

# 解雇手当契約を可能にする社会インフラ整備

八田 達夫 (HATTA Tatsuo)  
公益財団法人アジア成長研究所 (AGI) 理事長

Working Paper Series Vol. 2024-10

2024年3月

The view expressed in this publication are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the Institute.

No part of this article may be used or reproduced in any manner whatsoever without written permission except in the case of brief quotations embodied in articles and reviews. For information, please write to the Institute.

**Asian Growth Research Institute**



# 解雇手当契約を可能にする社会インフラ整備

アジア成長研究所 八田達夫

## Abstract

米国では人材の解雇と新規採用によって、技術革新に必要な、機敏な人材の配置換えが可能である。対して、日本では、解雇が困難であり、その分、特に、IT産業などで、時代に合った採用が出来ず、長期的な生産性の伸びを抑制している。

本稿では、まず、従来からの慣行型の雇用契約を残しつつ、解雇条件を明文化した新規契約をも可能にする規制緩和を提案する。次に、そのために必要な解雇手当基金や雇用保険制度などの社会インフラの整備を提案する。特に、企業による解雇手当基金への積み立ての義務化、国によるデフォルトの解雇手当水準の設定、雇用保険料への履歴料率制の導入など、労働市場の健全な流動化を促進する仕組みについて論じる。解雇が起きにくいことを前提として構築されている現行の社会インフラのまま、解雇条件を明文化した契約を導入すると、企業による解雇の頻発や労働者による解雇手当獲得を目的とする退職などのモラルハザードを生むことになるからである。

本稿で提案する社会インフラ整備の下では、解雇条件を明文化した新規契約を結ぶ企業に対しては、解雇時にそれが社会に及ぼす負担に応じたペナルティを与える一方、解雇される労働者には解雇手当の給付を確実にする。解雇された労働者が受ける保護は格段に向上する。

一方、企業はそれらの代償を払った上で、自社に必要な能力を持たない労働者を解雇できるため、能力のある労働者のみを高い賃金を支払って雇用できるようになる。これは、新時代が必要とするイノベーションを、日本でも可能にする。

**JEL Classification Codes:** J08, J23, J65, J68, O33

**Keywords:** Vacancy decontrol、解雇規制、解雇手当、慣行型雇用契約、技術革新、雇用慣行、雇用保険、失業保険、終身雇用制、人材紹介業、無期転換ルール、明文型雇用契約、日本式雇用、年功序列制、モラルハザード、労働市場流動性

「解雇規制を現実に緩和するとした場合、過渡期の問題に配慮する必要がある。・・・  
だからといって中長期的な政策の方向性を変えるようであってはならない。」

——大内伸哉<sup>1</sup>

## はじめに

本稿の目的は、解雇手当を伴う契約を選択可能にするために、雇用保険などの解雇に伴う社会インフラをどのように整備すべきかを示すことである。

日本の生産性の伸びの長期的な鈍化が指摘されて久しい。2024年2月23日時点の世界時価総額ランキングでは、上位10社の中で9社がアメリカの企業であり、そのうち6つが1975年以後に創設されたIT企業である。それに対して株価総額で日本最大の企業であるトヨタ自動車の世界順位は23位でしかない。

この差は日米のIT産業を中心とした技術革新の差を反映しており、さらに、日本における技術革新の不足が、終身雇用制に象徴される労働市場の低い流動性に由来するということも多く研究者が指摘している<sup>2</sup>。具体的には次のようなケースである。

第一に、企業のある種の商品の売れ行きが急激に伸び、他の種の商品が急激に落ちるとき、日本の企業は不要となった人材を解雇して、新しい人材を採用することが難しい。それに対して、最近のデジタル技術の発展に伴って、米国のIT企業でこのような解雇と新規採用とが大幅に行われていると報じられている。

第二に、日本では、他の人との協調性がない人や、全く勤労意欲をなくしてしまった人を、定年まで雇用し続けなければならない。このため企業は、無能な人に給料を払い続けなければならないので、その分、有能な人に十分に報いることができず、活躍の場を与えられない。

日本の雇用慣行の下では、正当事由の下でのみ解雇が可能で、かつ正当事由の解釈が厳しく、裁判所に委ねられている。このため、企業が解雇する際に最終的に必要となる金銭補償額が予測不可能であり、かつ、事案解決のためにかかる期間が不明である<sup>3</sup>。これは、「解雇の実質的禁止」状態をもたらしている<sup>4</sup>。

---

<sup>1</sup> 大内 (2013, p. 112)

<sup>2</sup> 例えば、荒木・大竹 (2008)、奥平ほか (2009)、八代 (2020) を参照。

<sup>3</sup> 日本式の強い解雇規制の根拠となっている「生存権の保障」と「長期継続契約法理」に関する多様な観点からの解説については、大内 (2013, pp. 35, 165-168, 193-194) を、経

しかしながら、日本の雇用慣行にはそれなりの歴史的な背景がある。生産性向上をもたらすからと言って、日本でのデフォルトの雇用契約を、アメリカのように、任期を定めない「随意雇用（Employment at will）」にすべきだと考える人は少ないだろう。

日本の生産性を高めるために、労働市場の流動性を高める方策として、まず考えられるのは次である。すなわち、①日本的な慣行の下ですでに雇われている人には、従来の法的保護を与え続ける。②この慣行に基づいた新規の雇用を今後も可能とする。その上で、③特約として契約ごとに解雇条件を含む雇用条件を設定した新規契約を選択可能とする。

これは、定期借家権を導入したときに用いられた規制緩和の方策である *vacancy decontrol* と基本的に同一である<sup>5</sup>。新規契約では、特約として任意の契約期間の定期借家を選択できるが、それを選択しない限り旧来の借地借家法がデフォルトとして適用される。定期借家では、この手法は大きな成功を収めた。

しかしながら、解雇契約にこの手法をそのまま適用しようとするると困難に直面する。借家の契約と違い、雇用の契約については、解雇に関する広義の保険制度を整備する必要があるからである。それには、失業保険だけでなく、解雇手当も含まれる。

実は日本の雇用制度は、解雇件数が少ないことを前提にしているため、解雇に伴う（広義の）保険制度が未整備である。これらの制度が未整備のまま解雇が選択できるようになると、モラルハザードが発生し、不必要な解雇が増える可能性がある。

契約に基づく解雇が可能な国では、企業が乱脈な解雇をすることを抑制する仕組みが社会インフラとして組み込まれている。例えば、アメリカでは、失業保険料は会社側のみが負担し、その料率は、過去の解雇歴を反映するようになっている。さらに、アメリカのいくつかの州では、解雇手当の額をデフォルトとして定めている。また台湾では、全ての雇用契約に対して、発生する可能性がある解雇手当の準備金を公的な基金に積み立させている。

---

経済学の観点からの評価については、八田（2006, pp.31-36）および荒木・大竹（2008, p.19）を、それぞれ参照のこと。

<sup>4</sup>ただし、訴訟費用を負担できない中小企業労働者にとっては、逆に解雇自由の状況になっており、現状は労働者を十分保護していない。

<sup>5</sup>この方法は、アメリカ東部の諸州で家賃統制の規制緩和に際して採用され、日本でも定期借家権新設の際に採用された。八田（1997, 2020）参照。Hatta (2018) は、*vacancy decontrol* の解雇法制への応用を論じている。

本稿では、従来からの慣行型の雇用契約を残しつつ、解雇条件を明文化した新規契約を可能にする部分的規制緩和を提案し、そのために必要な解雇手当基金や雇用保険制度などの社会インフラの整備を分析する。

以下では、第 1 節で、「慣行型」の雇用契約に対する、「明文型」の雇用契約を定義する。第 2 節で、「明文型」の雇用契約の導入に必要な雇用制度改革を論じる。第 3 節で、そのために必要な雇用保険制度改革を提案する。第 4 節では、解雇費用の予測可能性について国際比較し、第 5 節で、結論として全体を要約する。付論では、戦後の終身雇用制度の成立と衰退の原因を分析する。

