

IMES DISCUSSION PAPER SERIES

解雇法制と労働市場のパフォーマンス

なかだ(くろだ)さちこ

中田(黒田)祥子

Discussion Paper No. 2001-J-18

IMES

INSTITUTE FOR MONETARY AND ECONOMIC STUDIES

BANK OF JAPAN

日本銀行金融研究所

〒103-8660 日本橋郵便局私書箱 30 号

備考： 日本銀行金融研究所ディスカッション・ペーパー・シリーズは、金融研究所スタッフおよび外部研究者による研究成果をとりまとめたもので、学界、研究機関等、関連する方々から幅広くコメントを頂戴することを意図している。ただし、論文の内容や意見は、執筆者個人に属し、日本銀行あるいは金融研究所の公式見解を示すものではない。

解雇法制と労働市場のパフォーマンス

なかだ(くろだ)さちこ

中田(黒田)祥子

要 旨

本稿は、欧米諸国で発展した経済理論とその実証分析を整理することを通じて、わが国解雇法制の労働市場への影響を論ずる上での視点を提供することを目的としている。

本稿では、まず解雇法制の厳格さを指数化する手法を紹介し、解雇法制の国際比較を行った。次に、解雇法制と労働市場に関する先行研究について実証分析を中心に整理し、現段階では

解雇法制が失業率水準に与える影響についてはコンセンサスが得られていないものの、厳しい解雇法制を採用している国では、失業頻度は低い反面、一旦失業した労働者の失業期間は長期化する傾向がある点については共通の見解ができつつあることを示した。最後に、わが国の解雇法制の在り方を巡る今後の議論のポイントをいくつか指摘した。

キーワード：解雇権濫用法理、整理解雇、解雇法制（雇用保護制度）指数、
解雇法制の実証分析

JEL classification: J65、K31

*日本銀行金融研究所(E-mail: sachiko.kuroda@boj.or.jp)（新アドレス）

本稿は、「解雇法制と労働市場」論文（『日本労働研究雑誌』2001年6月号）を大幅に加筆したものである。作成に当たっては、大竹文雄教授（大阪大学）、鶴光太郎氏（経済産業研究所）から有益なコメントを頂いた。ただし、本稿で示されている意見及びあり得べき誤りは、筆者個人に属し、日本銀行あるいは金融研究所の公式見解を示すものではない。

目次

1 . はじめに	1
2 . 解雇法制の国際比較：解雇法制指数による分析.....	3
(1) わが国の解雇法制の特色	3
A . 人員削減の必要性	4
B . 解雇回避努力義務	4
C . 被解雇者選定の妥当性・基準の公平性	5
D . 労働者への説明義務、労働組合との協議義務.....	5
(2) わが国解雇法制の最近の問題点	
裁判にかかる金銭的・時間的コスト.....	6
(3) OECD の解雇法制指数	7
A . 解雇手続の不便さ	8
B . 解雇予告期間および解雇手当.....	9
C . 解雇の困難性.....	9
(4) 解雇法制の各国比較	10
3 . 解雇法制と労働市場：欧米諸国の経験を中心に.....	13
(1) インサイダー・アウトサイダー理論とその批判.....	14
(2) 仕事の創出・喪失と解雇法制	15
A . 賃金格差・解雇法制と仕事の創出・喪失.....	16
B . 有期雇用制・解雇法制と仕事の創出・喪失	17
C . 労働者の質に関する情報の非対称性・	
解雇法制と仕事の創出・喪失	17
4 . 解雇法制が労働市場へ及ぼす影響 実証分析編.....	18
(1) 雇用率・失業率と解雇法制指数の関係.....	18
A . 雇用率	19
B . 労働力率.....	20
C . 失業率	20
(2) 雇用調整速度への影響.....	23
(3) 仕事の創出・喪失率への影響：ミクロデータを用いた分析.....	24
5 . 終わりに 結論とわが国における課題	25
A . わが国の現状.....	25
B . 会社分割制度と解雇法制.....	28
C . 年令差別禁止法は高齢化社会の救世主か？	28
参考文献.....	29

1. はじめに

わが国経済には、かつてないほど深刻な雇用調整を連想させる指標がみられる。例えば、『労働力調査特別調査』（総務省）によれば、全離職失業者に占める「人員整理・会社倒産などのため」失職した労働者の割合は、2000年2月時点で15.8%と、10年前の1991年時点の4.5%から急増している。また、『短観』（日本銀行）の雇用判断 D.I.をみると、1993年第一四半期以降、一貫して過剰感を示したままである。日本銀行が行った『生活意識に関するアンケート調査（第12回結果）』によれば、「消費支出を減らしている理由」で最も多かった回答は、「将来の仕事や収入に不安があるから」（63.8%）であり、「どの項目が実現すれば、支出を増やすと思うか」との問いに対しても、最多の答えは、「雇用や収入の不安の解消」（46.7%）である。こうした雇用に関する不安は、家計の消費態度を慎重化させている可能性もある。

しかしながら、このように雇用不安が増大しているわが国は、OECD[1999]が作成した解雇法制指数によれば、OECD27ヶ国中でノルウェーとポルトガルに次いで最も「解雇が難しい国」に分類されている¹。これは、他国の労働者に比べ、わが国の労働者の雇用は、手厚く保障されていることを意味する。

このように雇用が保障されているにもかかわらず、わが国で雇用不安が増大している理由を探るには、現在日本経済が直面しているショックの大きさについての認識が一つの手がかりとなる。例えば、時間外労働の削減、出向や転籍等、わが国で従来とられてきた方法がうまく機能して吸収可能な程度のショックであれば、雇用不安が増大する可能性は少ないと思われる。しかしながら、現在生じているショックがこうした従来の調整では乗り越えられず、大規模な雇用調整が必要なほど大きい場合は、わが国のような長期勤続を前提とした雇用システムは、雇用不安をあおって消費意欲を減少させ、不況を深刻化させかねない作用として働く。大竹[2000]は、新規採用を抑制し、現在雇用されている人だけを保護するわが国のような雇用システムは、一旦失業してしまうと、再就職が困難で失業期間が長くなる傾向にあるため、大規模な雇用不安に対して脆弱な一面をもっていると指摘している。

こうした中、一部の論者からは、失職した労働者の失業期間長期化や、学卒未

¹この分類は、主に、わが国の「解雇権濫用法理」を反映している。わが国の解雇を巡るこれまでの裁判では、「解雇権濫用法理」を採用し解雇が無効とされる割合がかなり高かった。中でも経営上の理由による解雇（整理解雇）に関しては、石油ショック後の多くの判例が、雇用維持を企業側に極力求める「整理解雇の4要件」（人員削減の必要性、解雇回避努力義務、被解雇者選定の妥当性・基準の公平性、労働者への説明義務・労働組合との協議義務）を採用しており、わが国ではこれらの4要件が満たされない限り、経営上の理由による解雇は、解雇権の濫用として無効となるとの考え方が判例上確立している。「解雇権濫用法理」、「整理解雇の4要件」については、本稿2節で詳しく説明する。

就職者の急増は、わが国の厳格な解雇法制を前提とした企業の慎重な採用態度²が原因であるとの指摘がなされている³。さらに、わが国の解雇法制が、現在雇用されている労働者の雇用を保障するあまり、企業の円滑な雇用調整やマクロ経済の効率性を阻害している可能性も指摘している。こうした立場に立つ論者からは、わが国が長期不況から本格的に回復するには、解雇法制の抜本的な改革・再整備を行い、低成長分野から高成長分野へ労働移動を促進すべきとする意見が提唱されている。

一方、こうした解雇法制改革論に対しては、労働組合等を中心に、労働者の権利を侵害するものとして、強い反発の声も聞かれる⁴。後者の立場に立てば、わが国解雇法制の緩和は、雇用不安に拍車をかけ、消費の減退につながるだけであるとの見方も可能であろう。

以上みたように、解雇法制のマクロ経済への影響を経済学的に推し量ることは、極めて難しい問題であることがわかる。こうした中であって、わが国の解雇法制に関する実証研究は、十分な蓄積があるとは言い難い。しかし、すでに大幅な雇用調整を経験した諸外国において解雇法制がマクロ経済・労働市場へ及ぼした影響を検討することによって、わが国にも有益な教訓を得ることができるかもしれない。

こうした観点から、本稿は、欧米諸国で発展した経済理論とその実証分析を整理することを通じて、わが国解雇法制が労働市場へ及ぼす影響を論ずる上での視点を提供することを目的としている。本稿の構成は以下の通りである。2節ではまず、わが国の解雇法制の現状を説明し、解雇法制指数を用いてわが国の解雇法制の厳格さについての国際比較を試みる。3節では、解雇法制がマクロ経済に及ぼす影響について、諸外国の先行研究の理論的発展を概観し、次いで4節では、諸外国の実証分析を整理する。5節において、本稿のまとめを行うとともに

² 中小企業経営者(552社)に対して、1998年1月に行ったアンケート調査(「整理解雇が今よりも現実的に行いやすくなったとしたら、企業経営にどのような影響があるか」)によれば、従業員数を増やす(33.5%)と回答した企業が、減らす(12.5%)と答えた企業に比べて、20ポイント余りも多いことが報告されている(戒野[1999])。

³ 例えば、八代[1999]、小島[2000]。この他、わが国の解雇法制に関する複数の意見が集約された文献として、大竹他[2000]や、樋口他[2000]等がある。

⁴ 例えば、ゼンセン同盟会長である高木[2000]は、「一見、『未就職者のために』という立場に立ちながら、在職者が占めている雇用の立場を求職者という企業のアウトサイダーに明け渡せというに等しい主張であり、就労者の入れ替え論にすぎない」と主張している。こうした中、1999年秋以降、東京地方裁判所労働部は、経営上の事由を理由とする解雇事案7件に対し、7件ともに労働者側敗訴の決定・判決を出した。これら一連の決定・判決を雇用情勢の変化を踏まえた柔軟な判断とみるのか、それとも、労働者の権利を侵害する判断とみるかは、論者の立場によって大きく異なる。この一連の判決・決定に対し、日本労働弁護団は、整理解雇の4要件を緩和・否定する決定・判決が相次いでいると訴え、2000年4月18日、東京地裁労働部の裁判官に対して、「整理解雇事件に関する申込書」を提出した。詳細は日本労働弁護団[2000a, b]

に、わが国へのインプリケーションを考察する。

2. 解雇法制の国際比較：解雇法制指数による分析

(1) わが国の解雇法制の特色

わが国では、民法 627 条により、雇用契約に期間の定めがない場合⁵、契約の双方当事者は「何時ニテモ解約ノ申入ヲ為スコト」ができ、原則として 2 週間後に契約は終了することになっている。すなわち、使用者は 2 週間前に予告することにより、何時でも雇用契約を解約、つまり労働者を解雇できることになっている。その後 1947 年に制定された労働基準法（第 20 条）で、この 2 週間の予告期間は 30 日に延長されたが、「解雇の自由」の原則については修正が加えられていない⁶。

このように、わが国の現行法では、「解雇の自由」の原則を制定法上は維持している。しかし、戦後の経済混乱期以降、雇用保障を求める労働組合の解雇反対闘争が繰り広げられた中で、下級審において種々の解釈論が展開し、その結果解雇から労働者を保護する判例が積み重ねられた。その解釈が最高裁でも支持されるに至り、現在では、「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しえない場合には、権利の濫用として解雇は無効になる」（日本食塩事件・最判昭和 50 年 4 月 25 日民集 29 卷 4 号 456 頁）という判例法理（「解雇権濫用法理」）が確立していることが、わが国の解雇法制の特色である。荒木[1996]は、「権利濫用の判断に際して、裁判所は一般に労働者側に有利な事情を極力考慮し、容易に解雇の効力を認めない傾向にある」と指摘している。

その後、1970 年代には石油ショックにより、わが国で再び雇用調整の必要が広範に発生したが、この時点では既に前述の解雇権濫用法理が確立し、長期雇用慣行が定着していたため、大企業を中心に雇用を極力維持するために様々な雇用調整の施策が工夫された。荒木[1996]は、このような大企業の雇用慣行を当時の裁判所が整理解雇⁷の一般的基準として採用したのが、「整理解雇の 4 要件」

