

第Ⅱ部：各論

第1章 ある整理解雇事件の姿*

1. 東洋酸素事件東京高裁判決

不況期のみならず整理解雇は行われており、1980年代後半以降に限っても、毎年20万人から60万人が整理解雇により職を失っている¹。そして、こうした整理解雇をめぐって紛争が発生し、最終的に裁判所に訴訟が提起されるまでエスカレートすることもあった。実際、第一法規『判例体系』に収録された整理解雇事件だけでも、1975年以降20年間で169件を数え、少なからずの整理解雇に関する紛争が起り、あまつさえ訴訟にまで発展したことがわかる。それらの数ある整理解雇事件のうち、最も有名な事件のひとつは、東洋酸素事件であろう。

『およそ、企業がその特定の事業部門の閉鎖を決定することは、本来当該企業の専権に属する企業運営方針の策定であつて、これを自由に行い得るものというべきである。しかし、このことは企業が右決定の実施に伴い使用者として当該部門の従業員に対する解雇を自由に行い得ることを当然に意味するものではない。』

と判示した東洋酸素事件東京高裁判決は、いわゆる整理解雇法理を定立したものとして知られており、現在の解雇法制の根幹を形成した判決文である。本判決は、続けて、

『第一に、右事業部門を閉鎖することが企業の合理的運営上やむをえない必要に基づくものと認められる場合であること、
第二に、右事業部門に勤務する従業員を同一又は遠隔でない他の事業場における他の事業部門の同一又は類似職種に充当する余地がない場合、あるいは右配置転換を行つてもなお全企業的に見て剰員の発生が避けられない場合であつて、解雇が特定事業部門の閉鎖を理由に使用者の恣意によつてなされるものでないこと、
第三に、具体的な解雇対象者の選定が客観的、合理的な基準に基づくものであること』

と述べ、この部分が後に(1)人員削減の必要性、(2)解雇回避努力義務、(3)解雇者選定の妥当性、(4)手続きの妥当性、といういわゆる四要件に整理されていった。この判決を巡って数多くの判例評釈がなされ、労働法という学問分野にひとつの核を提供した事件であるとまとめても、否定する論者はいないであろう。事実労働法のほとんどの教科書・参考書に引用

* 本章を執筆するにあたり、東洋酸素事件の当事者であるX氏とA氏には、ヒアリング調査への対応、資料提供など、ひとかたならぬご協力をいただいた。衷心より感謝申し上げたい。

¹ 厚生労働省『雇用動向調査』より出向・転籍を除いた事業所都合離職者数。『雇用動向調査』は5人以上の事業所に対する調査であり、同調査の事業所都合離職者数は時期によっては世帯調査と乖離する。日本の公表統計から検討する整理解雇者数については、今井ほか(2006)を参照されたい。

されている。

これほどまでに有名かつ重要な事件でありながら、この事件が解雇より 14 年（高裁判決より 5 年）ののち結局和解で終結し、原告 13 名のうち 6 名が復職を果たしていることは意外に知られていない。高裁判決が整理解雇法理を提示しあまりに有名となったため、実際の事件とは関係がないところで法学上の論争が展開されることが多かったからであろう。近年、規制緩和の一環として解雇法制が俎上にのぼることが多いが、これらの議論にあっても東洋酸素事件が取り上げられることはあれ、やはり、当該事件が現実にとどのような文脈で発生した紛争なのかは顧みられることはない。

しかし、裁判所の機能が現実の紛争を決着させることにある以上、判決文は一義的には東洋酸素を舞台とした解雇紛争を決着させるために書かれる。それゆえ、ひとつの判決文は、それ自体として論理的の一貫性を保持しているのか、他の判決文・法律や学説と比較したときに論理的にとどのような関係をもっているかの議論（いわゆる法解釈学）の対象となるだけでなく、果たして当該事件を解決するという点で有用であったかどうかという観点からの評価の対象となるはずである。この点、当該事件が和解として解決されるまで高裁判決からさらに 5 年余を要しており、解雇有効という高裁判決の結論とは対極にある半数の復職という結末を迎えたという意味で、高裁判決は当該事件の解決に決定的な役割を果たしていない。整理解雇法理を定立したといわれる高裁判決が現実の事件の解決にはあまり寄与しなかったのであれば、教科書上で理解されている整理解雇法理が現実の解雇紛争を制御する法規範を提出していると前提することには注意する必要がある。

本章では、東洋酸素事件の内実を明らかにすることにより、講学上典型的とされる整理解雇事件の背後にとどのような事情が存在したのかを確かめ、なぜ高裁判決が事件解決に寄与できなかったのかを探りたい。

2. 事件概要²

東洋酸素事件は、地位保全を求める仮処分訴訟が最高裁まで争われ、その間に東京高裁で出された判決を通じて人口に膾炙している。事件そのものは、その後通常訴訟が提起され、最終的には和解で終結した。解雇発生前後より和解に至るまでの訴訟関係の時系列をまとめると次のようになる。

1969 年 10 月ごろ	アセチレン部門切り離し方針確定
1970 年 3 月 30	アセチレン部門売却、新会社設立案提示、不調。
1970 年 6 月 5 日	アセチレン部門閉鎖、取締役会決定
1970 年 7 月 16 日	アセチレン部門閉鎖、組合へ通知

² 以下の第 2 節から第 4 節中の事実認識は、紙幅の都合上個々の引用は控えるが、高裁判決のうち認定された事実や有価証券報告書より採取したものである。

1970年7月24日	第2製造課長を除く47人全員に解雇通知
1970年8月15日	アセチレン部門閉鎖、本件解雇発生
1976年4月19日	地位保全仮処分東京地裁判決 解雇無効と判断。会社側控訴
1977年4月	賃金・昇格差別について14名が神奈川地労委へ救済申立て
1979年10月29日	地位保全仮処分東京高裁判決 地裁判決を破棄し解雇有効と判示。労働者側特別上告
1980年4月3日	地位保全仮処分最高裁上告棄却 仮処分について解雇有効で確定
1980年5月	本訴を東京地裁に提起
1980年12月	神奈川地労委、賃金・昇格について差別是正命令 会社側、中労委に再審査申し立て
1984年12月26日	中労委の勧告に従い和解成立 原告13名中6名復職

3. 解雇が起こるまで

3. 1 化学産業のおかれた状況

東洋酸素は化学産業の中でも、酸素・窒素・アセチレンなどのガスを製造する工業ガス産業に属する。この産業は、酸素・窒素・アルゴンガスを主力製品としており、たとえば、酸素は医療用のボンベ、窒素は不活性ガスとして保安充填用に用いられるなど、工業・サービス部門に主な顧客を抱えていた。

事件の舞台となった工場で製造されていた溶解アセチレンは、カーバイドが水と反応することで発生し、主として、鉄鋼・造船・機械・建設などの諸産業で溶接切断用ガスとして用いられる。ガスを発生させた後、清浄装置や乾燥器により不純物や水分を除去し、容器内の多孔質物に浸潤した溶剤に溶解した状態で安定させ、出荷されるという工程が一般的であり、技術的にはそれほど複雑ではない。

アセチレンガスは、上記の溶解安定法が開発された1950年代前半より製造が急増した。当初は、一貫プラントを持つ巨大化学工場が敷地の一角にアセチレン工場をつくり、製鉄所などの大口需要先へ大量供給する、いわゆる兼営メーカーと呼ばれる業態が中心だった。1960年代に入ると、石油を原料とする溶断ガスが登場し競争が激化する。同時に、アセチレン製造設備自体の小型化、建設業など需要の小口化が進んだ。なかでも、製鉄所などの大口需要先が自らのプラント内にアセチレン生成設備を備えるようになると、一貫プラントから、より需要地に近い場所での少量生成、オンサイト化、小規模専門メーカーへの業態転換の流れが確定した。各兼営メーカーは、特定工場へパイプラインを敷設するなど大口需要先との結びつきを強めることで単価の削減に対応しようとしたが、規模の経済性が発揮できる技術形態ではなく、また典型的な技術に依存する装置産業ゆえに継続的な労働生産性の上昇はみこ

めなかった。結局、兼営メーカー各社は、まずアセチレン工場を閉鎖し、最終的には事業を酸素・窒素などの直接生産・販売から、付属する機械設備の製造・販売、メンテナンスへ転換することとなった。

後にみるように、東洋酸素事件の契機となったアセチレン工場閉鎖も、この流れのなかで説明することができる。この事件は、技術革新や市場構造の変化から業態自体を転換するなかで必要となった人員整理、すなわち典型的な整理解雇によって起こった紛争であることがわかる。

3. 2 東洋酸素

当時、工業ガス産業は寡占的状況にあり、もっとも老舗で規模の大きな日本酸素を筆頭に、帝国酸素、大阪酸素、大同酸素などが名を連ねていた。東洋酸素はそのなかの一つで、1918年と創業は古いながら、最大手の日本酸素と比較するとほぼ4分の1程度の大きさとどまっていた。解雇発生直前の1970年4月30日現在で、日本酸素は男性従業員1924人（平均年齢36歳、平均勤続12年11ヶ月、平均月給71905円）だったのに対して、東洋酸素の男性従業員は476人（平均年齢37歳8ヶ月、平均勤続13年7ヶ月、平均月給61135円）となっている。これらの人員が東京本社のほか、関東圏12箇所の工場、営業所、出張所に所属していた。ただし、大規模工場は川崎、千葉の2箇所のみで、ほかに千葉工場に併設された機械工場があっただけである。全社の1割程度の48名が所属していたアセチレン工場は、主力工場である川崎工場の一角にあり、敷地内には酸素工場なども立地していた。

工業ガスのなかでアセチレンガスが構造不況に直面していたのは、どのメーカーでも同様で、東洋酸素も例外ではなかった。経営側は、同業他社と同様に規模の大型化による労働生産性の向上によって対応した。具体的には、1960年に製造設備を大型に切り替え、半期あたりの生産能力をおおよそ70万kgまで引き上げ、1961年に日本鋼管水江製鉄所へのパイプラインとガス昇圧ブロワー装置を設置、1962年に日立造船神奈川工場へのパイプラインを敷設した。これらの設備能力の拡充と生産増加と同時に、要員削減と労働時間の延長を実施し、労働生産性の向上が企図された。

しかし、これらの施策は労働強化をもたらしたため、当然現場労働者との間に労使紛争が頻発することとなった。労使紛争の一方の当事者は労働組合で、当時、アセチレン工場は、合成化学産業労働組合連合東洋酸素労働組合川崎支部によって組織されていた。東洋酸素はユニオン・ショップ制をとっており、上記のように川崎・千葉の両工場が主力工場であったので、川崎支部が同労組の主力を形成し、アセチレン工場を含むいくつかの工場によって組織されていた。

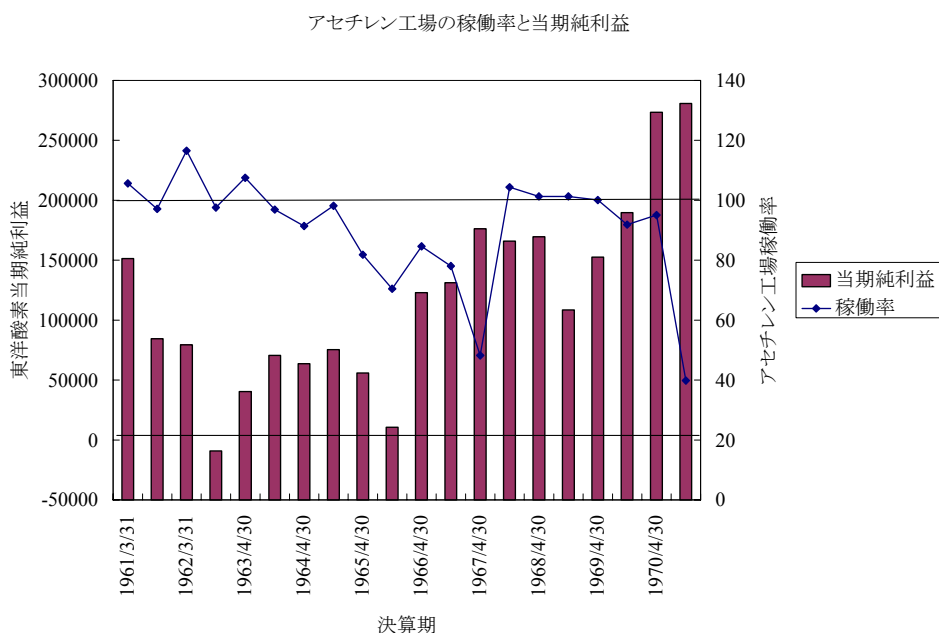
労使紛争は1960年代を通じて継続的に発生しており、日立造船に敷設されたパイプラインも稼動まで数ヶ月を要したり、1965年春闘ではストライキが43日間継続したりする（結果は組合側の敗北）など、正常とは言い難い対立状況を生み出していた。高裁判決もこの点

を事実として認定し

『要員問題をめぐる労使間の紛争は依然として絶えなかつたため、生産能率は向上せず、人件費の節減によるアセチレンガスの製造原価の引下げはその目的を達するに至らなかつた』

と述べている。この点はアセチレン工場の稼働率からも確認できる。図表Ⅱ－１－１は東洋酸素の財務諸表より、半期毎の当期純利益とアセチレン工場の稼働率を計算したものである。1960年代初頭の稼働率が不安定に推移しており、1963年上半期以降、下降トレンドをみせているのがわかる。もっとも、アセチレン工場の稼働率は、東洋酸素全体の利益とはっきりと相関しているわけではない点には注意が必要であろう。

図表 Ⅱ－１－１ アセチレン工場の稼働率と当期純利益



不安定な労使関係もあり、競争環境の悪化に伴ってアセチレン部門は1963年以降稼働率を落としていった。1967年下期には設備を一基休止し、生産調整を行っている。これによって稼働率は100%を回復したものの、アセチレン部門が構造不況に陥っていることは疑いの余地はなく、1969年10月頃経営陣はアセチレン部門を何らかの形で切り離す方針を確定させた。具体的には、1970年3月30日にアセチレン部門を他会社に売却する案、従業員を構成員とする新会社を設立し独立する案を組合に提示したものの交渉は不調に終わる。これを受け、取締役会では休止中のアセチレン発生装置を廃棄する一方、部門自体の閉鎖を決定し（6月5日）、組合へ通告した（7月16日）。そして7月24日に、第2製造課長を除くアセチレン部門47人全員に、8月15日をもって就業規則にいう「やむを得ない事業の都合」によ

り解雇する旨通知したのである。

4. 高裁判決の趣旨

ここで、解雇有効と判断した東京高裁判決の趣旨を振り返ってみよう。

東京高裁は上記に引用した3つの要件にしたがって解雇の有効性を判断した。

第一のアセチレン部門閉鎖の必要性・合理性については、まず競争条件の悪化から製品単価が下落する一方労働生産性が低いまま推移し、結果としてアセチレン部門が継続的に赤字を計上していたことを指摘する。そして会社側の対応と同業他社の対応を対比して、会社側の対応が特別に消極的であったわけではないとし、工場閉鎖の必要性・合理性を認めた。

第二の配置転換の可能性については、地裁と高裁で判断が分かれたところである。地裁では、新規採用停止による全体的な人数縮減の傾向は認めたものの、定年退職者の嘱託としての再雇用が行われていたことを重く見て、配置転換による解雇回避が可能であったと判断された。これに対し高裁では、定年延長策である嘱託による再雇用があったとしても、その件については組合と妥結しているし、それを新規採用と同一視することはできないとし、配置転換の可能性を否定、解雇は回避できなかつたと判示した。第三の被解雇者の選定については、部門全体の廃止と全員の解雇なので恣意性はないとしている。

地裁と高裁で異なった結論がでた判断の分かれ目は、被解雇者の配置転換をどこまで義務とするかであった。当時兼営メーカー各社は同様に、アセチレン・窒素部門を閉鎖し、酸素・機械部門にシフトする経営戦略をとっていたことは、原告・被告ともに認めるとおりであり、確かに、酸素・機械部門で追加的な労働需要が発生する余地を示している。そして実際に、同業他社である日本酸素や帝国酸素、大同酸素でアセチレン製造装置が廃棄されたときには、酸素・機械部門への配置転換によって解雇者を出さなかつたことが裁判の中で指摘されてもいる。

