

《研究ノート》

解雇法制をいかに考えるか ―効率性と価値規範をめぐって

木下 富夫^a

要 旨

日本の整理解雇四要件は強すぎて、長期的経済成長の妨げになっているという主張がある。しかし OECD の解雇規制指数をみれば、日本の規制は必ずしも強くないといえる。アングロ-サクソン諸国の解雇規制指数はおしなべて小さいが、わが国のそれはオーストラリアに近い。ところで法規制の背後には国ごとの価値規範が存在していると考えられる。本稿ではトッドの家族類型論をもとに、日本と米国（新古典派経済学、コモン・ロー）の価値規範の比較を試みる。新古典派経済学に伏在する価値規範は、コモン・ロー諸国の価値規範を反映したものであることが推測される。

JEL Classification Codes : J41, K31

キーワード：解雇法制，解雇規制指数，随意的雇用契約，新古典派経済学の価値規範

I 序

わが国の解雇規制は強すぎて、それは労働資源の円滑な移動（効率的な資源配分）を妨げているのであろうか。そしてわが国の長期的経済成長戦略のためには、解雇規制を緩めるべきなのであろうか。海外に目を転じると、米・英やアングロ-サクソン諸国では企業の裁量的な解雇が広く認められており（At-will Employment の原則）、解雇規制は少ない。一方、ドイツ、フランス、イタリア等は日本よりも解雇規制は強いようだ。

解雇規制を緩和して米国に近づけるべきだという考えは経済学者の中に多い。経済学者の主張する論拠は、新古典派経済学の基本定理とその仮説を検証した実証研究である。新古典派の基本定理とは“自由な市場原理に任せておけば経済的に効率的な結果が導かれる”というものである。それゆえその主張が説得力をもつには、解雇規制の緩和が

- (1) 経済効率性や資源配分をどのように改善するのか
- (2) 経済成長率を長期的にどのように高めるのか
- (3) 日本の雇用慣行や日本の経営との関係で軋轢が生じないか

などについて説明を行うことが必要であろう。

他方、解雇規制緩和に慎重な考えは法学者に多い。その一因は、整理解雇の四要件が裁判所の判例法として形成されてきたことにもよるであろう。解雇は契約の一方的な解消であるが、これが不当であるとして裁判所に提訴され、これまで多数の事件が争われてきた。裁判所の判断は、法理論、正義、公平、合理性、社会的価値規範などを総合的に考慮して行われるが、それが整理解雇の

四要件にまとめられてきたわけである。

法学者と経済学者の議論を比較考量するうえで一つの重要な視点は、社会的価値規範の問題である。裁判所や法学者の論理と結論には当然ながら日本社会の価値規範が重要な要素を占めている。一方、経済学者の価値規範は主として“効率性”という概念であり、これはアングロ-サクソン（コモン・ロー）の価値規範に強く影響されているといえる。それゆえ日本的価値規範とアングロ-サクソンの価値規範を対比して考えることも必要であろう。

価値規範に関して大雑把な比較をすれば、英米両国のそれは“個人主義的”あるいは“自由主義的”なものであり、かつ不平等な所得分配を是として受け入れるものであるといえる。一方、日本の価値規範は“集団主義的”あるいは“共同体的”な要素を持ち、それは過度な所得格差を好まないものであるといえる。

ところで、経済学者の依拠する新古典派経済学は英米両国で体系が整えられたものであり、そこにはアングロ-サクソンの個人主義的な価値観が伏在しているとも考えられる。それは原子論的な社会をモデル化したものであり、独立性をもった多数の個人や企業から構成される世界である。したがって新古典派経済学の理想型とするような市場制度を日本にストレートに適用しようとするれば、それは日本人の価値規範や社会構造と少なからぬ摩擦を起こすことも考えられる。

以下、II 節ではいわゆる「整理解雇の四要件」について説明し、その背景にある日本的価値規範を考える。III 節では、解雇規制の強さと労働移動の流動性について

a 武蔵大学経済学部 〒176-8534 東京都練馬区豊玉上 1-26-1

OECDデータをもとに考察する。Ⅳ節では、随意的雇用契約を主張する理論と解雇規制を是認する理論を紹介して、比較考察する。続いてⅤ節では、トッド (1999) の家族類型論を用いて、コモン・ローや新古典派経済学内に在る価値規範を考える。最後にⅥ節では簡単な要約を試みる。

Ⅱ 整理解雇の四要件とその背景にある日本的価値規範

2-2-1 整理解雇の四要件

会社が業績不振のために解雇を行うのが整理解雇である。そして裁判所の判例は、整理解雇を行うには、会社が概ね以下の四つの条件（いわゆる整理解雇の四要件）を満たすことを要請しているとされる。

- ①人員削減の必要性
- ②解雇回避努力
- ③人選の合理性
- ④手続きの相当性

①人員削減の必要性を裁判所が認定するのは、会社の経営不振で赤字が複数年続いているような場合である。それゆえ人員削減を行いながら、新規採用を大量に行うことは認められない。②解雇回避努力とは、人員削減を行うとき事前に手段を尽くして解雇を回避する努力を払うことである。具体的には、残業の削減、新規採用の停止、余剰人員の配置転換・出向、非正規社員の雇止め・解雇、希望退職の募集などである。③人選の合理性とは、解雇の人数や誰を解雇するかについて、その基準が公正かつ合理性をもって決められることである。例えば勤務成績、勤続年数、扶養家族の有無などの考慮である。④手続きの正当性は、前記①②③について会社側から説明が行われ、納得が得られるように誠実な協議が労使間に行われることである。

上記の四要件は、会社が存続の危機に陥ったとき、そして労働者の誰かが会社を去らねばならないとき、その人選や手続きが情理を尽したものでなければならないことを示している。要するに、出来る限りの労働者を企業内にとどめる努力を行うこと、また株主や経営者も応分の負担を背負うことを要請している。これは会社が一

種の共同体的組織であることを裁判所が認めていること、またその背景には然るべき日本社会の価値規範が存在していることが推測されるであろう。⁽¹⁾

2-2-2 整理解雇四要件の成立過程

整理解雇四要件が判例として形成されたのは1975（昭和50）年頃であるといわれる。それは第一次オイルショックで高度経済成長が終焉し、大規模な雇用調整が行われた時期である。代表的な判例として「大村野上事件（長崎地裁，大村支部判決，昭和50年12月）」、「東洋酸素事件（東京高裁，昭和54年10月）」などがあげられているが、これらの判決を通じて整理解雇四要件が定着していったといわれる。（奥野，原2008）

ところで民法第627条は“期間の定めのない雇用契約は、各当事者はいつでも解約の申し入れをすることができる。”そして“雇用は解約の申し入れ日から二週間を経過することによって終了する”と定めている。この文言自体はコモン・ロー諸国の随意的雇用契約とほぼ同じものである。ところが裁判所は生存権、社会権、権利の濫用論などの法理を用いて民法627条の修正を行い整理解雇四要件を形成したわけである。これが行われるに至った時代的背景として、終身雇用制と新卒一括採用という日本的雇用慣行が定着していたことがあげられている。この時期労働者は長期継続の雇用を期待し、また中途離職や転職には大きな困難が伴った。そして雇用契約や交渉力において、労働者は相対的に弱い立場にあった。それゆえに企業はそれだけ信義誠実を尽くして雇用契約を履行すべきであると裁判所は考えたのであろう。

近年に至り整理解雇四要件が緩和されてきているともいわれるが、その見方は分かれている。東京地裁は日本航空整理解雇事件（東京地裁，平成24年3月）で、四要件に関して会社側の主張を認めた。日本航空ではかねてから業績の不振がつづき、負債総額が1兆円に達し、22年1月から会社更生手続きに入った。そして同年12月末に84名が整理解雇された。ところがリストラの効果もあって平成22年の営業収益は予想を上回り、同年には客室乗務員の新たな採用も行われた。これらを総合的に判断したうえで、東京地裁は会社の主張を認めたのであった。これに対して原告は控訴し、控訴審判決は平

(1) このような日本的価値規範は英米両国などコモン・ロー諸国のそれとは大いに異なるといえる。例えば米国における基本的な雇用契約は随意的雇用契約（Employment at Will Contract）であり、経営者はその経営方針にしたがって随時解雇を行うことが原則として可能である。米国における随意的雇用契約とは、労使のいずれからも解約を申し入れることができ、何時でも、理由の如何をとわず契約解除が有効になるというものである。ただし労働組合があり協約により解雇条件を取り決めているところ、公務員などは除外される。一方、わが国では中小企業の多くは実質的には随意的雇用契約に近いといえる。いいかえれば整理解雇四要件で守られているのは、訴訟できる資力のある労働組合に属している大企業の社員といえる。

