

# 完全補償ルールの考え方

川田 恵介

(東京大学准教授)

本稿では整理解雇における規制の在り方について、経済学の視点から論じる。とくに大内ほか(2018)で提案された完全補償ルールについて、その要点を論じるとともに、政策分析の方法論的背景、およびその主張について批判的再検討も行う。方法論的背景としては、当該アプローチは「十分統計量」アプローチと同様の発想のもとで、データ分析と理論モデルの融合を目指していることを強調する。また批判的再検討の中では、市場構造の変化や労働政策の変化、解雇に伴う非金銭的なダメージが存在する場合等において、完全補償ルールの含意がどのように変化するか/しないのかを示す。

目次
I 序論
II 方法論的背景
III 完全補償ルール
IV 完全補償ルールについての批判的検討
V まとめ
付録 理論モデル

## I 序論

整理解雇に関する規制をめぐっては、学術分野をまたがって多くの議論が行われてきた。経済学においても、古典的なワルラス型市場モデルだけではなく、摩擦的労働市場モデル(今井ほか2007)や契約理論(伊藤2003)等の知見を取り入れた理論研究がなされてきた。また労働市場に与えた影響について、データから論じる実証研究も多くの蓄積が存在する<sup>1)</sup>。しかしながら既存の議論は、その方法論的境界から、望ましい解雇規制に関する“定量的”な議論は不十分であった。理論研究は、整理解雇を「まったく規制しない」と

「完全に禁止する」という“両極端”ではなく、「適度な規制」が望ましい状況が大多数であることを指摘する。この“適度”がどの程度の水準なのか、定量的に論じることは喫緊の課題であるといえる。

本稿では大内ほか(2018)で提案された「完全補償ルール」について紹介し、定量的な議論を行う一つのたたき台を提供したい。特に完全補償ルールが持つ方法論的特徴を明らかにし、既存の純理論的、純実証的なアプローチとの違いを論じる。さらに同ルールの前提となっている理論仮定を批判的に検討し、仮定とルールの主張との関係性を明らかにする。

完全補償ルールは「外部性の内部化」という考え方に基づいている。企業は、解雇に伴う労働者や社会への影響を直接的、間接的に考慮に入れたうえで、意思決定が行われる必要がある。これは環境経済学における、“温室効果ガス”を排出する企業は、そのガスが社会に与える損失を環境税の形で負担すべきである、という議論と理論的には同質であり、極めて古典的な発想である。しか

しながらまた完全補償ルールは、解雇が与える影響の推定のみを要求しており、補償金をめぐる定量的な議論を行う際の出発点となりうる簡明さを有している。

本稿では以下、この完全補償ルールの背景や主張、およびその批判的再検討を行う。まずⅡでは完全補償ルールの背後にある手法的背景を、経済学における政策分析の文脈を紹介しながら論じる。とくに十分統計量 (Chetty 2009) と同じ発想に基づくことを強調し、既存の構造推定アプローチとの違いを明確にする。

Ⅲでは大内ほか (2018) の主要部分のレビューを行う。完全補償ルールは、賃金の硬直性と完全競争的ではない再就職市場を導入した理論モデルから導かれることを示す。その後、完全補償金額の試算結果を紹介し、日本においては、同様の計算を行ったドイツに比べて、かなり高額な補償金額が望ましいことを示している。この結果は日本において勤続年数と賃金との関連性が強いこと、労働者が解雇により受ける損失が大きいことを反映している。

Ⅳでは完全補償ルールを再検討し、同ルールが依存している前提条件、および主張の頑健性について論ずる。完全補償ルールが持つ議論のたたき台としての利点は、同ルールが背後の経済モデルの持つ詳細な仮定 (生産関数の定式化、賃金の硬直性の原因等) に依存しないことにある。言うまでもなく「望ましき」の議論は、何らかの議論の前提 (仮定) に基づく。完全補償ルールも同様であり、このような前提を疑い、批判的検討を行うことは必須である。ルールの主張が、先に述べたような詳細な仮定に依存する場合、真に重要な前提を見えにくくし、このような批判的検討を難しくする。完全補償ルールが持つ「見通しのよさ」は、主張と仮定との関係性をより明確に把握することができる。

同章では完全補償ルールが一定の頑健性を持つことが主張される。企業内のインセンティブ問題や (解雇規制以外の) 再分配政策を考慮したとしても、労働者が受ける損失を完全補償するルールが望ましいことを論じる。これは解雇規制が狭義の「労働者」保護を超えて、過剰な解雇を抑制す

ることで労働市場の機能を改善する役割を持つことを主張している。

同時に完全補償金額が成り立たないケースが存在することも論じる。とくに解雇に伴った労働者が非金銭的な損害 (精神的損害等) を受ける場合、完全補償額は望ましい補償額の「下限値」となることを論じる。また当該ルールは「現状の」労働市場における望ましい補償額を示しているにすぎないことも強調する。男女間格差の縮小など今後労働市場が進むべき方向が定まっている場合、補償金額もそれらと歩調を合わせて、設定されることが望ましいことも論じる。

また同ルールは、実際の金額を計算する際に必要な実証研究についてもシンプルな示唆を与え、主要なパラメータについては Design based approach に基づく推計が可能である。このためパラメータの推計方法としては、大内ほか (2018) で採用された方法以外にも複数の有力な候補が存在する。同点については、大内ほか (2018) の方法の問題点を記して後考をまちたいと思う。最後にⅤにおいて、本稿のまとめを行う。