参照。

⁵ 荒木[1996]は、わが国のいわゆる「正規従業員」は、通常この無期契約によって雇用されていると説明している。

⁶ 労働基準法第 20 条は、30 日以上前に解雇予告を行うか、30 日前に予告しない使用者は 30 日分以上の平均賃金を支払うことを定めている。ただし、妊産婦や労働災害で療養中の労働者の解雇（労働基準法 19 条）や、差別的・不利益取扱の解雇は各種立法によって禁止されているなど、例外的な規定は別途設けられている。詳しくは、荒木[1996]参照。

⁷ 解雇には、「普通解雇」、「懲戒解雇」、「整理解雇」がある。「普通解雇」とは、労働者の身体的精神的または資質的原因による解雇、「懲戒解雇」とは労働者に重大な非行や企業秩序違反が

とよばれる判例法理であると説明している。ここでの4要件とは、(A)人員削減の必要性、(B)解雇回避努力義務、(C)被解雇者選定の妥当性・基準の公平性、(D)労働者への説明義務、労働組合との協議義務、である。これらが満たされていない限り、経済上の理由による解雇は、解雇権の濫用として無効となるとの考え方が確立している。以下では、この4要件について、簡単に整理する。

A．人員削減の必要性

裁判では、その企業が経営上、実際にどの程度整理解雇による人員削減の必要性に迫られているかについて、詳細な認定を行う。しかしながら、荒木[1996]によれば、最近の事例では、「人員整理する傍ら、他方で大量の新規採用をするなどの矛盾した行動をとっていない限り、『企業の合理的運営上やむを得ない必要に基づく』（東洋酸素事件・最判昭和54年10月29日労民集30巻5号1002頁）かどうかとの観点から、人員削減を必要とした経営判断を尊重する傾向にある」一方、「この(A)人員削減の要件については緩やかに認める代わりに、(B)～(D)の要件は厳格に判断するとの相関的判断を行っている」傾向にある（例えば、ゾンネボード製薬事件・東京地八王子支決平成5年2月18日労働判例627号10頁）⁸。

B．解雇回避努力義務

わが国では、解雇の代替手段となりうる数々の雇用調整機能（残業規制、退職者の不補充、有期契約の更新拒否（いわゆる「雇止め」）、新規採用の停止、配転・出向、一時帰休、希望退職者の募集等）が慣行として広範に存在する⁹。整

あった時に行われる解雇である。「整理解雇」とは、企業が不況などによる深刻な経営危機を乗り切るために行う人員整理を目的とした解雇である（神尾[1999]）。本稿では、大竹・藤川[forthcoming]に従い、仕事は存在するにも関わらず解雇が行われる場合を「個別解雇」（普通解雇・懲戒解雇）仕事そのものがなくなったため発生する解雇を「整理解雇」と区別して議論を進める。

⁸ 大竹・藤川[forthcoming]の分析でも、同様の傾向を支持している。同論文は、1975年以降では、「解雇回避努力義務」を重視する傾向が高く、特に1995年以降では、「労働者に対する説明義務違反」をあげている判例が急増していると指摘している。

⁹ 例えば、わが国では、残業時間が諸外国に比べて長くとれる（わが国では、行政指導による時間外労働の上限規制があるのみ）ため、繁忙期には残業時間を多くし、閑散期にはその残業時間をカットするとの弾力的な時間調整が可能、有期雇用契約に対する規制が欧州諸国に比べてゆるやか（臨時工と本工とでは、おのずから合理的な差異があるとして、正規従業員の希望退職を募る前に有期契約労働者の雇止めを行ったこともやむを得ないものとして是認する「日立メディコ事件（最判昭和61年12月4日判例時報1221号134頁）」もある）、配転（同一企業内の異動）が広範に行われる（欧米諸国と異なり、就業規則により「業務上の都合により配転を命じることがある」とされることが一般的）、出向（雇用関係を維持したまま他企業の業務に従事）も、配転ほどではないにしろ企業の采配が認められ、特に出向が認められなければ整理解雇に至りうるということで、解雇回避措置という性格が考慮される。また、転籍

理解雇を行う前に、企業はこうした解雇に代替的な手段をとることが要求される。

C．被解雇者選定の妥当性・基準の公平性

被解雇者選定の妥当性・基準の公平性については、「選定基準の合理性について客観的画一的ルールが存在せず」、「基準を設けない恣意的な選別や、組合活動に熱心なものを解雇対象とする等の不当労働行為的な選定をチェックする」（荒木[1996]）ことに焦点が絞られている¹⁰。

D．労働者への説明義務、労働組合との協議義務

労働者への説明義務、労働組合との協議義務については、現在では、「整理解雇の必要性や具体的な実施方法等について真摯に説明協議すること」が要求され、「組合あるいは従業員集団の納得を得るような努力を試みた上で初めて整理解雇という手段に訴えることが許される」とされている（荒木[1996]）。

以上まとめると、わが国の解雇法制は、判例上、解雇権濫用法理が確立している結果、実際に解雇を行うことが難しくなっていることが特色である。逆に、解雇予告期間および解雇手当等、制定法で予め規定されているものは極めて少ない。このように、わが国の解雇法制は、明確な制定法を持たず、裁判所の判

（雇用関係を解消し、他企業との間で雇用関係を成立させてそこでの業務に従事する）については、転籍先の経営が悪化し、整理解雇や倒産の危険にみまわれても、雇用関係を解消した元の企業は労働者を復帰させる等の雇用関係に由来する責任を負わなくなるため、出向等ほどには認められないケースもある。しかし基本的には、「日本では職務や勤務時間が特定されていないと解し、使用者に広範な配転命令権、すなわち解雇回避措置の可能性を与えることにより、逆にそれを考慮せずになした整理解雇・権利濫用を無効」とし、上記 - のような柔軟な雇用調整・人事異動を認めることによって雇用を維持させようとする契約解釈がなされている（詳しくは、荒木[1996]参照）。

¹⁰ 諸外国では、わが国と異なるルールによって解雇されるべき労働者を決定している事例がある。例えば、米国では勤続年数の短い者から順に解雇する、いわゆる先任権（セニオリティ・ルール）が徹底されている。ドイツでは、勤続年数以外に、年齢、扶養家族の有無等、社会的観点を考慮し、「解雇の打撃がより少ない者」を選択しなくてはならない。こうした点を踏まえ、わが国でも、人員整理には、米国のような先任権ルールを採用すべきとする主張（例えば、村松[2000]）もある。一方、ドイツでは、1996年に解雇制限法が改正され、人選に関する基準が一部緩和されたが、その後1998年12月の改正により再び以前の規定に戻った。実際に整理解雇が必要なほどに経営が悪化している企業にとって、こうした厳格な人選ルールの存在は、結果として「高齢者や、能力が低くおそらく怠惰な者（もし、彼らが大家族を扶養しているのであれば）を残さなければならない」という、追加的な負荷がかかるとの問題点を指摘する声もある（ヴァンク[1999]）。また、女性労働者は、育児等の理由で一旦非労働力化後、再就職する人が多いため勤続年数が短くなりがちで、一般的に法律上の扶養義務も夫にある場合が多いため、ドイツの人選方法は、総じて女性に不利に働いているとの指摘もある（Abraham and Houseman[1993a]）。

断によりその事例・時代背景に則した細やかな対応を可能としてきた。しかし、個々の判例の積み重ねを重視するという考え方は、変化の激しい時代においては、現在の裁判のスピードを与件とすれば、時代の後追いとなってしまうという問題点もある。以下では、最近指摘されているわが国解雇法制の問題点を整理しよう。

(2) わが国解雇法制の最近の問題点 裁判にかかる金銭的・時間的コスト

わが国では、解雇を巡る訴訟は、「地位確認請求」が主流である。従って、企業側が敗訴した場合、解雇がなかったものとして被解雇者との雇用関係が継続となるのが一般的であり、使用者は解雇時から判決時点までの全期間について未払賃金を支払わなくてはならない。小宮[1997]によれば、わが国の解雇訴訟は、他の先進諸国が金銭賠償により柔軟な解雇救済を図っているのと比べ、解雇が有効か無効かを問うオール・オア・ナッシングの救済方法であり、利益調整に適していない、そしてこうした解決法は、使用者に厳しい処理であるばかりか、解雇された企業に復職を希望しない労働者が多いことも考慮されていない、と指摘している¹¹。

また、わが国では、仮処分を除く労働民事事件の処理に要した平均期間は、15ヶ月(1994年時点、小宮[1997])で、控訴や上告がなされた場合は、「10年もの長期に及ぶ場合」(荒木[1996])もある。これは、英米仏の中で最も訴訟時間が長いとされているフランスの労働審判所の処理日数 9.5ヶ月と比べても圧倒的に長い(小宮[1997])。

こうした中、これまでのわが国では、整理解雇が法廷で争われた場合、企業側の勝訴確率は低かった。例えば、小嶋[2000]は、「近年、裁判所は、大企業をモデルとして確立したとされるこのルール(整理解雇の4要件)を中小企業に対しても機械的に当てはめる傾向¹²があり、一部の大都市における例外を除けば、裁判で整理解雇が有効とされるケースは以前に比べ極端に少なくなっており、「整理解雇が有効とされる割合は、昨年秋に東京地裁がその姿勢を転換する¹³まで、近年では1割程度にまで低下していた」と述べている。こうした企業側

¹¹ この他、小宮[1997]は、判例による解決法について、理由なく解雇されても、その後他社に就職した労働者に対しては、「労働者が他に就職すればそもそも得べかりし賃金自体が発生しない」として「遺失利益」の賠償が認められないことも問題点として指摘している。

¹² 整理解雇訴訟の対象となった企業規模(従業員数)を計算した大竹・藤川[forthcoming]によれば、1970年後半には4695.0人だった平均従業員数は、1990年代後半には107.6人と低下している。今回景気後退期の中小企業での雇用情勢悪化を反映し、判例も小規模企業を対象としたものが多くなっていると考えられる。

¹³ 1999年秋以降、東京地裁労働部は、経営上の事由を理由とする解雇事案7件に対し、7件全てに労働者敗訴の判決・決定を出した。

の勝訴確率の低さや、訴訟に伴う金銭的・時間的コストの存在は、わが国の企業にとって解雇を抑制する効果をもたらしてきたとも解釈しうる。

但し、訴訟期間が長いことは一方で、「資力のない労働者に、裁判による救済を断念させる」(荒木[1996])ことにもなり、「労働組合等の人的・金銭的援助なくしては継続しがたい状態になっている」(小宮[1997])ことも指摘されている¹⁴。大竹・藤川[forthcoming]は、労働組合の組織率が低下する中で、労働組合の存在によってはじめて効力をもつ整理解雇規制には、限界があると指摘している¹⁵。

(3) OECD の解雇法制指数

以下では、OECD が作成した解雇法制に関する指数(雇用保護制度指数: Employment Protection Legislation Indicators)の作成について説明することを通じて、わが国の解雇法制の厳しさを国際的に比較することを試みる。なお、中央銀行の独立性、予算制度の厳格さなどを指数化した上で行う国際比較分析の場合と同様、解雇法制の指数化にあたって、項目の選別や各項目の数値化の妥当性、項目を集計する際の計算法など、作成者の恣意性が入ることは不可避である。このため、次節の国際比較にあたってはその他の先行研究で使用された指数も用いて比較を試みる。

OECD[1999]では、解雇に関する規制を、(A)事前の手續に関する規定(regular procedural inconveniences: 解雇手續の不便さ)、(B)解雇を実行する際の規定(notice and severance pay: 解雇予告期間および解雇手当)、(C)その他解雇の厳しさを示す要素(difficulty of dismissal: 解雇の困難性)の3つに大分類する。3分類は、それぞれ図表1に示されたように、2ないし4の小分類に分けられ、すべての小分類に0~6点の得点が解雇法制が厳しいほど高くなるように与えられる。以下では、それぞれの小分類について簡単に整理する。

¹⁴小宮[1997]によれば、1994年にわが国で会社都合により離職した労働者は39万6232人であったが、同年に裁判所へ提起された地位保全仮処分申請と地位確認請求は、それぞれ576件・324件のみであった。単純な比較には注意が必要であるが、同年における英国の不公正解雇申し立て3万7324件、フランスの労働契約解消関連申し立て7万7653件、ドイツの解雇事件処理13万5565件に比べて、これは桁違いに少ない。なお、わが国の地方裁判所で起こされた労働関連の民事訴訟は1990年時点で647件であったが、2000年には2,063件と、過去10年間で急増している(最高裁調べ、日本労働研究機構[2001a])。

