

若年労働市場における解雇費用の影響

李 永 俊*

本論文の目的は、非効率的な解雇費用の存在が中高年労働者と若年労働者の雇用環境にどのような影響を与えるのかを理論的に分析することにある。主な結果は2つある。1つは、非効率的に高い解雇費用の存在によって、中高年労働者の雇用維持による若年労働者の雇用抑制という置換効果が生じているということである。もう1つの重要な結果は、長期にわたる経済成長率の低下が企業の新規採用に対する期待収益を低下させ、中高年の雇用保蔵と若年の新規採用枠の低下をもたらしているということである。このような結果は、若年労働者の失業率急上昇に関する一連の実証分析の結果と一致するものである。

1 はじめに

1990年代後半以降、若年失業率は大きく上昇し、1999年から2000年にかけて、25歳未満男性の失業率は数ヶ月連続して10%前半で推移した。日米で逆転した失業率も、20歳代では特に大きく日本が米国を上回っている。にもかかわらず、日本の若年労働者に対する雇用環境の悪化は、中高年の状況に比べてこれまであまり社会問題化してこなかった。その背景には、たとえば「若いうちの失業は天職探しのための投資である」、「扶養義務を負っていない若年労働者の失業は深刻度が低い」、「未熟練の若年労働者の失業は社会的コストが比較的小さい」などという見解が流布していたからである。

しかしながら、若年失業者やフリーターの増加は、本人の将来のみならず、社会全体の将来にとっても大きな損失となる。まず、本人の将来については三谷（2001）が明らかにしたように、学卒後直ちに正社員になった者とそうでない者を比較すれば、賃金や雇用の安定性が両者で異なっており、その挽回には長い時間が必要となる。また、社会全体にとって太田（2003）が示したように次のような問題が生じる。

第一の問題は、国全体で技術や技能レベルの向上が阻害され、潜在的な成長力が低下することである。技能習得にもっとも適した若年期の失業はOJT（on-the-job training）の機会を失うことになり、職業能力の形成が困難になる。よって、若年失業者の上昇は将来の技能・技術水準の低迷をもたらす、潜在的な成長力にマイナスの影響を及ぼすことになる。第二の問題は、若年期に失業を経験した人は、再就職後も長い期間にわたり雇用不安にさらされ続けることにある。そればかりで

*弘前大学人文学部 E-mail Address: yjlee@cc.hirosaki-u.ac.jp

はない。イギリスでは、若年失業者の子供は平均的に読み書きの点数が低く、学卒後も不安定な雇用に甘んじる傾向が強いことが判明している。つまり、若年失業は「再生産」されて行くことになる。したがって、人々間の経済格差が拡大し、社会が「階層化」する恐れが生じる。第三の問題は、大竹・岡村（2000）が指摘しているように、若年失業率の増加が犯罪発生率を上昇させ、社会不安に結びつきやすいことにある。また、第四の問題は少子化が進行することである。若年者を取り巻く雇用環境の悪化は、子供を生き育てるための余力を低下させるために、出生率の低下につながる。このように若年失業率の上昇は、多くの社会問題を誘発する原因となっている。したがって、中高年の雇用問題に劣らず深刻に捉えなければならない問題である。

若年失業率の急上昇の背景にはなにがあるのだろうか。その理由に関してはいくつかの要因が指摘されてきた。その内容は大きく分けて労働供給側の要因と労働需要側の要因に分けて整理することができる。労働供給側の要因を強調したものとしては、山田（1999）の「パラサイト・シングル説」がある。山田氏は若年失業率の急上昇が日本に1000万人存在していると言われていた「パラサイト・シングル¹」に深く関係していると論じる。彼らは豊かな親と同居することで生活を支えてもらうことができるため、「切実に」「生活のために」仕事を探さそうとせず、「自分に合った職」「プライドの保てる職」にこだわるために、なかなか就職しないだけでなく、就職したとしても自分に向かないと感じると簡単にやめてしまう。彼らは豊かな親に依存することで、経済的な安定を確保し、労働を趣味化して離職を繰り返している。つまり、山田（1999）は家族環境の変化による若年労働者の就業意識の変化が若年失業率の上昇の一因であるという²。

