



解雇紛争と雇用保護規制

畔津, 憲司

熊谷, 太郎

(Citation)

神戸大学経済学研究科 Discussion Paper, 414

(Issue Date)

2004

(Resource Type)

technical report

(Version)

Version of Record

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/80200023>



解雇紛争と雇用保護規制

Dismissal Conflicts and Employment Protection Legislation

畔津 憲司 (神戸大学大学院経済学研究科)

熊谷 太郎 (神戸大学大学院経済学研究科)[†]

Kenji AZETSU, Graduate School of Economics, Kobe University

Taro KUMAGAI, Graduate School of Economics, Kobe University

概要

本稿では、企業と労働者間の解雇紛争を明示的に考慮した上で、雇用保護規制が雇用量に与える影響を調べる。雇用保護規制の強化は、労働者の努力が裁判結果にどの程度反映されるかによって、雇用量に対して異なる影響を与える。労働者の努力が裁判結果に強く反映されるとき、雇用保護規制の強化は、労働者の努力インセンティブを強め、雇用量を増加させる可能性があることが示される。

Abstract

This paper investigates the effect of Employment Protection Legislation (EPL) on the level of employment, taking explicitly into consideration the dismissal conflicts between the firm and workers. We show that effects of EPL differ according to how the judgment is sensitive the workers' effort. When the workers' effort strongly influences the judgment, EPL may increase employment.

キーワード：雇用保護規制、解雇紛争、モラルハザード、補償金、

Keywords: Employment protection legislation; Dismissal conflicts; Moral hazard; Severance payment

JEL 区分： J41、 J65、 K31、 K41

[†] 〒657-8501 神戸市灘区六甲台町 2-1

神戸大学大学院経済学研究科

熊谷 太郎

Email : kumagai@econ.kobe-u.ac.jp

Phone : 078-803-6874

解雇紛争と雇用保護規制

1. はじめに

1970年代後半以降の欧州における高失業率の1つの要因は厳しい雇用保護規制であると考えられている。特に、ドイツやイタリア、フランスなどの大陸法諸国における雇用保護規制が厳しい。それにもかかわらず、この厳しいと考えられている雇用保護規制がさらに強まる傾向にある。イギリスでは、1999年6月1日に雇用関係法が改正された。従来、継続雇用期間2年以上の労働者に、同法が適用されていたのに対し、継続雇用期間1年以上の労働者にも適用されるようになった。また、不当解雇の補償金額の最高額は1万2000ポンドから5万ポンドに引き上げられた。フランスでは2002年5月に労働法典が一部改正され、解雇手当の増額が実施された¹。他方、近年では日本において、不況による高失業率が深刻となり、雇用保護規制を緩和する方向にある。このように、欧州諸国と日本では、雇用保護規制に関して異なる動きが観察される。実際のところ、雇用保護規制が雇用量にいかなる影響をもたらすかは、いまだわかっていない。

厳しい雇用保護規制が経済における雇用量にどのような影響をもたらしているかについて、多くの文献が存在する。理論的分析は二つに大別される²。一つは、生産性ショックや需要に対しての雇用調整に注目した分析がある。Bentolila and Bertola[1990]、Bentolila and Saint-Paul[1994]、Bertola[1990]は部分均衡の枠組みで雇用保護規制が企業の労働需要量にいかなる影響をもたらしているのかを分析している。また、サーチモデルを用いた分析で、Mortensen and Pissarides[1999]等がある。これらの分析において、雇用保護規制が経済の雇用量に与える影響は不定であるということがコンセンサスとなっている。厳しい雇用保護規制は、労働者の解雇を困難にするために失業者を減らす効果がある。他方、企業に採用を控えさせ失業者を増加させる効果もある。したがって、実際に失業者が増えるかどうかはどちらの効果が大きいかに依存する。