## Ⅱ 方法論的背景

完全補償ルールは、近年経済学における有力な政策分析ツールとなっている、十分統計量アプローチ (Chetty 2009; Piketty and Saez 2013, より近年のサーベイとしては Kleven 2018 を参照) と同じ発想に基づいている。同アプローチは純理論的 / 純実証的なアプローチとは異なり、経済モデルと実証分析との融合を明示的に行う。またすべてのパラメータを推定する構造推定的なアプローチとも異なり、理論的考察によって推定が必要なパラメータの絞り込みを行う。その後絞り込んだパラメータについて、統計的因果推論 (経済学の文脈においては Angrist and Pischke 2008; Imbens and Wooldridge 2009, より近年のサーベイとしては Abadie and Cattaneo 2018 を参照) を用いたより見通しの良い (transparency の高い) 手法により推計する。

言うまでもなく、人間の認知能力をはるかに上回る複雑性を有する現実の社会において、「望ましい政策」を論じることは、極めて困難である。伝

統的な理論研究は、「どのような状況においてより強い/弱い解雇規制が“必要”か?」という問いに対して、数理モデルを用いてさまざまなシナリオや政策目標間の比較・検証を行ってきた。このような数理モデルに基づく考察は、論理的に一貫性を保つことが容易であり、とくに既存の議論の“見落とし”を発見する点において大きな利点を有する。

しかしながら論理的な検証のみでは、「どの“程度”強い/弱い規制が“必要”か?」という定量的な問いに対しては、限定的な議論しか行えない。また研究者の思い込みを回避しながら、シナリオの現実妥当性を比較することも困難である。

対して実証研究、とくに90年以降急速に普及した、しばしば（経済学の実証研究における）信頼性革命（Angrist and Pischke 2008）とも呼称されるアプローチでは、「ある規制の変更が、労働市場にどの“程度”の影響を与えたのか?」という因果的かつ定量的な問いに対して、理論への過度な依存を避けつつ論じることができる。このようなアプローチは統計的因果推論とも呼ばれ、現代経済学におけるもっとも重要な手法の一つとなっている。

しかしながら実証結果のみからでは、ある政策によりもたらされた変化の社会的“望ましさ”を論じることができず、望ましい政策の在り方についてはやはり限定的な含意しか持たない。望ましさを論じる上には、データや観察に基づく実証結果のみでは不十分であり、何らかの前提を必要とする。しかしながら、実証結果と著者の「主観」を交えて望ましい政策を主張する研究が散見される。このような研究では、ある政策的主張を導くための前提となる仮定が不明瞭な形でしか提示されておらず、主張の批判的検証を困難にしている。

データに基づく実証と議論の前提を明示的に示す数理モデルを融合する試みは、古くから行われてきた。なかでも構造推定は、もっとも有力なアプローチであると目されており、労働経済学においても応用されてきた（サーベイ：Keane, Todd and Wolpin 2011）。同アプローチを用いた政策分析では、経済モデルを明示した後に、同モデルの

パラメータをデータより推計し、政策の効果をシミュレーション結果として提示することを目指す。

十分統計量アプローチも同様の発想に立ち、構造推定アプローチの一種であるともいえる。特徴的なのは、研究関心を限定し推計対象を絞ることで、経済モデルにおける技術的仮定（生産関数や効用関数の特定化等）を回避できる点にある。実際に本稿の分析でも、“生産関数”や“効用関数”などをそれぞれ推計する必要はなく、“解雇に伴う労働者の損失”のみを推計すれば完全補償ルールに基づく解決金額を導出できることが示される。このような推計対象の限定化は、構造推定アプローチが持つ問題である政策分析結果の仮定への依存、という問題を軽減することができる。モデルの“全構造”を推計することには困難が多く、しばしば“生産関数”や“効用関数”等への技術的な仮定が必要となる。対して十分統計量アプローチは、政策的含意が限定的なものになったとしても、技術的な仮定を可能な限り減らし、より頑健な推定を目指す。このため議論の前提と結論との関連性をより明確に論じることができ、政策分析の有力なアプローチとなっている。

### Ⅲ 完全補償ルール

ここでは完全補償ルールを、その理論的背景とともに紹介する。同ルールは経済学の基本的なアイデアのみを組み合わせて導出される。以下ではまず同アイデアについて、簡単に概論する。

#### 1 完全補償ルールの背後にあるアイデア

##### (1) 賃金の硬直性と不完全労働市場

大内ほか（2018）の議論は主として整理解雇に焦点を当てており、完全補償ルールの背後にある経済モデルでも「経営環境の変化等の経済ショックが生じて、労働者が解雇される」という状況を分析対象としている。

完全補償ルールは、古典的な「完全競争市場モデル」ではなく、賃金の硬直性と再就職市場の不完全性を導入したモデルに基づいている。完全競

争市場モデルとは、労働経済学の教科書において最初に紹介されることが多いモデルであり、ある種のベンチマーク・モデルとみなされている。同モデルでは、同じような収益性を持つ企業が多数存在しており、また各社の賃金水準の見直しは自在に行えることを仮定している。

完全競争市場モデルは経済学における議論の出発点としては、依然として意義を持つ。しかしながら整理解雇を論じるモデルとしては不十分である。同モデルにおいても、経済ショック等の影響で雇用関係の解消は生じる。しかしながら雇用関係の解消が「解雇」と労働者の自発的な「離職」、どちらにより生じるのか、追加の仮定なしでは理論的に区別することができない。また一般に解雇規制が存在する、あるいは手続き的成本が離職よりも大きい場合、すべての雇用終了は離職により生じることになる。完全競争時モデルにおいては、収益性が悪化した企業は労働者の賃金を低下させる。結果、労働者は労働条件が悪化した企業から、（無数に存在する）他の企業へ移動することになる。重要な点は、本移動は労働者の意思により行われ、解雇ではなく離職と解釈されるべきである。

