

解雇自由は最適なルールか

－賃金の下方硬直性の下での最適な人員整理のための雇用終了の権利の配分－

2014年4月15日

JILPT 高原正之

賃金に下方硬直性がある場合、生産物の価格が低下すると人員整理が必要になる。この人員整理に、解雇自由というルールが適用される場合と解雇権不在というルールが適用される場合に、雇用が終了する労働者の人選に差が生じ、これらの労働者が、労働市場で転職した場合の労働力の配分にも差が生じる。このため社会的厚生にも差が生じる。どちらのルールを適用するかによりどのような差が発生するかを、簡単なモデルを用いて検討した。

社会的に望ましいのは、元の企業での限界生産性が転職後の賃金（限界生産性）よりも低い労働者の雇用が終了することである。賃金に下方硬直性がない完全競争の状況では、これが企業による賃金の引き下げとそれに対応する労働者の自発的離職というプロセスで達成される。

賃金に下方硬直性があるときに解雇自由というルールが適用されると、解雇者数が過大になると同時に、元の企業での限界生産性が転職後の賃金（限界生産性）よりも高い労働者が解雇され、低い労働者が解雇されないという現象が発生する。前者は、賃金の下方硬直性に起因する問題であり、後者は、どの労働者を解雇しても企業の調整コストに差がないという解雇自由のルールに起因する問題である。

解雇権不在（企業は労働者の合意がある場合にのみ雇用を終了させることができる、つまり解雇はできない。）というルールの下では、雇用を終了するためには、企業は労働者に雇用終了手当を支払わなければならない。この手当の額は現在の賃金と転職後の賃金の差額である。この手当の額を減らすことがインセンティブとなり、企業は雇用を終了する人数と労働者の人選を行うことになる。

労働者の転職後の賃金を労働者と企業が知っている場合（情報対称）、賃金に下方硬直性のない場合と同じ人数の労働者の雇用が終了し、かつ、雇用の終了する労働者の選択も賃金に下方硬直性のない場合と同じになる。労働者の転職後の賃金を労働者は知っているが企業が知らない場合（情報非対称）に情報対称と同じ結果をもたらさないし、これを達成できるような追加的なルールも見当たらない。しかし、雇用を終了する人数が解雇自由の場合と同じという条件であれば、人員整理に当たり、雇用終了に合意することについて次点価格オークションを行わなければならないというルールを追加することにより、転職後の賃金の高い労働者の雇用を終了することができる。

解雇自由が常に最適な労働力の配分につながるとは限らないことを明らかにした。

<http://www7b.biglobe.ne.jp/~satukimatuhana21/140415bestrule.htm>