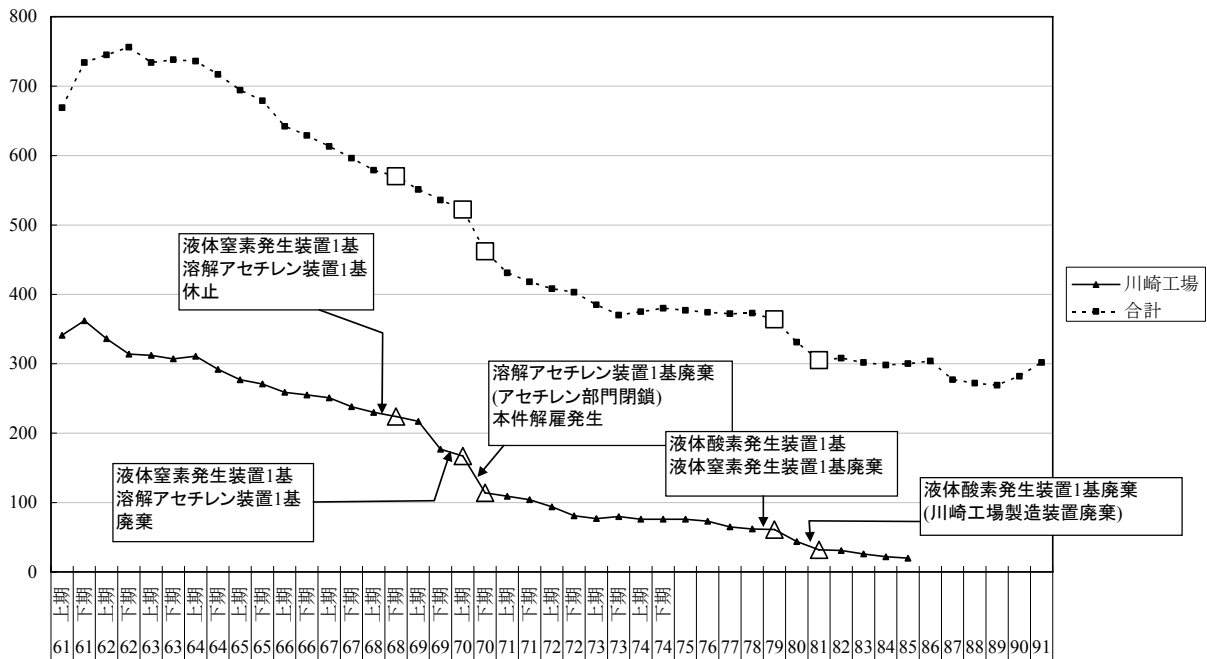
東洋酸素の状況をより詳しく観察するために、川崎工場と東洋酸素全体の雇用者数の推移を、財務諸表よりまとめたのが図表Ⅱ－1－2である。

当該解雇が実施された1970年上期と下期の間では、川崎工場の人員削減（167名から114名へ53名）がほぼそのまま東洋酸素全体の人員削減（522名から462名へ60名）を説明しており、被解雇者が会社外へ放出された様子がよくわかる。

しかし、実は、アセチレン部門の一部縮小は、解雇に先立つ1968年下期に窒素部門と同時に設備の休止・廃棄という形で行われており、この際にも川崎工場の所属人員が急減しているのがわかる（1969年上期から下期にかけて217名から177名へ40名減少）。ところが、この間、東洋酸素全体の人員削減はそれほど急激に行われたわけではない（536名から522名へ14名減少）。このことは、川崎・千葉・月島・長岡の営業所出張所の新設など、営業所網拡充に伴う配置転換などで川崎工場の多くの余剰人員が吸収されたことを示唆している。

図表Ⅱ－１－２ 東洋酸素における雇用者数の推移

東洋酸素における雇用者数の推移



また、1979～81年にも興味深い動きがある。この時期、兼営メーカーは相次いで酸素事業に関する大型プラントの優位性をも失い、東洋酸素でも川崎工場内のガス製造設備をすべて廃棄することとなった。その結果、川崎工場の人員は半減され(61名から32名へ29名減少)、それとほぼ同様に東洋酸素全体の人員も減少している(364名から305名へ59名減少)。アセチレン工場閉鎖時とほとんど同じ状況が生じたわけである。ところが、アセチレン工場に関する紛争はこの時点で高裁、最高裁、地裁本訴、神奈川地労委とさまざまな場面で係属中であつたにも関わらず、この雇用調整に関して訴訟はおろか、労使紛争すら起こっていない。

なぜ、直前のアセチレン工場縮小と比較して配置転換ができなかったのか。なぜ、1980年前後の酸素工場閉鎖と比較して労使紛争が訴訟にまで発展したのか。現実の東洋酸素事件を理解する鍵になるこの問いに、判決文は回答を与えてくれない。

5. 解雇前後の労使関係

5. 1 解雇時までの労使関係

この事情を調べるために筆者らは労使双方へのインタビューを試みた。

インタビューを申し込んだ当時、東洋酸素は大陽酸素と合併して大陽東洋酸素となっていた。合併時に資料が散逸しており、また、当時の関係者はすべて退職しており、結局詳しい状況は不明であるとの回答しか得られず、使用者側との接触は失敗した。

幸い、労働者側との接触は成功し、被解雇者のX氏と、整理解雇事件の法廷闘争を支援し

続けた組合役員 A 氏との二人の協力を得た³。X 氏は 1939 年生まれで、解雇された当時は 31 歳、川崎支部の組合員であった。復職者 6 名のなかの一人で定年まで勤務し、インタビュー時、ある合資会社の代表社員として働いている。A 氏は 1938 年生まれで、X 氏と同様、整理解雇事件がおきたとき、32 歳、川崎支部の組合員であった。ただし、A 氏は解雇が発生したときアセチレン工場ではなく検査研究課に所属していた。1972 年に川崎支部副支部長に就任し、1984 年 12 月の和解時には川崎労働組合執行委員長を務めていた。

ヒアリング調査を通じて、組合本部と川崎支部との間には 1965 年前後から意見のずれが目立つようになっていたこと、1970 年 8 月のアセチレン工場閉鎖を経て同年 11 月には川崎支部が分裂し、以降、労組は事実上分裂状態となり、裁判を経由した解雇紛争は一方の少数労組組合員のみが当事者となっていたことがわかった⁴。

事件の当事者である X 氏の説明によれば、東洋酸素事件が中労委での和解によって終結する経緯を理解するには、次の 2 点を知ることが重要であるという。第 1 は、川崎支部組合員のうち整理解雇の非対象者であった 14 名が解雇事件の係争中に賃金・昇格差別の救済を求めて不当労働行為救済の申立を行ったことである。第 2 は、この賃金・昇格差別事件が会社の中にいる川崎支部組合員による闘いとして、解雇事件をめぐる裁判が会社の外にいる川崎支部組合員による闘いとして、並行かつ連携して展開されたことである。

賃金・昇格差別事件について神奈川県労委は 1980 年 12 月 27 日、14 名の格付け及び基本賃金額の是正、川崎組合の組合員であることの故をもって昇給及び昇格にあたり差別してはならないことを主たる内容とする命令を出したが、この命令書から解雇事件に関する仮処分の地裁判決、高裁判決から知ることのできない組合本部と川崎支部との立場の違いとその背景をある程度知ることができる。

1947 年に会社に結成された東洋酸素労働組合は、1956 年合成化学産業労働組合連合（以下、「合化労連」という）に加盟する。1963 年 6 月 1 日、川崎工場で職制全員を対象とした「友和会」が組織され、同年夏季一時金闘争に際して友和会は川崎支部にスト中止を要請し、さらに友和会の会員 42 名が組合に脱退通告をした。友和会は同年 6 月 19 日に解散されるが、1964 年 3 月 5 日、友和会のメンバーが中心となって東洋酸素労働組合民主化同盟⁵（以下、「民同」という）が結成される。組合本部及び川崎支部を闘争至上主義と批判する民同派は、同

³ X 氏と A 氏に対するヒアリング調査は、2004 年 7 月 5 日、2004 年 7 月 23 日、2007 年 2 月 15 日に実施した。なお、以下の記述は 2004 年 7 月 5 日、2004 年 7 月 23 日のヒアリングに基づく今井亮一・江口匡太・奥野寿・川口大司・神林龍・原昌登・平澤純子「整理解雇法理と経済活動(2)」雇用・能力開発機構、統計研究会編『経済社会の変化と労働市場に関する調査研究報告書』2005 年、227-335 頁の筆者執筆部分のうち 254-268 頁（事例 4 部分）を参考にしている。

⁴ インタビューの経緯から経営側の見方は聴取することができなかった。したがって、本節での事実認識は労働者側の意見を基礎にしている点、読者の注意を喚起しておく。

⁵ 民主化同盟（略称：民同）は、2・1 スト（1947 年）を通じて共産党系労働組合の発展に脅威を感じた占領軍が、労働組合の民主化、共産党グループの活動の排除をスローガンとして組合の右派幹部を利用しようとしたことを端緒とするものである。共産党勢力の強い組合の組織された反共グループとして出発した民同は日本の経営者団体に歓迎された（大河内一男編『岩波小辞典 労働運動第二版』岩波書店、1973 年、195-196 頁）。

年9月の組合定期大会により組合執行部の半数を占めるに至る。他方、同時期に会社側には次のような変化があった。1964年8月、本社に労務部が新設され、さらに12月にはB資本系列下にあるC社で労務部長を勤めていたD氏⁶が専務取締役役に就任する。1960年代後半を通じて不安定であった労使関係の背後には、このような労働組合内部の路線対立が並存していたことは興味深い。

1965年の春闘で会社側が同業他社を下回る回答に終始したことに対し、組合は無期限ストライキを実施して対抗したが、会社回答のまま妥結した⁷。1965年の春闘は、1963年の友和会、1964年の民同結成以来すでにその兆しを見せていた組合路線の変化を決定づけるものとなったことがA氏の言葉からわかる。

『当時の組合執行部は43日間ストライキを打って闘ったが、会社からの譲歩は全くなく、やむなく妥結してしまう。これを契機に組合指導部は闘う組合から労使協調路線に変化していった。労務屋が入ってきたりして労使協調が進み、川崎支部の異端児をなんとかしようとする動きが強まった。』

1965年春闘の敗北を受け、同年9月の組合定期大会により代議員30名のうち川崎支部13名を除いた17名は民同派となり、民同派が過半数を占めるようになり、民同派のE氏を委員長とする新執行部が成立した⁸。

組合本部と川崎支部の対立は以降も継続し、解雇事件の地裁判決および高裁判決で焦点のひとつとなった解雇同意約款の廃棄も、この路線対立のなかで行われている。A氏はインタビューのなかで、解雇同意約款の破棄は解雇の布石として解雇の前年になされたと述べている。

『会社は、解雇の前年、1969（昭和44）年8月、就業規則の中の解雇同意約款を破棄させた。解雇同意約款の破棄は解雇を進めるための段取りの1つだったであろうし、組合本部の中には解雇同意約款破棄を認める雰囲気が出ていたと考えてよいだろう。』

A氏によれば、解雇同意約款の破棄について川崎支部は激しく反対した。上記地労委命令書は「昭和四三年一二月三日、会社は、就業規則の中の、人事同意約款等の協約事項につき、協約の締結を条件として改訂したいと申し入れ、その後、協約が締結されないまま、組合の

⁶ X氏による1973年2月8日付陳述書「東洋酸素における労使関係の推移」（疎甲第37号証）によれば、1963年12月から東洋酸素ではB資本が導入され、B資本系列下にある会社から役員が派遣されるようになった。D氏は1968年12月には東洋酸素の社長となり、1970年のX氏たちの解雇を実施した。

⁷ 以上、東洋酸素（賃金・昇格差別事件）神奈川県労委命令書（労働判例研究会『不当労働行為命令集』一部救済編（5）15771—15772頁。

⁸ 東洋酸素（賃金・昇格差別事件）神奈川県労委命令書（労働判例研究会『不当労働行為命令集』一部救済編（5）15772頁。

同意を得ず、昭和四四年八月就業規則を改訂した⁹と認定している¹⁰。A氏が「組合本部の中には解雇同意約款破棄を認める雰囲気が出ていた」と述べたのは、就業規則改訂について川崎支部出身の中央執行委員の2名が組合本部に対して会社に抗議するよう求めたが、組合本部が容易に動こうとしなかった¹¹ことなどを指しているものと思われる。

5. 2 解雇時の労使関係

以上のように、1970年の本件解雇発生時、東洋酸素では事実上労働組合が分裂しており、解雇対象となったアセチレン工場には組合本部とは意見を異にする川崎支部組合員が多数含まれる状況であったことがわかる。もちろん、解雇が発生したからといってこの関係が急に修復されることはなかった。1970年7月16日に会社側が工場閉鎖と解雇を通知してから会社と組合との団体交渉が行われたことは解雇事件の地裁判決、高裁判決とも認定しているが、この間の団交の背後にも組合本部と川崎支部との間で会社に対する要求の違いがあったようである。

もっとも、判決文はそのことに触れていない。高裁判決¹²は会社が1970年「七月三〇日、八月七日及び同月一四日の三回にわたり組合と団体交渉を行ったこと、しかし、組合は、控訴人会社のアセチレン部門の一方向的な閉鎖及び従業員への解雇には原則的に反対である旨主張し、右閉鎖の実施期日の延期を要求するのみで、問題解決の具体的方法については何らの提示もしなかった」ことは当事者間に争いが無いとしている。また、解雇を無効とした地裁判決でも、会社が1970年「七月一六日から同年一〇月一二日までの間に、組合本部と団体交渉を行い、結局、組合との間で、債務者会社の事業の都合による本件解雇を従業員の希望退職扱いとすること、退職する従業員に対し一人金一六万円の選別金を支払うことなどの合意をなし、同年一〇月一二日、この合意を確認する覚書を作成したことも当事者間に争いが無い¹³としている。高裁判決は会社・組合本部間の交渉と会社・川崎支部間の交渉を同一視しており、地裁判決も上記覚書が作成されるまでの間、会社は「川崎支部とは交渉せず、もっぱら組合本部とのみ交渉した¹⁴と述べるのみで、両判決文だけからは、本件解雇に対する組合としての方針をめぐり組合本部と川崎支部との間に対立があったことを知ることはできな

⁹ 東洋酸素（賃金・昇格差別事件）神奈川県労委命令書（労働判例研究会『不当労働行為命令集』一部救済編（5）15774頁。

¹⁰ 訴訟記録によれば、この改訂の前の就業規則には次のように定められていた。「第55条 社員が次の各項に該当するときは組合の同意並に行政官庁の認定或いは30日前に解雇予告し又は平均賃金30日分以上を支給して解雇する。…8 やむを得ない事業の都合によるとき」（組合教宣部による1969年9月付「就業規則および同『改訂』案」、疎甲第1号証の1）。しかし、改訂後の就業規則では「第52条 社員が次の各号に該当するときは30日前に解雇予告するか、平均賃金30日分以上を支給して解雇する。但し行政官庁の認定を受けたときは即時解雇する。…8 やむを得ない事業の都合によるとき」（疎乙第2号証）と改訂されており、「組合の同意」という文言が削除されている。

¹¹ X氏による1973年2月8日付陳述書「東洋酸素における労使関係の推移」（疎甲第37号証）、275頁。

¹² 東洋酸素仮処分事件高裁判決（東京高判昭54・10・29労働判例330号71-87頁）85頁。

¹³ 東洋酸素仮処分事件地裁判決（東京地判昭51・4・19労働判例255号58-69頁）66頁。

¹⁴ 東洋酸素仮処分事件地裁判決（東京地判昭51・4・19労働判例255号58-69頁）67頁。

い。

しかし、X氏とA氏によれば、川崎支部は条件闘争ではなく、あくまでも解雇撤回を主張し、組合本部の妥結条件に納得しておらず、X氏は陳述書¹⁵で本部と川崎支部との解雇に対する方針の違いについて詳しく記載している。一方、会社側は解雇後3ヶ月を経るまで川崎支部との直接交渉を行っておらず、川崎支部所属の被解雇者は、解雇前後という交渉妥結に最も重要な時期に、およそ自分の意見を代理するとは思われない組合本部を代理人とする状況が続いていたことになる。

結局交渉が暗礁に乗り上げた理由もこのあたりにあると想像できるし、実際、陳述書からも被解雇者たちが労使の交渉により紛争を解決できずに提訴の意思決定を行った経緯も知ることができる。この点を、次節でもう少し詳しく記述しよう。

6. 解雇通知から訴訟提起までの労使交渉¹⁶

6. 1 交渉の経緯

X氏の陳述書によれば、解雇通知から訴訟提起までの間（1970年7月11日から同年11月24日）に次のような経過が見られる。

1970年7月16日、組合本部は会社からの工場閉鎖と解雇通知に対して、解雇を認めることはできないことと団体交渉を持つこととを申入れ、会社は了承した。同日、会社は川崎支部に折衝を申入れ、本件について支部団交ではなく本部団交で扱っていきたいと川崎支部に通知した。もちろん、川崎支部は反対の意向を示している。

翌17日には、組合本部と川崎支部代表者が合化労連本部に解雇撤回闘争の進め方について指導を仰ぎ、合化労連は①不当解雇反対・完全雇用の協定化、②スト権確立、③会社との交渉には川崎支部の代表も加えるとの方針を示す。スト権投票まで、川崎支部は他支部にオルグを実施したが、組合本部は、闘争となればストライキとアセチレン組合員の生活費で、組合員に毎月一人当たり一万数千円カンパしてもらうことになる等と逆オルグを行ったという¹⁷。

結局、スト権投票は賛成45.7%で不成立となった。8月3日、合化労連は要求を指名解雇反対に絞るなどの意向を示した。8月5日、同月13日の組合中央委員会では、川崎以外の支部から選出された中央委員がスト権不確立を根拠として、解雇撤回闘争を条件闘争に切り替えるべきだと異口同音に主張した。合化労連は指名解雇反対以下の要求では労働組合ではなくなくなってしまうので、そういう指導はできないとの見解を示す。

