

労働の規制緩和と現代経済学——批判 (下)

竹田茂夫 法政大学経済学部教授

3 効率性とは具体的に なにを意味するか

「厚生経済学の基本定理」は規制緩和論に理論的な裏づけを提供することはできない。この定理の本当の機能は、経済学者に発想の型を提供する点にある。効率性と公正という二つの政策目標を追求する場合に、公正な所得分配のほうはひとまず括弧にいられて、とりあえず効率性だけ追求できる、いいかえれば効率性の実現は

目次 はじめに

- 1 労働の規制緩和
- 2 市場原理は効率性を保証するか (以上、本誌一六七六号)
- 3 効率性とは具体的になにを意味するか (以下、本誌本号)
- 4 理論モデルと統計データからなにがわかるのか
- 5 結論

公正のそれから分離できるという考え方である。これは市場原理主義者だけでなく、規制緩和に一定の留保をつける経済学者にも共通している。

しかし、パレート効率性基準は弱すぎて多くの候補から望ましい資源配分を絞り込むことができないので、ほとんど政策提言に役に立たない。そこで、効率性に関していろいろな概念操作——概念の切り詰め、置換え、事実上の棚上げ——が行なわれることになる。効率性の教科書的な意味が実際の使用法のなかでどのように換骨奪胎され、最後には消えてしまうか、これを八代尚宏の議論のなかに見てみよう。八代はいうまでもなく一連の規制緩和策を経済学の観点から正当化し、政権に寄り添って推進してきた人物である。八代による概念の操作はつぎのように行なわれる。パレート効率性——補償原理——補償なき補償原理 (コスト・ベネフィット分析)——コスト・ベネフィット分析に名を借りた特定のビジョンの呈示——熟議の排除と強権による「改革」の実行。

八代はつぎのように言う。「まずパレート最適を達成し、次にその延長線上にある『補償原

理』(何らかの改革により損失を蒙る人々に対して、利益を得る人々が十分な補償をしても、なお利益が残る場合には、そうした改革は社会的にも望ましい)の順で改革を進めることが、経済学の考え方である。」(八代尚宏『規制改革——法と経済学』からの提言「七頁」)。これは明らかに事実と反する。一九三〇年代に発明された補償原理に対して、経済学には昔から強力な反対意見があった。補償原理における補償が実際に行なわれるのであれば、それはパレート効率性と同一ことであるし、補償が実際に行なわれない場合にはパレート効率性と似て非なるものである。経済学者はこのような「補償なき補償原理」に関して通常きわめて慎重であるか、あるいは否定的である。「補償なき補償原理」は、コスト・ベネフィット分析のかたちで、レーガン政権が規制緩和のために政治的に利用し、日本でも最近国土交通省が公共事業評価の方法として指針を発表した。

今後のあるべき労働と雇用に関する八代のビジョンは、「短期間で清算される雇用契約」ということばに集約される。八代の理想世界はつぎのようなものである。どの企業でも通用するような人的資本を自分で蓄積した勤労者が、企業と対等な立場で交渉し、かれの仕事能力や成果に見合った報酬を得る(契約原理と能力主義・成果主義)。経営者は自由に従業員を解雇できるため、雇用の安定性は損なわれるが、技能や能力のある勤労者にとって流動的で機能的な労働市場を通じて再就職がいつでも可能なので、

職種の安定性は維持される(労働市場における資源配分の効率性)。正社員の権利が非正規雇用のレベルにまで切り下げられ、需給や能力に見合った賃金や報酬が支払われるので、両者ともに同じ立場で市場規律や組織内評価システムに曝される結果、労働市場の分断はなくなる。同じように、年齢・性別による差別もなくなる(格差の解消)。

一見して、八代のビジョンは多くの非現実的な想定にもとづいていることがわかる。能力主義や成果主義には、生産性を個人ごとに計測し、個人の成果に対して公正で客観的な評価を下すことが可能であるという前提があるが、チーム生産を特徴とする職場ではこのような前提はそもそも成り立たない。個人間競争がモラル低下を通じて職場全体の生産性を逆に下げてしまうことは、多くの実例が示すところである。