もう一つは、労働者の努力インセンティブを引き出す手段として解雇に着目した分析で

本校の作成に当たり、日本経済政策学会関西支部会（2004年神戸大学）、市場と政府の研究会のメンバーに有益なコメントをいただきました。また、岸本哲也教授、丸谷冷史教授、中谷武教授、中村保教授より有益なコメントをいただきました。記して感謝いたします。なお、本稿に関するすべての誤謬は筆者に帰します。

¹従来では、継続雇用期間10年以内の労働者に対しては基本給の継続雇用期間×1/10、継続雇用期間10年を超える労働者に対しては、継続雇用期間×基本給の1/10+継続雇用期間10年を超えた年数×1/15であった。しかし、改正後は、それぞれ、1/5、2/15に引き上げられている。また、基本給とは、解雇直前の3ヶ月間の給与平均額のことを指す。

² 実証分析については、黒田[2002]が詳しい。

ある。Carter and Lancey[1997]、Groenewold[1999]、Levine[1989]、Sjostrom[1993]等があり、これらの分析でコンセンサスとなっているのは、解雇規制の強化は労働者の努力インセンティブを下げ、雇用量を減少させることである。本稿の分析は後者に属する。

多くの国で雇用保護規制は労働者に責がない場合の解雇を規制しており、労働者が犯罪、怠業を行った場合は解雇を認めている。しかしながら、労働者に責があるかどうかを判断するのは裁判所や解雇紛争処理をおこなう第三者機関である。企業は労働者を摘発しても、労働者の犯罪や怠業を立証しなければ解雇は不当と判断され、労働者に対して補償金を支払わなければならない(あるいは解雇を無効にしなければならない)。補償金が大きければ、企業が労働者を解雇する費用が大きくなることを意味する。したがって、企業は労働者を容易に解雇することができなくなる。この意味で、補償金は雇用保護規制の強さと解釈することができる。Gardón-Sánchez and Güell[2003]では、解雇に伴う補償額が労働者の努力インセンティブを通じて、雇用量にいかなる影響を与えるかを分析している。彼らは、解雇紛争処理にあたる裁判所が、真の解雇理由に関する情報がまったくないことを仮定している。したがって、企業が裁判で敗れる確率は、実際に解雇がいかなる理由であったかは無関係である。この状況のもとでは、解雇理由がどのようなものであれ、企業は労働者の責を訴え、労働者は責がないこと訴えるというダブルモラルハザードが起こる。このような場合、企業が敗訴したとき、労働者に支払う補償金が増加するならば、労働者が怠けるインセンティブを強くし、結果として、単位労働費用が増大し、雇用量は減少する。

Gardón-Sánchez and Güell[2003]の結果は、労働者が企業の要求努力水準にしたがったかどうかは、裁判における労働者の勝訴確率に影響を与えないという仮定により成立する。実際には、裁判で企業が勝訴するためには、労働者が怠業をしたという証拠を集め、裁判官を説得する必要がある。そのため、企業が労働者を解雇したとき、労働者が努力をしていたときと労働者が怠業していたときで、同額の証拠収集費用を企業が負担するならば、労働者が怠業していたときの方が企業は勝訴するための証拠をより多く収集できると解釈することが自然である。したがって、労働者の勝訴確率は労働者の努力に依存すると考えられる。労働者の努力が勝訴確率に依存しないという強い仮定を緩めることで、補償金の上昇は労働者の努力インセンティブを強める可能性がある。企業の敗訴確率が労働者の選択した努力に依存するとき、労働者は怠けなければ勝訴し補償金を獲得する可能性が高くなるので、高い補償金が労働者の怠業インセンティブを弱め、逆に単位労働費用は低下するかもしれない。このため、企業は雇用量を増やす可能性がある。

本稿では、裁判結果が労働者の選択した努力に依存するという、より現実的な仮定を導入し、雇用保護規制が雇用量や労働単位費用にいかなる影響をもたらすかを分析する。労働者が努力を実行したか否かが裁判結果を大きく左右する可能性を考えることで、ある種

