

解雇税と退職金割増

奥平 寛子
(岡山大学准教授)

解雇税とは、労働者をクビにする際の手続き費用のことを意味している。日本で何度か導入が議論されてきた解雇の金銭補償も、これに含まれる。退職金の割増と比べると、解雇税は、一見、全く異なるもののように思える。働く側の方からすると、もらって嬉しいのは退職金割増の方だろう。ともに雇用契約が終了する際に何らかの金銭のやり取りが生じるという意味では、似ていると言えるかもしれない。

興味深いことに、雇用契約を結ぶメカニズムを考えた場合にも、両者はともに似たようなインプリケーションを与えることが知られている。このことを理解する上で欠かせないのが、エドワード・ラゼア教授（スタンフォード大学）による一連の研究だ。以下では、ラゼア教授による研究を簡単に紹介した上で、退職金割増と解雇税の相違点や政策効果を分析する際のポイントを整理してみた。

I 解雇税が雇用契約に与える影響

解雇税の導入が雇用契約に与える影響を説明するために、Lazear (1990) による2期間の雇用契約モデルを考えよう¹⁾。通常、労働組合や最低賃金の存在などによって賃金には下方硬直性があるため、雇用契約において自由に賃金を下げることはできない。Lazear (1990) のモデルの含意を理解する上で重要となるのが、まずは雇用契約において賃金を自由に変更できると仮定する点にある。

いま、労働者と企業が2期間の有期雇用契約を結んでおり、企業は労働者に対して労働者が他のどの企業で働いても得られるであろう賃金 w と同額の賃金を各期ごとに支払っているとする。労働者はリスク中立的であり、労働者の効用関数は $U(w) = w$ と表現されている。割引率を d とすると、解雇税がない状況では、労働者の2期間の効用は以下で示される。

$$w + \frac{w}{(1+d)} \quad (1)$$

いま、解雇税が導入され、2期間の雇用契約の終わりに企業は労働者に対して T 円の金銭補償を行うことが義務付けられたとする。解雇税の導入によって労働者の生産性が変化しないとすると、企業にとって雇用契約を結ぶインセンティブが存在するためには、解

雇税の導入が企業に損失をもたらさない必要がある。そのため、企業は労働者に対して、解雇の際に金銭補償が行われることを保証するための担保金 B を1期目に求めることになる。一方、労働者にとっても、解雇税や担保金の導入によって損失が生じないためには以下の条件が成り立つ必要がある。

$$w - B + \frac{w + T}{(1+d)} = w + \frac{w}{(1+d)} \quad (2)$$

この条件より、 $B = T / (1 + d)$ が導かれる。つまり、解雇の金銭補償を行うことの担保金 B は、解雇の金銭補償額 T の現在価値に一致する。

以上のように、解雇の金銭補償の金額を担保金の支払いによって打ち消すことができる場合、つまり、賃金による調整を柔軟に行える場合、解雇税の導入は労働供給にも労働需要にも影響を与えない。労働者は解雇税の導入によって解雇の際には金銭を受け取れるかもしれないが、その分、1期目の賃金から担保金を差し引かれており、解雇税の導入は実質的には労働者や企業の行動を変化させないことになる。

Lazear (1990) のモデルの興味深い点は、この含意がいくつかの仮定に基づくことを明確に示した点にある。例えば、このモデルでは、解雇税が導入された場合、1期目の賃金を担保金の支払いという形で引き下げることが前提になっているが、もしも最低賃金や労働者側の借り入れ制約の存在などによって賃金の引き下げが可能でないならば、解雇の金銭補償額を打ち消すことはできない。この場合、企業が同じ雇用契約を結ぶ際に直接負担する費用が増加するため、解雇税の導入は労働需要に影響を与えることになる。

II 退職金割増が雇用契約に与える影響

このモデルの考え方は、退職金割増の影響を分析する際にも、そのまま応用することができる。いま、上記のモデルにおける解雇の金銭補償額 T を2期間の有期雇用が終了する時点で支払われる退職金に置き換えてみよう。退職金は、規制によって強制的に支払うことになる解雇の金銭補償とは性格の全く異なるものである。ところが、政府が強制的に金銭補償を設けなくても、企業と労働者は1期目に担保金を賃金から差し引くことに自発的に同意し、先程と同様の賃金プロ