他方、労働需要側から若年失業問題を把握しているものには、太田（2002、2003）や玄田（2000、2001）などがある。玄田（2000）は、失業者の増大は若年と60才以上に集中しており中高年全体の雇用状況は報道されているほど深刻ではないという。彼は従業員500人以上の民営事業所を対象とした実証分析を通して、大企業では45才以上の社員比率が高まるほど新卒採用を強く抑制する傾向があることを示した。つまり、若年層に対する労働需要の低迷には、中高年の雇用維持の代償という側面があると主張する。また、太田（2003）は愛知県雇用開発協会のアンケート調査結果を用いた分析で、中高年の雇用維持は、若年に対する求人減少させることを通じて、若年失業を高めているという。さらに、組合が組織されている企業で「置換効果」の程度が大きいことがそのような見解を支持するものであると主張する。この他にも、労働需要側の要因に注目したものには黒澤・玄田（2001）や太田（1999）などがある。彼らは、不況下における若年の不本意な就業が、若年の頻繁な離職を誘発し、摩擦的な失業を増加させているという³。

このように、若年層の失業増加要因については様々な見解が共存しており、必ずしも合意が形成されているわけではない。また、上記に述べた多くの研究結果は、異なる雇用データを用いた実証

¹山田氏の造語で、親と同居する20才から34才までの未婚者を指す。

²このような若年者の就業意識の変化による失業を山田氏は「ぜいたく失業」という。

³このような観点は「七・五・三」転職や世代効果として知られている。

分析によるものであり、必ずしも若年層の失業急上昇のメカニズムを総合的に捉えているとは言えない。従って、本稿では若年者と中高年者が同時に存在する経済モデルを通して、昨今の若年失業問題と中高年雇用問題との関係を総合的に捉え、その背後にある経済エッセンスを模索することを目的とする⁴。

より具体的には、中高年に対する手厚い雇用維持策を解雇費用の存在と捉え、非効率的に高い解雇費用の存在が若年層に対する新規採用枠にどのような影響を与えるのかを分析する。さらに、そのような解雇費用が存在する場合に、景気変動がどのように各世代の雇用環境に影響するのかを分析対象とする。

本稿の構成は以下の通りである。第2節では分析の基本となるモデルを展開し、それに基づく比較静学分析を提示する。第3節では結論とその含意を述べる。

2 モデル

考察の対象としている企業には2つの異質な仕事がある。仕事1は、新たに入社した若年労働者によって担当される仕事で、その遂行に必要とされる技能は誰でも簡単にできる一般技能である。仕事2は、一定の内部昇進ルールに従って昇進した前期採用の労働者によって担当される仕事で、その遂行に必要とする技能はOJT (on-the-job training) によって継承される企業特殊技能である。企業の生産活動においては、2つの仕事を担当している労働者が共に参加するものと仮定する。

2.1 労働者行動

各労働者は2期間市場に参加し、全ての労働者は能力において同質であると仮定する。したがって、外部市場における留保賃金は全ての労働者が同じ水準の w_0 である。労働者は企業と2期間の雇用契約を結ぶ。また、1期目に採用されなかった労働者は失業者となる。本稿では単純化のために、第2期目に失業プールから新たに雇用される確率はゼロとする。したがって、市場参加の第1期目に採用されなかった場合は、失業者として一生を送ることとなる。

市場参加の第1期目に雇用された場合は、若年労働者として生産活動に参加すると同時に訓練投資を行い、第2期目のはじめに一定のルールにしたがって昇進されると考える。各労働者の効用は各期の賃金と訓練投資に費やした努力に依存していると考えられる。単純化のために効用関数の形状は賃金に対してリニアな関数を仮定する。

