

労働者保護法制のあり方と不振企業の再編

飯 島 裕 胤[※]・三田村 浩^{※※}

要旨：

不振企業における雇用維持は企業再編の実施を阻害する一方で、再編実施は雇用維持を促進することが一般に考えられる。本稿は、雇用の決定と再編の実施は企業自身の利潤動機に基づいて内生的に決定されるが、労働者保護規制の下で解雇を行うには追加的費用がかかる状況を理論的に考察し、次の事実を明らかにする。すなわち、労働者保護規制を緩和することで企業再編の成立が阻害される場合があり、例えば現行の日本の法状況を保護規制緩和の方向に動かせば、不振企業の再編に抑制効果が働く可能性が高い。

キーワード：企業不振と再編、労働者保護法制、不完備契約の理論

Employment Protection and the Frequency of Corporate Reorganization

Hirotsugu IIJIMA and Hiroshi MITAMURA

Abstract:

We consider a model where corporate reorganization at low productivity firms are decided *endogenously*. Theoretical analyses of the employment protection show the following: The promotive effects of the relaxation of employment protection on reorganization is *not monotone*. Although the relaxation of the employment protection which depends on corporate reorganization effectively promotes reorganization of firms, the general relaxation of the employment protection *prevents* reorganization.

Keywords: Corporate Reorganization, Relaxation of Employment Protection, Incomplete Contracts

[※] いいじまひろつぐ 弘前大学人文社会科学部 教授／弘前大学大学院地域社会研究科
E-mail: iijima@hirosaki-u.ac.jp

^{※※} みたむらひろし 弘前大学大学院地域社会研究科 地域産業研究講座、愛知産業大学経営学部 准教授
E-mail: mitamura@asu.ac.jp

1. はじめに

不振企業における雇用と再編の成立には、一般に、一方が他方を阻害する側面と促進する側面がある。すなわち労働者保護のために雇用維持が優先されれば企業再編の成立はより困難になることが考えられる一方で、再編が成立すれば企業の生産性が高まり、雇用維持を図りやすくなる可能性がある。これら両面がある中で、労働者保護法制をある水準に定めたときに、雇用と再編の状況はいかに帰着するだろうか？

また、保護法制のあり方としては、企業再編の実施を条件として労働者保護規制の適用を除外する、条件付き規制緩和を想定することができる。あるいは、再編の実施に関わりなく労働者保護規制は置かない考え方もありうる。このように保護規制を順次緩めていくと、企業再編はより成立しやすくなるだろうか？

本稿は、これら2つの問いに経済理論の観点から答えるものである。とくに後者について、保護規制を緩めると再編が実施されにくくなる場合があることも明らかにしていく。

以上の問題は、理念的な経済学的研究課題にとどまらず、日本の法的状況を評価・理解することも射程に入れて立てられている。日本では、企業再編時に労働契約が承継されずに労働者の選別が行われうる—つまり労働者保護から漏れてしまう可能性が存在する—からである¹。この法的状況を、モデルを通じて評価・理解することを目指すものでもある。

現状をより詳しく述べると、日本の法状況は次のように理解されている。すなわち、合併の場合には全ての契約は承継される（包括承継）ので、労働者保護は当然果たされる。会社分割の場合は、契約の承継は分割会社と承継会社の合意による部分的包括承継であるが、別途に定めた労働契約承継法（会社分割に伴う労働承継に関する法律）によって、当該事業に従事する労働者は保護される²。ところが、事業譲渡の場合は特定承継で、かつ承継法などの特別ルールが定められていないので、労働者の選別を行うことが可能であり、必ずしも保護されない³。事業者からみれば、会社分割でなく事業譲渡を選ぶことで労働者保護の責務から逃れる道が提供されているようにも思える状況なのである⁴。

労働者の雇用保護に関する経済学的考察は、これまでも、解雇規制の正当化可能性に関する中馬（1998）、江口（2002）をはじめとする文献、労働者保護の雇用への影響に関するLazer（1990）の研究などによって、多く行われてきた⁵。また、Lazer（1990）からはAutor *et al.*（2007）、Kugler and Pica（2008）をはじめとする後続実証研究も行われている⁶。しかしこれらは、労働者保護を一律に行う／行わないことの比較を念頭に置き、法のあり方を検討したものである。上述のように、再編の実施を条件として労働者保護が必ずしも完遂されない状況が現出している中で、その現実を十分にとらえるものではない。本稿はこの法的状況の評価・理解を経済学的に行おうとするものである。

以下の構成は次の通りである。第2節でモデルを提示し、第3節で均衡を示す。第4節では社会厚生観点から現在の日本の法のあり方の意味を検討し、第5節で結語を述べる。

2. モデル

時点0, 1, 2の3時点が存在する。登場する主体は、当初存在する事業組織（インデックス $k=0$ で表す）とそれに雇用されている \bar{x} 人の労働者（ただし後に解雇される可能性がある）、そして代替的事業組織（ $k=+$ で表す）である。いずれもリスク中立、時間割引率ゼロとする。

時間の流れは図1の通りである。時点0が事前のステージであり、時点1で確率的事象が生じ、時点2にそれに対応した意思決定が行われる。

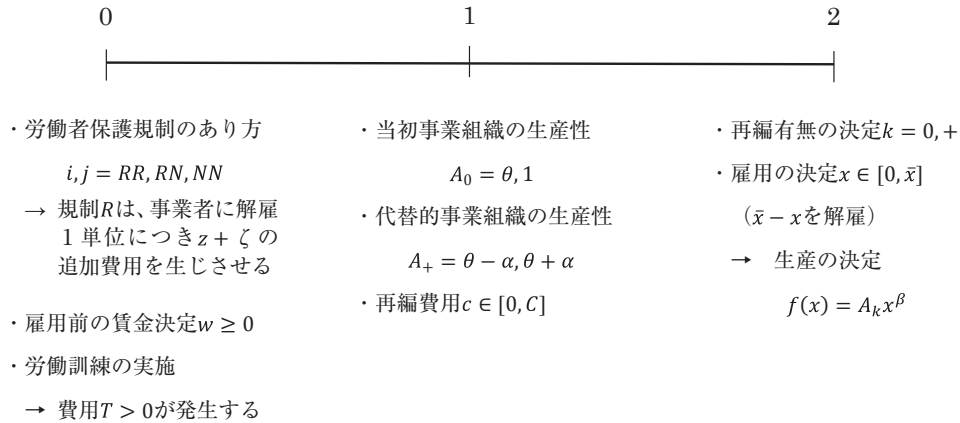


図1：タイムライン

規制のあり方は、時点0のはじめに外生的に設定される。次の3通りを考える。事業再編に関わりなく労働者保護規制を適用する「一般的規制」、事業再編を条件として規制を適用しない「条件付き緩和」、労働者保護規制のない「一般的緩和」である。それぞれ記号 $i, j = RR, RN, NN$ で表す（原則の適用を i 、事業再編時の適用を j とし、 R は規制、 N は緩和を表す。規制の効果は後述する）。