また、すべての勤労者が企業と対等な交渉力をもつことができるなどは八代自身も考えていないであろう。むしろ、そのような特殊技能や卓越した能力をもつものは例外的少数者であることは明らかである。しかも、高度成長期でもなければ、一旦失業してもすぐに再就職できるなどということは不可能である。大部分の勤労者にとって、八代の理想世界は、雇用の不安定性や未組織労働者の賃金・労働条件の一方的切り下げをともなう米国型の労働市場を意味する。

八代の焦点は、「高給の技術者」や「仕事経験の長い中高年のプロ」という例外的少数者に

のみ絞られている(『規制改革』第4章)。かれらを保護している労働法制、とくに解雇規制が緩和されれば、「組織から離れて独立事業者となることの機会費用」が低下するため、そのようなプロたちが大企業から飛び出し、多くのベンチャー企業が生まれるはずだという。同時に、競争に敗れた企業が自由に従業員を解雇することによって、企業が競争から撤退することも容易になり、労働市場の効率化と経済の活性化に役に立つという。

八代のビジョンは、社会的連帯にもとづくヨーロッパの労働世界——職場の労働組織、産業別・職種別の労働組合、法的規制に従う労働市場、家庭生活等を含む労働世界——に範を求めるのではなく、個人間競争をベースにした米国の労働市場を理想としている。しかし、理想とするには暗部が大きすぎる。

そこで、制度の良し悪しを判断する基準が変えられる、つまり制度改革の視点が負け組から勝ち組へ入れ替わる。「今後の雇用流動化は、従来の固定的な雇用慣行の受益者からみればたしかに雇用不安の高まりであるが、それ以外のものからみれば、逆に中途採用機会の拡大である。……雇用流動化のプラス・マイナスは、誰の視点に立って判断するかで大きく異なる」(八代尚宏『日本の雇用慣行の経済学——労働市場の流動化と日本経済』八八頁)。「たとえば、アメリカでは、ヨーロッパや日本と比べて低賃金パートタイム労働者が多く、賃金格差の大きな不平等な労働市場と言われる。しかし、これは、

フルタイム労働者がパート化しているというよりも、無業者や失業者がパート就業機会を得ているという面も大きい」(『規制改革』二二五頁)。

しかし、八代の理想世界で大多数の勤労者が体験するであろう不安定雇用が、勤労者の心身、職業上のキャリアや技能の蓄積、家庭生活、つぎの世代の教育や健康などにどのようなマイナスの効果を生むか——日本の非正規雇用の現状から見ても、労働市場全体をおおうはずの不安定雇用の「コスト」は巨大なものになることが予想される。そのような巨大なコストを補償するために、北欧をはるかにしのぐような高水準の福祉給付が必要であろう。

八代にとって、日本の現状はビジョンの陰面である。年功賃金と雇用保証を当然視する正社員と、既得権を持たない大多数の非組織労働者との間の身分格差、それに両者の利害対立が日本の労働と雇用を特徴づける。利害対立とは、「解雇規制によって保護されている労働者の利益は、新たに職を求めるその他の労働者の雇用機会を狭めることで達成される」(八代尚宏『雇用改革の時代——働き方はどう変わるか』五六頁)ことを意味し、解雇規制は「企業の中途採用など雇用機会を狭め、労働市場における人材の活用を妨げる大きな要因となっている」(同、序文七頁)という。

理想世界と現状を比較するために繰り返し言及されるのが、コスト・ベネフィット分析と「法と経済学」である。しかし、八代の議論はコスト・ベネフィット分析の手続きを踏んでいない

し、「法と経済学」にもとづく理論的・実証的分析があるわけでもない。まして、コスト・ベネフィット分析や「法と経済学」が孕む深刻な問題を自覚しているわけでもない。

たとえば、つぎの引用を見てみよう。「規制に守られるほうが有利な労働者と、その逆である労働者との、どちらの利益を優先するかの問題が生じる。……『原則規制』の労働市場を、原則自由・例外規制の方向へと切り替え、そうしたなかで不利益をこうむる労働者をいかにして救済していくかということが、政策の基本的な柱とならざるをえない」(『雇用改革の時代』七〇～七一頁)。「仮に規制緩和により企業内部の構造的な過剰雇用・潜在的な失業が顕在化するとしても、長期的にはそれ以外には選択肢はないのであり、問題はそれにとまなう社会的なコストを最小限にとどめるための手段をどうするかということになる」(同、七二頁)。