対して賃金の硬直性と再就職市場の不完全性を導入したモデルでは、このような問題は発生しない。多くの実証研究から、賃金の硬直性、とくに企業の収益環境が悪化したとしても賃金はあまり低下しないことはStylized factとして知られている。賃金低下が十分ではない場合、労働者は離職したくないが、雇用主は労働者を解雇したい、という状況が生じることになる。さらにボーナスの削減等により賃金の部分的調整が行われるケースであったとしても、企業間移動費用や企業特殊的な技能の存在、独占力の問題等により再就職市場が十分機能していない場合、労働者は依然として離職を望まず、解雇が行われる可能性が生じる。

## (2) 雇用主の役割

社会における雇用主の役割は、経済学の主眼の一つであり、膨大な議論蓄積が存在する。もっとも古典的な発想は“資本の保有者”としての役割

である。ここでいう資本には、生産設備などの有形資本だけでなく、企業ブランドの価値や商品への消費者の認知などの無形資本（Griliches 1979；Gourio and Rudanko 2014）も含まれる。“資本の所有者”である雇用主は、労働者から“労働力”を購入し、生産活動を行う。同視点では、雇用主と労働力のマッチングと労働力への対価（賃金）が重要視される。すなわちより社会的価値の高い活動を行っている雇用主に労働力が割り振られているのか？ 労使のマッチングはどうか？ 過少な賃金水準になっていないか？ 等が論じられてきた。

同視点において、解雇は経営環境の悪化した企業から、他の企業への労働者の移動を促す役割を有する。このような労働者が“意図”しない労働移動は、完全競争市場においては望ましいものではない。しかしながら賃金の硬直性等がある場合には、必ずしも全否定されるものではない。過大な解雇規制は、企業の収益環境が大幅に悪化したとしても、労働者の継続雇用を強制することになり、収益環境が悪い企業に労働者が留まることになる。さらにこのような過大な規制は、労働者を雇用することのリスクも増大させる。このためショックが発生していない企業に対しても、労働者の雇用について消極化される効果も持ちうる、同時に解雇規制が過少な場合、経済全体の生産性の面からみても過剰な解雇が生じる。解雇が過大/過少になる両面が存在しており、適切な解雇規制が導入される必要がある。

完全補償ルールが重要視する第2の役割は、“リスク・シェアリング”の提供者としての役割である。さまざまな経済ショックによって企業収益環境が変化した場合、原理的には賃金を変化させることで、企業の利益を確保することは可能である。しかしながら賃金水準を変化させるということは、労働者が収益環境の変化に伴う所得変動リスクに直面していることを意味している。

一般に経済分析においては、労働者は“経営者”に比べてリスクに弱いと想定される。これは経営者に比べて労働者は資産が少ないことを反映していると考えられる。あるいは株式会社の場合、企業の所有者である株主は、複数の会社に投資する



ことで、リスクを和らげることができる。すなわち株式市場を通じたリスク・シェアリングが可能である。対して労働者が可能なリスク・シェアリングの手段は限られている。無論金融市場を通じた借入や貯金などによるリスク・シェアリングは可能である。しかしながら十分な貯蓄のある労働者も多く、また十分な借入ができないケース（借入制約と呼ばれる）も多い。すなわち“リスク・シェアリング”の提供者としての企業は、不完全な金融市場にかわり、金融サービスを提供していると考えられる。

同視点から解雇規制は、企業のリスク・シェアリング提供者としての機能を強化する役割を持つ。就業中はリスクから守られている労働者であったとしても、解雇は大きな所得変動リスクとなる。労働者の解雇を減らす、あるいは解雇時に企業からの補償金を要請する解雇規制は、解雇に伴う所得低下リスクを軽減できる。

## 2 完全補償ルール

ここでは先のアイデアに基づき、完全補償ルールが導出されることを示す。議論の詳細は付論に示し、本文では直感的な証明のみを行う<sup>2)</sup>。

議論の胆となるのは、ある条件下において、労働者が解雇された場合の損失を企業が負担すれば、リスク・シェアリングと企業間の適切な労働移動が両立できる点にある。

議論の要点を押さえるために、以下では単純な状況を想定し、完全補償ルールがどのように機能するのかを確認する。まず完全補償ルールは、以下のように定式化される。

$$\text{完全補償額} = \text{解雇された企業における賃金} - \text{再就職先での賃金}$$

次に同ルールのもとで、労働者が解雇された場合の所得がどのように変動するのかを論じ、リスク・シェアリングが達成されることを確認する。解雇された場合の所得は、再就職先での賃金+補償額、である。もし補償額が完全補償額であるならば、

$$\begin{aligned} & \text{解雇された場合の所得} \\ &= \text{再就職先での賃金} + \text{完全補償額} \\ &= \text{解雇された企業における賃金} \end{aligned}$$

