

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 18 日現在

機関番号：32690

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2013～2014

課題番号：25780194

研究課題名(和文) 均衡サーチモデルに基づく雇用保護法制の再検討：解雇規制と労働生産性に関する考察

研究課題名(英文) Reassessing the effects of employment protection legislation based on an equilibrium search model

研究代表者

増井 淳(Masui, Makoto)

創価大学・経済学部・准教授

研究者番号：50409778

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、正規・非正規それぞれの形態に対する解雇規制の変更が労働市場に及ぼす影響を、(1) 団体的賃金交渉、(2) 労働者及びジョブの異質性、(3) 労働者の働く意欲、という要素に注目しながら分析を行った。これらの観点に基づき、従来の研究における主要な関心事であった雇用創出や失業率への影響に加え、解雇規制の変更が企業の採用基準や労働生産性、及び正規雇用者の労働意欲に与える影響も明らかにした。本研究を通じて、新規雇用の創出を促す政策であっても、正規雇用者の労働意欲を減退させたり労働生産性を低下させたりする可能性があることが示された。

研究成果の概要(英文)：In this research subject, I examined how changes in firing restrictions affect labor markets based on the following viewpoints: (i) collective wage bargaining, (ii) heterogeneity in job matches, (iii) work incentives. Particularly, I focused on the impact of changes in firing restrictions on firms' hiring thresholds, the average labor productivity and work incentives of employees in a regular contract as well as on creation of new jobs and the unemployment rate. The major findings are that policies that contribute to fostering job creation may have the adverse effect on the average labor productivity and work incentives of regular workers.

研究分野：労働経済学

キーワード：解雇規制 雇用創出 失業率 労働生産性

1. 研究開始当初の背景

(1) 1980年代において欧州諸国が経験した高失業率は厳格な解雇規制や硬直的な賃金によるものであるという見解から、労働市場制度の違いが各国の労働市場パフォーマンスに与える影響に関して高い関心が寄せられてきた。特に、高い失業率を解消するために欧州の多くの国々が有期雇用の利用を押し進めてきた中で、正規雇用に対する強い雇用保護を変えずに有期雇用を積極的に利用することが失業の減少に繋がるのかという議論は、2000年代に入ってから主要な研究課題であり続けている。

(2) Bertola and Rogerson(1997) は、各国間の労働市場環境の違いを単一の制度上の違いに見出すことに警鐘を鳴らしている。例えば欧州と米国との間で生じた失業率の差は、雇用保護以外の制度的特徴(賃金交渉の形態、失業保険、最低賃金)をも考慮に入れて説明すべきだと述べている。実際、雇用形態の多様化と労働市場の制度的特徴とを明示的に取り入れた研究が積極的に行われており、近年注目されている分野である。

(3) 解雇規制に関する別の論点として、企業の生産性への影響が挙げられる。雇用保護の程度は、企業内外での労働力の配分、訓練の提供、労働インセンティブ、を通じて生産性に影響を及ぼすと考えられている。実際、強力な解雇規制は一国の全要素生産性(TFP)を有意に低下させると主張する研究も存在し(例えば、Autor et al.(2007)など)、先進国間の経済成長率に違いをもたらす制度的要因として、解雇規制は注目に値する。

2. 研究の目的

本研究の当初の目的は、近年の日本における非正規雇用の拡大を受け、多様な雇用形態と労働市場の制度的特徴を反映したモデルを構築することにあった。ここでは内生的雇用喪失を伴った均衡サーチモデルをベースとし、直面する経済環境の変化に応じて企業が雇用の維持・破棄をどう決定するかに焦点を当てた。その上で、次の3つの観点に注目し研究を行った。

(1) 団体的賃金交渉:

日本における労働組合組織率は顕著に低下しているが、欧州では依然として賃金決定における労働組合の影響力が強いことが知られている(例えば、Aidt and Tzannatos (2008)などを参照)。それゆえ、従来の多くの研究で想定されている個別的賃金交渉ではなく、団体的賃金交渉を考慮して労働市場政策の影響を分析する意義は十分にある。

(2) 労働者およびジョブの異質性:

生産性の異なる労働者及びジョブの存在をそれぞれ仮定し、確率分布に従って実現する生産量の実現値に応じて、ジョブ・マッチのタイプが明らかになる状況に注目した。その上で、解雇規制が各ジョブにおける採用・解雇の基準や労働生産性に与える影響を分析

する。

(3) 労働者による努力水準の選択:

労働者は生産時に投入する努力水準を決定し、それを企業が完全には観察できない状況を扱う。可能であれば努力水準が連続変数であると仮定し(分析が困難であれば離散的選択に変更することもあり得る)、均衡サーチモデルの枠組みを用いて、解雇規制が労働者の努力水準に関する選択や労働生産性に与える影響を分析する。

3. 研究の方法

(1) 団体的賃金交渉:

この課題では、確率的に訪れる企業特殊な生産性ショックの値に応じて企業が現在の雇用を維持するかどうかの決定を行う内生的雇用喪失モデルに基づき、分析を行った。また、モデルで想定している2つの雇用形態のうち、非正規雇用では留保賃金が支払われ、正規雇用では団体交渉で決定された賃金が支払われる状況を扱っている。団体的賃金交渉の定式化では、各企業が直面するショックの値ではなく、その条件付き期待値を反映する形で賃金が決定されると見なした。

(2) 労働者およびジョブの異質性:

この課題では、求職者および求人企業がサーチを行う過程で、雇用関係成立後の生産性に関する情報が十分に手に入らない状況に注目した。このような想定は、Pries and Rogerson (2005)や Faccini (2013)で行われている。それらの研究では、マッチ成立後も真の生産性を特定するために企業がスクリーニングを行うことを想定している。本研究課題で新たに取り入れたのは、新規雇用が生じた際に、企業が雇用形態を自由に選択できるという設定である。これに対し、例えば Faccini (2013)では、企業が常に非正規形態で労働者を雇用することを好む状況を仮定している。しかし多くのOECD諸国において、非正規雇用が就業者全体に占める割合は高くても20%程度であり、非正規雇用の利用がそこまで支配的であるわけではない。ここでは、出会った労働者との相性に応じて企業が最適な雇用形態を選択するとしている。

(3) 労働者による努力水準の選択:

多くの実証研究において、労働者は非正規形態から正規形態へと移行した後に、仕事を怠ける傾向にあることが指摘されている(例えば、Ichino and Riphahn (2005)などを参照)。そこで、有期形態である試用契約と正規雇用契約との区別を取り入れた Pries and Rogerson (2005)の構造を用いて、労働者が雇用形態変化後にどのような状況で努力選択(離散的な選択とし、選択の結果を企業が観察することは不可能)の仕方を変更することがあり得るかを調べた。

4. 研究成果

(1) 団体的賃金交渉: [Masui (2013)]

労働者側の賃金交渉力が高い時、非正規

雇用に対する解雇費用の減少は、雇用創出を増大させる。

労働者側の賃金交渉力が高い時、正規雇用に対する解雇費用の減少は雇用創出を増大させ、雇用喪失を減少させる。すなわち、正規雇用に対する解雇規制を緩和することで、均衡失業率は低下する。

非正規雇用に対する解雇費用の減少は、雇用形態間の解雇規制の程度の差に応じて、賃金交渉が団体的か個別的かで労働市場に異なる影響を及ぼす可能性がある。

【総括】

賃金交渉における労働組合の影響力は世界的に低下傾向にあるものの、欧州を中心に労働組合が強い交渉力を発揮している国も少なからず存在する。本研究課題では、これまであまり注目されてこなかった団体的賃金交渉をモデルに取り入れた場合の解雇規制の影響を、理論的に分析した。さらに個別的賃金交渉の下で得られた結果との比較を行うことで、賃金交渉形態間の違いを浮き彫りにし、各国の実情に応じた適切な雇用保護政策を実施することの必要性を強調した。

(2) 労働者およびジョブの異質性：[Masui (2014a) (2014b)]

まず Masui (2014a) では、正規雇用に対する解雇費用の削減が各雇用形態の採用基準に及ぼす影響を、数値計算により分析した。それによると、雇用形態間での採用基準の差が縮小することが示され、正規雇用に対する解雇費用の削減は正規雇用の採用基準を相対的に低くすることが明らかとなった。

これに対し Masui (2014b) では、Masui (2014a) で得られた結論を理論的に導くことを試みた。その結果、正規雇用に対する解雇費用の削減は、特定の条件の下で正規雇用の採用基準を引き下げり一方で、非正規雇用に対する採用基準を引き上げることが示された。さらに労働生産に関する分析では、解雇費用の削減は正規雇用の平均生産性を引き下げ一方で、非正規雇用の平均生産性への影響は曖昧であることが確認された。