⁴本稿でいう「中高年」とは、厚生労働省の雇用安定事業で「中高年」としてよく扱われている40歳代後半から50歳代後半までの年齢層を指す。より具体的には、離職失業者数が非常に少ない45～55歳層をモデルで扱う中高年者層とする。

$$U=U(w,e)=w-c(e), \quad (1)$$

$$c(0)=0, \quad c(e^*)>0, \quad c'>0, \quad c''>0$$

ここで、 w は賃金、 $c(e)$ は訓練投資費用、 e は訓練投資に費やした努力水準を表す。またダッシュは当該説明変数で微分したことを示す。微分に関する仮定から明らかなように、努力の上昇は不効用やコストを累進的に増大させるものとなっている。以下では単純化のために、 e は訓練投資が行われた場合は e^* 、訓練投資が行われなかった場合は 0 であると仮定する。 e^* は訓練投資に必要な最小限の努力水準である。

2.2 雇用制約

雇用契約は各労働者に採用された第 1 期目に生産活動以外に訓練投資を行うことを前提に結ばれる。第 1 期目に行われる各労働者の訓練投資に関して、事前的には完全なモニタリングが不可能なものとする。また、当該労働者と企業以外の第三者によるモニタリングは不可能なものとする。

昇進ルールは以下ようになる。まず、第 1 期目に訓練投資を行った労働者は、第 2 期目に θ_t の確率で仕事 2 に昇進し、高賃金 w_2 を受け取る。第 2 期目の終わりには市場から退出するため、それ以上の訓練投資は行わない。また、昇進できなかった労働者は当該企業から解雇され、失業者となり w_0 の失業手当をもらう。本稿では、モデルの単純化と本稿の目的を明確にするために、一度失業プールに入った者の再就職は不可能なものとする。

各企業は期首に観測された商品価格に応じて生産規模を決定し、それに従い昇進者比率を決める。したがって、 θ_t は期首に観測された商品価格 P_t の関数となる。また、企業側が決定する昇進者比率 θ_t は労働者にとっては昇進確率となる。以降では用語の混乱を避けるために、 θ_t を昇進確率と定義し、企業側と労働者側の両側面において統一して用いることとする。

ここで、各企業にとっての最適な雇用契約を考える。各企業は新規採用の労働者に仕事 2 に必要とされる訓練投資をしてもらう必要がある。そのためには、①各労働者に対して、失業プールにいた場合に保障される生涯効用と同等の生涯効用を保障しなければならない（参加制約）。②訓練投資を行った労働者に対しては、訓練をサボった労働者の生涯効用と等しいかあるいはそれ以上の生涯効用を保障しなければならない（インセンティブ制約）。

ここで、単純化のために労働者が直面している割引率と各企業が直面している割引率が等しいと仮定し、上記の 2 つの制約を定式化すると次のようになる。

$$w_1 - c(e^*) + \rho E_t[\theta_{t+1}w_2 + (1 - \theta_{t+1})w_0] \geq (1 + \rho)w_0 \quad (2)$$

$$w_1 - c(e^*) + \rho E_t[\theta_{t+1}w_2 + (1 - \theta_{t+1})w_0] \geq w_1 + \rho w_0 \quad (3)$$

ここで、 w_1 、 w_2 はそれぞれ仕事 1 と仕事 2 に従事したときの賃金を示し、 ρ は割引率を示す。(2)

式は①の参加制約に対応する制約式であり、(3)式は②のインセンティブ制約に対応する制約式である。ここで、各企業が労働者を採用し、なおかつ第1期目に訓練投資をしてもらうためには(3)と(4)の両制約式を同時に満たさなければならない。企業が自由に操作可能な変数は w_1 のみであるため、各企業は $w_0 = w_1$ であるように w_1 を設定する。また、各企業は人的費用を節約するために、必ず次式が成立するように w_2 を決定する。

$$w_2 = \frac{c(e^*)}{\rho E_t[\theta_{t+1}]} + w_0 \quad (4)$$

2.3 企業の利潤最大化問題

各企業は同質の1つの商品のみを生産し、その生産量は経済全体においては無視されるほど非常に小さいものと仮定する。各企業は2種類の仕事で構成されているとする。仕事1は新規採用の若年労働者によって行われ、比較的単純な技能のみで遂行可能である。他方、仕事2は前期採用の労働者の内、一定の昇進ルールにしたがって昇進された中高年労働者によって行われ、その遂行には企業特殊訓練の蓄積が必要である。各労働投入量は効率単位で計られたものである。以上から t 期における企業の生産量 Y_t は以下のように定式化される。