であり、解雇されなかった場合の所得と一致する。すなわち解雇によって所得変動は生じておらず、解雇されたとしても労働者はリスクから守られることになる。

最後に解雇が行われる条件を確認し、労働者の移動が適切に行われているかどうかを確認する。今ある企業においてショック発生後に、労働者がもたらす収益が賃金を下回っており、同者を雇用することから「赤字」が発生しているとする。赤字額は、賃金-収益、であり、同赤字額が補償金額を上回っていれば、解雇が生じる。よって解雇が生じる条件は、

$$\text{解雇された企業における賃金} - \text{収益} > \text{補償金額}$$

である。すなわち補償金額により、赤字であったとしても、雇用継続がなされる場合が生じる。

完全補償ルールのもとでは、解雇が生じる条件は以下ようになる。

$$\begin{aligned} & \text{解雇された企業における賃金} - \text{収益} > \text{補償金額} \\ &= \text{解雇された企業における賃金} \\ & \quad - \text{再就職先での賃金} \end{aligned}$$

同式は以下のように書き換えられる。

$$\text{再就職先での賃金} > \text{収益}$$

よって再就職先での賃金が元の企業にもたらす収益を上回る場合においてのみ、解雇が生じることになる。

同式の意味するところは重要である。完全補償ルールを下回る解決金額においては、再就職先での賃金が現在勤めている企業での収益性を下回っていたとしても解雇が生じてしまう。これは賃金の硬直性もたらす帰結であり、解雇が過大になっている可能性を示唆している。

反対に完全補償ルールを上回る補償金を課した場合、再就職先での賃金が現企業での収益を上回ったとしても、解雇が生じない場合が出てくる。(経済ショックが発生していない)再就職先の

企業においては、収益は賃金を上回っていると考えられる。このため収益性が低い企業に、労働者が留まってしまう事態が生じてしまう。

### 3 勤続年数の“リセット効果”に基づく完全補償金額の推定

完全補償ルールは解雇により生じる労働者への金銭的損失を“すべて補償する”ことを要求している。このような損失の中には、求職期間中の所得損失や、再就職できたとしても元の賃金水準を下回る可能性が含まれる。解雇を含む雇用中断が、労働者のその後のキャリアに与える影響は労働経済学における重要な研究課題であり、一定の研究蓄積が存在する。しかしこのような多岐にわたる損失を、日本のデータ環境において推計することは、依然として実証研究における課題である。

大内ほか(2018)では、解雇にともなう勤続年数の「リセット効果」に注目し、同効果に基づく補償金額を試算している。勤続年数の「リセット効果」とは、再就職した場合、労働者の同企業における勤続年数が“ゼロ”から始めなければならないことによる所得損失を指している。一般に労働者の賃金は、勤続年数とともに増大して行くことが知られている。とくに「年功賃金体系」が頑強に残る日本社会(神林 2017)において、同効果は解雇に伴う所得損失の中でも特に大きな位置を占める可能性が高い。

実際の試算結果は、リセット効果に絞ったとしても、とくに勤続年数が長い労働者を解雇する場合、大きな補償金が望ましいことが確認されている。例えば勤続20年の労働者を解雇する場合、月給の2年前前後の補償が望ましい。大内ほか(2018)では、同様の試算をドイツについても行っている。賃金が勤続年数に日本ほど依存しないドイツでは、完全補償額がかなり低く、同じ勤続20年の労働者に対する完全補償額は月収の1年分未満となっている。

大内ほか(2018)内での推計はあくまでも試算であり、IVで述べるような実証上の問題点が複数存在する。また「リセット効果」以外の所得損失の推定も課題である。ただし本試算結果からは、

望ましい補償金額は労働市場の状態に強く依存していること、年功的な賃金体系が残る日本においては、かなり高額な補償金額が必要とされる可能性を強く示唆している。

## IV 完全補償ルールについての批判的検討

本章では完全補償ルールの主張に修正が必要となる状況について検討する。同ルールは生産関数や効用関数の形状などモデルの詳細な仮定には依存しておらず、一定の頑健性を持つ。しかしながら、他の政策分析と同様に、議論の前提となる仮定に依存している部分は少なからず存在する。本章ではとくに重要だと考えられる前提について再検討を行い、完全補償ルールの持つ真の主張をその限界とともに論じる。

### 1 ポリシーミックス

Ⅲの議論は、“現状の”労働市場や政策を前提としたうえで、望ましい補償額について論じた。社会の状況が変化した場合補償金額は変化しうることは言うまでもないが、今後の労働政策の変更を先取りする形での補償金設定が必要になる場面も考えられる。

日本の労働市場を巡っては、今後大きな構造変化が生じるのではないかと、という主張は長年なされてきた。Ⅲで述べた通り、ドイツと比較し、日本における完全補償額はかなり高額である。この原因は勤続年数と賃金との関連性が依然として強いことにある。このような年功的な賃金体系が「将来に崩れる」という主張がなされてきた。少なくとも本推計で用いたデータを見る限り、そのような主張を強く支持する証拠はないが、将来的には本当に「崩れる」可能性は否定できない。また日本の労働市場が持つもう一つの特徴である「新卒一括採用」の行方も補償額に影響を与えうる。採用活動の柔軟化により、既就労働者の採用活動がより活発化した場合、解雇による損失は低下することが予想される。このような構造変化が生じた場合、完全補償額も低下することになる。

このような労働市場の変化に対応するためには、解雇により労働者が受ける損害を定期的に再

推定することが重要である。そしてこの推計が可能なデータの蓄積あるいは研究者への提供を継続的に行うことが、現実に即した解雇規制の議論を促す土台となるのである。

他の論点としては、現存する“格差”と完全補償額との関連性である。大内ほか(2018)の推計では、“現状”の労働市場を前提とする限り、企業規模や男女間において、望ましい補償金額が大きく異なっている。これは現状の日本社会に残る男女間格差などを反映しており、現状の社会を“追認”する限りにおいて正当化される。しかしながら一般に、「現状がそうである」は格差を許容する理由とはならない。