このように制度のメリットとデメリットを単に列挙しても、コスト・ベネフィット分析にはならない。当事者が制度改革をどのように評価するであろうか、という肝心の手続きが抜けている。八代の理想世界で勤労者が当然に経験するであろう雇用不安に関しては、「ホワイトカラーにとつては、より短期間で企業への貢献と報酬との収支の清算が可能となるような賃金・雇用制度のほうが、むしろ安定した仕組みとなる」(『雇用改革の時代』二六頁)というレトリックか、あるいは厚生労働省による派遣労働者の意識調査の引用があるだけである(『規制改

革』八二頁)。不安定雇用と流動的な労働市場の組み合わせが、どの程度勤労者自身によつて忌避されるのか、あるいは選好されるのか——コスト・ベネフィット分析の定石に従つて、なぜこれを直接当事者にあたつて調査したり、なんらかの方法で市場で顕示された選好から推測することをしないのであろうか。八代にとって制度改革の当事者とは、経営者や企業と対等に渡り合えるプロだけであり、大部分の勤労者は当事者ではないのであろうか。

もちろん、現状から不当な利益を得ている利益集団に制度改革のインセンティブなどないから、かれらの評価は必ず現状維持の方向にバイアスがかかっていると論じることできる。しかし、改革後を評価のベースラインとする場合にも、不安定雇用に関する勤労者自身の評価という問題を避けて通れない。八代を実際に突き動かしているのは、パレート基準やコスト・ベネフィット分析ではない。少子高齢化と低成長という環境のなかで、企業経営に大きな自由度を与えることによつてのみ、「経済活性化」が図れるという思い込みである。経済学は政治的プロセスを熟議・説得・了解といった言語的コミュニケーションのモデルでとらえず、利益集団のモデルで考える。したがつて、パレート改善、つまり全員一致が期待できない場合には、必ず強権的手法に訴えることになる。

しかし、八代が通常のコスト・ベネフィット分析の手続きに従っていないとしても、制度のコスト・ベネフィット分析や制度改革の「法と

経済学」など本来可能かどうかは別の問題である。経済学者のなかにはコスト・ベネフィット分析について懐疑的なものが多くいることはすでに述べた。実際、制度のコスト・ベネフィット分析を実行しようとしても、多くの解決不可能な問題にぶつかると。たとえば制度改革の効果や影響は、第一次的な大波から、見通しがたい複雑な因果関係を経て無数の小さな小波まで及ぶであろう。われわれはそれをどこまで追求すればよいのであろうか。生命、安全、健康、環境などの本来貨幣価値をもたないものに、なんらかの方法で貨幣価値を付与しなければならぬ。遠い将来の世代がこうむるであろうコストとベネフィットも、なんらかの方法で現在化しなければならぬ。

カラブレシ・メラメド論文の有名な二節は、「法と経済学」リベラル派(ニューハイブン学派)がどのように徹底して制度の外部性(サードパーティ・イフェクト)を考慮しようとしたか、その結果、どのように背理にたどり着いてしまふかを象徴的に示している。

「もしテイニーが自分を奴隷として売ったり、無一文になるような無謀なリスクを冒したり、腎臓を売ることが許されるならば、マーシャルは(そのような事態を見ることに耐えられない)繊細な人物であるので、傷つくかも知れない。そこで……マーシャルはテイニーにカネを払つて、奴隷所有者チェイスに彼の自由を売らないように頼むであろう。しかし……マーシャルは多数の個人のうちのひとりに過ぎないので、(取

引費用が嵩むことによつて) そのような取引は事実上不可能になる。……国家が介入してマーシャルにとつての外部費用を客観的に評価して、その費用をチェイスに支払わせようとすると思われぬかもしれない。しかし、マーシャルにとつての外部費用は客観的な測定になじまないもので、そのような賠償責任ルールは適切ではない。(そこで奴隷売買禁止などの譲渡不能ルールが成立する。)