## I. 「明文型」雇用契約

従来、日本では、解雇を避けることを趣旨とする「整理解雇の 4 要件」などを踏まえて、特定の契約条件のみを認める「慣行型」の雇用契約のみが許されてきた<sup>6</sup>。

慣行型の雇用契約を前提とする解雇規制は緩和する必要がある、そのための努力は不断に続けられるべきである<sup>7</sup>。しかし、国際競争力の観点から解雇を迅速に可能にするためには、新規契約に関しては、以下に説明する「明文型」を、「慣行型」に加えて選択できるように法改正をする必要がある。

「解雇条件明文化型」（短縮して「**明文型**」）の契約とは、賃金や労働時間などの労働条件に加え、少なくとも、①契約期間と、②（契約期間終了前の解雇に対する）解雇手当の額などの解雇条件を明記した、整理解雇の 4 要件に縛られない契約である。ただし、人種差別を受けたり、上司が暴力をふるったりしたことに対する批判をしたために解雇するなどといった、雇用をめぐる企業側による**不法行為**に伴う解雇（差別的解雇や報復的解雇など）は禁止される。それ以外であれば、「明文型」契約の内容は自由である。

具体的に言えば、「明文型」契約の下では、**雇用期間**は自由に選択できる<sup>8</sup>。雇用期間が終了した直後の再契約も妨げない。（これは、現制度における非正規労働者にとって、最大の権利獲得となる。）この契約では、いわゆるジョブ型もメンバーシップ型も可能である。時間配分についても、契約内で当事者間で原則として自由に定めることができる。さらに、双方が望むならば、終身雇用を定めることもできる。

**解雇理由**は、会社の経営状態によることもあるし、また当人の能力や周囲との協調性の不良などあろうが、その理由は問わない。その一方で、上記の企業側による**不法行為**に伴う解雇については、解雇手当が払われたうえで別途、裁判で追加的な非合法行為に対する罰金が課されることになる。これは、解雇が行われるときには、迅速

---

<sup>6</sup> 本稿で「慣行型」と呼ぶ現行の雇用制度を生み出している解雇ルールについては、大内（2013, 第 2 章）を参照のこと。八代（1999, p. 90）は、このルールの基本的な問題点を指摘している。

<sup>7</sup> 大内（2013, 第 7 章）が提案する「新しい雇用ルール」は、そのような改革案の中でも最も説得的なものである。

<sup>8</sup> 雇用期間を定年までとした上で、解雇条件を明文化した終身雇用契約も含まれる。

に解雇手当が払われることを可能にして、次の職を得やすくし、非合法的な雇用行為に対する罰金については、別途時間をかけて、法的に争えるようにする。

「明文型」契約では、解雇に際して支払われる**解雇手当**の額が明記される<sup>9</sup>。解雇手当の契約は、解雇された労働者の求職期間の負担を軽減すると同時に、雇用主に対して、解雇を出来る限り避けようとする強いインセンティブを与える<sup>10</sup>。

ところが日本の現行制度の下では、このような解雇手当を設定するインセンティブが、企業側にはない。仮にそれだけの解雇手当を払うことを約束しても、解雇することは、解雇権濫用法理のもとに裁判所に認められない可能性があるからだ。

法改正を行って、解雇手当を自由に設定できるようになると、労働者は、自己にとって望ましい賃金と解雇手当の水準との組み合わせを選べる。例えば、賃金が低くても、高額な解雇手当が払われることを望む労働者は、その組み合わせをオファーしている企業を選ぶ。一方、自身の技能に自信があつてすぐ転職ができると考える労働者は、解雇手当がなくとも、今高い賃金を得ようとする。**労働者が契約によって、解雇手当に関して自由な選択をできる権利を保証すべきである。**

なお、現在の制度の下での期間を限定した雇用制度である非正規雇用（契約社員など）と「明文型契約」との違いのうち最大のものは、非正規雇用では5年を超える再契約が許されていないことである（無期転換ルール）。これが、繰り返し雇用による実質的な長期雇用への道を閉ざしている。

「明文型」雇用制度の導入に当たって、既存の契約と新規の契約に共通な抜本的な規制改革をしようとする、改革の見通しがつかなくなる可能性が高い。しかし、「慣行型」と「非正規型」については、既存契約をそのまま存続させ、新規契約においても可能とする一方で、新規契約に対してのみ「明文型」を選択肢として認めれば、改革の遅延を防げる。さらに、新規契約では、デフォルトの契約を「慣行型」とし、「非正規型」や「明文型」を特約とすることを認めれば、「明文型」契約をスムーズに導入できよう<sup>11</sup>。

---

<sup>9</sup> 労使双方が合意すれば、解雇手当を0に設定することもできる。

<sup>10</sup> ただし、労働者側が、就業規則に違反する行為を行った労働者に対する懲戒解雇の場合には解雇手当は支払われるべきではない。解雇手当を貰うために、違法行為を行うモラルハザードが発生しうるからである。

<sup>11</sup> 改革後は、①いわゆる正規雇用（雇用期間が定年までの慣行型雇用）、②いわゆる非正規雇用（雇用期間が5年以下の慣行型約）、③明文型契約雇用が鼎立することになる。



## II. 「明文型」雇用契約の導入に必要な雇用制度改革

### 解雇手当の制度新設への反対論

「明文型」の雇用契約を可能にすることに対する反対論がいくつかある。

第一は、「解雇を可能にする契約は、低い解雇手当や賃金を定めた解雇契約を多発させ、労働者を不利にする可能性がある」という批判である。これは、労使間には**交渉力に非対称性**があるという前提に基づいている。

しかし、新規契約に関して「明文型」と「慣行型」のいずれも選択できる状況では、交渉力の差があっても労働者が不利な立場に置かれる可能性がなくなる。もし“交渉力が弱い”大半の労働者が、“労働者にとって不利な”「明文型」を避けようとするならば、「明文型」契約への供給は減少する<sup>12</sup>。一方、大半の企業が、“企業にとって有利な”「明文型」を選ぼうとするならば、「明文型」契約の需要は増す。結果的に、「明文型」契約の賃金が格段に高いものになるか、解雇手当の相場が高くなり、労働者側に極めて強い交渉力を与える状況が出現するだろう。したがって、仮に交渉力の非対称性があっても、両タイプの契約が選択可能であることは、「明文型」契約を導入することによって労働者が不利な状況に置かれることを防ぐ。

反対論の第二は、「契約では労使双方が納得できる解雇手当が合意されたとしても、企業の怠慢による解雇手当支払いの遅延や、企業が破綻したときに解雇手当の不払いが起き得る」というものである。

手当支給の遅延や不払いを防ぐためには、**解雇手当の原資は、社外で独立に運用される「解雇手当基金」に積み立てることを法的に義務づける**べきである。そうして経営が破綻した場合にも、企業は潰れても解雇手当だけは支払われるような制度を作る必要がある。台湾では、国が社外に管理する基金への解雇手当の積み立てが義務化付けられている<sup>13</sup>。)

---

<sup>12</sup> 一つの事業所のみがほとんどの労働者を雇用する地方都市でも、現在では、都市間移住が容易なので、労働者は、新規就業に際して他都市での就職も視野に入れて、当該事業所への明文型契約への供給を減少させるだろう。

<sup>13</sup> これは、積欠工資墊償基金 Arrear Wage Payment Fund と呼ばれている。この基金は、積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法 によって法的に定められている。この法律の原本及び英訳は、Ministry of Labor, Republic of China (1986) で読める。この基金については、Chang (2018, Section 1-3, Appendix 3) および、趙(2020) も参照。

反対論の第三は、**解雇手当額の交渉**は、慣れない労働者にとって大変かもしれないというものである。

解雇手当額の交渉コストを大幅に軽減するには、新規の雇用契約に関して、**デフォルトの解雇手当の額を公的に決める**ことが役立つ<sup>14</sup>。アメリカではいくつかの州でこのような解雇手当のデフォルトレベルを設定している<sup>15</sup>。

