

2011 年度 日本経済学会秋季大会 報告論文要旨

論文タイトル：Temporary Contracts, Employment Protection and Collective Bargaining

報告者氏名：増井 淳

所属：創価大学経済学部

□ 要旨

本稿では、Mortensen-Pissarides 型の内生的雇用喪失モデル (Mortensen and Pissarides (1994)) に雇用形態の異質性及び企業と労働組合とによる賃金交渉を取り入れ、解雇規制が企業による雇用調整行動や均衡失業率に及ぼす影響を分析している。一般的に、解雇規制の強化は既存の就業者の雇用を保護する一方で、企業の新規採用意欲を削ぐと考えられている。こうした相反する効果が生じることにより、解雇規制の強化が結果として雇用を増加させ失業を減少させるのかどうかについて統一的な見解は得られていない。

解雇規制と雇用・失業との間の関係を明らかにすることは、高い失業率に悩まされてきたヨーロッパ諸国における主要な研究課題であり、この分野の先駆的研究の 1 つである Lazear (1990) を皮切りに、現在まで数多くの研究が蓄積されてきた。特に 1990 年代後半以降は、内生的雇用喪失を伴った Mortensen-Pissarides 型のジョブ・サーチ理論に基づく分析が進み、近年ではそこに正規・非正規雇用の違いを明示的に取り入れた分析も行われている。正規雇用に対する解雇規制が強い国は、非正規雇用に対する規制緩和を通じて雇用創出を図る傾向にあり、多くの国々において雇用形態の多様化と非正規雇用比率の上昇が進んでいる。こうした現象は、雇用形態に応じて労働者が異なる労働法制下に置かれることを意味しており、その状況を分析するためには雇用契約や法制度上の異質性を考慮したモデルを用いる必要がある。これが、本稿の第 1 の論点である。

本稿の第 2 の論点は、企業と労働組合との交渉による賃金決定を想定していることである。ジョブ・サーチ理論を用いた従来の研究の多くは、個別企業と労働者個人との間での賃金交渉を想定しており、そこから導かれる賃金方程式は企業特有の生産性ショックに対し伸縮的となる。しかし、ヨーロッパの多くの国々において賃金決定における労働組合の影響力は依然として大きく、また労働組合の存在が賃金の硬直性をもたらしているとの見方もある。こうした立場に基づき、例えば Garibaldi and Violante (2005) では、労働組合が独占的に賃金水準を決定する状況下での解雇規制の影響を分析している。これに対し本稿では、企業の平均生産性を考慮して企業と労働組合とが賃金交渉を行う状況を扱う。

本稿で得られた主要な結論は以下の通りである。第 1 に、正規雇用者に支払われる退職金の増加は均衡失業率の上昇をもたらす。第 2 に、正規雇用者を解雇する際に企業が負担する手続き上の費用が高い水準に設定されている場合、その費用の増大は企業の採用基準の引き下げ及び労働市場の逼迫度の増大を通じて雇用創出を促す。第 3 に、正規雇用者に対する解雇費用の増大は非正規雇用から正規雇用への移行を阻害するが、非正規雇用者に対する解雇費用の増大は移行を促進する。