

ポイント

- ・厳しい規制で解雇が困難」の見方は疑問
- ・整理解雇法理を前提に企業は雇用を調整
- ・「日本の規範」の形成原理、さらに解明を

神林 龍 一橋大学准教授

世界的な経済危機下で、正社員の解雇規制のコストが若年層にシワ寄せされ、1990年代の就職氷河期が再来するのではないかとされる。生産面では下げ止まりの傾向もみられるが、雇用情勢の悪化傾向は現下ではっきりと反転しているわけではない。そして今回の雇用情勢の悪化は、やはり20歳代前半までの若年層に大きな影響を与えているとも指摘されている。5月の『労働力調査』の年齢階級別完全失業率をみると、15

経済教室

24歳階級では前年同月比1.9%上昇と、最も上昇幅が大き。本稿冒頭の懸念も故がないわけではない。

ではその原因が正社員の解雇規制にあると断定できるのだろうか。よく知られるように、日本の法的解雇規制の大部分は、2003年の労働基準法改正で

雇用改革より広い視点で

解雇規制を考える

07年に労働契約法に移されたが、実質的には70年代に判例法理として確立した解雇権乱用法理（その派生形である整理解雇法理）によって制御されてきた。特に整理解雇法理として定式化された判断基準（4要素あるいは4要件）が正社員の整理解雇に先立ち、広い範囲での配置転換や非正社員の雇止めを優先させるなど厳しい条件を課し、結果的に企業は生産性の低い中高年正社員を過剰に雇用せざるを得ないとする論者は多い。

この判断基準を定立したのは、就業規則の「やむを得ない事業の都合」を理由にした解雇通告に対し、従業員が地位保全等の仮処分を申し立て、企業の解雇の自由は一定



二に、全面勝訴にもかかわらず、企業側は判決の5年後に当時定年に当たった1人を除く原告12人の半数6人の復職の条件で和解に応じた。

整理解雇を否定せず、現実の紛争に解決を与えなかった裁判例が、なぜ「過度に」解雇を規制する重要な裁判規範とされたのか。関心を持つ研究者が集まり、昨年3月、『解雇規制の法と経済』が出版された。以下はその研究成果に筆者の個人的解釈を交えて

日本の慣行、再検討も

規制自体の弊害は小さく

この問題を論じたい。

70、80年代の54件の整理解雇裁判例では、不当労働行為紛争の色彩が強かった。特に異なる政治的主張を持つ集団が労働者側に複数併存し、整理解雇が特定集団の恣意（恣意的排除に使われたと誤解されたことが多くの紛争の原因だった。また当時裁判紛争を経験した数社のヒアリングでは、いずれも2000年代に整理解雇を実施したが紛争にはなっていない。これらの会社では人事部門で裁判に関

する知識が引き継がれていたわけではないが、日ごろから事業の状況に関し労使が情報共有し、従業員は納得を得る「プロセス」を重視していた。さらに裁判例も4要素のうち手続きの妥当性や人選の合理性を重視するようになり、整理解雇が当該個人を恣意的に選択していないかのチェックに意を払う傾向にある。

つまり、80年代以降の労使協調路線の結果、労働者集団内の政治的対立が表面化しなくなり、企業や個別労働者のおかれた状況を事前に共有するようになり、いざ整理解雇となっても、従業員は納得を得やすい環境を整備してきたと認められる。日本の整理解雇法理は、現実には恣意的な解雇との誤解を避けることを使用者に要請してきたと解釈することができよう。

以上を踏まえて整理解雇法理が「事実上整理解雇でない」ほど禁止的に高い解雇費用を使用者に課しているとはいえないかもしれない。

実際、90年代後半以降の就職氷河期にリストアップされた失業者は多い。厚生労働省「雇用動向調査」によると、01年に「事業の縮小・合理化等事業経営上の理由で解雇された」一般労働者は、希望退職にに応じた人も含め50万人を超えている。有期雇用の雇止めによる離職者が一般・パート計で70万人程度、大学学部卒就職者も約30万人である