¹⁵ X氏による1973年2月8日付陳述書「東洋酸素における労使関係の推移」（疎甲第37号証）。

¹⁶ この節は、X氏による1973年2月8日付陳述書「東洋酸素における労使関係の推移」（疎甲第37号証）の第7章をもとに記載した。

¹⁷ しかし、川崎支部からオルグに赴いた被解雇者は、共に闘ってほしいと訴えるとき、闘争期間中の被解雇者の生活費は個人の負担としたいと述べていた。組合員の不安をあおることで逆オルグを行った組合本部執行委員に対して、被解雇者が「あまりにもひどすぎる」と泣いて抗議する場面もあったことが、X氏による1973年2月8日付陳述書「東洋酸素における労使関係の推移」（疎甲第37号証）に記されている。

解雇実施から2日経った8月17日、合化労連、組合本部、川崎支部の三者で話し合いが行われ、その席上、合化労連は、全従業員か川崎工場従業員だけの希望退職を募ることにより問題解決に努力してみてもどうかとの意向を示した。これに対し川崎支部は支部組合員に諮り要求の統一に努力したいとの意思を示したが、組合本部は検討の時間を求めて明確な回答をしなかった。8月21日、組合本部と川崎支部との代表者による話し合いの場で、組合本部は希望退職で全組合員の意思統一を図ることは不可能であり、解雇を認めることを条件に退職金の引き上げで解決する以外方法はないこと、この方針に反対する者は個人で裁判を行ってほしいとの見解を示した。

9月7日、組合本部はアセチレン組合員や川崎支部組合員等に事前に相談することなく、会社に対し、①事業都合解雇を希望退職扱いにしてほしい、②1000万円を条件に收拾したい等の主旨の申入れを行い、会社も翌8日、③希望退職の名目で收拾する、④条件として希望退職に応じるものには一人につき16万円の餞別金を出すなどの回答をして組合本部はこれを内諾した。9月11日、合化労連は組合本部に対し、①16万円の支給を条件に希望退職を認めることはやむを得ない、②解雇を不当として希望退職に応じない者については、裁判闘争を行い解雇撤回を求める、③その間、組合員資格は維持する、④裁判に必要な費用は合化労連が負担するなどの提案をしたが、組合本部はこれを無視したという。9月16日、組合本部は中央委員会を開催し、9月8日に会社に内諾したことを本部提案として可決した。これに対して川崎支部は9月26日、アセチレン組合員の全体会議を開催し、組合本部のとった態度は納得できないこと、解雇撤回させるため裁判闘争を起こすこと等を決定するとともに、10月1日に支部総会を開催することを予定した。しかし、この支部総会は、定足数である支部組合員3分の2以上の出席が得られず流会となる。X氏は9月28日以降、組合本部と会社による川崎支部組合員の切り崩しがあったと陳述している。10月12日、組合本部は9月16日の本部提案に関する全員投票の開票を行い、同提案が支持されたとして同日会社と「覚書」を取り交わした。

これに対して、その日(10月12日)のうちに、アセチレン組合員はただちに全体会議を開催し、組合本部が全員投票の結果をもって問題が一切解決したとしているが、全員投票は組合規約に違反¹⁸しており無効であること、アセチレン組合員の地位保全を求める仮処分を申請すること等を確認した。

しかし、翌10月13日、組合本部は川崎支部に対し、解雇問題は覚書により一切解決したのでアセチレン組合員は組合員資格を喪失したと通告し、会社も川崎支部に対して、アセチレン組合員の会社への立ち入り、会社施設の使用などを一切拒否すると通告した。また、11月17日には、会社派民同幹部が川崎支部組合員74名の署名を集め、被解雇者を含めた支部運営は認められないのでこれを改めるよう求めた。支部が説得を試みたところ署名した74名の

¹⁸ 陳述書によれば、投票に際して組合本部が独自に川崎支部選挙管理委員を任命する等、組合規約に違反したという。

代表者が別派をつくると公言した。

その7日後の11月24日、アセチレン組合員は地位保全の仮処分を申請した。さらに2日後の11月26日、組合本部は川崎支部に対し、川崎工場の従業員82名¹⁹が「川崎第一支部」を結成した旨を通知した²⁰。

以上のように、X氏たちは組合本部が自らの利害を十分代理して会社側と交渉しているとは考えておらず、組合本部も川崎支部の要求を十分に認めて会社側と交渉することはなかった。さらに、組合本部から支部運営をも否定された状況で、X氏たちは訴訟を提起したとまとめられる²¹。

6. 2 訴訟提起の動機

X氏たちは転職という選択肢は考えなかったのか。

解雇事件の地裁判決が、本件解雇の発生した1970年「当時はわが国の経済が高度成長期にあり、求人難の状況であったことは、公知の事実である」と言うように、転職の可能性はありえたと思われる。筆者の問いに、X氏は、「それはありえない。全くありえない。転職することを考えていたら、最初から辞めていた。あるいは希望退職を選んでいて。」と答える。新たな所得獲得の機会を諦め、時間も労力もコストもかかる訴訟を提起した理由について、X氏は次のように回答した。

『「不当な解雇は許せない」という気持ちが第一にあった。組合が解雇撤回のために闘ってくれること、早期のうちに解決してくれることを願っていたが、組合本部が解雇を承認し、頼みの綱の川崎支部も切り崩しにあってどんどん人数が減って分裂状態となった。もはや労働組合と会社が話し合っ解決できるという範囲を超え、もう裁判しかないというところまで追い込まれた。…辞めるか、残って闘うか、その二つしかなかった。生活に重きを置いて考えれば裁判という選択肢はありえないだろう。しかし、それ以前に「こんなばかげた解雇はありえない」という思いがありましたからね。』

組合に解決の望みをかけたがその可能性も断たれたX氏たちには裁判という方法しかなかった。X氏たちには勝訴する自信・見込みがあったかのか。この間にX氏は次のように答えた。

¹⁹ 当時の川崎工場の従業員は163名である。

²⁰ この節のここまでの記述は、X氏による1973年2月8日付陳述書「東洋酸素における労使関係の推移」（疎甲第37号証）の第7章による。

²¹ 化合労連は1970年10月、中央委員会で、指名解雇反対、闘争支援、裁判支援を骨子とする解雇撤回闘争支援決議を行っている。なお、東洋酸素仮処分事件地裁判決の中で債権者は13名であるが、当初の申請人は25名であった。

『希望退職の募集すらやらない、それ以前に会社が創立以来最高の利益を上げていたわけですよ。勝つ自信というよりも、社会常識として、こんな馬鹿げた解雇が許されるのかと思ったんです。』

7. 紛争の終結

地位保全仮処分事件について、1976年4月19日、東京地裁は解雇無効と判示し、1979年10月29日、東京高裁は解雇有効と判断した。1980年4月3日には最高裁が特別上告を棄却し、1980年5月、X氏たちは東京地裁に本訴を提起した。他方で、X氏たちとともに組合活動を続けていたA氏たちが1977年4月神奈川県労委に賃金・昇格差別の救済申立を行い、同地労委は1980年12月、差別是正の命令を下している。

こうした法廷での対立と平行して、X氏、A氏たちは紛争の解決を求めて、1977年3月から東洋酸素本社に対して抗議行動を、同年9月からは東洋酸素の大株主であり役員を送り込んでいるF銀行（B資本系列）や、同銀行と同一資本系列下にあり、東洋酸素の株式を所有する企業、東洋酸素に役員を送っている企業への抗議行動を開始した²²。

また、1981年12月には、X氏やA氏の所属する川崎支部は東洋酸素川崎労働組合へと組織変更した。この組織変更により会社側は直接交渉に応じざるを得なくなり、X氏やA氏たちは会社との団体交渉を再開することに成功する²³。

もともと、団交が再開された直後から解雇事件と賃金・昇格差別事件の解決に向けた交渉ができたわけではなく、会社側の交渉体制の変更も必要だった。組合活動の記録²⁴によれば、会社では1983年8月頃までには、東洋酸素川崎労働組合と会社の各代表者による話合いの準備を終えたようである。会社は話合いによる解決の基盤作りとして、人事部長を変え、F銀行からG氏という新しい専務を迎える等、役員体制を改めた。このように、話合いで紛争を

²² 東洋酸素事件の争議解決報告書（未公表、非売品）によれば、整理解雇事件の高裁判決の2ヶ月前である1979年8月、大株主のF銀行は東洋酸素の社長、副社長に対して和解を勧めたようである。

²³ ただし、労働組合の組織変更は、X氏、A氏たちが欲して行われたのではなく、組合本部に1つの決断を迫られたことに対する苦肉の対応策であった。東京高裁で解雇有効と判断された後も、X氏たち被解雇者が川崎支部組合事務所に入りしめていたことを、会社と組合本部が問題視し、組合本部は川崎支部に対して、解雇争議の支援を「守る会方式」でやるのか、組合とは別組織でやるのか2つに1つを選べと選択を迫ったという（1981年11月頃だと思われる。なお、この組織変更により合化労連の支援は打ち切られた）。「守る会方式」とは、川崎支部として解雇争議を支援せず組合本部の体制下に入ることを、別組織とは、組合本部から縁を切って争議をすることを意味しており、当時、X氏やA氏たちは組合本部から迫られた選択にすぐに回答をしなければ、組合本部は処分してくると思った。当時のX氏たちの訴訟代理人弁護士は、これを組織変更という方法で対応することを指導した。組織変更というと商法を想起しがちであるが、労働組合が現在とっている組織形態、例えば企業別労働組合・職業別労働組合・産業別労働組合などのいずれか、また単位組合・組合連合体・単一組合のいずれかから、他の組織形態に変わることも組織変更である（金子宏・新堂幸司・平井宜雄（1999）『法律学小辞典 第3版』有斐閣、724頁）。当時川崎支部にはX氏たち被解雇者12名と被解雇者を支援するA氏たち18名がいた。後者18名のうち4名が会社からの切り崩しで離脱し、残る14名と被解雇者12名との計26名で東洋酸素川崎労働組合へと組織変更した。A氏が執行委員長に就任し、X氏も執行委員となった。A氏たちは会社側に組織変更したことを通知するとともに、新組合の組合員をユニオン・ショップ協定により解雇することはできないと申し入れた。この組織変更により、結局会社は団交に応じざるを得ない状況となる。

²⁴ A氏、X氏たちの組合活動のノート（1980年9月から1984年4月までの記録）。

終結するように会社が方向を転換し準備を整えた背景には、会社の大株主である F 銀行の影響力があつたと A 氏は見ている。

『F 銀行は今までの労務政策ではだめだと見切りをつけたんです。そして G さんを会社に専務として派遣して、H さんを交渉の責任者にして話し合いに入っていたんですね。…そういうルールを敷いていたんですね、F 銀行は。結果をみて僕らは、なるほどな、争議解決の背景には F 銀行の影響力の行使があつたんだなということがわかりましたよ。』

X 氏たちの解雇事件の本案訴訟と A 氏たちの賃金・昇格差別事件は係争中であつたが、こうして、1983 年 8 月以降、両事件の解決に向けて労使代表による自主交渉が重ねられた。この自主交渉でほぼ完成された和解案が 1984 年 12 月 26 日中労委の勧告として出された。

和解勧告は、解雇について争っていた 13 名のうち定年に達していた 1 名を除く 12 名の解雇を撤回し、この 12 名の半分にあたる 6 名を会社が再雇用することや²⁵、賃金・昇格差別事件を是正することの約束、二つの訴訟（解雇事件と賃金・昇格差別事件）の取り下げ等を主たる内容とするものである。

X 氏たち再雇用された 6 人のうち 5 人は定年まで勤務を継続し、残る 6 人はそれぞれ他の仕事に就いた。

『筆者 復職の 6 人の方々は定年を迎えるまで在職していらしたのでしょうか。』

X 氏 1 人、J 君というのが、実家の家業の手伝いで辞めましたけれども、あとの 5 人は定年まで、60 歳まで勤めあげました。

A 氏 ものすごく暖かく 6 人を迎えてもらえました。村八分にされるというようなことは一切なかった。もどった 6 名は、技術修得に努力し、職場の人達との人間関係を築く努力も行った。

筆者 お辞めになった 6 人の方々はどうなったのでしょうか。

X 氏 それぞれ仕事を見つけてましてね。その後何回か会っているけれど、今は私と同様一線を退いていますよね²⁶。』

G 社長は、川崎を「技術の銀座」に再生させることを目指し、研究所を新設等に取り組むとともに、A 氏たちにも提案を求め、A 氏たちは様々な提案を行って協力したという。X 氏も A 氏も、解雇事件、賃金・昇格差別事件終結後の労使関係については良好だったという認

²⁵ より正確には次のとおりである。解雇について争っていた 13 名のうち、定年に達していた I 氏を 1975 年 3 月 31 日付で定年退職したものとする。他の 12 名の 1970 年 8 月 15 日付け解雇を撤回し、1984 年 12 月 26 日付け依願退職とする。会社は X 氏たち 6 名を 1984 年 12 月 26 日付けで会社に再雇用し、6 名は 1985 年 2 月 1 日から就労する。

²⁶ X 氏は 1939 年生まれである。

識で一致していた²⁷。

8. 東洋酸素事件高裁判決の残したもの

このようにみると、東洋酸素事件の背後には組合内の路線を巡る対立があり、会社側がある一方の勢力を会社外に放出しようとしたと訴訟提起者に認識させたところに解決を複雑にした理由があった。

組合本部は訴訟提起者の利害を十分代理せずに会社側と交渉を続け、会社側はアセチレン工場所属者の配置転換や、川崎工場の他の部署あるいは会社全体での希望退職募集を拒否するなど、利害関係者が訴訟提起者にそう信じさせるに十分な行動をとっていたと考えられる。そして、もしそれが誤解であるのであれば、誤解を解く場となりえる利害関係者との直接交渉をも、会社側は拒否していた。

しかし、高裁判決はこれらの組合内の路線対立と被解雇者が組合本部と対立する組織に集中していたという事実を認識せず、当該解雇に関わる組合との交渉について組合本部と川崎支部とを同一視するなど、事件が発生した理由を直視することはなかった。こうして出された判決が、当事者に紛争終結の決断をせまるに足る材料を提供することはないであろうし、実際にもそうならなかった。紛争は最高裁へ持ち越され、最高裁の決定の後も、本訴の提起、労働委員会への提起と続くこととなった。現実の紛争終結は、和解へ向けた大株主の意向もあったと思われるが、労組の組織変更という「奇策」によって被解雇者と団体交渉に応じざるを得なくなり、コミュニケーションを再開したことがきっかけとなったことは示唆的であろう。

それでは高裁判決は何も残さなかったのであろうか？

答えは否であろう。整理解雇の四要件という判断枠組みを整理する基礎を提示したことは事実であるし、もしこの枠組みが紛争解決にまったく役に立たないのであれば、それがここまで踏襲されることはなかったと考えられる。そして実際に、裁判例の集積によって、現実の紛争解決の指針として役立つように四要件判断に修正が加えられつつあることも縷々指摘される。次章では、実際に 1975 年以降の整理解雇の裁判例を『判例体系 CD-ROM』より採取し、その判決文を観察することで、その間、裁判所の判断枠組みが現実と対応してどのように変化してきたのかを観察しよう。

参考文献

今井亮一・江口匡太・奥野寿・川口大司・神林龍・原昌登・平澤純子（2005）「整理解雇法理と経済活動（2）」雇用・能力開発機構『経済社会の構造変化と労働市場に関する調査研

²⁷ ただし、中労委での和解から 10 年後の 1994 年、会社はK社と合併し、A 氏たちの労働条件が不利益に変更されたことで、A 氏たち 9 名は 1997 年 12 月横浜地裁川崎支部に訴訟を提起した事実がある。この事件は 2002 年 3 月 22 日和解で終結した。

究報告書』、227-335 頁。

東洋酸素（賃金・昇格差別事件）神奈川地労委命令書 労働判例研究会『不当労働行為命令集』一部救済編（5）15762-15833 頁。

金子弘・新堂幸司・平井宜雄（1999）『法律学小辞典』有斐閣。

東洋酸素仮処分事件地裁判決 東京地判昭 51・4・19 労働判例 255 号 58-69、72 頁。

東洋酸素仮処分事件高裁判決 東京高判昭 54・10・29 労働判例 330 号 71-87 頁。

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—

1. はじめに

1. 1 本章の目的

本章の目的をひとことでいうと、整理解雇の「4要件」の具体的な中身について、判決文の内容を精査することで理論的な検討を行うことにある。整理解雇に関する多数の裁判例を再検討する試みであるといえる。

整理解雇法理は、石油ショック以降において主として大企業が採用した雇用調整手法を取り込みつつ、解雇権濫用法理の一特殊類型として、昭和50年代に判例法理として確立したといわれる¹。そこでは、いわゆる「整理解雇の4要件」として、人員削減の必要性、人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性（解雇回避努力義務を尽くしたこと）、被解雇者選定の妥当性、手続の妥当性の各要件が要求される。