成 26 年 6 月に出されたがこれも会社側の勝訴に終わった。

2-2-3 日本の価値規範の源流

前記した日本の価値規範や会社組織のあり方について、村上 (1997) はその原型を「イエ社会」に求めている。そしてその起源は紀元 10 世紀ころにまで遡ることができるとしている (同書 p.19)。村上によればイエ社会と企業という組織の同型性は 1 表のようにまとめられる (同書 p.190)。同表の成員資格における「縁約性」とは村上が L. K. シューから借用したものであり、血縁 (kinship) と契約 (contract) の合成語である。シューによれば、イエの成員資格は血縁だけではなく契約によるものも含んでいた。ただしここでの契約は「誰であれひとたびその成員になれば、永久的に同じ集団にとどまる」というものであった。つまりきわめて長期的 (半永久的) 契約であり、血縁とは異なるものの永続性を尊ぶ契約であった。アングロ-サクソン社会における契約は後述するように短期的なものが中心であるといえるが、イエ社会における契約はきわめて長期的なものであった。そしてこのような価値規範が現在まで続いてきたというのである。

1 表 日本企業の組織とイエの類似性

	イエの原型	日本企業の組織
成員資格	縁約性 (kincontractship)	終身雇用制 (新卒者を好む傾向)
組織目標	イエの永続と拡大 (直系継承線の存続)	企業の永続と拡大 (乗っ取りの拒否—安定株主工作)
役割構造	機能的ヒエラキーと組織内同質性との両立	年功賃金・昇進制, 職員工員の非分離
自立度	高度の自立性・閉鎖性	企業内福祉, 企業別組合

出所: 村上 (1997 p.94, p.190)

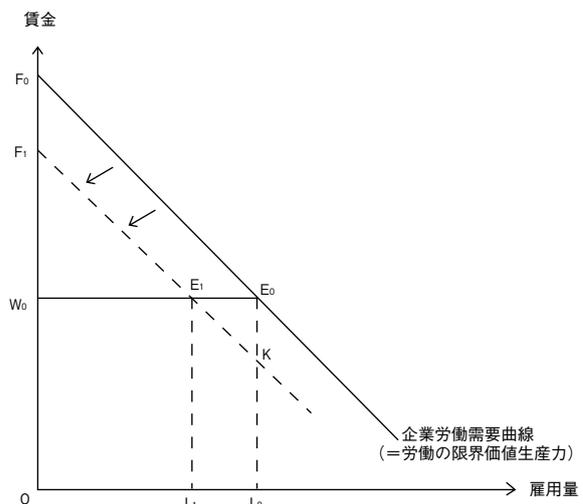
III 労働の流動性と解雇規制に関する国際比較

労働移動が企業から他企業へ十分に円滑に行われれば、労働という資源の効率的な配分 (efficient allocation) が可能になるといえる。ただし円滑な労働移動とは、端的にいえば賃金下落 (生活水準の低下) を伴わないような移動である。しかし現実にはこのような保障は無いから、労働者は解雇規制を求めるのである。ただし解雇規制の程度や労働移動の早さに関しては国際間に大きな違いがある。

3-1 解雇規制は効率的な資源配分を妨げるか (教科書的説明)

解雇規制が効率的な資源配分を妨げるという主張の教科書的説明は以下のようなものである。1 図において、

ある企業の労働需要曲線 (労働の限界価値生産力) が F_0E_0 であり、労働市場の賃金水準は OW_0 である。このとき企業の利潤最大化行動 (労働の限界価値生産力 = 賃金) から雇用量は OL_0 となる。そして企業の売上額は台形 $F_0E_0L_0O$ 、賃金総額は長方形 $W_0E_0L_0O$ になり、利潤額は両者の差で三角形 $F_0E_0W_0$ となる。さて今景気後退により労働の限界価値生産力が低下して労働需要曲線が F_1E_1 にシフトしたとする。すると企業は (解雇規制がなければ) 雇用量を L_1 まで減らし、そのときの利潤額は三角形 $F_1E_1W_0$ になる。ところがもし解雇規制があり、雇用量を減らすことが出来なければ (雇用量は L_0 のまま) どうなるであろうか。このとき企業の売上額は台形 $F_1K L_0O$ 、賃金総額は長方形 $W_0E_0L_0O$ になり、利潤額は $[\triangle F_1E_1W_0 - \triangle E_1E_0K]$ になるから、 $\triangle E_1E_0K$ だけ減ってしまう。したがって企業としては賃金の低下を労働者側に働きかけ、利潤減少額 $\triangle E_1E_0K$ に見合った応分の負担を要求することになる。



1 図 解雇規制と市場の効率性

しかしながら、もし L_1L_0 の労働者が他企業へ転職することができ、しかもそこでそれまでと同じ賃金水準 W_0 を受け取ることができるなら、これは当該企業の労使双方にとっても好ましいし、また転職先の企業にとっても好ましいから、いわば三方が一両損の事態を回避できることになる。このような状況が常に実現可能なら、随意的雇用契約が最も望ましいことになる。そして労働移動をスムーズにすれば (解雇規制をなくせば) 効率的な労働資源配分が達成されることになる。

ここで問題は労働者が新たな転職先を容易に見つけることができるか否かである。もし元の会社とほぼ同じ条件で働ける会社を短期間で見つけることができれば、解雇規制などはなくても良いことになる。しかし逆に、転職が容易でなかったり、あるいは転職で雇用条件が悪化

(賃金水準が下落) する場合には解雇規制はそれなりの意味を持つことになる。

3-2 労働移動の容易さの国際比較

2表は勤続年数 (job tenure) とその構成割合を国際比較したものである。これから労働の流動性の指標の一つである転職率を推計することができる。各数値は勤続年数ごとの構成比であり、水平方向に合計すれば100%になる。第1列は勤続年数が1年未満の割合であるが(例えば日本の場合は9.2%), ここには労働市場に新規参入したもの(新規学卒者)と、離職して新しい会社に勤め始めたものの両者がある。いま前者は2.0%程度であろうと仮定する(労働者の働ける総年数は50年とし、定常的な状態を仮定すると、毎年2.0%が労働市場に参入し、同数がリタイアしてゆくことになる)。すると日本の場合7.2% (=9.2-2.0) が離職(転職)したものの割合になる。

上述したように第1列の数値から2.0%を引いたものを転職率と考え、これが最終列に与えられている。これを見ると米国(17.0%), 英国(12.7%), カナダ(17.7%), 豪州(20.6%)などコモン・ロー諸国では毎年2割弱が転職する(平均すると5年に一度転職する)。このようにコモン・ロー諸国の転職率は極めて高く、労働移動がきわめて活発であることがわかる。

一方日本の転職率はもっとも低く(7.2%), イタリア(8.5%)よりもさらに低い。そして転職率の低さは、長期勤続者(10年以上)の割合が高いことと対応している。10年以上勤続者の割合は日本(44.6%)やドイツ(43.8%), フランス(44.9%), イタリア(47.1%)では高い。なおこの割合が高いことは企業特殊熟練(firm specific skill)が有効に蓄積されているというようにも解釈できる。そして韓国の転職率は35.1%と異常に高く、10年以上勤続の割合は17.4%と極めて低い。それゆえ企

2表 勤続年数 (job tenure) とその割合 (%)