つまり、契約自由の原則からいえば、契約関係に入る二者(ティニーとチェイス)だけが当事者であるが、契約制度がもつ外部効果のなかには、ある種の契約から心理的ショックを受ける第三者(マーシャル)もいるはずだ。制度が効率的であるためには、そのような外部効果や外部効果を内部化するための取引費用の大きさも考慮にいれて制度設計しなければならないというのだ。

最後に、八代の議論を経済学上の様々な仮説のなかにおいてみよう。仮説はもつとも基本的なものから次第に特殊なものに並ぶように整理してある。①制度や制度改革の最終的判断基準は、制度のパフォーマンスが個人にもたらす効用水準であり、社会的意思決定はパレート効率性にもとづくべきである。(帰結主義、社会の私的消費モデル、パレート基準)②制度はその時々々の経済環境における合理的なシステム(自分の利益を最大にする行為者から構成されるシステムがパレート効率性を実現する)であつて、たとえば従来の日本の雇用慣行も一九八

〇年代までは合理的な制度であつたが、今はそうでない。③制度や制度改革のコストとベネフィットはそれぞれ貨幣表示で比較可能である(補償原理)④コストとベネフィットの収支尻がプラスであれば、勝ち組が負け組に実際に補償しなくても改革は実行すべきである(補償なき補償原理、コスト・ベネフィット分析)⑤制度改革のコストとベネフィットは、当事者の評価によらず決めることができる(「八代原理」とでも呼ぶべき重要な原理である)。

現代経済学が①や②を想定するのは、①や②の代案がないこともひとつの理由である。たとえば効用以外のどのような基準を用いれば、優れた制度とそうでない制度を区別できるのかという問題や、制度が合理的で効率的に出来上がつているのであれば、どのようにして制度が成立し維持されるのかという問題に現代経済学は答えられない。③は「法と経済学」の出発点にあるロナルド・コースの二つの論文(「企業の本質」一九三七年、「社会的費用の問題」一九六〇年)の前提である。②と③を同時に仮定するリチャード・ボズナーのポジティブな研究プロジェクト(「法は効率的である」、つまり「コモン・ローは富を最大化している」)は、「法と経済学」研究者によつてすでに捨てられたようである。④に関しては、すでに述べたように、経済学のなかで合意があるわけではない。

八代の議論の核心はいまや明らかであろう。⑤が示すように、八代の議論に、パレート効率性やコスト・ベネフィット分析はなんの役割も

果たしていない。議論の実質は「雇用保護法制を緩和し労働市場を流動化すれば、企業経営者はより自由に雇用調整、企業設立、企業再編、事業からの撤退などを行うことができるので、経営の自由度が高まるはずだ」というものに過ぎない。このような制度改革の結果、「経済活性化」が実際に起きて、成長率が持ち直し、雇用が拡大するであろうという改革のシナリオに、確たる理論的・実証的裏づけがあるわけではない。確実なのは、米国や日本の非正規雇用の実態が雄弁に物語るように、八代のビジョンが実現すれば大多数の勤労者にとって苛酷な労働世界が現れるという点である。

(1)すでに指摘したように、ふたつの政策目標を分離することが可能なのは一般均衡の存在と安定性が保証される場合であり、それ以外の場合には分離可能性は保証されない。もっと重要なのは、経済学の論拠だけでは、われわれが追求すべき政治的・社会的価値を所得分配の公正(分配上の正義)に限定できないという自明な点である。たとえば、コミュニケーション的倫理や人権について、経済学は言うべきなものもない。経済学者のいうような効率性追求が公正な所得分配の実現を妨げ、熟議への参加や生存権といった法的正義を阻害することは理論的にありえり、世界各国の規制緩和の実例のなかに確認できる。