¹⁵大竹・藤川[forthcoming]は、わが国の戦後の整理解雇に関する判例の中で、労働組合が関与していたことが明確に読みとれる判決は、全体の88%を占めていることを示し、組合の組織率が低くなった現状では(1965年34.8% 1999年22.2%:労働省[2000])労働組合の支持を前提にしてはじめて効力をもつ判例法理による整理解雇規制には、限界があると指摘している。なお、労働組合に加入していない労働者個人と企業との間に生じた労働関係紛争を含む、個別労使紛争はこのところ急増していると言われている。

図表 1：OECD[1999]の解雇法制指数作成基準

		0	1	2	3	備考
(A) 解雇手続の 不便さ	①手続に関する規定 (スコア)	なし	解雇者に対して書面での解雇理由通知義務が定められている場合	解雇の実施を第三者機関(労働委員会等)に事前通知する義務がある場合	事前に解雇の許可を第三者機関から得る必要がある場合	
	②解雇通知に至るまでの日数	なし	口頭通知	手紙など書面による郵送通知	書留などによる正式な通知が義務づけられている場合	第三者機関による認可や労働者との事前協議が義務づけられている場合は、想定所要日数を計上。
(B) 解雇予告の 期間及び 解雇手当	③解雇予告期間 (月数)	規定されている月数				勤続年数により異なる予告期間を設けている国があるため、勤続9ヶ月、4年、20年に場合分けして計上。
	④解雇手当 (月数)	解雇の際に、労働者へ支給される手当(月額賃金の月数)				法律で、予め規定されていない場合には、標準的なケースを計上。勤続年数9ヶ月、4年、20年別。
(C) 解雇の 困難性	⑤不当解雇の定義 (スコア)	個人の能力不足・経営上の理由が原因の解雇は正当とみなされる場合	解雇対象者の人選の妥当性(年齢・勤続年数等)が問われる場合	配置転換や異なる仕事へ配置換えするための再訓練等、解雇実施前の使用者側の解雇回避努力が義務づけられている場合	個人の能力不足が原因の解雇は、正当理由とならない場合	
	⑥解雇法制の対象外となる試用期間日数	規定されている月数				
	⑦20年以上勤続者の不当解雇手当 (月数)	月額賃金の月数				35才から20年勤続した労働者の解雇が、法廷で不当解雇とみなされた場合を想定。
	⑧解雇が不当となった場合の復職 (スコア)	なし	復職というオプションは、極わずかの被解雇者にしか与えられない場合	被解雇者に対し、かなりの頻度で復職のオプションが与えられる場合	全ての被解雇者に対し、復職の権利が与えられる場合	

(出典) OECD[1999]より作成。

(備考) 項目 は、分類番号が単純に倍換算され点数となる。

項目 で表示される日数や月数は、別途設けたスコア表(詳細は、OECD[1999]の2.B.1表を参照)により点数換算される。

A. 解雇手続の不便さ

手続に関する規定

解雇の際に、使用者側が事前に行わなくてはならない手続。OECD[1999]では0~3で分類され、数値が高くなるほど手続が面倒であることを示す。わが国は、個別解雇については「1」(解雇が訴訟に持ち込まれた場合、使用者から被解雇者への書面での解雇通知と事前の説明の有無が問われるケースが多いため) 整理解雇については、「2」(整理解雇の4要件により、労働組合もしくは労働者代表との事前説明・協議が義務化されているため)と分類されており、総合では平均「1.5」が付けられている。 は、単純に点数が倍換算となり、わが国は「3」点となる。

解雇通知に至るまでの日数

解雇が通知される前の猶予日数。わが国は、個別解雇の場合は「1」日(書面・口頭による通知)、整理解雇の場合は「5」日(整理解雇の必要性および被解雇者の選定に関する組合等との事前協議所要日数)と想定し、平均として「3」日が計上されている。点数換算では、「1」点となる。

B．解雇予告期間および解雇手当

解雇予告期間

解雇が行われる日から遡って、事前に通知をしなくてはならない日数。予告期間が長いほど、労働者にとっては仕事をしながらの求職活動（on-the-job-search）が可能となることから、失業する可能性を低下させる効果が期待できる。一方、解雇を宣告された労働者の勤労意欲や生産性の低下はある程度不可避なことから、予告期間が長いほど使用者側の負担は増す。OECD[1999]では、勤続年数によって予告期間の規定が異なる国があるため、3つの勤続年数別（9ヶ月・4年・20年）に場合分けをして、それぞれの予告期間を表示している。わが国では、労働基準法第20条で（勤続年数に拘わらず）解雇予告期間は30日以上とされていることから、指数では「1」ヶ月と計上されている。点数換算では、勤続年数に対応して、それぞれ9ヶ月は「3」点、4年は「2」点、20年は「0」点が付けられている¹⁶。

解雇手当

解雇の際に、労働者へ支給される手当額を月額賃金の月数で表示。わが国では、制定法の規定がないため、標準的なケースとして、会社都合による退職金と自己都合による退職金の平均的差額を事実上の解雇手当と見なし、勤続年数9ヶ月の場合は解雇手当「ゼロ」（「0」点）、4年の場合は「1.5」ヶ月（「3」点）、20年の場合は「4ヶ月」（「2」点）が計上されている。

C．解雇の困難性

不当解雇の定義

「不当解雇」に関する定義を0~3で分類し、数値が高いほど解雇法制が厳しいことを指す。わが国は、整理解雇の4要件で「解雇回避努力義務」が企業に要求されているため、「2」に分類され、倍換算で点数は「4」点となっている。

解雇法制が適用されない試用期間の日数

解雇法制適用外の試用期間が長いほど、使用者には、低コストで採用者のスクリーニング（選抜・適性の見極め）が可能となる¹⁷。わが国は、試用期間中の者

¹⁶ちなみに、20年以上の勤続者への予告期間は、ドイツでは7ヶ月、ベルギーでは9ヶ月である。OECD[1999]では、ホワイトカラー・ブルーカラー、勤続年数、個別解雇・整理解雇の違いにより、解雇予告期間や手当が異なる国については、各々を平均した値を用いている。

¹⁷英国では、従来、採用後2年以内の者については、不公正解雇の規定が除外されていたが、1999年6月からはその期間が1年に短縮された。2000年度の英国の不公正解雇に関する雇用審判所への申し立て件数が、前年の4万2826件から5万2791件へ23%も急増した背景には、この法改正が部分的な要因となっているとの解釈がある（日本労働研究機構[2001b]）。

でも14日を越えて引き続き使用されるに至った場合には、30日前の解雇予告が必要となる（労働基準法第21条）。ただしOECD[1999]では、日本での試用期間は2~6ヶ月が一般的と判断されており、点数は「4」点が計上されている。

20年以上の勤続者に対する不当解雇の際の解雇手当

35才から20年勤続した労働者に対する解雇が、不当解雇であるとの判決が出た場合を想定し、勤続年数が長い労働者に対する解雇の厳しさの度合いを示す。わが国は、不当解雇の判決が出た場合、解雇時点に遡って未払賃金の支払が企業側に命じられる。わが国では、その標準的なケースとして、「26」ヶ月分が計上されている。点数では、「5」点となる。

解雇が不当となった場合の復職

解雇が不当とみなされた場合、金銭賠償や解雇前の職場への復職が認められることなど、各国の解決策は区々である。これらの解決策を0~3に分類する。わが国では、解雇が不当との判決が出た場合、「解雇がなかったものとして被解雇者との雇用関係が継続」することが一般的なことから「2」に分類され、点数は倍換算で「4」点が付けられている。

このようにしてそれぞれ数値化された - の小分類は、加重平均によって集計され、最終的に解雇法制指数が作成される。こうして作成された解雇法制指数は、4節で紹介する解雇法制と労働市場の関係についての実証分析でも頻繁に利用されている。次節では、このように指数化したわが国の解雇法制の特色を各国と比較してみよう。

（4）解雇法制の各国比較

図表2のランキング表には、OECD[1999]の指数の他、解雇予告期間・解雇手当・不当解雇の場合の手当を各勤続年数別に計算・集計した Heckman and Pagés[2000]の指数、OECD[1999]の基礎となった OECD[1994]の指数、制定法で定められた解雇予告期間・解雇手当から算出された Lazear[1990]の指数、Emerson[1988]¹⁸で示された国際比較を加工した Bertola[1990]の指数、を示した。

¹⁸ Emerson[1988]では、最低2年以上勤続している労働者の割合、離入職率、失業者に占める被解雇者の割合、解雇法制の緩和が労働市場に正の効果をもたらすと回答した企業の割合（アンケート調査）などを、国毎にランキング表示している。Bertola[1990]では、具体的な指数作成方法は、明示されていない。

図表 2：解雇法制指数・ランキング

	Heckman and Pagés[2000]	OECD [1999]						OECD [1994]	Lazear [1990]	Bertola [1990]
		解雇手続の不便さ	解雇予告期間・手当	解雇の困難性	解雇法制総合	解雇法制総合+Temp	解雇法制+Temp+集団解雇			
日本		12	16	25	20	17	14	8	1	5
中央・西ヨーロッパ										
オーストリア	12	18	19	16	17	15	15	16	12	
ベルギー	11	3	22	5	6	13	16	17	10	9
フランス	7	20	13	14	14	21	21	14	15	8
ドイツ	6	24	8	20	21	18	20	15	11	6
アイルランド		12	2	6	8	4	5	12	1	
オランダ		27	4	16	25	14	13	9	9	3
スイス	9	3	12	3	5	6	7	6	8	
イギリス	10	7	6	1	2	2	2	7	7	4
南ヨーロッパ										
ギリシャ	14	12	21	15	16	24	24	18	16	
イタリア		10	25	23	23	23	23	21	19	10
ポルトガル	35	24	27	26	27	25	26	19	13	
スペイン	28	12	23	16	18	22	22	20	17	
トルコ	33	12	26	12	19	26	25			
北欧										
デンマーク		3	18	8	7	8	8	5	14	2
フィンランド		20	11	8	11	12	11	10		
ノルウェー	5	10	7	26	15	19	19	11	18	
スウェーデン		22	14	22	22	16	18	13	6	7
東欧										
チェコ		18	24	16	24	11	12			
ハンガリー		12	15	12	10	9	9			
ポーランド	8	22	10	8	12	10	10			
北アメリカ										
カナダ	4	1	2	6	3	3	4	3		
メキシコ	26	7	20	21	13					
アメリカ合衆国	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
アジア・オセアニア										
オーストラリア	3	3	4	3	4	5	6	4	1	
韓国		26	16	23	26	20	17			
ニュージーランド	2	9	9	11	9	7	3	2	1	
中南米										
ブラジル	13									
ガイアナ	15									
ジャマイカ	16									
パラグアイ	17									
ウルグアイ	18									
トリニダード・トバゴ	19									
ニカラグア	20									
パナマ	21									
ドミニカ共和国	22									
ベネズエラ	23									
アルゼンチン	24									
コスタリカ	25									
エルサルバドル	27									
チリ	29									
コロンビア	30									
ホンジュラス	31									
ペルー	32									
エクアドル	34									
ボリビア	36									

(備考)

- (1) Heckman and Pagés[2000]は、解雇予告期間・解雇手当・不当解雇の場合の手当を各勤続年数別に計算し、集計。OECD諸国については、OECD[1999]の情報を基に計算。
- (2) OECD[1999]の「解雇法制総合+Temp」は、「解雇法制総合」に、有期雇用・派遣事業制度の規制度合いをさらに加え、労働市場全体の雇用調整の柔軟度合いを指数化したもの。「解雇法制+Temp+集団解雇」は、「解雇法制総合」「有期雇用等の規制」、「集団解雇に関する追加的な規制」を加重平均した指数。
- (3) OECD[1994]は、OECD[1999]の基礎となる文献で、OECD[1999]の「解雇コスト総合+Temp」と類似した指数と、Bertola[1990]ら先行研究のランキングを加重平均して算出している。
- (4) Lazear[1990]は、制定法で定められた解雇予告期間・解雇手当の1956-84年平均を算出。ランキングはLazear[1990]に基づき、OECD[1999]が行ったもの。
- (5) Bertola[1990]は、Emerson[1988]（本稿脚注18参照）に基づき、分析者本人が指数化。