ところで、1990年代以降の平成不況の中で、従来の解雇権濫用法理に対して、雇用創出を妨げているものとして批判が加えられ²、解雇規制（解雇権濫用法理）の正当性、及びそのあり方に関する議論が高まりをみせるようになった³。整理解雇法理についても、昭和50年代以降、上述したとおり、「整理解雇の4要件」を全て充足することが必要であると一般的に考えられてきたが⁴、1998年以降、東京地方裁判所において、解雇は原則として自由に行うものであり例外的に解雇権濫用に該当する場合に無効となるにすぎない旨判示して、解雇の自由を強調する裁判例が登場し⁵、「整理解雇の4要件」についても、これらは、整理解雇の有効性を判断するに際しての考慮要素を類型化したものにすぎず、必ずしもこれら全ての「要件」が充足されなければならないものではなく、その有効性は個別具体的な事情を総合考慮するほかないとして、それまでとは異なる判断手法に依拠する裁判例が登場している⁶。

このように、整理解雇を含め、解雇権濫用法理については、その正当性及びそのあり方についての再検討が行われているが、その検討の出発点ともいえるべき、現在の判例法理による解雇権濫用法理がいかなる規制を行っているかについて、共通の理解を前提として議論が行われているとは必ずしもいえない状況にあると思われる。本章では、解雇法制のあり方の議

¹ 例えば、菅野和夫『労働法（第7版補正版）』（弘文堂、2006年）429頁参照。

² 代表的な文献として、八代尚宏『雇用改革の時代』（中公新書、1999年）参照。

³ 一例として、シンポジウム「解雇法制の再検討」日本労働法学会誌99号（2002年）、根本到「解雇制限法理の法的正当性（上）・（下）」労旬1540号36頁、1541号47頁（2002年）、大竹文雄＝大内伸哉＝山川隆一編『解雇法制を考える（増補版）』（勁草書房、2004年）などを参照。なお、本稿脱稿後に刊行された文献に福井秀夫＝大竹文雄編著『脱格差社会と雇用法制』（日本評論社、2006年）がある。

⁴ もっとも、後に検討するとおり（1.3参照）、従来の裁判例においても、いわゆる「整理解雇の4要件」について、その全てが充足されることを要する（文字通り「要件」である）とする裁判例は必ずしも多くなく、その多くは、「4要件」を「総合考慮する」という、「4要件（要素）総合考慮説」とでもいえるべき立場が採られていることには注意が必要である。

⁵ その嚆矢は、ナショナル・ウエストミンスター銀行（異議申立）事件・東京地決平成10・8・17 労経速1690号3頁〔II-71〕である。

⁶ 代表的裁判例は、ナショナル・ウエストミンスター銀行（3次仮処分）事件・東京地決平成12・1・21 労判782号23頁〔II-87〕である。

論における重要な論点である整理解雇法理について、裁判所の判断が実際にどのように行われているかを示すことを通じて、議論の基盤を提供することとしたい。

1. 2 分析の対象

整理解雇裁判例のうち、公刊されて通常の研究活動の中で判決文を読むことのできるものを網羅的に集めるため、次のような作業を行った。まず、『判例体系 CD-ROM』（第一法規）に収録されている裁判例のうち、事項検索に「整理解雇」のキーワードを入力して得られたすべてを分析の候補としてリストアップした⁷。次に、分析作業を効果的に進めるため、便宜上裁判例を判決年月日で大きく3期に分類した⁸。

第Ⅰ期（昭和50年代 昭和50年1月1日～昭和59年12月末日）

第Ⅱ期（昭和60年～平成13年 昭和60年1月1日～平成13年6月末日）

第Ⅲ期（平成13年以降 平成13年7月1日～最新）

本章では、このうち第Ⅰ期、第Ⅱ期に関する分析結果を紹介し、さらに第Ⅰ期と第Ⅱ期のあいだで裁判例の傾向に変化が生じたのかどうか考察を加える⁹。

第Ⅰ期については、事項検索の結果得られた63件のリストから、「整理解雇裁判例」として分析するにはふさわしくないと考えられる6件をのぞく57件を分析対象とした¹⁰。同様に第Ⅱ期についても、106件のリストから11件を除いた95件を分析対象とした¹¹。よって本

⁷ 裁判例のリストは章末に各期ごとに付録として掲載した。

⁸ 第Ⅰ期は、整理解雇法理が定着したといわれる時期である。第Ⅱ期は、その整理解雇法理にもとづき多数の裁判例がみられ、末期には「解雇の自由」を強調する裁判例が出るなど様々な議論が展開されている。第Ⅱ期の後、現在までを第Ⅲ期とした。

⁹ 第Ⅰ期、第Ⅱ期に関する分析は、(財)統計研究会労働市場研究委員会『経済構造の変化と労働市場に関する調査研究報告書』（平成16年）第4章「整理解雇法理と経済活動」、同『経済社会の構造変化と労働市場に関する調査研究報告書』（平成17年）第11章「整理解雇法理と経済活動（2）」における共同研究のなかで、筆者両名が行った裁判例分析の部分を基礎としている。これらの分析を基礎に、年代による裁判例の傾向の変化等について新しく考察を行ったのが本章である。

¹⁰ 検討の対象とする整理解雇裁判例は、判例体系 CD-ROM（第一法規）に収録されている裁判例のうち、判決年月日が昭和50年1月1日から昭和59年12月31日の間のもので、かつ、「整理解雇」のキーワードにヒットした63件のうち、米軍基地勤務者（国が「間接雇用主」の立場に立つ）に関する事件（米軍立川基地事件・東京地判昭和53・12・1 労判309号14頁 [I-24]）、及び地公法、地公労法適用下の事案（北九州市病院局長事件・福岡地判昭和57・1・27 労民集33巻1号66頁 [I-49]）、争点そのものは整理解雇とは無関係（訴訟法に關係）である事案（八戸鋼業事件・仙台高決昭和52・3・7 判時870号106頁 [I-11]）、及び企業そのものの解散事例（岸本洋服店事件・名古屋地決昭和52・7・15 労民集28巻4号237頁 [I-14]、大鵬産業事件・大阪地決昭和55・3・26 労判340号63頁 [I-39]、共和梱包事件・神戸地判昭和57・11・16 労民集33巻6号952頁 [I-56]）の3件、合計6件を除いた57件とした。なお、これらの裁判例では、期間の定めなく雇用されている労働者—いわゆる正規従業員—に対する整理解雇の事案と、期間の定めのある労働契約の下で労働に従事している労働者—いわゆる非正規従業員（「パートタイマー」・「臨時工」）に対する整理解雇の事案とが混在している。非正規従業員の解雇（雇い止め）については、基本的に正規従業員の解雇と区別して分析すべきであるが、検討対象裁判例には、正規従業員と実態において差異がないとの判断の上で正規従業員についての事案とほぼ同様の判断を行っているものが存在しており、そのようなものについては、留意しつつ検討の対象に加えることとした。

¹¹ 除外した事例は、米軍基地勤務者（国が「間接雇用主」の立場に立つ）に関する事案（米軍座間基地事件・東京地判昭和62・9・29 労判505号52頁 [II-11]、同控訴審・東京高判平成2・4・26 労判562号22頁 [II-26]、同上告審・最三小判平成3・7・2 労判594号12頁 [II-31]）、及び地公法、地公労法適用下の事案（北九州市病院局長事件・福岡高判昭和62・1・29 労判499号64頁 [II-5]）、出向命令の正当性など、整理解雇としての判断が加えられていない事例（日野興業事件・大阪地決昭和63・2・17 労判513号23頁 [II-15]、佐世保重工

章では総計 152 件の裁判例について精査し、整理解雇紛争について裁判所がどのように判断したかを検討することになる。現在第 III 期の裁判例についても 1 件ずつ分析を続けており¹²、最新の裁判例も含めて I～III 期について総合的に検討することが最終的な目標である。本章ではその基礎として、現時点での分析結果を明らかにすることにしたい（なお、裁判例には各期ごとに古い順から通し番号をつけているため、文中で引用する場合は [I-1] [II-100] のように表記する）。

1. 3 分析の前に－裁判例の判断枠組－

整理解雇の効力について判断するにあたり、裁判所の判断枠組（判旨の一般論にあたる部分）はいかなるものであるのかについて若干の検討を先に行う。ひとことでいえば、整理解雇の 4 要件を「要件」とみるか、「要素」とみるかという議論である¹³。なぜこのような議論が必要になるかという点、もし 4 要件のそれぞれが法律上厳密な意味での「要件」であれば、1 つでも満たさないものがあれば解雇無効と判断されることになるのに対し、「要素」であれば、満たさないものがあっても、理論的には解雇無効、解雇有効の両方の可能性があるからである¹⁴。「4 要件」といったときに、それらを法律上厳密な意味での要件と解するか否かで、結論に差が生じうるわけである。

さきに結論をいうと、現在の主流は、「4 要件」を 4 つの考慮要素として扱い、「総合考慮」する立場である。以下では、時系列にそって、整理解雇の 4 要件の位置づけについて従来の議論の流れおよび裁判例の傾向を概観して、この点についてやや詳しくみてみよう。

当初は（1970 年代半ば（昭和 50 年代）以降、整理解雇法理が定着したといわれる頃は）、整理解雇の 4 要件を法律要件として位置づける議論が主流であったように思われる。このことの意味を具体的にいうと、解雇が有効とされるためには 4 要件すべてを満たす必要があり、1 つでも満たさないものがあれば解雇は無効である、と考えられてきたということである。この立場においては、4 つの要素 1 つ 1 つが法律上の要件であるから、どれか 1 つでも満た

業事件・長崎地佐世保支判平成 1・7・17 労判 543 号 29 頁 [II-21]、国鉄清算事業団（建物明渡請求）事件（第一事件・第二事件）・千葉地判平成 6 年 3 月 28 日労判 668 号 60 頁 [II-44]、レックス事件・東京地決平成 6・5・25 労経速 1540 号 28 頁 [II-46]、ロイヤル・インシュアランス・パブリック・リミテッド・カンパニー事件・東京地決平成 8・7・31 労判 712 号 86 頁 [II-59]、生活協同組合メセタ事件・東京地判平成 8・11・11 労判 711 号 72 頁 [II-60]、井上精機有限会社事件・大阪地決平成 9・11・26 判例タイムズ 995 号 159 頁 [II-63]、浅井運送事件・大阪地判平成 11・11・17 労判 786 号 56 頁 [II-82]）である。

¹² 本研究会で検索を実行した時点における収録範囲は、平成 17 年 4 月末までに判決が下された裁判例であった。事項検索でヒットした 46 件のうち、分析の対象とすべき裁判例は 5 件をのぞいた 41 件であった。除外した裁判例は外港タクシー（本訴）事件・平成 13・7・24 労判 815 号 70 頁 [III-2]、東京金属ほか 1 社（解雇仮処分）事件・水戸地下妻支決平成 15・6・16 労判 855 号 70 頁 [III-25]、大森陸運ほか 2 社事件・大阪高判平成 15・11・13 労判 886 号 75 頁 [III-31]、テサテープ事件・東京地判平成 16・9・29 労経速 1884 号 20 頁 [III-41]、ジップベイツ事件・名古屋高判平成 16・10・28 労判 886 号 38 頁 [III-42] である。

¹³ 整理解雇の 4 要件をどう位置づけるかについては、東京大学労働法研究会『注釈労働基準法（上）』331 頁以下、とくに 333 頁〔野田進執筆〕などを参照。同書 333 頁は、裁判例ごとの判断枠組は、「それぞれの当該裁判事案に適合するものとして言明されたとみるべき」とする。

¹⁴ ただし、満たさないものが 1 つあれば、（総合考慮を行うとはいっても）実際には解雇無効と判断される可能性が高いといえる。

さないものがあるれば解雇は有効となりえない(こうした考え方を要件説と呼ぶことができる)。

その後、1998年から2000年(平成10年から12年)頃にかけて、一般論として解雇の自由について述べる裁判例がみられるようになった。その代表例であるナショナル・ウエストミンスター銀行(異議申立)事件・東京地決平成10・8・17労経速1690号3頁[II-71]は、(1)解雇は原則として自由に行いうるというものであること(解雇自由の原則)、そして、(2)4つの要素(内容は従来の4要件と同じである)を総合考慮した結果、解雇権濫用といえる場合に例外的に無効になるということを判示した¹⁵。解雇の自由について述べた部分が注目されがちであったが、そのあとに続く判旨の部分を見ると、この頃から、裁判例が「総合考慮」を重視する傾向にあったことがわかる。こうした従来とはやや異なった判断が出されるようになったことで、裁判例の立場は、従来の「要件説」的アプローチから、4要件のひとつひとつを文字通りの要件ではなく要素とみて、すべての要素を総合考慮して判断するという「要素説」的アプローチへと変わったのではないかと、といわれるようになったのである。実際には2000年以降、さらに傾向が変化してきている。判断枠組(一般論)において、解雇自由の原則が強調されることが少なくなり、後に続く「総合考慮」の部分の判示が変わらず残っているという状況にある。

結論として、現在の裁判例の主流¹⁶は、4要件を「整理解雇が権利濫用に該当するかの判断をなすにあたっての要素を類型化した判断基準に過ぎず、厳密な意味での「要件」としたものではない(ミニット・ジャパン事件・岡山地倉敷支決平成13・5・22労経速1781号3頁[II-106])と位置づけて、4点について総合考慮するという判断枠組であるとまとめることができる(前掲[II-106]事件をはじめとして、ワキタ(本訴)事件・大阪地判平成12・12・11労判808号77頁[II-100]、大誠電機工業事件・大阪地判平成13・3・23労判806号30頁[II-101]など多数。いわば、総合考慮説、と呼ぶことができよう。同旨の指摘に、大内伸哉『労働法実務講義(第2版)』(日本法令、2005年)391頁などがある)。

以上が、判断枠組について、時系列に沿ったごく簡単な説明である。しかし、本章の目的である従来の裁判例の再検討からすると、実はこうした議論にも疑問を提起することができる。従来においても、整理解雇の4要件についてその全てが充足されることを要する(文字通り「要件」である)とする裁判例は必ずしも多くなく、その多くは、「4要件」を「総合考慮する」という、「4要件(要素)総合考慮説」とでもいうべき立場が採られているのではな

¹⁵ (1)について、「企業がある部門において余剰人員を削減しようとして当該部門に所属する従業員を解雇することは、それが不況に伴う合理化としての解雇であると否にかかわらず、解雇自由の原則に照らし当然に許され、ただ当該解雇が解雇権の濫用とされる場合に初めて当該解雇が無効になるにすぎない」、(2)について、「解雇権の濫用はいわゆる不確定概念であるから、諸般の事情を総合考慮してこれに当たるかどうかを判断することになるが、下級審裁判例や学説は余剰人員の整理のためにする解雇について解雇権の濫用があるかどうかを判断するための諸々の要素を人員整理の必要性、人選の合理性、解雇回避努力及び解雇手続の相当性に類型化している。そこで、以下において類型化された各要素について見てみることにする」とそれぞれ判示している。

¹⁶ 三田尻女子高校事件・山口地決平成12・2・28労判807号79頁[II-89]のように厳格な要件と解する(要件説的アプローチをとる)裁判例も一部には存在する。

いか、ということである¹⁷。たとえば1980年代半ば（昭和60年頃）に出されたアメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件・那覇地判昭和60・3・20 労判455号71頁〔II-1〕、ミザール事件・大阪地決昭和62・10・21 労判506号41頁〔II-13〕においても、4要件についてそれぞれの要素をあげたあと、以上の点について「総合的に判断して」解雇が正当であったか判断する旨述べられている。要件がもし法律上の要件と位置づけられているならば、どれかひとつでも満たさないことがいえれば解雇は無効ということになり、「総合的に判断」する必要はないはずである。本章では各要件（要素）についての分析を行うことを主たる目的としており、判断枠組に関する裁判例の立場については、ここではこれ以上十分に検討を行う紙幅の余裕はないが、疑問を提起したうえで、今後更に検討を深めることとしたい。

2. 整理解雇裁判例の分析

2. 1 人員削減の必要性

（1）第Ⅰ期

整理解雇法理にいう人員削減の必要性（経営上の必要性）は、当該人員削減が、「企業の合理的運営上やむをえない必要に基づく場合」に該当するか否かについての判断である¹⁸。この点についての裁判例の態度は、一方で「人員整理を行わなければ倒産必至という客観的状況」があるか否か¹⁹、または「当該解雇を行わなければ企業の維持存続が危殆に瀕する程度に差し迫った必要性」²⁰があるか否かに照らして判断する立場をとるものがあるとともに、他方で、使用者の経営責任を尊重して使用者の「判断に不合理な点が認められない」か否かを吟味するもの²¹も存在するが、人員削減の必要性について言及する裁判例の多くは概ね上述した判断基準に依拠して検討を加えている。

もっとも、以上の人員削減の必要性に関する判断基準の相違は、事案の具体的判断にさほど影響を与えていないと考えられる。人員削減の必要性が欠如していることを理由として整理解雇は無効であるとの判断を下している裁判例は検討対象のうち8件であるが（経営上の必要性について肯定する裁判例は34件であり、その他の裁判例では経営上の必要性について特に言及することなく解雇の有効性を判断している）、これらの裁判例においては、近年まで黒字決算で12%ないし6%の配当を維持しており経営上の必要性を肯定することには疑問が