の保証契約(bonding)メカニズムが働く場合が生じる³。労働者の努力が正当に評価されるとき、補償金の上昇は労働者の努力インセンティブを強め、企業は労働者に支払う賃金を引き下げることができる。この保証契約メカニズムが働くか否かによって、雇用保護規制が労働者の努力インセンティブに与える影響が異なってくる。

本稿の構成は以下の通りである。第2節では、モデルを展開し、雇用保護規制の強化が企業の労働需要に対してどのような影響を与えるのかを調べる。第3節では、各国のさまざまな制度と本稿におけるモデルがどのように対応するかを明らかにし、第4節で結論を述べる。

2. 基本モデル

2.1 基本的設定

企業が同質の労働者を雇用する状況を考える。モデルは連続時間で記述され、雇用された労働者は毎時点、努力水準を決定する。企業は雇用契約を結んだ労働者に対して、毎時点賃金 w を支払い、外生的な努力水準 $\bar{e} > 0$ を要求する⁴。企業は労働者の努力水準を完全に観察することができず、 q の率で知ることができる。もし観察した努力水準が $e < \bar{e}$ ならば、労働者は怠業したとみなし、企業は労働者を懲罰的理由によって解雇する。また、企業は、懲罰的解雇以外の理由で、労働者の供給する努力水準に関わらず b の率で解雇する⁵。労働者は $e \geq \bar{e}$ のどの水準を選択しようとも b の率で解雇され、 $e < \bar{e}$ のどの水準を選択しようとも $b + q$ の率で解雇される。したがって、労働者の努力水準の決定問題は、 $e = \bar{e}$ と $e = 0$ の問題として考えることができる。労働者はリスク中立的で割引率 r を持つ。労働者の瞬間効用関数は $u(w, e) = w - e$ で与えられる。

解雇された労働者は企業を告訴し、裁判所によってこの紛争が処理されるとする。単純化のために、訴訟費用はかからないと仮定する。裁判所は、もし労働者が努力をしたにもかかわらず企業が解雇したならば不当解雇、労働者が努力を怠り企業が解雇したならば、

³ 本稿における保証契約は次のようなものであると解釈できる。労働者は雇用契約を結び、怠けずして解雇されれば、補償金を得る権利を有する。これを企業にいったん預け、怠けた結果として労働者が解雇されたならば、この権利を失うという契約を企業と結んでいると解釈できる。保証契約(bonding)メカニズムについては、Shapiro and Stiglitz[1984]、Akerlof and Katz[1989]を参考にされたし。

⁴ 企業の要求努力水準が内生的であっても、本質的な結論は変わらない。したがって、本稿においては、企業の要求努力水準が外生的なケースのみを分析する。

⁵ この解雇は、企業側の理由によるものである。例えば、余剰人員の解雇や、企業の財政上の理由によるものである。本来ならば、 b は生産性や需要の変動に対して内生的に決定されるはずであるが、ここでは簡単化のため外生的で一定と仮定している。

正当解雇と判断するとする。労働者に責が認められるならば、企業は費用なしに労働者を解雇できる。他方、労働者に責が認められないならば、企業は労働者に対して補償金 C を支払わなければならない。補償金 C が大きいほど、雇用保護規制が厳しいということを意味する。裁判所は労働者の選択した努力水準を完全に知ることができるならば、努力をした労働者のみに勝訴判決を下す。他方、労働者が努力を怠ったならば、裁判所は労働者に責があると判断し、企業に勝訴判決を下す。しかし、企業の証拠提出能力は完全ではないために、労働者が怠業をしたとしても、労働者は裁判に勝訴する可能性がある。すなわち、たとえ労働者が努力水準 $e = 0$ を選択しても、裁判所は労働者に責がないと判断する可能性がある。また、たとえ労働者が努力をしたとしても、裁判で敗訴する可能性がある。