### 「明文型」契約の公定解雇手当の水準

デフォルトの解雇手当の水準としては、「仮に解雇手当が自由な契約で結ばれた場合に実現する金額の平均値」が適切であると言えよう。

Miller (2018) によれば、アメリカでは、大企業の約半分で、解雇手当 (severance payment) が民々の契約で結ばれており、解雇手当を勤続年数に比例して引き上げる企業では、勤続年数 20 年の労働者に、平均 8 ヶ月分の解雇手当が支払われている<sup>16</sup>。アメリカでは、大企業でも半分では解雇手当が 0 円であるから、平均すると、全体では約 4 ヶ月分の解雇手当が支払われていることになる<sup>17</sup>。

解雇手当を義務付けている国としては、労働の流動性が高く IT 企業の成長が目覚ましい台湾がある。台湾では、20 年間継続して雇用された労働者の場合には、最低限 6 ヶ月分の解雇手当の支払いが義務付けられている<sup>18</sup>。日本でも、デフォルトの解雇手当の水準を台湾に揃えることが考えられる<sup>19</sup>。

---

<sup>14</sup> ただし雇用者と労働者が合意すれば、特約によって、このデフォルトのレベルより低くすることも高くすることもできる。

<sup>15</sup> Holzsohu (2016) を参照のこと。

<sup>16</sup> Miller (2018) によれば、平均的には、1 年ごとに 1.6 週分の離職手当が増額される。したがって、20 年間働けば 32 週分 (= 8 ヶ月分) となる。

<sup>17</sup> ただし、アメリカでは、多くの場合、整理解雇による退職に対して解雇手当が支払われる一方、能力が当初に設定した水準未達による解雇には、解雇手当を支払わない契約が多い。日本で新設する「明文型」契約における、解雇手当額は契約によって条件化が可能だが、デフォルト額は、一律とすることが裁判費用を最小化する観点から望ましい。

<sup>18</sup> Shiu and Chien (2018, p. 60) を参照。

<sup>19</sup> ただし、台湾では、解雇条件として全契約に対して正当事由が定められており、その正当事由に合致した解雇に対して、上記の額の解雇手当の支払いが義務付けられている。一方、本稿の提案は、明文型の契約を選んだものに対して、自由な市場で成立する解雇手当の相場に近いデフォルトの額を設定し、雇用保険制度が整うまでの一定期間、最低解雇

## Ⅲ. 雇用保険制度改革

### モラルハザードの防止

日本の雇用保険制度は、解雇の頻度が低いことを前提として設計されている。したがって、この制度の下で、「明文型」の契約が導入されて解雇規制が外されると、モラルハザードによって、雇用保険加入者一般に対して負担をかける可能性がある。例えば、日本では、交通事故をたびたび起こす運転者の自動車保険料は引き上げられるが、解雇頻度が高い企業が支払う保険料を引き上げる仕組みがない。

保険金給付に関するモラルハザードを防ぐためには、保険金発生責任に応じて保険料負担者に負担させる必要がある。

日本の雇用保険は、①会社都合退職（解雇）保険給付、②自己都合退職保険給付、③休業手当（今は雇用調整助成金）の3種の給付をしている。これらのうち、①と②の保険金の財源となる保険料は、企業側と労働者側が折半して負担している。③の保険料は、国と企業が分担して負担している。

雇用保険の給付の中核をなす**解雇保険給付**は、会社都合による解雇によって発生する。したがって、この給付の財源となる保険料は、全面的に会社側に負担させ、その上で会社側が負担する失業保険料を、過去の解雇率に応じた高さの保険料率で課す「**履歴料率制**」(experience rating)を導入すると、モラルハザードによる過度な解雇を抑制する。企業が解雇する場合には、将来それなりのペナルティ払うことを覚悟しなくてはならなくなるからである。

アメリカの雇用制度では、失業保険税は企業側のみ負担するが、この税率の設定には、解雇履歴に連動して調整される「履歴料率制」が採用されている<sup>20</sup>。日本でも「明文型」契約をする企業が負担する雇用保険料に対して、この履歴料率制を早急に採用すべきである。

---

手当の契約を義務付けようと言うものである。このため、日本の最低解雇手当の月給相当分は、台湾の水準を超えるべきではない。

<sup>20</sup> U.S. Department of Labor (2019, Chapter 2, p. 6). なお小西（2018）はこの制度を「経験料率制」と呼んでいる。

次に、**自己都合退職の保険給付**の場合には、保険金を発生させる原因は労働者側にあるのだから、給付の財源となる保険料は、元来は労働者側の全額負担として、自己都合退職の「履歴料率制」を採用する必要がある。ただし日本では労働者側が全額負担していないにも関わらず、これまでは、モラルハザードが抑制されてきた。「慣行型」契約の下では、終身雇用を前提として、賃金が年功序列で上がっているの、自己都合で辞めることには大きな機会損失が発生したためである。

しかし、「明文型」契約の下での自己都合退職は、年功序列の下と異なり機会損失を発生させないため、自己都合退職への歯止めがない。したがって、「明文型」契約者に対しては、自己都合退職の失業保険は廃止すべきである。

さらに**雇用調整助成金の給付**は、基本的に企業側の責任で発生させるものだから、これも会社都合退職保険給付と同等に、保険料の財源を全額企業に負担させるべきである<sup>21</sup>。その上、雇用調整助成金の給付履歴に基づいて保険料を引き上げる必要がある。ただし、コロナ禍の経験では、この助成金の給付は、受給者に届くまでに時間がかかった<sup>22</sup>。解雇保険給付に切り換えれば、迅速な支給ができたはずである<sup>23</sup>。現在それができていないのは、法制上の制限のために、解雇が容易でないことに起因している。解雇に関する制限がなくなる「明文型」契約者に対しては、雇用調整助成金を廃止し、雇用調整を解雇とみなして、解雇保険を給付して迅速に退職者を保護すべきである。

なお、アメリカでは、一時帰休（*layoff*）は、雇用保険上は解雇とみなされている。雇用保険の保険料は、全額企業が負担し、労働者側の保険料負担はゼロである。その代わりに、自己都合退職に対する保険金の給付はない。

---

<sup>21</sup> 国が雇用調整助成金の給付の財源の一部を負担していることの問題点については、大内 (2013, p. 99) を参照のこと。

<sup>22</sup> その主な原因は、この助成金に関しては、モラルハザードを防止するためのさまざまな手続が要求されるためである。

<sup>23</sup> ロイヤルリムジン社が、コロナ禍の下で大量解雇した理由は、迅速な支給にあったと言われている。この件については、例えば、ビジネスジャーナル (2020) および八田 (2020) を参照。

## 最低解雇手当

上記のように、雇用保険制度が改革され、自己都合退職に対する保険給付は廃止され、会社のみが保険料を負担する解雇保険だけが支給される状況では、解雇保険給付額（現行制度では、勤続 20 年の労働者への支給額は約 6 ヶ月分）は、すべての解雇に対する均一の解雇手当であると見なすことができる。その場合、均一の解雇手当に、契約に基づく解雇手当を上乗せした額が、広義の解雇手当の総額になる。

「明文型」契約導入に伴っては、上記の履歴料率制を備えた雇用保険制度改革が必要になる。しかしその改革には、時間がかかるであろう。迅速に「明文型」契約を発足させるためには、履歴料率制の導入を含めた雇用保険制度改革が行われるまでの間、「明文型」契約に基づいた全ての解雇に対して、国が定めた額の「最低解雇手当」の支給と、解雇手当基金への拠出を国が企業に義務付けることが、企業に対して解雇するモラルハザードを抑制させる効果を持つ。

さらに、この「最低限解雇手当」の水準としては、上記のデフォルトの解雇手当水準を採用できよう<sup>24</sup>。解雇手当は、元来、契約ごとに自由に設定されるべきである。実際、解雇手当はなくてもその分高い賃金が欲しいと考える労働者にとって、最低解雇手当を高く設定することは、不利益になる。それにもかかわらず、日本では、現行の雇用保険制度の解雇促進効果を相殺するために、規制によって最低解雇手当を導入するのであれば、過大な額を設定すべきではなく、自由な市場で成立する解雇手当の相場に近い水準を設定すべきであろう<sup>25</sup>。

