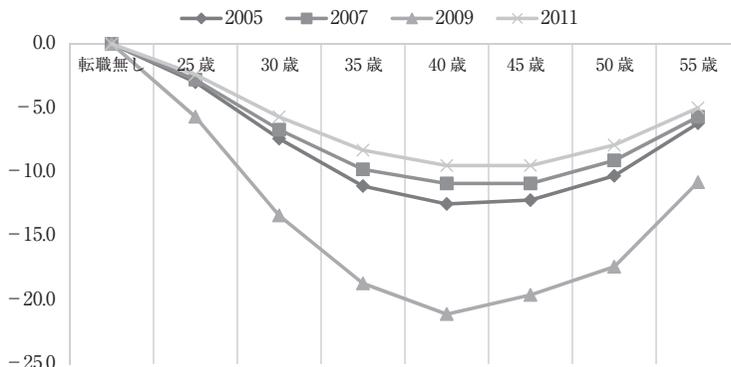
2009年を除けば、この10年近くは転職によって生涯所得は40歳代で10%ほど下落することになる。この下落幅はあくまで賃金関数から推計したものでしかなく、解雇による消極的な労働移動のケースだけを取り出したわけではない。そのため、解雇による消極的な転職だけに限れば、生涯所得の減少幅はこれよりも大きくなるだろう。リーマン・ショックの影響が強く反映されている

と思われる2009年の減少率は解雇による効果がより反映されていると考えられるが、40歳代でおよそ20%減少ということになる。これは大まかな見通し程度に過ぎないが、それでも先に紹介したアメリカやデンマークの結果と比べて遠くない値である。繰り返しになるが、解雇に注目した詳細なマイクロデータによる研究成果が待たれるのは言うまでもない。

V 解雇による健康、家庭への影響

これまで見たように解雇は報酬の減少をもたらすので、ストレスを高める結果健康に悪影響を及ぼしそうであるが、実証研究の結果はさまざまである。とくに健康を損なったことを理由に解雇されることもあるため、こうしたケースをきちんと識別し、解雇による健康への影響を慎重に推計することが求められる。実際、Burgard, Brand, and House (2007) は、アメリカのデータによって、健康状態を理由に解雇された人は、企業の経営上の理由など労働者の健康状態と関係のない理由で解雇された人に比べて、解雇後肉体、精神両面で健康状態が大きく悪化することを報告している。一例をあげれば、健康を理由に解雇された人はそれ以外の理由で解雇された人に比べて、健康状態への影響は推計された係数が10倍以上にもなることがあった⁵⁾。そのため、解雇による健康状態への影響を調べるには慎重なデータの分析が求められる。

図6 転職による生涯所得の変化(推計)



出所：JILPT 編『ユースフル労働統計 2013』p.231

Sullivan and Von Wachter (2009) は、解雇による報酬への影響を分析した JLS 論文に従い、ペンシルバニア州の管理データを用いて、整理解雇によって解雇された労働者の死亡率への影響を分析した。そこで扱われたのは、1974～1979 年間同一企業（1979 年に従業員規模 50 人以上に限定）で安定的に雇用され、3 年以上の勤続経験をもつ男性労働者である。1980～1986 年に 30% 以上の従業員が整理解雇された際に離職した者と離職しなかった者との死亡率の違いを差の差推定の方法で分析した。同論文では、解雇の数年前からの報酬の変化を考慮に入れている。その結果、労働者の生産性や健康状態の違いも解雇の数年前の報酬に反映されていると考えられるため、純粋に整理解雇による効果を分析できるというメリットがある。

解雇された者とされなかった者の 1000 人当たり死者数の推移は表 1 で示される。年を経るにつれて加齢のため両方とも死者数が増えていくが、その差を見ると短期的に大きな差が現れることがわかる。この論文では 1980～86 年間に大規模な解雇が行われたケースを扱っているため、解雇もない 1987～1993 年の 1000 人当たり死亡者数の差が、解雇された者の方がそうでない者に比べて 40% 以上高く、その後は 15% ほどである。

この差を詳細に分析すると、報酬水準をコントロールした場合、失業状態は死亡率のオッズ比（その年の死亡確率を p とすると、オッズ比は $p/(1-p)$ で与えられる）を 9% 減少させる一方、解雇によってオッズ比は 16% 上昇する⁶⁾。失業状態の方が死亡率を下げるのは奇異に感じられるかもしれないが、報酬の下落による健康悪化の効果を排除しているため、仕事のストレスや勤務中または通勤途中の事故の可能性が減ることを考えると不思議