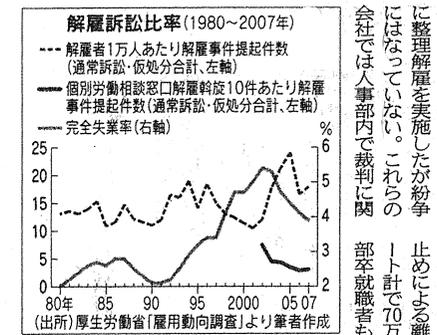
1方人当たりの解雇訴訟件数をみてみよう。ただし普通解雇と整理解雇の区別、訴訟参加人数、仮処分と本訴の重複などは勘案していない。

特徴の第1は、90年代前半までは解雇訴訟比率が完全失業率と強い正の相関を示していることだ。一般に、解雇された労働者が訴訟に持ち込む機会費用は、不景気時に低くなる。従ってこの正相関は解雇訴訟には、費用（便益）の関わりで訴訟が提起されるといって経済合理的性質が備わっていることを暗示している。

第二の特徴は、90年代後半以降、解雇訴訟比率が一貫して下落傾向にあることだ。一見、01年以降には反転上昇しているように見える。だがこれは01年10月から各都道府県労働局に開設された無料の総合労働相談コーナーの影響である。同コーナーで専門的第三者の意見を取り入れた話し合いが必要だと認められたあつせん件数を分母にすると、それでも労使の意見の隔たりが埋まらず訴訟に至った比率は継続的に低下している。

この間、解雇訴訟での労働者勝訴率は約50%で推移し、80年代後半には地方ごとの訴訟行動の差がもたらされたがこれも趨勢（アウツサイ）として消滅している。さらに近年始まった労働審判制度の順調な滑り出しなども勘案すると、90年代後半以降、解雇権乱用法理、整理解雇法理は安定した裁判規範を提供してきたと考えても矛盾はない。

以上の考察は、近年の日本の労働市場では、恣意的な解雇をチェックする法的規制を所与とした雇用調整を使用者が行い、労働者もその結果に大きな異論を提起しないという相手の行動をお互いに見据えた関係が成立している可能性を示唆する。



この先を考えると、この先の議論は実証的根拠に乏しいが、恐らくこの背後では、企業の選択の技術や

組織形態、労働者の技能形成、税制などの国家規制、家族のあり方など多くの選択が補完的に絡み合ったうえで、日本的雇用制度が形成されていると推測できる。そしてこの制度は使い古されているが、解雇紛争の推移を見る限り本質的に大きく揺らいでいないのかもしれない。元来日本の雇用制度が企業内での経験を重視し外部労働市場の活用には消極的なことはよく知られる。つまり未熟練者が多い若年へのシワ寄せは、単に法的解雇規制のみを変えれば済む問題ではなく、退職金などの賃金制度、小池和男氏のいう知的熟練などの技術選択などとも絡んだ相互補完的諸制度の中で考えるべきであろう。若年へのシワ寄せも一定の合理性を持つ可能性がある。

（二）で日本の労働法制の特徴を想起することは無駄ではない。第一に主要な規範（暗黙の行動原則）が当事者間の紛争解決を旨とする裁判所によって発見され、第二に職場や企業単位での合意を通じた規範形成を信頼すること（労使自治）である。この結果、発見・形成された規範はその狭い当事者の内部的合理的だろし、前述の日本の雇用制度を補強する性質を持つ。半面、合意が得やすいように同じタイプの成員を選んできたという推測を生む。例えば「非正規社員が区別されるのは、正社員と身分が違つて仕方がない」と言放つ意見をよく耳にする。「身分」という言葉で異質性を強調すること（当事者を限定して）自発的規範形成を得られやすかつたのかもしれない。かつてはそれでもよかつたかもしれないが、今や若年や中高年と一校役はない。今必要なのは複雑な利害調整のメカニズムであり、労働市場や職場での規範形成原理、つまり当事者の範囲と合意原則を再び考える必要もあるだろう。

かんばやし・りょう 72年生まれ。東大博士（経済学）。専門は労働経済学。