---

<sup>24</sup> この場合、20 年間継続勤務者に対して 6 ヶ月分が最低解雇手当の水準となる。一方、20 年間継続勤務者に対しては最大 6 か月分の雇用保険が給付されているので、合算すると、1 年分が支給されることになる。

<sup>25</sup> 本稿の問題意識とは異なるが、既存の「慣行型」の雇用契約に対して一定の解雇手当額を規制によって定めることも検討に値する。その場合は、既存契約に関する変更だから「明文型」の契約を対象に定められる経過措置「最低解雇手当」額より相当に高い金額でなければならない。例えば川口・川田（2018）および大竹・鶴（2016）を参照のこと。

## V. 国際比較

### 解雇費用の予測可能性

解雇法制は国によって大きく異なり、また一国の中でも、例えばアメリカでは州ごとに異なる。解雇条件に関わる正当事由の意味も、国によって大きな隔りがある<sup>26</sup>。大内（2013, 第6章）は、解雇法制の国際比較を、正当事由の必要性や、不当解雇に対する制裁など、さまざまな観点から周到に比較している。

ここでは、契約期間を、

- ① 随意契約（契約期間不定）
- ② 定期契約
- ③ 日本式終身契約（定年まで）

の三つに分類して、それぞれについて各費用の予測可能性を分析しよう。

アメリカの多くの州では、①の随意契約がデフォルトとされている。契約期間を決めず、雇用者が自由に解雇できるし、労働者側も自由に辞めることができる。しかし、これはあくまでデフォルトの契約であって、期間を定めた契約を行うこともできる。すなわち、②の契約を行うことは可能である。その場合、解雇手当額は、0円を含めて、自由に設定できる。ただし州によっては、むしろ一定の解雇手当額や正当事由を定めたいえでの②をデフォルトにしているところもある<sup>27</sup>。いずれにしても、解雇に伴う金銭補償額を確定しやすい制度となっている。

一方、欧州の多くの国は、正当事由を義務づけた上で、②を採用している。正当事由に該当しない場合の金銭補償額は、裁判によって決定されるが、例えばドイツでは、予測可能な額が予測できる期間内に、裁判において決定される<sup>28</sup>。

台湾では、②の定期契約において、正当事由に該当しない場合の**解雇手当額**が、法律で定められている。

日本では、5年を超える期間の契約に関しては、③の終身契約をすることが、実質的に**強行規定**として定められている。契約を結ぶ双方が解雇手当水準をあらかじめ選

---

<sup>26</sup> Osman (2011) を参照。

<sup>27</sup> Holzschu (2016).

<sup>28</sup> 大内（2013, p. 153）

択をすることが、日本では基本的に許されていない。このため、定年以前に解雇する場合、解雇費用の予測可能性は極めて低い。

日本で解雇可能な契約の選択を可能にするという本稿の提案は、新規契約において契約期間が 5 年を超える場合には、③をデフォルトとした上で、解雇費用の予測可能性が高い②の契約を選択可能にするものである。ただし、②が選択可能になる状況に対応する雇用保険制度改革が行われるまでの経過措置期間には、②の契約に対しては一定の解雇手当を契約条項に加えることを強行規定とするものである。

## VI. むすび

現在のデジタル産業構造の下では、高額な装置を備えるよりも、必要な人材を機敏に雇用できることが、イノベーションのために重要である。したがって、労働の流動性を高めることは日本の成長力を回復させる鍵である。

日本でこのことは広く認識されており、慣行型の雇用契約を弾力化することで、労働市場の流動性を高めようとする提案がなされてきた。しかし雇用慣行を動かすことは、既得権をおびやかすことになるため、容易なことではない。したがって、この改革戦略をとる限り、慣行型の契約制度を漸進的に改革できたとしても、日本が必要としている改革のスピードにはとても及び得ない。

このため本稿は、現在の慣行型契約を担保している法制には一切手を付けず、新しい契約についてのみ、解雇条件を自由に設定できる特約を可能にすることを提案した。これは、定期借家権を導入したときに用いられた *vacancy decontrol* という方法と基本的に同一である。

しかし日本の社会インフラ制度の多くは、解雇件数が少ないことを前提にしている。このため、解雇に伴う（広義の）保険制度が未整備である。これらの制度が未整備のまま解雇が選択できるようになると、モラルハザードが発生し、不必要な解雇が増える可能性がある。

そこで本稿では、「明文型」契約の導入を可能にするために必要な社会インフラの整備を論じて、次の結論を得た。

まず、新規契約に関しては、「明文型」と「慣行型」のいずれも選択できる法的環境を整備する。その上で、明文型契約の下で、モラルハザードによって会社側が解雇を増やすことを抑制するため、解雇手当に関する以下の労働者保護規制を設けるべきである。

- ① 解雇手当は、社外の、しかも国が認定した解雇手当基金に、積み立てることを義務付ける。
- ② 国がデフォルトの解雇手当の水準を設定する。



- ③ 履歴料率制の導入など雇用保険制度が改革されるまでの間は、経過措置として全ての解雇に対して「**最低限解雇手当**」以上の解雇手当を雇用契約に設定することを国が企業に義務付ける。

さらに「明文型」契約が可能になると、会社都合退職だけでなく、（年功序列賃金体系による退職への歯止めがなくなるため）自己都合退職も増加する。「**明文型**」契約の加入者に関しては、雇用保険を次のように改革することが、モラルハザードの抑制と保険収支の健全化のためには役立つ。

- ① 労働者側の雇用保険料負担はゼロとし、企業側のみが保険料を負担する。
- ② 企業側が負担する雇用保険料の設定に、頻繁に解雇する企業に対するペナルティを含める（履歴料率制）。
- ③ 自己都合退職給付金を廃止する。
- ④ 雇用調整助成金も廃止し、雇用調整を解雇とみなして、解雇保険を給付する。

高度経済成長期には、この時代特有の要因によって、企業は、いわゆる正規雇用（終身雇用と年功序列を組み合わせた雇用）で採用することによって大きな利益を得た<sup>29</sup>。しかし近年では、それらの要因が消滅したため<sup>30</sup>、日本企業の多くにとって、無能な（時には同僚に有害）な社員を定年までの継続契約しなければならないことによる費用が、正規雇用をすることによって得られる利益を超えた。それらの企業は、雇用の総量を縮小するか、非正規雇用で代替するかによって、正規雇用に縮小している。

日本の労働政策は、非正規雇用から正規雇用に移行を促す観点から組み立てられてきた。たとえば、非正規労働者に対する5年以上の契約更新の禁止（無期転換ルール）は、この目的のために設けられている。しかし、実際に、多くの非正規雇用の社員が

---

<sup>29</sup> 解雇が厳しく制限されるようになる前に、多くの企業が、自発的に企業終身雇用と年功序列の組み合わせを広く取り入れていたのは、①金利規制によって企業と従業員が直面する金利に大きな差があったことと、②多くの企業は自社雇用の拡大を予測していたために、ねずみ講的利益を期待できたためである。例えば、八田（2009, pp. 493-496）を、より詳しくは、本稿の付論を参照。

<sup>30</sup> 1970年代初頭に国際化に対応して始まった金利の自由化と、その後の経済低迷とによって、正規雇用が企業に大きな利益を生む高度経済成長期特有の要因が消滅した。

5年で雇い止めされ、転職を余儀なくされている。無期転換ルールは、正規雇用への移行の目的を達していない。時代が正規雇用を必要としていないからである。

非正規雇用者が5年を超える再契約を出来るようになると、競争によって、正規雇用社員の年功序列賃金の上昇率は、やがて低下するであろう。契約更新の禁止は、これを恐れる既存の正規雇用労働者からの政治的圧力の下に行われていると見ることが出来る。すなわち、この契約更新の禁止は、正規雇用への転換を促すという美名の下に、既存の正規雇用労働者の既得権を守る結果をもたらしている<sup>31</sup>。

