

雇用法制を巡って

福井秀夫・大竹文雄編著

『脱格差社会と雇用法制——法と経済学で考える』

江口 匡太

(筑波大学准教授)

神林 龍

(一橋大学准教授)

目次

- I はじめに
- II 各章の要約と個々の論点
- III 解雇法制の経済効果に関する研究
- IV 江口(2004)への批判に対する反論
- V 新しい研究に向けて

I はじめに

2006年から2007年にかけて、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入など、雇用を巡る激しい政策論争が巻き起こった。本書は、このような議論を巻き起こした一方の当事者である福井秀夫氏と、雇用法制に関して活発に論陣を張っている大竹文雄氏を編者とする論文集である。合計10本の論考が並び、個別のメッセージはかなりの量となるので、あえて評者がまとめるとすれば、次のようになる。まず理論的なメッセージとして、雇用法制は、「保護しようとしたまさにその労働者がかえって不利益を被ること」が提示されている(iii頁)。第二に、このパラドキシカルなメカニズムこそが、格差社会・やり直しのきかない社会を作り出し、「日本経済の活力そのものが蝕まれてしまう」(iii頁)、という現実に対する解釈が繰り返し登場する。最後に、これらの主張を前提に具体的かつ様々な政策が提言され、たとえば、「立法や司法は、契約内容を誠実かつ迅速確実に履行させることに徹すべき」(iv頁)、あるいは、「情報の非対称がなくなるよう、関連情報の開示に努め、契約の様々なバリエーションを過不足な

い標準書式として提供することが有効である」(iv頁)とし、本書編纂当時になざらしにされていた労働契約法案を根本的に見直すことを主張している(なお、労働契約法は2007年12月に成立した)。

本書のもっとも強調すべき特徴はトピックスの選択と執筆陣であろう。本書は、解雇法制のみならず労使紛争の解決制度や公務員問題など、雇用法制全体にわたってトピックスを拡げており、これからの政策的議論を具体的に提示している。ただし、労働法を専門とする研究者が執筆者に含まれていない代わりに、従来労働研究を仕事場としていなかった、公共経済学や法と経済学などを専門とする研究者が多く参加している。また、執筆陣の多くは規制改革会議と関係しており(八田達夫氏は議長代理、安念潤司氏・福井秀夫氏は委員、安藤至大氏・和田一郎氏は労働タスクフォースの専門委員、八代尚宏氏は経済財政諮問会議民間委員である)、本書はさながら規制改革会議再チャレンジワーキンググループ労働タスクフォースの代弁書の感がある、きわめて政治色の強い書物であることは冒頭で指摘しておきたい。それゆえ、本書には啓蒙書としての性格があるかもしれない。しかし、当雑誌が学術雑誌である以上、評者らは編集委員会からの本評執筆依頼を学術書に対する書評依頼と理解した。この点につき本書執筆者と認識の相違があるとすれば、ご容赦いただきたい。

本評では、まずIIで本書の内容をいくつかのコメントを交えつつ各章ごとに紹介したい。なお、

本書では、紙幅の都合からか、経済学研究における先行研究や本書の位置づけがややあいまいである。Ⅲではこの点を評者なりに明らかにし、本書への補足としたい。また、本書を巡っては、すでに評者の一人である江口と著者の一人である久米良昭氏との間に『週刊東洋経済』誌上でやり取りがある¹⁾。紙幅の都合上、意を尽くせなかった部分もあるので、Ⅳで本書で江口論文に加えられた反駁についてコメントしたい。その結果、書評としては異例の長文になったことを、あらかじめ読者および編集委員会にお詫び申し上げたい。

Ⅱ 各章の要約と個々の論点

(1) 序章「効率化原則と既得権保護原則」(八田達夫)

本章は、公共経済学の基本的な考え方を教科書的にわかりやすくまとめており、本書の拠って立つ理論的前提を提供している。雇用法制に関わる経済学的研究の多くは、本章で紹介される公共経済学的な前提の説明をとばしてしまうことが多く、経済学が専門ではない読者にとって有益な導入であろう。

本章の主眼は、どのような政策を遂行すべきかという判断原則として、「効率化原則」を主張するところにある。「効率化原則」とは、ある政策を実行するかどうかを判断するときに、「(当該政策の効果のみを考慮して) 補償原理の意味で効率化する政策はすべて遂行する」(10頁) という判断原則を指し、補償の実行可能性や政策全体の組み合わせから生じる相互効果などは考慮する必要がないと主張される。評者を含め、多くの応用経済学者は仮説的な補償原理による政策遂行に反対しないだろう。むしろ応用経済学は、ある政策遂行がそもそも効率的かどうかのみを考察し、効率的であれば当然遂行するべきものと考え、その先の議論を含まないのが通例である。もちろん、「効率化原則」をそのまま現実の政策遂行に当てはめるにはいくつか重要な議論の余地が残っているが、ここではひとつだけ指摘しておきたい²⁾。

八田氏が用いている仮説的補償原理は、あくま



●日本評論社
2006年12月刊
A5判・245頁・3150円
(税込)

●ふくい・ひでお 政策研究大学院大学 教授。
●おおたけ・ふみお 大阪大学社会経済 研究所教授。

でも補償の可能性のみを考慮すれば十分で、現実には補償を実行することは前提とされていない。八田氏自身が認めるように、このような補償を矢継ぎ早に実行し続けることは実際上不可能と考えられるからである。八田氏自身は、ともかく補償原理の意味で是認される政策を続けていけさえすれば、「何十年かたった後では、大部分の人が得をするという状況になる」(11頁) という「見込み」があることを強調している。しかし、八田氏のいう「長期的」とは、かなりの数の政策遂行が実行されることを意味する。このとき、“Long run is a misleading guide to current affairs. In the long run we are all dead.”というケインズの言葉が脳裏に浮かぶのはおそらく評者だけではあるまい。また、これらの政策遂行の結果、得をする人々と損をする人々がランダムに決まる保証はどこにもない。効率化原則に基づく政策遂行は、これらの議論を丁寧に手当てした上で主張されるべきであり、「何十年かたった後では、大部分の人が得をするという状況になる」と主張するのは、評者としては少々説得力に欠けるように思える。