なお、図表 2 のランキングは、原論文に従い、1 位から順に、順位が低くなるほど解雇法制が厳しい国であることを示している。従って、例えば「解雇手続の不便さ」や「解雇の困難性」で「上位」にランキングされるということは、比較対象国の中で、より「解雇が容易」な国であることを意味する。

まず、OECD[1999]のランキングをみると、図表 2 の 3-5 列目にあるように、わが国は、「解雇手続の不便さ」「解雇予告期間・手当」に関しては、それぞれ 12 位、16 位と、27 ヶ国中の中位に属する。しかし、「解雇の困難性」ランキングは、ポルトガル・ノルウェーに次いで、27 ヶ国中 25 位と、最も解雇を行うことが難しい国に分類されている。

「解雇手続の不便さ」「解雇予告期間・手当」「解雇の困難性」の各点数を単純平均して作成した「解雇法制総合」を図表 2 の 6 列目でみると、わが国は 27 ヶ国中 20 位と、解雇法制が厳しい国に分類されている。

また、有期雇用に関する規制等、正規社員以外の一時的雇用（Temporary Employment）の規制も考慮し、労働市場全体の柔軟性を測った「解雇法制総合 + Temp」指数（図表 2、7 列目）では、17 位と若干ながらランキングが上がる。

さらに、予め規定されている以上の労働者数を一度に整理解雇する際の追加的な規定がある場合を指数に含んだ「解雇法制総合 + Temp + 集団解雇」指数でみると、わが国のランキングはさらに上位となり、14 位となる。これは、諸外国では、規定以上の人数の解雇に対しては、第三者機関の認可や追加的な事前猶予期間を設けている国が多いが、わが国は公共職業安定所への届出義務のみが課されているためである¹⁹。

このように、OECD[1999]によれば、わが国は OECD 諸国の中でも比較的解雇法制が厳しい国に分類されている。しかしながら、他の先行研究の指数を見ると、例えば Lazear[1990]は、わが国を米国と並び、最も規制が少ない国に分類している。これは、Lazear[1990]では制定法の規定のみを指数化しており、わが国の解雇権濫用法理を反映していないためと思われる。また OECD[1994]も、わが国を多くの欧州諸国より解雇が容易な国に分類している。同論文では、わが国の解雇権濫用法理が、企業の解雇抑制へ及ぼす直接的効果は小さいとのスタンスをとっており、「解雇の困難性」の項目では、わが国を比較的解雇が容易な国に分類している。

次に、諸外国のランキングについてみると、米国は、どの指数においても 1

¹⁹ 雇用対策法 21 条。ただし、わが国でも 2001 年 10 月施行予定のいわゆる「再就職促進関連一括法」（一ヶ月間に 30 人以上の人員削減を予定している企業は、再就職のための訓練、就職活動に必要な有給休暇、求人情報の提供、といった具体的な支援措置を明記した「再就職援助計画」を作成、公共職業安定所への提出・認定の義務化）を考慮すれば、同指数の作成方法では、わが国もより下位のランキングに分類されうる。

位となっており、最も解雇が行いやすい国と言える²⁰。また、南欧諸国のランキングは総じてどの指数でも下位となっている。

一方、それ以外の国々については、指数によってランキングはかなりばらつきがある。例えば、1990年代に失業率の低下に成功したことから、労働市場のモデルとしてこのところ注目されているオランダは、OECD[1994]・Lazear[1990]・Bertola[1990]では、解雇が比較的容易な国に分類されている一方、解雇審査手続に要する時間などを考慮したOECD[1999]の解雇法制総合指数では27ヶ国中25位と、解雇が厳しい国に分類されている²¹。

英国についてみると、多くの指数では解雇が容易と分類されているものの、Heckman and Pagés[2000]は、ドイツ・フランスよりも下位にランクしている。ノルウェーについては、OECD[1999]・Lazear[1990]では下位にランキングされているが、Heckman and Pagés[2000]は36ヶ国中5位と、解雇が容易な国に分類している。

このように、制度の指数化は、作成者の恣意性が不可避なことから、分析間で相当ばらつきがあり、国際比較にはかなりの幅を持つ必要がある。4節で紹介するこれらの指数を用いた実証研究の分析結果も、こうしたばらつきをもった指数に基づいて算出されたものであることに留意されたい。

3．解雇法制と労働市場：欧米諸国の経験を中心に

1980年代後半には、欧州で失業率が高止まりを続けている原因として、これらの諸国の解雇法制が厳しすぎることを指摘する論文が発表され、その後、様々

²⁰ 米国では、「随意雇用原則」(Employment-at-will)が唱われており、雇用契約に関する解約の自由が、労使双方に認められている。ただし、1980年代には米国の複数の州で、この随意雇用原則に例外が認められ、解雇の自由が規制されはじめた。1987年にはモンタナ州で解雇理由に正当事由が要求されるという法制が設けられた。この間、解雇を巡る訴訟が提起される割合も着実に増加し、コーラー[1999]によれば、1980年以前の米国では不当解雇訴訟はほとんどなかったが、1992年時点では2万件に上る事件が裁判所に係属されていたという。Krueger[1991]は、正当事由による解雇であることを企業側が裁判で証明することの困難性、陪審員の心情に依存した判決の不確実性、裁判によって不当解雇となった場合の賠償金額に大きな幅があるという金銭的な不確実性(不当解雇判決で勝訴した被雇用者に、合計で150万ドルという「宝くじ並の」賠償金の支払を企業側に命じたケースも発生)等の観点から、こうした訴訟の増加が、企業にとって脅威となり、企業から、解雇規制に関する明確な法制化を促す気運が高まっていったと分析している。こうした点を考慮すると、米国でも、解雇により発生する事後的なコストは皆無なわけではない。

²¹ なお、オランダでは、解雇を行う前に、使用者が解雇の許可を職業安定所長から得る必要があり、従来はその審査手続に4~6週間の時間を要していたが、1999年1月1日に施行となった省令により、解雇に関して労働者の反対がなければ、手続は1週間以内に終了することが定められた(OECD[1999]は施行前の状態を反映したもの)。より柔軟性を高めることを目的とした同省令には、解雇予告期間の短縮も盛り込まれた(詳細は、ハインシウス[1999]参照)。

な角度から解雇法制を巡る議論が展開した。以下では、こうした文献のうち、次節で紹介する実証研究と関係の深い2つのタイプの議論を紹介する²²。

第一は、解雇法制と失業率や雇用率との関係を論じる文献である。第二は、より労働市場のミクロ的な側面に注目し、仕事の創出・喪失と解雇法制の関係を議論する文献である。第二のタイプの分析がこのところ増加した背景には、同じ失業率の水準であっても、仕事の創出・喪失は一樣とは限らない、という考え方が出現したことや、失業の分析に際しては、失業、就業、無業という労働者のとりうる状況間の行き来(flow)について制度的要因を踏まえてミクロ的側面からきめ細かく分析すべきだ、との失業理論の潮流も影響している。

(1) インサイダー・アウトサイダー理論とその批判

解雇法制の存在が労働市場に影響を及ぼしている点に着目した初期の文献は Lindbeck and Snower[1986]や Blanchard and Summers[1986, 1987]らのインサイダー・アウトサイダー理論である。これらの論文は、以下のような理論的可能性から厳しい解雇法制が存在すれば失業率が高止まる、と主張した。

厳しい解雇法制の存在は、雇用が保障されたインサイダー（被雇用者）のバゲニング・パワーを強くする。その結果、高賃金の労働者を多数雇用するため企業の人件費負担が上昇し、安い賃金であっても働きたいと申し出るアウトサイダー（失業者）の新たに雇用される機会が奪われてしまう。解雇費用が高いことが予見される場合、経営が悪化した際の解雇費用を織り込んで企業が採用を手控えるため、経済全体の労働需要が減退、雇用は減少し、失業は増加する。

一旦失業プールに入ってしまった労働者は、の要因から容易に次の職が得られない。失業が長期化することで、労働者の人的資本が劣化するため、失業プールからますます抜け出せなくなる労働者が増え、失業率にヒステリシスが発生する²³。

インサイダー・アウトサイダー理論に対する批判として、Bertola[1990]や Bentolila and Bertola[1990]は、解雇法制が厳しい場合、好況時の採用は抑制される可能性があるものの、不況時の解雇も抑制される可能性に着目し、以下の点を指摘した。

景気循環を通してみれば、解雇法制は雇用率（就業者数 / 人口）には影響を与えない。

²² 解雇法制を巡る包括的なサーベイには、Büchtemann and Walwei[1996]がある。人的資本形成・不完備契約の理論と解雇法制の関係については、中馬[1998]参照。

²³ ヒステリシス及び、わが国におけるインサイダー・アウトサイダー理論のインプリケーションについては、中田[2001]参照。

不況になる確率が高い場合は、解雇法制がある場合の方が、解雇される労働者が少なくなるために、平均雇用率は上昇する。

好況時に採用を行う企業にとっては、不況は遠い将来の事柄であり、採用した労働者を解雇する際の費用負担の可能性は大きく割り引かれる。

従って、解雇法制が厳しいことは、企業の採用行動には大きな影響を及ぼさない一方、一旦採用した労働者は雇用調整されにくくなるため、長期的には雇用率を押し上げる、と指摘した。

これに対し、Snower[1990]は、 Bertola[1990]は、インサイダーの雇用が安定的であることが第一であるとの考え方に立っているが、現実にはインサイダーではない労働者が多く存在し、こうした労働者の厚生について考えるべきである、 Bertola[1990]のモデルでは、被雇用者全員が生産プロセスに参加しているとの前提になっているが、現実には、解雇法制により労働保蔵・企業内失業が発生していると指摘し、既存の労働者の雇用の安定性にのみ焦点をあてた同論文は、解雇法制の影響に関して部分的な視点しか提供していないと批判した。

(2) 仕事の創出・喪失と解雇法制

Hopenhayn and Rogerson[1993]は、経済の平均雇用率に大きな変動がない場合であっても、(a)新規の仕事の創出・喪失が頻繁に起こっている場合、(b)既存の仕事が残り、新規の仕事が全く創出されていない場合、の両方が考えられる点に着目し、解雇法制が仕事の創出・喪失率に及ぼす影響について、一般均衡モデルを用いて分析した。分析によれば厳しい解雇法制の効果は以下の通り。

厳しい解雇法制は、企業の仕事の喪失意欲を減少させるため、一時的に雇用率が高くなる。

厳しい解雇法制は、同時に仕事の創出意欲も減退させるため、長期的には雇用率が減少する。

円滑な仕事の創出・喪失が抑制されるため、効率的な労働資源の配分が阻害され、経済成長率も低下する。

さらに、Mortensen and Pissarides[1999]は、解雇法制のみならず、失業保険を含めた仕事の創出・喪失モデルを用いて、解雇法制や失業保険による保護が強いほど、仕事の創出力に歯止めがかかること、さらに労働需要にスキル偏向的なショック (skill-biased shock) が生じると、スキルを持たない労働者が従事する仕事の創出が一層減少するため、スキルがない労働者の失業が増加することを示した。

これに対し、Nickell and Layard[1999]は、解雇法制が厳しい国と緩やかな国の

間で仕事の創出率・喪失率に関するデータに大きな違いはない²⁴ことを指摘し、Hopenhayn and Rogerson[1993]や Mortensen and Pissarides[1999]の主張には実証的証拠がない、と批判した。Nickell and Layard[1999]は、仮に解雇法制が衰退産業から成長産業への労働移動を阻害したとしても、労働者の離職による自然減により、年間 10%程度の既存事業所における雇用者削減が可能であること²⁵、労働者の離入職率は、米国で圧倒的に高いが、この要因が米国で長期的により高い成長を促しているかどうかは不明である、と指摘した²⁶。

但し、Nickell and Layard[1999]の問題提起は、(a)賃金格差、(b)有期雇用、(c)情報の非対称性、といった別の要因をモデルに取り込むことにより、克服される可能性もある。すなわち、以下で紹介する文献では、解雇法制は仕事の創出・喪失にプラス、あるいはマイナスの影響を与えているものの、それ以外の(a) - (c)の要因によって創出・喪失率がちょうど相殺される可能性が示されている。