¹⁷ 例えば、本文ですぐ次に述べるケースなどのように、解雇が無効と判断されたケースについて、あるひとつの要件を満たさないために（要件ひとつひとつをみた場合に、ある水準をクリアしていないから）解雇が無効なのか、それとも、（要件ひとつひとつがある水準をクリアしているかはともかく）いくつかの「要件」を総合すると解雇を有効と認めるべき水準を十分に満たしているとはいえないから無効なのか、いずれの立場なのかを判別することは困難である。

¹⁸ 東洋酸素事件・東京高判昭和54・10・29 労判330号71頁〔I-34〕、78頁。

¹⁹ 小倉地区労働者医療協会事件・福岡地小倉支判昭和50・3・31 判時789号89頁〔I-4〕、93頁。

²⁰ 大村野上事件・長野地大村支判昭和50・12・24 判時813号98頁〔I-7〕、100頁、細川製作所事件・大阪地堺支判昭和54・4・25 労判331号48頁〔I-29〕、53頁、三和運送事件・新潟地判昭和59・9・3 労判445号50頁〔I-63〕、56頁。西日本電線事件・大分地判昭和59・4・25 労判434号49頁〔I-62〕、52頁も同旨。

²¹ 日本鋼管京浜製鉄所事件・横浜地川崎支判昭和57・7・19 労判391号45頁〔I-53〕、59-60頁。

あるとの判断²²、そもそも事業の縮小に該当しないとの判断²³、削減すべき人員数についての具体的な検討がなされていないとの判断²⁴、人員削減の方針決定後にも新規採用を行う等人員削減の方針自体がそれほど一貫していないとの判断²⁵、県保険課のアドバイスに基づく事業縮小（来援医師による医療の中止）が、同勧告が事業縮小を必ずしも求めるものではなく事業縮小の必要性は認められないとの判断²⁶、公的社会福祉施設には営利法人と異なり景気変動による人員整理の必要性が存しないとの判断²⁷に基づいて人員削減の必要性は存しないとの結論を導いている。これらの判断事例は、最後の事例を別とすれば、いずれも、企業の経営状況を具体的に吟味することよりも、人員削減を決定する使用者の判断過程に明白な不合理性または誤りがないか否かを確認することに判断の重点が置かれているということが出来る²⁸。裁判例の多くでは確かに経営を取り巻く状況（財務状況、仕事の受注見通しなど）について詳細な事実認定が行われているが、結論的に人員削減の必要性を認めていることも、使用者の判断過程における明白な不合理性等の有無のチェックを行うという判断姿勢に由来するものではないかと推測される。

（２）第 II 期

（a）判断の概要 第 II 期の検討対象裁判例のうち、人員削減の必要性について判断している裁判例は、87 件である。ほとんどの裁判例が判断を加えているわけであるが、判断を加えていない裁判例も 7 件存在する²⁹。人員削減の必要性について判断する 87 件の裁判例のうち、

²² 住友重機愛媛製造所事件・松山地西条支決昭和 54・11・7 労判 334 号 53 頁 [I-35]。

²³ 長野学園事件・長野地上田支決昭和 55・1・21 労判 335 号 42 頁 [I-37]（学部廃止により担当講座が存在しなくなったもののこれに相当する講座が新設学部において設けられたという事案）、パン・アメリカン・ウォールド・エアウエイズ・インコーポレーテッド事件・千葉地佐倉支決昭和 57・4・28 判時 1047 号 154 頁 [I-51]。

²⁴ 大村野上事件・長野地大村支判昭和 50・12・24 判時 813 号 98 頁 [I-7]、名村造船所事件・大阪地判昭和 56・5・8 労判 364 号 26 頁 [I-46]。

²⁵ 丸王印刷事件・福岡地判昭和 56・1・22 労判 358 号 40 頁 [I-44]、名村造船所事件・大阪地判昭和 56・5・8 労判 364 号 26 頁 [I-46]。

²⁶ 小谷病院事件・鳥取地米子支決昭和 57・10・6 労民集 33 卷 5 号 882 頁 [I-55]

²⁷ 岩手県社会福祉事業団事件・盛岡地決昭和 58・6・29 労判 418 号 68 頁 [I-57]。

²⁸ なお、旭東電気事件・大阪地判昭和 53・12・1 労判 310 号 52 頁 [I-23] でも、経営上の必要性についてはこれを肯定しつつも、削減すべき人員数についてはその計算の基礎となる売上高等の予測が客観的経理資料に依拠することなく判断したとの疑問が存在することを指摘しており、本文で指摘した判断の仕方に沿うものであるということが出来る。同様の判断は、並木精密宝石秋田工場事件・秋田地湯沢支判昭和 58・8・26 労判 417 号 57 頁 [I-59] においても看取することができる。

²⁹ 日産ディーゼル工業事件・浦和地決昭和 62・3・31 労判 495 号 6 頁 [II-6]、新関西通信システムズ事件・大阪地判平成 6・8・5 労判 668 号 48 頁 [II-47]、株式会社ジャレコ事件・東京地決平成 7・10・20 労経速 1588 号 17 頁 [54]、株式会社よしとよ事件・京都地決平成 8・2・27 労判 713 号 86 頁 [II-57]、シンガポール・デベロップメント銀行事件・大阪地決平成 11・9・29 労経速 1715 号 17 頁 [II-80]、峰運輸事件・大阪地判平成 12・1・21 労判 780 号 37 頁 [II-88]、労働大学（2 次仮処分）事件・東京地決平成 13・5・17 労判 814 号 133 頁 [II-105] の 7 件。整理解雇が、使用者側の事情（経営上の事情）に起因して人員を削減する必要性が生じ、その人員削減を解雇という手段を通じて行うものであることを考えると、まず、人員を削減する必要性について検討する（この点について肯定的判断がない限り、解雇回避努力義務の履践などの要素についての判断に進まない）のが自然であると思われるが、これら 7 件の裁判例は、いずれも 4 要件説の立場に立脚し、人員削減の必要性以外の要件を満たしていないことを指摘して解雇無効と判断した（例えば、[II-105] 事件は、事案に鑑み、人選の妥当性が否定される場合それだけで解雇無効とされるべきであると判示するとともに、事案の判断としてもそのような判断を下している）ことから、人員削減の必要性が存在したか否かについて法的判断を加えなかった

必要性を肯定した裁判例は 47 件、否定的判断³⁰を下した判断は 40 件である。人員削減の必要性について否定的判断がなされている裁判例は、結論においていずれも解雇無効と判断されている。人員削減の必要性がそもそも認められないという判断は、かなり大きな割合 (43%) を占めているといえる。

人員削減の必要性を判断する際の判断基準については、倒産必至の状況が必要であるとの立場を採用すると解される裁判例も存在し (例えば、東京教育図書 (第 2) 事件 [II-25] は、営業収入が減少し営業損失を計上していたが、「倒産の危機にあるという切迫性の程度については疎明がない」ことを人員削減の必要性を否定的に判断する一要因としている)³¹、また、経営状況の悪化が認められないとして人員削減の必要性を否定的に判断した裁判例もみられるが³²、倒産必至の状況までは必要としないとする裁判例が一般的であり³³、将来の経営悪化等を考慮し戦略的に経営再編を行う場合についても、特に最近の裁判例は人員削減の必要性を肯定する傾向にあり³⁴、判断基準 (人員削減の必要性を肯定するにあたり要求する経営悪化の状態) については、緩やかな立場を採用している。

人員削減の必要性が否定された裁判例の比較的多数においては、そもそも使用者が経営状態を示す資料を何ら提出しないなど、人員削減の必要性について、使用者がおよそ主張・立証をなしえているとはいえない場合、あるいは、一方で経営状態が悪化していることを主張しておきながら、他方で新規採用を行うなど、人員削減の方針と矛盾すると思われる行動をとっていることが指摘されている³⁵³⁶。そして、使用者の経営判断に比較的詳細に踏み込む姿

ものと理解することができる。

³⁰ 4 要件 (要素) 総合考慮説の場合は、人員整理の必要性が存在しないという判断のほか、必要性がないとはいえないが、必要性の程度が十分とはいえないという判断もありうる。本稿では、後者のような判断を含めて、人員削減の必要性について否定的に判断した事例として取り扱っている。

³¹ 同様に、倒産必至の状態にないことを指摘して人員削減の必要性を否定する裁判例として、シンコーエンジニアリング事件・大阪地決平成 6・3・30 労判 668 号 54 頁 [II-45]、ケイエスプラント事件・鹿児島地判平成 11・11・19 労判 777 号 47 頁 [II-83] がある。

³² 九州ゴム製品販売事件・福岡地小倉支決昭和 63・9・29 労判 534 号 67 頁 [II-17]。

³³ 倒産必至の状況までは必要とされない旨を明確に指摘する裁判例としては、住友重機愛媛製造所事件・松山地西条支判昭和 62・5・6 労判 496 号 17 頁 [II-8]、社会福祉法人大阪暁明館事件・大阪地決平成 7・10・20 労判 685 号 49 頁 [II-55]、丸子警報器 (雇止め・本訴) 事件・長野地上田支判平成 9・10・29 労判 727 号 32 頁 [II-61] (雇止めに関する判断)、レブロン株式会社事件・静岡地決平成 10・5・20 労経速 1687 号 3 頁 [II-67]、長門市社会福祉協議会事件・山口地決平成 11・4・7 労経速 1718 号 3 頁 [II-78]、塚本正太郎商店事件・大阪地決平成 13・4・12 労判 813 号 56 頁 [II-103] がある。

³⁴ 正和機器産業事件・宇都宮地決平成 5・7・20 労判 642 号 52 頁 [II-40]、ナショナル・ウエストミンスター銀行 (3 次仮処分) 事件・東京地決平成 12・1・21 労判 782 号 23 頁 [II-87]、北海道交通事業協同組合事件・札幌地判平成 12・4・25 労判 805 号 123 頁 [II-91]。なお、具体的事案については否定的に判断がなされているが、塚本正太郎商店事件・大阪地決平成 13・4・12 労判 813 号 56 頁 [II-103] も一般論として、「企業の破綻が必至となることまでは要求するのは妥当ではなく、現状を維持していたのでは、将来的に収支が悪化することが確実であると認識しうる事情が認められれば、基本的にはこれを肯定すべき」旨を判示している。

³⁵ ミザール事件・大阪地決昭和 62・10・21 労判 506 号 41 頁 [II-13] (一時金支給・人員の自然減が予想された)、関西外国語学園事件・大阪地決昭和 62・11・6 労判 509 号 26 頁 [II-14] (必要性について疎明なし)、東京教育図書事件・東京地決平成元・5・8 労判 539 号 13 頁 [II-18] (経営改善の積極的努力を行っていない)、トップ工業事件・新潟地三条支決平成 2・1・23 労判 560 号 63 頁 [II-24] (経営改善策について合理的説明をなしえていない・他方で新規採用を予定)、大申興業事件・横浜地決平成 5・2・9 労判 628 号 61 頁 (必要性について疎明なし) [II-37]、インターセプター・メディア・ソフトサービス事件・大阪地決平成 7・1・10 労判 680

勢をみせている若干の裁判例も存在するものの³⁷、人員削減の必要性については、経営者たる使用者の裁量を尊重すべき旨判示する裁判例が比較的多数存在し³⁸、人員削減の必要性に関する司法審査をなるべく控えるのが、この時期においても裁判所の一般的な傾向といえることができる。

(b) 若干の検討その1—他の要件との関係 人員削減の必要性の要件（要素）は、比較的明確に必要性が認められない事案について、いわば門前払いを行う基準として機能しているといえることができるが、それとともに、他の要件（要素）を満たすために要求される水準を決定する役割を果たしているといえる。四日市カンツリー倶楽部事件〔II-2〕は、将来の経営危機を見越して合理化（費用節減）をするため、キャディー制度を廃止し、キャディーを解雇した事案であるが、裁判所は、経営状態が黒字であることを指摘してより慎重・厳格に判断がなされるべきであるとする。また、ゾンネボード薬品事件〔II-38〕及びゾンネボード製薬事件〔II-39〕では、早急に解雇を行わなければ企業の維持存続が危ぶまれるほどの経営危機はないことを指摘した上で、そのような場合には、解雇回避努力義務・人選・手続についてより慎重に吟味すべきであるとしている。塚本正太郎商店事件〔II-103〕では、使用者の提出する証拠からは真に人員整理をする必要があるか否か疑問が残るとした上で、「あらゆる解雇回避努力を尽くすことまでは必要ではないとはいえ、相当かつ合理的な、実現可能な解雇回避策を実施することが必要である」と判示している³⁹。整理解雇が、経営上の理由により、すなわち、経営状況の変化を原因として惹起される解雇であることを考えると、人員削減の必要性の程度に応じて他の要件（要素）である解雇回避義務の履践、被解雇者選定の妥

号 88 頁（必要性について疎明なし・他方で新規採用を予定）〔II-49〕、長栄運送事件・神戸地決平成 7・6・26 労判 685 号 60 頁（解雇までの間に退職者が存在）〔II-52〕、本田金属技術事件・福島地会津若松支決平成 10・7・2 労判 748 号 110 頁（必要性について疎明なし）〔II-69〕、池添産業株式会社事件大阪地判平成 11・1・27 労判 760 号 69 頁（矛盾した主張しか提出していない）〔II-75〕、同和観光（解雇）事件・大阪地判平成 11・10・15 労判 775 号 33 頁（必要性について主張・立証なし）〔II-81〕、三田尻女子高校事件・山口地決平成 12・2・28 労判 807 号 79 頁〔II-89〕（財務状況を漠然としか検討していない）、塚本正太郎商店事件・大阪地決平成 13・4・12 労判 813 号 56 頁（必要性について疎明なし）〔II-103〕。

³⁶ もっとも、矛盾した行動をとっているか否かについて、新規採用を行っていることは、経営体質の強化や、高度に専門化した集団として経営を再編するために必要な人材を確保するもので、人員削減の必要性を否定するものではないと判示する裁判例（社会福祉法人大阪暁明館事件・大阪地決平成 7・10・20 労判 685 号 49 頁〔II-55〕、ナカミチ事件・東京地八王子支決平成 11・7・23 労判 775 号 71 頁〔II-79〕）もあり、必ずしも統一的な判断がなされているわけではない。

³⁷ 名村造船所事件・大阪高判昭和 60・7・31 労判 457 号 9 頁〔II-3〕（要員計画について、立案当初のままではなく解雇時点の実態を踏まえ見直して実施すべき旨判示）、コンテム事件・神戸地決平成 7・10・23 労判 685 号 43 頁〔II-56〕（使用者の業績見込み否定的に判断）、兵庫県プロパンガス保安協会事件・神戸地決平成 10・4・28 労判 743 号 30 頁〔II-66〕（事業廃止だけは避けるべきであった旨判示）参照。

³⁸ アメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件・那覇地判昭和 60・3・20 労判 455 号 71 頁〔II-1〕、高松市水道サービス公社事件・高松地決昭和 62・4・9 労判 513 号 71 頁〔II-7〕、正和機器産業事件・宇都宮地決平成 5・7・20 労判 642 号 52 頁〔II-40〕、ナショナル・ウエストミンスター銀行（1次仮処分）事件・東京地決平成 10・1・7 労判 736 号 78 頁〔II-65〕、レブロン株式会社事件・静岡地決平成 10・5・20 労経速 1687 号 3 頁〔II-67〕、ナショナル・ウエストミンスター銀行（3次仮処分）事件・東京地決平成 12・1・21 労判 782 号 23 頁〔II-87〕、廣川書店事件・東京地決平成 12・2・29 労判 784 号 50 頁〔II-90〕、北海道交通事業協同組合事件・札幌地判平成 12・4・25 労判 805 号 123 頁〔II-91〕。

³⁹ 同様の判断は、第 III 期の裁判例でも、例えば、ヴァリグ日本支社事件・東京地判平成 13・12・19 労判 817 号 5 頁〔III-7〕、PwC フィナンシャル・アドバイザー・サービス事件・東京地判平成 15・9・25 労判 863 号 19 頁〔III-25〕において示されている。

当性、手続の妥当性について満たすべき水準が決定されるというのは自然であると思われる⁴⁰。もっとも、これまでのように人員削減の必要性の有無を判断する場合と比較して、人員削減の「程度」について検討する場合、裁判所が経営判断により踏み込んで判断を行う必要があると思われる。その是非は措くとしても、いかなる経営状態であればどの程度の解雇回避努力義務等が要請されるかが予測可能ではなく、解雇の有効性そのものの予測可能性も損なわれるという事態は避けられないものと思われる。