次いで、労働者の賃金 $w \geq 0$ が次のように決定される。労働者は、自身に $T > 0$ の費用（不効用）をもたらす企業内労働訓練に従事する⁷。この訓練は時点2での生産活動に不可欠であり、企業は、 T の費用を埋め合わせる期待賃金を労働者に支払う必要がある。その際の賃金水準は、労働者が考慮するであろう後の時点の解雇確率予想をふまえた十分な水準であることを要する。なお、賃金は時間を通じて変更されないものとする⁸。

時点1では、企業の生産性 A_k と代替的事业組織に事業を移行する場合の再編費用 $c \in [0, C]$ の大きさが確率的に決定される。

企業の生産関数を、雇用量を $x (\geq 0)$ として、

$$f(x) = A_k x^\beta \quad (A_k > 0, 0 < \beta < 1)$$

と定式化する⁹。 $A_k = A_0, A_+$ である。 A_0 は当初事業組織による、 A_+ は代替的事业組織による、それぞれ生産性を表す。 A_0 は、

$$A_0 = \begin{cases} 1 & \text{標準的生産性の場合（確率 } p \text{）} \\ \theta & \text{低生産性の場合（確率 } 1-p \text{）} \end{cases}$$

に従って確率的に決定される。また、 $A_0 = \theta$ のとき（「不振企業では」と解釈する）に A_+ が、

$$A_+ = \begin{cases} \theta + \alpha & \text{生産性の改善（確率 } \pi \text{）} \\ \theta - \alpha & \text{生産性の悪化（確率 } 1-\pi \text{）} \end{cases}$$

に従って確率的に決定される。ただし、 $0 < \theta < 1$ 、 $\theta + \alpha \leq 1$ である。ここで、確率 p や π は固定した一つの企業で起こりうる事象の「確率」であるが、解釈上、多数の企業が存在する中で当該事象が起こる企業の「割合」とみなすこともできる。

上記のように、当初事業組織が不振（ $A_0 = \theta$ ）の場合には、代替的事业組織に移行して生産性を改善しうる。ここで事業組織を移行させることを企業再編とよぶ。そして、再編を行うには追加的な費用 c （関係者との協議のための金銭的・時間的費用、法務費用など）がかかるが、これも確率的とする。 c は、区間 $[0, C]$ 上で一様分布する確率変数である。生産性 A_k とは独立に決定される。

時点2では、以上の確率的な事象をふまえて意思決定が行われる。まず当初事業組織によって再編の有無が決定される。再編によって見込まれる企業利益の増分が c を上回るときに、再編は成立する¹⁰。再編がなければ $k = 0$ 、再編が行われれば $k = +$ として、生産性 A_k が定まる。

この生産性 A_k を所与として、次に事業者が雇用量 $x \in [0, \bar{x}]$ を決定する（あわせて生産量 $f(x)$ が決

まる)。事業者は、労働者を雇用し続ければ賃金 w を支払う必要がある。一方、解雇するにも費用がかかりうる。解雇費用は次のように仮定する。すなわち、労働者保護規制が適用されない状況では解雇費用はかからないが、労働者保護規制が適用される状況では、解雇水準 $\bar{x} - x$ に応じて追加的費用が、

$$(z + \zeta)(\bar{x} - x) \quad (z, \zeta > 0)$$

だけ必要である。なお、この仮定の意味は次の通りである。労働者保護規制下の解雇は、緩和下の解雇よりも企業の負担を重くする（緩和下の費用がゼロであるのは基準化のためである）。そして、規制下で追加される費用は、解雇解決金 z と解雇調整金 ζ （話し合いのための時間的費用などに相当）の和であり、前者は労働者の利得になる移転費用である一方、後者は誰にも移転しない社会的な漏出費用である¹¹。これらの追加費用額は外生的に定まるものとする。

最後に、社会厚生 W は、労働者の効用と企業利潤（代替的事業組織を含む）の和から、解雇調整金費用と再編費用を該当する場合に控除したものの期待値と定義する。

3. 均衡の導出

3.1 雇用・生産・企業利潤

時間をさかのぼって後ろ向きに解いてゆく。ここでは、労働者保護法制のあり方、賃金水準、不確実性の実現、そして企業再編の有無の決定を所与として、雇用・生産・企業利潤を考える。

分析結果を記述する便宜上、次のインデックス関数を定義しておく。

$$I_{ijk;x} = \begin{cases} 1 & \text{労働者保護規制の下で解雇を行う事象} \\ 0 & \text{上記以外の事象} \end{cases}$$

すると、企業の利潤最大化問題は次のように書ける。

$$\max_x \pi_{ijk} = A_k x^\beta - wx - (z + \zeta)(\bar{x} - x)I_{ijk;x}$$

これを解く。当初事業者が標準的生産性 $A_0 = 1$ をもつ状況では、解は $x = \bar{x}$ である。一方、それ以外の事象については、以下内点解を仮定して分析すると、

$$x_{ijk}(w) = \left(\frac{A_k \beta}{w - (z + \zeta)I_{ijk;x}} \right)^{\frac{1}{1-\beta}}$$

である。 $I_{ijk;x} = 1$ のときに分母がより小さくなるから、労働者保護規制は他を一定として雇用量 x を増加させることが分かる。労働者保護規制によって雇用の限界費用が w から $w - (z + \zeta)$ に低下することを反映している。また、分子にある生産性 A_k が高いほど雇用量 x が増加する性質もある。

企業の生産量は上式を生産関数に代入して、

$$f(x_{ijk}(w)) = \frac{A_k^{\frac{1}{1-\beta}} \beta^{\frac{\beta}{1-\beta}}}{(w - (z + \zeta)I_{ijk;x})^{\frac{\beta}{1-\beta}}}$$