A . 賃金格差・解雇法制と仕事の創出・喪失

Bertola and Rogerson[1997]は、解雇法制が厳しいイタリア等の欧州諸国では、解雇法制が緩やかなカナダや米国に比べ、賃金格差が非常に小さいことに着目する。賃金格差の程度が国により違うのは、正のマイクロ・ショックを受けた企業と負のマイクロ・ショックを受けた企業が賃金水準を修正する度合いが、各国で異なるためと考える。

分析によれば、賃金格差が小さい国において、正のショックを受けた場合には賃金があまり上昇せず、労働需要が増加する（仕事の創出）。負のショックを受けた場合は、賃金の下落が小さく、企業の労働保蔵は困難になり、雇用調整をせざる得なくなる（仕事の喪失）。従って、解雇法制が厳しく、賃金格差が小さい欧州諸国では、解雇法制の仕事の創出・喪失抑制効果を相殺するかたちで、仕事の創出・喪失率が高くなる。反対に、賃金格差が大きい国では、正のショックを受けた場合、大幅な賃金上昇が起こり労働需要はさほど増加しない。一方、負のショックを受けた場合は、賃金が大幅に下がるため、労働保蔵も可能

²⁴ なお、Blanchard and Portugal[2001]は、一般的に、解雇法制が緩いとされている米国と厳しいとされているポルトガルについて、仕事の創出・喪失率を比較している。同論文は、仕事の創出・喪失率を年率で観察すると両国に大きな違いがみられないが、四半期ベースで計算した場合、ポルトガルの仕事の創出・喪失率は、米国の約半分程度と小さくなることを示している。

²⁵ Hopenhayn and Rogerson[1993]のモデルでは、労働者による自発的な退職・転職などが考慮されていないため、雇用調整には企業による仕事の喪失が必須となる。

²⁶ Nickell and Layard[1999]は、解雇法制による雇用保護は、解雇リスクがある場合に比べて、労働者によるアイデアや仕事の改善などが出されやすいため、生産性が向上する、長期的労使関係の方が教育訓練が行われやすい、というメリットがあるため、成長にはプラスに寄与する可能性もある、と示唆し、「解雇法制の厳しさや最低賃金制度等について、時間を費やすのは無駄である」と述べている。

になる。すなわち、解雇法制が緩やかな米国・カナダでは、仕事の創出・喪失率は高くなるが、同じショックに対してより賃金が感応的に伸縮するため、雇
用者数の調整は小幅となり、仕事の創出・喪失が抑制される²⁷。

B．有期雇用制・解雇法制と仕事の創出・喪失

Boeri[1999]は、欧州諸国における有期雇用制と解雇法制との相互関係に着目した。同論文は、有期雇用制の導入は、正規社員の仕事を代替する有期の仕事を増加させる一方、更新回数等に上限規制が設けられがちな有期雇用は、契約期間満了をもってその仕事が喪失する機会が多いため、vacancy chain(労働者がいなくなった後の空きポストに次の労働者が就くこと)となりにくい、と論じた²⁸。また、正規社員への手厚い雇用保護を与件として有期雇用制度を導入することは、失業プールからの正規雇用へのフローが低くなる反面、有期雇用と失業プール間もしくは有期雇用間のフローを増加させる結果、欧州諸国でも平均的には米国並の仕事の創出・喪失率が観察され、一方で正規の就職先を求める労働者の失業期間が長期化するとの現象が整合的に説明できるとした。また、厳しい解雇法制を残したまま、有期雇用の導入といった部分的な改革を行うことは、かえって公平性と効率性を損なう結果となりかねないと指摘した²⁹。

C．労働者の質に関する情報の非対称性・解雇法制と仕事の創出・喪失

Kugler and Saint-Paul[2000]は、労働者の質に関する情報の非対称性を踏まえた理論モデルを構築し、解雇法制が厳しい国では、転職(就業から就業)による仕事の創出・喪失が活発に行われるが、失業から就業というかたちの仕事

²⁷なお、同論文は、欧米間で賃金格差に違いが生じる理由自体については理論的考察を行っていない。ちなみに、Krugman[1994]は、欧米間の異なる賃金格差の原因は、労働市場の制度的な違い(解雇法制・最低賃金)だとの考察を行っている。

²⁸ 欧州諸国では、有期雇用の更新回数や契約期間に上限規制を設けている国が多い。また、上限規制はない国でも、有期契約が複数回にわたって更新された場合には裁判所がその労働者を正規社員とみなすべきと判断する機会が多い。従って、こうした有期雇用の規制がある場合、契約期間満了もしくは更新回数上限の到達により、その仕事は一旦喪失することとなる。なお、こうした有期雇用制の導入・規制緩和が欧州諸国で行われたのは主として1980年代以降であるが、その普及の程度は各国で区々である。例えば、ドイツとスペインでは、同時期に有期雇用に関する規制が緩和されたものの、有期雇用者の伸び率はスペインの方がドイツより圧倒的に大きかった。この原因についてOECD[1999]は、ドイツでは有期から正規雇用への転換(temp-to-perm)を達成した労働者が多いことを挙げ、ドイツ企業が有期雇用を労働者の適性を見きわめる(スクリーニング)一つ的手段として活用したのに対し、スペイン企業は専ら雇用調整をより弾力化するために有期雇用を用いようとしたため、と指摘した。また、こうした両国企業の行動の違いは、スペインの解雇法制がドイツより厳しいことで説明がつく可能性があることも指摘している。

²⁹ Autor[2000]は、米国でも随意雇用原則に例外が設けられた州の派遣労働者数の伸び率は、随意雇用原則を維持している州に比べ、14-22%程度高いことを示している。

の創出は阻害される、と主張した。

同論文では、既に雇用している労働者の技能やスキルの情報を企業が有しており、企業は解雇に当たっては優良な労働者を極力保蔵し、不要な労働者から解雇する、と仮定する。新規事業を始めるため、新しい仕事を創出しようとしている企業行動を考えよう。この新規の仕事に、現在失業中の労働者と他企業に就業中の転職希望者が応募したとする。この企業は、応募してきた労働者の質に関する明確な情報を持っていない。しかし、先行企業の行動原理を踏まえると、この企業は現在失業中の労働者よりも、他の企業で職に就いている労働者を採用した方が、質の悪い労働者を選んで将来高い解雇コストを負担するリスクが少ない、と予想する。

同論文のモデルでは、解雇コストが高い国ほど、職から職への移動が頻繁に行われ、仕事の創出・喪失率が上昇する、一度失業プールに入ってしまった労働者は、企業が採用に慎重になるため、なかなか失業プールから退出することができず、再就職という形の仕事の創出は低調になり、失業が長期化する。したがって、 β 、 γ の効果を合わせると、高い仕事の創出・喪失率と長期化した失業が整合的に説明できる。

以上、3節の議論をまとめると、解雇法制が労働市場へ及ぼす影響を考察する上では、マクロで観察される失業率・雇用率水準の安定や、活発な仕事の創出・喪失をもってよしとするか、あるいはよりミクロの視野に立ち、誰が失業し、その失業の頻度と期間はどの程度かを考慮するかによって、その評価は大きく異なってくると言えよう。以下では、3節で取り扱った文献を含め、解雇法制に関する先行研究の実証分析を整理する。

4．解雇法制が労働市場へ及ぼす影響 実証分析編

4節では、解雇法制が労働市場に及ぼす影響を実証的に検討した文献を紹介する。法制度の違いが経済に与える影響を推し量る上での大きな問題点は、各国で法制度がそれほど頻繁に変更されない、ということである。したがって、こうした分析では、国際比較分析を用いることが一般的になる。最近までの国際比較分析を概観すると、筆者の知る限り(1)解雇法制指数とマクロ経済指標との関係についての国際比較分析、(2)雇用調整の速度の国際比較、(3)ミクロデータを用いた国際比較分析の3つのタイプが挙げられる。

(1) 雇用率・失業率と解雇法制指数の関係

解雇法制に関する実証分析の中でもっとも研究が進んでいるのは、まず、各国

の解雇法制の特色を分析者が定めた一定の基準で定量化した指数を作成し、この指数と雇用率、失業率などのマクロ変数との関係を回帰分析によって検証する分野である。

解雇法制とマクロ経済変数の関連を国際比較することにより、一国だけのデータでは法制度の改正が少なく、その教訓を導くことが難しい、という問題点は回避することができる。ただし、各国の法制度の比較分析には、制度を指数化する際に、どの法制度までを射程に入れ、どのような手法を用いて定量化するか、という方法論上の恣意性、解雇法制の制定に至る各国の様々な状況は考慮できない、という2つの限界がある。

こうした限界を踏まえ、分析結果を理解する上での注意点は以下の通りである。

第一に、指数化されていないその他の制度は分析期間中与件とされている、という点である。具体的に言えば、解雇法制指数上で同程度と判別された国であっても、雇用に影響を与えるそれ以外の要因（最低賃金制、失業保険、早期退職制度やワークシェアリングなど）は分析期間中一定と仮定されている。これら与件とされている変数が分析期間中一定ではなく、回帰分析に用いられている他の説明変数の変動とシステマティックな関係があれば、回帰分析によって得られた結果に偏りが生じている可能性がある。

第二に、こうした分析結果をもとに、「 \quad 国並みの解雇法制にすれば、失業率が \quad %低下する」という政策提言を行うことには慎重であるべきである。この政策提言が意味を持つための前提は、解雇法制を与件として労働者と企業が雇用契約をしていることである。ところが、わが国の場合をみても分かるように、解雇法制は時代の要請にしたがって作られるものであり、解雇法制と労働契約やマクロ経済の状況は、いわば「どちらが鶏でどちらが卵か」一概には分からない関係にある。したがって、このタイプの回帰分析結果が因果関係を示している、と主張するためには、慎重な考慮が必要とされる。

図表 3は、解雇法制とマクロ経済変数の関係を検証した、過去 10 年間の実証結果を整理したものである³⁰。以下では、雇用率（雇用者数 / 人口）、労働力率、失業率、の順に解雇法制との関係を紹介する。

A . 雇用率

Heckman and Pagés[2000]、Nickell and Layard[1999]、Nickell[1997] や

³⁰ なお、解雇法制指数以外のコントロール変数を入れ替えた場合など、複数の推計結果を掲載している研究については、各分析者の総合評価に沿うかたちで、筆者が整理した。また、図表 2 で示した国数と、実際に推計で用いた国数とは必ずしも一致していない場合がある。これは、推計に必要なその他の説明変数が入手困難な国については、分析者がサンプルから除外して推計しているためである。図表 3 の中に示した「prime-age」「若年」等、年齢別の分析は、各分析によりコホートの定義が若干異なる。詳しくは、図表 3 の備考を参照。

Lazear[1990]は他の条件を一定として、解雇法制が厳しい国では雇用率が低い傾向にある、との結果を得ている一方、「解雇法制総合 + Temp」指数を用いて推計した OECD[1999]では、有意な影響が検出されていない。

こうした分析結果の違いが生じる原因の第一の可能性は、指数作成方法の違いである。例えば、Heckman and Pagés[2000]・Lazear[1990]は解雇予告期間や解雇手当しか考慮していないのに対し、OECD[1999]の指数はそれ以外の多くの要素も考慮している。第二の可能性は、回帰分析で用いられているコントロール変数や推計期間の違いである。

ただし、Nickell and Layard[1999]と Nickell[1997]は、得られた結果に対して他の研究とは異なった解釈をしている。すなわち、これら二論文は、解雇法制が厳しい南欧諸国においてはもともと女性の労働力率が低いため、解雇法制が厳しい国では雇用率が低い傾向にあるとの実証結果が得られた、と主張する³¹。この解釈の補強材料として、Nickell[1997]と Nickell and Layard[1999]は、25-54 才男性の雇用率と解雇法制の間には統計的に有意な関係が見当たらない、との実証結果を示している。一方、Heckman and Pagés[2000]は、25-50 才男性の雇用率と解雇法制の間に、統計的に有意な負の結果を得ている。