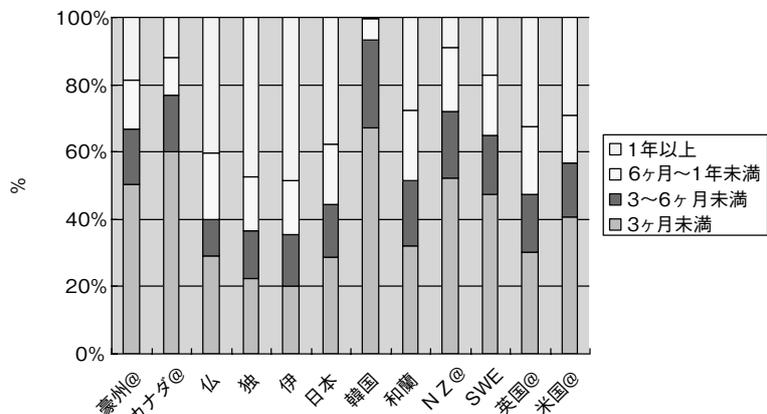
勤続年数 国名	1年 未満	1~3年 未満	3~5年 未満	5~10年 未満	10年 以上	転職率
日本	9.2	16.8*	11.5**	17.9	44.6	7.2
米国@	19.0	7.0	24.7	20.5	28.8	17.0
カナダ@	19.7	21.0	13.5	17.1	28.7	17.7
英国@	14.7	16.2	13.1	24.7	31.4	12.7
ドイツ	15.0	14.4	9.4	17.5	43.8	13.0
フランス	14.3	12.0	9.2	19.7	44.9	12.3
オランダ	15.6	15.9	11.4	19.4	37.6	13.6
イタリア	10.5	11.1	10.0	21.4	47.1	8.5
スウェーデン	19.2	13.1	10.2	18.9	38.5	17.2
韓国	37.1	21.4	10.5	13.6	17.4	35.1
豪州@	22.6	22.9	16.5	17.5	20.5	20.6

データ: OECD 統計 (2010年)。

- (1)ただし日本の数値のみ2008年のもので、*は“1年以上2年未満”, **は“2年以上5年未満”である。
- (2)@はコモン・ロー国である。

業特殊熟練の蓄積は有効に行われているのだろうかという懸念が残る。

労働市場の流動性のもう一つの指標は、転職したときに次の仕事が見つかること、言い換えれば失業期間が短いことである。2図は失業期間とその構成比である。概してコモン・ロー諸国は失業期間が短いといえることができる。失業期間が6ヶ月未満の数値を見ると豪州、カナダ、ニュージーランドは70%程度、米国56.7%、英国47.4%となっている。これに対し日本は44.3%、その他は独(36.6%), 仏(40.1%), 伊(35.5%)となっている。一方、失業期間が1年以上のものの割合は、日本(37.6%), 独(47.4%), 伊(48.5%)では大きく、コモン・ロー諸国(豪18.5%, カナダ12%, ニュージーランド9%, 英国32.6%, 米国29.0%)では小さい。これらからコモン・ロー諸国では労働移動が極めてスピーディであることがわかる。



データ: OECD data base (<http://stats.oecd.org/>)

2図 失業期間とその構成比率 (2010年)

3-3 解雇規制の国際比較—OECD 解雇法制指数をもとにして

労働の流動性において日本は低い方に属することが分かった。しかしその原因には様々な要因が考えられる。例えば労働者が転職を嫌がるのか、企業が転職者を好まないのか（新規学卒者の一括採用システム）、あるいは法律による解雇規制が強いということも考えられる。ここでは法による解雇規制について国際比較を行おう。

日本の解雇法制の厳しさは国際的にみてどのようなレベルであろうか。OECD の公表している雇用保護に関する指数をもとに考えてみよう。OECD 指数は雇用保護の要素を 21 項目にわけ、それを合成したものである。各要素を 1~6 の六段階にわけ、6 が解雇規制の最も厳しい水準で、1 はもっとも緩い水準である。そして合成指数も 1~6 の六段階に分けられている。⁽²⁾

3 図は OECD 解雇規制指数を図示したものである。横軸は個人に対する解雇規制の指数（EPR）、縦軸は一定人数以上（集団）を解雇対象にする場合の指数（EPRC）である。一般には後者の数値が前者より大きい。それは集団解雇にはより厳しい条件が加わるからである。同図から以下のことが分かる。

- (1)米国や英国などコモン・ロー諸国の指数が小さく、解雇規制は緩い。
- (2)独、仏、伊、スウェーデンは相対的に指数が大きく、解雇規制は厳しい。
- (3)日本はコモン・ロー諸国に比較的近く、解雇規制は

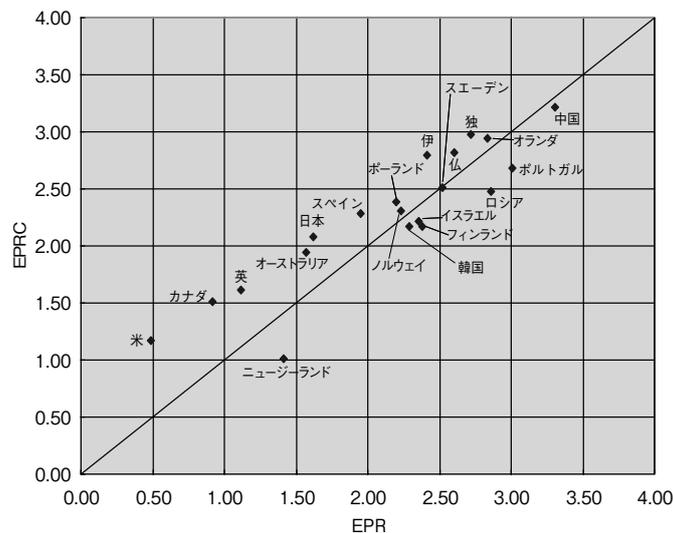
緩い。

- (4)解雇規制指数が小さいほど転職率（2 表）は大きい傾向にある。但し日本と韓国は例外である。

続いて 4 図は縦軸に非正規雇用労働への規制を指数化（EPT）したもので、横軸は前図と同じ EPR である。ただし EPT（縦軸）は、派遣会社への規制、非正規労働者の賃金差別などへの規制を指数化したものである。それゆえ縦軸の EPT 指数と横軸の EPR 指数は直接に比較可能なものではなく、むしろ相対的な比較に止まるというべきである。例えばある国が 45 度線より上方にあれば、それは非正規労働への規制が相対的に強いという程度の判断しかできない。さて同図から非正規雇用労働に関する規制については以下のことが分かる。

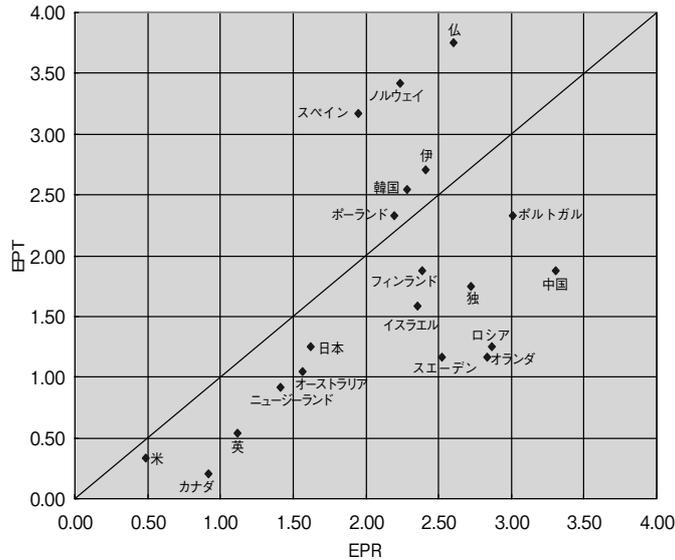
- (1)米国や英国などコモン・ロー諸国の指数は小さく、非正規労働への解雇規制は緩い
- (2)独、仏、伊、スウェーデンは正規労働者への解雇規制はほぼ同じ水準であるが、非正規労働への規制についてはかなり差がある。（独、スウェーデンの EPT 指数は小さいが、仏、スペインの EPT 指数は大きい。このように正規労働の規制は同じ水準でも、非正規労働への規制にはバラつきがある。）
- (3)日本の EPT 指数はコモン・ロー国の豪州に近く、非正規労働への規制は緩い。⁽³⁾

上記のように OECD 指数を解釈すれば、日本の解雇規



3 図 OECD 解雇規制の指数(1)

(2) 黒田（2004）には OECD 指数作成方法の詳細な解説があり極めて有用である。またラジャー、ヘックマンその他による指数との比較も参考になる。
 (3) OECD 解雇規制指数の解釈については、本稿と異なる見解も見られる。中には日本の解雇規制がかなり強いという見方もある。これは毎年発表される指数値が相対的に変動することも関係していると思われる。



4 図 OECD 解雇規制の指数(2)