2.2 労働者の努力が裁判結果に影響しないケース

まず、ベンチマークとして、Gardón-Sánchez and Güell[2003]のように、労働者の実行した努力が労働者の勝訴確率に影響しないケースを考える。裁判所は、実際の解雇理由とは独立に解雇が不当であったかどうかについて判決を下すことを意味する。したがって、労働者は努力水準に依存せず、 $P(R)$ の確率で勝訴し企業から賠償金を受け取る。ただし、 R は雇用保護規制の厳しさを表すパラメータであり、 $P(0) = 0$ 、 $P(R) > 0$ と仮定する。この状況のもとで、企業はたとえ労働者が怠業したということを観察していなかったとしても、労働者に責があることを主張することによって、解雇費用を節約できる。他方、たとえ努力を怠っていたとしても、怠業していなかったという主張をすることで、労働者は企業から不当解雇による補償金を手に入れることができる。したがって、企業は必ず労働者の責を主張し、労働者は責がないことを主張するというダブルモラルハザードの問題が生じる。このもとでの、企業の賃金と雇用量の決定問題を分析する。

労働者は、努力をするとき V^N の生涯期待効用、怠業するとき V^S の生涯期待効用を得る。それぞれ以下のベルマン方程式を満たす：

$$rV^N = w - e + b(V^U + F - V^N) \quad (1)$$

$$rV^S = w + (b + q)(V^U + F - V^S) \quad (2)$$

ただし、 V^U は失業したときの期待生涯効用を表し、外生変数とする。また、 $F = P(R)C$ は期待補償金を表す。企業は労働者に努力インセンティブを与えるために少なくとも怠業したときと同じ生涯期待効用、すなわち誘因両立制約 (*Incentive Compatible Constraint*: IC) を満たす賃金を与えなくてはならない： $V^N \geq V^S$ 。したがって賃金は(1)と(2)より、以下の制約を満たさなければならない。

$$w \geq \frac{r + b + q}{q} e + rF + rV^U \equiv w_I \quad (3)$$

また、労働者がこの企業と雇用契約を結ぶために参加制約 (*Participation Constraint*: PC) を満たさなければならない： $V^N \geq V^U$ 。(1)と(2)より、誘因両立制約を満たしている

ならば、参加制約を満たしていることがわかる： $V^N - V^U \geq e/q + F > 0$ 。そのため参加制約を考慮する必要はなくなる。

企業の解くべき問題は以下の利潤最大化問題である：

$$\max_{w, L} \quad g(\bar{e}L) - (w + bF)L \quad (4)$$

$$s.t. \quad w \geq w_l \quad (IC_N)$$

ただし、 $g(\cdot)$ は企業の生産関数であり、 $g' > 0$ 、 $g'' < 0$ を満たす。また、 L は雇用量、 $\bar{e}L$ は効率労働を表す。企業は最適化行動より、できるだけ低い賃金を設定するので、 (IC_N) を等号で満たすよう賃金を決定する($w^* = w_l$)。この賃金のもとで、企業は利潤を最大にするために、雇用量は

$$g'(\bar{e}L) = \frac{\hat{w}}{e} \quad (5)$$

を満たさなければならない。ただし、 $g'(\cdot)$ は効率労働の限界生産性をあらわしている。賃金は w であるが、企業は怠業、非怠業にかかわらず、毎時点 b の率で労働者を解雇し、期待補償額 F を支払うので、企業が毎時点支払う労働の単位費用は $\hat{w} = w^* + bF$ である。 \hat{w}/e は効率労働の単位費用を表す。