なことではない⁷⁾。裏返せば、解雇による報酬の減少が健康状態に大きな影響を与えることを示唆しているといえよう。

実際、JLS 論文と同地域同時期のデータであるため、報酬の推移は解雇後すぐには 40% 近く減少し、5 年以上たっても 15% 減少したままであり、解雇による報酬の減少と、その後の長期的な報酬の不安定さが健康状態を悪化させることが示された。具体的には、解雇による死亡率への影響のうち、報酬の減少によってもたらされるのは全体の 50～75%、報酬の不安定さがもたらすのは全体の 20% ほどになるという。また、解雇によって平均余命が 1 年から 1 年半ほど短くなる。

この論文が示唆するように、解雇による所得の大きな減少を防ぐことができれば、解雇の与える健康面への影響は緩和できる可能性がある。そのため、充実した失業給付があるかどうかで、解雇の健康面への影響は違いがみられると考えられる。実際、各国の実証研究ではそれぞれの社会制度の違いも反映して、解雇がもたらす健康面への影響は様々だ。

Browning, Dano, and Heinesen (2006) は、1981～1999 年のデンマークの男性労働者について、解雇された者とされなかった者との差の差推定の方法を用いて分析した結果、ストレス関連の病気による通入院への有意な影響は見られなかったとしている。Martikainen, Mäki, and Jäntti (2007) は、フィンランドのデータを用いて 35～64 歳の労働者の二つのコーホートを作成した。一つは、1989 年に雇用されていた者の 1990～1997 年間について、もう一つは 1994 年に雇用されていた者の 1995～2002 年間について、それぞれの解雇と死亡率との関係を調べた。その結果、年齢や性別をコントロールした上で、失業状態は死亡の危

表 1 1000 人当たり死者数

	1987-93 年	1994-99 年	2000-06 年
A) 解雇された労働者	5.151	8.114	11.909
B) 解雇されなかった労働者	3.67	7.053	10.27
(A - B)/B	40.4%	15.0%	16.0%

出所：Sullivan and von Wachter (2009: Tabel1)

険性を有意に高めるが、整理解雇は有意に高くならなかった。むしろ解雇の規模が大きくなるほど危険性は小さくなることが見受けられた。

これに対して、程度の違いはあるが解雇の健康面の悪影響を指摘したものもある。

Keefe et al. (2002) は、ニュージーランドの食肉加工企業 2 社（一つは整理解雇を 1986 年に実施）の労働者を比較した。解雇前には差がみられなかったのに対して、一社が解雇を実施した後では、自傷行為による通入院の発生率が全体から見れば 1% 未満ではあるものの、年齢や性別、民族などをコントロールした結果、相対的には約 3.2 倍も高くなったことを示した。

Rege, Votruba, and Telle (2011) は、ノルウェーの解雇による健康への影響を障害給付の受給状況から分析した。1995～2000 年に従業員の 60% 以上が解雇された企業に勤めていた者の 24% が 2001 年に障害給付を受けている⁸⁾。また、解雇されなかった者と比べると、死亡率は 14% 上昇した。

Eliason and Storrie (2009) は、1987～88 年のスウェーデンのデータを用いて、解雇の死亡率への影響は、当初の 4 年という短い間に大きく見られ、とくに男性に顕著なことを示した。解雇後 4 年以内に男性のアルコール関連の疾患による死亡の危険性は 2.2 倍、自殺でも 2.2 倍高くなった。

また、解雇によって報酬が下がり、健康面も悪影響が及ぶとすると、家庭にも影響をもたらされることは想像に難くない。とりわけ、子どもの教育への悪影響が懸念される。子どもの教育にマイナスの影響をもたらす場合、経済的には世代を超えた長期的な悪影響がもたらされるため、より深刻な問題と言えよう。

Oreopoulos, Page, and Stevens (2008) は、カナダのデータを用いて父親が解雇された場合、その男子の年収に与える影響を分析した。同論文は子どもの成績や進学率という教育の指標ではなく、所得を調べた点で注目された研究成果である⁹⁾。具体的には、1978 年に 30～50 歳、2 年以上の勤続年数、1980 年に 10～14 歳の息子がいる男性労働者に注目し、1980～82 年に従業員規模 2～500 人の企業を整理解雇された者とされなかった