制指数は必ずしも大きいとは言えない。日本の指数値はコモン・ロー諸国ほど小さくはないが、ドイツ、イタリア、フランスなどよりは小さい。また韓国の指数値は日本よりも大きい。このような解雇法制の国際間の違いは何に起因するのであろうか。仮説的ではあるが、国ごとの価値規範やイデオロギーを反映していることが考えられる。これについては節を改めて論じる。

IV 随意的雇用契約と解雇規制のいずれが望ましいか

解雇規制への反対論を極限まで進めるとそれは、労働市場も自由契約原則 (Contract at Will) のもとにおくべきであるという考えにいたる。自由契約原則とは売手と買手の両者がともに合意して初めて契約が成立し、両者のどちらかが解約を申し出たときに契約は終了するというものである。この原理が労働市場において採用される場合、それは随意的雇用契約 (Employment at Will Contract) とも呼ばれ、米国では広範に採用されている。一方、解雇規制を是認する主張は、労働市場は特別な市場であり何らかの解雇規制が必要だという考えである。一般に解雇規制は法律で定められ、それに対する違反は裁判所へ提訴されることになる。したがってこの問題は経済学と法学の両領域にまたがる問題になる。

4-1 随意的雇用契約を主張する議論

4-1-1 ポスナー (R. Posner) の議論

ポスナー (Posner 1995, pp.299-311) の基本的立場は、随意的雇用契約 (Employment at Will, Contract, EAW 契約) が望ましいこと、それゆえに解雇規制には反対であるというものである。ポスナーは法学部教授、法と経済

学における大家であり、そして米国連邦高等裁判所の判事をもつとめた経歴をもつ。

ポスナーの EAW 契約を主張する第 1 の論拠は、米国では EAW 契約がもっとも広く採用され、70% 以上の労働者をカバーしているという事実である。何らかの解雇規制 (job tenure) が存在するのは、労働組合が団体交渉条項にこれを含めている場合 (全体の約 17%)、それに大学教授、公務員 (公立学校の教員) があわせて約 10% で、合計すると 3 割弱である。したがって 7 割以上が EAW 契約のもとにあり、これが何よりもこの制度が優れていることの証左であるという。

第 2 の論拠は理念的なものであるが、EAW 契約はコモンローの基本理念の一つである契約の自由 (Contract at Will) から導かれる系であるという (p.301)。そして契約の自由とは互惠的 (reciprocal) であり、かつ対称的 (symmetry) であるべきという。また二人の自由な個人は、契約によって任意の事項を取決める (それには job tenure を含まれる) ことが出来る。しかしながらもし法律によって解雇規制が制定されるなら、それによって契約の自由における重要な原則である互惠性 (reciprocal) と対称性 (symmetry) が崩れてしまうという。なるほど解雇により失業することは労働者にとって大きな痛手であるけれども、それは誰もが承知しているリスクである。そしてこのリスクをどうしても回避したいのであれば、雇用契約に任期 (tenure) 条項を入れるか (このような労働者を使用者は嫌うかもしれないが)、任期のある職業に就くべきであるという。法律による解雇制限は「契約の自由」というコモンローの最重要な価値規範を損なうものであり、個人主義あるいは自由主義というコモンローの基本的価値理念と相容れないという。

第3の論拠は、EAW 契約にもとづく制度がもっとも経済効率的だからというものである。もし解雇規制が与えられると、使用者が解雇を行うには裁判費用や敗訴のコストを考慮しなければならない。一方、解雇規制で守られた労働者には怠けても解雇されないことからモラルハザードがおきる。この二つは労働コストを大いに高めることになる。次にこれら“使用者側のコスト増”と“解雇規制によって労働者が受ける利益”の大小を比較してみよう。もし前者<後者であれば、使用者側は正当事由解雇（just cause protection）の契約を結ぶほうが有利になるであろう。そして労働者のその利益に対応する部分を賃下げすることが可能になる。現実には使用者がEAWに固執するのは、前者>後者になるからであろう。なおこの論拠の一つとして、正当事由解雇契約に守られた官庁（政府）、労働組合のある企業、などはEAW契約のもとにある企業に比べると生産性や効率性が劣っていることがあげられるという。

第4の論拠は、解雇規制の一つである正当事由解雇制度のもたらす労働コスト上昇の波及効果が軽視できないことである。それは製品価格上昇によって消費者に転嫁されることになろう。その一方で労働コストの上昇は労働需要を減らし（それゆえ失業者数を増やす）、均衡賃金を低下させることになるから労働者の不利益にもなる。さらに使用者は、雇用者を探し選定するのにより長い時間とコストをかけるようになる（解雇するには大きな費用が必要になるから）。この結果として労働需要が減少するがその被害を受けるのは、新規参入者や女性、非白人、障害者（marginal worker）である。そして企業の労働需要は非正規雇用やパートタイマーへシフトするようになる。解雇規制は正規労働者への利益と引きかえに、新規参入者への負担を増加させる。

4-1-2 厚生経済学の基本定理をもとにした解雇規制反対論

厚生経済学の基本定理（fundamental theorem of welfare economics, FTW 定理）から推論して解雇規制緩和に賛成する経済学者は多い（八田 2006）。FTW 定理の主張を一言でいえば「完全競争における均衡はパレート効率的な資源配分を導く」というものである。これを直截に言えば、“情報が完全に行き渡った市場で、自由な取引が行われれば、その結果として様々な資源はもっとも効率的に用いられ、パレート最適な状態が導かれる”ということになる。ここで注意すべきは、“パレート最適”という概念は所得の分配状態について価値判断を下していないことである。端的にいえば、自由競争市場によって資源は効率的に用いられるが、所得分配について生じる大きな格差は問題にしないという価値判断であ

る。

完全競争と FTW 定理は新古典派経済学における理想型（理想系）モデルであり、それを現実とどのように対応させるかは難しい問題である。もちろんそれを現実にとストレートに適用することが危険であることはいうまでもない。しかし規制された市場に何らかの欠陥が生じていると考えられるときは FTW 定理に立ち返ることは有用である。それゆえ、解雇規制が資源配分に如何ほどの悪影響をもたらしているのか、あるいはいかなる不効率性が生じているのかを検証することが重要になろう。

4-1-3 借家市場モデルからの類推による解雇規制反対論

前述した FTW 定理は一般均衡論的な理論モデルであり、現実との対応は必ずしも容易ではなかった。そこで借家市場について行われた部分均衡分析を援用し、そこから解雇規制に反論することが試みられた。（久米 2006）

終戦後わが国では住宅不足が深刻であったが、借家人を保護するために家主側からの解約申し込みがしにくい制度になっていた。その仕組みは、正当事由に基づく家主からの解約申し込みにおいて、正当事由を狭く解釈する判例が定着していたことであった。この結果、借家の供給が減りまた家賃の市場価格が高くなったとされている。借家人の保護を目的とした政策が、結果として借家の供給を減らしたことにより借家人の不利益になったというわけである。（ただし、どの程度不利になったかは意見が分かれている。）

借家市場モデルの結論をアナロジーとして労働市場の解雇規制に適用してみよう。解雇規制は使用者の労働コストを高めるから、労働需要は減少する（労働需要曲線の左方向へのシフト）。結論として、解雇規制は労働需要を減らし、均衡賃金を低下させることになり、これは労働者にとっても不利益になる。この推論から、久米（2006）は解雇規制を全面的に撤廃するのがベストである結論する。

4-2 解雇規制を是認する議論

4-2-1 継続的契約理論の立場

内田（1990, 2004）は継続的契約理論という考えを提唱し、それから解雇規制（解雇法制）の正当化を導く試みをしている。内田は民法の専門家であるが、同時に法と経済学（law and economics）についても専門家であり、その法学的論理を経済学の枠組みのなかに巧みに構成している。

内田（2004）は以下のように推論を進める。雇用契約は民法上の契約にあたり、使用者は雇用契約を誠実に履行する義務を負っている。そして解雇とは、雇用契約の

解約申し込みであるが、これが誠実に契約を履行したう
えでの止むを得ない場合であるのか、あるいはそうでな
いか問題になる。もし後者ではあれば債務の不履行に
なり、裁判所は解雇無効の裁定を下すことになる。さて
ここで問題は、いかなる場合に債務不履行とされるか
であるが、内田は以下のような判断基準を置く。