(c) 若干の検討その2—人員削減の必要性の判断基準時 人員削減の必要性については、それがいつの時点で存在している必要があるかについて、裁判例の間で判断にばらつきがみられる。多くの裁判例は、経営悪化等の事実が存在した時点で人員削減の必要性が認められるとし、それを前提に、解雇回避努力義務の履践等について検討して解雇の有効性を判断している。ところが、裁判例によっては、まさに裁判で有効性が争われている整理解雇がなされた時点において人員削減を行う必要性（これらの裁判例では、人員削減の必要性ではなく、「解雇の必要性」と表現されていることが多い）が存在していることを必要としている。例えば、名村造船所事件〔II-3〕は、要員計画に基づく整理解雇について、整理解雇時点における労働時間数・出勤率等に基づいて計算し直した数値によれば、むしろ人員不足の状態であると指摘するとともに、解雇時点において近い将来受注が活発となり人員増が必要となることが予測でき、かつ予測していたと推認できるとして、解雇に訴えてまで人員削減を行なう必要はないと判示している。また、千代田化工建設事件に関する一連の裁判例（〔II-19〕、〔II-32〕、〔II-41〕）では、経営悪化について、工場を分離・子会社化し、労働者を移籍させ、移籍後の賃金を従来に比べ減額する措置を取ったところ、1名の労働者のみが移籍に応じなかったため当該労働者を解雇した事案であるが、労働者の移籍による人員削減策により人員削減の目的がほぼ達成されたことを指摘し、人員削減の必要性は低いものと判断し、当該労働者の雇用維持のための解雇回避努力が容易に取りえたとして解雇を無効と判断している⁴¹。マルマン事件〔II-92〕においても、大規模な人員削減の必要性があったことを認めつつ、異動や退職予定者があったことを指摘して、人員削減に未達成の部分はあるとしても、その必要性は相当程度減少しており、それに応じた解雇回避措置をとりえたことを指摘し、解雇無効と判断している。解雇回避努力義務に関しても、当初予定された人員削減について解雇を回避するために相当な措置をしたことに加えて、当該解雇についてもいかなる解雇回避措置が取られたかを検討するべきであるとして、149名の削減計画について、148名が希望退職に応じた後に残った1名について、当該1名の人員削減について一切希望退職を講じていないことを指摘して解雇回避努力義務を尽くしたとはいえないと判断する裁判例が存在しており

⁴⁰ 人員削減の必要性の程度に応じて解雇回避努力義務の程度が決定されるべきことを指摘する見解として、例えば、奥田香子「整理解雇の事案類型と判断基準」日本労働法学会誌98号47頁（2001年）、52頁参照。

⁴¹ なお、同事件では、移籍に応じるか否かは労働者の自由な意思に委ねられていたと事実認定がなされており、このことが移籍に応じなかった労働者の解雇を無効とした判断に影響を及ぼしている点には注意が必要である。

42、裁判例の考え方としては、事案において有効性が争われている解雇について、当初予定された人員削減の一連の流れの中で最終的な帰結として是認できるか否か判断するものと、当該解雇それ自体をあたかも独立してなされたものとしてその効力を判断するものに分かれているといえる。

このように、人員削減の必要性については、基本的に裁判所は経営者の判断を尊重しているといえるが、必要性の程度や、いつの時点で必要性を判断するかといった点について、裁判所による判断に左右される余地が比較的大きい状況がある。

2. 2 解雇回避努力義務の履践

(1) 第I期

人員削減の必要性が肯定される（あるいは、否定されない）場合、通常次には当該人員削減を解雇（整理解雇）以外の方法で達成することができないか否か（または、人員削減に代わる経営改善の手段をとることができないか否か）が検討されることとなる。これが解雇回避努力義務であるが、第I期の検討対象裁判例のうち使用者が解雇回避努力義務を尽くしていないと判断したものは18件であり、他方、解雇回避努力義務に言及しつつも、当該義務が尽くされていると判断したものは19件である（他の裁判例においては解雇回避努力義務の点について特に言及がなされていない）。なお、解雇回避努力義務を尽くしていないと判断された事例のうち、そのことのみを理由として解雇は無効であると判断されたものは1件のみである⁴³。

解雇回避努力義務を尽くしていないと判断された18件の裁判例⁴⁴における判断は、大別す

⁴² 大阪造船所事件・大阪地決平成元・6・27 労判 545 号 15 頁 [II-20]。

⁴³ 佐伯学園事件・大分地判昭和 54・10・8 労民集 32 卷 6 号 880 頁 [I-32]（但し、控訴審判決（福岡高判昭和 56・11・26 労民集 32 卷 6 号 865 頁 [I-48]）は解雇回避手段（配転）の余地がないこと等を指摘して原判決を取り消し、解雇を有効と判断している）。

⁴⁴ 各裁判例につき、いかなる点で解雇回避努力を尽くしていないと判断されたかを簡単に紹介すると、以下のとおりとなる。

- ・川崎化成工業事件・東京地判昭和 50・3・25 判時 780 号 100 頁 [I-1] 下請作業員との契約を解約して当該職場に従業員を配置転換する方針を一旦決定しておきながら、後にそれを取りやめたこと、及び希望退職者を募ったあとの余剰人員（22 名）の削減について改めて下請作業員との契約解約について検討しなかった点を義務違反と判断。
- ・ニッセイ電機事件・東京高判昭和 50・3・27 判時 776 号 90 頁 [I-2] 解雇対象となった労働者は職種を限定する条件の下で採用されたわけではなく、配転する等の余地がないではないと判断。
- ・大村野上事件・長野地大村支判昭和 50・12・24 判時 813 号 98 頁 [I-7] 親会社への配置転換、一時帰休または希望退職者の募集などを全く行っていない（これらを実行しうるか否かについて具体的な検討すら行われていない）と判断。
- ・八戸鋼業事件・青森地判昭和 52・2・28 判時 870 号 106 頁 [I-12] 一時帰休は実施したが、希望退職者の募集、関連企業への配転などの努力を怠り、また、可能な範囲内での再雇用の保障、再就職の斡旋を行うなどの努力も怠ったと判断。
- ・大隈鉄工所事件・名古屋地判昭和 52・10・7 労判 292 号 59 頁 [I-16] 組合の強い要請にもかかわらず、第二次の希望退職者募集を行わなかったことを解雇回避努力義務を尽くしていないものと判断。
- ・あさひ保育園事件・福岡地小倉支判昭和 53・7・20 労判 307 号 20 頁 [I-22] 希望退職等の措置をとることなく行われたことについて、当該事案においては、このような措置をとることが是非とも必要であったと判断。
- ・旭東電気事件・大阪地判昭和 53・12・1 労判 310 号 52 頁 [I-23] 希望退職により削減目標人員数がほぼ達成された段階において、指名解雇を回避する手段（系列会社を含めた配転可能性、一時帰休、労働時間短縮、

るならば、三つの類型に分類することができる。

第一の類型は、整理解雇を実施する前に通常行うべき措置を何ら実行していない点を捉えて、解雇回避努力義務を尽くしていないと判断するものである。ニッセイ電機事件 [I-2]、大村野上事件 [I-7]、あさひ保育園事件第一審判決 [I-22]、佐伯学園事件 [I-32]、丸王印刷事件 [I-44]、北陸金属工業事件 [I-45]、赤坂鉄鋼事件 [I-52]、高田製鋼所事件 [I-54]、並木精密宝石秋田工場事件 [I-59]、あさひ保育園事件最高裁判決 [I-61] の各裁判例はこの類型に含めることができる。解雇回避措置として通常実施すべき措置としては、配置転換、希望退職の募集が考えられるが、上記の事案ではこれらの措置がとられていないこと、あるいはそもそもそれらの措置の実施について検討すら行われていないことが指摘されている。これらの裁判例は、とりわけ後者の点を指摘する裁判例について妥当することであるが、経営上の必要性がある場合に、直ちに解雇に着手するような安易にすぎる行動を規制するものであるといえる⁴⁵。

新規採用の中止など）をとりえないか否かを検討した形跡が全く存在せず、解雇回避努力を尽くしていないと判断。

- ・細川製作所事件・大阪地判昭和 54・4・25 労判 331 号 48 頁 [I-28] 希望退職者の募集過程において慰留行為が行われている点を解雇回避努力義務に違反するものと判断
- ・佐伯学園事件・大分地判昭和 54・10・8 労民集 32 卷 6 号 880 頁 [I-32] 他の科目を担当させるための努力（当該科目の免許を取得させる等）を尽くしたとはいえないと判断。
- ・住友重機愛媛製造所事件・松山地西条支判昭和 54・11・7 労判 334 号 53 頁 [I-35]（悪化した経営の改善というよりも）長期的な企業の発展を目して経営政策の転換を図る形の人員削減について、希望退職者の募集により削減予定人員の 9 割強を削減した段階で更なる人員削減を各事業所の裁量に委ねる形で最終的に目標未到達のまま雇用調整を打ち切っていることを考慮した上で、希望退職をより長期間にわたり実施する等の手段をとるべきであったと判断。
- ・丸王印刷事件・福岡地判昭和 56・1・22 労判 358 号 40 頁 [I-44] 配置転換の可能性を検討することもなく、また、希望退職者を募集するなどの手段もとらなかった点で解雇回避努力義務を尽くしていないと判断。
- ・北陸金属工業事件・富山地砺波支判昭和 56・3・31 労判 368 号 52 頁 [I-45] 赤字転落後の企業再建策として、人員削減のみを行い他の経営改善策等を行っていない点で解雇を回避するための企業において通常なされる利潤追求のための合理的措置がとられているものではないと判断。
- ・名村造船所事件・大阪地判昭和 56・5・8 労判 364 号 26 頁 [I-46] 希望退職等を含む相当程度の経営改善努力の後になお使用者が必要と判断した人員（104 名）の削減について当該人数の人員削減を行う必要性に疑問があるとした上で、当該事案の事情の下では希望退職等の方法で削減を達成することが可能であったと考えられることを指摘して解雇回避努力を尽くしたものというには疑問があると判断。
- ・赤坂鉄鋼事件・静岡地判昭和 57・7・16 労判 392 号 25 頁 [I-52] 本工とその実態においてほぼ差異がない臨時工について、一律に解雇の対象に含めるのではなく希望退職者を募集するなどの努力が要求されると判断。
- ・高田製鋼所事件・大阪高判昭和 57・9・30 労判 398 号 38 頁 [I-54] 一時金の減額または中止、昇給凍結をはじめ、賃金カット等も行わず、不十分な希望退職のみを行ってなされた解雇について性急にすぎると判断。
- ・並木精密宝石秋田工場事件・秋田地湯沢支判昭和 58・8・26 労判 417 号 57 頁 [I-59] 正規従業員とその実態において差異がないパートタイマーについて、削減すべき人員数の具体的な根拠を欠くという事情の下で、配転・希望退職者の募集などを行っていないことを指摘。
- ・あさひ保育園事件・最一小判昭和 58・10・27 労判 427 号 63 頁 [I-61] 原審の判断（解雇無効）を是認するにあたり、希望退職の措置をとっていないことを指摘。
- ・西日本電線事件・大分地判昭和 59・4・25 労判 434 号 49 頁 [I-62] 削減目標人員の一部が経営再建策にのっとして行われておらず、そのことを前提とすれば、解雇対象者等についても、退職勧奨の実施を全社的に継続するなどの更なる解雇回避措置をとりえたとの疑問を払拭することができないと判断。

⁴⁵ 八戸鋼業事件 [I-12] が、希望退職者の募集・配転に加えて、経営が再建された場合の再雇用の保障及び再就職の斡旋を行うなどの努力を行ったとすることについては、これらの措置を解雇回避努力義務の内容として必要とする、解雇回避努力義務について厳格な立場を示す裁判例であるとの理解も不可能ではないが、当該事案において、一時帰休が実施されたのみであるということに照らして考えた場合、そのような措置をとるのみで安易に解雇に着手することを認めないとの判断を示すにあたって他にもとりうる措置があることを例示した

第二の類型は、何らかの解雇回避のための措置がとられているが、削減すべき人員数の算定根拠の薄弱さ等を前提として、改めて解雇回避措置について検討する必要性があるとするものである。川崎化成工業事件 [I-1]、旭東電気事件 [I-23]、住友重機愛媛製造所事件 [I-35]、名村造船所事件 [I-46]、西日本電線事件 [I-62] の各裁判例がこの類型に該当する。経営上の必要性について検討した箇所で指摘したことと類似する点であるが、この類型における裁判所の判断は、使用者の判断に比較的明瞭な不合理性が存在する事例をチェックするものといえる。

第三の類型は、組合との交渉・不当労働行為の文脈において使用者が解雇回避努力義務を尽くしたとはいえないと判断するものである。大隈鉄工所事件 [I-16]、細川製作所事件 [I-28] がこれに該当する。

以上のように、昭和 50 年代の裁判例を分析する限り、解雇回避努力義務を使用者に課すことで達成しようとしているのは、希望退職者の募集・配転が可能か否か（可能であれば、実現に向けての措置をとる）の検討を使用者に促すことであり、あるいは人員削減（削減すべき人員数）を具体的な根拠に基づいて検討させることであり、そのような措置ないし合理的な考慮を欠いたままに短絡的に解雇を実施することを防止するという点にあるように思われる。この点に関する裁判所の判断は、整理解雇をできる限り回避するために使用者がおしなべて実施しなければならない措置を一律に設定するものではなく、当該事案の事情の下において、可能な「努力」を果たすよう促す（慎重な考慮を求める）－「解雇が……使用者の恣意によってなされる」⁴⁶ことを防止する－にとどまるものであるといえる。

（２）第 II 期

第 II 期の検討対象裁判例のうち、解雇回避努力義務が尽くされているとする裁判例は 33 件、尽くされていないとする裁判例は 46 件、判断を加えていない裁判例が 15 件となっている。人員削減の必要性が否定的に判断された裁判例については、いずれも、解雇回避努力義務が尽くされていないと判断され、あるいは、そもそもこの点に関する判断が行われていない。人員削減の必要性が否定的に判断され、高度の解雇回避努力義務が要請される場合については、事案の判断としても、双方が否定されているという関係を窺うことができる。

解雇回避努力義務は、「努力」という表現が示唆するように、人員削減を実施する使用者がおかれた当該状況に照らして判断される要素である。人員削減の必要性に関して既に指摘したように、解雇回避努力義務は、企業の経営状態により尽くすべきとされる水準が左右される。また、解雇回避努力義務の一内容として、しばしば配転が可能か否かを検討することが挙げられるが、この場合には、企業の規模（配転先が存在するか否か）によっても解雇回避

ものと捉えることが可能であり、そのような観点から本文中で述べた第一類型に分類することが可能であると思われる。

⁴⁶ 東洋酸素事件・東京高判昭和 54・10・29 労判 330 号 71 頁 [I-30]、78 頁

努力義務の内容は影響を受けることとなる⁴⁷。ある裁判例では、一般論として、「いかなる措置を行えば解雇回避努力を尽くしたといえるかについては、企業の経営状況や社会情勢等諸般の具体的事情の下で、経営者が整理解雇を可及的に回避するために可能な限りの措置を行ったかどうかにより総合的に判断すべきである」⁴⁸と述べられている。

このように、いかなる措置を講じれば解雇回避努力義務が尽くされたと評価されるかについて一般化して論じることは容易でないが、解雇回避努力義務についての判断の特徴を以下検討することとする。

解雇回避努力義務が尽くされていないと判断されている裁判例の大部分は、そもそも一般的に解雇回避のための措置と考えられているものをほとんど一切講じていない、あるいは、そのような措置を講じることができると否かを真剣に検討していないというものである⁴⁹。

また、解雇回避努力義務が尽くされていないとする裁判例には、解雇回避のための措置を

⁴⁷ なお、配転の場合に特に問題となる点であるが、例えば配転先の職務を遂行する能力を有しないなど、労働者の側の状況によっても解雇回避努力義務の内容が左右されることもある。

⁴⁸ 高松重機事件・高松地判平成10・6・2労判751号63頁 [II-68]。

⁴⁹ ・ キャディー制度廃止に伴い、即キャディー全員を解雇（四日市カンツリー倶楽部事件 [II-2]、キャディー制度廃止による経費節減の必要性がそもそも疑問視された事案）