補償金 C 、あるいは R の上昇は雇用保護規制の強化を意味し、期待補償金 F を増加させる。 F が増加するとき、 $\hat{w} = w^* + bF$ は増加する。これは次の理由のためである。 F の上昇は、解雇されたとき、たとえ労働者が努力を怠っても、受け取ることができる期待賠償額が増加することを意味する。したがって、労働者の努力インセンティブは弱まる。これは、労働者に \bar{e} を選択させるために、企業はより高い賃金を支払う必要があることを意味する。雇用量 L は効率労働の単位費用に依存して決定される。この単位費用が低いと、企業はより多くの労働者を雇用する。 F の上昇は効率労働の単位費用を増加させるので、雇用量は減少する。

ここでは、労働者の勝訴確率は、彼らが怠業していたかどうかにかかわらず一定であるケースを分析した。補償金の上昇は、努力をしたときに獲得できる期待賠償額と比べ、怠業したときの期待賠償額を上昇させる。したがって、労働者の努力インセンティブを必ず弱める。一般的に、労働者と企業の証拠提出能力は完全にはないわけではない。証拠提出能力の不完全性は、労働者の勝訴確率が、実際に労働者が怠けていたかどうか依存することを意味する。このとき、補償金の上昇は必ずしも努力インセンティブを弱めるとは限らないことが次の2.3節で示される。また考慮する必要のなかった参加制約も重要となることもわかる。

2.3 労働者の努力が裁判結果に影響するケース

努力をするときと怠るときで、裁判における労働者の勝訴確率が異なるケースを考える。

もし労働者が努力していたならば、 $P_N(R)$ の確率で勝訴し、労働者が怠業していたならば、 $P_S(R)$ の確率で勝訴すると仮定する。ただし、 $P_N(R) \geq P_S(R)$ とする。また $P'_N > P'_S > 0$ と仮定する。このような設定のもとで、(1)と(2)は次のように書き換えられる：

$$rV^N = w - \bar{e} + b(V^U + P_N C - V^N) \quad (6)$$

$$rV^S = w + (b+q)(V^U + P_S C - V^S) \quad (7)$$

誘因両立制約 $V^N \geq V^S$ は (6) (7) より、

$$w \geq \frac{b+r+q}{q} \bar{e} + (b+r)T + rV^U - bP_N C \equiv w_I \quad (IC_1)$$

となる。ただし、 $T \equiv \{(b+q)P_S - bP_N\}C/q$ である。また労働者の参加制約 $V^N \geq V^U$ は、(6)より、

$$w \geq \bar{e} + rV^U - bP_N C \equiv w_P \quad (PC_1)$$

となる。IC₁を満たすならば、 $V^N - V^U \geq \bar{e}/q + T$ が成立する。前節では $T = F > 0$ であったため、(IC₁)を満たすならば $V^N - V^U > 0$ が成立し、(PC₁)は必ず満たされた。しかしここでは、 T が負となりうるため、(IC₁)を満たしても、(PC₁)を満たすことは保証されない。

企業の決定問題は以下のように表される：

$$\begin{aligned} \max_{w,L} \quad & g(\bar{e}L) - (w + bP_N C)L \\ \text{s.t.} \quad & w \geq w_I \quad (IC_1) \\ & w \geq w_P \quad (PC_1) \end{aligned}$$

上述のように、この最適化問題は (IC₁) が最適な賃金をバインドするケースと (PC₁) がバインドするケースを考慮しなければならない。(IC₁)と(PC₁)より

$$w_I - w_P = (b+r) \left(\frac{\bar{e}}{q} + T \right)$$

となる。したがって、 $\bar{e}/q + T \leq 0$ のとき $w_P \geq w_I$ となり、(PC₁)がバインドする。以下では、労働者の(PC₁)がバインドするケースと(IC₁)がバインドするケースを分析する。

ケース1：(PC₁)がバインドするケース ($\bar{e}/q + T \leq 0$)