(2)たとえば、Amartya Sen, "The Discipline of Cost-Benefit Analysis," 29 *Journal of Legal Studies* 931 (2000); 前掲 Mas-Colell et al., *Microeconomic Theory*,

pp.629-631を見よ。

- (c) F. Ackerman and L. Heinzerling, *Priceless: On Knowing the Price of Everything and the Value of Nothing*, 2004 国土交通省『公共事業評価の費用便益分析に関する技術指針』二〇〇四年四月。
- (4) バーバラ・エーレンライク『ニッケル・アンド・ダイヤモンド—アメリカ下流社会の現実』(二〇〇六年)、デイビッド・シプラー『ワーキング・プアー—アメリカの下層社会』(二〇〇七年)。
- (5) 問題点は多いが contingent valuation や hedonic pricing model などの手法がある。
- (6) 「……九〇年代以降の経済成長の下方屈折を前提とすれば、企業内過剰雇用の負担が一過性のものでないことに、現在の大きな問題がある。短期の失業問題は、いずれにしてもマクロの需要喚起政策で対応せざるをえないが、……労働市場の効率性を高めるための制度改革を早急に進めなければ、近い将来、より大規模な失業の発生リスクが高まるだけである。」「雇用改革の時代」(七二頁)
- (7) コスト・ベネフィット分析の批判については、前掲 Ackerman et al. や二〇〇〇年の *Journal of Legal Studies* 誌上の論文などがある。
- (8) G. Calabresi and A.D. Melamed, "Property Rules, Liability Rules, and Inalienability: One View of the Cathedral," 85 *Harvard Law Review* 1089 (1972), 1112 タンカン・ケネディは詳細な批判を行った。Duncan Kennedy, "Cost-Benefit Analysis of Entitlement Problems: A Critique," 33 *Stanford Law Review* 387 (1981)
- (9) 制度設計の際に、特定の制度(たとえば臓器売

買)に対して抱く国民の反感や嫌悪も制度の「コスト」として考慮に入れるべきだという意見は、興味深いことに応用ゲーム理論の研究者によっても表明されている。Alvin E. Roth, "Repugnance as a Constraint on Market," *Journal of Economic Perspectives* 21-3 (2007), 37-58.

(10) たとえば、サンフォード・ジャコビーの『雇用官僚制』(二〇〇〇年)や『会社社団制』(二〇〇三年)は、アメリカの雇用慣行が環境への合理的・効率的な解答として成立したのではなく、歴史的コンフリクトから生じたことを説得力をもって展開している。

(11) たとえば Ian Ayres, "Valuing Modern Contract Scholarship," 112 *Yale Law Journal* 881, 881 参照。

4 理論モデルと統計データからなにがわかるのか

解雇規制に関して、法学では使用者と従業員という直接の当事者だけを考えるのに対して、失業者や非正規労働者などの第三者への効果をも考慮するのが経済学の利点であるなどと論じられることがある。しかし、このような経済学の利点の裏には重大な方法論上の問題がある。たとえば、理論モデルに関して民法学の内田貴はつぎのようにコメントしている。「経済学の理論は……数多くの非現実的な仮定を置いてつくりあげた実験室的モデルで複雑な現実の一部を説明し、モデルの精巧さを競っているだけで、そこから規範的含意を読み取ることは、しばし

ば困難である。……すなわち『Aという政策目標が選択された場合に、 α , β , γ の仮定のもとで、p, q, r, sの条件が満たされれば、甲という制度は目標の達成を阻害する』といわれても、現実には甲という制度を廃止すべきだという規範的正当化がなされたようには思えないのである。」^②

内田の留保や懸念は、理論モデルの作法を見てもとよくわかるはずだ。たとえば、江口論文「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—法学と経済学の視点』所収)は、理論モデルで、雇用保護法制は雇用には必ずしも負の効果を与えないし、場合によっては正の効果をもつことを論証したと主張する。論文は、企業と労働者の間の雇用契約に関して、この研究領域で普通に行なわれる基本的仮定(双方の機会主義的行動、利潤と労働者効用の和である社会的余剰の最大化、契約の立証可能性(verifiability)の有無、労働者の参加制約等)と、このモデルに特有な仮定(企業と労働者の行動、両者の意思決定のタイミング、情報の非対称性の有無等)との組み合わせ如何によって、異なった結論が導き出されるように組み立てられている。^③

江口は、解雇規制に関して、この理論モデルを含めて理論研究の結論は不確定であると指摘する。そこで、理論モデルの正否を統計データで実証することになる。しかし、今度は計量経済学的モデルで別の不確定性——データセットの選び方、統計学的分析における基本的仮定ど