格差是正を目指す場合、他の是正策と歩調を合わせる形で、男女間や企業規模間での補償金額格差の縮小が必要となる。同時に注意が必要なのは、補償金額のみを「突出させて」縮小させることは、必ずしも格差是正に貢献しない点である。あくまでも格差是正は複数の政策を動員して行うべきであり、解雇規制もまたそれらの政策と歩調を合わせる必要がある。

最後に社会政策も、補償金額に影響を与える。完全補償ルールが必要な理由の一つは、労働者を所得変動リスクから守ることにあり、雇用主がリスク・シェアリングの提供者としての役割を担うことへの期待にある。しかしながら金融市場が不完全であったとしても、企業以外にもリスク・シェアリングを提供する主体は存在しており、とくに政府の役割は重要である。所得再分配政策などを通じて解雇されなかった/された労働者間の所得格差を縮小することは、解雇に伴う所得変動リスクを軽減できる。このため完全補償金額も低下する。

しかしながら付論 A3. で論じている通り、補償金額以外の政策ツールが存在していたとしても、依然として解雇規制は必要である。再分配政策のみでリスク・シェアリングを提供し、解雇規制を課さない場合、経営者による過剰な解雇が行われてしまう。これは解雇された労働者への政府からの給付、それに伴う税源の圧迫、を経営者が考慮せずに意思決定を行ってしまうためである。

以上の事実は、完全補償ルールの頑健性を示し

ている。政府による所得再分配が可能である場合、所得再分配以外の「労働者を守る」ような政策が不要になる場合は多い。しかしながら労働市場の不完全性を前提とした場合、解雇規制はなお必要である。これは当該規制が労働者をリスクから守る、という役割以外にも、効率性の観点から過剰な解雇を抑制する必要性があるからである。

## 2 インセンティブの問題

解雇規制の在り方は、企業活動における経営者や株主、労働者のインセンティブに影響を与える。このため解雇規制は適切なリスク・シェアリングと労働者の分配を促すことだけでなく、企業内のインセンティブへの影響も考慮したうえで決定される必要がある。

インセンティブと解雇規制をめぐる古典的な議論としては、「効率賃金仮説」(Stiglitz 1976; Akerlof 1984)に基づくものがある。同仮説では、解雇が労働者に勤労のインセンティブをもたらす役割を強調している。すなわち労働者が、「“さぼっている”ことが見つかった場合解雇される」ことを恐れるために“まじめ”に働くというストーリーである。

同仮説に対しては、古くから多くの批判が加えられてきた。とくに本当に解雇が労働者に勤労のインセンティブを与える仕掛けとして重要なか、という疑問である。企業の人事制度に関する実証的研究蓄積や契約理論の発展とともに、ボーナスや昇進、成果的報酬体系など、労働者に勤労の誘因を与えるさまざまな人事制度が存在し、多くの企業で採用されていることが明らかになっている。このような代替的な方法が存在する状況において、解雇という「荒っぽい」手段がインセンティブを与える仕掛けとしてどの程度用いられているのか、疑問視されている。

さらに通常の人事制度を用いたインセンティブに対しては、解雇規制はむしろ補完的な役割を果たす。一般に人事制度に基づくインセンティブは、長期的な労使間の“契約”が必要であり、このような長期的契約を結ぶためには雇用環境の安定が前提となる。このため解雇規制は、通常の人事制度を用いたインセンティブ設計を容易にする



機能を有する。

また会社に対して致命的な損害を与えた場合、労働者が解雇されるケースは多く見受けられる。このような懲罰的解雇は、本稿が分析の対象としている整理解雇と区別されており、整理解雇に対する規制は適用されていない。裁判所が懲罰的解雇と整理解雇を混同する可能性を導入した理論モデルは提案されているものの、このような状況設定が日本社会においてどの程度当てはまるのか、今後の議論が待たれる。

最後に解雇規制は、経営者へのインセンティブ付けとしても機能することも重要である。大内ほか(2018)で論じている通り、完全補償ルールは、経営者に適切な経営努力を促す機能を有する。補償金額が少ない場合、経営判断を間違えたとしても、労働者を解雇することで会社の利益を確保できる。対して完全補償ルールのもとでは、経営判断ミスにより労働者が被る損失はすべて経営者が負担する必要が生じるため、経営者に対して経営努力を促す機能を有する。

### 3 非金銭的損失

解雇により労働者が受ける損失は、金銭的なものだけでなく、精神的なダメージなどの非金銭的損失も重要である。完全補償ルールにより、解雇により生じる金銭的な損失を補償され、結果として同損失を企業は考慮したうえでの意思決定を促すことができる。しかしながら非金銭的損失については、企業の意味決定に考慮されない。このため完全補償ルールを超えた解雇規制が一般に必要なとなる。

すなわち非金銭的損失が大きい場合、完全補償ルールは望ましい解決金額の下限値を示している。このような状況において望ましい解決金額を算出するためには、精神的なダメージに対する“慰謝料”を算定する必要があり、同ダメージについての実証研究のより一層の蓄積が必要である。

### 4 企業か政府か

付論 A.2. で示した通り、企業は解雇時に補償金を支払うことを労働者に確約するインセンティブ

を有する。このため(1)完全競争市場でかつ(2)当該労働契約に“コミット”(確約)できるのであれば、政府や裁判所の果たすべき役割は、労働契約の履行を促すことにある。