このケースでは、最適賃金は (PC₁) で決定されており、 $w^* = w_p$ となる。(PC₁) より補償金 C と制度的要因 R は賃金に対して負の効果をもつものの、労働の単位費用は $\hat{w} = \bar{e} + rV^U$ となり、 C や R と独立である。企業は利潤を最大にするために、

$$g'(\bar{e}L) = \frac{\hat{w}}{e} \quad (8)$$

となるように雇用量を決定する。労働の単位費用 \hat{w} は C や R と独立である。したがって、(PC₁) がバインドするとき、 C と R は企業の雇用量の決定に影響を与えない。

以下の命題は、上の議論を要約したものである。

命題 1 $w^* = w_p$ のとき、雇用保護規制の強化は雇用量に影響しない。

ケース 2 : (IC₁) がバインドするケース ($\bar{e}/q + T > 0$)

このケースでは、最適な賃金は (IC₁) で決定されており、 $w^* = w_l$ となる。企業は利潤を最大にするために (8) を満たすように雇用量を決定する。ただし、労働の単位費用 $\hat{w} = (r+b+q)\bar{e}/q + (r+b)T + rV^U$ である。労働の単位費用と雇用量に対して、 C の増加は次のように影響する：

$$\begin{cases} \frac{d\hat{w}}{dC} > 0, & \frac{dL}{dC} < 0 & \text{if } T_c > 0, \\ \frac{d\hat{w}}{dC} < 0, & \frac{dL}{dC} \geq 0 & \text{if } T_c \leq 0. \end{cases}$$

ただし、 $T_c \equiv \{(b+q)P_s - bP_n\}/q$ である。 $T_c > 0$ は、労働者が努力をしたときの限界利得が怠業したときの限界利得を下回ることを意味する。したがって補償金の上昇は労働者の努力インセンティブを弱め、効率労働の単位費用を上昇させる。その結果、雇用量は減少する。逆に $T_c \leq 0$ のとき、補償金の上昇は努力インセンティブを強め、効率労働の単位費用は低下し、雇用量は増加する。2.2 節は、 $T_c > 0$ に対応する。したがって、補償金の増加が雇用量を減少させた。しかしながら、労働者の努力が裁判結果に影響するならば、雇用量が増加する場合もある。

上の議論は、 R を所与として、 C が増加することによって雇用保護規制が強まったことに対する分析である。他方、労働者の勝訴確率が高まることによって、雇用保護規制が強まったと解釈することもできる。以下では、 R がより強くなったときの状況を考える。

R の増加の影響は次のようになる：

$$\begin{cases} \frac{d\hat{w}}{dR} > 0, & \frac{dL}{dR} < 0 & \text{if } T_R > 0, \\ \frac{d\hat{w}}{dR} < 0, & \frac{dL}{dR} \geq 0 & \text{if } T_R \leq 0. \end{cases}$$

ただし、 $T_R \equiv \{(b+q)P'_S - P'_N\}C/q$ である。 $T_R > 0$ は、 R の上昇が相対的に怠業したときの勝訴確率を上昇させることを意味する。このことが努力インセンティブを弱め、労働の単位費用を上昇させる。したがってこのとき雇用量は減少する。逆に $T_R \leq 0$ は、 R の上昇により相対的に努力していたときの勝訴確率を上昇させるため、努力インセンティブは強まり、労働の単位費用は低下する。結果として、雇用量は増加する。

命題 2 $w^* = w_l$ のとき、雇用保護規制の強化は労働者が努力したときと怠業したときの限界利得の差に依存して異なる効果を持つ。

- (1) もし $T_C(T_R) > 0$ ならば、雇用保護規制の強化は労働量を減少させる。
- (2) もし $T_C(T_R) \leq 0$ ならば、雇用保護規制の強化は労働量を増加させる。

3. 各国の雇用保護規制と補償金

本稿において、雇用保護規制の強さの指標として企業から労働者への補償金 C の大きさと勝訴確率の大きさを用いた。企業は労働者に怠業のインセンティブを与えないように賃金を設定する。補償金は裁判所で解雇が不当と判断された際、労働者に支払わなければならない金額に相当する。また、勝訴確率に関わる制度的要因 R は解雇をするために必要な条件の厳しさ、すなわち解雇の正当性として見なすことができる。解雇をするための条件が厳しいほど、勝訴確率は上がると考えることができる。