企業利潤はさらに雇用と解雇の費用を減じて、

$$\pi_{ijk}(w) = \beta^{\frac{\beta}{1-\beta}}(1 - \beta) \frac{A_k^{\frac{1}{1-\beta}}}{(w - (z + \zeta)I_{ijk;x})^{\frac{\beta}{1-\beta}}} - (z + \zeta)\bar{x}I_{ijk;x} \quad (1)$$

となる¹²。

3.2 企業再編の有無

$A_0 = \theta$ 、 $A_+ = \theta + \alpha$ の状況では、企業再編を行って代替的事業組織に移行することで、低下した生産性を一定程度回復できる。ここで、再編によって発生する追加的企業利潤を記号 $\Gamma_{ij}(w) \equiv \pi_{ij+}(w) - \pi_{ij0}(w)$ で表し、企業再編の決定を考える。再編は、追加的企業利潤 $\Gamma_{ij}(w)$ が再編費用 c を上回るときに行われる。なお、労働者の利得を含めると社会厚生は企業利得以上に増加するので、企業再編の決定は社会厚生観点から過少になることに注意する。

(1) 式を使うと、一般的規制 RR の場合の追加的利潤は、

$$\Gamma_{RR}(w) = \beta^{\frac{1}{1-\beta}} \left(\frac{1-\beta}{\beta} \right) \frac{(\theta+\alpha)^{\frac{1}{1-\beta}} - \theta^{\frac{1}{1-\beta}}}{(w-(z+\zeta))^{\frac{\beta}{1-\beta}}} \quad (2)$$

である。条件付き緩和 RN の場合の追加的利潤は、

$$\begin{aligned} \Gamma_{RN}(w) &= \pi_{RN+}(w) - \pi_{RR+}(w) + \pi_{RR+}(w) - \pi_{RR0}(w) \\ &= \pi_{RN+}(w) - \pi_{RR+}(w) + \Gamma_{RR}(w) \\ &= (z+\zeta)\bar{x} - \beta^{\frac{1}{1-\beta}} \left(\frac{1-\beta}{\beta} \right) (\theta+\alpha)^{\frac{1}{1-\beta}} \left\{ \frac{1}{(w-(z+\zeta))^{\frac{\beta}{1-\beta}}} - \frac{1}{w^{\frac{\beta}{1-\beta}}} \right\} + \Gamma_{RR}(w) \end{aligned} \quad (3)$$

である。一般的緩和 NN の場合の追加的利潤は、

$$\Gamma_{NN}(w) = \beta^{\frac{1}{1-\beta}} \left(\frac{1-\beta}{\beta} \right) \frac{(\theta+\alpha)^{\frac{1}{1-\beta}} - \theta^{\frac{1}{1-\beta}}}{w^{\frac{\beta}{1-\beta}}} \quad (4)$$

である。

なお、これら三者を比較すると、まず、 $\pi_{RN+}(w) \geq \pi_{RR+}(w)$ 、によって¹³、 $\Gamma_{RN}(w) \geq \Gamma_{RR}(w)$ 、次いで、(2) 式と (4) 式の比較によって、 $\Gamma_{RR}(w) > \Gamma_{NN}(w)$ となる。よって、

$$\Gamma_{RN}(w) \geq \Gamma_{RR}(w) > \Gamma_{NN}(w)$$

の関係が成り立つ。

企業再編は、追加的企業利潤 $\Gamma_{ij}(w)$ が再編費用 c を上回る状況で行われる¹⁴。その確率を $\rho_{ij}(w)$ として求めると、これは $c \leq \Gamma_{ij}(w)$ となる確率だから、

$$\rho_{ij}(w) = \frac{\Gamma_{ij}(w)}{c}$$

である。そして、上の不等式から直ちに、

$$\rho_{RN}(w) \geq \rho_{RR}(w) > \rho_{NN}(w) \quad (5)$$

の関係を導くことができる。企業再編の起こりやすさは、条件付き緩和、一般的規制、一般的緩和の順である（その理由と含意は第4節で検討する）。

3.3 雇用確率と賃金決定

次に均衡賃金を求める。賃金水準は、その後の企業の状態によって解雇も起こりうることを想定しつつ、期待賃金に期待解決金を付加した金額が訓練費用 T を上回るものでなければならない。以下、まず起こりうる全ての事象を考慮して雇用確率 $\varphi_{ij}(w)$ と解決金支払確率 $\psi_{ij}(w)$ を求め、その後に均衡賃金を導出する。

企業の起こりうる状態を列挙すると次の通りである。まず、①当初事業者の生産性が標準的である状態（事象 $H0$ とよぶ）か、当初事業者の生産性が低い状態に分けられる。そして後者についてはさらに、②代替事業者も生産性が低いために企業再編が生じない状態（事象 $LL0$ とよぶ）、③代替事業者の生産性は高いが再編費用を考慮して企業再編が見送られる状態（事象 $LH0$ とよぶ）、④代替事業者の生産性が高く企業再編が実施される状態（事象 $LH+$ とよぶ）がある。

雇用確率は、事象 $H0$ では全て雇用される（条件付き雇用確率は1）である一方、それ以外のどの事象とも解雇が生じて、その場合の条件付き雇用確率は、労働者総数に占める雇用人数の割合である $x_{ijk}(w)/\bar{x}$ となる（解雇の条件付き確率は、 $(\bar{x} - x_{ijk}(w))/\bar{x}$ ）。一方、解決金支払は、解雇の有無

だけでなく規制のあり方によっても変化し、規制がなければゼロであることに注意する。これらのことから、

$$\begin{aligned}\varphi_{ij}(w) &= p + (1-p)(1-\pi)\frac{x_{ij0}(w)}{\bar{x}} + (1-p)\pi(1-\rho_{ij}(w))\frac{x_{ij0}(w)}{\bar{x}} + (1-p)\pi\rho_{ij}\frac{x_{ij+}(w)}{\bar{x}} \\ \psi_{ij}(w) &= (1-p)(1-\pi)\frac{\bar{x}-x_{ij0}(w)}{\bar{x}}I_{ij} + (1-p)\pi(1-\rho_{ij}(w))\frac{\bar{x}-x_{ij0}(w)}{\bar{x}}I_{ij} \\ &\quad + (1-p)\pi\rho_{ij}\frac{\bar{x}-x_{ij0}(w)}{\bar{x}}I_{ij}\end{aligned}$$