解雇が行われた場合の労働者のコスト > 解雇を回避
した場合の企業のコスト

⇒ 債務の不履行となり解雇は無効とする

解雇が行われた場合の労働者のコスト < 解雇を回避
した場合の企業のコスト

⇒ 解雇は有効とする

この判断基準の意義は、解雇によって生ずる「社会の総
コスト」を最小化しようとするところにあると考えるこ
とができる。これは「社会的総コスト最小化基準」とで
も呼ぶべきものであろうが、ポスターの「コモン・ロー
は富の最大化 (wealth maximization) を目指す体系」と
捉えようとする考えや、あるいはカラブレイジ (1993)
の「事故抑止のための社会的総費用を最小化する」よう
な法体系を構築しようとする態度と相通ずるものがある
といえよう。

ところで内田が言うには、両者のコストを計るにはそ
の算定に様々な困難がともなうし、さらには労働者と使
用者のあいだで意見が一致するのも容易でない。そこで
企業が解雇を行う場合には後者のケースに導く「行動準
則」を作り、裁判所の役割は、企業がこの行動準則にし
たがって解雇を行うようにチェックするという仕事に限
定すればよいというのである。いうまでもなくこの行動
準則とは整理解雇の四要件である。

上式における労働者のコストと企業のコストを裁判所
(裁判官) はどのように考えるのであろうか。内田によ
れば、これには日本社会に内在する行為規範や価値判断
が大いに関わってくるという。そして日本の価値基準は
米国流の原子論的自由主義的な価値基準とは大いに異な
るともいう。

内田によれば、「日本の成文法は米国流の自由主義的
な条文をもっているが (民法 627 条)、裁判所は解雇を
めぐる紛争の解決を通して、日本的な価値規範を反映さ
せた解雇の四要件を一般条項を援用することによって導
いてきたという。そして新たな立法を通じて、このよう
な裁判官の態度に修正を迫ることは有り得るともいう。

しかしながら「裁判例の多くが、社会に内在する価値規
範をどのように理解して紛争の解決を導いているかに対
しても十分な考慮が払われるべきであるという。

4-2-2 ローゼン (Rosen, S.) の解雇規制を是認する 立場

前述したように米国では 70% 強の労働者が随意的雇
用契約制度 (解雇規制なし) のもとにあり、解雇規制
(for-cause, just cause など) で守られた労働者は 30%
弱である。したがって随意的雇用契約も解雇規制契約も
それぞれの存在理由があるように見える。ローゼンはこ
のような状態をふまえて以下のような分析を行っている。⁽⁴⁾

一般論として随意的契約 (Contract at Will) というの
は極めて特異な契約である。それは契約期間を定めない
(open ended) からである。それではなぜ契約期間を定
めない随意的契約が結ばれるのであろうか。これにつ
いては以下の二つの理由が考えられる。

(1) 双方にとって、契約による利益がいつまで続くかが
契約時には分からない。

例えば、より有利な契約相手が何時現れるか、ある
いは企業が何時不景気に襲われるかなどは契約時
には分からない。

(2) 繰り返しゲームの要素を持つこと。

まず(1)について以下のように考える。ある契約にお
いてそのレント (余剰) を次のように定義する。

契約のレント = 交換による双方の利益の和 (BG) - 双
方の機会費用の和 (OC)

ここで機会費用 (opportunity cost) とは、誰か他の相
手と契約した場合に得られたであろう利益である。さて
今レントがプラス (BG > OC) であれば、その契約は有
効 (efficient) である。しかしもし BG < OC の事態に立
ち至れば、そこでその契約は打ち切られることになる。
したがって、ある時点においてこの状態 (BG < OC) が
予想されるときは、その時点で契約条項に終了日が書き
込まれることになる。しかしもしそうでなければ期間
を定めない (open ended) 状態が続くことになる。

もう一つの理由はフランク・ナイトのいう不確実性
(uncertainty) が存在すること、それにとともなう取引
コスト (transaction cost) の問題である。もし将来発生
する問題となる事象とその確率が分かっていたら、それ

(4) ローゼン (1984) の分析は Epstein (1984) 論文へのコメントとして与えられている。

それぞれの発生事象に対応した契約（State-contingent Contract ST 契約）を結び、特定の事象が発生すればその時点で契約終了となるような条項を書き込むことも考えられる。しかし現実にはこれは不可能である。なぜなら将来に何が起きるかも分からず、起こりうる事象は何百万件あろうし、しかもそれらの確率は不明である。したがって雇用契約において ST 契約を作成しようとするれば禁止的なほど膨大なコストがかかり、これは実現不可能である。これも随意的雇用契約が選ばれる一つの理由である。

次に(2)に関してであるが、随意的契約（At-will Contract）が有効になるもう一つの理由は「繰り返シゲーム」が有効に機能する場合である。例えばある労使の雇用関係を考えよう。契約がしばらく続いたあるとき、例えば使用者が労働者の弱みに付け込んで賃金の切り下げを強要（threat）したとする。すると労働者側からの反撃（例えば悪いうわさを流布させること、あるいは仲間が同情してストライキするなどのしっぺ返し）で、結局は使用者の利益にならない場合も多い。このような場合、この契約は自己拘束的（self-enforcing）になり、互いに契約を遵守続行することが互いの利益になり、この契約は無期限に続くことが期待される。

ところで、双方の行動を監視する（monitor）制度が有効に機能し、かつそれがより効率的（efficient）である場合も考えられる。この場合とは、上式においてモニタリングの費用と契約を強制履行させるコストを考慮しても、レントが随意的雇用契約より大きくなる場合である。このような場合には法律による解雇規制を設けて、契約違反の訴えを裁判所が取り扱うことが望ましくなる。この方式が有効になるのは、随意的契約（At-will contract）にしておけば、（モニタリングコストや強制履行のコストは不要になるが）使用者側の機会主義的な行動で社会的費用が甚大になる場合（多くは労働者の負担する費用であろう）である。一方、随意的契約（At-will contract）が有効になる場合とは、使用者の機会主義的な行動が引き起こす社会的費用に比べて、それをモニターしたり抑止する費用の方が過大になる場合である。⁽⁵⁾

労働契約には将来起こりうるすべての状況を書き込むことはできない。さらには、労使が互いに暗黙の了解（implicit understanding）と考えていることも、しばしば食い違おうであろう。もし暗黙の了解の範囲を超えることを相手がしたら、そのときは一方的に契約解除を行うことができるという意味で、随意的契約（At-will contract）

は両契約当事者を保護するからその点では優れている。しかしながら、もしモニタリング制度を利用したより効率的な（よりレントの大きくなる）契約が可能であるとすれば、暗黙の了解に関する事項について提訴をするようなシステムが許されても良いのではないか。例えば商法では双方の暗黙の了解について食い違いが生じた商取引については訴訟が認められているのだから、雇用契約についても同様に裁判所が取り上げることは意味があろう。

労働組合のあるところでは随意的雇用契約ではなく、訴訟を提起することが認められている。そして組合の契約がすべての条項を網羅しているわけではない。また組合のないところでも、不服申し立ての制度が設けられているところもある。そしてこのような制度のないところでは、使用者の機会主義的な行動を抑止するメカニズムは風評とうわさ（reputation）による抑止ということではない。しかし、風評による抑止というメカニズムは余り頼りにならない制度であろうとローゼンは述べる。

4-2-3 実質的対等の理念

土田（2004）は、解雇権濫用法理の規範的根拠は、労使の非対等性（経済的従属性）を法が認識し、実質的対等の理念を実現させようとするところにあるという。土田によれば、労働契約の特徴は、(1)契約が長期に継続することが労働者にとって望ましい、(2)解雇は労働者にとって大きなコストになる (3)労使の非対等性である。(3)の非対等性とは、解雇の自由（使用者）と退職の自由（労働者）を並存させるとき、前者の方がより強い力をもつことである。要するに解雇権濫用法理は、「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである」という労働基準法 2 条 1 項の理念に沿うものであるという。

上記のような考えは、経済学者にも理解しやすいものであろう。すなわち、雇用関係にある労使は双方独占（bilateral monopoly）の関係にある。この場合、契約の均衡点は両者の力関係に大きく左右され、労働者の不利な結果に陥るおそれが多分にある。例えば労働者が転職先を見つけるのが困難な場合には不利な労働条件に甘んじざるを得ないことにもなろう。ややもすると労働者はその限界生産力以下の賃金しか得られないことになり、新古典派が想定するような競争均衡（限界生産力＝賃金）は保障されないかもしれない。要するに、解雇法制が労