現在では、縮小する正規雇用の代替として、非正規雇用が拡大している。しかし、本稿の提案する明文型契約は、正規雇用契約の代替としても活用されよう。これは、非正規雇用の契約期間の長期化を可能にするが、解雇手当を明示的にするから、各企業にメリットがある。しかも、企業に対して解雇手当の支払いを義務付け、そのための制度を整えるため、解雇される労働者は、相応の手当を確実に受けられることになる。

これまで解雇手当導入論者は、既存の「慣行型」契約の改革に焦点を当ててきたため、上記のような社会インフラ整備を併せて提唱してこなかった。待ったなしに労働市場の流動化が求められている現在は、むしろ、「慣行型」契約の改革とはまったく独立に、新規の契約については流動性を高める改革を考えるべき時である。そのため解雇に対して、広義の保険給付機能を強化する社会インフラを整備すべきである。

---

<sup>31</sup> しかし、「正規雇用は、労働者が望む契約であるから、時代に合わなくても、それを守るべきだ」と考えている人もいる。新制度の下でも、そう考える企業と労働者は、正規雇用を生む慣行型契約は自主的に選択可能である。

## 付論：戦後の終身雇用制度の成立と衰退の原因

### 終身雇用制度普及の起源

日本で見られる広範な終身雇用は、日本特有の厳しい解雇規制が生み出したという見方がある<sup>32</sup>。

他方、それは、もともとは市場の中で自然発生した終身雇用が、規制によって拡散され固定された結果という見方もある。そもそも、アメリカ企業でも、程度の差はあれ、終身雇用と年功序列賃金制の組み合わせが観察されてきた。IBM が長期に渡って実質的な終身雇用制度を採用していたことは有名である<sup>33</sup>。アメリカにおける終身雇用と年功序列の組み合わせの自然発生要因を説明する説としては、内部労働市場に関する「企業特殊的技能蓄積説」や、E. Lazear (1979) による「ラジアー型賃金終払い説」(cheating 防止説) などがある<sup>34</sup>。

---

<sup>32</sup> 例えば大内 (2013, p. 37) は、解雇規制が厳しくなったために日本の終身雇用が起きたことを示唆している。その際、解雇規制が厳しくなった一つの原因として、差別的な解雇禁止の必要性が高まったことを挙げているが、この理由で強い解雇禁止がされているのは日本特有ではない。もう一つの原因は、第二次世界大戦後には労働市場が圧倒的な「買い手市場」であったために「契約を結ぶも切るも自由という民法的発想は、社会的支持を得られなくなった」ことにあるとしている。

しかし終戦直後、旧軍人が復員したときには労働市場は、買い手市場だったが、完全失業率はその後下がり、60年代はほぼ1%だった。さらに、終身雇用が顕著であったのは大企業であり、より圧倒的に「買い手市場」であった中小企業ではなかった。(二重構造と言われた労働市場では、中小企業の賃金の相対的低さは現在に比べて際立っていた。復員学生が多かった1946年卒業者と比較した1947年以降の大卒者の就職状況の好転については、野村 (2007, pp. 69-67) を参照。) 「買い手市場」説はこれらの事実と整合しない。

<sup>33</sup> 他にも Hewlett-Packard, Maytag, Nucor Steel がある。Bellinger (1989) を参照のこと。

<sup>34</sup> 詳しくは、川口 (2017, 第1章) を参照。ただし、両説は、日本の固有の終身雇用の発生要因を説明するものではない。まず「企業特殊的技能蓄積説」は、日本においては、年功序列における賃金成長率が従業員の生産性の伸び率を上回っていたことも、退職金が後払い賃金の大きな割合を占めることを説明できない。次に「Lazear 説」による賃金の後払額は、若いときの賃金減少分に丁度等しいはずであるが、日本においてはそれ以上が後払いされていたケースを、説明できない。

さらに、終身雇用と年功序列の組み合わせを自然発生させた日本特有の要因としては、2つが挙げられる。

第1の要因は、高度成長期には、規制によって、労働者側と企業側が直面する金利に大きなギャップ（以下、「規制金利ギャップ」という）が存在したことである。当時、従業員が銀行預金から得る金利は低く、企業側が直面する高い借り入れ金利は高く規制されていた<sup>35</sup>。

結果的に、多くの大手企業は、社内預金制度を設け、従業員が市中銀行金利より高い金利を得られる預金制度を設立した。社内預金の金利を「従業員が直面する低い銀行金利」と「企業が直面する高い実質的借り入れ金利」との中間に設定すれば、双方がさやを取る形で利益を得ることができたからである。

実は、年功序列賃金制度は、この社内預金と同じ原理で、労使双方に利益を与えた。

まず、この制度の下で従業員は、若いときに自分の生産性<sup>36</sup>より一定額——例えばA円だけ低い賃金を受け取り、その代わりに、年を取ったときにA円を銀行利率より高い利率で運用した額B円を生産性に基づく賃金に加算した額を受け取る。これは、A円を、銀行利率より高い金利の社内預金で資金を運用することと同じである。したがって、年功序列賃金上昇率が預金金利を上回っていれば、従業員には利益がある<sup>37</sup>。

一方、企業側から見ると、年功序列賃金制度は借り入れ制度である。すなわち、若い従業員に対して、その生産性より低い賃金を支払うことによって、彼らからその時点で借金をし、彼らが年を取った時点で、生産性より高い賃金を支払うことによって、借金を返済する制度であると解釈できる。年功序列賃金の上昇率を借り入れ金利より低く設定すれば、さや取りによって、企業は利益を得ることができた。

---

<sup>35</sup> 50年代後半から60年代前半にかけて、定期預金金利は5.5%以下に規制されていた。

一方、当時日銀は窓口規制によって市中銀行への貸出数量を、厳しく制限していたため、市中銀行は、借りて企業に対して、いわゆる歩積み両建てを求め、相当な預金を積ませることによって貸し出し金利の実質的な水準を引き上げるといった操作を行っていた。このため、銀行による貸し出し金利の目安になるコール・レートは、57年にはほぼ16%に達しており、上記の期間の平均は、約10%であった。貸出金利を反映するもう一つの利率である現先レートは、61年に19%に達していた。木村二郎（1996）の図1を参照のこと。

<sup>36</sup> 厳密には限界生産物価値。競争的な市場では、これは賃金に等しい。

<sup>37</sup> 従業員にとって、この契約は、「年齢を問わず生産性に等しい賃金を貰った上で若いときに得た賃金の一部を銀行に預ける」ことより得である。

つまり、ある企業が年功序列賃金制を採用し、その賃金上昇率を預金金利より高く、企業の借入金利より低く設定すれば、労働者も企業も利益を得ることができた。高度経済成長期の多くの企業が年功序列賃金制を採用した理由には、規制金利ギャップ要因もあったのである。

第2の要因は、従業員数が高い率で成長する企業が、「ねずみ講」の原理によって、年功序列賃金制を採用して、労使双方が利益を得たことである<sup>38</sup>。

前述したように、企業は、預金金利以上の成長率で賃金が伸びる年功序列賃金制を採用することによって<sup>39</sup>、労働者に利益を与える。

その一方で、従業員を増大し続ける企業は、年功序列賃金制を維持することによって、各時点において支払う平均賃金を引き下げて得をすることができた。なぜなら、従業員を増大し続ける企業は、従業員の年齢構成がピラミッド型であったので、多数の若い従業員に生産性を下回る低い賃金を払えば、数少ない年配の従業員に生産性を超える賃金を払うことによって、会社全体の平均賃金を抑えることができたからである。（なお、企業がこの要因で利益を得るためには、借入金利が規制によって高く固定されている必要は無い。）