ファイルにもとづく雇用契約を結ぶようになることが知られている (Lazear 1979)。

例えば、労働者が真面目に働かずに怠ける傾向があり、企業がこれを十分に監視できなかったとしよう。このとき、2期目に相対的に高い賃金を支払う契約を結ぶことにより、企業は労働者を真面目に働かせることができる。労働者は真面目に働かなければ1期目の終わりに解雇されてしまい、その後の退職金を含む高い賃金を受け取ることができないからだ。

一方、労働者の側からみても、いくつかの例外を除いて、この賃金プロフィールに基づく雇用契約を結ぶことで損をすることはない。2期目の退職金を確実に受け取ることができる範囲においては、(2)式で示されるように、2期間を通じた生涯賃金は退職金の有無に関わらず同じであるからだ。この後払い賃金 (deferred compensation) の仕組みは、労働経済学の教科書の中でもよく紹介されている。

解雇税のケースと同様に、賃金が自由に調整できるとすると、退職金の割増はやはり労働供給や労働需要には影響を与えることはない。退職金が割り増された金額の現在価値の分だけ、1期目の賃金を下げることにより、企業と労働者は引き続き雇用契約を結ぶインセンティブを持つようになる。

III 共通点

以上の2つのモデルで示された退職金割増と解雇税の共通点は、賃金が柔軟に調整されるかどうかに応じて、政策変更が雇用契約に対して似たような影響を与える点にある。雇用契約を柔軟に書き換えることができるという意味で、政策変更の影響を内生化できるのであれば、突然の退職金の割増や解雇税の導入は賃金プロフィールの傾きを急にすることで、労働供給や労働需要に対しては何も影響しないことになる。

IV 異なる点—解雇の金銭解決制度の導入の例

ただし、解雇税が企業から労働者への直接の金銭移転を伴わないものであった場合、解雇税は退職金割増とは全く別のメカニズムを通じて影響を与える可能性がある。直接の金銭移転を伴わないため、雇用契約の中で打ち消すことができず、解雇税の直接の負担者である企業の行動に影響が出ると考えられるからだ。

日本で導入が議論され続けてきた解雇の金銭解決制度を例に挙げて考えてみよう。解雇の金銭解決の導入は、一見、企業から労働者への直接の金銭の移転を伴うものだが、もともと裁判の結果が不確実であるため

に生じている金銭以外の間接的な解雇税 (訴訟にいたった場合の訴訟費用など) を同時に減少させることが予測される。こうした間接的な解雇税は、労働者と企業の間で直接的な金銭なやり取りを伴うものではなく、雇用契約の内生化によって打ち消しにくい。

ここでは詳細な説明は省くが、直接の金銭移転を伴わない間接的解雇税の減少は、企業の雇用喪失率や創出率を上昇させることが知られている (Bentorila and Bertola 1990)。将来の解雇の不確実性を減少させるという点で、解雇の金銭解決制度の導入は、金銭移転以外の面での解雇税を減少させ、雇用の喪失率や創出率を上昇させることが予測される。将来、解雇することが難しいかもしれないということを心配せずに、新たな労働者を雇ったり、新たなプロジェクトを始めることができるため、解雇の金銭解決制度の導入は企業活動を活発化させることが期待される。

V 政策効果を分析する上でのポイント

ラゼア教授が一連の研究を通じて明らかにしてきたように、雇用契約にかかわる政策の効果を考察する際には、制度変更のどの部分が雇用契約によって内生化できるのか、また、そもそも賃金の柔軟な調整による内生化はどの程度可能なのかを実証的に理解することが重要となる。解雇税と退職金割増は一見異なるものだが、政策効果を分析する研究者にとっては共通したインプリケーションを与えてくれる。

- 1) ただし、以下のモデルでは、Lazear (1990) と異なり、雇用契約は全て2期間の有期契約で、雇用契約の終わりに労働者は全員解雇されるものと仮定している。ここでの説明は Boeri and van Ours (2008) に基づいている。

参考文献

- Bentolila, S. and G. Bertola (1990) "Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroclerosis?," *Review of Economic Studies*, 57, 381-402.
- Boeri, T., and J. van Ours (2008) "Employment Protection Legislation," *The Economics of Imperfect Labor Market*, chapter 10, Princeton University Press, New Jersey.
- Lazear, E. (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?," *Journal of Political Economy*, Vol.87, 1261-1284.
- (1990) "Job Security Provision and Employment," *Quarterly Journal of Economics*, vol.?, 699-726.

おくだいら・ひろこ 岡山大学大学院社会文化科学研究科准教授。最近の主な著作に *Older Sisters and Younger Brothers: The Impact of Siblings on Preferences for Competition*, forthcoming, *Personality and Individual Differences*, 労働経済学・応用計量経済学専攻。