(5) 興味深いことに、このようなローゼンの考えは上述した内田の継続的契約理論と極めて似た構造をしている。内田の場合は“継続的契約と社会的費用の最小化”という組み合わせであり、ローゼンの場合は“繰り返シゲームと社会的レントの最大化”という組み合わせになっている。

働者に対等な交渉力をもたせるのである。

4-2-4 企業特殊熟練と不完備契約から見た『解雇権濫用法理』の経済合理性

中馬 (1998) やポスナー (1997) は、企業特殊熟練 (firm specific-skill) が存在する場合には解雇規制には経済合理性が存在するという。その骨子は、企業特殊熟練のために人的資本投資が行われるが、投資の収益を回収するには長期雇用契約の保障が必要になるというものである。

中馬の提示したモデルは、企業特殊熟練 firm specific skill と暗黙の契約理論 (implicit contract theory) を組み合わせて展開される。モデルの概要は以下のようである。まず労働者が入社して定年退職するまでを二期間に分ける。前期では労働者はその企業特殊熟練の訓練を受けるが、まだ技術を獲得していないので労働生産性は低い。後期では、マスターした企業特殊熟練を發揮して高い労働生産性を發揮する。賃金は労働生産性に対応して決まるから、前期では低いが後期では高くなる。さて問題は後期の途中で、企業がその労働者を解雇したり (あるいは賃金を切り下げる) 誘引をもったときである。理由は色々考えられるが、たとえば同期の採用人数を多くとりすぎた場合、あるいは邪心から賃金カットを目論むときなどである。もし労働者が後期の途中で解雇されたら他企業に転職することになるが、企業特殊熟練は他企業では役に立たないので、転職した場合は非正規労働者なみの低い賃金になってしまう。そしてこのような危険性を労働者が強く感ずるほど、前期における企業特殊熟練の訓練に身が入らなくなる。これは労使双方にとって損失である。そこで後期における企業の心変わりを一定程度抑止すれば、労働者は企業特殊熟練の獲得に専心できて、労使双方にとって利益になる。これが「解雇権濫用法理」という法制度の存在意義だということである。

V 国民的価値規範と解雇法制の比較分析

アングロ-サクソン (コモン・ロー) 諸国の解雇規制指数が小さい (解雇規制がゆるやかな) こと、労働移動の頻度が高いことは極めて興味深いことである。この原

因はコモン・ロー諸国のもっている共通した価値規範と関連しているとも考えられる。そして我々の分析ツールである新古典派経済学がコモン・ローの英米両国で形成されたということは重要である。なぜなら新古典派経済学の体系にはコモン・ローの価値規範が伏在しているとも考えられるからである。本節ではエマニュエル・トッド (1992, 1999) の家族人類学を手がかりにしてコモン・ロー諸国の価値規範を考え、それと各国の解雇法制との関連を考えよう。

5-1 トッド (1992) による家族構造の四類型

トッド (Emanuel Todd 1951~) は諸民族の家族構造を類型化し、それぞれの家族類型が持つ価値規範がその国全体の価値規範やイデオロギーを規定しているという仮説をたてている。トッド (1992, 1999) は「家族の類型」を四種類に分けるが、その分類は親子関係と兄弟関係をそれぞれ二分類し、その組み合わせから四類型を導くというものである。まず親子関係については、権威主義的と自由主義的の二つに分類し、そして兄弟関係については、平等主義的と不平等主義的の二つに分類する。そしてこれらの組み合わせから家族類型は四つに分類される。

まず親子関係が権威主義的とは、親の子供に対する権威や支配力が強く、個人を家族集団に強く結びつける関係である。一方、自由主義的 (あるいは個人主義的) とはその逆で、親と子の支配関係が弱く、個人の家族集団への結びつきが緩やかな場合である。この家族類型では子供は結婚前からしばしば独立し親の権威から自由になる。そして結婚後は夫婦が完全に独立した家族単位となる。地域的な分布をみると、自由主義的な家族類型はアングロ-サクソン諸国 (英国, 米国) やフランス中部でみられ、一方、権威主義的な家族類型は日本, 韓国, ドイツ, 中国, ロシアなどで見られる。

次に兄弟関係は相続財産の配分形式によって、平等主義的と不平等主義的 (あるいは非平等主義的) の二つに分類される。兄弟間に均等な相続が行われる場合が平等主義的であり、これに対し単一相続人が大部分を相続するような場合は不平等主義的である。英国, 米国などの

3表 トッド (1992) による家族構造の四類型

親子間の関係 兄弟間の関係	権威主義的	自由主義的
平等主義的	(1) 共同体家族 (ロシア, 中国, イタリア中部, フィンランド)	(3) 平等主義核家族 (フランス中部, スペイン中部, 南北イタリア, ポーランド)
不平等主義的	(2) 直系家族 (ドイツ, 日本, 韓国, イスラエル, スウェーデン)	(4) 絶対核家族 (アングロ-サクソン, 米国, 英国, オーストラリア, カナダ)

アングロ-サクソン諸国では相続の配分は親（死者）の遺言によってなされるが、配分方法にはルールがなく、親の考えにより不平等主義的（あるいは非平等主義的）な分配になる。また日本やドイツなども（アングロ-サクソンとは異なる形態であるが）不平等主義的である。

これらの組み合わせから家族類型は四分類され（3表）、それぞれ以下のような名称が与えられている。（1）共同体家族は、権威主義的と平等主義的の組み合わせ、（2）直系家族は、権威主義的と不平等主義的の組み合わせ、（3）平等主義核家族は、自由主義的と平等主義的の組み合わせ、そして（4）絶対核家族は自由主義的と不（非）平等主義的の組み合わせである。また同表下段の括弧内は、それぞれの家族類型が支配的な国や地域を示している。ただし国（例えばフランス、イタリアなど）によっては幾つかの類型が混在している場合もある。

5-2 アングロ-サクソンの価値規範とその特徴

トッドの基本的仮説は「一国の国民概念（イデオロギーや社会的価値規範）や諸制度はその家族類型が持つ価値規範と整合的になる、あるいは家族類型がもつ価値規範と整合的でないイデオロギーや制度は両者間に大きな摩擦を引き起こす」というものである。いうなれば家族類型がもつ価値観が国民概念や諸制度に投影されるというものである。

英米両国やアングロ-サクソン諸国の価値規範の特徴として第一に、自由主義（個人主義）をあげることができる。これは核家族（第3と第4の類型）のもつ価値規範の特徴である。核家族タイプでは、子供は父親の権威から早めに独立することにより、その価値規範は自由主義的あるいは個人主義的なものになる。それに応じて、国民概念も自由主義的（個人主義的）あるいは原子論的なものになる（トッド1999, p.98-9）。ここで原子論的とは、社会における様々な集団や組織（会社、組合政党）が個人人の自由意志により形成されたり、解散したりするというものである。

自由主義（個人主義）から導かれる系として、アングロ-サクソンが組織間の移動や地理的な移動を厭わないということがあげられる。この家族類型では子供は早めに親から独立するから、組織からの離脱や離れた土地への移動を苦にしない。それゆえ企業間の移動や転職、転職について拘りが少なく、会社から会社への労働移動はスピーディに行われる。転職率の推計（2表）で見たよ

うに、コモン・ロー諸国では毎年2割程度の高い転職率を示す。一方、直系家族類型の日本は6.2%、ドイツは12.5%と低い。（ただし韓国は直系家族類型に属するがその転職率は34.8%と異常に高い。韓国の労働市場は特異な状況のように見えるが、それは家族類型の価値規範と摩擦を引き起こしていないのであろうか。）

企業や会社間の移動は地理的な移動を伴う場合も多いが、米国では全国50州にわたって活発な労働移動が行われることでも有名である。それは親の家から遠く離れた州へ移動することも苦にはしない。トッド（1999, p.91）によれば、アングロ-サクソン諸国では勤続年数が相対的に短いこと、それとともに転居率がきわめて高いことがあげられているが、これは彼らの家族類型がもつ価値規範に一致しているのである。⁶⁾