しかしながら上記の2つの条件を完全に満たすことは困難である。まず現実の労働市場は完全競争的ではなく、特に企業による独占力が存在していることは繰り返し指摘されてきた(サーベイとしては、Boal and Ransom 1997; Bhaskar, Manning and To 2002)。このような独占力は、労働者の厚生を悪化させるだけでなく、市場の効率性をも毀損する。

市場の独占に対処するための有力な政策としては、最低賃金政策が挙げられる。しかしながら最低賃金を上げたとしても、解雇の解決金を含む他の労働条件について“下限値”が存在しないケースでは、市場の機能は毀損されたままである。これは独占力を持った企業は、賃金以外の労働条件を悪化させるためであり、賃金のみならず労働時間等を含む労働条件全般について、一定の規制が必要となる。この観点からは、補償金についても政府による一定の規制が必要であると考えられる。

### 5 識別の問題

完全補償ルールに基づく補償額を具体的に算出するためには、解雇に伴う労働者の所得損失をデータから実証する必要がある。このような損失を推計する方法は複数存在するが、大内ほか(2018)では当該損失を一般化されたミンサー方程式(Mincer and Higuchi 1988)を推定することで、算出している。

賃金の決定モデルを、『賃金構造基本調査』を用いて推定している。同モデルにおける決定変数として、年齢や学歴、性別に加えて、(同一企業における)勤続年数も導入している。推計された賃金関数を用いれば、解雇により勤続年数が“ゼロ”に戻った場合の賃金が推測でき、同推測値を用いることで解雇の損失をシミュレートしている。

同手法は、限られたデータ環境においても、勤続年数のリセット効果を推定できる利点を有して



いる。しかしながら問題点も多く、解雇の因果効果についてはさらなる分析が必要となる。とくにミンサー方程式自体について、現在多くの疑義が存在する。同方程式の推定は、かつて労働経済学における賃金分析の主要な手法であった。しかしながらその後の因果推論や予測の手法が発展し、同方程式が持つ意味やパラメータ識別の困難さが強く意識されている。

代替的な推計方法としては、統計的因果推論の手法 (Imbens and Rubin 2015) を用いることが考えられる。解雇による所得損失推計は、「解雇が労働者の生涯所得に与える因果効果」の推定と言い換えることができる。当該手法の応用可能範囲は、方法論的發展とデータの入手可能性増大によって拡大しており、所得損失の推計においても有力である。大内ほか (2018) の推計結果の頑健性を確かめるためにも、労働者の解雇経験の有無が観察可能な質の高いデータを用いた推計は必須である。

さらに異質性についての考察も重要である。大内ほか (2018) においては、性別・企業規模別に所得損失を試算した。これら以外にも産業や地域など、損失額が異なる属性は考えられる。このような属性別に補償額を変えるべきか、という規範的な議論を行う前に、現状において損失額が異なるか否かを明らかにすることは極めて重要であろう。

## V まとめ

本稿では大内ほか (2018) で提案された完全補償ルールについて、その要点と問題点を論じてきた。同ルールは仮定を明示しながらも、実際の補償金額を簡明に導出できるという利点を有しており、解雇規制をめぐる定量的な議論の出発点の一つとなりうる。同時に同ルールもまたさまざまな議論の前提に依存しており、その主張の含意は、前提の妥当性ととともに、検討される必要がある。

最後に同ルールは、解雇により労働者が受ける金銭的 / 非金銭的損失を明らかにすることの重要性を示している。仮に完全補償ルールそのものに意義を見出せなかったとしても、労働者が受ける

損失の解明が解雇規制を論じるうえで重要であることは、多くの同意を得られるであろう。しかしながら、解雇の理由や解雇されたときの経済状態、労働者の属性に応じて損害がどのように異なるのか等、まだまだ明らかになっていない点は多い。さらなる実証研究の蓄積が必要不可欠である。

## 付録 理論モデル

### A1. 設定

ここでは Blanchard and Tirole (2008) をもとにし、整理解雇を明示的に導入したモデルを構築し、完全補償ルールの考え方を整理する。以下のようなタイミングを想定する。

1. 労働市場をつうじて、労働者の雇用が行われる (賃金  $w$  が決定される)。
2. 労働生産性へのショックが生じる (限界収入  $y$  が決定される)。
3. 企業により労働者を解雇するか、雇用継続を行うのか、意思決定がなされる。
4. 雇用継続された場合は賃金  $w$ 、解雇された場合は解決金  $f$  が企業から労働者に支払われる。
5. 労働者、企業の利得が実現する。

ここで賃金  $w$  は、ショック後の限界収入に応じて変更することはできないとする。

企業の利潤は、

労働者を解雇しなかった場合：

$$y - w \text{ (労働の限界収入 - 賃金),}$$

解雇した場合：  $-f$  (解雇の解決金の支払)

となる。雇用継続が行われる条件は、労働者を解雇しなかった場合の利潤  $\geq$  解雇した場合の利潤であり、同条件は以下のように書き換えられる。

$$y \geq \bar{y} \quad \text{ただし} \quad \bar{y} = w - f \quad (1)$$

すなわち  $\bar{y}$  は解雇することとしないことが (企業にとって) 無差別になる水準であり、解雇の閾値と呼称する。ショック後の限界収入が、解雇の閾値を上回れば雇用は継続され、下回った場合は解雇されることになる。

同式は解決金額が解雇の閾値に与える影響を明

確に示している。解雇の解決金  $f$  が上昇した場合、解雇の閾値は低下することになる。これは解雇されない領域が増加することを意味しており、解雇を抑制する機能を有することを示している。