ただし、 I_{ij} はインデックス関数で、

$$I_{ij} \equiv I_{ijk;x_{ijk}(w)} = \begin{cases} 1 & ij = RR \text{では事象 } LL0, LH0, LH+, \\ & ij = RN \text{では事象 } LL0, LH0 \text{のとき} \\ 0 & \text{上記以外} \text{のとき} \end{cases}$$

と求められる。

これらの記号を使って、均衡賃金水準 w_{ij} は、

$$\varphi_{ij}(w_{ij}) \cdot w_{ij} + \psi_{ij}(w_{ij}) \cdot z = T$$

と表すことができる。左辺第1項目は期待賃金、第2項目は期待解決金を表す。なお、 $x_{RR0} > x_{NN0}$, $x_{RR+} > x_{NN+}$, $x_{RR+} > x_{RR0}$, $x_{NN+} > x_{NN0}$, $\rho_{RR} > \rho_{NN}$ であることから、 $\varphi_{RR}(w) > \varphi_{NN}(w)$ が成立し、 $\psi_{RR}(w) > \psi_{NN}(w)$ であることとあわせて、

$$w_{RR} < w_{NN} \quad (6)$$

が成立する¹⁵。

3.4 社会厚生

社会厚生は、企業が生み出す価値から解雇調整費用や事業再編費用を引いたものに等しい¹⁶。賃金水準や解雇解決金水準は、それ自体直接には社会厚生に関係しない。企業が支払うこれを労働者が受け取る、「ゼロサム」構造をしているからである。

以下、起こりうる事象ごとに社会厚生を考えて（事象 E における社会厚生を W^E で表す）、その後で期待社会厚生を求める。

W^E は、

$$\begin{aligned}W_{ij}^{H0}(w_{ij}) &= \bar{x}^\beta \\ W_{ij}^{LL0}(w_{ij}) &= W_{ij}^{LH0}(w_{ij}) = \theta \left(\frac{\beta\theta}{w_{ij} - (z + \zeta)I_{i,j,k;x}} \right)^{\frac{\beta}{1-\beta}} - \zeta(\bar{x} - x_{ij}(w_{ij}))I_{ij} \\ W_{ij}^{LH+}(w_{ij}) &= (\theta + \alpha) \left(\frac{\beta(\theta + \alpha)}{w_{ij} - (z + \zeta)I_{i,j,k;x}} \right)^{\frac{\beta}{1-\beta}} - \zeta(\bar{x} - x_{ij}(w_{ij}))I_{ij} - \frac{\Gamma_{ij}(w_{ij})}{C}\end{aligned}$$

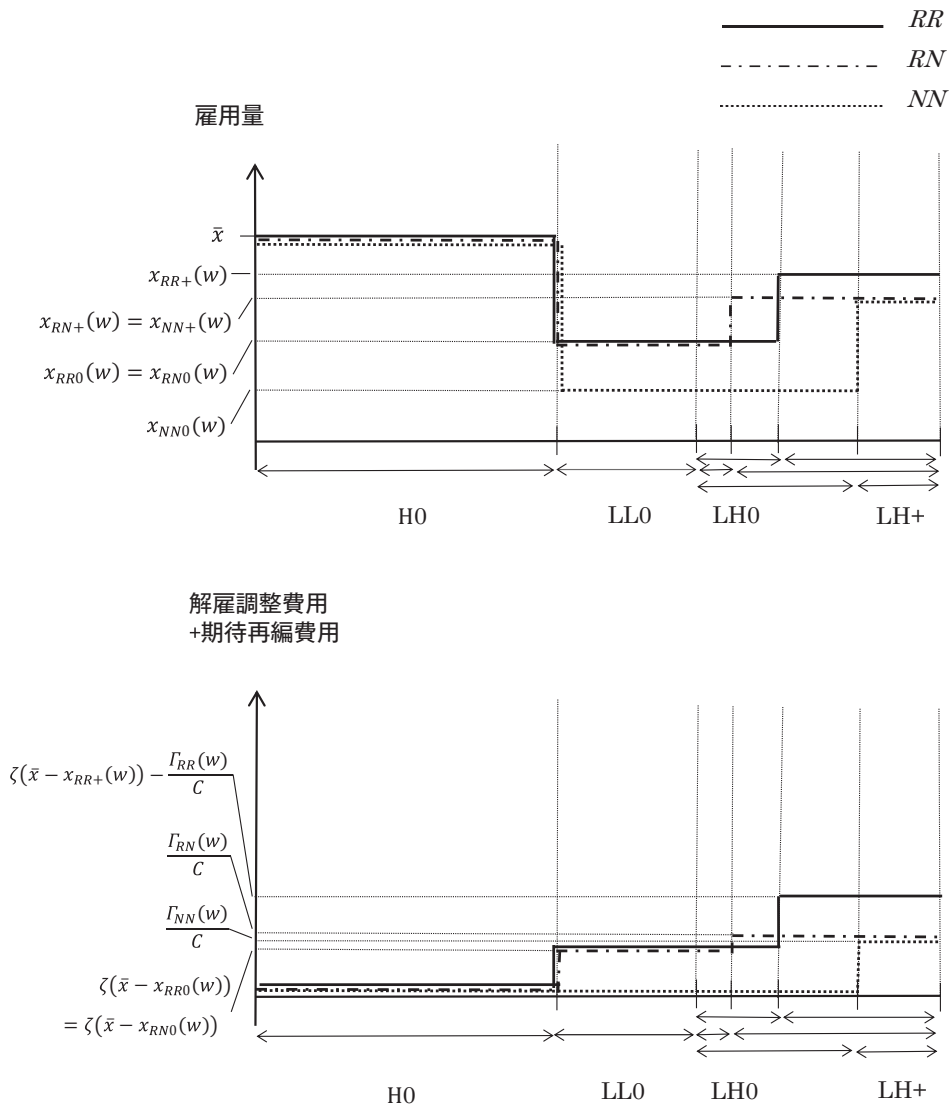
である。事象 $H0$ においては再編も解雇も起こらない。社会厚生はその場合の企業が生み出す価値に等しく、第1式はこれを表している。次に事象 $LL0$ と事象 $LH0$ では再編が起こらず、多数の解雇が生じる。社会厚生は企業が生み出す価値－解雇調整費用に等しく、第2式はこれを表している。最後に事象 $LH+$ では再編が行われ（前事象よりも）少ない解雇が生じる。社会厚生は、企業が生み出す価値－解雇調整費用－再編費用に等しく、第3式はこれを表している。なお、第3式の最終項は期待再編費用である。再編費用 c は確率的に 0 から C の範囲の値をとるが、実際に再編が行われるのは、 c が 0 から $\Gamma_{ij}(w_{ij})$ の範囲の場合であることから導出されている。