(2) 第1章「解雇規制が助長する格差社会」(福井秀夫)

福井氏は規制改革会議の委員として、5月21日付の意見書「脱格差と活力をもたらす労働市場へ」を取りまとめている。この意見書は、労働法・労働経済研究者に対して、「ごく初歩の公共政策に関する原理すら理解しない」と批判し、「理論

的根拠のあいまいな議論で労働政策が決められることに対しては、重大な危惧を表明せざるを得ない」と述べるなど、国会を含むさまざまな場で議論を巻き起こした。本章はこの理論的根拠が反映されていると見るのが自然であろう。

福井論文は、『経済セミナー』（日本評論社）2006年6月号の同氏の論文に基づくもので、新規の労働市場の分析をしている。本書58頁の参考図1では、解雇規制がない場合の労働需要曲線 D_0 と労働供給曲線 S_0 が与えられると、雇用量 Q_0 が均衡として実現されるとする。この Q_0 と解雇規制が導入された場合の雇用量とを比較する。

①解雇規制が導入されると、労働者が将来獲得する期待賃金が上昇し、その上昇分だけ、労働者は今期の賃金の下落を容認するから、今期の労働供給曲線 S_0 は S_1 へ下方にシフトする。また、将来の期待賃金の上昇は費用の上昇を意味するから、企業が支払える今期の賃金は下落し、今期の労働需要曲線 D_0 は D_1 へ下方にシフトする。

このように異時点間の賃金調整が円滑に進めば、支払われる期待賃金の総額は変わらないので効率性は損なわれないと述べる。ただ、その場合は、新規の雇用量も Q_0 のままで不変であり、 D_1 と S_1 の交点 L は Q_0 上になければならないが、福井氏の図ではどういうわけか、 L は Q_0 よりも雇用量の少ない位置に書かれている。

②次に、「労働者にとっての資金流動性制約は一般的には大きいので、それも加味するなら供給コストはあまり低下しない」と述べ、供給曲線のシフトは S_2 のところにとどまると主張する。

しかしながら、これは奇妙である。流動性制約とは、資金の借入れが困難な状態を表す。つまり、賃金が低すぎるために、本来なら働かずに借入れをして生活したいのにもかかわらず、借入れができないために仕方なく低賃金でも働く状態を指す。これは今期においては労働供給を増やす効果をもたらすので、労働供給曲線は S_1 よりもさらに下方にシフトさせるはずである。

③さらに、「使用者にはわからないものの、実際には自発的に退職・転職する労働者も少なくなるから、彼らには解雇規制のメリットは及ばず、供給コストの低下は生じない」と述べる。解雇規制が将来の賃金の上昇をもたらすのであれば、今期の賃金の下落を受け入れるのは、長期的に勤める労働者だけであり、将来離職する労働者にとっては、解雇規制による将来の利益は享受できないので、大きな賃下げを今期受け入れることはない。

しかし、同じことは企業側にも当てはまる。将来離職する労働者が、解雇規制による将来の利益を享受しないように、企業も将来の賃金費用をその分負担しなくて済むので、その分だけ需要曲線の下方シフトは抑制される。結局、①で述べられているように、異時点間の調整が行われるならば今期の雇用量に影響を与えない。

福井氏は「使用者にはわからないものの」と述べるが、誰が短期的に離職するかわからないということと、どれくらいの割合の労働者が短期的に離職するかは不明であることは大きく異なる。ここでの議論では後者が重要であり、合理的期待形成に基づけばどの程度が離職するのか推測できるはずである。もし、合理的な期待形成も不可能だと主張するならば、福井氏が主張するような労使の自発的な交渉による効率的な契約など結べるはずもない。

以上を整理すると、今期と将来の裁定取引に関する福井氏の主張は混乱している。その理由は、今期の需要・供給曲線の図だけを用いて（もっとも、その図も正確に描かれていないのだが）、その背後にある理論モデルをきちんと考慮していないからであろう。また、解雇規制が将来の雇用量に影響を与えるのであれば、将来と現在の厚生水準の総和を比較すべきだが、福井氏は新規労働市場だけに注目して、将来の労働市場に対する言及が全くない。

これらはいくまで論理的な問題であり、残念ながら、福井氏の理論的根拠はあいまいどころか破たんしているように見える。このような論理的矛盾に陥ることを避けるには、誤解を招かない簡

単な理論モデルを構築することを求めたい。

(3) 第2章「不完備契約理論に基づく解雇規制法
 理正当化の問題点」(常木淳)

常木氏はこれまでも不完備契約論による解雇規制の正当化に批判的な主張を展開しており、本論文も概ね従来の主張を繰り返したものである。常木氏は、まず、不完備契約理論が解雇規制をどのように正当化しているかを、企業特殊な人的投資を例にまとめている。労働者が負担する人的投資費用が報酬で回収されなければ、有効な人的投資は行われない。しかし、現実には適切な人的投資を行ったかどうかについて、裁判所が正しい判断をすることは難しいため、労働者が適切な人的投資を行っても、企業側が賃金の支払いの段階で約束を破り、労働者を解雇する恐れがある。このような状態では、将来の解雇の可能性から適切な人的投資が行われなくなる。よって、解雇が規制されれば、企業側の機会主義的な行動を防ぎ、労働者の人的資本蓄積の誘因を提供できることを、不完備契約理論による解雇規制の正当化として指摘する。

常木氏は、このような正当化は著しく無理があるという。その理由として、現実の裁判では、労働者の成果・成績に基づく判断はなされていないことを指摘する。さらに、裁判所が労働者の働き具合について評価可能なのであれば、裁判所の判断よりも、労働者の努力や人的投資の水準を盛り込んだ当事者間の自由な契約の履行がより効率的であると述べる。

(4) 第3章「労働紛争の解決手続きへの一視点」
 (太田勝造)

第3章では、労働紛争における仲裁・調停制度について、「足して2で割る」タイプ(Conventional Arbitration:以下CAと略す)と「最終提案択一」タイプ(Final Offer Arbitration:以下FOAと略す)の2つの解決方法を取りあげ、譲歩の促進機能という観点からどちらが適切かを検討している。一般にはFOAのほうが譲歩の促進機能が優れていると議論され、さらに進んで、仲裁法、民事調停法、家事審判法、民事訴訟法などを参照