【総括】

従来の研究では、解雇規制が企業の採用行動に与える影響をカリブレーションにより分析することが多いが、ここではそれを可能な限り理論的に説明することを試みた。本研究課題ではモデルに対する多少の簡略化を行ったものの、正規雇用に対する解雇費用の変更が、企業による採用基準の決定や雇用創出、さらには労働生産性にどのような影響を与えるかを、その背後にあるメカニズムを含め理論的に明らかにすることができた。

(3) 労働者による努力水準の選択：[Masui (2014c)]

試用期間の短縮は、雇用創出を減少させ均衡失業率を上昇させる一方で、正規形態で従事する労働者の労働インセンティブを改善することが示された。

解雇費用に占める労働者移転部分（退職金

に相当)の割合の増加は、雇用創出を増加させ均衡失業率を低下させる。しかしその一方で、正規形態に従事する労働者の労働インセンティブを悪化させることに注意が必要である。より具体的には、試用契約から正規雇用契約へと移行した後に、怠けることを選択する労働者の割合が増加することが示された。

【総括】

雇用形態の多様性を伴った従来の理論的研究では、雇用保護法制が雇用創出や失業、社会厚生に与える影響に焦点が向けられたが、労働インセンティブに与える影響には関心が注がれてこなかった。それゆえ、多様な雇用形態で働く労働者の努力選択の問題を明示的に扱った理論的研究はほぼ存在せず、その点に本研究課題の独自性が現れている。ここで得られた結果から、雇用創出の促進を目的とした試用期間や解雇費用の構成に関する制度上の変更は、正規雇用者の労働インセンティブ悪化を通じて雇用促進の効果を打ち消す恐れがあることが明らかとなった。従って、政策担当者が雇用保護法制のあり方を検討する際にこうした負の影響を考慮に入れないと、政策がもたらす最終的な効果を大きく見誤る可能性がある。

<引用文献>

- (1) Aidt, T. S., and Tzannatos, Z. (2008) "Trade Unions, Collective Bargaining and Macroeconomic Performance: A Review" *Industrial Relations Journal*, 39, 258-295.
- (2) Autor, D., William, K., and Adriana, K. (2007) "Does employment protection reduce productivity? Evidence from US states." *The Economic Journal*, 117, F189-F217.
- (3) Bertola, G., and Rogerson, R. (1997) "Institutions and Labor Reallocation." *European Economic Review*, 41, 1147-1171.
- (4) Faccini, R. (2013) "Reassessing labour market reforms: temporary contracts as a screening Device." *The Economic Journal*, 124, 167-200.
- (5) Ichino, A., and Riphahn, R. T. (2005) "The Effect of Employment Protection on Worker Effort: Absenteeism during and after Propbation." *Journal of European Economic Association*, 3, 120-143.
- (6) Masui, M. (2013) "Temporary Contracts, Employment Protection, and Collective Bargaining." *LABOUR*, 27, 371-398.
- (7) Masui, M. (2014a) "Temporary contracts as a screening device in the frictional labour market." *創価経済論集*, 43, 29-57
- (8) Masui, M. (2014b) "Employment

- Protection, Employers' Hiring Strategies and the Screening Role of Temporary Contracts.” 未公開論文
- (9) Masui, M. (2014c) “Probationary Contracts, Employment Protection and Work Incentives in the Frictional Labour Market.” 未公開論文
- (10) Pries, M. and Rogerson, R. (2005) “Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows.” *Journal of Political Economy*, 113, 811-839.

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 2 件)

- (1) Masui, M. (2013) “Temporary Contracts, Employment Protection and Collective Bargaining.” *LABOUR*, 27, 371-398. (査読有り)
- (2) Masui, M. (2014) “Temporary contracts as a screening device in the frictional labour market.” *創価経済論集*, 43, 29-57 (査読無し)

[学会発表](計 3 件)

- (1) Masui, M. “Temporary Contracts, Employment Protection and Labour Productivity.” The European Association of Labour Economists, 2014/09/19, Ljubljana University 「Ljubljana (Slovenia)」
- (2) 増井 淳 “Temporary Contracts, Employment Protection and Labour Productivity.” Search Theory Workshop, 2014年1月11日, 「北海道大学(北海道札幌市)」.
- (3) 増井 淳 “Temporary contracts as a screening device in the frictional labour market.” 日本経済学会秋季大会, 2013年9月15日, 「神奈川大学(神奈川県横浜市)」.

[図書](計 0 件)

6. 研究組織

(1)研究代表者

増井 淳 (MASUI Makoto)
創価大学経済学部准教授
研究者番号: 50409778