者とを比較した。分析では父親の解雇前の所得をコントロールして、ダミー変数を用いて解雇された場合の子どもの年収への影響を調べた結果、父親の解雇は子どもの年収を 9% 下げることが示された。このデータでは、解雇された父親は解雇後 8 年たっても報酬は 17% 減ったままであり、この報酬の減少が子どもの教育にマイナスの影響を与え、それが年収を下げる効果をもたらしていると考えられるという。同論文では、解雇に伴う離婚や転居の可能性を考慮に入れても、離婚や転居が子どもの将来の報酬にはマイナスであるものの、解雇による影響には大きな変化がないことも示された。

解雇によって下方の社会階層への移動を余儀なくされる場合に、子どもへの悪影響は深刻になりやすいと考えられる¹⁰⁾。貧困の再生産を防ぐために、子どもの医療と教育に対する公的サービスの充実はかねてから指摘されていたが、労働移動がより頻繁になり、そこで所得の下落が避けられないのであれば、その重要性は一層高まるといえる。

VI 労働移動で失われるもの

IV で紹介したように、消極的な解雇によってその後の報酬が長期的に下がることが観察されるが、その理由として考えられるのは、1) 再就職までの失業期間に労働者の一般的技能、能力、意欲が劣化してしまうことと、2) 労働移動によって企業特殊の技能が失われることが考えられる。1) については、再就職可能な積極的な労働市場政策の充実によって、労働者の技能、能力、意欲が落ちないようにする仕組みが必要である。一方、2) については労働移動の結果必ず失われるものである。

企業特殊な技能というのは概念の上では理解しやすいが、それが具体的に何を指すかということになると曖昧な印象がある。これは企業特殊な技能を把握するのが困難で、転職による報酬の減少という間接的な形でしか推し量れないことに原因がある。そうした事情から、小池 (2005) は 1960 年代の日本の産業内賃金格差を調査した経験から、労働者の生産性の 10～20% と類推したが、IV で紹介したアメリカの整理解雇による報酬

の減少と比較して、時期も国も違うが大きな違いがないのは興味深い。実際、IVの図6で示された転職による生涯所得の減少率とも大差ないのである。

さらに、1)と2)以外に、“見えない仕事”に対するインセンティブが失われることを組織の経済学の観点から指摘したい。組織の経済学とはCoase(1937)によって始まる、企業の存在理由や企業の境界決定について考えてきた分野で、取引費用の経済学とも呼ばれる。ゲーム理論的な考え方が経済学の標準的な枠組みに組み込まれた1980年代以降、情報の経済学、契約理論などと呼ばれる分野とかなりの範囲で重複している。

この理論による考え方を簡単にまとめてみよう¹¹⁾。仕事にはその成果が見えやすいものと見えにくいものがある。成果が見えやすい仕事には成果主義的な報酬制度で労働者にインセンティブを与えることが可能だが、見えにくいものは、見えるまでに時間がかかる以上、インセンティブを与えるのは簡単ではない。将来に向けての投資や人材育成などがこれにあたるほか、製品・サービスの品質維持、機密漏えいの防止、クレームやトラブルの対応などがあげられる。品質という顧客満足度につながる部分は形式一辺倒の仕事の仕方では十分提供できないし、重要なノウハウや企業機密を守っているかどうかは漏えいが露見して初めて事態がわかるものである。トラブル対応ではそもそもトラブルが起きないことが望ましく、起きたとしても大きな問題になる前に解決するのがよいから、これもその働きぶりは見えにくい。

こうした仕事は短期的には見えにくくても、長期的には企業収益に関わる重要事項である。そのため、見えにくい仕事にインセンティブを与えるには、企業収益の一部が働く者の報酬として長期的に還元させる仕組みが必要となる。例えば、Roberts(2004)は、*The Economist*誌に表彰された著書の中で、米国企業の実例をもとに硬直的な成果主義の弊害と企業収益にリンクしたボーナスの重要性を述べるとともに、従業員のインセンティブを維持するには企業文化や内発的動機付けが重要であり、長期雇用の有効性を指摘した。長期的な雇用関係がこのように見えにくい仕事にイ