すれば日本の実定法上もFOAを導入することは妨げられていないことを確かめる。最終的には労働紛争に関する現実の制度として、FOAの導入を検討するべきだと主張する。

もちろん、この論考にも実証面・理論面双方でさらに議論を深める余地がある。まず実証面での論点として、そもそも労働紛争のうち最も重要である解雇紛争では、すでにFOAが導入されていると考えるのが妥当であることを指摘しておきたい。解雇紛争の最終段階は訴訟であり、現実には権利紛争的色彩が強い。ゆえに現実にはCA的解決がどの程度行われているかは先見的には自明ではない。事実、今井ほか(2007)は、2000年から2004年に東京地裁で争われた解雇紛争を調べ、判決・決定に至った事件180件のうち139件で原告または被告のどちらか一方にすべての訴訟費用を負担させていることが報告されている³⁾。通常、訴訟の費用負担は請求の認容の度合いを示し、例えば被告全額負担は原告完全勝訴を意味すると考えてよい。つまり180件のうち139件はどちらかの完全勝訴で決着していることになる。解雇紛争の最終ステージは形式はおろか実態としてもすでにFOAの手続きとなっていると解釈できるであろう。

さらに、本章ではまったく触れられていないが、FOAについては経済学分野において長い議論の経緯があった。まず、CAの場合には当事者が合理的であればそもそも紛争にならない⁴⁾。それに対してFOAの場合には、仲裁人の理想と考える仲裁判断内容が不確実なとき、必ず紛争過程に突入し、仲裁人による和解案の提示と強制が発生する。ところが、Ashenfelter *et al.* (1992)では、実験の結果、FOAとCAでは紛争になる確率は変わらないことが明らかにされ、いくつかの追試でも同様の観察結果が確認された。また、Farber and Bazerman (1986)は、CAとFOAのそれぞれの仮想的な状況のもとで提示される解決案を検討し、どちらの状況にせよ同様な解決案が選択されることを示した。このような実証研究によれば、そもそもCAとFOAに差異を想定する意味は著しく減少する。

結局、これらの実証研究の積み重ねの結果、2

つのメカニズムの単純な比較は現実的ではないとされ、いくつかの理論的修正が試みられることとなった。なかでも Gibbons (1988) は、FOA における仲裁人が自分の理想的仲裁判断内容を紛争当事者の主張から情報を得て事後的に修正することを理論化し、結局「足して2で割る」ことが FOA における仲裁人の理想的仲裁判断内容と一致することを示した。このとき、CA と FOA とでは解決案の区別がつかず、理論上まったく同様に扱うことができる。このモデルは Farber and Bazerman (1986) のパラドクスを合理的に解釈するものとして高く評価され、本章で FOA の典型例として紹介されている Major League Baseball の例を用いた Marburger (2004) でも実証的に確かめられている。

結局、FOA の導入は最低賃金の決定など特殊な交渉・紛争例では有用かもしれないが、理論的にも実証的にも FOA と CA を区別する必然性は乏しく、解雇法制を考えるうえでは、余り重要な論点ではないであろう。

(5) 第4章「解雇規制がもたらす社会の歪み」 (久米良昭)

久米氏は、長期勤続の労働者が受け取る賃金(久米氏の言う「継続賃金」)が、市場賃金から大きくかい離しない仕組みが必要であり、解雇規制によって保護されているほど、継続賃金が市場賃金に連動するような仕組みが重要になるとし、就業規則の不利益変更の必要性を主張する。

久米論文は大橋・中村(2004)の教科書を頻繁に紹介しているが、氏の主な根拠は、解雇規制によって労働者の賃金が高止まりし、雇用を抑制するというインサイダー・アウトサイダー仮説である。実際、久米氏は、大橋・中村(2004)のインサイダー仮説の日本への適用に否定的な記述を直接引用しながら、大橋・中村両氏の見解を否定する：「しかしながら労働組合が存在しなくても、賃金改定に際して強い交渉力を持つことは法律の規定が保証している。インサイダー・アウトサイダー理論の日本に対する適用可能性を否定する大橋の論述は、説得的とはいえない」(111-112頁)。日本の労働組合の効果に関する様々な研究成果に

一切言及することなく、「法律の規定」だけを取り上げて断定するのは、差別は法律で禁止されていれば、あらゆる差別が存在しないと主張するようなもので、一方的な印象はぬぐえない。

(6) 第5章「労働市場における不確実性と情報の非対称性」(安藤至大)

安藤論文は解雇を労働者にとってのリスクとしてとらえ、そのショックを緩和する失業保険に注目する。一律的な解雇規制はリスクに強い労働者をも保護してしまい、その結果として歪みが生じるため、失業保険制度の自発的な参加によるショックの緩和を主張する。

安藤氏の主張は、完全な失業保険制度があればよいという点にあるが、問題は完全な失業保険がデザインできないことにあるのではないだろうか。Pissarides (2001) が示すように、完全な失業保険が提示できない状態では、解雇規制が有効性を持ちうる以上、不完備な失業保険制度と解雇規制をどのように組み合わせるのかを考えることが大切であろう。

さらに、評判のメカニズムが企業特殊熟練を促すことを指摘し、解雇規制の役割には否定的である。評判の効果が重要な社会的機能を有していることに異論はないが、常に望ましい均衡だけが実現されるわけではなく、望ましくない非効率な均衡も起こりうる。実際、評判がきちんと機能するならば、裁判や争議などはそもそも起こらないし、また、解雇に限らず労働者の安全保護を含めたあらゆる法規制が不要になる。さまざまな場で、紛争や訴訟が観察される以上、評判の効果は存在しても限定的であろう。ただ、評判の効果について具体的な理論モデルをつくり、その現実妥当性を考えることは規制の在り方を分析する上で重要であり、安藤氏の今後の作業に期待したい。

(7) 第6章「公務員の身分保障に関する控え目な疑問」(安念潤司)

第6章では、雇用保障の一類型として公務員が取り上げられ、「結局のところ身分保障は廃止すべし」と主張されている。公務員の身分保障を正当化する根拠としてはいくつかの要素が考えられ