各事象の生起確率を考慮すれば、起こりうる全ての事象を加味した期待社会厚生 W_{ij} を求めることができる。これは、

$$\begin{aligned}
 W_{ij}(w_{ij}) = & p \cdot \bar{x}^\beta \\
 & + \left\{ (1-p)(1-\pi) + (1-p)\pi(1-\rho_{ij}(w_{ij})) \right\} \\
 & \times \left\{ \theta \left(\frac{\beta\theta}{w_{ij} - (z+\zeta)I_{ij}} \right)^{\frac{\beta}{1-\beta}} - \zeta(\bar{x} - x_{ij}(w_{ij})) I_{ij} \right\} \\
 & + (1-p)\pi\rho_{ij} \times \left\{ (\theta + \alpha) \left(\frac{\beta(\theta + \alpha)}{w_{ij} - (z+\zeta)I_{ij}} \right)^{\frac{\beta}{1-\beta}} - \zeta(\bar{x} - x_{ij}(w_{ij})) I_{ij} - \frac{\Gamma_{ij}(w_{ij})}{C} \right\}
 \end{aligned}$$

である。

図2は、規制のあり方によって異なる社会厚生 W_{ij} の成り立ちを、模式的に表したものである（典型例を示しており、経済環境・法的状況によって位置関係は変化する）。グラフの横軸は、起こりうる事象をH0、LL0、LH0、LH+の順に、その横幅を生起確率として並べたものを描いている。縦軸は、上段が雇用量 x_{ij} 、中段が解雇調整費用 $\zeta(\bar{x} - x_{ij}(w_{ij}))$ +期待再編費用 $\zeta(\Gamma_{ij}(w_{ij})/C)$ 、そして下段が社会厚生 W_{ij}^E である。グラフは全段とも、実線が一般的規制RRの場合、一点破線が条件付き緩和RNの場合、破線が一般的緩和NNの場合である。



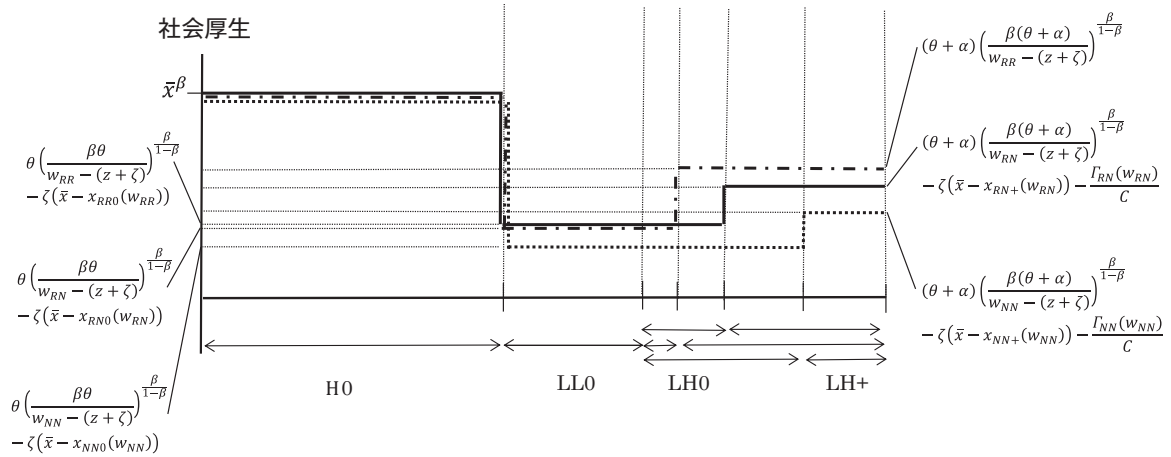


図2：規制のあり方と各事象の「雇用」、「調整・再編費用」および「厚生」（模式図）

規制のあり方が $i, j = RR$ から RN に緩和されると、(5) 式の $\rho_{RR}(w) \leq \rho_{RN}(w)$ より、再編が起りやすくなる（つまり、LH+の横幅が広がる）。一方、再編時の雇用が、規制から外れるため少なくなる（つまり、LH+の高さが低くなる）。ただしその事象で解雇調整費用が不要になる。さらに、 $i, j = NN$ に緩和されると、(5) 式の $\rho_{RR}(w) > \rho_{NN}(w)$ より、逆に再編が起りにくくなるし、その一方で再編時の雇用も少なくなる¹⁷。ただし、事象以降の3つの事象で解雇調整費用が不要になる。上中段のグラフはこれらを表し、下段の社会厚生に反映されている。

4. ディスカッション

4.1 条件付き労働者保護規制緩和の評価

不振企業の再編を条件とした労働者保護適用除外に対する評価は、経済環境や法的状況（つまりモデルのパラメータ）が変化したとき、どのように変わるだろうか。ここでは、(A)再編利益である生産性向上の程度 α 、(B)規制下で追加される解雇費用 z, ζ の構成の2点を検討する。

4.1.A 再編利益の上昇と条件付き労働者保護規制緩和

たとえば企業再編の経験が社会的に蓄積することで、再編支援企業の増加などがあいまって、再編利益がより見込めるように経済環境が変化することが考えられる。このとき、条件付き緩和は以前と比較して望ましくなっているだろうか。

検討する。 α の上昇は再編時の雇用量を増加させる。図2の上段で言うと、描かれている3本のグラフの「高さ」が、事象LH+で高くなる（以下、図3に「上向き」矢印として示す）。事象LH0以前の高さは変化しないから、再編確率の最も高い、条件付き緩和という規制のあり方は、他のあり方よりも雇用量増加の社会的利益を大きく受ける。

