

Employment protection legislation and cooperation under relational contracts

江口匡太

筑波大学
システム情報系 社会工学域

論文要旨

この論文では、解雇規制が労使の協調行動にどのような影響を与えるか、関係特種契約モデル (**relational contract model**) の枠組みを用いて分析する。

解雇規制については理論的にも実証的にも様々な研究が行われてきた。ここでの研究成果をやや単純化してまとめれば、1) 解雇規制があまりにも厳しければ明らかに経済に負の影響をもたらすが、適切な水準にあれば負の影響をもたらすわけではない、2) 解雇規制は就業から失業へ、または失業から就業へという労働市場の流動性を抑制するものの、失業率の増減については明確な効果は観察されない。したがって、経済厚生に与える影響は複雑である、というものであった。とりわけ、サーチモデルを用いたマクロ的な視点からの研究が政策的な要望もあって中心であった。

マクロ的な分析は政策のあり方を考える上で重要であるが、本論文は労使間の協調行動に与える影響というミクロ的な視点に基づいて行われる。これは、労使の信頼関係が構築されているかどうか、その国の経済パフォーマンスに大きな影響を与えるとともに、その国の規制のあり方を規定していると認識されつつあるためである。この認識は、合理的な労使関係が形成されていれば、互いに必要な雇用保障は何も政府が規制をかけなくても、自発的な合意から形成されていくという、わが国でも広く観察されていることと整合的である。この観点によれば、外から与えられる規制は自発的な合意形成によるルールと代替的であり、基本的に不要であるということになる。

一方で、労使の協調関係が自発的に形成されるにしても、そこにある程度の規制や対外的に与えられるルールが、協調関係を促進することがあり、むしろ補完的な関係があるという考え方もできる。本論文は、この代替関係と補完関係がどのようなときに表れるのかについて、労使がトリガー戦略をとる場合に限定したうえで、協調行動が継続的に行われるディスカウント・ファクターの最小値に注目する。

本論文では解雇費用を割増退職金などの金銭移転と、組合との交渉などにかかる取引費用との2種類に分けて分析した。その結果、金銭移転は労使の協調関係に負の影響を、交渉費用は一定程度までは正の影響を与えることを明らかにした。