ンセンティブを与える上で重要なのである。

また、こうした見えにくい仕事は前もって約束しにくい、定型化しにくいものでもある。定型化しやすい仕事はIT技術に置き換わりやすい。人間に優位性があるのは定型化しにくく、後になってから評価が見えてくる仕事である。Marsden(1999)によれば、労働者を雇用するのは前もって明確に定型化しにくい業務を柔軟にこなしてもらうためであり、そこに雇用契約の本質があるという。わが国において職務範囲が明確でないことが批判され、そしてそれ自体はもっともなこともあるが、職務を明確にできないことを柔軟に対応することに人間の優位性と労働者を雇用するメリットがあることも留意すべきであろう。明確にできる仕事は機械に代わられたり、外部にアウトソーシングされたりと、労働者を雇う必要性が小さいのだ。

労働資源をもっとも必要とされる産業や企業に効率的に投入するためには、経済環境が変動する以上、スムーズな労働移動が重要である。一方、労働資源が投入される職場で最も効率的に活用されることも重要である。後者の効率性という点で、見えにくい仕事にインセンティブを与えるためには、働く場所を移動すると報酬が下がる仕組みがどうしても必要となる。もし、移動しても同じ報酬が得られるなら、約束されてもいない、しかもその成果が見えない仕事に頑張るインセンティブが失われやすいからである。企業や職場に労働者が定着することが労働の効率性を高めることにもなる。

VII おわりに

本稿で紹介したように、マクロ的な指標を見る限り日本と比べて、流動的な労働市場を持つとされる国々の労働市場のパフォーマンスは良いとは言えないことと、デンマークなどの国が日本よりも正規労働者の雇用保護にウェートを置いた制度を持っていることを確認した。フレキシキュリティのイメージはその実像と異なっている可能性に注意すべきだろう。次に、労働市場が流動的とされるアメリカの研究成果を中心に、解雇がもた

らす影響について概観した。これまでの研究成果を見る限り、解雇による報酬の下落は長期的な影響をもち、また、健康面や家庭面に悪影響を及ぼす可能性が高そうである。

なお、冒頭でも触れたことだが、労働移動のメリットを測るのは難しいことは留意されるべきだろう。解雇の費用は様々な実証研究があるように比較的とらえやすい。費用面だけをみて労働移動に否定的な判断をするのは慎重であるべきで、労働市場の機能の充実は重要である。ただ、流動化すれば解雇などの消極的な労働移動を余儀なくされてもすぐに再就職でき、所得の大きな減少は避けられ、所得はすぐに回復するという楽観的な見方は事実にはそぐわない。

日本の事情については今後の研究が待たれるものの、一層の労働移動が今後不可避であるなら、積極的な労働市場政策に取り組むことが、解雇された労働者へのケアはもちろん、貧困の連鎖を緩和するうえで重要であることが示唆される。

最後に、労働資源の効率的活用には、経済環境に応じて必要な場所に労働移動が行われることと、投入される企業や職場で最も効率的な働き方がされる2点が必要であり、両者の間にはトレードオフの関係があることを組織の経済学の観点から指摘した。それぞれのメリットについて適切なバランスをとることが必要とされる。

近年のIT技術の発展は大きく、それまで見えにくかった仕事が見えるようになってきた(新井2010)。VIの議論から容易に類推できるように、IT技術の発展は長期的な雇用関係の労働者を減らし、長期的な関係の中でやや高めの報酬を得てきた労働者層を放出することになるだろう。長期的な関係を維持する目的があればこそ、労働者の技能形成や能力開発を企業がサポートする動機があったのであり、それが失われるならば中間層に与える影響は小さくない。これはどこにでも役立つ一般的技能——それは労働者の生産性の中核をなす——の形成に大きな影響を与える可能性がある。

Acemoglu and Pischke (1999) が示唆するように、企業特殊な技能が多少とも存在し、労働者が企業に定着する誘因があれば、企業が一般的技

能形成を援助する誘因が生まれる。これはコアな人材は企業特殊の技能と一般的技能の両方を習得できる機会に恵まれる一方、そうでない(十分な資産のない流動性の制約に直面している)人はどちらの技能も習得できないことになり、生産性の格差が開いてしまうことを意味する。