$$Y_t = F(L_t, \theta_t L_{t-1})$$

ここで、 L_t と L_{t-1} はそれぞれ t 期と $t-1$ 期に採用された労働者数を示す。生産関数については、厳密な凹関数であることを仮定する。また、本稿では単純化のために新規の労働者採用数 L_t と前期採用者の今期の昇進確率 θ_t は必ずゼロにはならないことを仮定する。

各企業が直面している商品価格は外生的に与えられる。外生的な商品価格は非負の確率変数 P_t であり、異なる期間の価格は独立で等しい分布をもつ。確率変数 P_t は、 $h(P)$ を確率密度関数とし、 $[0, \infty]$ の範囲で分布すると仮定する。また、確率密度関数 $h(P)$ の平均は \bar{P} で、分散は一定であると仮定する⁵。 P_t は事前的には確率変数であるが事後的には期首に観測されるパラメーターである。

各企業は各期に直面している商品価格をにらみながら、利潤を最大にするような新規労働者の採用数 L_t 、昇進確率 θ_t を(4)式の下で決定する。このような企業の利潤最大化行動は、今期 t を基準としたダイナミック・プログラミングを用いて定式化すると以下ようになる。

$$V(L_{t-1}, P_t) = \underset{L_t, \theta_t}{\text{Max}} \{P_t F(L_t, \theta_t L_{t-1}) - w_0 L_t \\ - (C + \theta_t w_0 + (1 - \theta_t) f) L_{t-1} + \rho \int_0^{\infty} V(L_t, P_{t+1}) h(P) dP\}$$

⁵ここで、確率変数である商品価格 P_t の平均 \bar{P} を明示し、分散を一定であると仮定したのは、確率密度関数 $h(P)$ の平行シフトの効果を得るためである。また、一般性を失うことなく、確率密度関数の形状は、平均値と分散のみによって十分に表現できるとする。「平行シフト」に関する詳細な分析は酒井(1982)を参照されたい。

subject to $\theta_t \leq 1$

ここで、 f は解雇コスト、 C は $c(e^*)/\rho$ を表し、 L_0 は外生的に与えられるものとする。割引と確率変数を含んだ無限期間の動的計画法（Dynamic Programming）にしたがって、 λ を非負のラグランジュ乗数と定義し、利潤最大化のための必要条件を求める。

$$P_t F_1 - w_0 + \rho E[V_{L_t}(L_t, P_{t+1})] = 0 \quad (5)$$

$$L_{t-1}(P_t F_2 - w_0 + f) - \lambda = 0 \quad (6)$$

$$\lambda(1 - \theta_t) = 0 \quad (7)$$

上記の三つの式から、強い意味で θ_t が1以下になる条件は次の式で与えられる。

$$P_t F_1 + \rho E[V_{L_t}] - f = P_t F_2 \quad (8)$$

この式の左辺は中高年労働者を解雇し、新たに新規採用を行った場合の期待収益である。また、右辺は現在の中高年労働者の雇用を維持した場合の限界価値生産性である。この両者が等式で成立した場合、企業は労働者を流動的に入れ替えることが可能になる。

ここで、本稿では前期採用者の今期における昇進確率 θ_t が厳密に1より小さいものと仮定する⁶。したがって、(6)式は次のように書き換えることができる。

$$P_t F_2 - w_0 + f = 0 \quad (9)$$

個別企業にとって f 、 P_t 、 \bar{P} は外生変数であるが、これらの変数の変化が L_t と θ_t の決定に対しどのような影響を与えるかを、(5)、(9)式の比較静学分析によって知ることができる。

結果1：(i)解雇費用の上昇は、仕事1と2が互いに代替的であれば新規採用数に負の影響を、補完的であれば正の影響を与える。また、(ii)解雇に伴う費用の増加は、代替的か補完的かに関係なく、前期採用社員の昇進確率を増加させる。