のような確率分布や確率過程を想定するか)、分析手法における相違など——が、結論にとつて決定的な意味をもつことになる。たとえば、一方では、大竹文雄は繰り返して、解雇規制が雇用に対して負の効果を与えることは実証されたと主張する¹⁴⁾。しかし、他方、『二〇〇六年版OECD雇用アウトLOOK』では、多数の実証分析をサーベイして、雇用保護法制度の雇用への効果はいまいであるか、あるいは小規模であると結論する(邦訳二〇〇一三三頁)。このような解釈の相違をどのように考えるべきであろうか。

かつてクープマンズという経済学者は、経済理論とは互いに参照しあう理論モデルの連鎖であると論じたが、これに計量経済学による実証分析も含めて、経済学とは理論モデルと実証モデルの連鎖であるといつてもよいであろう。この連鎖のなかでは、個々の研究や論文は、研究者コミュニティの論議における一つの材料であるに過ぎない。ひとつの理論モデルや計量経済学モデルをとりあげて、解雇法制度の経済効果を云々することはできない。個々の論文の位置づけや全体としての研究の方向性について、あるいはなにか支配的学説なのかといった判断についても、ゆるやかな合意が成立する場合もあるし、そうでない場合もある。しかも、全体としての研究者コミュニティの立場も変わらうるし、その立場がつねに正しいという保証はない。

それでは、現在の労働経済学における理論と実証は、正しい方向で行なわれているのである

うか。論争となつてゐる解雇法制度に関して、たとえば江口・神林はつぎのようにいう。「解雇規制を理解するうえでの利用可能な理論的ツールはすでに出揃つており、どのような場合に効率に結びつき、どのような場合に結びつかないかを整合的な理論のもとで議論する準備は整つてゐる。しかし、結論は仮定により是々非々である。……より重要なのは実証研究の積み重ねである。」「江口匡太・神林龍「雇用法制度を巡つて」日本労働研究雑誌五七二号(二〇〇八年一一八頁)。

解雇法制度に関してではないが、労働経済学の現状に関してT・ビュリー¹⁵⁾の *Why Wages Don't Fall During A Recession* (1999) はまったく異なる判断を下している。「経済学はあらゆる人々の生活に巨大な影響力を行使するが、この学問は真の科学の資格を欠いている。経済学はイデオロギー的傾向を導くよりというよりは、むしろそれに従う。現実を理論的に認識する場合にその空想的な表現に耽ることもある。……経済学の多くの分野は経験的知識に根ざしていない……この態度は、この分野が容易に入手可能な統計的データに依存していることと符合する。統計的データは重要ではあるが、適切なものではない。データが何を計測しているのか、はつきりしないことがよくあるし、これを知らなくても、どのような主張を支持するためにも使うことができる。失業が失業者にとつてなにを意味するかを知らずに、どのように失業率を解釈することができようか。給料引上げや引下

げが労働者に与える衝撃を知らなければ、賃金データはどんな意味があるのか。経験的知識とは、研究対象を体系的に経験することを意味する。これはデータ収集に責任をもつことによつてのみ、獲得することができる(同書四六八頁)。

ビュリーの研究は、労働経済学の理論モデルの優劣を、一九九〇年代初期の景気後退の際になぜ賃金は下方硬直的だったのかという点に絞つて、多くの人々(三〇〇人ほどの経営者、労組指導者、失業カウンセラー、ビジネスコンサルタントなど)にインタビュするという手法で解決しようとした独特な研究である。普通の分類に従えば、理論モデルでもないし、統計的な実証分析でもない。この研究は、きわめて抽象的な理論に没頭してきた数理経済学者が経済の現実に触れて教育されていくプロセスの記録でもあり、方法論に関して労働経済学や経済学一般に対して重要な問題提起をしている。インタビュのなかで、経済理論のなかでもとりわけ奇抜な考えを説明する質問者ビュリーに対して、インタビュされる側の最初の反応が *long laugh* となつてゐるのは興味深い(同書一一七頁)。

なぜ、理論モデルの作成——計量モデルによる検証という現代経済学のタテマエは成功しないのであろうか。なぜ経済学は法学者だけでなく、経済学を知らない素人にも説得力をもたないのであろうか。