- ・ 第一次人員削減以来、一時帰休制・希望退職募集等の方策は一切採用せず、整理解雇の手段のみを選択し、任意退職の勧誘さえも行っていない（ミザール事件 [II-13]）
- ・ 一時帰休や賃金切下げ等の措置を行わず、希望退職の募集・退職勧奨も形ばかりのものに過ぎない（東京教育図書事件 [II-18、II-25、II-33]）
- ・ 取締役の報酬カット、パートタイマーの雇止め、従業員の一時帰休、配置転換ないし出向、希望退職者の募集など整理解雇回避のための合理的な経営努力を行わず、賞与も例年並に支給（ゾンネボード薬品事件 [II-38]・製薬事件 [II-39]）
- ・ 高額の役員報酬が累積欠損の原因であることが明らかでありまずこの見直しを行うべきである（大申興業事件 [II-43]）
- ・ 人員を他の部門にまわす余裕がなかったと主張するが、具体的条件を提示した希望退職の募集、一時帰休等について具体的に検討した形跡がない（シンコーエンジニアリング事件 [II-45]）（[II-36]では判断なし）
- ・ 従業員を選別し特定の者に退職勧奨しているが、原告の労働者がこれを争い解雇撤回の文書を得ていることに照らすと、この措置をもって希望退職を募ったとは到底いえない（新関西通信システムズ事件 [II-47]）
- ・ 配転を提案して拒否されるや直ちに解雇（長栄運送事件 [II-52]）
- ・ 東京支店への配転の可能性があるかと判断されるにもかかわらず、大阪支店の従業員にのみ退職を前提とする希望退職募集を行ったのみで、東京支店で希望退職を募集することを含め配転の可否を検討していない（シンガポール・デベロップメント銀行事件 [II-80]）なお、仮処分異議申立 [II-93]・本訴 [II-95]では、そもそも東京支店への配転可能性がないと判断されている。）
- ・ 「何らかの人員削減回避のための努力をしたことについては、これを認めるに足りる証拠はない」（同和観光（解雇）事件 [II-81]）
- ・ 経営合理化策が必ずしも十分でなく、人員削減の方針が立てられてから四か月後の短期間のうちに解雇がなされており、その間退職勧奨、希望退職の募集など明確な解雇回避措置は一切取られていない（ケイエスプラント事件 [II-83]）
- ・ 事業を縮小し別会社に引き継がせ、在籍していた従業員が全員別会社に雇用されたという状況のもとで、事業引継とともに雇用が引き継がれるよう、希望退職者の募集や配置転換をするなどして、労働者の雇用継続を図ることができなかったのかなどについて何ら主張がなく、これらの検討が十分なされたとは認められない（タジマヤ（解雇）事件 [II-85]）
- ・ 取引先の一つから就労を拒否された運転手について、他に就労させる部署があるかどうかを真剣に検討したか疑問である（峰運輸事件 [II-88]）
- ・ いわゆるリストラを実施中であっても、整理解雇やこれを視野に入れた退職勧奨を行っておらず、会社もそこまでの必要性があると判断していないにもかかわらず、配置転換の提示をしておらず、退職勧奨も行っていない（ワキタ（本訴）事件 [II-100]）
- ・ 希望退職者を募るといった手段その他解雇を回避するために有効な何らかの方策を講じたことを窺うことはできない（三精輸送機事件 [II-104]）

一応講じているといえなくもないが、使用者の態度が解雇回避を真摯に検討するものではない点を重視したと窺われるものもいくつか見られる⁵⁰。

第 II 期の検討対象裁判例のうち、解雇回避義務が尽くされていないとされたものは 46 件であるが、そのうち約半数にあたる 24 件が解雇回避のための措置をほとんど一切取っていないか、解雇を回避しようという積極的な姿勢が窺われない事案に該当する。解雇回避努力義務の一つの重要な機能は、解雇が労働者に重大な影響を与えるものであることを認識しないままに安易に解雇を実施することの戒めにあるといえる。解雇回避努力義務は解雇について真摯な姿勢で取り組むことを求めているといえるが、そのことは、労働者・労働組合との協議など、手続的に十分な措置を尽くすことを使用者に要求する側面も有しているといえることができる。なぜなら、解雇回避のための措置である配転・希望退職の募集・賃金カット等は、労働者側に対する説明、労働者側との協議を経つつ実施しなければ円滑には行い得ないものであるからである。上に掲げた裁判例の中には、希望退職者の募集などの解雇回避措置に関して、労働者側への説明・労働者側との協議に関する使用者の態度を問題にするものも存在する⁵¹。解雇回避努力義務の内容と、手続の妥当性に関して要求されるものの内容が一致しているわけではないが、上に掲げた 24 件の裁判例のうち、14 件は手続の妥当性について否定的に判断がなされており（10 件は判断が加えられておらず、肯定的に判断がなされたものは存在しない）、他方で、解雇回避努力を尽くしたと判断がなされている裁判例（33 件）のうち、25 件が手続の妥当性についても肯定されており、判断が加えられていないものが 5 件、否定例はわずか 3 件に過ぎないことも、解雇回避努力義務の手続促進的な側面を示唆するも

50 ・業務を引き継ぐ別会社に全従業員を雇用を引き継がせる確約は取り付けたが、その後の交渉をもっぱら別会社に任せ、自身は別会社に入社する意思を明らかにしない者について直ちに解雇（アメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件 [II-1]）

・経費節減策がいずれも不徹底で、かつ一部は解雇の後に実施されているにすぎないもの（日新工機事件 [II-27]）

・移籍あるいは労働条件変更へに固執し、これに応じない者を解雇（土藤生コンクリート事件 [II-50]）

・解雇回避措置である代替職務における就労実現に向けた姿勢が総じて消極的なものにすぎない（ナショナル・ウエストミンスター銀行（1次仮処分）事件 [II-65]）なお、仮処分異議申立事件 [II-71] 及び 2次仮処分事件 [II-76] では、人員の自然減や他の部署に配置する余地があるとして解雇回避努力義務が尽くされていないと判断され、3次仮処分事件では解雇回避努力義務は尽くされたと判断がなされている。）

・経営悪化の原因を分析することなく単に支出の大きな割合を占めていた人件費を削減するために人員削減を行っており、これまでに実施した希望退職者の募集への応募状況に照らし、継続的に希望退職を募集しつつ、人件費削減及び収入増加のための取組みに関する協議を尽くすべきとされたもの（三田尻女子高校事件 [II-89]）

・歯科技工士の解雇について、それ以外の人員の大幅削減、取締役役員報酬や管理職の基本給減額を行っているが、本件歯科技工士の解雇直前においては、希望退職の募集をするも考慮期間がわずか 5 日にすぎず、また、役員報酬等の（再度の）減額も本件解雇の直前になされたにすぎない（沖歯科工業事件 [II-99]）

51 東京図書事件・東京地判平成 4・3・30 労判 605 号 37 頁 [II-33]（希望退職者の募集について、募集の必要性について一切説明していないなどの交渉態度を問題視）、土藤生コンクリート事件・大阪地決平成 7・3・29 労経速 1569 号 10 頁 [II-50]（移籍ないし労働条件変更へに固執）、ナショナル・ウエストミンスター銀行（1次仮処分）事件・東京地決平成 10・1・7 労判 736 号 78 頁 [II-65]（代替職務就労へに向けた交渉における消極的な姿勢を指摘）シンガポール・デベロップメント銀行事件・大阪地決平成 11・9・29 労経速 1715 号 17 頁 [II-80]（東京支店への配転は不可との態度に終始）ケイエスプラント事件・鹿児島地判平成 11・11・19 労判 777 号 47 頁 [II-83]（希望退職を行うと有能な人材の流出を招くとの主張を、「労働者に会社の置かれた実情を十分説明し、労働者の理解を得て人員削減を行いうる方途をとらなかつたことを正当化する理由にはならない」と排斥）、三田尻女子高校事件・山口地決平成 12・2・28 労判 807 号 79 頁 [II-89]（人件費削減及び収入増加に向けた取組みに関する協議を尽くすべきと判断）。

のと考えられる。

2. 3 被解雇者選定の妥当性

(1) 第Ⅰ期

整理解雇の実体的側面に関して更に検討される点は、被解雇者の選定が妥当性を有するかどうかである。これは、被解雇者選定基準それ自体の合理性と、当該基準を運用（個々の被解雇者に実際に適用）することの合理性の二つの側面において検討がなされている。

被解雇者選定の妥当性に注目して第Ⅰ期の裁判例を分類すると、妥当性を欠いており解雇は無効であると判断した裁判例は11件であり、そのうち、被解雇者選定基準それ自体が合理性を欠くとの判断がなされているのは6件、基準自体は合理的であるが、当該基準の具体的な運用に合理性が認められないとの判断がなされているのは5件である（いずれも合理的であると判断する裁判例は9件であり、残りの裁判例では特にこの点について触れていない）。

人選基準それ自体の合理性が欠如しているとする判断は、具体的には、「既婚女子社員で子供が二人以上いる者」との基準を公序良俗に違反するもので無効（民法90条）であるとするもの⁵²、女子の基準については残留要員を決定したあとに事後的に策定されたと認めざるをえず、男子の「成績」基準についてもその評価要素が使用者の主観的・恣意的判断が極めて入り込みやすいものであるとするもの⁵³、人選がいつどのようにして行われたか不明であるもの⁵⁴、解雇を回避するための出向者選定基準をそのまま整理解雇基準としたことについて、出向対象労働者の所属する組合が出向拒否を行ったことに憤慨し性急に行われたものであるとするもの⁵⁵、「会社の今後の経営にとって必要な技術を有するか、有しないか」、「そのような技術の進歩の見込みがある者か、ない者か」との基準が抽象的で曖昧であり、具体的適用において使用者の恣意が混入しないことを保障しえないとするもの⁵⁶、適法に行使された年休1日分を欠勤8.8日分として計算することは著しく不合理であるとするもの⁵⁷、である。人選基準自体の合理性については、法の趣旨に抵触する基準についてのチェック [I-6、I-63]、基準を定立する経緯（被解雇者選定を目的として基準が定立されているか否か）のチェック [I-23、I-29、I-41] を中心に行っているということができる。

人選基準の運用（個々の労働者への適用）について合理性が欠如しているとする判断は、当該労働者を被解雇労働者として選定した理由が明確ではないとするもの⁵⁸、勤怠基準に関して、鍛造プレス及びその他作業部門については、それぞれ欠勤30日以上ないし20日以上

⁵² コバル事件・東京地決昭和50・9・12判時789号17頁 [I-6]。

⁵³ 旭東電気事件・大阪地判昭和53・12・1労判310号52頁 [I-23]。

⁵⁴ 細川製作所事件・大阪地堺支判昭和54・4・25労判331号48頁 [I-29]。

⁵⁵ 森実運輸事件・松山地判昭和55・4・21労判346号55頁 [I-41]。

⁵⁶ 高田製鋼所事件・大阪高判昭和57・9・30労判398号38頁 [I-54]。

⁵⁷ 三和運送事件・新潟地判昭和59・9・3労判445号50頁 [I-63]。本文で述べたような取扱いは労働基準法39条が保障する年休の取得を理由として不利益を課すものであると指摘する。

⁵⁸ ニッセイ電機事件東京高判昭和50・3・27判時776号90頁 [I-2]。

としているのに対して、事務部門については5日以上の者を解雇するとの取扱いは無効であるとするもの⁵⁹、事実認定によれば「会社業務に協力せざる者」にも、「配置転換困難なる者」・「業務縮小のため適当な職なき者」・「その他経営効率に寄与する程度の低い者」のいずれにも該当しないとするもの⁶⁰、過去に懲戒処分を受けてはいるが、その処分内容等に照らして基準に該当すると判断するには合理性が欠如している・考課表の項目が評定者の主観の入りやすいものから構成されており、かつ、従業員間の評点の差が僅少であるなど実際に主観の混入の疑いがある等、具体的該当性を詳細に判断するもの⁶¹、基準自体は合理的であるが、現実には、組合活動を嫌悪し、組合活動を行う労働者を排除する目的で当該基準の運用がなされていると判断するもの⁶²、である。これらの裁判例は実際に被解雇者を選定するにあたり、人選基準に該当するか否かについて当該基準に関連する様々な事情を詳細かつ厳格に検討している。人選基準自体の合理性を否定する上記の裁判例 [I-23、I-54] において述べられているところからも窺えるとおおり、基準を定立しつつも実際には使用者の恣意的な判断により被解雇者を選定されているということがないか否かについて慎重に検討しているということが出来る。被解雇者選定の妥当性が肯定されている裁判例においても、肯定の結論を導くまでに詳細に基準の運用を検討するものが多い。

人選基準についても使用者の恣意的な判断を規制するというのが裁判例の基本的立場であるといえるが、その審査の程度は、経営上の必要性及び解雇回避努力義務に対する審査の程度と比較して、相当程度詳細であるということが出来る。

(2) 第II期

第II期の検討対象裁判例のうち、被解雇者選定の妥当性を肯定する裁判例は26件、否定する裁判例は27件であり、このほか、裁判で解雇の有効性を争っている労働者の一部について、解雇基準に合致しないとする裁判例が2件存在する。39件の裁判例では特に判断が加えられていない。

被解雇者選定については、一定の解雇基準に基づいて選定するという形で行われることが多いが、人員削減策を実施した結果残った労働者を解雇する場合⁶³、廃止される業務・部門に所属している労働者を解雇する場合⁶⁴などには、そもそも当該労働者以外の労働者を解雇

⁵⁹ 日本鍛工事件・神戸地尼崎支判昭和53・6・29 労判307号25頁 [I-21]。

⁶⁰ 日産自動車事件・東京高判昭和54・3・12 労判315号18頁 [I-28]。

⁶¹ 住友重機玉島製造所事件・岡山地決昭和54・7・31 労判326号44頁 [I-31]。

⁶² 名村造船所事件・大阪地判昭和56・5・8 労判364号26頁 [I-46]。

⁶³ 日立メディコ事件・最一小判昭和61・12・4 労判486号6頁 [II-4] (解雇有効)、日産ディーゼル工業事件・浦和地決昭和62・3・31 労判495号6頁 [II-6] (解雇無効)、高松市水道サービス公社事件・高松地決昭和62・4・9 労判513号71頁 [II-7] (解雇有効)。

⁶⁴ 長門市社会福祉協議会事件・山口地決平成11・4・7 労経速1718号3頁 [II-78] (解雇有効)、ナショナル・ウエストミンスター銀行(3次仮処分)事件・東京地決平成12・1・21 労判782号23頁 [II-87] (解雇有効)。廣川書店事件・東京地決平成12・2・29 労判784号50頁 [II-90] (解雇有効)。

⁶⁵ なお、すぐ後で分析するとおり、事業所・部門閉鎖の場合には、常に当該部門の労働者が解雇対象者とされるわけではない点に注意が必要である。

する余地がなく、このような場合には、被解雇者選定の妥当性は、整理解雇の有効性を決定する際の考慮要素とされていない（それゆえ、解雇有効と判断する場合であっても人選の妥当性について判断がなされていない場合がある）。被解雇者選定の妥当性を肯定する場合でも、このようにそもそも他の労働者を対象とする余地がないことから肯定されているものがある⁶⁶。これは、経営悪化に伴い大規模に人員を削減するという、典型的な整理解雇の事例が比較的少数となり、解雇以外のさまざまな経営改善策を講じてもなおやむを得ない場合に解雇に踏み切るといった事例が増加していることを反映するものと思われる。

以上のように、被解雇者選定の妥当性そのものが問題とならない事例もあるが、通常は、被解雇者選定の妥当性について、まずその基準自体の妥当性が検討される。

人選基準については、それが抽象的なものであっても直ちに不合理であるとはいえないとし、かつ、使用者に一定の裁量権（例えば、個別に使用者が残留して欲しいと思う労働者について慰留するなど）を残すことも許されるとする裁判例がいくつかみられる⁶⁷。人選について、第一義的には使用者が自己の判断と責任のもとにおいて諸般の事情を考慮して決定すべきものであり、基準及び適用の方法等が人員整理の本来の目的に違背して恣意的であると認められる場合でない限り合理性を認めるべきであるとする裁判例⁶⁸も、その基本的な考え方を共通にしているといえる。また、人選基準を労働者に対し明示しておく必要があるか否かについても、明示がなされていないことをもって直ちに雇用契約上の信義則に違反するものではないとして、必ずしも明示がなされる必要がないとする裁判例がある⁶⁹。

他方で、抽象的な基準については、それに該当するか否かの判断が評価者の主観に左右され客観性を保持し得ないため、その運用にあたり、より詳細な運用基準等を設定しこれに従い選定を行う必要があるとする裁判例⁷⁰も存在し、基準の明示についても、それが無い場合には特段の事情がない限り被解雇者選定の妥当性が否定されるとする裁判例⁷¹が存在する。また、そもそも基準を定立せず人選を行う場合についてその妥当性を否定する裁判例もある⁷²。いずれの立場も、使用者が恣意的に人選を行うことを肯定するわけではないが、それを形式的な点についても必要とするか、実質的に恣意にわたらなければよいとするかの点で、裁判例は立場が分かれている。

これに対して具体的な適用については、裁判所は基本的に恣意的な人選がなされていない

⁶⁶ 例えば、ミニット・ジャパン事件・岡山地倉敷支決平成13・5・22 労経速1781号3頁 [II-106] 参照。

⁶⁷ 住友重機愛媛製造所事件・松山地西条支判昭和62・5・6 労判496号17頁 [II-8]、エヴェレット汽船事件・東京地決昭和63・8・4 労判522号11頁 [II-16]、レブロン株式会社事件・静岡地決平成10・5・20 労経速1687号3頁 [II-67]。

⁶⁸ スカンジナビア航空事件・東京地決平成7・4・13 労判675号13頁 [II-51]。

⁶⁹ ナカミチ事件・東京地八王子支決平成11・7・23 労判775号71頁 [II-79]。

⁷⁰ 池貝鉄工事件・横浜地判昭和62・10・15 労判506号44頁 [II-12]。

⁷¹ 労働大学（2次仮処分）事件・東京地決平成13・5・17 労判814号133頁 [II-105]。

⁷² 大阪造船所事件・大阪地決平成元・6・27 労判545号15頁 [II-20]、ゾンネボード薬品事件・東京地八王子支決平成5・2・18 労判627号10頁 [II-38]、ゾンネボード製薬事件・東京地八王子支決平成5・2・18 労判627号16頁 [II-39]。

かどうか、慎重に吟味する立場をとっている⁷³。この点は、第Ⅰ期（昭和50年代）の裁判例と同様の傾向であり、人選の合理性については比較的厳格な判断が維持されている。