B．労働力率

上述の Nickell and Layard[1999]や Nickell[1997]の解釈に対し、労働力率と解雇法制との関係を直接分析した Lazear[1990]は、他の条件を一定として、解雇法制が厳しい国では労働力率が低い傾向にある、との結果を得ている。この結果を Lazear[1990]は、厳しい解雇法制が企業の採用意欲を阻害する結果、容易に職が得られない労働者が、求職を断念して非労働力化するため、と解釈している。

また、非労働力率（（非労働力人口 + 失業者数） / 生産可能年齢人口）と解雇法制との関係を分析した Scarpetta[1996]によれば、解雇法制が厳しい国では、非労働力率が高い傾向にあるとの結果を得ている。

C．失業率

失業率への影響についての分析結果は、プラスの関係を導くもの、マイナスの関係を導くもの、影響なしとするもの、に分かれている。ただし、解雇された労働者が非労働力化する場合には、統計上失業者に算入されない、という点を考慮すると、分析結果は大きく変わるかもしれない。

³¹ Nickell and Layard[1999]は、女性の労働力率が低い国においては、世帯主の重要性が増すことから、こうした世帯主を予期せぬ負のショックから保護するために、解雇法制が厳しくなりやすい可能性を指摘した。この主張の傍証として、彼らは、失業率が高いイタリアにおいても有配偶男性の失業率はわずか 2 % 程度であることを示している。

図表 3：解雇法制と労働市場の関係についての実証結果

	Heckman and Pagés[2000]	OECD [1999]	Nickell and Layard [1999]	Nickell [1997]	Scarpetta [1996]	Lazear [1990]	Bertola [1990]
被説明変数							
雇用率	-*, -*(-)	(-)	-*	-*		-*	
若年雇用率	-*, -*, -*	(-)					
prime-age男性雇用率	-*, -*(-)	(+)	(+)	(+)			
prime-age女性雇用率	(-), (+), (+)	(-)					
労働力率							
非労働力率					+	-*	
失業率	+, (+), (-)	(-)		(-)	+	+	関連性観察されず
短期失業率			-*	-*			
長期失業率	(+), (+), (+)		(+)	(+)	+		
prime-age男性失業率	+, +*, (-)	-*					
prime-age女性失業率	+, +*, (+)	(-)					
若年失業率	+, (+), (-)	(+)			+		
失業プール流入率		-*					
失業プール退出率		-*					
失業期間		+					
分析手法	OLS、ランダム効果・固定効果を入れハネル推計	ランダム効果を入れハネル推計	ランダム効果を入れハネル推計	ランダム効果を入れハネル推計	ランダム効果を入れハネル推計	ハネル推計(上記の結果は解雇手当のみを説明変数に取った場合を表示)	上記の変数と、数値化した解雇法制をプロットで観察
解雇法制指数以外の主なコントロール変数	GDP成長率と水準、女性労働力率、若年人口など	組合のバーゲニング度合い、失業保険、積極労働政策拠出額対GDP比、需給GAPなど	Nickell[1997]の手法に、さらに持ち家比率の説明変数を追加	失業保険、組合組織率、積極労働政策拠出額対GDP比、税率、物価上昇率など	失業保険、組合のバーゲニング度合い、組合組織率、需給GAPなど	全人口に占める25-65才人口割合、一人当たりGDP成長率、国別・時間ダミーなど	
解雇法制の数値化	本稿・図表2参照	図表2参照。図表3では、「解雇法制総合+temp」指数を用いた際の推計結果を掲載。	OECD[1994]を利用、本稿図表2参照	同左	同左	勤続10年以上のブルーカラーを想定、解雇予告期間・解雇手当を各々月数表示し、2変数へ数値化	本稿・図表2参照
対象国	日本を除くOECD、ラテン米、カブ諸国の計36~43ヶ国	日本を含む19のOECD諸国(1980年代推計では日本除く)	日本を含む20のOECD諸国	日本を含む20のOECD諸国	日本を含む17のOECD諸国	日米欧加を含む18-22ヶ国	日米欧の10ヶ国
期間	1980年代と1990年代にそれぞれ数サンプルずつ、但しOECD諸国は1990年代のサンプルのみ	1980年代:1985-90年平均、1990年代:1992-97年の平均を用いて二期間推計	1983-1994年(1989-94年はダミーでコントロール)	1983-1994年(1989-94年はダミーでコントロール)	1983-1993年	1956-1984年	1962-1986年、1974-1986年
論文で主張されているインプリケーション	解雇法制が厳しい国では、雇用率が低くなる傾向にある。この傾向は特に、若年の雇用に顕著である。失業率との関係が推計法によって異なるのは、求職を断念した人が非労働力化するためである。	解雇法制と、雇用率・失業率水準との間に有意な関係はない。細分化した解雇法制についても同様。ただし、解雇法制が厳しい国では失業プールへの流入退出確率の減少と、失業期間の長期化が起こる傾向にある。	景気循環を通してみれば、短期と長期の効果が相殺し、解雇法制と失業率水準との間には関係が見いだされない。雇用率が有意に負の値が検出されているのは、解雇法制が厳しい南欧諸国で、元々女性の労働力率が低いことが、同時に観察されるためである。	解雇法制が厳しい国では、失業率(特に若年失業率・長期失業率)が高い傾向にある。さらに、それらの国では、失業率にヒステリシスが発生している可能性がある。	米国で、解雇手当がゼロから3ヶ月に引き上げられると、約1%の雇用率(100万人分の仕事)の減少、900万人分の仕事がつライムからハードタイムになる。労働力率低下は、非労働力化が原因	解雇法制と、失業率との間には有意な関係は観察されず、解雇法制は雇用を安定化させる。解雇法制と、賃金との関連性も見いだせない。	

(備考) +、- : 実証結果により、それぞれ正、負の値が検出された場合。

* : 有意水準が 10% 以上の場合。有意な結果が検出されなかった変数は、() で符号のみ表示。

Heckman and Pagés[2000]は、OLS、ランダム効果、固定効果の結果を順に表示した。

Prime-age : Heckman and Pagés[2000]では 25-50 才、OECD[1999]では 30-54 才、Nickell[1997]・

Nickell and Layard[1999]では 25-54 才と定義。

若年 : Heckman and Pagés[2000]、Scarpetta[1996]では 15/16-24 才、OECD[1999]では 20-29 才。

この点について、女性や若年の失業率と解雇法制の関係分析した OECD[1999]では、有意な結果が検出されていない。これは、非労働力化の効果により、分析結果が影響されている可能性があるとも解釈しうる。なお、OECD 諸国とラテン・アメリカ諸国のデータをプールして分析した Heckman and Pagés[2000]は、OECD 諸国とラテン・アメリカ諸国とでは、労働供給行動に違いがある可能性を考慮し、2つの地域に分割した推計も試みている（本稿図表では非掲載）。分割した推計によれば、OECD 諸国では解雇法制が厳しい国ほど、女性失業率が高い傾向にあるとの結果を得ている一方、ラテン・アメリカ諸国では、解雇法制と女性失業率との間には有意な関係が検出されていない。Heckman and Pagés[2000]は、失業保険等、失業者を支援する制度が整備されていない国が多いラテン・アメリカ諸国では、十分に失業期間を置かず不本意な職にすぐ就くか、非労働力化する女性が多いため、と分析結果を解釈している。

男性失業率に関しては、OECD[1999]は、解雇法制が厳しい国では男性失業率が低い傾向にある、との結果を報告している一方、Heckman and Pagés[2000]では逆の結果を検出している。

次に、短期の失業率を失業プールに流入する頻度の代理変数、長期の失業率を失業プールからの退出確率（滞留期間）の代理変数と考えよう。ここで、「短期の失業」とは、失業期間が1年未満、「長期の失業」は1年以上の失業を指す。ただし、Heckman and Pagés[2000]は、他の分析と異なり、「6ヶ月以上の失業」を長期失業と定義している。

短期の失業率については、OECD[1999]、Nickell and Layard[1999]、Nickell[1997]が、解雇法制が厳しい国では有意に低い傾向にあるとしている。一方、長期の失業率については、OECD[1999]、Scarpetta[1996]は解雇法制の厳しい国で有意に高い傾向にある、としている。この結果は、「解雇法制が、既存の雇用者を保護しすぎるために、一旦失業してしまった労働者はなかなか次の職が得られない」という、インサイダー・アウトサイダー理論と整合的である。ただ、Heckman and Pagés[2000]、Nickell and Layard[1999]、Nickell[1997]では、符号条件は満たしているものの、有意な結果は得られていない。Heckman and Pagés[2000]の結果については、長期と短期の定義の違いも関係していると思われる。

なお、図表 3には掲載していないが、OECD[1999]では、失業率への影響について、解雇法制指数を、「解雇予告期間および解雇手当」と、「解雇手続の不便さ」+「解雇の困難性」とに分解した推計も試みている。こうした分析は、解雇法制の中でも、具体的にどの要素が労働市場に影響を及ぼしているかを検討する際に重要となる。しかしながら、OECD[1999]は、各要素に分けた場合も、解雇法制と失業率との間には、明確な関係が検出されなかったとの結果を報告している。

(2) 雇用調整速度への影響

1990年代前半には、アブラハムとハウスマンを中心に、各国の雇用調整の速度と解雇法制との関係についての研究が進んだ。こうした研究は、解雇法制が企業行動に影響するのであれば、景気後退期の雇用調整を難しくしているかもしれない、という問題意識に則る。

Abraham and Houseman[1993a]は、1974-1984年の米独の産業別四半期データを用い、被説明変数に「雇用者数」あるいは「雇用者数×1人当たり平均労働時間」を、説明変数に実質化した出荷額を用いて、調整速度の係数を回帰分析によって推計した。同論文によれば、(3,4四半期程度の)短期的な雇用者数の調整では、米国の調整速度が非常に速い一方、雇用者数×労働時間の調整は、米独の違いはほとんどないことから、ドイツでは、労働時間の調整速度が速いことを示し、人数と時間の両者を併せてみれば米独企業の調整速度には大きな違いが生じていないと結論づけた³²。

同論文は、ドイツでは、需要減退に直面した企業が、従業員の解雇を回避するために、所定労働時間以下に労働時間を削減した場合に賃金の一部が支給される保険制度(short-time compensation program: STC)³³が有効に活用されており、この制度が厳格な解雇制限法が導入されている下でもドイツ企業の人件費調整を柔軟にしていると指摘した。さらに、ドイツではapprenticeshipと呼ばれる若年者職業訓練制度が充実しており、ある程度労働者の適性を見極めた上での採用が可能となっている点³⁴も挙げた。彼らは、STCとapprenticeshipを組み合わせることで、需要変動に対する企業の人件費変動の柔軟性を確保しながら、雇用保護・労働者のスキル蓄積を同時に達成することが可能であり、解雇法制は

³² なお、Abraham and Houseman[1993a]は、ドイツの解雇法制が同国で失業が増加した時期に強化されたことを踏まえ、ドイツの雇用調整関数を法制が強化された1972年の前と後の期間に分割(1962-1972年と1974-1984年)して推計を行った。分析によれば、改正前後の調整速度の係数は同程度で、解雇法制の強化は雇用調整を著しく阻害しているとは言えない、と指摘した。

³³ STCは、ドイツだけでなく、一般的に解雇法制が厳しいとされている欧州諸国(フランス、イタリア、スペイン)でも設けられている制度であるが、その資金源・適用条件・支給率・支給期間などは国により大きく異なる。詳しくは、Mosley and Kruppe[1996]参照。なお、米国でも半数以上の州において、同様の制度が存在するが、利用率は非常に低い。この理由として、Abraham and Houseman[1993a]やMosley and Kruppe[1996]は、解雇法制が厳しくないため、layoffの方が手っ取り早い、労使にとってlayoffが慣例となっている、時間調整では福利厚生費の節約ができない、米国のSTC制度は、適用期間・支給率ともに低くあまり魅力的な選択肢ではない、制度に関する企業の認知度が低い、といった点を指摘している。

³⁴ 同論文によれば、ドイツのapprenticeship制度は、企業、政府および企業協会等からの拠出金で賄われている。若年労働者は、この制度を活用して一般的なスキルを学ぶことができ、この間は解雇法制が適用されない。従って、ドイツ企業にとっては、労働者の一般教育訓練コストが軽減されるばかりではなく、解雇法制にとらわれずに労働者の適性をスクリーニングできる体制が整備されている。すなわち、apprenticeship制度は、解雇法制が過度に入口を狭めることを緩和する作用として働いていると解釈できる。