るが、本章では、安心・職務専念義務、人材確保、労働基本権の代償、政治的中立性の確保が挙げられている。さらに、文官分限令を国家公務員法がそのまま踏襲したとの認識を歴史的経緯のなかで指摘し、最終的に「公務員集団を、逆説的に、最も有力な政治集団たらしめることに貢献してきたといえよう」(159頁)とまとめる。政策的提言としては、少なくとも高級公務員、技術的・専門的あるいは定型的業務については身分保障を廃止すべきことが述べられている。

このように、本章は、公務員の身分保障という戦後日本社会の常識が、すでに共通理解とはなっていないことを示している。事実、2007年通常国会に提出された改正国家公務員法の背後にも、現在の公務員制度に対する不信感が垣間見られることは否定できないであろう。今回の公務員制度改革は身分保障を変更するものにはならなかったが、身分保障まで踏み込んで公務員制度を変更する必要を訴えた本章は、その意味では真摯に受け止められるべきかもしれない。

しかし、それだけの政治的主張を展開するには、本章では具体的な材料が不足している。たとえば、分限免職者の比率が民間の解雇(経営上の都合による離職者数)の比率と比較して低いことから、身分保障が強固といえるのだろうか? 試みに、『労働力調査』の2006年平均値を用いて、雇用者の年齢階層別累積分布を地方公務員、国家公務員、公務以外の非農林漁業と比較してみると、国家公務員は、一貫して若年層の累積比率が民間と比較して高い。すなわち、国家公務員では、中高年齢層が何らかの理由で継続的にそぎ落とされていることがわかる⁵⁾。中央官庁の40歳代からの肩たたきは巷間知られており、国家公務員の実質的な雇用保障は、単なる分限処分の数とはそれほど関係がないかもしれない。もちろん、地方公務員と国家公務員では事情が異なる。『労働力調査』でも地方公務員は、とりわけ50歳以上の比率が民間と比較してかなり高く、中高年齢層の人員整理がスムーズに進んでいない傾向を読み取ることができる。

このとき、高級国家公務員の雇用保障を自由にすべしという本章の提言の根拠は、少なくとも本

章に挙げられた根拠からはそれほど強く主張できない。高級国家公務員をとりあえず措き、むしろ地方公務員の雇用保障こそ改善する余地が大きいと結論するのが、議論の筋道であったらと評者は考えるし、この点に関して異論はない。

(8) 第7章「解雇規制は雇用機会を減らし格差を拡大させる」(大竹文雄・奥平寛子)

日本国内の解雇規制の強弱を、整理解雇事件の判例傾向から読み取り、解雇規制が強い都道府県ほど(すなわち、労働者側に有利な判決が下りるほど)就業率が低くなるのがデータ上明らかにされた論文である。

本論文では第一法規『判例体系 CD-ROM』より整理解雇事件に分類される裁判例260例を集め、地裁の裁判例であれば各都道府県に、高裁であれば管轄下の都道府県に、最高裁であれば全国に対して割り振る。そして、労働者側勝訴のほうが多い場合「+1」、少ない場合「-1」と算定し、各年・都道府県ごとに足し合わせ、47都道府県×50年間のあわせて2350個の変数を作成する。原データが260例しかないこと、解雇事件の多くが東京・大阪両地裁に集中することから、2350個のセルのうち多くは高裁判例あるいは最高裁判例のみがカウントされることになるので、これを都道府県別に年次に累積させて「労働判決変数」を作成する。この変数が大きければ労働者側に有利な判決を、小さければ使用者側に有利な判決を下す都道府県であるとし、解雇規制の強弱と解釈する。そして、この解雇規制の強弱が、年別都道府県別の就業率と統計的に有意に負に相関することを示した。

解雇規制の強弱がどのような経済行動に結びつくかについて実証的に探求した論文は、欧米では一般的にみられるものの、日本についての研究はおそらく本論文がはじめてであろう。その刺激的な結論については議論の余地があるものの、功績は高く評価すべきである。なお、本章については、すでに評者の一人が『週刊東洋経済』誌上で、いくつかのコメントを残しているのでここでは繰り返さない。それ以外としては、先行研究の紹介の仕方やデータの取り扱い方についてやや違和感があ

るので節を改め、Ⅲで再度議論を提起したい。

(9) 第8章「解雇判例・就業規則不利益変更判例の実態等と労働契約法のあり方」(和田一郎)

他の章とは異なり、本章は法律実務家による法律案への批判、裁判例の紹介と解釈がまとめられたものである。とりわけ、2006年6月27日に厚生労働省より労働政策審議会労働条件分科会に提出された「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について(案)」を題材に、逐次的に批判が展開されている。論点は上記提出案の現状認識についての問題点から、明文化が裁判所の判断に対する柔軟性を奪うこと、就業規則不利益変更法理まで多岐にわたり、一読して論点をまとめるのは難しい。あえて評者がまとめるとすれば、おそらく重要なものは次の2点であろう。一つは、整理解雇法理の成文化は裁判所の判断を制約し、たとえば四要素の総合判断が四要件と解釈され運用される恐れがあること、二つは、就業規則不利益変更法理による就業規則の変更は容易ではなく、解雇権濫用法理の代償として使用者に一方的な労働契約内容の変更が認められているわけではないこと、である。

このうちより重要なのは、第二の論点、すなわち、解雇権濫用法理と就業規則不利益変更法理との論理的関係であろう。通常、一方の解雇権濫用法理によって解雇が制約されているので、就業規則不利益変更法理によって使用者による一方的な契約内容の変更が(ある範囲で)認められると説明され、両法理を同時に合理化するロジックとして多用されている。このような主張に対して本章では、そもそも就業規則不利益変更法理自体、「解雇ができないときでも、企業が経営環境に対応して労働条件を変更すること(中略)を正面から認めたものとは評価することはできない」(209頁)と法理の役割そのものに疑問を呈している。この主張は標準的な労働法の解釈と異なり、興味深い。その主張の根拠としては、就業規則不利益変更法理が樹立された時期(具体的には1968年の秋北バス事件最高裁判決)が、解雇権濫用法理の樹立時期(具体的には1975年の日本食塩製造事件最高裁判決)よりも前であること、判決文自体に解