以下では、具体的に各国の雇用保護規制を取り上げ、本稿で取り扱った補償金 C と解雇の正当性 R がどのように対応しているのかを議論する。

3.1 補償金

企業の不当解雇による労働者への補償は各国ごとに制度化されている、あるいは慣習として成立しているが、大きく 3 つに分けることができる。純粋に補償金だけの制度を採用している国として、ドイツ、フランス、イギリス等の国を挙げることができる⁶。これらの国では、本稿で扱ったモデルをそのまま適用できる。

ポルトガル、イタリア、日本、スペインなどでは、遡及賃金を伴う復職か補償金による解決を選択できる⁷。もし雇用者、もしくは労働者が補償金を選択するならば、本稿のモデ

⁶ ただし、ドイツでは復職は可能である（事業所組織法 102 条）。しかし、復職は希であり、ほとんどが金銭的解決である。また、フランスやイギリスでも、復職の判決が下されることもあるが、強制あるいは義務はなく、雇用者は補償金を労働者に支払うことによって、この判決を拒否することができる。

⁷ 選択権を持つ当事者は国ごとに異なる。イタリア、スペインは雇用者が選択権を持つが、ポルトガル、日本については労働者が選択権を持つ。

ルは直接適用することができる。遡及賃金を伴う復職については、遡及賃金の部分を補償金として見なせば、本稿のモデルは有効である。補償金の増加は遡及賃金に肉体的、精神的な損害の補償を裁判所が追加的に容認する事ができる事を意味する。

アメリカ、カナダでは企業の不当解雇に対して、復職かつ補償金を認めている。この補償金は、過去と将来の損失に対する損害と精神的な損害を含んでいる。この例においても、本稿の補償金の増加は、金銭的な補償額が増加することを意味し、モデルは有効であることを意味している。

3.2 解雇の正当性

各国で、国籍、人種、性別、信念、宗教、組合活動などを理由とした解雇は不当であるということが認められている。労働者の能力不足による解雇については、異なる対応が取られている。

また、労働者の非違行為による解雇は正当であるとされている。企業が労働者の非違行為を主張して解雇したとき、企業が非違行為を立証する責務を負う。もし企業が非違行為を立証できないならば、不当解雇とみなされる。本稿では R に相当する。すなわち、裁判所がどの程度の非違行為までを不当解雇と認めるかに応じて、各国により R の大きさが異なる可能性がある。

労働者の能力不足に関して、多くの国が正当解雇と認めているが、ポルトガル、ドイツ、日本では比較的厳しい制限がある。ポルトガルやドイツでは、会社内で別の部署に配置転換し、それでも能力不足、適性の向上が見られない場合、解雇することができる。日本では、単に能力不足というだけでは解雇することができない。ポルトガルやドイツと同様に、配置転換や再訓練等の措置を必要とする。その後、能力の向上や適性の向上が確認できない場合、日本では解雇を肯定する立場と否定する立場がある⁸。なお、管理職の場合はシビアに判断され、解雇回避義務が緩和される⁹。以上の制度より、ポルトガル、ドイツ、日本は比較的 R が大きいと推測することができる。

4. 結論

⁸解雇を肯定する判例として、本人が希望する業務に配置し、研修機会を与えたにもかかわらず、能力・適性に欠け、業務に支障を及ぼし、将来も期待できないとして解雇有効とした三井リース事業事件~(東京地決平成6・11・10 労経速1550号23頁)がある。非定例としては、人事考課に基づく成績不良の事実を認めつつ、いまだ「労働能率が劣り、向上の見込みがない」との解雇事由には該当せず、教育・指導や配転等の解雇回避措置が不十分として解雇無効と判断したセガ・エンタープライゼス事件~(東京地決平成11・10・15 労判770号34頁)がある。