それは、市場メカニズムや企業組織を実際に動かす人々が、利潤最大化や機会主義や監視・

懲罰・脅迫や金銭的報酬やフリーライディングやホールドアップ(法外な価格を吹っかける)などと並行して、それとは異なる認識・思考・行動のボタンをもっているからに他ならない。つまり、市場や企業の働きそのもののなかに、実践感覚¹⁶⁾のレベルで、公正や利他主義や商品化への嫌悪が組み込まれているからに他ならない。効率性と公正のトレードオフに直面するのは、経済学者だけではない。市場経済のミクロの現場で、利益の追求や権力(交渉力)の行使が、公正や連帯の実践感覚とぶつかる場合がある。ビューリーの面接者が、シャーキング理論(監視と懲罰の恐怖によって怠けがちな労働者を駆り立てる)は実際には当てはまらないと異口同音に主張するのに対して、短期雇用やパートタイムといった労働市場の第二次セクターで「契約賃金や初任給に関する議論のなかで、フェアネス、成果、モラルのはなしはほとんどまったく聞かれなかった」(同書三二頁)と報告されている。非正規雇用の労働条件が悲惨なのは、公正と連帯の実践感覚が構造的にブロックされるからなのだ。このような状態を経済学は完全競争として逆に理想化する。

いうまでもなく、コースは「法と経済学」の出発点で、古典的な契約原理がうまく作動しない要因をすべて取引費用として一括した。たしかに、この前理論的な決断によって、一挙に新しい展望が開けたことは間違いない¹⁷⁾。しかし、同時に、公正や連帯などの貨幣で表現できない価値を費用として扱う(負の貨幣価値として計算する)ことによって、資源配分の効率性以外の考察をすべて分析から排除することにもなった。先程引用したカラブレシ・メラメド論文の一節は、一度追放した非貨幣的価値を再び「法と経済学」の枠のなかに導き入れる試みであり、かなりアクロバティックな構成を必要とすることは見てのとおりである。

最後に、つぎのような労働経済学者の発言に注目しよう。「応用経済学はとりあえず『パレート基準』という社会規範をアドホックに想定し……、たとえば労働市場でパレート基準にのっとって『改善する』より高位の社会規範を実現する』ための行動規範を探索することに注力する。したがって、ほとんどの応用経済学上の議論では、めざすべき社会規範については『とりあえずパレート基準とする』という意味での意見の一致をみており……」(神林龍「有期雇用の法規制 経済学から見た労働法」荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編著『雇用社会の法と経済』一六五頁)

このような「とりあえず効率」派にたいして、二点コメントしておこう。①自明な論点だが、部分均衡論的な効率性の追求が、経済全体のパレート効率性に結びつく保証はない(2の命題H₂に対する反論(本誌一六七号六六頁)参照)。労働市場の効率化が経済全体にとってパレート改善的であるとは限らない。また、雇用や就業率や社会的余剰に切り詰められた効率性が、どのような意味で政策目標になるのか、インフレ予防のような他の当然視される政策目標との関

係はどのように整理すればよいのか——これらの点について慎重な考察が必要になるはずである。②帰結主義や社会の私的消費モデルを前提としたうえでも、パレート効率性の概念には問題があることが指摘されている。アマルティア・センのリベラル・パラドックスが有名だが、最近のカプロウ・シャベルの主張によれば、パレート効率性とフェアネスとは互いに排他的であるという。これは、パレート効率性が弱い評価基準ではないことを示唆している。

(12) 内田貴「雇用をめぐる法と政策——解雇法制の正当性」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編『解雇法制を考える——法学と経済学の視点』(勁草書房、二〇〇二年)二〇四―二〇五頁。

(13) 不完備契約理論のほかにも、労働経済学には次のような理論がある。米国で広く信奉されている異時点間代替モデル(失業とは労働者が労働のかわりにレジャーを選択することから生じる自発的なものである)、リアル・ビジネス・サイクルモデル(失業や景気後退は、企業・産業・経済全体へのショックの波が襲うことによって生じる実体的なものである)、サーチモデル(失業とは、労働の需要側も供給側も取引機会を時間をかけて探すことから生じる摩擦的なものである)、シャーキング・モデル(経営者は労働者が怠けるのを監視と懲罰的解雇の恐怖によって予防する)、日本でも人気のある暗黙の契約モデル(雇用契約とは、企業が従業員にあたえる保険である)、効率賃金モデル(世間相場より高い賃金を払うことによって従