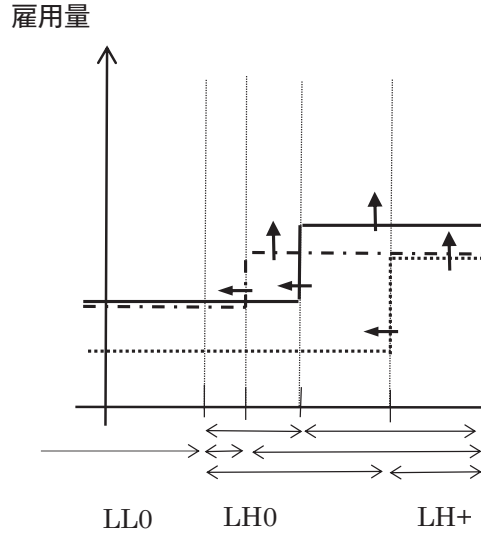


図3： α の上昇と雇用量

その一方で、 α の上昇が再編確率を高める（事象LH+の「幅」が広がる、図3に「左向き」矢印として示す）側面もある。規制下での追加解雇費用 $z+\zeta$ が大きな状況では、事象LH+における一般的規制の雇用拡大効果が大きいものになることから、条件付き緩和の評価が α の上昇とともに高まるとは一概にはいえない。

このことは数式でも確認できる。 $\Delta W_{RN,RR}(w) \equiv W_{RN}(w) - W_{RR}(w)$ と定義すると、

$$\begin{aligned} \Delta W_{RN,RR}(w) &= (1-p)\pi \\ &\times \left[(\rho_{RN} - \rho_{RR}) \times \left\{ \left(\frac{\beta(\theta + \alpha)}{w} \right)^{\frac{\beta}{1-\beta}} - \left(\frac{\beta\theta}{w - (z + \zeta)} \right)^{\frac{\beta}{1-\beta}} \right\} \right. \\ &- \rho_{RR} \times \left\{ \left(\frac{\beta(\theta + \alpha)}{w - (z + \zeta)} \right)^{\frac{\beta}{1-\beta}} - \left(\frac{\beta(\theta + \alpha)}{w} \right)^{\frac{\beta}{1-\beta}} \right\} + (\rho_{RN} - \rho_{RR}) \times \zeta(\bar{x} - x_{RR0}(w)) \\ &\left. + \rho_{RR} \times \zeta(\bar{x} - x_{RR+}(w)) - \rho_{RN} \frac{\Gamma_{RN}(w)}{C} + \rho_{RR} \frac{\Gamma_{RR}(w)}{C} \right] \quad (7) \end{aligned}$$

ただし、

$$\begin{aligned} \rho_{RN} - \rho_{RR} &= \frac{1}{C} \times \left[(z + \zeta)\bar{x} - \beta^{\frac{1}{1-\beta}} \left(\frac{1-\beta}{\beta} \right) (\theta + \alpha)^{\frac{1}{1-\beta}} \left\{ \frac{1}{(w - (z + \zeta))^{\frac{\beta}{1-\beta}}} - \frac{1}{w^{\frac{\beta}{1-\beta}}} \right\} \right] \\ \rho_{RR} &= \frac{1}{C} \times \beta^{\frac{1}{1-\beta}} \left(\frac{1-\beta}{\beta} \right) \frac{(\theta + \alpha)^{\frac{1}{1-\beta}} - \theta^{\frac{1}{1-\beta}}}{(w - (z + \zeta))^{\frac{\beta}{1-\beta}}} \end{aligned}$$

である。

$d\alpha > 0$ として経済環境の変化を考えると、(7)式大カッコ内の第1項目は上昇する一方で、第2項目も ρ_{RR} が増加することで上昇する。そして、 $z+\zeta$ が大きいほど ρ_{RR} の α に対する感応度は大きい。

再編利益 α が高まることで条件付き緩和がより望まれるのは、規制下で追加される解雇費用 $z+\zeta$ がそれほど大きくない状況である。政策判断ではこの留保条件を確認する必要がある。

4.1.B 規制下で追加される解雇費用の構成と条件付き労働者保護規制緩和

労働者保護規制によってかかる解雇追加費用の大きさは、社会状況や時代背景によって異なる。たとえば、社会の成熟化とともに労働者の権利意識が十分に醸成されれば、解雇調整費用 ζ は以前よりも高いものになるかもしれない。追加的な解決金 z も、社会の「相場観」によって左右される可能性がある。では、これら追加費用の大きさと最善の保護規制のあり方の関係は、どのようになっているだろうか？

これは追加費用の種別によって効果が異なる。調整費用 ζ が高くかかる状況では、保護規制は解雇を減少し社会厚生を増加させる側面がある一方、厚生上の社会的漏出も拡大する。図4と図5は、それぞれこのことを示している。ところが規制下で追加される解決金 z が手厚い状況では、上述の社会厚生上の漏れともなうことなく、保護規制は解雇を減少させ社会厚生を増加させる。

では、解決金の追加 z が少なくなる一方で解雇調整費用 ζ が高くなるとどうだろうか。保護規制は、後者によってそのコストが増え、前者（の減少）によってその利点が少なくなる。少なくともそれ以前よりも、保護規制の社会厚生上の優位は小さなものになると考えられる。いいかえれば、保護規制の緩和の優位が大きくなる。

条件付きの保護規制緩和において、これまで明示化しなかったが現実的な状況として、解決金については再編の有無に関わらず社会通念上適当な金額を支払うというあり方が考えられる。社会が成熟化する中でこのような考え方がとられることは、モデル上、追加解決金の水準が $z=0$ となる一方で、解雇調整費用 ζ が高くなることである。このとき、再編を条件とした保護規制緩和は、その厚生上の優位が大きくなることになる¹⁸。再編を促進しつつ解雇の増加がおさえられ、かつ再編時の社会的費用を節約できることから、条件付き緩和が社会厚生上の観点から正当化されやすくなる¹⁹。事象LH+において調整費用の追加を回避できる条件付き緩和に対する評価が高まるのである²⁰。