すなわち、年功序列制は、会のメンバー数が増え続ける限り、より以前に加入した者がより新しく加入した者による負担によって得をする「ねずみ講」と、同じ構造を持っている。言い替えると、年功序列型賃金制度は、単なる賃金後払い制度ではない。これは、最終的な負担を将来世代に先送りする仕掛けである。したがって企業は、その年功序列賃金上昇率を、従業員数の成長率より低く設定することによって、この要因で利益を得ることが出来た。

---

<sup>38</sup> 吉田 (1994, p. 162)、城 (2006)、八田 (2009, pp. 493-496)、野口 (2010, pp. 111-112)、および Hatta (2018, pp. 153-158, pp. 179-183) を参照。年功序列賃金制と「ねずみ講」の類似性を初めて、指摘した文献は、吉田 (1994, p. 162) である。彼は、所与の年功序列賃金制の下で、従業員数の増大が、企業に利益をもたらしたので、企業は拡大に努め、それが、日本の高度成長を生んだと説明している。しかし、利子率と従業員成長率との関係には触れていない。さらに、各企業は所与の年功序列賃金制に直面しているとしており、各企業が自社の従業員数拡大の見込みに応じて自社の年功序列賃金の成長率を決めたことが年功序列賃金制度を生んだ、とは指摘していない。城 (2006) も同様である。

<sup>39</sup> 詳しく言えば、「企業は、預金金利以上の成長率で『賃金の生産性からの乖離』が伸びる年功序列賃金制を採用することによって」である。以下でも、簡単のために『賃金の生産性からの乖離』を単に『賃金』という。

つまり、ある企業が、ねずみ講の原理によって、その年功序列賃金制を労働者にとっても企業にとっても有利なシステムにするためには、年功序列賃金上昇率は、預金金利より高く、従業員増大率より低く、設定する必要がある。すなわち、従業員増大率が預金金利より高い企業において、この理由による年功序列賃金制度採用のインセンティブが存在した。高度経済成長期には、従業員増大率が、銀行金利より高い企業は多く存在したため、それらの企業が、ねずみ講要因に基づいて年功序列賃金制を採用したのである<sup>40</sup>。

ところで、年功序列賃金制度は、企業側は労働者が若いときに彼らから借金をして、退職時に賃金に加算して返済する制度である。したがって、退職金制度は、返済時期を遅らせることによって、規制金利ギャップ効果やねずみ講効果による労使の利益を究極的に高める。このため日本企業は、単に年功序列賃金制を採用するだけでなく、多額の退職金を支払うようになった。

なお、金利規制ギャップ要因は、従業員数が減り続けている企業でも、預金金利と企業の借り入れ金利が規制されている限り、一律社内預金制度としての年功序列賃金制度を通じて、労使双方にメリットを与える。一方で、ねずみ講要因は、従業員数が増加し続ける限り、労使が直面する金利のいずれも規制されていない場合でも、労使双方に対して利益をもたらし得る<sup>41</sup>。

---

<sup>40</sup> しかも、高度成長期を通じて、銀行預金金利が低く規制されていたことは、賃金成長率が比較的低い企業も、その成長率が銀行金利より高い限り年功序列制を採用することができた。金利規制の役割を含めたこの説への詳しい解説は、Hatta (2018, pp.153-158, pp.179-183) を参照。

<sup>41</sup> ところで年功序列賃金制度を説明する前述の「企業特殊的技能蓄積説」や「ラジャー説」の説明要因は、「規制金利ギャップ要因」や「ねずみ講要因」と併存しうる。

企業に固有な大規模な設備を必要とする会社において、創意工夫をする場合には、終身雇用は、企業が従業員に設備の活用や改善のための人的投資をして、その労働者を後で活用するために有用であった。「企業特殊的技能蓄積説」が説明するとおりである。

しかし現在のデジタル産業で行われている、ソフトウェアのイノベーション技術はあまり企業特殊な大規模設備に依存しないから、「企業特殊的技能蓄積説」の理由による年功序列・終身雇用制は縮小するはずである。

しかし日本では、解雇規制によって終身雇用が維持されている。デジタル時代にも終身雇用の縮小は遅い。そのことは、デジタル時代におけるイノベーションを阻害することになった。

## 現行の解雇規制の起源

日本で、判例の積み重ねによって形成された強い解雇規制は、自然発生していた年功序列型の終身雇用契約を、法的に補強する結果をもたらした。

上で説明した年功序列制は、企業が労働者を定年まで雇い続けることが前提である。企業が、労働者の若いときに生産性より安い賃金を払い、後で解雇すれば、企業側にとっては「良いとこ取り」になり、労働者にとっては「梯子を外される」結果となって不利益を被る。つまり若いときに低賃金を受け入れた労働者がその見返りを得るためには、終身雇用の保証が不可欠であった。このため、企業は年功序列制と終身雇用制とをセットで採用した。

司法は、終身雇用と年功序列賃金制を書面で契約した企業に対して、その契約を厳格に守らせるべきであるが、それ以外の企業には終身雇用以外の契約を結ぶ自由も保障するべきであった。

しかし、実際には、多くの企業は書面による契約をせずに、暗黙のうちに上記のセットの下で労働者を採用しており、しかも、世間は、そのような企業が中途解雇することに対して批判的であった。終身雇用制と年功序列制のセットによって守られていると期待している労働者にとって、中途解雇は、あまりに大きな不利益をもたらすからである。このことを観察した裁判所は、終身雇用と年功序列賃金制を書面で明示的に契約しなかった企業に対しても、解雇を無効とした<sup>42</sup>。それは整理解雇の4要件に関する東京高裁の東洋酸素整理解雇事件の判決（1979年10月29日）が次に示すとおりである<sup>43</sup>。

「我国における労働関係は終身雇用制が原則的なものとされており、労働者は、雇用関係が永続的かつ安定したものであることを前提として長期的な生活設計を樹てるのが通例であって、解雇は、労働者から生活の手段を奪い、あるいはその意思に反して従来より不利な労働条件による他企業への転職を余儀なくさせることがあるばかりでなく、その者の人生計画を狂わせる場合すら少なくない。したがって、労働者を保護するために、たとえ労働基準法一九条一項に見るように、法律の明文によって使用者の解雇の自由が制限されていることがあるが、そのような場合に当た

---

<sup>42</sup> 「解雇が制限される本質的な根拠は、正社員は定年までの長期雇用を期待して入社し、企業も長期雇用を前提に人事管理をしていくにもかかわらず、解雇はそうした期待に裏付けられた信頼を裏切る行為となる点にあると解すべきであろう。」（大内 2013, p. 38）

<sup>43</sup> 立法府は、その後に司法の判断を追認したに過ぎない。

らないときであっても、先に述べたように解雇が労働者の生活に深刻な影響を及ぼすものであることにかんがみれば、企業運営上の必要性を理由とする使用者の解雇の自由も一定の制約を受けることを免れない」

結果的に、ほとんどの企業が終身雇用制を採用せざるを得なくなった。これは、次節で詳しく見るように、解雇された労働者の再就職のコストを著しく高め、終身雇用制をますます強固にして、社会全体のシステムとした。

流動的な労働市場では、解雇された労働者は、通常ならば低額のサーチコストの下で、転職が可能である。それにもかかわらず、「解雇が労働者の生活に深刻な影響を及ぼす」という理由で、裁判所が、書面による終身雇用契約がなくても解雇を無効としたことが、「解雇に対する代償は金銭ではなく、雇用の回復のみ」とする日本独特の制度を生んだと考えられる<sup>44</sup>。

## 解雇規制の自己都合退職抑制効果

ところで、高度成長期に「規制金利ギャップ」における「ねずみ講システム」に基づく年功序列・終身雇用制度が自発的に生まれていた状況で、司法には次の選択肢があった。

- ① 書面による終身雇用契約があるなしに関わらず、解雇を無効とする。
- ② a. 書面による終身雇用契約がある場合には、解雇を無効とする。  
b. 解雇契約条件を定めた特約がある場合には、その条件下での解雇を認める。  
c. そのような書面による契約がない場合には、民法の規定に基づいて解雇を認める。