第二の特徴は、不（非）平等主義的なことである。アングロ-サクソンでは、兄弟間の遺産配分にこれといったルールはなく、親の遺言によって配分が決まる。それゆえ不平等（非平等）な遺産相続を当然のこととして受け入れる。そしてこれは社会的に不平等な所得分配を寛容に受け入れる価値観につながる。これに関して、トッド（1999, p.166）は以下のように述べている。「（アングロ-サクソンでは）国民は原子論的で個々に差のあるものと認識される。文化的に階層化されている社会の登場は、集団に関する価値と矛盾しない。あらゆる不平等の興隆に身を任せ、むしろそれを助長する。経済から排斥されたり、不遇をかこったりする人も、平等をよしとしているわけではない。彼らは、共通の家系によって富者と結びついているわけではないと感じており、自分を失敗の責任者と考える。」ちなみにダーウインの自然淘汰説の影響を受けたハーバート・スペンサーの社会進化論は米国で熱狂的に受け入れられたが、その「生存競争」「適者生存」という考えとそれがもたらす不平等な社会は核家族の価値類型に適合するものであったといえよう。

一方、直系家族類型（ドイツ、スウェーデン、日本など）は同じく不平等主義的であっても、絶対核家族のそれとはやや異なるものであった。その差異についてトッド（1999, p.167）は以下のように述べる。直系家族社会は不平等主義的な価値観をもつが、一方で国民を有機的に統一しようとする力がはたらく。そして様々な社会集団は、異なる機能をもち相互補完的であると考える（このような考えの背景には直系家族がもつ共同体的な家族

(6) 旅行やホテルなど人の移動に関する米国の仕組みはきわめて効率的に整備されている。例えば自動車旅行に関してAAA（American Automobile Association）の提供する情報やサービスは世界一優れているといえる。またホテル会社経営についても米国系資本は優れた能力を発揮し世界展開を行っている。

観がある)。この結果、所得分配はアングロ-サクソンほど不平等ではなくなる。例えば日本の最高経営者の所得は平均的労働者の18倍であったが、米国のそれは119倍であったという。⁽⁷⁾

第三の特徴は、アングロ-サクソン（絶対核家族）が短期的な目標最大化を目指すことである（トッド1999, p.90）。その理由は、核家族は一代ごとに完結し、そのタイムスパンで目標最大化が行われるからである。これと対照的に直系家族では親が子供を支配（権威主義的）することから、家系の連続性が重んじられるようになり、それゆえ直系家族はより長期的なスパンで目標最大化を求めているからというのである。

アングロ-サクソンの短期的目標最大化は企業組織にも反映される。アングロ-サクソン型企業（AS型企業）において短期的視点から最大化が行われるとき、それは企業価値の最大化を目指すことになり、その企業価値は発行株式の時価総額で計られることになる。そして企業の売買（M&A）は株式の過半を獲得することによって可能となるが、企業の売買に抵抗感はない。むしろ企業を高く売るために株式価値の最大化が合理的目標になる。

他方、ドイツや日本など直系家族社会における企業（DJ型企業）の目標はより長期的なものである。直系家族の価値観は家系の永続を目指す、それと同様に企業も長期的、永続的な成長を目指す。この場合その目標は企業の永続であり成長であるから、企業のマーケット・シェアや持続的成長率の維持が目標となる。かくしてM&Aによる企業買収は、DJ型企業のもっとも恐れるところになる。⁽⁸⁾

直系家族やDJ型企業は長期的な成長を目指すから、それゆえ国民経済において所得にシフトする投資（貯蓄）の比率が高くなる（あるいは同じことであるが、消費性向が低くなる）。また企業は配当を増やすよりも、内部留保を高めて将来の設備投資に備えようとする。一方、家族や家計はその維持と成長のために教育投資に積極的になる。この結果、世界史的にみて、直系家族地域の方が絶対核家族地域よりも識字率の上昇する時期が早いという現象が表れた。また今日では、大学教育を受ける割合は直系家族地域の方が高くなる傾向にあるという。

5-3 「新古典派経済学」と「法と経済学」に伏在するアングロ-サクソンの価値規範

「新古典派経済学」とそれをを用いて法体系の分析を目指す「法と経済学」は英国と米国を中心に発展したが、ともにアングロ-サクソンの価値規範を伏在させているのではないだろうか。彼らは個人主義的な経済と社会を理想型とし、その原子論的社会では自由主義が至高の価値である。そして自由主義社会がもたらす不平等については寛容であるべきとする。

競争的市場における均衡状態は「パレート最適」あるいは「パレート効率」と名づけられている。競争的市場において、さまざまな資源の持ち主はより高い買い手を見つけて自分の所得を最大化しようとする。そして最終的な均衡状態は、誰かの厚生を改善しようとするとき、他の誰かの厚生が悪化させるような状況にいたる。この状態がパレート最適である。しかしその所得分配状態はきわめて不平等になる場合がありえる（むしろ多いかもしれない）。この点に関して新古典派経済学は、どのような所得分配が公正であるかについては発言を控えてきた。あるいは理論的に考えて、独立した諸個人の効用や価値を比較したり合計したりすることはできないという結論に至った。これは自然科学的な客観主義とも整合的ではあるが、一方で所得分配に関する大きな不平等を是認することになる。

このように、自由競争市場とそれがもたらすパレート最適均衡は、所得配分の不平等な社会である。しかし不平等主義を是認する価値規範をもつアングロ-サクソンにとって、それは第一義的に重要な問題ではない。より重要な目標は、個々の企業や家族が生み出す価値の最大化であり、それがひいては社会（国）全体の価値の最大化につながるものである。

ところで英米諸国のコモン・ローの体系は一体どのようなものなのであろうか。ポズナーによれば(1998, p.27)それは「富の最大化 (wealth maximization)」を目指す法体系であるという。富の最大化についてポズナー（同書, p.14）は次のような例をあげている。山林地主Aが果樹園経営者Bにその山林を売却したいと考えている。Aにとってその価値は5万ドルで、Bはその価値を12万ドルと評価している。いまこの売買が7万ドルで成立したとすると、Aの資産価値は2万ドル増え、Bの資産価値は5万ドル増える。ところでこの売買は付近の漁民

(7) このように社会を有機的統一とみる考えは、ドイツが社会保険を世界に先駆けて1880年代から導入し始めたこととも符号する。また日本における社会保険のスタートは1922年の健康保険法であった。一方、米国での社会保険立法の最初はニューディール期の1935年であったし、いまだに国民皆保険は実現していない。

(8) 株式の外国人保有比率はドイツや日本ではアングロ-サクソン諸国より低いが、日本はドイツよりさらに低い。

Cに3万ドルの損失(外部不経済)をもたらすとしよう。このとき社会全体に生み出された価値の総額は4万ドル(=2+5-3)になる。ここで、もしBが漁民に3万ドル補償したとしよう。するとこの取引全体はパレート改善(A, B, Cの誰もが利益をあげられるか、損をしない状態)になる。それぞれ資産価値の増加額はAが+2万ドル, Bが+2万ドル, Cが±0で、社会全体では4万ドルの価値が増加したわけである。しかしたとえこのような第三者(C)への補償が行われなくても社会全体の価値が増加する場合には、この売買契約を法的に認めようという考えが「富の最大化基準」である。(これは経済学ではカルドア・ヒックス基準とも呼ばれる。)そしてポズナーは、コモン・ローは「富の最大化基準」を目ざした法体系であるというのである。「富の最大化基準」をもとにした法体系は不平等を(少なくとも一時的には)拡大するかもしれない。しかしそれは社会全体の富を増やすことになり、長期的には一国の経済成長を促す(長期的な富の最大化をもたらす)ことになるから優れているという。そしてCのような立場におかれたものも、次の機会にはAやBの立場になるかもしれないと考えれば、長期的には国民全体が利益を受けるであろうというのである。

「富の最大化基準」は絶対核家族の価値規範に極めてよくマッチするものである。自由主義的競争により、個人は最大限に自由な活動を行い、そして社会の富の総和は最大化される。それは不平等の度合いを高めるかもしれないが、個人はそれを受け入れるのである。失敗の原因は社会にあるのではなく、その責任は個人にあると考えるのである。

5-4 米国における随意的雇用契約 (At-will Employment Contract, AWE 契約)

米国における随意的雇用契約とは、労使いずれの側から、いかなる制約条件なしに解約を申し込むことができるルールである。自由主義を至高の価値とする米国ではこれはきわめて自然な契約形態であるといえる。すでに19世紀末の米国ではAWE契約が標準的なスタイルであったといわれるが、20世紀に入ると、このルールがいくぶん修正されてきて解雇制限条項(例えば人種差別に基づく解雇制限など)が加えられていった。そして雇用契約に解雇制約条項を加える州政府の指導も行われた。しかし今日でも、随意的雇用契約は米国においては基本原則である。