IT化に押し出される形で労働移動が進む場合に、長期的な関係の中で習得できた仕事の経験と技能形成の機会に代わるものがなにかあるのかというと、流動化を主張する議論の中に具体的な提案は見当たらない。新しい環境に適応した能力開発や働き方について、多くの国で未だ処方箋のない課題となっている。

- 1) 江口(2008)では、和解金額の決定についての理論的な解説をしている。
- 2) JILPT編(2012:P.31)の図表1-8より。
- 3) 例えば、江口(2010:第6章)、江口(2002)を参照。
- 4) OECDの雇用保護指標は各国の制度が変化していても、OECDが制度についての詳細を把握すれば変わりうるものである。また、各国の雇用保護制度は多少とも複雑であり、そうした事情を単一の尺度に変換するという難しい作業上、指標作成の基準が変化することもある。こうした事情から、ある国の制度の実態は変わっていても数値は変わりうることに注意が必要だ。実際、昔の指標と比べると日本は解雇しやすい国にランクされるようになったし、デンマークは解雇しにくい方向へランクが移動している。
- 5) 同論文の表4と5参照。表4のモデル5では、健康状態を理由に解雇された人とそれ以外の理由で解雇された人の健康への影響は、係数の大きさで見てもそれぞれ0.498(1%有意)と0.047(10%有意)であり、その差は10.6倍にもなる。また、鬱の症状についてはそれぞれ0.287(1%有意)と0.116(5%有意)と2.5倍である。
- 6) 同論文の表3の(1)。
- 7) この点についてはRuhm(2000)が検出している。
- 8) 同論文の表2のモデル4。
- 9) 子どもの教育面への影響については、Stevens and Schaller(2011)は米国の1996、2001、2004年のデータを用いて、父親の解雇が5から19歳の子どもの学業(留年率)に与える影響を分析した。子どもの固定効果を考慮すると、解雇後の留年率は0.8パーセントポイント、およそ15%上昇することを示した。
- 10) Kalil and Wightman(2011)は、この点から解雇による子どもの学業への悪影響は白人に比べて黒人の方が深刻に現れることを指摘している。
- 11) 詳しい解説は江口(2010:第4章)参照。

参考文献

- 新井紀子(2010)『コンピュータが仕事を奪う』日本経済新聞出版社。
 今井亮一(2013)「労働移動支援政策の課題」『日本労働研究雑誌』No.641, pp.50-60。