②を選択していたとすれば、何が起きていたであろうか。すなわち、契約に基づいた解雇をより自由に許していたとすれば、何が起きたであろうか。

まず、契約に基づく終身雇用は残存したであろう。前述したように多くのアメリカ企業が終身雇用を採用しており、その動機が「ラジャー説」などによって、説明可能なことがそれを裏付けている。

---

<sup>44</sup> 「日本の解雇法制には、もう一つの問題がある。それは、解雇が権利濫用（不当）とされたときの効果が無効としか認められていない点である。これは特に外国法と比較したときの顕著な特徴である。」（大内 2013, p.14）



さらに、高度成長期の日本では、「規制金利ギャップ」や「ねずみ講的システム」による利益を労使双方が得ることができたから、契約に基づいた年功序列賃金制を採用する動機は、日本企業の方がアメリカ企業より強かった。したがって、選択肢②の下では、年功序列を維持するために、書面による契約に基づいた終身雇用契約が広く行われたであろう。

しかし、司法が選択肢①を選んだ結果、短期契約を除いて基本的にすべての契約が終身雇用となった。このことは、社会全体に大きな影響を及ぼした。

第 1 に、解雇規制のために、終身雇用年功序列制が一般的になった結果、ねずみ講的年功序列賃金制を採用する多くの企業は、究極の賃金後払い方法として、多額の退職金を支払うようになった。このため、所得税の累進度を緩和するために、退職金だけを対象とした特別に低い所得税率が設定された。これは、企業が退職金を増やすことをますます有利にした<sup>45</sup>。

第 2 に、終身雇用が一般化したことは、4 月の新卒一括採用を標準化した。企業は一旦雇ってしまった人を解雇できない以上、将来さまざまな外的変化に直面したとき、新分野の経験者を機敏に外部から採用するための空きポジションを機敏に作れない。このため、（当たり外れがあるにしても）予期できない将来の外的変化に対応できる一般的な能力を持ち得る人材として、「入試が難しい学校の卒業生」の採用割合を増やすことで対処した。この結果、4 月の新卒採用が標準的な新規採用方式になった<sup>46</sup>。それにより、自発的に中途退職した労働者は、標準的な採用方式からはずれて就職先を探さなければならなくなり、サーチコストを極めて高いものにした。

---

<sup>45</sup> 退職金のもう一つの役割は、企業が人的投資をした従業員が外に流れて投資回収ができないことを防ぐためだという側面がある。しかし例えば、国立大学教員の定年が 65 歳になった今、私立大学からの国立大学への転職が 45 歳までは起きるが、それ以降は極端に少なくなることは、退職金税制の影響であると考えられる。勤続期間が 20 年未満だと、税の優遇が弱いからである。こうして退職金は、企業による人的投資と無関係なところまで雇用の流動性を低下させた。高額な退職金が支払われる根本的原因是は、雇用法制が生んだ終身雇用制にあると言えよう。八田（1987）も参照のこと。

<sup>46</sup> このことは、極端な進学競争の一つの原因となったと言えよう。このため、興味のない科目も含めた受験勉強をする忍耐力はないが、ある一点に集中してエネルギーを注ぐことに大きな才能を持つ人が、経験を積んで、「敗者復活戦」で高い賃金を得ることが、難しくなった。すなわち、元来は職場で行われるべき競争が、受験競争によって代替され、その分、職場での競争が行われず、能力に応じた人材配置ができなくなったのである。

まとめると、終身雇用制の企業から自発的に退職しようとする労働者が直面する次の3つの機会費用を高めた。

- ① 転職できたとしても、転職先での初任給が、年功序列賃金体系の低位の賃金になること。
- ② 定年前に退職することによる、勤続年数当たりの退職金の減額。
- ③ 転職先をサーチする費用。

このうち、解雇規制の強化がもたらした退職金優遇税制は、退職金の額を増加させ、上記②のコストを高めた。解雇規制の強化がもたらした新卒採用の標準化は、③のサーチコストを引き上げた。このため、解雇規制は解雇を減らしただけでなく、自発的退職をも減らした。

このように、解雇規制による終身雇用の固定化が、解雇だけでなく自発的退職をも抑制したため、外部からより相応しい代替人材を採用する空きポジションが極端に少なくなった。このため企業による労働市場への**需要が抑制**された。さらに解雇だけでなく自発的退職も減少したことにより、労働市場への経験豊かな労働者の**供給も抑制**された。

したがって、解雇規制は、民間の人材紹介ビジネスのチャンスを需給両面から奪い、その発展を妨げた<sup>47</sup>。つまり解雇規制による終身雇用の固定化が、労働市場の流動性を低下させた主因である。政府による流動性向上政策の欠如が、終身雇用制を持続させた主因ではない。言い換えると、政府による流動性向上政策が、非効率的な終身雇用制度を解消するわけではない。解雇規制の緩和こそが、労働市場の流動性をもたらし、自由な市場の中で労使が共に選択する場合にのみ、終身雇用が残存することになる。

なお、日本では、解雇規制のために、終身雇用と年功序列賃金制の組み合わせが強化されたため、「企業特殊的技能蓄積」が特に発達し、それが終身雇用と年功序列賃金制の組み合わせをさらに強化したと言えよう。したがって、解雇規制が「企業特殊的技能蓄積」を促すことを通じて、労働市場の流動性をより徹底的に奪ったのである。

---

<sup>47</sup> 人材紹介ビジネスが本格的に発達し始めたのは、経済成長率の低下と共に、終身雇用制が崩れ始めた以降のことである。

## 非正規雇用増加の背景

年功序列賃金制と一体となった日本の終身雇用制度は、基本的に、①規制によって金利が抑制されていることと、②企業が成長し続けることを前提としたものであった。

しかし 1970 年代初頭には、国際化に対応して始まった金利の自由化と、経済成長の低迷とによって、これらの前提が崩れた。その結果、多くの企業で、金利のさや取りや、将来雇う世代へのねずみ講のツケの将来世代への押し付けを存続できないことが明らかになった。そのため、正社員（終身雇用を前提とする長期契約型社員）数を相対的に引き下げ、非正規雇用（短期契約型の雇用）の比率を引き上げようとした。

しかし、非正規雇用の拡大を妨げるさまざまな非正規雇用に関する規制が存続していたので、その規制が緩和されなければ、失業率が高まったであろう。この事態を防ぐため、非正規雇用への需要拡大に応えた労働者派遣法の法改正が数次にわたって行われた<sup>48</sup>。これによって、金利の自由化と経済一般の低成長がもたらした終身雇用への需要低下が引き起こしたであろう大量の失業の増大は抑制された。新規の終身雇用の減少分は、失業者によってではなく、非正規雇用によって代替されたのである<sup>49</sup>。

## 人材紹介業の拡大

金利が規制されていた高度経済成長時代に多くの企業で自然発生していた終身雇用が、解雇規制により一般化されたため、日本では、解雇も自発的退職も減少した。この結果、外部からより相応しい代替人材を採用するポジションが極端に少なくなった。前述したように、このことが、企業による労働市場における中途採用への需要も供給も抑制し、労働市場の流動性を下げた。

しかし、経済成長の低下とともに、多くの企業が従業員数を増大できなくなったことは、賃金の年功序列上昇率の大幅な引き下げももたらした。また退職金の割合も、

---

<sup>48</sup> 1986 年の労働者派遣法制定；1990 年の対象業種拡大；1999 年の対象業種へのネガティブリスト化；2004 年の製造業への派遣解禁 派遣期間の改正など。

<sup>49</sup> 就業者数に占める非正規雇用者数の割合は、高度経済成長が終わった 1975 年に 8.6% であり、失われた 30 年が始まる直前の 1990 年 2 月には 14.6% であったが、その後の経済低迷に伴って上昇し、コロナ前の 2018 年には年平均で 31.8% になった。（総務省『労働力調査年報』（1975 年）および『労働力特別調査』『労働力調査』（1990 年，2018 年）より算出した。）