必ずしも企業負担を増大させているとは言えない、と主張した。

その後、Abraham and Houseman[1994]は、ドイツ、フランス、ベルギー、米国の4ヶ国の雇用調整について、各国の解雇法制、STCの制度内容などを考慮した上で、比較分析した。1973-1990年の産業別四半期データを用い、被説明変数に「雇用者数」と、「雇用者数×1人あたり平均労働時間」を、説明変数として各々のラグ項を用いた回帰分析結果から得られた調整速度を比較した。それらに係る係数を観察した分析によれば、米国に比べて、欧州3ヶ国の人員調整速度は顕著に遅い一方、Abraham and Houseman [1993a]と異なり、雇用者数×労働時間の場合でも、米国が4国の中で顕著に調整速度が速い、との結果を得た。先行研究と一致しない結果が出たことは、推計期間、関数形や、その他のコントロール変数の取り方などにより、推計される雇用調整の速度が大きく異なってくる可能性を示唆している。

なお、Abraham and Houseman[1993b]は、日米の製造業部門の雇用・労働時間調整関数の計測も行っている。1970-1985年の季節調整済み月次データを用い、被説明変数に「雇用者数」、「一人あたり平均労働時間」、「雇用者数×1人あたり平均労働時間」、説明変数に鉱工業生産指数を用いた推計結果によれば、米国は人員調整、日本は労働時間調整をより重視するという定説が裏付けられるが、雇用者数×労働時間の係数は米国の方が圧倒的に大きく、わが国の労働時間調整が米国の人員調整ほど速いわけではない³⁵と指摘している。

(3) 仕事の創出・喪失率への影響：ミクロデータを用いた分析

3節で紹介した仕事の創出・喪失に関するHopenhayn and Rogerson[1993]やMortensen and Pissarides[1999]らの分析は、解雇法制が仕事の創出・喪失にどのような影響を与えるかを数値解析によって検討してきた。Kugler and Saint-Paul[2000]は、解雇法制が非常に緩やかな米国と、解雇法制が厳格なスペインの個票データを用いて、こうした理論モデルの含意を直接実証的に検討した。

Kugler and Saint-Paul[2000]は、失業者が、就業中の労働者に比べてどの程度職を得にくいのか、という相対比率(失業者差別率 < DAU: discrimination against unemployed > : 失業者の就業確率 / 就業者の転職確率)を、質的選択モデル(その労働者が職に就く場合を1、就かない場合を0)を使って分析した。その際、

³⁵ なお、同分析では、日本のデータは、『毎月勤労統計』を使用しており、事業所が異なるサンプルを時系列的に接続して推計していること、「労働時間」の定義は、日本が「実際に働いた時間」である一方、米国は「賃金を支払った時間数」であり、仮に不況時の日本でいわゆる「サービス残業」が多かったとすれば、こうした慣行が推計結果に大きく影響した可能性も考えられる。

労働者の属性として、年齢・教育水準・職業・産業・組合員の有無・勤続年数・性別・人種・既婚未婚・子供の数・賃金（現在もしくは失職前の賃金）・失業保険受給をコントロールし、失業者ダミーと解雇法制ダミーの交叉項にかかる係数を観察した。

分析によれば、米国の州別データを用いると、解雇法制が厳しい州（随意雇用原則に例外を認めている州）の DAU は、随意雇用原則を維持している州の DAU に比べて、6.3%低いこと、州の解雇法制以外の要因をコントロールした場合には、DAU が 10.1%低くなることが示された。また、スペインの DAU は、米国の DAU に比べて 14.1%低くなることが報告された。

5. 終わりに 結論とわが国における課題

3、4 節の結果を達観すると、解雇法制とマクロ経済変数との関係は、理論的解釈・実証結果及びその評価について、十分な蓄積が得られているとは言い難い。解雇法制と、その他の制度との補完性を踏まえた、仕事の創出・喪失に関する個票を使った分析を積み重ねることがこうした問いに答える一つの路であることは間違いなからう。以下では、これまでの欧米諸国の先行研究を踏まえ、解雇権濫用法理を中心に確立してきたわが国の解雇法制が、労働市場に与えている影響について、若干の考察を行うこととしたい。

A. わが国の現状

3 節で整理した様々な議論で見たように、解雇法制についての評価は、失業率水準の安定をもってよしとするか、あるいは誰が失業するのか、という点まで考慮するかで、分かれることとなろう。たとえば、平均失業率が同じ経済であっても、少なくとも以下二つの社会が考えられる。第一に、経済に対する負のショックに対し、全ての労働者が失業するリスクを均等に分担する一方、再就職の確率も高い、という社会である。第二に、経済に対する負のショックに対し、短期的に解雇法制の恩恵を受け、雇用が持続するインサイダー（おそらく大半は世帯主である男性）と、有期雇用・長期失業・非労働力化の選択を余儀なくされるアウトサイダー（一般的には、女性や若年層、あるいは高齢者）が家庭内の分業などによって共存する社会も考えられる。現在のわが国では、後者の社会に近い現象が観察される。たとえば、正規社員（世帯主）とパートタイマー（配偶者）、中高年労働者（親）と若年失業者（子）、等の組み合わせがその代表的な例である。

正規社員 vs.パートタイマー

多くの欧州諸国では、パートタイム労働について不平等取り扱いが原則禁止されており、同一又は同等の職務に就く場合は、就業形態に関わらず時間当たりの賃金は同一とされている。これに対しわが国では、そのような規制はない。大竹[2001]は、今回の景気低迷局面において、「正社員の賃金はデフレだからといってほとんど下がっていない」一方、「パートの賃金は、デフレを反映して下がって」おり、「両者の賃金格差は拡大」しているため、雇い主は正規社員を減らしパート社員を増加させていると指摘している。3 節で紹介したインサイダー・アウトサイダー理論に基づけば、正規社員の名目賃金の高止まりは、解雇法制により保護された、わが国正規社員のバーゲニングパワーの強さが一因であるとも解釈しうる。正規社員の保護のみを前提とした既存の解雇法制が存続する中、現在の景気低迷が長期化するならば、わが国の労働市場には、契約期間満了をもって雇用契約を解消できる割安なパートタイマーの更なる増加（正規社員比率の減少）、正規社員 - パート間の賃金格差拡大が観察される可能性もありえよう。

正規社員（被雇用者）vs.若年失業者・長期失業者

このところ急増していると言われている学卒未就職者をはじめとする若年失業者や、一旦失職した人の失業期間の長期化についても、欧米で発展した経済理論を前提とすれば、わが国の厳格な解雇法制を前提とした企業の慎重な採用態度を反映していると解釈することもできよう。わが国では、就職氷河期に就職できなかった若者や運悪く雇用調整の対象となった労働者には、パートやフリーターとして低賃金の職につくか長期の失業者となるかの選択が迫られている（大竹[2001]）と言える。

大企業の組合員 vs.組合がない（中小）企業の就業者

正規社員を対象に確立しているわが国の解雇法制で、実際に裁判で救済の対象となりうるのは、労働組合がある企業に就業している労働者に限られていることも指摘されている。これは、2 節(2)で述べたように、わが国の「裁判所の訴訟手続は、費用と時間がかかり労働組合等の人的・金銭的援助なくしては継続しがたい状態になっている」（小宮[1997]）ため、「資力のない労働者に、裁判による救済を断念させる」（荒木[1996]）状況となっているからである。大竹・藤川[forthcoming]は、中小企業を中心に、組合がない企業で働く労働者が増加している中、労働組合の存在によってはじめて効力をもつ整理解雇規制には、限界があると指摘している。

このように、組合組織率が低下し、正規社員以外の就業形態が多様化する中、わが国の解雇法制は、保護の対象となる一部の限られた労働者（インサイダー）と、保護対象外のその他の労働者（アウトサイダー）との二極化をもたらしていると言えよう。特に、大きな負のショックが加わった今回の景気低迷期の大きな特徴は、インサイダーから外れた、もしくは初めからインサイダーになれずアウトサイダーという選択肢を余儀なくされた、解雇法制対象外の労働者が急増している点である³⁶。こうした点を鑑みると、わが国の解雇法制は、既存の社会形態やそれを前提に確立している社会保障・失業保険制度など、その他の制度選択の問題も包含した上で、今後就業形態がさらに多様化する可能性も考慮にいれながら、その望ましい姿が検討されるべき時期にきていると言えよう。

わが国の解雇法制が、実際にどの程度、労働市場に影響を及ぼしているのかを把握し、望ましい法制度を経済学的な観点から検討するためにも、欧米の先行研究でみられるような実証研究はわが国でも不可欠となつてこよう。これまでのところ、わが国の解雇法制に関する実証研究は、筆者の知る限り大竹・藤川[forthcoming]のみである³⁷。大竹・藤川論文では、わが国の整理解雇に関する1945-97年の判例を用い、整理解雇の4要件のうち裁判ではどの要件が最も重視されてきたか、といった点などを、分析期間を区切りながら定量的に分析している。今後、わが国でもこうした実証研究が蓄積されることが期待される。

また、望ましい解雇法制の在り方を巡っては、その法制度自体もさることながら、その他の制度との補完性等も視野に入れ検討する必要がある。他の制度との関連から、今後の解雇法制を論ずる上で注目される制度改正としては、たとえば、平成12年商法改正により導入された会社分割制度や、導入が検討されている年齢差別禁止法が挙げられよう。以下では、解雇法制とこの2つの制度との補完性について考察を行う。

³⁶ Lindbeck and Snower[2001]では、中程度の景気変動であれば、解雇法制は、長期的な雇用率や失業率水準には大きな影響を及ぼさないかもしれないが、長びく深刻な景気低迷が発生した場合には、解雇法制による解雇抑制効果は乏しく、再び景気が大きく後退することを懸念し、景気回復後も企業が採用を控えることから、長期的に雇用率が低下する可能性を示唆している。

³⁷ この他、解雇法制を直接取り上げたものではないが、中田・竹廣[2000]論文は、雇用慣行に関する実感と実証との違い（わが国は、他の先進国に比べ、雇用保障が手厚い国であるという一般的な理解とは異なり、過去の実証研究では、二期連続赤字が起こるとわが国企業は雇用調整を開始し、しかもその速度もかなりの速さであることが示されてきた）に着目し、2000年に義務化された連結会計制度に基づき、企業の雇用調整を観察している。具体的には、ミクロ・データで観察される単独企業の雇用者数の調整が意外なほど速いのは、大企業が抱える子会社や関連会社への出向・転籍などによる雇用の受け皿効果が、単独企業のみデータを用いた場合に、表面上雇用調整の速度を速くみせている可能性を示している。

B．会社分割制度と解雇法制

会社分割に伴う労働契約等の承継を巡っては、立法的対処が必要であるとの観点から、いわゆる「労働契約承継法」が別途制定され、2000年12月には、そのガイドラインとして、「分割会社及び設立会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針」が定められた³⁸。この法律・指針に基づけば、「分割承継される営業に主として従事する労働者」は、労働契約を承継する旨が分割計画書等に記載されていれば、(その労働者の意向と関係なく)設立会社等に当然に承継される。一方、「主として従事する労働者」で分割計画書への記載がない場合、反対に「従として従事する労働者」が分割計画書に記載されている場合については、異議を申し立てる機会が与えられており、労使で見解に相違が生じ、双方の協議等によっても相違が解消しない場合には、裁判によって解決を図ることができる。つまり、会社分割に伴う労働契約の承継に際しては、各部門に従事する従業員の「主」と「従」の区別を明確に行うことが大前提となる。

しかし、これまでのわが国では、解雇権濫用法理の下、解雇を極力回避する手段として、従業員の出向や配置転換が広範に認められ、企業内の労働移動が頻繁に行われてきた。また、このところ部門別採用等が増えてきているとはいえ、企業内人事ローテーションで、数年毎に労働者が部署を異動する従来の人事慣行が続いている企業も、依然として存在しよう。こうした既存の慣行が残る中、会社分割に際し、労働契約の承継がスムーズにいかない可能性は皆無とは言えないだろう。今後、企業再編が活発に行われていくことが余儀ないのであれば、会社分割制度導入が労働市場へ及ぼす影響を考慮した上で、解雇法制の在り方が検討される必要性がでてくるかもしれない。