雇権濫用法理の言及がないことを挙げている。また、最近のみちのく銀行事件をとりあげ、裁判所が就業規則の不利益変更を認めるような状況は、仮に整理解雇を行ったとしても認められるような状況であるとし、解雇権が制限されていることが、論理的に就業規則不利益変更法理を成立させているわけではないとしている。

就業規則不利益変更法理については、これまで経済学的な分析の対象となっていなかった。そのためか、現実の当該法理が経済活動に対してどの程度制約的なのかをきちんと議論したものを評者は寡聞にして知らない⁶⁾。本章自体は、判例法理の主要な判決の時系列的前後関係や紛争解決を目的とする判決文の情報をもとに、2つの判例法理の論理的な関係はないと断言するなど、納得できないところもあるが、いまだに闇に包まれている賃金調整と就業規則の不利益変更法理との関係に光を当てた点は高く評価できよう。

(10) 第9章「『労働契約法』と労働時間法制の規制改革」(八代尚宏)

八代氏は、法学者と経済学者との議論の前提の違いとして、経済学者は競争的な労働市場、異質な労働者、一般均衡的な考え方、合理的な意思決定を想定していることが多いのに対して、法学者は需要独占的な労働市場、同質な労働者、部分均衡的な考え方、非合理的な意思決定を想定することが多いとする。経済学者が暗黙に想定する前者の場合は規制緩和的な措置が有効なことが多く、法学者が考える後者の場合は規制が有効な場合が多いとする。それぞれの考え方に一定の正当性を認めつつも、多様な働き方が見られてきたことと、かつてのような高度経済成長を期待できない低成長時代においては、画一的な労働規制よりも、柔軟な任意規定の重要性が高まると述べ、労働契約法制の在り方、解雇規制、有期雇用契約の更新、労働時間規制の適用除外について、概ね規制緩和的な措置が望ましいと主張している。

Ⅲ 解雇法制の経済効果に関する研究

以上、本書各章について要約とともに論点をい

くつか提起してきた。全体を通じてみると、先行研究の整理や実証的根拠の提示、論理構造について、いくつか問題が散見される。たとえば、実質的に本書における実証部分を一手に担う第7章では、紙幅の都合からか、解雇規制に関する膨大な経済学的研究のうち、解雇法制の強化が失業率や就業率を悪化させるという結論が導かれた研究のみが紹介されている。本書読者には誤解の種となる可能性があるため、評者なりにここで補足しておきたい⁷⁾。

(1) 解雇法制の経済理論

本書を通底するのは、取引にかかる費用が小さく、価格の調整がスムーズに行われるという経済観ではなからうか。市場が十分機能すれば、効率的な資源配分が達成され、規制は不要であろう。一方、「市場の失敗」として理解されているように、市場だけにすべてを委ねることもできない。実際、この30年近くの経済学の理論研究は市場が有効に作用しないケースに焦点をあててきた。しかし、本書ではこうした視点はほとんど触れられていない。例えば、サーチ理論に基づく労働市場の分析が、欧米で労働市場の問題を扱う際の必須の理論となった観があるが、そのサーチ理論についての言及は皆無である。また、市場取引の限界のために、組織内取引である雇用契約が結ばれるという組織の経済学の視点も欠落している。解雇とは組織内取引である雇用契約の解消であるから、市場の価格調整だけを基に分析するのは一面的であるといえよう⁸⁾。

もちろん、解雇規制が社会に負の効果をもたらすことはありえる。しかし、経営者や上司の簡単な判断で即座に解雇されるなら、従業員としては安心して生計を立てられないし、なにより、職場に貢献しようという意識も薄れてしまう。多くの人が直感的に理解しているように、解雇ルールは厳しすぎても、緩すぎてもだめなのである。冷静な実証的作業が必要とされる所以である。

(2) 欧米の実証研究

実証研究の発展を理解するためには、まず出発点を確定することが必要である。全体を通じて本

書では、雇用法制一般が経済活動に対して必ず負の影響を及ぼすことが前提となっている。しかしオーソドックスな経済学の中では、正負どちらであれ、影響を及ぼすこと自体、自明とは考えられてこなかった。「財に関する所有権の配分は効率性に影響しない」というコースの定理として有名なロジックがあるからである⁹⁾。この観点からは、雇用法制が労働市場に何らかの影響を及ぼすこと自体が、労働市場の不完全性の証左とされる。実際、Lazear (1990) は欧米など20カ国前後をサンプルとして強い解雇規制が労働市場に悪影響を及ぼすことを指摘し、その実証結果を労働市場が不完全であることの主張に利用している。逆に、Autor, Donohue III and Schwab (2006) などの一連の米国の実証研究では、たとえば2~3年程度の長期でみた場合には判例変更の労働市場に対する影響はほとんど消失することが指摘されており、ある程度の時間を許せば、現実にもコースの定理が成立していることを示唆している。コースの定理の現実妥当性についての判断はかなり難しいのがわかる¹⁰⁾。

その一方、欧州では、1980年代より失業率の南北格差が解消せず、スペイン・イタリアを中心にその原因が解雇法制にあるのではないかという指摘が強くなっていた。Layard, Nickell and Jackman (1991) などは、集团的賃金交渉ゆえの労働市場の不完全性を前提として、解雇法制がどの程度の影響を及ぼすかを精力的に検証した。しかし、正負どちらであれ解雇規制の影響を導くためには何らかの形で労働市場の不完全性を前提としなければならないという理論的な枠組みゆえに、解雇法制の効果に関する一般的な理論命題は得られにくい。市場が不完全であれば、規制が厚生水準を改善する余地があるためである。その結果、研究の舞台は実証作業に移っていった。そして、現在にいたるまで少なからずの実証研究が蓄積されている。

これらの実証研究の争点は大きく二つあった。一つは解雇法制指数の作成方法の問題¹¹⁾、もう一つは因果関係の同定という計量経済学的な問題であり¹²⁾、いまだに決着はついていない。それゆえ、現在までの実証研究全体を見渡しても、解雇法制