- 江口匡太 (2002) 「整理解雇規制の経済分析」(大竹他編「解雇法制を考える：法律と経済の視点」第3章) 勁草書房。
- (2008) 「違法解雇の救済方法：金銭補償と職場復帰のどちらが望ましいか？」 神林龍編『解雇規制の法と経済』第10章, 日本評論社, pp.315-340。
- (2010) 『キャリア・リスクの経済学』生産性出版。
- 神林龍 (2008) 「東京地裁の解雇事件」(神林龍編著『解雇規制の法と経済』第7章) 日本評論社。
- (2013) 「近年の北米における離職に関する実証的研究のサーベイ：データセットの視点から」『経済研究』vol.64(2), pp.175-189。
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 (第3版)』東洋経済新報社。
- 塩路悦朗 (2013) 「生産性要因, 需要要因と日本の産業間労働配分」『日本労働研究雑誌』No.641, pp.37-49。
- 高橋陽子・水町勇一郎 (2012) 「労働審判制度利用調査の分析結果と制度的課題」, 『日本労働法学会誌』120号, pp.34-36。
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT) 編 (2012) 『日本の雇用終了』労働政策研究・研修機構
- (2013) 『ユースフル労働統計：労働統計加工指標集2013』労働政策研究・研修機構。
- Acemoglu, Daron and Pischke, John-Steffen (1999) “The Structure of Wages and Investment in General Training,” *Journal of Political Economy*, vol. 107, pp.539-572。
- Anderson, Torben M. and Svarer, Michael (2007) “Flexicurity-Labour Market Performance in Denmark,” *CEifo Economic Studies*, vol. 53 (3), pp.389-429。
- Browning, Martin; Dano, Anne M.; and Heinesen, Eskil (2006) “Job Displacement and Stress-related Health Outcomes,” *Health Economics*, vol.15, pp.1061-1075。
- Burgard, Sarah A.; Brand, Jennie E.; and House, James S. (2007) “Toward a Better Estimation of the Effect of Job Loss on Health,” *Journal of Health and Social Behavior*, vol.48, pp.369-384。
- Carrington, William J. (1993) “Wage Losses for Displaced Workers: Is It Really the Firm that Matters?” *Journal of Human Resources*, vol.28, pp.435-462。
- Coase, Ronald H. (1937) “Nature of Firms,” *Economica*, vol. n.s.4, pp.386-405。
- Couch, Kenneth A. and Placzek, Dana W. (2010) “Earnings Losses of Displaced Workers Revisited,” *American Economic Review*, vol.100 (1), pp.572-589。
- Davis, Steven J. and Von Wachter, Till (2011) “Recessions and the Costs of Job Loss,” *Brookings Papers on Economic Activity*, 2011 Fall, pp.1-56。
- Eliason, Marcus, and Storrie, Donald (2004) “Does Job Loss Shorten Life?” *Journal of Human Resources*, vol.44 (2), pp.278-302。
- Eriksson, Tor (2012) “Flexicurity and the Economic Crisis 2008-2009: Evidence from Denmark,” *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* No. 139。
- Kalil, Ariel, and Wightman, Patrick (2011) “Parental Job Loss and Children’s Educational Attainment in Black and White Middle-class Families,” *Social Science Quarterly*, vol.92 (1), pp.57-78。
- Keefe, Vera; Reid, Papaarangi; Ormsby, Clint; Robinson, Bridget; Purdie, Gordon; Baxter, Joanne; and Ngāti Kahungunu Iwi Incorporated. (2002) “Serious Health Events Following Involuntary Job Loss in New Zealand Meat Processing Workers,” *International Journal of Epidemiology*, vol.31, pp.1155-1161。
- Jacobson, Louis, Robert LaLonde, and Daniel Sullivan (1993) “Earnings Losses of Displaced Workers,” *American Economic Review*, vol.83, pp.685-709。
- Lazear, Edward (1979) “Why is There Mandatory Retirement?” *Journal of Political Economy*, vol.87, pp.1261-1284。
- Marsden, David, (1999) *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Social Diversity*, Oxford UP。
- Martikainen, Pekka; Mäki, Netta; and Jäntti, Markus (2007) “The Effects of Unemployment on Mortality Following Workplace Downsizing and Workplace Closure: A Register-based Follow-up Study of Finnish Men and Women during Economic Boom and Recession,” *American Journal of Epidemiology*, vol. 165 (9), pp.1070-1075。
- Oreopoulos, Philip; Page, Marianne; and Stevens, Ann H. (2008) “The Intergenerational Effects of Worker Displacement,” *Journal of Labor Economics*, vol.26 (3), pp.455-483。
- Rege, Mari; Votruba, Mark; and Telle, Kjetil (2011) “The Effect of Plant Downsizing on Disability Pension Utilization,” *Journal of the European Economic Association*, vol.7 (4), pp.754-785。
- Roberts, John (2004) *The Modern Firm: Organizational Design for Performance and Growth*, Oxford UP。
- Ruhm, Christopher (1991) “Are Workers Permanently Scarred by Job Displacement?” *American Economic Review*, vol.81, pp.319-324。
- Ruhm, Christopher (2000) “Are Recessions Good for Your Health?” *Quarterly Journal of Economics*, vol.115, pp.617-650。
- Stevens, Ann H. (1997) “Persistent Effects of Job Displacement: The Importance of Multiple Job Losses,” *Journal of Labor Economics*, vol. 15, pp.165-188。
- Stevens, Ann H. and Schaller, Jessamyn (2011) “Short-run Effects of Parental Job Loss on Children’s Academic Achievement,” *Economics of Education Review*, vol.30, pp.289-299。
- Sullivan, Daniel, and Von Wachter, Till (2009) “Job Displacement and Mortality: An Analysis Using Administrative Data,” *Quarterly Journal of Economics*, vol.124, pp.1265-1306。
- Van Vliet, Olaf, and Nijboer, Henk, (2012) “Flexicurity in the European Union: Flexibility for Outsiders, Security for Insiders,” *Munich Personal RePEc Archive Paper* No. 37012。

えぐち・きょうた 中央大学商学部教授。最近の主な論文に “Employment Protection and Incentive: Severance Pay vs. Procedural Inconvenience,” *Journal of the Japanese and International Economies*, forthcoming. 労働経済学、組織の経済学専攻。