業員のモラルを引き出す)、インサイダー・アウトサイダーモデル(雇用を保護される正社員と保護されない非正規労働者や失業者との間に利害対立がある)、贈与交換モデル(企業が払う賃金と従業員の努力は贈与の交換である)等。

(14) たとえば、大竹・奥平「解雇規制は雇用機会を減らし、格差を拡大させる」福井・大竹編『脱格差社会と雇用法制―法と経済学で考える』所収、荒木・大竹「解雇規制」荒木・大内・大竹・神林編『雇用社会の法と経済』所収。

(15) Tjalling Charles Koopmans, *Three Essays on the State of Economic Science*.

(16) 文化的伝統として受け継がれてきた認識・思考・行動の戦略。社会学者ビュール・ブルデューの概念。

(17) 「法と経済学」が米国のロー・スクールで普及するにあたって、弾薬製造業者のジョン・オーリンが設立した保守系財団の財政的援助の役割が大きかったといわれている。Alliance for Justice (1993), *Justice for Sale: Shortchanging the Public Interest for Private Gain*; Lawrence C. Soley (1995), *Leasing the Ivory Tower: The Corporate Takeover of Academia*, South End Press; Jon Hanson and David Yosifon (2003), "The Situation: An Introduction to the Situational Character, Critical Realism, Power Economics, and Deep Capture," *Univ. of Pennsylvania Law Review*, 152, 129-346.

(18) 同じ趣旨の発言。「パレート効率性とは高々、分配的正義の実現にとっての必要条件ではない。ただ、どの程度、富の分配を平等にするのが望ま

しいのか、あるいは、そのための個人間の効用比較をどのように行うのかについては個人間の見解の対立が激しいため、その点についての合意が容易に調達できない場合に、暫定的・中間的価値としてパレート効率性の追求を目指すことに意義があると考えているに過ぎない。(常木淳「不完備契約理論と解雇規制法理」大竹・大内・山川編『解雇法制を考える―法学と経済学の視点』勁草書房、二〇〇三年) 三五―三六頁)

(19) Louis Kaplow and Steven Shavell, "Any Non-welfarist Method of Policy Assessment Violates the Pareto Principle," *Journal of Political Economy*, 109-2 (2001), 281-286; L. Kaplow and S. Shavell, "Fairness versus Welfare," 114 *Harvard Law Review* 966 (2001).

5 結論

八代尚宏は、「労働は商品ではない」というフィラデルフィア宣言は高度成長期の日本では正しかったが、労働者の多様性を画一的規制で縛ることがふさわしくない現代では、もう正しくないという。労働も他の商品と同じように、契約原理に包摂するべきであり、雇用保護法制は必要ないということになる(『雇用改革の時代』二一八―二二〇頁)。他方、江口匡太は、完備契約の書けるコンビニやファスト・フード店のアルバイトのような場合には、合理的主体が事前に十分納得しているはずだから、法的介入は必要なく、市場メカニズムに任せればパレート効率な配分が実現できるという(江口「解雇

規制の経済分析」労働政策研究・研修機構編『解雇規制と裁判』(二〇〇七年)所収)。江口によれば、雇用保護法制が必要なのは、完備契約が書けないような場合であることになる(同論文、前掲「整理解雇規制の経済分析」)。

労働が商品でないのは、画一的な雇用保護法制が場合によっては合理的になりうるからでもなく、雇用が不完備契約になりうるからでもない。労働に法的規制が必要なのは、雇用関係のなかで売買される「時間」が、われわれの意欲、能力、感情、共同性、つまり「生」そのものであり、われわれ自身から切り離せないものと信じ、他人にもそう信じてほしいからである。与えられた条件のもとで自分の効用を最大にしているなら、それは合理的な選択であり、結果は自己責任として自分が引き受けるべきだというのは、われわれが日々直面しているはずの状況や構造の力を見ないからに過ぎない。雇用関係が古典的な契約原理――同等な交渉力をもつ二者が、合理的に自己利益を考慮して限定的な交換関係に同意する――に還元できないのは、このような理由からである。

(ただだ しげお)