の失業率や就業率に与える影響が明確にわかっているわけではない。たとえば、欧州における規制緩和を推進してきた OECD は、その年次報告 OECD (2006) のなかで主な研究を 15 本挙げ、解雇法制の強化が失業率を悪化させるという結果を得たのが 6 本しかないことを指摘している。

近年では、解雇規制の強弱の影響を、就業率や失業率に結びつけるという単純な実証戦略は諦められるようになり、参入規制など他の制度との関連を明示的に取り入れる方向や、生産性など他の指標との関連を被説明変数とする方向など、さまざまな角度から同時に検証する傾向が強まっている(たとえば、Petrin and Sivadasan (2006) など)。この実証戦略のもとでは、個票(少なくとも産業レベル)が利用可能になり、集計データによる各国比較というデータ上の制約を緩めることができる。さらに、複数の側面で互いに整合的な結果が得られるかどうかの検証を通じて議論を頑健に進めることができることもメリットのひとつであろう。その反面、分析結果が、個別企業や個別産業によって(同一国内であっても)解雇法制の実効性が異なることに基づいているのか、直面している生産物市場や技術が異なることに基づいているのかを識別することが難しいという新しい課題も提起され、やはり確定的な結論は得られていない¹³⁾。

(3) 第7章のデータセット

実証研究にはデータセットの整備という問題が常につきまとう。残念ながら、裁判例という文書データを客観的統計的に扱う方法が統一されていないうえ、日本にはすべての裁判例を網羅したデータベースが整理されていないという本質的な難しさがあるからである。現に、整理解雇事件の裁判例をめぐるのは、日本労働弁護団(2007)が本章と同じ『判例体系 CD-ROM』を調べたところ整理解雇に関わる裁判例は 170 余例しか観察されず、裁判例の解釈に少なからず食い違いがあることを指摘している。また、今井ほか(2006)は、最高裁判所事務総局に対し事件票の再集計を申請し、『判例体系 CD-ROM』との相違があることを指摘している¹⁴⁾。また、第7章では整理解雇事件に限

定して裁判例を採取しているが、今井ほか(2007)では解雇紛争が個別化し、とりわけ事件数が増加している近年においては、当該事件を実態として整理解雇と普通解雇のどちらに判別するはますます難しくなっていると報告した。このとき、単に『判例体系 CD-ROM』で整理解雇のキーワードが付されたという理由で基礎資料を作成することには慎重であるべきかもしれない。まず大切なのは、解雇規制の経済効果を分析する際に用いるべき適切な裁判例は何で、どの範囲でデータを構築するかを議論することであろう。

加えて、本章では分析の核となる「労働判決変数」の挙動は東京と大阪以外は地図上で色分けして示されるのみで、地域ごとの挙動は確認できない。それゆえ、たとえば裁判例が少ない地域では、1950年代の高裁・最高裁判決が遠く1990年代のその地の司法環境を形成している可能性も、読者には否定する材料がない。紙幅の都合があることは評者にも理解できるが、分析結果の解釈にも影響を及ぼす重要な変数だけに、もう少し丁寧な紹介が欲しかった。

ちなみに、今井ほか(2006)では50地裁の18年間の解雇事件の全体的傾向を報告しているが、18年間の平均判決・決定が1件以下の地裁が28を数え、半数を超える。また、50地裁の18年間のべ900地域・年で本案解雇事件の判決がまったくなかったところが360地域・年ある。判決数の少ない地域・年のデータポイントの測定誤差はかなり大きいことが予想され、件数が少ない判例集からの整理解雇事件の採取では、この問題がより深刻なことが示唆されよう。判決・決定の少ない地域・年は少ないなりの理由があり、単なる測定誤差の問題ではないかもしれない。判決・決定の少ない地域・年をデータ上どう扱い、より頑健な結論を導くかが重要な課題であることを示している。

IV 江口(2004)への批判に対する反論

評者の一人の論文(江口(2004))について、本書では直接批判的に言及されており、それに対する反論をこの場を借りて行いたい。

江口(2004)では、企業は技能習得や高い成果

を実現するために、労働者に努力してもらいたい環境を考えている。そのためには、努力による純利益（企業にとどまる確率）×（賃金の増分）が、努力費用以上でなければならない。しかし、努力費用の分だけ高い賃金を提示すると、事後的には過剰に解雇が起きてしまう。解雇されてしまうと、労働者は努力費用を回収できないため、あらかじめさらに高い賃金が提示される必要がある。このような環境の下では、解雇規制によって将来の雇用保障を高めることができれば、解雇される可能性が低くなるので、それほど高い賃金を提示される必要はなくなる。低い賃金と解雇規制によって、過剰解雇の悪影響を緩和する効果が現れる¹⁵⁾。

以上が論文の骨子である。なお、契約理論やサーチ理論のすべてに当てはまるように、規模の経済性に関わらず成立する議論である。

福井氏による批判（50-51頁）は誤解によるものである。江口（2004）が「雇用者数が増大し、雇用者数にのみ依存するという定義の下での『厚生水準』が高まる議論を展開する」「雇用者数を唯一の生産要素とする企業の生産量のみによって社会全体の厚生水準が定まるなどという異常な前提の下では、解雇規制が『厚生』を増進させることも、当たり前である。いわば、仮定において結論を先取りしているにほかならず、あえてモデルを構築するまでもない」と福井氏は述べるが、雇用者数が増えれば自動的に経済厚生が改善されるような仮定などまったくしていない。当該論文の厚生水準は、企業と労働者全体の利益の和として表されており、福井氏の完全な誤解である。さらに、雇用者数を唯一の生産要素とする設定に不満なようだが、モデルは単純にその仕組みを表すのが目的であり、何の問題もない。実際、福井氏自身が労働のみを生産要素とする分析を本書第1章で行っている。

さらに、「解雇規制が設けられる場合には、新規雇用市場では均衡賃金が低下し、均衡雇用者数は減少する。労働需要の価格弾力性を無限大とするなどの非現実的な仮定をおかない限り、解雇規制で賃金が低下しない事態は想定できない」と批判する。ここでも紹介したように、江口論文は解雇規制による雇用保障の高まりが賃金を下げる効

果をもたらすことを指摘している。にもかかわらず、福井氏は賃金が下がらないことを理由に「批判」している。なお、需要の価格弾力性はまったく議論に関係ないことは、きちんと考えれば自明である。