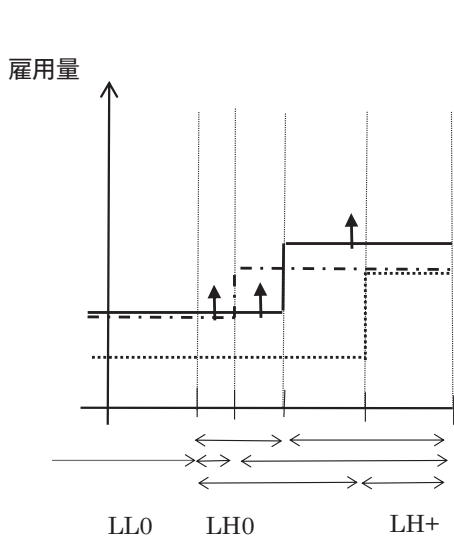


図4： $z \cdot \zeta$ の上昇と雇用量

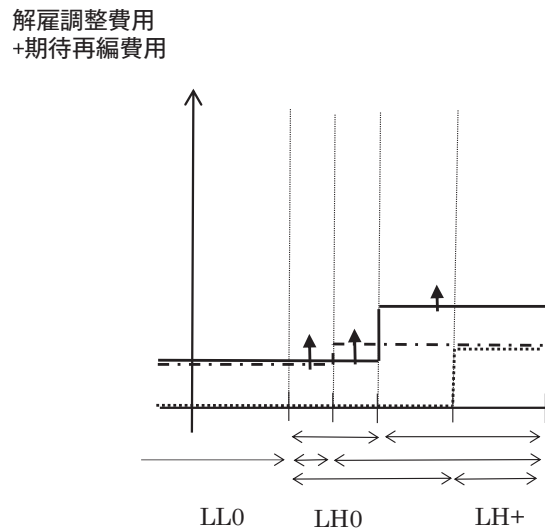


図5： ζ の上昇と解雇調整費用+期待再編費用

4.2 一般的労働者保護規制緩和の評価

一般的規制から、条件付き緩和、一般的緩和へと、順次労働者保護規制の緩和を進めると事業者利益は単調に増加する。にもかかわらず、(5)式に示されたように、条件付き緩和の下で上昇した企業再編の成立確率が一般的緩和の下で低下し、しかも一般的規制時よりも落ち込む。これはなぜだろうか。

理解のポイントは、利益水準が高くても再編によって得られる追加的[・]利益が小さいことにあるのだが、以下具体的にみてみよう。

再編から得られる追加的[・]利益を、条件付き緩和と比較する。再編を行えば規制から外れるという追加的[・]利益が大きな条件付き緩和に対して、一般的緩和下では再編に関わらず規制対象でないから、追加的[・]利益は小さいものになる。

また、生産のための限界費用を一般的規制と比較してみると、一般的規制のときは $w - (z + \zeta)$ であるのに対して、一般的緩和のときは w である（雇用1単位当たり）。再編を実施すれば生産性が θ から $\theta + \alpha$ へ上昇して生産水準も大きなものになるが、限界費用が高ければそこから得られる追加的[・]利益は小さなものになる。

以上の理由から、企業再編の成立確率は一般的緩和下で落ち込むのである。

一般的緩和の利点は、解雇調整費用 ζ を節約することにある。企業再編を活発にすることではない。ここで不振企業の柔軟な再編が想定されえなかった社会から、想定される社会への移行を考える。なお、当初の社会において労働者保護規制をおくことが厚生上望ましいものであったものとする。このとき政策的に議論されるべき労働者保護規制のあり方は決して一般的緩和ではなく、ありうるとすれば条件付き緩和である。このように緩和の政策効果は単調に推移するのではない。

このことは次の状況を想定することで理解できる。すなわち、図2の下段において、起こりうる事象がH0、LL0、LH0の3通りかつ $W_{RR} > W_{NN}$ （よって、 $W_{RR}^{LL0} = W_{RR}^{LH0} > W_{NN}^{LL0} = W_{NN}^{LH0}$ ）の社会から、4事象が起こりうる社会に移行する状況である。このとき、一般的緩和は社会厚生上決して最善にはならない。事象LH+の「幅」が一般的緩和の方が広い状況で、 $W_{RR}^{LH+} \geq W_{RR}^{LH0} > W_{NN}^{LH0}$ かつ $W_{RR}^{LH+} \geq W_{NN}^{LH+}$ だからである。

条件付き緩和と一般的緩和の違いをあいまいに捉えたまま一般的緩和を採用した場合、政策効果が意図したものと逆になり、企業再編を抑制してしまう。この点は明確に捉えて、留意する必要がある。

5. 結語

本稿は、企業再編の有無を企業の利潤動機の観点から内生化して、3通りの労働者保護規制のあり方（従来から検討されてきた「規制」、「緩和」に企業再編による「条件付き緩和」が選択肢に加わる）を比較検討した。主な分析結果は次の通りである。現状の日本の労働者保護規制のあり方（企業再編を条件に労働者保護規制が適用されない可能性がある）から、規制緩和をさらに進めて一般的緩和を実施するならば、不振企業における企業再編の成立は、むしろ抑制される。その意味で、このような条件付き緩和はきわめて効果的に再編を促している。なお、社会の成熟化とともに、規制によらず解雇時には金銭補償が行われる法的状況が形成されると、条件付き緩和のあり方は、社会的費用が縮小し、社会的利点が強化される。

本稿は、Lazer (1990) やその後続研究と異なり、労働者は同質と仮定してきた。つまり、労働者保護規制によって生産性の低い労働者が企業内に留まり（平均的に生産性の高い）新規雇用を抑制する可能性が、論理的に排除されている。次の研究課題は、この点を明示的に考慮した分析を行うことである。ただ、異質な労働者を仮定したとしても、再編による追加的[・]利益が条件付き緩和の下で最も高くなる構図は変わらないから、本稿の主要結論は依然として有効であるように思われる。

引用文献

- [1] 有田謙司 (2013) 「事業譲渡における労働契約の継承をめぐる法的問題」毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』中央経済社、第2章、pp.61-111.
- [2] 池田悠 (2016) 「事業譲渡と労働契約関係」野川忍、土田道夫、水島郁子編『企業変動における労働法の課題』有斐閣、第2章、pp.60-90.
- [3] 江口匡太 (2000) 「雇用保護規制の効果と労働組合」岡田章、神谷和也、黒田昌裕、伴金美編『現代経済学の潮流2000』東洋経済新報社、第5章、pp.149-176.
- [4] 江口匡太 (2002) 「整理解雇規制の経済分析」大竹文雄、大内伸哉、山川隆一編『解雇法制を考える一法学と経済学の視点』勁草書房、第3章、pp.59-90.
- [5] 毛塚勝利 (2016) 「企業組織の変動にかかる労働法制の問題点と整備課題」『季刊労働法』255, pp.81-92.
- [6] 中馬宏之 (1998) 「『解雇権濫用法理』の経済分析—雇用契約理論の視点から」三輪芳朗、神田秀樹、柳川範之編『会社法の経済学』東京大学出版会、第14章、pp.425-451.
- [7] 成田史子 (2016) 「会社分割における労働者の保護」野川忍、土田道夫、水島郁子編『企業変動における労働法の課題』有斐閣、第1章、pp.35-59.
- [8] 春田吉備彦 (2005) 「ドイツにおける企業再編と労働法」『日本労働法学会誌』106, pp.187-205.
- [9] 南健悟 (2009) 「企業再編・企業買収と雇用終了」『季刊労働法』224, pp.92-102.
- [10] Autor, David H., William R. Kerr and Adriana D. Kugler (2007). "Does Employment Protection Reduce Productivity? Evidence From US States," *Economic Journal*, 117, pp.189-217.
- [11] Bentolila, Samuel and Giuseppe Bertola (1990). "Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis?" *Review of Economic Studies*, Volume 57, Issue 3, 1 July 1990, Pages 381-402.
- [12] Eguchi, Kyota (2014). Employment protection and incentives: Severance pay vs. procedural inconvenience. *Journal of the Japanese and International Economies*, 34, pp. 272-290.
- [13] Kugler, Adriana and Giovanni Pica (2008). "Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform," *Labour Economics*, 15-1, pp. 78-95.
- [14] Lazer, Edward (1990). Job Security Provisions and Employment," *Quarterly Journal of Economics*, 105-3, pp.699-726.
- [15] Micco, Alejandro and Carmen Pages (2006). "The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data," *IZA Discussion Paper*, No. 2433.