$\bar{y}$  を用いれば、ショック発生前の企業の期待利潤  $E[\pi]$  を以下のように定式化できる。

$$E[\pi] = \int_{\bar{y}} (y - w) dF(y) - F(\bar{y})f$$

ただし  $F(y)$  は事前的な労働の限界収入分布である。すなわち右辺第 1 項は、雇用継続される場合の期待利潤、第 2 項は解雇される場合からの利潤となる。

同様に労働者の期待利得  $E[u]$  は、以下のように定式化される。

$$E[u] = (1 - F(\bar{y}))u(w - t) + F(\bar{y})u(b + s + f)$$

ただし  $u$  は効用関数、 $b$  は解雇された後に労働者が得られる労働所得、 $f$  は解雇時に企業から労働者に支払われる解雇の解決金額となる。さらに分析の一般性を高めるために労働者への課税  $t$ 、および解雇された労働者への政府からの給付  $b$  を導入する。よって  $u(w - t)$  は解雇されなかった場合の効用、 $u(b + s + f)$  は解雇された場合の効用となり、解雇される確率  $F(\bar{y})$  を用いた加重平均が期待効用となる。

## A2. 完全競争市場均衡

今賃金  $w$  のみならず、解決金額  $f$  についても、労使は事前に取り決めることができるとする。企業は利潤最大化を目的とし、完全競争市場に直面しているとする。

企業の問題は以下のように定式化される。

$$\max_{w, f} E[\pi]$$

なお制約式は

$$E[u] \geq \bar{u}.$$

$$\bar{y} = w - f.$$

ただし  $\bar{u}$  は、市場均衡における効用水準であり、企業はこの水準の効用を保障しないと労働者を雇用できない。

追加して、企業の自由参入条件を以下のように

課す。

$$E[\pi] = c$$

ただし  $c$  は労働者の雇用に必要な準固定費用であり、同条件は企業の期待利潤が純固定費用と等しくなることを要求している。

以上の最適化問題と自由参入条件は、以下の双対問題として再定式化できる。

$$\max_{w, \bar{y}, f} E[u]$$

制約式

$$E[\pi] = c.$$

$$\bar{y} = w - f.$$

一階条件は以下のとおりとなる。

$$0 = u'(w - t) - \lambda - \lambda_{\bar{y}} \frac{1}{1 - F(\bar{y})},$$

$$0 = u'(b + s + f) - \lambda + \lambda_{\bar{y}} \frac{1}{F(\bar{y})},$$

$$0 = -u(w - t) + u(b + s + f) - \lambda[\bar{y} - w + f] + \lambda_{\bar{y}}$$

ただし  $\lambda$  と  $\lambda_{\bar{y}}$  はラグランジアン の未定乗数である。

一階条件を連立させると  $w - t = b + s + f$  が得られる。これは解雇された場合とされなかった場合の所得が等しくなることを意味しており、完全競争市場においては、企業には自発的に完全補償ルールに基づく補償金を設定するインセンティブが存在することを示す。

$$\max_{w, \bar{y}, f} (1 - F(\bar{y}))u(w - t) + F(\bar{y})u(b + s + f)$$

制約式

$$\int_{\bar{y}} (y - w) dF(y) - F(\bar{y})f = c.$$

$$\bar{y} = w - f.$$

## A3. 社会計画者問題

以下では就業者への課税  $t$ 、解雇された労働者への給付  $s$ 、補償金  $f$  が、社会計画者により設定されるとする。計画者は、企業の自由参入条件、政府の予算制約式を制約として、労働者の効用最大化を目指して政策を設定するとする。

計画者の問題は以下のように定式化される。

$$\max_{w, \bar{y}, s} (1 - F(\bar{y}))u(w - t) + F(\bar{y})u(b + s + f)$$

制約式

$$F(\bar{y})s - (1 - F(\bar{y}))t = A \quad (\text{予算制約式})$$

$$\int_{\bar{y}} (y - w)dF(y) - F(\bar{y})f = k \quad (\text{自由参入条件})$$

なお  $A$  は「労働政策」( $t, s, f$ ) に支出できる総額を示す。 $F(\bar{y})s - (1 - F(\bar{y}))t$  は、解雇された労働者への給付総額と就業者からの税収の差である。 $A$  が正であるならば、就業者からの税収を上回る額を給付できる、すなわち他の市場からの税収を労働政策の赤字分に当てている状況を意味している。 $A=0$  であるならば、労働政策内でバランスしていることを意味している。

上記の問題は以下のように書き換えられる。

$$\max_{c_e, \bar{y}, c_u} (1 - F(\bar{y}))u(c_e) + F(\bar{y})u(c_u)$$

制約式

$$\int_{\bar{y}} ydF(y) + F(\bar{y})b + A = (1 - F(\bar{y}))c_e + F(\bar{y})c_u + k$$

ただし  $c_e = w - t$ ,  $c_u = b + s$  であり、それぞれ雇用継続された / 解雇された労働者の消費を表す。また制約式の左辺は、総生産量に労働政策への支出  $A$ 、右辺は家計の消費および純固定費用であり。

1 階条件は、

$$0 = u'(c_e) - \lambda,$$

$$0 = u'(c_u) - \lambda,$$

$$0 = -u(c_e) + u(c_u) + \lambda[-\bar{y} + b + c_e - c_u],$$

連立すると以下が導かれる。

$$c_e = c_u,$$

$$\bar{y} = b.$$

すなわち依然としてリスク・シェアリング条件が必要とされる。2 番目の条件は、現在勤めている企業での限界収益と再就職後の企業における賃金が等しくなる水準で、解雇が行われることを要求している。