(証明) (5)、(9)式を L_t 、 θ_t と f に関して微分し、整理すると次が得られる。

$$\begin{bmatrix} P_t F_{11} + \rho E V_{L_t L_t} & L_{t-1} P_t F_{12} \\ P_t F_{12} & L_{t-1} P_t F_{22} \end{bmatrix} \begin{bmatrix} dL_t/df \\ d\theta_t/df \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0 \\ -1 \end{bmatrix}$$

この体系をクラメールの公式を用いて解くと、次の結果が得られる。

$$\frac{dL_t}{df} = \frac{1}{|D|} \{L_{t-1} P_t F_{12}\}$$

$$\frac{d\theta_t}{df} = -\frac{1}{|D|} \{P_t F_{11} + \rho E V_{L_t L_t}\} > 0$$

⁶ 昇進確率が厳密に1より小さいとする仮定は、全ての労働者が昇進可能であることを労働者が知ることに伴って、訓練投資をサボる可能性があるため、非現実的なものではない。また、現実には個々の労働者の昇進確率は1より小さく、その水準は経済環境の変化に影響されている。

ここで、 $|D|$ は係数行列を表し、それが正であることは容易にわかる。また、 $EV_{L_t L_t}$ は利潤最大化のための2階の条件から負である。仕事1と2が互いに代替的であれば F_{12} が負であるために、 $\frac{dL_t}{df} < 0$ となる。また、仕事が互いに補完的である場合はその逆となる。

(証明おわり)

結果1から仕事1と2が代替的である企業において、中高年の雇用維持の代償が若年層の労働需要を低下させていることがわかる。このような結果は玄田(2000)及び太田(2003)の実証結果と一致するものである。また、組合が組織されている企業で「置き換え」の程度が大きいとする太田(2003)の結果は、組合が組織されている企業の解雇費用が非組織企業のそれより大きいと考えられることから、結果1を支持するものである。

結果2：(i)仕事1と2が補完的であれば、新規採用の社員数は景気変動に対して循環的に変動する。また、その関係が代替的であれば今期限りの商品価格の変化は各仕事の限界生産性の比率に依存し、一義的には定まらない。また、(ii)前期雇用社員の昇進確率は仕事1と2が補完的であれば景気変動に対して循環的に変動するが、その関係が代替的であれば一義的には定まらない。

(証明) 結果1の証明と同様にして、 P_t の効果は次のように計算できる。

$$\frac{dL_t}{dP_t} = \frac{1}{|D|} \{P_t L_{t-1} (-F_1 F_{22} + F_2 F_{12})\}$$

$$\frac{d\theta_t}{dP_t} = -\frac{1}{|D|} \{-F_2 (P_t F_{11} + \rho EV_{L_t L_t}) + P_t F_1 F_{12}\}$$

ここで、仕事1と2の関係が補完的であれば、 F_{12} が正であるために、 $\frac{dL_t}{dP_t} < 0$ と $\frac{d\theta_t}{dP_t} < 0$ であるが、その関係が代替的であれば、一義的には今期限りの商品価格の影響は定まらない。

(証明おわり)

今期限りの商品価格の変化が若年労働者の労働需要と中高年層に与える影響は、各企業の仕事間の関係に大きく依存しているために、一義的に言えないということが結果2から伺える。したがって、短期的な景気変動が若年労働市場にどのような影響を与えるかは明確でない。

結果3：(i)将来における商品価格の平均の上昇は、新規採用枠を上昇させる。他方(ii)前期採用社員の今期における昇進確率は、仕事1と2が代替的であれば低迷する。また、補完的であればその逆である。

(証明) 同じ方法で将来の商品価格の平均 \bar{P} に関して次のような結果が得られる。

$$\frac{dL_t}{d\bar{P}} = \frac{1}{|D|} \{ \rho P_t L_{t-1} F_{22} EV_{L_t \bar{P}} \} > 0$$

$$\frac{d\theta_t}{d\bar{P}} = -\frac{1}{|D|} \{ \rho P_t F_{12} EV_{L_t\bar{P}} \}$$