つづけて「解雇規制がある場合の方が賃金は高止まりする傾向を持つことが無視されている」と述べる。先ほどは、賃金が下がらないという理由で批判し、今度は賃金が上昇していないという理由で批判している。批判された側としては、どちらに重きをおいて対処すべきか、矛盾の言葉の由来が思い起こされるどころだ。江口（2004）で示唆したように、労働者のインセンティブの問題を考慮に入れば、解雇規制によって賃金が上昇することは起こりうる。しかし、それでも、理論的には解雇規制が必ずしも経済厚生を悪化させるわけではないのである。

今まで、さまざまな肯定的、否定的なコメントを頂いたが、ここまで無理解な「批判」をされたのはさすがに初めてである。なお、福井氏の主張の論理的な欠陥はすでに指摘したところである。

常木氏は裁判所の判断には労働者の技術や成果の水準に依存しない現状を挙げて、不完備契約理論による解雇規制の正当化に疑問を呈する。ただ、江口（2004）に限っては、解雇規制は解雇費用の上昇として表されており、我が国の裁判所の判断がどのようなものかということは一応独立であるから、（常木氏自身が認識されているように）当該論文に関しては直接関係しない。

ただ、常木氏はこの理論モデルの現実性については批判的であり、「労働契約は景気変動の条件如何にかかわらずひとつの賃金水準しか契約できず、将来雇用に関する取り決めも一切できないといった想定には、それが果たして現実の労働契約や労働市場の有効な抽象となっているかという点に疑問が残らざるを得ない」と述べる。

しかし、この点は当該論文の批判としては本質ではないように受け取っている。将来の事態に応じた複数の賃金水準を事前に定めることは可能かもしれないが、すべての事態に即して賃金を決めることも難しい。江口論文で既に指摘したように、賃金を事前に事細かに決めることができれば、解

雇規制の効果はなくなる。しかし、すべての事態に即して決めることが不可能であれば、解雇規制の有効性は残るのであり、問題はその程度であって、実証的作業に委ねられるべきものであろう。実際、常木氏自身も実証研究を重ねていくことの重要性を従来から述べており、この点で異論を述べる者は少ないと思われる。

V 新しい研究に向けて

以上のように、本書に掲載された各章は雇用法制を考えるうえで非常に刺激的な論考であり、今後の労働法制の改正について一石を投じたことは間違いない。しかし、本評Ⅱで縷々指摘したように、実証的にも論理的にも根拠が弱い論文も散見される。紙幅の問題は理解できるが、強い政治的主張をする以上、公平な先行研究への言及など、少なくとも学術的な根拠は省略するべきではなかったかと考える。

最後に、日本における解雇規制研究の方向を探ってみたい。ひとつは正確な理論的整理の必要であろう。評者のみるところ、解雇規制を理解するうえでの利用可能な理論的ツールはすでに揃っており、どのような場合に効率に結びつき、どのような場合に結びつかないかを整合的な理論のもとで議論する準備は整っている。しかし、結論は仮定により是々非々である。まったく新しい枠組みの理論を提示するのであれば別であるが、一つひとつの議論が論理的に整合的である限り、それ以上の理論的な議論はおそらく新しい分析の可能性を生み出さない。したがって、より重要なのは実証研究の積み重ねである。この点、本書第7章は好例を提供しており、今後の研究の礎となるだろう。

ただし、本書は同時に実証的議論が陥りやすい落とし穴をも示している。たとえば、第3章では民事訴訟法などの条文だけを考慮して日本の労働紛争の解決にFOAが取り入れられていないと認識し、第4章では法律上の規定から労働組合の支配力が強いと議論をたて、第8章では判決文に書かれていないことを理由として論理的関係がないと主張するなど、条文や判決文の情報をそのまま

受け止める傾向が強い。したがって、条文や判決文が実際の経済活動をどう制約するか（言い換えれば条文や判決文のエンフォースメントの問題）は考慮の外におかれている。第6章でも公務員の分限免職が民間の経営都合の離職よりも少ないという傍証があるにせよ、単に分限処分が法律上厳しく制限されていることを雇用保障の根拠に挙げている。解雇規制に限らず法規制では条文が現実にはどのような効果を生み出すかはそれほど自明ではない。もしコースの定理が成立しているとなれば、ある種の規制はまったく経済活動の水準に影響を及ぼさない可能性すらある。これらのエンフォースメントの問題を明確に意識する時期がきているように考える。

- 1) 江口による本書書評『週刊東洋経済』2007年3月3日号102頁と、それに対する久米良昭氏による反論『週刊東洋経済』2007年4月28日-5月5日号164頁。
- 2) 吉原(2006)はこれらの仮説的補償原理の問題点を社会選択理論の見地から整理している。
- 3) うち、労働者側が全訴訟費用を負担したのが99件、使用者側が全費用を負担したのが40件であった。
- 4) CAは「足して2で割る」タイプの仲裁ゆえに、相手の提示額と自分の提示額がわかった時点で仲裁額も確定する。したがって、相手の提示額の予想と自分の提示額の予想について共通理解が成立しているのであれば、和解案の提示を待たずに必ず自主的な和解が成立する。
- 5) もちろん、民間では中途採用によって中高年齢層が復元されているという可能性もある。また、天下りを雇用保障とみなすこともできるが、本章の趣旨からは考慮する必要はない。さらに、本章で「民間の解雇数の代理変数」とされている『雇用動向調査』の「経営都合による離職」には、希望退職への応募による離職も含まれている。
- 6) ただし、賃金調整そのものについては、黒田・山本(2006)が、欧米と比較すると名目賃金の下方硬直性はかなり弱いと報告している。あるいは、Kawaguchi, Kambayashi and Yokoyama(2007)はミンサー型賃金関数上で、1990年代以降動続や教育の収益率が減少していることを報告しており、賃金調整がまったくないと考えることもできない。
- 7) 2000年前後までの研究については黒田(2004)によくまとめられている。
- 8) このような市場取引と組織内取引とを分かち問題は、企業組織の境界の問題として扱われ、代表的な文献としてHart(1995)やRoberts(2004)がある。労働者保護についてまとめた江口(2007)も参照されたい。
- 9) 解雇費用が使用者から労働者への移転ならば、このロジックはサーチの摩擦を考慮しても成立することが今井ほか(2007)でも示されている。
- 10) 著者らは日本評論社『経済セミナー』2007年10-12月号で解雇規制の分析を展望しているので参照されたい。
- 11) OECDや欧州各国ではさまざまなウェイトを考へ解雇指数が作成されている。黒田(2004)には2000年前後までの解雇法制指数の作成方法について簡単な比較解説がなされて