解雇の意思決定条件  $\bar{y} = w - f$ 、および  $c_e, c_u$  の定義を用いると、両条件は以下のように書き換えられる。

$$c_e = c_u,$$

$$\bar{y} = b.$$

連立すると

$$0 = s + t$$

および

$$w - b = f$$

2 番目の式から、 $w - b > 0$  である限りは、正の補償金が必要であることを意味している。

- 1) 古典的な研究としては Autor, Donohue and Schwab (2004), Kugler and Saint-Paul (2004), Kugler and Pica (2008), より近年の研究としては Cingano, Leonardi, Messina and Pica (2015), Bjuggren (2018), サーベイとしては, Checchi and Leonardi (2016)。
- 2) 付論においては、労働者や企業への課税や給付など、他の政策も導入されたより一般的なモデルにおいても、完全補償ルールが導かれることを示している。

#### 参考文献

- Abadie, A. and M. D.Cattaneo (2018) "Econometric Methods for Program Evaluation." *Annual Review of Economics*, 10, 465-503.
- Akerlof, G. A. (1984) "Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views." *American Economic Review*, 74 (2), 79-83.
- Angrist, J. D. and J. S. Pischke (2008) *Mostly Harmless Econometrics: An Empiricist's Companion*, Princeton University Press.
- Autor, D. H., J. J. Donohue and S. J. Schwab (2004) "The Employment Consequences of Wrongful-Discharge Laws: Large, Small, or None at All?" *American Economic Review*, 94 (2), 440-446.
- Bhaskar, V., A. Manning and T. To (2002) "Oligopsony and Monopsonistic Competition in Labor Markets." *Journal of Economic Perspectives*, 16 (2), 155-174.
- Blanchard, O. J. and J. Tirole (2008) "The Joint Design of Unemployment Insurance and Employment Protection: A first Pass." *Journal of the European Economic Association*, 6 (1), 45-77.
- Bjuggren, C. M. (2018) "Employment Protection and Labor Productivity." *Journal of Public Economics*, 157, 138-157.
- Boal, W. M. and M. R. Ransom (1997) "Monopsony in the Labor Market." *Journal of Economic Literature*, 35 (1), 86-112.
- Checchi, D. and M. Leonardi (2016) "An Economic Perspective on Employment Protection Legislation and Labour Market Prospects." *European Sociological Review*, 32 (4), 532-535.
- Chetty, R. (2009) "Sufficient Statistics for Welfare Analysis: A Bridge Between Structural and Reduced-Form Methods." *Annu. Rev. Econ.*, 1 (1), 451-488.
- Cingano, F., M. Leonardi, J. Messina and G. Pica (2016) "Employment Protection Legislation, Capital Investment and Access to Credit: Evidence from Italy." *Economic*



- Journal*, 126 (595), 1798-1822.
- Gourio, F. and L. Rudanko (2014) "Customer Capital." *Review of Economic Studies*, 81 (3), 1102-1136.
- Griliches, Z. (1979) "Issues in Assessing the Contribution of Research and Development to Productivity Growth." *Bell Journal of Economics*, 10 (1), 92-116.
- Imbens, G. W. and J. M. Wooldridge (2009) "Recent Developments in the Econometrics of Program Evaluation." *Journal of Economic Literature*, 47 (1), 5-86.
- Imbens, G. W. and D. B. Rubin (2015) *Causal Inference in Statistics, Social, and Biomedical Sciences*. Cambridge University Press.
- Keane, M. P., P. E. Todd and K. I. Wolpin (2011) "The Structural Estimation of Behavioral Models: Discrete Choice Dynamic Programming Methods and Applications." In *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4, pp. 331-461). Elsevier.
- Kleven, H. J. (2018) "Sufficient Statistics Revisited." Working Paper.
- Kugler, A. and G. Pica (2008) "Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform." *Labour Economics*, 15 (1), 78-95.
- Kugler, A. D. and G. Saint-Paul (2004) "How Do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection?" *Journal of Labor Economics*, 22 (3), 553-584.
- Mincer, J. and Y. Higuchi (1988) "Wage Structures and Labor Turnover in the United States and Japan." *Journal of the Japanese and International Economics*, 2 (2), 97-133.
- OECD (2014) : Education at a Glance 2014 : OECD Indicators, URL : <http://dx.doi.org/10.1787/eag-2014-en>.
- Piketty, T. and E. Saez (2013) "Optimal Labor Income Taxation." In *Handbook of Public Economics* (Vol. 5, pp. 391-474). Elsevier.
- Stiglitz, J. E. (1976) "The Efficiency Wage Hypothesis, Surplus Labour, and the Distribution of Income in L.D.C.s." *Oxford Economic Papers*, 28 (2), 185-207.
- 伊藤秀史 (2003) 『契約の経済理論』有斐閣。
- 今井亮一・工藤教孝・佐々木勝・清水崇 (2007) 『サーチ理論——分権的取引の経済学』東京大学出版会。
- 大内伸哉・川口大司 (編) (2018) 『解雇規制を問い直す——金銭解決の制度設計』有斐閣。
- 神林龍 (2017) 『正規の世界・非正規の世界——現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会。

かわた・けいすけ 東京大学社会科学研究所准教授。最近の主な論文に "Gender-based Differences in Employment Opportunity and Wage Distribution in Urban and Rural Areas in Nepal" (with Yuki Yamamoto, Ken'ichi Matsumoto, Shinji Kaneko), *Journal of Asian Economics*, forthcoming. 応用ミクロ経済学専攻。