平均的には減少した。これらは、転職に伴う賃金低下の度合いを引き下げ、退職金損失の機会費用を下げた。さらに、非正規雇用が可能になり、新規雇用が4月の新卒採用だけでなくなくなったことは、転職先のサーチ費用も下げた。結果的に、新規雇用の労働者の自発的な退職に関する3つの機会費用を引き下げ、人材紹介市場への**供給も増加した**。

一方、高度成長が終わり、失業を防止するために労働者派遣法が改正されるなどして、非正規雇用比率が増えた状況は、非正規雇用だけでなく、新規の終身雇用労働者を採用する空きポジションをも作り出した。これによって、非正規雇用だけでなく、正規雇用に対する人材紹介市場での**需要が増えた**。

経済成長率の低下によって、このように民間の人材紹介ビジネスへの需給両面の拡大が起きたため、このビジネスは発展し、労働市場の流動化が始まった。

さらに、労働市場の流動化とともに「企業特殊的技能蓄積」でない技術開発環境が生まれ、労働市場の流動化をさらに加速したとも言えよう。

とはいえ、解雇規制は厳然としてあるし、ポータブルではない退職金も残っている。さらには、流動的な労働市場に対応した社会インフラも整っていない。近年は、雇用規制の厳しい制約をかいくぐって、一定程度の流動化が進行しているということに過ぎない。

しかし、本稿で提案したように、新規雇用に関して解雇規制をバイパスする明文型の雇用契約が可能となり、かつ、流動的な労働市場に対応した社会インフラが整備されると、労働市場はさらに大幅に流動化するであろう。政府が流動性向上のためにすべきことは、人材紹介業に補助することではなく、流動性の障害になっている諸規制を改革し、民間の人材紹介業の活動の障害を除くことである。

## 参考文献

- Bellinger, M. A. (1989) “Lifetime Employment in the United States: Can it Work? Perspectives on business and economics.” *Perspectives on Business and Economics*, Volume 07 (03), Lehigh University.
- Chang, Chyi-Herng. (2018) . “Severance Payment System in Taiwan: A Historical Perspective.” In: Hatta and Ouchi, eds. (2018).
- Hatta, Tatsuo (2018) “Introducing Severance Payment Systems in Japan: A Proposal for Vacancy Decontrol.” in *Hatta & Ouchi, eds. (2018)*. pp. 147-186.
- Hatta, Tatsuo, and Shinya Ouchi, eds. (2018). *Severance Payment and Labor Mobility, A Comparative Study of Taiwan and Japan*, Springer, December 2018.
- Holzschu, Michael. (2016). *Just-cause vs. Employment-At-Will*.  
<https://www.businessknowhow.com/manage/just-causevsfreewill.htm>. (accessed 2018-6-8).
- Lazear, E. P. (1979). “Why Is There Mandatory Retirement?” *Journal of Political Economy*, 87(6), 1261–1284.
- Miller, Stephen (2018) “Severance Tied to Tenure and Position as Formal Policies Decline.” *SHRM*, 1 March 2018, <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/compensation/pages/severance-policy-and-payout-trends.aspx>
- Ministry of Labor, Republic of China (1986) , Regulations for the Management, Repayment, Collection and Allocation of the Arrear Wage Debts (積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法の英訳), <https://laws.mol.gov.tw/Eng/FLAWDAT01.aspx?id=FL014934>
- Shiu, Howard, and Irving Chien (2018) “A Brief Introduction to Employment Termination and Severance Payment Systems in Taiwan: A Reference Model for Japan’s Reform of Labor Mobility.” in *Hatta & Ouchi, eds. (2018)*. pp. 41-91.
- U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration (2019) “*The Comparison of State Unemployment Laws*.”  
<https://oui.doleta.gov/unemploy/pdf/uilawcompar/2019/financing.pdf>
- Osman, Chris. (2001) “An ocean apart: US and EU employment law compared,” *Global Counsel*, Feb. 2001, p. 31.
- 趙徳玉 (2020) 我國積欠工資墊償制度實務問題之研究, 国立政治大学修士論文
- 荒木尚志・大竹文雄 (2008) 「解雇規制」, In: 荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編『雇用社会の法と経済』, 有斐閣, pp. 2-28.
- 大内伸哉 (2013) 『解雇改革』, 中央経済社, 2013年11月.
- 大内伸哉・川口大司編著 (2018) 『解雇規制を問い直す』, 有斐閣, 2018年2月.
- 大竹文雄・鶴光太郎 (2016) 「金銭解決に関する統計分析」, 厚生労働省 第7回 透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会, 2016年6月6日.
- 大竹文雄・小嶋典明・橘木俊詔・八代尚宏 (2000) 「人材の市場化—労働市場の規制改革はこう進めよ」, 『エコノミックス 特集 人材の市場化』, No. 2, 春号, 東洋経済新報社.

- 奥平寛子・滝澤美帆・鶴光太郎（2009）「雇用保護は生産性を下げるのか」, 鶴光太郎・樋口美雄・水町勇一郎編著『労働市場制度改革 日本の働き方をいかに変えるか』, 第6章, 日本評論社, 2009年3月.
- 川口大司（2017）「労働経済学—理論と実証をつなぐ」, 有斐閣, 2017年12月.
- 川口大司・川田恵介（2018）「完全補償ルールに基づく補償金額の算定」, 大内伸也・川口大司編著（2018）, pp. 253-283.
- 木村二郎（1996）「金融規制と経済成長」『桃山学院大学総合研究所紀要』 21 (3), 63-74
- 小西康之（2018）「アメリカ法」, 大内伸也・川口大司編著（2018）, pp. 155-173.
- 厚生労働省（2018）「退職給付（一時金・年金）の支給実態」, 就労条件総合調査（平成30年度）
- 城繁幸（2006）『若者はなぜ3年で辞めるのか？ 年功序列が奪う日本の未来』, 光文社, 2006年9月.
- 野口悠紀雄（2010）『1940年体制（増補版）』. 東洋経済新報社, 2010年12月.
- 野村正實『日本の雇用慣行 全体像構築の試み』（初版）ミネルヴァ書房, 2007
- 八田達夫（1987）「企業の『終身雇用』を阻む壁——受験競争と税制」, 毎日新聞, 1987年3月11日付夕刊.
- 八田達夫（1997）「「定期借家権」はなぜ必要か」, ジュリスト, 1997年12月1日号 (No. 1124), 有斐閣.
- 八田達夫（2006）「効率化原則と既得権保護原則」, 福井秀夫・大竹文雄編『脱格差社会と雇用法制 法と経済学で考える』, 日本評論社, 2006年12月.
- 八田達夫（2009）『ミクロ経済学Ⅱ』, 東洋経済新報社, 2009年7月.
- 八田達夫（2020）「パンデミックにも対応できるセーフティネットの構築」, 小林慶一郎・森川正之編著『コロナ危機の経済学：提言と分析』, 第3章, 日経BP.
- ビジネスジャーナル（2020）「ロイヤルリムジン、全乗務員一時解雇し失業保険勧める →労働局「受給資格を満たさず」」, 2020年4月9日,  
[https://www.excite.co.jp/news/article/Bizjournal\\_202004\\_post\\_151166/?p=2](https://www.excite.co.jp/news/article/Bizjournal_202004_post_151166/?p=2)
- 八代尚宏（1999）『雇用改革の時代—働き方はどう変わるか』, 中央公論新社, 1999年12月.
- 八代尚宏（2020）「コロナ休業者を本当に救う対策が「みなし失業手当」である理由」, *Diamond Online*, 2020年5月28日, <https://diamond.jp/articles/-/238609>
- 山本勲・黒田祥子（2016）「雇用の流動性は企業業績を高めるのか：企業パネルデータを用いた検証」独立行政法人経済産業研究所ディスカッション・ペーパー.
- 吉田和男（1994）『日本型銀行経営の罪』, 東洋経済新報社, 1994年7月.
- 令和4年版 厚生労働白書（2022）「労働経済の分析—労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題—」厚生労働省.