

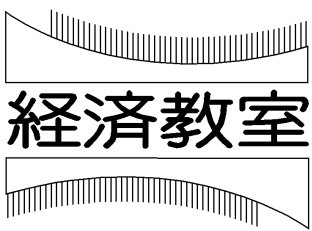
ポイント

○ 整理解雇が認められる要件は極めて曖昧
 ○ 整理解雇の背景に賃金の下方硬直性が存在
 ○ 個人の賃金調整に代わり整理解雇の可能性

神林 龍 一橋大学准教授

今年15日、日本航空が整理解雇に踏み切る方針を発表した。先の見えない経済状況の中、日本を代表する企業の整理解雇実施は、これからの労働市場に様々な問題を投げかけるだろう。

長い間、日本では終身雇用という神話が信じられ、解雇はいわば禁忌として避けられてきた感がある。それゆえに、解雇の意味を社会の仕組みの中でとらえ、認識を共有するには、私たちの意識はまだ追いついていないのではなからうか。そこで本稿では、整理



経済教室

解雇に関する事実を簡単にさらい、労働市場におけるその役割について考察したい。解雇するのは使用者だから、以降も使用者の側に即して議論することをおこわっておく。

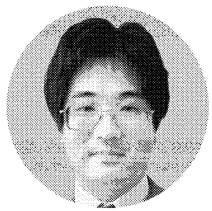


整理解雇とは、法的にいえば、専ら仕事がなくなったという経営上の理由によって、使用者が雇用契約を一方的に破棄することをさす。被用者本人には責任がない点の特徴で、労働法の教科書では、労働者側に何かしら解雇される理由がある普通解雇と区別される。現実の裁判所でも、解雇一般を制御する解雇権乱用法理（労働契約法第16条）そのものではなく、そこから派生した判例法理（整理解雇法理）に従って審理される。

必要性②解雇回避努力義務③人選の合理性④協議義務の4点から構成される。ただし現在の裁判例で、これら4点は、どれかひとつが欠けたからといってすぐに解雇が無効と判

整理解雇の論点①

日本の現実、通説とは差



「相場観」のようなものは形成されつつある。とはいえ、裁判所が必ず是認するような整理解雇の手順は、現段階では発見されていない。



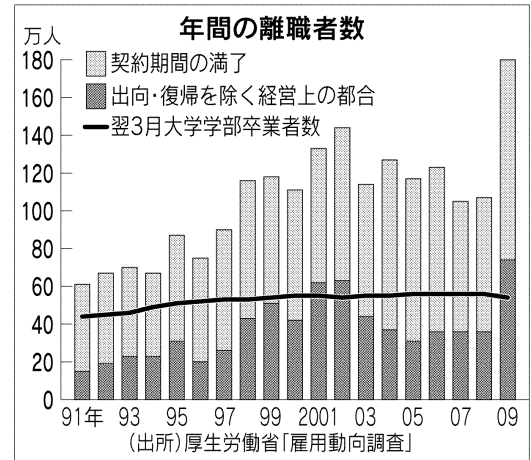
以上のような曖昧（あいまい）な基準なのが、日本では身の回りでもあまり実例を見ないせいか、整理解雇が法的に非常に制限されているという認識を、多くの人々が持っている。筆者は考えている。確かに、厚生労働省の「雇

「制限強い」と言えず

人事制度踏まえ議論を

用動向調査」によると、2009年に「(出向や、出向からの復帰を除く)経営上の都合」による離職者(ほぼ整理解雇や、それに付随する希望退職への応募者に相当)は、離職者全体の10%程度、実数にして70万人超にすぎない。この数は米国などと比較すると一見小さくみえる。労働力人口が日本の3倍以上の米国では07年1月からの3年間で、仕事がなくなることで失職した被用者は約690万人

的保護は、6番目に弱い。統計も国際的評価も、日本において整理解雇が法的に非常に制限されているという一般の認識とは違う現実を示している。結局、解雇規制がどのような仕組みで、どの程度労働市場を制約しているか、私たちは多くのことを知らないと考えらるべきだろう。



要因で生産性が賃金を下回り、使用者のほうから雇用関係を解消する行為と考えるとよい。労働市場が完全に競争的で賃金が生産性にあって低下すれば、使用者に被用者を解雇する理由はないはずだが、実際には何らかの理由で賃金が生産性ほど低下しない状況が生まれてしまう。これが整理解雇の生じる原因である。

たとえばマクロ経済学では(名目)賃金の下方硬直性(下がりにくさ)という議論が長く注目されてきた。「上がないこと」よりも「下がること」をより過大に悲観しがちな人間心理にその要因を求めると、説明も有力だが、被用者のモラルハザードを回避するための合理的な工夫と考える、いわゆる効率賃金仮説も死んでしまったわけではない。

また、今年のノーベル経済学賞に輝いた(均衡)サーチ理論が想定する状況(求人や求職にはコストがかかることなど)も考慮する必要があるだろう。マクロ経済学とは別の文脈だが、使用者と被用者との関係が長期的に固定されたり、契約に何らかの不完全性・不完備性が存在したりす

る場合も、賃金の下方硬直性の原因となるかもしれない。これらはそれぞれ異なる理論的想定だが、賃金と生産性が常に一致する保証がなく、生産性ショックに対しても往々にして賃金調整が追いつかない可能性があるという意味では共通している。ここでは、使用者には被用者を解雇するインセンティブ(誘因)が発生し、社会的にみて解雇行動を抑制することが望ましいかどうかを議論する余地が生まれるだろう。つまるところ、整理解雇が発生する背景はおそらく一様ではないものの、賃金調整という共通の論点が潜んでいることがわかる。

そしてこの点からデータや先行研究をみると、日本の労働市場は他国と比較して特徴がある。すなわち、賃金調整が比較的容易な一方、賃金と生産性との対応関係が比較的に見えにくい。

まず、ボーナスなどを通じて賃金が比較的容易に調整される傾向にあったことが、先達の研究によって明らかにされている。最近でもOECDの「雇用アウトロック2010」で、リーマン・ショック以降の生産性の低下に対応して、平均賃金が切り下げられたことが特筆されている。そもそも、慶応義塾大学の山本勲准教授と東京大学の黒田祥子准教授の共同研究でも明らかにされたように、日本においては、名目賃金の下方硬直性が常に観察されてきたわけではなかった。ただし、京都大学の有賀健教授と筆者との共同研究では、日本の賃金調整はドイツと比較しても「広く浅く」行われる傾向があることが報告されている。裏返せば、個人単位の賃金調整は不得手であることを示唆する。またこの推論は、個人単位の生産性と賃金との短期的対応関係を明らかにせず、同僚との協力を競争を両立させる日本企業の典型的な人事管理手法とも整合的だろう。