ここで、 $EV_{L_t\bar{P}}$ は正となる⁷。また、仕事がいかに代替的であれば F_{12} が負であるために、 $\frac{d\theta_t}{d\bar{P}} < 0$ となる。また、その関係が補完的である場合はその逆となる。

(証明おわり)

将来の景気見通しが明るい場合は、新規採用に伴う期待収益が上昇するために、中高年労働者を新規の若年労働者に置き換えようとする傾向があることを上記の結果が示している。その一方、成長率が低迷している場合には、中高年の雇用者を雇用保蔵することになり、若年労働者の雇用環境は厳しくなる。このような結果は、90年代前半のバブル崩壊後、継続する景気低迷と低成長傾向が若年労働市場をより一層厳しくする原因になっていることを暗示している。

3 結 語

本稿では、非効率的な解雇費用の存在が中高年労働者と若年労働者の雇用環境にどのような影響を与えるのかを理論的に分析した。モデルから導出された結果は大きく2つある。1つは、非効率的に高い解雇費用の存在が雇用面における中高年労働者と若年労働者間の世代間対立の原因になっているということである。高い解雇費用の存在は、中高年労働者の雇用維持による若年労働者雇用抑制という置換効果（ディスプレイメント効果）を一層強固なものとし、若年層の失業増の原因となっている。このような結果は玄田（2001）の実証分析の結果と一致している。

もう1つの重要な結果は、長期にわたる経済成長率の低下が企業の新規採用に対する期待収益を低下させ、中高年の雇用保蔵と若年の新規採用枠の低下をもたらしていることである。日本において90年代後半になって、中高年の雇用調整の硬直化が若年層の雇用機会を減退させている傾向が一層強くなったのは、将来の経済成長率に対する見通しが一層悪化したことが原因となっていることをこの結果から伺える。

以上の結果から経済成長率の低下と、日本の雇用システムに存在する非効率的な解雇費用が昨今の日本における若年労働者層の失業率上昇やフリーター化の一因になっていると言える。超高齢化社会での若年と中高年のベストミックスのために本当に必要なのは、高賃金や安定雇用が保障されていた中高年労働者に対して、賃金及び雇用調整を無理なく受け入れられるようにするための雇用システムの再構築が必要であると言える。

⁷この証明に関しては酒井（1982）及び李（2001）を参照されたい。

参考文献

- 李永俊 (2001)、「企業内労働市場の二重構造と内部昇進」『経済科学』第 49 卷第 3 号、59～69 ページ。
- 太田聡一 (1999)、「景気循環と転職行動—1965～94」中村二郎・中村恵偏『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論者、13～42 ページ。
- 太田聡一 (2002)、「若年失業の再検討：その経済的背景」玄田有史・中田喜文『リストラと転職のメカニズム』東洋経済新報社、249～275 ページ。
- 太田聡一 (2003)、「正社員になりたくてもなれない若者たち」『エコノミスト 2003. 3』東洋経済新報社、96～99 ページ。
- 大竹文雄・岡村和明 (2000)、「少年犯罪と労働市場—時系列および都道府県別パネル分析」『日本経済研究』第 40 号、40～65 ページ。
- 黒澤昌子・玄田有史 (2001)、「学校から職場へ—「七・五・三」転職の背景」『日本労働研究雑誌』第 490 号、4～18 ページ。
- 玄田有史 (2000)、「「パラサイト・シングル」は本当なのか？」『エコノミックス 2000. 2』東洋経済新報社、86～94 ページ。
- 玄田有史 (2001)、「結局、若者の仕事がなくなった—高齢社会の若年雇用」橘木俊詔・デービッド・ワイズ偏『〔日米比較〕企業行動と労働市場』日本経済新聞社、173～202 ページ。
- 酒井泰弘 (1982)、『不確実性の経済学』有斐閣。
- 三谷直紀 (2001)、「若年労働市場の構造変化と雇用政策」『日本労働研究雑誌』第 490 号、19～32 ページ。
- 山田昌弘 (1999)、『パラサイト・シングルの時代』ちくま新書。