

JILPT 資料シリーズ

No.29 2007年5月

解雇規制と裁判



解雇規制と裁判

まえがき

解雇をめぐるのは、経済学の分野において、その理論的機能ならびに実証的機能に関する知見が求められるようになってきている。解雇は、労働者の人生にとっては最も深刻な出来事のひとつであるが、日本経済・企業経営の観点からは、限られた資源としての労働力を有効に活用するためには、経済状況に応じた資源配分の変更が必要であり、解雇はこの労働市場を通じた資源配分メカニズムのひとつでもあると考えられる。

1990年代以降の不況のなかでの雇用調整の拡がりによって、労働者にとって解雇がより身近なものとして受け取られるようになったと思われる。さらには、雇用調整をめぐる法律をはじめとする制度の変更や新設が進められている。このような動きを背景に、解雇権濫用法理が労働市場の効率的な運用をかえって阻害するものであるという主張も見受けられるようになり、労働に関わる法と経済活動との関係が注目されてきている。

このように、解雇の理論的機能ならびに実証的機能に関する知見が求められるようになってきているが、日本に関する研究は、理論的にも実証的にもこれまでほとんど進んでいない。その原因は、統計的な分析に耐えうる大量観察データの不足にあったと考えられる。

そこで、当機構では平成17年5月に「裁判経験と雇用調整に関する研究会（座長：神林龍一橋大学助教授）」を設置し、データ整備に着手した。最高裁判所事務総局から提供を受けた事件票のデータベース化と、東京地方裁判所で終局した通常訴訟および仮処分申請であって、解雇に関わる事件の事件番号を申請し、民事訴訟法に定められた第三者閲覧の手続きを通じて、これらの事件の概要を把握する全数調査を実施した。

本資料シリーズは、2年間にわたる研究会の成果を最終的にとりまとめたものである。具体的には、上記2つのデータセットおよび『判例体系CD-ROM』から得られた裁判例を実証研究の中核的材料と位置づけ、法学者・経済学者・社会学者の共同作業に基づいて、日本における解雇事件の実相に現時点で可能な限りの接近を試みた内容となっている。なお、本研究会の中間成果については、資料シリーズNo.17『裁判所における解雇事件－調査中間報告』として、平成17年8月に当機構から公表されている。

本資料シリーズでは、我が国における解雇をめぐる紛争の趨勢をこの新しいデータセットを用いてまとめ、かつ法学的観点、経済理論的視点からの分析も加えており、解雇に関する基礎的な情報を提供している。本資料シリーズの発表を通じて、この研究分野の議論の活性化に寄与することができれば幸いである。

2007年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 小野 旭

執 筆 担 当 者 (五十音順)

氏 名	所 属	執 筆 章
いまい りょういち 今井 亮一	九州大学留学生センター 助教授	第Ⅱ部第4章
えぐち きょうた 江口 匡太	筑波大学システム情報工学研究科 助教授	第Ⅱ部第4章
おくの ひさし 奥野 寿	立教大学法学部 助教授	第Ⅱ部第2章
かんばやし りょう 神林 龍	一橋大学経済研究所 助教授	第Ⅰ部, 第Ⅱ部第1章, 第Ⅱ部第3章
はら ひろみ 原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員	第Ⅰ部
はら まさと 原 昌登	成蹊大学法学部 助教授	第Ⅱ部第2章
ひらさわ じゅんこ 平澤 純子	労働政策研究・研修機構 研究員	第Ⅱ部第1章

(注) 執筆章が重複しているところは共同執筆である。所属は、平成18年度のものである。

「裁判経験と雇用調整についての研究会」(五十音順)

<研究会メンバー>

今井 亮一	九州大学留学生センター 助教授
江口 匡太	筑波大学システム情報工学研究科 助教授
奥野 寿	立教大学法学部 助教授
川口 大司	一橋大学大学院経済学研究科 助教授
神林 龍	一橋大学経済研究所 助教授
原 ひろみ	労働政策研究・研修機構 研究員
原 昌登	成蹊大学法学部 助教授
平澤 純子	労働政策研究・研修機構 研究員

目 次

第 I 部： 序論

1. 本研究会設立の経緯と、研究の位置付け	3
2. 解雇規制と解雇権濫用法理	6
2.1 解雇規制とは？	6
2.2 民法上の規定と判例法理	6
2.3 本資料シリーズの目的	8
3. 本資料シリーズの内容と構成	9