AWE原則はアングロ-サクソンの価値規範を忠実に反映したものと言える。第一に、それは労使双方の自由意志を尊重したものであり(自由主義的)、いずれか一方が解約を申しければ契約は解除される。第二に、雇用

契約はきわめて短期的な契約である。ブラックストーン(William Blackstone)によれば、特別の取り決めがなければ、英国における雇用は1年契約であった。そして米国における解雇予告期間は、賃金支払いのとりきめ期間(1週間、一ヶ月あるいは1年)が解雇予告期間とされた。

理論的に考えてAWE原則は望ましいものであろうか。ポズナー(1998, p.358)は、効率性の観点からみてAWE原則は望ましい(解雇規制は望ましくない)という原則論を主張している。もしある使用者が労働者の弱みに付け込んだ賃金カットをしたり、恣意的な解雇を行えば悪評がたち、それは長期的には使用者の得にならないから、このような機会主義的行動は抑止されるはずだという。このようなポズナーの論理は、労働市場が完全情報に近いということを前提にしているといえる。これに対し前述したようにローゼン(Rosen, S.)は、風評などによる抑止効果が使用者の機会主義的な行動を抑止するという考えには疑問を呈している。

ただし企業特殊熟練(firm-specific skill)がある場合は、ポズナーも長期雇用契約(解雇規制)の有用性を認めている。企業特殊熟練は特定の企業でしか役に立たない技術であり、またそれは当該企業に長期間にわたって有用である。それゆえ、その訓練費用(人的投資費用)は企業と労働者が応分の負担をすることになる。そして企業と労働者の双方にとって人的投資費用の回収には長期間かかる。かくして企業特殊熟練が存在する場合には、長期雇用契約は労使双方にとって有用になるからである。ただし企業が倒産寸前であるとか、あるいは労働者の人的資本がもはや役に立たないと考える場合には、企業は機会主義的な行動に走ることは十分にありえる。

VI 要約

わが国の解雇規制は強すぎて、それは労働資源の円滑な移動(効率的な資源配分)を妨げているのだろうか。そしてそれゆえわが国の長期的経済成長戦略のためには、解雇規制を緩めるべきなのであろうか。現在のところ、解雇規制と経済成長率との関係には必ずしも明確な結論は出ていないようである(黒田2004, 今井2008, 川口2014)。

いわゆる整理解雇の四要件をみると、それは日本的な価値規範に基づいていることが読み取れる。新卒採用された労働者は企業という共同体の一員になり、そして企業が経営不振で解雇余儀なしという場合には、それなりの解雇手続きをもって送り出されるからである。

OECDの解雇規制指数をみると、コモン・ロー諸国はなべて小さい(規制が緩い)。そして日本の解雇規制指数はオーストラリアにやや近く、解雇規制は比較的緩やかなように見える(むしろドイツやイタリアの方が厳

しい)。一方、労働の流動性をみるとコモン・ロー諸国は高いが、日本のそれはOECD諸国のなかではもっとも低い。これから判断すると、解雇規制を緩和すれば直ちに労働の流動性が高まるというものではなさそうである。それゆえ解雇規制を緩和した場合、労働の流動性はあまり高まらず、賃金水準を下落させるデフレ効果のみが強く働くという可能性も十分考えられる。

各国がもつ価値規範やイデオロギーは、その国の家族類型がもつ価値規範に規定されるというトッド (1999) の仮説は、新古典派経済学を相対化して見ることを可能にする。そして新古典派経済学や法と経済学が伏在させている価値規範を顕在化させるのに有効であろう。

米国では随意的雇用契約 (労使いずれかが申し出た時点で、理由の如何にかかわらず雇用契約が打ち切られる) が中心であるが、これにはコモン・ロー特有の自由主義 (個人主義) イデオロギーがその背景にある。一方、日本における家族や社会の価値規範は、米国のように徹底した個人主義ではなく共同体的あるいは集団主義的な要素を強くもっている。それゆえに、解雇規制を過度に緩和して労働の流動性を高めようとする、日本的価値規範と摩擦を起こす恐れも考えられる。

理論的に考えると、随意的雇用契約 (Employment at Will Contract) と解雇規制をとまなう雇用契約のいずれが望ましいのであろうか。興味深い理論的構想としては、“解雇によって生じる社会的コストを最小化するような枠組みを作り、そこに裁判所の一定の役割を期待する内田 (2004)” や、“労使の雇用契約から生じる社会的レントを最大化する枠組みをつくるが、取引コストを節約するために裁判所の役割を期待するローゼン (1984)” がある。

国ごとの解雇法制は、それぞれのコーポレート・ガバナンスと関連しているともいえる。日本では、労働者は企業という共同体のステーク・ホルダーの一人であり、一定の発言力をもっていると考えられている。他方、米国では原則として、企業は株主の所有物であり、労働者の採用と解雇は随意的雇用契約によってなされる。両国の企業はそれぞれの長所と短所をもっており、どちらかが一方的に勝っているというものではない (ドーア (2006)、青木 (2008))。とすれば、日本の労働市場や企業組織を米国に近づけて行けば良いという単純な問題ではないであろう。例えば、もし仮に日本で解雇制限が完全に取り払われ、経営者が株式価値最大化を目指す経営をできるようになったとする。このとき日本企業は世界中の株式投資家にきわめて魅力的な存在になり、M&A攻勢にさらされることになるかもしれない。

もう一つの問題は非正規労働者との関係である。正規労働者の解雇規制が強ければ、企業は非正規労働者に代

替してゆくことになる。それゆえ企業は正規労働者の採用を漸減させ、非正規労働者の比率を増やしてゆくことになる。この傾向が続いたとき均衡状態では、正規労働者と非正規労働者の比率はどのような数値になるのであろうか。そしてこのとき、わが国の非正規労働者と米国の随意的雇用契約労働者とは同一の存在になるのであろうか。

参考文献

- 青木昌彦 (2008) 『比較制度分析序説』講談社学術文庫。
 今井亮一 (2008) 「解雇規制のマクロ分析」神林編 (2008) 第9章。
 内田貴 (1990) 『契約の再生』弘文堂。
 (2004) 「雇用をめぐる法と政策—解雇法制の正当性」、大竹・大内・山川 (2004) 第8章 pp.201-17。
 大竹・大内・山川 (2004) 『解雇法制を考える』勁草書房。
 大竹・福井 (2006) 『脱格差社会と雇用法制』、日本評論社。
 奥野寿・原昌登 (2008) 「解雇権濫用法理・整理解雇法概説」神林 (2008) 第4章 pp.15-30。
 カラブレイジ, G. (1993) 『事故の費用』、小林秀夫訳、信山社。
 川口大司 (2014) 「経済学の視点からとらえた解雇規制の評価」ジュリスト 2014年4月。
 神林龍編著 (2008) 『解雇規制の法と経済』日本評論社。
 久米良昭 (2006) 「解雇規制がもたらす社会の歪み—借家法における解約制限との比較を踏まえて」、大竹・福井 (2006) 第4章 pp.97-118。
 黒田祥子 (2004) 「解雇規制の経済効果」大竹・大内・山川 (2004) 第7章 pp.173-200。
 中馬宏之 (1998) 「解雇権濫用法理の経済分析」三輪・神田・柳川編 (1998) pp.425-52。
 土田道夫 (2004) 「解雇権濫用法理の正当性」大竹・大内・山川 (2004) 第4章 pp.91-124。
 トッド, E. (1992) 『新ヨーロッパ大全 I, II』石崎晴己、東松秀雄訳、藤原書店。
 (1999) 『経済幻想』平野泰朗訳、藤原書店。
 ドーア (2006) 『誰のための会社にするか』岩波新書。
 八田達夫 (2006) 「効率化原則と既得権保護原則」、大竹・福井 (2006) 序章 pp.1-36。
 三輪・神田・柳川編 (1998) 『会社法の経済学』東京大学出版会。
 村上泰亮 (1997) 『文明としてのイエ社会』著作集第4巻、中央公論社。
 Epstein, Richard (1984), In Defense of the Contract at Will, University of Chicago Law Review pp.947-82。
 Posner, Richard (1995), Overcoming Law, Harvard University Press。
 (1998), Economic Analysis of Law, Aspen Law and Business。
 Rosen, Sherwin (1984) Commentary: The Contract at Will, University of Chicago Law Review pp.983-7