⁹

⁹⁸特に、地位、職種を限定して管理職等として雇用された中途採用者の場合は、当該地位に要求される高度の適性が不足していれば解雇有効となり、使用者は配転、降格等による解雇回避努力義務を負わない(フォード自動車事件・東京高判昭和57・2・25 労判437号41頁)。

本稿では、解雇によって生じる解雇紛争を明示的に考慮し、雇用保護規制が効率労働の単位費用と雇用量にどのような影響を与えるのかを分析した。労働者が企業の要求努力水準を実行し、解雇されたとき、裁判所が労働者の努力を正当に評価できる環境にある ($\bar{e}/q + T > 0$ かつ $T \leq 0$) ならば、参加制約のみがバインドし、雇用保護規制の強化は労働の単位費用に影響を与えない。このため、雇用保護規制の強化は雇用量に影響しない。労働者の努力が中程度に反映される環境 ($\bar{e}/q + T > 0$ かつ $T \leq 0$) ならば、誘因両立制約のみがバインドし、労働の単位費用は低下するため、雇用量は増加する。また、労働者の努力がほとんど反映されない ($\bar{e}/q + T > 0$ かつ $T > 0$) ならば、雇用保護規制の強化は労働の単位費用を増加し、雇用量は減少することを示した。

本稿において、企業と労働者の証拠提出能力は外生的に与えられた。しかしながら、実際の裁判においては、各当事者は証拠を持ち寄り、裁判官が集められた証拠をもとにして判決を下す。分析をより現実に近づけるためには、企業と労働者が裁判において、どの様に証拠を集めるのか、集めた証拠をどの程度提出するのか、あるいは裁判官が集められた証拠をもとにして、どの様な判決を下すのか等の問題が残る。これら問題は今後の課題としたい。

参考文献

- Akerlof, G., and L.Katz [1989], "Workers' Trust Funds and the Logic of Wage Profiles," *Quarterly Journal of Economics*, Vol 104, pp.525-536.
- Bentolila, S., and G. Bertola [1990], "Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis?" *Review of Economic Studies*, Vol.57, pp.381-402.
- Bentolila, S., and G. Saint-Paul [1994], "A Model of Labor Demand with Linear Adjustment Costs," *Labour Economics*, Vol.1, pp.303-326.
- Bertola, G. [1990], "Job Security, Employment and Wages," *European Economic Review*, Vol.34, pp.851-886.
- Carter, T., and A. Lancy [1992], "Labor Subsidies and Just-Cause Employment Laws in an Efficiency Wage Model," *Southern Economic Journal*, Vol.59, pp.49-57.
- Gardón-Sánchez and Güell [2003], "Dismissal Conflicts and Unemployment," *European Economic Review*, Vol.47, pp.323-335.
- Groenewold, N. [1999], "Employment Protection and Aggregate Unemployment," *Journal of Macroeconomics*, Vol.21, pp.619-630.
- Levine, D. [1989], "Just-Cause Employment Policies When Unemployment Is a Worker

- Discipline Device, " *American Economic Review*, Vol.79, pp.902-905.
- Mortensen, D., and Pissarides, C. [1999], " New Developments in Models of Search in the Labour Market, " in (Ashenfelter, O., and Card, D. eds.) *Handbook of Labour Economics*, Vol. 3B, Amsterdam: Elsevier Science, North-Holland.
- OECD [1999], *Employment Outlook*,
- Shapiro, C., and Stiglitz, J. [1984], " Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, " *American Economic Review*, Vol.74, pp.433-444.
- Sjostrom, W. [1993], " Job Security in an Efficiency Wage Model, " *Journal of Macroeconomics*, Vol.15,pp.83-187.
- 黒田祥子 [2002] 『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--法と経済学の視点--』 ,pp171-194.) .