注

- 1 企業再編と解雇に関わる日本の法状況について、南 (2009)、毛塚 (2016) を参照。なお、春田 (2005) によると、ドイツ法では、あらゆる企業再編類型を対象とした包括的な労働者保護を図っている。
- 2 南 (前掲論文)、成田 (2016) を参照。
- 3 池田 (2016) を参照。重要判例として、東京日新学園事件 (東京高判平成17年 (2005年) 7月13日) がある。ただし、事業譲渡を偽装して解雇することは潜脱的行為として、労働組合員を狙い撃ちにした解雇は公序に反するものとして、裁判の場で考慮される (ゆえに、係争の余地が生じるところでもある)。勝英自動車学校事件 (東京高判平成17年 (2005年) 5月31日) を参照。なお、有田 (2013) は、再編形態によって労働者保護に差が生じる点を鋭く批判し、事業譲渡における労働契約承継法の類推適用の可能性を検討している。
- 4 ただし、会社分割を選択することで債権者との調整が容易になる利点がある。企業はその他さまざまな得失を比較衡量して決定するであろう。
- 5 他にも、Bentolila and Bertola (1990) (解雇費用と長期雇用指標との関係を検討)、江口 (2000) (雇用保護規制が新規雇用を増加させる可能性を示しつつ、規制を機能させる実質的機関としての労働組合の役割を指摘)、Eguchi (2014) (解雇規制の理論分析に労働者のモラルハザードの問題を含めつつ一般均衡的に分析) なども重要である。
- 6 労働者保護と雇用に関する実証研究としては、Bentolila and Bertola (前掲論文) の流れをくむMicco and Pages (2006) もある。
- 7 この定式化は江口 (2002) に負っている。分析をきわめてクリアにする。ここで、現実の訓練は業務に従事しながら行われるが、この時点の業務の記述は論題の結論に関係しないので捨象されている。
- 8 状態に応じた緻密な賃金契約はできないし、事後的に契約の再交渉・変更をスムーズに進めることもできない (不完備契約の仮定)。仮に状態に応じた賃金契約や事後的な再交渉が柔軟に行われるなら、労働者は完全に雇用されるから、法のあり方に関わらず一切の解雇は発生しない。労働者保護法制の意味を理解するには、そのような非現実的仮定は適さない。
- 9 コブ=ダグラス型生産関数で資本を一定としたモデルに相当した定式化である。
- 10 形式的に、当初事業組織が代替の事業組織にtake-it-or-leave-itで再編をオファーすると考えてもよい。
- 11 労働者保護法制の経済的意味を追加費用によって定式化するのも、江口 (2002) に負っている。なお、江口 (2002)

は規制により追加される費用として後者（解雇調整費用）のみを明示化している。本稿で両者を明示的に考慮するのは、後に示すように、労働者保護法制のあり方の意味が前者（金銭解決費用）が高い場合と後者が高い場合では異なり、最善の法制度の決定に影響するというインプリケーションがあるからである（とくに前者が低く後者が高い場合が興味深く、後に検討する）。

- 12 (1)式の第2項目をみると解雇費用に対して単に \bar{x} が掛けられているが、これは誤りではない。解雇費用 $(z+\zeta)(\bar{x}-x) = (z+\zeta)\bar{x} - (z+\zeta)x$ の第2項目は、(1)式の第1項目に含まれている。
- 13 制約の少ない最大化利潤は、制約の多い最大化利潤より、高いか少なくとも同等の値をとる。
- 14 条件付き緩和RNの場合は再編によって労働者保護規制を回避できるから、論理的可能性としては、 $A_+ = \theta - \alpha$ のときにも再編して解雇費用を節約する戦略も考えられる。しかし、これは $z+\zeta$ を節約できればその後生産性が低下することもいとわない極端な（非現実的と思われる）戦略であり、分析の場合分けを増やさないために、本稿では除外する（このケースが顕在化する場合は、条件付き緩和RNの優位が低下するであろう）。
- 15 $w_{RR} \geq w_{NN}$ とすると上述の条件が整合しないからである。なお、 w_{RR} と w_{RN} の大小関係はいずれの可能性もありうる。
- 16 正確には訓練費用 T を引く必要があるが、これは規制のあり方によらず同じ金額がかかるので、記法上省略する。
- 17 事象LH+での雇用量がRRの場合よりもNNの場合に低く描かれているのは、(6)式にあるように、NNの場合は解雇の多さから賃金が高い（ので雇用量が減少する）ことを反映している。
- 18 上の(7)式からも、 z が低くなれば $\Delta W_{RN,RR}(w)$ が高くなることを確認できる。なお、ここでの結論は、追加される調整費用が社会厚生上漏出的であるという定式化によっている。その点で限界もある。解雇対象となる従業員に対する長く十分な説明を要請することで、当事者の将来的な悪影響を緩和したり、経営者や管理職の社会的責任の自覚を促して企業の持続的発展に寄与するなどの効果があるとなれば、 ζ が大きくても一般的規制が望ましい可能性もある。
- 19 この部分のロジックは、定性的には一般的規制緩和においても当てはまる。ただし、一般的規制緩和には次節で述べる問題がある。