C．年令差別禁止法は高齢化社会の救世主か？

少子・高齢化³⁹が不可避となっているわが国では、従来のような経済成長を現状程度の労働生産性の下で達成するためには、移民を許さない限り、健康で意欲ある高齢者や女性の労働市場への参加が近々必要な情勢にある。その一対策として、高齢者の就業促進や、中高年の円滑な労働移動を支援する「年齢差別禁止法」の導入が議論されている。

すでに40才以上の労働者に「年齢差別禁止法」を適用している米国では、年齢が理由の解雇や、一定年齢に達したことによる雇用契約の解消(いわゆる「定

³⁸労働契約承継法の詳細は、例えば荒木[2000]。

³⁹ 国立社会保障・人口問題研究所の推計によれば、2001年時点で26.3%である老年従属人口指数(65才以上人口/15-64才人口)は、2025年には46.0%、2050年には59.1%となる見込みである。

年」)が法律で禁止されている⁴⁰。このような法律をそのまま他の制度との整合性を考えずにわが国に当てはめることには慎重であるべきかもしれない。まず、わが国の労働市場では、定年前の労働者の保護を充実させる一方で、採用の増減による雇用調整や定年制といった、入口と出口に関する企業の裁量を認めている。現行の解雇法制を存続したまま、「年齢差別禁止法」を導入することは、企業の雇用調整の余地をさらに狭め、入口での雇用調整にしわ寄せが起こる結果、若年者の就業や子育てなどのために一旦非労働力化していた女性の再就職を阻害する可能性もある。清家[2000, 2001]は、「年齢差別禁止法」を導入するためには、解雇規制や年功的賃金制度等、これまでの日本の雇用制度を抜本的に見直す必要があると指摘している。こうした意見に対しては、当然労働者側からの反発の声⁴¹が聞かれている。高齢化社会における労働市場のありかたをデザインすることは、失業保険、年金、医療制度など、多角的な視野の中から、社会的に合意できる公平性と労働市場の効率性のバランスを取っていく難題である。

以 上

参考文献

- 荒木尚志、「リストラと労働法」、『日本の企業と法』、柏木昇編、有斐閣、1996年。
- 、「合併・営業譲渡・会社分割と労働関係 - 労働契約承継法の設立経緯と内容」、『ジュリスト』、No.1182、2000年。
- ヴァンク、ロルフ、「ドイツにおける労使関係と法の新展開」、『日本労働研究雑誌』、41号、1999年。
- 大竹文雄、「雇用不安をめぐって」、『季刊家計経済研究』、秋号、家計経済研究所、2000年。
- 、「デフレはどうして悪いのか—所得分配の不公平が悪影響」、『毎日新聞』4月1日付、毎日新聞社、2001年。

⁴⁰ 詳細は、例えば森戸[2001]参照。

⁴¹ 例えば、NTT労組[2001]は、「再就職促進一括法」に盛り込まれた求人・採用時の年齢制限廃止の努力規定について、一部の専門家より「終身雇用・定年制の撤廃につながるのではないか」との指摘が出されたことを挙げ、規定が企業の雇用責任に免罪符を与えることになりかねないとの危惧を表明している。

- 、小嶋典明、橋木俊詔、八代尚宏、「人材の市場化 労働市場の規制改革はこう進めよ」、『エコノミックス - 特集 人材の市場化』、No.2、春号、東洋経済新報社、2000年。
- 、藤川恵子、「日本の整理解雇」、『雇用政策の経済分析』、猪木武徳・大竹文雄編、東京大学出版会、近刊。
- NTT 労組、「雇用対策法改正案 - 今国会で法案への疑念を払拭すべき」、(http://www.ntt-union.or.jp/n_New/syuchou/01_02/0102_10.htm)よりダウンロード。
- 戎野淑子、「雇用契約と雇用調整」、『人と企業を活かすルールしぼるルール - これからの労働法制を考える』、佐野陽子・宮本安美、八代充史編著、中央経済社、1999年。
- 神尾真知子、「法律から見た終身雇用と整理解雇」、『人と企業を活かすルールしぼるルール - これからの労働法制を考える』、佐野陽子・宮本安美、八代充史編著、中央経済社、1999年。
- 小嶋典明、「解雇規制の見直し」、2000年、大阪大学法学部産学連携講座 HP (<http://www.law.osaka-u.ac.jp/~renkei21/kouza/syllabus/0301a.html>)よりダウンロード。
- 小宮文人、「解雇制限法—判例・学説の変化と国際比較」、『日本労働研究雑誌』、39(7)、7月、1997年。
- コーラー、トーマス・C.、「世紀末の雇用関係とその規律—1990年以降のアメリカ合衆国における動向についての考察」、『日本労働研究雑誌』、No.464、1999年。
- 清家篤、「少子高齢社会の雇用と処遇—エイジフリー社会の構築をめざして—」、日本労働研究機構講演会、http://www.jil.go.jp/kouen/no_20.htmlよりダウンロード、2000年。
- 、「年齢差別禁止の経済分析 高齢化社会の人的資源活用に与える定年と求人への年齢制限の影響」、『日本労働研究雑誌』、No.487、2001年。
- 高木剛、「個別労使紛争増加への対応を！！ 労働ルールの揺らぎを正そう - 」、『連合総研レポート』、No.135、2000年。
- 中馬宏之、「『解雇権濫用法理』の経済分析 雇用契約理論の視点から」、『会社法の経済学』、三輪芳朗・神田秀樹・柳川範之編、東大出版会、1998年。
- 中田(黒田)祥子、「失業に関する理論的・実証的分析の発展について わが国金融政策へのインプリケーションを中心に」、『金融研究』、第20巻第2号、日本銀行金融研究所、2001年。
- 中田善文、竹廣良司、「連結会計とグループ人事管理—親会社雇用調整におけ

- る子会社の役割」、『日本労働研究雑誌』、No.483、10月号、日本労働研究機構、2000年。
- 日本労働研究機構、「労働訴訟、初めて2千件越える」、『日本労働研究機構』、2001a年（<http://www.jil.go.jp/mm/siryu/20010323.html>）よりダウンロード。
- 、「雇用審判所への申立件数が急増」、『海外労働トピックス』、日本労働研究機構、2001b年（http://www.jil.go.jp/kaigaitopic/2001_01/）よりダウンロード。
- 日本労働弁護団、「整理解雇事件に関する申入書」、『日本労働弁護団』、2000a年（<http://homepage1.nifty.com/rouben/teigen00/gen000418.htm>）よりダウンロード。
- 、「解雇権濫用法理と整理解雇法理を変質させる東京地裁労働部を糾す」、『日本労働弁護団』、2000b年（<http://homepage1.nifty.com/rouben/teigen00/gen000302.htm>）よりダウンロード。
- ハインシュウス、ヤン、「20世紀末期のオランダ労働法 雇用関係における『フレキシビリティ』化の傾向」、『日本労働研究雑誌』、464、1999年。
- 樋口美雄、大竹文雄、小池和男、八代尚宏、吉川洋、「日本の雇用慣行の変化と失業：パネル・ディスカッション」、『現代経済学の潮流 2000』、岡田章・神谷和也・黒田昌裕・伴金美編、東洋経済新報社、2000年。
- 八代尚宏、『雇用改革の時代 働き方はどう変わるか』、中央公論新社、1999年。
- 村松久良光、「なぜ中高年層がリストラされるのか 失職・転職の日米比較」、『エコノミックス』、特集人材の流動化、春号、2000年。
- 森戸英幸、「雇用における年齢差別禁止法 米国法から何を学ぶか」、『日本労働研究雑誌』、No.487、2001年。
- 労働省、『平成12年版 労働白書』、日本労働研究機構、2000年。
- Abraham, Katherine G. and Susan N. Houseman, *Job Security in America—Lessons from Germany*, Brookings Institution, 1993a.
- and ——, “Job Security and Work Force Adjustment: How Different are US and Japanese Practices?,” *Employment Security and Labor Market Behavior: Interdisciplinary Approaches and International Evidence*, Christoph F. Büchtemann ed., ILR Press, 1993b.
- and ——, “Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility Lessons from Germany, France and Belgium?,” *Protection Versus Economic Flexibility: Is There a Tradeoff?*, Rebecca M. Blank ed., University of Chicago Press, 1994.

- Autor, David H., "Outsourcing at Will: Unjust Dismissal Doctrine and the Growth of Temporary Help Employment," NBER Discussion Paper Series, 7557, 2000.
- Bentolila, Samuel and Giuseppe Bertola, "Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis?," *Review of Economic Studies*, 57, 1990.
- Bertola, Giuseppe, "Job Security, Employment and Wages," *European Economic Review*, 34, 1990.
- and Richard Rogerson, "Institutions and Labor Reallocation," *European Economic Review*, 41, 1997.
- Blanchard, Olivier J., and Laurence H. Summers, "Hysteresis and the European Unemployment Problem," *NBER Macroeconomics Annual*, The MIT Press, 1986.
- and Laurence H. Summers, "Hysteresis in Unemployment," *European Economic Review*, 31, 1987.
- and Pedro Portugal, "What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Unemployment," *American Economic Review*, 91(1), 2001.
- Boeri, Tito, "Enforcement of Employment Security Regulations, On the Job Search and Unemployment Duration," *European Economic Review*, 43(1), 1999.
- Büchtemann, Christoph F. and Ulrich Walwei, "Employment Security and Dismissal Protection," *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Günter Schmid, Jacqueline O'Reilly, and Klaus Schömann eds., Edward Elgar Publishing, Inc., 1996.
- Emerson, Michael, "Regulation or Deregulation of the Labour Market—Policy Regimes for the Recruitment and Dismissal of Employees in the Industrialized Countries," *European Economic Review*, 32, 1988.
- Heckman, James J. and Carmen Pagés, "The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets," NBER Working Papers, No.7773, 2000.
- Hopenhayn, Hugo and Richard Rogerson, "Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis," *Journal of Political Economy*, 101(5), 1993.
- Krueger, Alan B., "The Evolution of Unjust Dismissal Legislation in the United States," *Industrial and Labor Relations Review*, 44(4), 1991.
- Krugman, Paul, "Past and Prospective Causes of High Unemployment," *Reducing Unemployment: Current Issues And Policy Options*, A Symposium Sponsored by The Federal Reserve Bank of Kansas City, 1994.
- Kugler, Adriana D. and Gilles Saint-Paul, "Hiring and Firing Costs, Adverse Selection

- and the Persistence of Unemployment,” CEPR Discussion Paper, No.2410, 2000.
- Lazear, Edward, “Job Security Provisions and Employment,” *The Quarterly Journal of Economics*, August, 1990.
- Lindbeck, Assar and Dennis J. Snower, “Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations,” *American Economic Review*, 76(2), May, 1986.
- and —————, “Insiders versus Outsiders,” *Journal of Economic Perspectives*, Vol.15. No.1. 2001.
- Mortensen, Dale T. and Christopher A. Pissarides, “Unemployment Responses to “Skilled-Biased” Shocks: The Role of Labor Market Policy,” *Economic Journal*, Vol.109, 1999.
- Mosley, Hugh and Thomas Kruppe, “Employment Stabilization through Short-time Work,” *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Günter Schmid, Jacqueline O’Reilly, and Klaus Schömann eds., Edward Elgar Publishing, Inc., 1996.
- Nickell, Stephen, “Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America,” *Journal of Economic Perspectives*, 11(3), 1997.
- and Richard Layard, “Labor Market Institutions and Economic Performance,” *Handbook of Labor Economics*, Orley Ashenfelter and David Card eds., Vol.3, Elsevier Science B.V., 1999.
- OECD, “Labour Adjustment and Active Labour Market Policies,” *The OECD Jobs Study—Evidence and Explanations Part II: The Adjustment Potential of the Labour Market*, OECD, 1994.
- , “Employment Protection and Labour Market Performance,” *Employment Outlook*, June, 1999.
- Scarpetta, Stefano, “Assesing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study,” *OECD Economic Studies*, 26/I, OECD, 1996.
- Snower, Dennis J., “Comments—‘Job Security, Employment and Wages’ by G. Bertola,” *European Economic Review*, 34, 1990.