- おり便利である。米国の研究では州別の判例変更が用いられており、指数化はされていない。インドの例は解雇そのものではなく労使交渉の法的規制の変化を取り上げている。
- 12) 問題は各国の解雇法制の違いがなぜ生じているかを考えることにある。単にクロスセクションのばらつきを取り上げた場合、一般にそれほど大きな違いはなく、違いがあったとしてもそれは指数の作成方法などに強く依存してしまう。続く実証研究はデータをパネル化することでこの難点を克服しようとしたが、解雇法制の変化は極めて政治的に行われており、短期はおろか中長期の経済状況とも（因果関係の意味で）強く相関すると考えられることから、それほど功を奏しているわけではない。本書第7章でも取り上げられている Heckman and Pages (2000) のラテンアメリカ諸国の研究は、政変などを媒介として解雇法制の変化をとらえており、パネル化の難点を緩和しようとしている。
- 13) The Economic Journal 誌の 2007 年 6 月特集号では Autor, Kerr and Kugler (2007) をはじめとする 7 本の論文が掲載されている。
- 14) なお地裁別年別再集計結果は、今井ほか (2006) にてすでに公表されており、JILPT ウェブサイトから誰でも自由にダウンロードして使うことができる。
- 15) ここで簡単に紹介した江口 (2004) のモデルは企業と労働者の雇用契約だけを考えた部分均衡であるが、労働者のインセンティブの問題を考慮したサーチ理論による一般均衡的な枠組みに拡張しても、規制の有効性を示すことは可能である。

参考文献

今井亮一・江口匡太・奥野寿・神林龍・原ひろみ・原昌登・平澤純子 (2006) 『裁判所における解雇事件——調査中間報告』労働政策研究・研修機構資料シリーズ No. 17.

今井亮一・江口匡太・奥野寿・神林龍・原ひろみ・原昌登・平澤純子 (2007) 『解雇規制と裁判』労働政策研究・研修機構資料シリーズ No. 29.

江口匡太 (2004) 『整理解雇規制の経済分析』大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編『解雇法制を考える——法学と経済学の視点』(増補版) 第 3 章所収, 勁草書房.

江口匡太 (2007) 『労働者性と不完備性——労働者が保護される必要性について』『日本労働研究雑誌』No. 566.

大橋勇雄・中村二郎 (2004) 『労働市場の経済学』有斐閣.

黒田祥子 (2004) 『解雇規制の経済効果』大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編『解雇法制を考える——法学と経済学の視点』(増補版) 第 7 章所収, 勁草書房.

黒田祥子・山本勲 (2006) 『デフレ下の賃金変動——名目賃金の下方硬直性と金融政策』東京大学出版会.

日本労働弁護団 大竹判例分析検証チーム (2007) 「大竹判例分析に異議あり——基礎データを検証する」『季刊・労働者の権利』2007 年 7 月号 (Vol. 270) pp. 58-59.

吉原直毅 (2006) 「『福祉国家』政策論への規範経済学的基础付け」『経済研究』Vol. 57, No. 1, pp. 72-91.

Ashenfelter, O., Currie, J., Farber, H., and Spiegel, M. (1992) "An Experimental Comparison of Dispute Rates in

Alternative Arbitration Systems," *Econometrica*, Vol. 60, 1407-1433.

Autor, D. H., Donohue III, J. J., and Schwab, S. J. (2006) "The Costs of Wrongful-Discharge Laws," *Review of Economics and Statistics*, Vol. 88, 211-231.

Autor, D. H., Kerr, W. R., and Kugler, A. D. (2007) "Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from U.S. States." *Economic Journal*, Vol. 117, 189-217.

Farber, H. S., and Bazerma, M. H. (1986) "The General Basis of Arbitrator Behavior: An Empirical Analysis of Conventional and Final-Offer Arbitration," *Econometrica*, Vol. 54, 819-844.

Gibbons, R. (1988) "Learning in Equilibrium Models of Arbitration," *The American Economic Review*, Vol. 78, 896-912.

Hart, O. (1995) "Firms, Contracts, and Financial Structure," Oxford UP.

Heckman, J. J., and Pages, C. eds. (2004) *Law and Employment: Lessons from Latin American and the Caribbean*, University of Chicago Press.

Kawaguchi, D., Kambayashi, R., and Yokoyama, I. (2007) "Wage Distribution in Japan: 1989-2003," forthcoming in *Canadian Journal of Economics*.

Layard, R., Nickell, S., and Jackman, R. (1991) *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford University Press.

Lazear, E. (1990) "Job Security provisions and Employment", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, 699-726.

Marburger, D. (2004) "Arbitrator Compromise in Final Offer Arbitration: Evidence from Major League Baseball," *Economic Inquiry*, January 2004, Vol. 42, Iss. 1, pp. 60-68

OECD (2006) *Employment Outlook*, OECD

Petrin, A., and Sivadasan, J. (2006) "Job Security Does Affect Economic Efficiency: Theory, A New Statistic, and Evidence from Chile." NBER Working Paper No. 12757.

Pissarides, C. A. (2001) "Employment Protection," *Labour Economics*, Vol. 8, 131-159.

Roberts, J. (2004) *The Modern Firm* Oxford UP.

えぐち・きょうた 筑波大学システム情報工学研究科准教授。最近の主な論文に「労働者性と不完備性——労働者が保護される必要性について」『日本労働研究雑誌』No. 566。労働経済学, 組織の経済学専攻。

かんばやし・りょう 一橋大学経済研究所准教授。最近の主な論文に「Wage Distribution in Japan: 1989-2003」(authored with Daiji Kawaguchi and Izumi Yokoyama), forthcoming in *Canadian Journal of Economics*。労働経済学専攻。