第 II 部： 各論

第 1 章 ある整理解雇事件の姿	15
1. 東洋酸素事件東京高裁判決	15
2. 事件概要	16
3. 解雇が起こるまで	17
3.1 化学産業のおかれた状況	17
3.2 東洋酸素	18
4. 高裁判決の趣旨	20
5. 解雇前後の労使関係	21
5.1 解雇時までの労使関係	21
5.2 解雇時の労使関係	24
6. 解雇通知から訴訟提起までの労使交渉	25
6.1 交渉の経緯	25
6.2 訴訟提起の動機	27
7. 紛争の終結	28
8. 東洋酸素事件高裁判決の残したもの	30
第 2 章 解雇に対する法規制の意義－整理解雇裁判例の再検討－	32
1. はじめに	32
1.1 本章の目的	32
1.2 分析の対象	33
1.3 分析の前に－裁判例の判断枠組－	34
2. 整理解雇裁判例の分析	36

2.1	人員削減の必要性	36
2.2	解雇回避努力義務の履践	41
2.3	被解雇者選定の妥当性	46
2.4	手続の妥当性（説明義務・協議義務）	49
2.5	小括	53
3.	整理解雇裁判例に年代による変化はあるのか？	55
3.1	はじめに	55
3.2	人員削減の必要性	55
3.3	解雇回避努力義務の履践	55
3.4	被解雇者選定の妥当性	56
3.5	手続の妥当性（説明義務・協議義務）	56
4.	本章のむすび	57
第3章	東京地裁の解雇事件	66
1.	東京地裁解雇事件調査	66
2.	本調査と先行調査との関係	67
3.	原告の費用負担と請求内容	69
4.	上訴と平行審理	72
5.	原告数と解雇形態	73
6.	裁判官による差違	78
7.	解雇事件の契約形態	81
8.	和解	82
9.	小括	85
第4章	解雇規制の経済分析	86
1.	はじめに	86
2.	自由な市場取引の利益とその前提	87
3.	雇用契約の不完備性	90
3.1	不完備性	90
3.2	雇用契約と不完備性	91
3.3	労働者性	92
3.4	不完備性と市場の失敗	94
3.5	まとめ	95
4.	解雇規制の有効性：ミクロ的分析	96
4.1	解雇規制が有効になる環境1	96

4.2	解雇規制が有効になる環境 2	97
4.3	解雇が行われる理由	99
4.4	賃金が硬直的になる理由	100
4.5	賃金格差がもたらされる理由	102
4.6	まとめ	103
5.	労使交渉とインサイダー仮説	104
5.1	解雇規制とモラル・ハザード	104
5.2	労使交渉とインサイダー仮説	106
6.	サーチ理論による解雇規制の分析：マクロ的分析	107
6.1	はじめに	107
6.2	基本モデル	108
6.3	雇用創出の効率性（ホシオス条件）	110
6.4	解雇のタイミング	112
6.5	労働者の交渉力と解雇規制の影響	114
6.6	労働者の交渉力と解雇規制が与える社会厚生への影響	116
6.7	転職の可能性	117
6.8	労働者のインセンティブ	118
6.9	まとめ	119
7.	賃金の伸縮性	119
7.1	賃金の調整費用	119
8.	判例法理としての解雇規制	121
9.	まとめ	122
補論 1		124
補論 2		126

第Ⅲ部： 付録		137
----------------	--	-----

【裁判例の引用について】

本資料シリーズでは、多数の裁判例（裁判所の判決、決定）を引用しているため、引用方法についてまとめておく（大内伸哉『労働法実務講義（第2版）』（日本法令，2005年）26頁，27頁を参考にした）。

労働裁判では、裁判名を記す場合、つぎの順に記すのが一般的である。

- (1) 事件名（訴訟当事者となっている企業の名称を事件名とするのが通常）
- (2) 裁判所名（判決や決定が出された裁判所名。最高裁判所については、法廷名（大法廷，第1小法廷～第3小法廷）も区別する）
- (3) 裁判の種類（判決，決定のどちらであるか）
- (4) 日付（判決や決定の出された日付）
- (5) 掲載誌（どの雑誌に掲載されているか）

本報告書では、以上の要素を、一般的に行われている形にしたがい、次のように省略して引用している。

東洋酸素事件・東京高等裁判所判決昭和54年10月29日労働判例330号71頁

↓

東洋酸素事件・東京高判昭和54・10・29 労判330号71頁

なお、(5)の掲載誌とは、判決や決定の原文を収録し、実務家や研究者が読むことのできるようにした専門的な雑誌のことである。現在、労働関係では産労総合研究所による『労働判例』（「労判」と略称。以下、雑誌の後のかっこ内に略称を示す）が重要な労働裁判の大部分をカバーしている。労働関係ではこのほかに『労働経済判例速報』（労経速）がある。労働関係にかぎらず民事・刑事の各分野について収録した一般的なものとして、『判例時報』（判時）や『判例タイムズ』（判タ）などがある。また、裁判所によるオフィシャルな判例集としては、最高裁判所民事判例集（民集），最高裁判所刑事判例集（刑集），労働関係民事裁判例集（労民集）などがある（労民集は，48巻5・6号（1997年）以降，休刊となっている）。本報告書では，労判を中心に，一部を労経速，労民集から引用している。