2. 4 手続の妥当性（説明義務・協議義務）

（1）第Ⅰ期

労働者側（労働組合、ないし人員削減の対象となる労働者）との協議義務については、これが尽くされているとする裁判例が13件、協議が尽くされていないとする裁判例も13件である（他の裁判例では特に言及はなされていない）。

協議が尽くされていないとする判断の具体的内容は、組合または解雇対象者について一切、あるいはほとんど説明等を行っていないというもの⁷⁴、人員削減措置について組合と協議を行ってはいるが、指名解雇の実施（解雇基準、時期等）については協議を行っていないというもの⁷⁵、事業縮小の提案以降實際上ほとんど協議を行わず、かつ非常に拙速に解雇を実施するにいったというもの⁷⁶、組合との合意内容に従わず解雇を実施したもの⁷⁷、及び交渉態度が当該事案の下の事情（組合の態度）等に照らして不誠実であるというもの⁷⁸、に分類することができる。当該事案における使用者と労働組合との具体的な交渉の経緯を検討して協議が尽くされていたか否かを慎重に検討する立場を示す裁判例 [I-1、I-9] も存在するが、ほとんどの裁判例は、およそ人員整理そのもの、あるいは解雇について、事前に協議をなんら行っていないことを捉えて協議が尽くされていないとの判断にいたっているといえる。

（2）第Ⅱ期

（a）判断の概要 第Ⅱ期の検討対象94件中、手続に妥当性があると判断した裁判例（肯定例）が25件、手続の妥当性がないと判断した裁判例（否定例）が25件、手続の妥当性に

⁷³ このような裁判例として、名村造船所事件・大阪高判昭和60・7・31 労判457号9頁 [II-3]、朝日石綿工業事件・甲府地決昭和62・5・29 労判502号88頁 [II-9]、池貝鉄工事件・横浜地判昭和62・10・15 労判506号44頁 [II-12]、日新工機事件・神戸地姫路支判平成2・6・25 労判565号35頁 [II-27]、ゾンネボード薬品事件・東京地八王子支決平成5・2・18 労判627号10頁 [II-38]、ゾンネボード製薬事件・東京地八王子支決平成5・2・18 労判627号16頁 [II-39]、ケイエスプラント事件・鹿児島地判平成11・11・19 労判777号47頁 [II-83]、沖歯科工業事件・新潟地決平成12・9・29 労判804号62頁 [II-99] がある。

⁷⁴ 大村野上事件・長野地大村支判昭和50・12・24 判時813号98頁 [I-7]、八戸鋼業事件・青森地判昭和52・2・28 判時870号106頁 [I-12]、あさひ保育園事件・福岡地小倉支判昭和53・7・20 労判307号20頁 [I-22]、山崎技研事件・高知地裁昭和54・5・31 労判325号31頁 [I-30]、北斗音響事件・盛岡地判昭和54・10・25 労判333号55頁 [I-33]、赤坂鉄鋼事件・静岡地判昭和57・7・16 労判392号25頁 [I-52]（非組合員たる臨時工の解雇について、組合のみと協議を行い解雇対象たる臨時工との交渉を避けた事案）、あさひ保育園事件・最一小判昭和58・10・27 労判427号63頁 [I-61]。

⁷⁵ 高田製鋼所事件・大阪高判昭和57・9・30 労判398号38頁 [I-54]、西日本電線事件・大分地判昭和59・4・25 労判434号49頁 [I-62]。

⁷⁶ パン・アメリカン・ウォールド・エアウエイズ・インコーポレーテッド事件・千葉地佐倉支決昭和57・4・28 判時1047号154頁 [I-51]。

⁷⁷ 北陸金属工業事件・富山地砺波支判昭和56・3・31 労判368号52頁 [I-45]。

⁷⁸ 川崎化成工業事件・東京地判昭和50・3・25 判時780号100頁 [I-1]、広島硝子工業事件・広島地決昭和51・7・26 判時833号118頁 [I-9]。

ついて何も判断を行っていない裁判例が 44 件である⁷⁹。

これらの裁判例のうち、手続の妥当性が否定された裁判例は、4 タイプに分類できる（なお、手続の妥当性を肯定した裁判例は、比較的かんたんな判示で肯定しているものが多いため、とくに分類して分析することはしない）。

まず、タイプ 1 として、使用者側がいつさい説明を行っていないために手続の妥当性が否定されたというタイプが 7 件ある⁸⁰。タイプ 2 として、人員削減が必要であることなど、いわば大枠については説明や協議があるものの、具体的な解雇の実施については何も説明・協議を行っていないというタイプが 2 件ある⁸¹。タイプ 3 として、管理職には説明したが、被解雇者となりうる非管理職とはいつさい協議をしていないというやや特殊なタイプがある⁸²。このほかの 15 件の裁判例⁸³（タイプ 4）では、いちおう労働者側に対し何らかの説明・協議はあるものの（まったくゼロではないものの）、十分とはいえない、説明・協議義務が尽くされたとはいえないといった理由で手続の妥当性が否定されている。

こうしてみると、何らかの説明・協議はあるが、それでは不十分であるとされたタイプ 4（およびタイプ 2）が裁判例の数も多く、事案も様々であることがわかる⁸⁴。よって以下では、そもその前提として、手続とは何を意味するのかという点について再検討を行ったあと、手続の「レベル」の問題としてタイプ 4、タイプ 2 の事例を中心にやや詳しく検討する。そして最後に、手続の妥当性という要件（要素）が 4 要件のほかの 3 つの要件（要素）といかなる関係にあるか、どういう意味を持つかについて若干の考察をくわえる。

整理解雇の紛争において問題となる手続とはいったい何を意味するのか。一般的には、整理解雇の必要性についての説明・協議⁸⁵であるとされており、多くの裁判例において、使用

⁷⁹ 数が多いため、事件番号のみを示すことにする。本章末尾の裁判例リストを参照。

肯定例（25 件）：II-8、9、12、16、22、34、35、42、51、55、58、67、78、79、84、86、87、90、91、93、94、95、97、101、106

否定例（25 件）：II-1、13、18、20、25、38、39、45、50、53、54、57、61、62、64、65、68、70、74、77、85、89、98、102、103

⁸⁰ アメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件・那覇地判昭和 60・3・20 労判 455 号 71 頁 [II-1]、ゾネボード製菓事件・東京地八王子支決平成 5・2・18 労判 627 号 16 頁 [II-39]、シンコーエンジニアリング事件・大阪地決平成 6・3・30 労判 668 号 54 頁 [II-45]、日証事件・大阪地決平成 7・7・27 労経速 1588 号 13 頁 [II-99] 53]、株式会社ジャレコ事件・東京地決平成 7・10・20 労経速 1588 号 17 頁 [II-54]、興和株式会社事件・大阪地決平成 10・1・5 労判 732 号 49 頁 [II-64]、恵泉寮事件・神戸地判平成 13・3・26 労判 813 号 62 頁 [II-102]

⁸¹ ミザール事件・大阪地決昭和 62・10・21 労判 506 号 41 頁 [II-13]、丸子警報器（雇止め・本訴）事件・長野地上田支判平成 9・10・29 労判 727 号 32 頁 [II-61]

⁸² 北原ウエルテック事件・福岡地久留米支決平成 10・12・24 労判 758 号 11 頁 [II-74]

⁸³ 事件番号だけあげると、II-18、20、25、38、50、57、62、65、68、70、77、85、89、98、103 の 15 件である。

⁸⁴ タイプ 2 も、具体的な解雇実施についての説明がないことによって全体として説明が不十分であると解することができるので、タイプ 4 と合わせて否定例の代表的なタイプとして検討することにする。

⁸⁵ 説明と協議、厳密には区別しうる概念であろうが、裁判例のなかでは、説明・協議とひとくくりで使われる場合もあるし（たとえば芙蓉ビジネスサービス事件・長野地松本支決平成 8・3・29 労判 719 号 77 頁 [II-58] など）、協議が尽くされている、説明が尽くされている、と単独で使われる場合もある。それほど明確な区別は行われていないと思われる（たとえば、（使用者側からの）説明は尽くされているが、（労使双方による）協議が尽くされていないと構成して手続の妥当性を否定した裁判例は見当たらない）。

者による説明や協議が行われたかどうか問題となっている⁸⁶。説明や協議を十分に行うか否かが、手続の妥当性を判断する際の重要な要素であるといえる⁸⁷。

ただ、こまかくみると、裁判例によっては説明や協議以外の要素が手続に含まれていると解しうるものもある。たとえば、「従業員に対しても合理化の必要等を説明して希望退職者を募集するなど解雇の手続にも不当なところはない」（エヴェレット汽船事件・東京地決昭和63・8・4 労判 522 号 11 頁 [II-16]）と判示し、手続に関する判断の部分で、一般には解雇回避努力義務の要素と考えられている希望退職募集について言及した裁判例がある。ほかにも、説明にくわえて転職先の斡旋（芙蓉ビジネスサービス事件・長野地松本支決平成 8・3・29 労判 719 号 77 頁 [II-58]）、退職勧奨の実施（ナカミチ事件・東京地八王子支決平成 11・7・23 労判 775 号 71 頁 [II-79]）などが実施されており手続は妥当であると述べる裁判例もある。また、よりふみこんで、使用者が解雇回避の努力を行い、人選基準を明示している場合に、整理解雇実施の有無やその手段などについての事前協議が不十分であったとしても、手続上妥当性を欠くとは認められない、と述べ、協議そのものは不十分であるにもかかわらず手続は妥当と判断するもの（レブロン株式会社事件・静岡地決平成 10・5・20 労経速 1687 号 3 頁 [II-67]）や、説明に関する使用者側の態度は形式的、硬直的であるが、相互に共通の理解を得られるに至ったかは疑問の余地があることなどから、整理解雇を正当化する程度には協議が尽くされている、としたもの（明治書院（解雇）事件・東京地決平成 12・1・12 労判 779 号 27 頁 [II-86]）もみられる。

こうしてみると、一部の裁判例においては「手続」を単なる説明、協議よりもやや広い概念としてとらえているのではないかという指摘が可能であろう。解雇に至るプロセス全体を「手続」とみて、必要な説明も行っているし、解雇回避の努力もしているといったことから「手続は妥当」と判断しているものと解される。よって、手続の範囲（内容）をどう理解するかという点についても、再検討の余地があると考えられる。

(b) 若干の検討その 1—手続の「レベル」 つぎに、説明や協議といってもどの程度まで行う必要があるのか、という問題（以下、手続のレベルの問題と呼ぶことにする）を検討する。解雇が有効であると判断されるために必要とされる手続のレベルについては、使用者側の行動指針（一種の規範）となるにもかかわらず、裁判例からは必ずしもはっきりしないと思われる。手続の妥当性を肯定した肯定例では、「手続が尽くされている」「協議が尽くされ

⁸⁶ より厳密に言えば、「誰」に対して説明や協議が行われたか、という点も論点となりうる（解雇される可能性のある労働者に対して説明が行われなければならないとした北原ウエルテック事件・福岡地久留米支決平成 10・12・24 労判 758 号 11 頁 [II-74]（タイプ 3 として分類）を参照。とくに、労働組合と労働者（組合員）の間で意見、利害に対立のある場合に労働組合にだけ説明をしたというケースについて、手続が尽くされたといえるのか疑問の余地があるが、ここでは論点の紹介にとどめることとする。

⁸⁷ そもそも、なぜ手続の妥当性が必要とされるのか（説明義務、協議義務が使用者側に課され、それらの義務を尽くさない、手続に妥当性がない、と判断されることになるのか）という根拠については、実は明示的に示されていない場合もある。しかし、「信義則」を根拠に、使用者に手続を尽くす義務があると明確に述べる裁判例もいくつかみられる（ミザール事件・大阪地決昭和 62・10・21 労判 506 号 41 頁 [II-13]、丸子警報器（雇止め・本訴）事件・長野地上田支判平成 9・10・29 労判 727 号 32 頁 [II-61]、インフォミックス（採用内定取消）事件・東京地決平成 9・10・31 労判 726 号 37 頁 [II-62] など）。

ている」といった比較的かんたんな判示がなされていることが多い。つまり、何を（どこまで）行ったから「尽くされている」といえるのか、肯定例では必ずしも明らかにならないことがあるといえる。一方、否定例においても、説明や協議をまったく行っていないことを理由に手続の妥当性を否定する例（前記（1）タイプ1）のほか、肯定例と同様に、単に「手続が十分には尽くされていない」などと判示する例が多く（前記（1）タイプ4）、妥当な手続とは何か、やはり具体的に明らかでない点がある。

ただし、一部の裁判例においては、資料を示した具体的客観的説明が必要とする例がいくつかみられる（客観的資料を伴った具体的説明がないことを理由に手続の妥当性を否定したシンコーエンジニアリング事件・大阪地決平成6・3・30 労判668号54頁 [II-45]、経営資料のコピーを認めなかったことを理由に否定した株式会社よしとよ事件・京都地決平成8・2・27 労判713号86頁 [II-57] などがある）。

また、説明・協議に費やす期間や回数がどの程度か、という時間的な視点から、複数回にわたって説明が行われている点に着目して手続の妥当性を肯定した例（社会福祉法人大阪暁明館事件・大阪地決平成7・10・20 労判685号49頁 [II-55]、廣川書店事件・東京地決平成12・2・29 労判784号50頁 [II-90] など）、逆に期間が非常に短い、性急であるといった点から妥当性を否定した例（協議の機会があったが解雇手続としては余りに性急であるとした沖齒科工業事件・新潟地決平成12・9・29 労判804号62頁 [II-99] や、解雇について法定の予告期間すらあけずに労働者に告知されたという事案において「手続的にも不当」と判断されたタジマヤ（解雇）事件・大阪地決平成11・12・8 労判777号25頁 [II-85] など⁸⁸⁾がある⁸⁹⁾。

また、これら客観的に測りうる視点とは異なり、「整理解雇の対象者に対して、整理解雇の必要性、規模、時期等につき納得を得られるよう説明を行い誠意をもって協議すべき」（ミザール事件・大阪地決昭和62・10・21 労判506号41頁 [II-13]）と、抽象的ではあるものの、ひとつの指針として労働者の「納得」が得られるかどうかに関及するものがいくつかみられる⁹⁰⁾。納得という要素はなかなか外部から客観的に把握することは難しいが、ひとつの目安、行動指針となりうる要素であろう⁹¹⁾。

以上からすると、何をどこまで行えば手続が妥当といえるのか（手続のレベル）の問題については、現時点ではそれほど明らかであるとはいえないので、提示資料の内容や説明・協議の回数、期間といった客観的な要素と、労働者側の納得といった抽象的な要素について、

⁸⁸⁾ ただし、この [85] 事件は事前協議や説明もないと認定された事案であった。

⁸⁹⁾ 時間的な視点ということであれば、説明・協議の回数が非常に多いにもかかわらず、形式的な説明に終始するなどの理由で手続の妥当性を否定した裁判例はいまのところ見当たらない。

⁹⁰⁾ 13 事件のほかにもアメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件・那覇地判昭和60・3・20 労判455号71頁 [II-1]、インフォミックス（採用内定取消）事件・東京地決平成9・10・31 労判726号37頁 [II-62]、大誠電機工業事件・大阪地判平成13・3・23 労判806号30頁 [II-101]、ミニット・ジャパン事件・岡山地會敷支決平成13・5・22 労経速1781号3頁地決平成9・10・31 労判726号37頁 [II-106] などがある。

⁹¹⁾ この点については、いわゆる法の手続化に関する議論も参考になる。後記（4）を参照。

引き続き裁判例の動向を検討することが必要であるといえよう。

(c) 若干の検討その2—手続の妥当性と他の3要件の関係 最後に、他の3要件との関係から手続の妥当性という要件(要素)の意義について考察をくわえる。他の3つの要素については合理性があるが、手続の妥当性に欠けるという点のみを理由に解雇を無効とした裁判例は、日証事件・大阪地決平成7・7・27 労経速1588号13頁 [II-53]、インフォミックス(採用内定取消)事件・東京地決平成9・10・31 労判726号37頁 [II-62]、グリーン製菓事件・大阪地決平成10・7・7 労判747号50頁 [II-70]の3件である⁹²。とくに [II-70] 事件においては、原告ら労働者に「解雇条件(注:退職金の支給などに関する条件のこと)の決定手続に対する参加の機会を与えておらず、組合との団体交渉の継続中に突然になされたものであって」解雇基準の合理性やその手続全体の適正さに疑問が残り、誠意ある話し合いがあったとは認められず、結果として労働者の手続上の権利が害されている、と手続を重視した判示となっている。他の2つの事件も、手続上の権利といった判示はないが、他の3つの要素については合理性がある、つまり、解雇回避努力義務も尽くし、人選にも合理性があるといった、実体的には解雇に合理性があるようにも思われる事案にもかかわらず、手続の妥当性という点のみから解雇無効という結論を導いている点、特徴的であるといえよう⁹³。裁判例の数としてはごくわずかであるが、こうした判断はいわゆる「法の手続化」の議論⁹⁴とも関連を持ちうるものであり、理論的にも意義があると考えられる。

2. 5 小括

(1) 第I期

以上検討してきたところをまとめると、整理解雇の4要件(要素)の検討にあたり、①経営上の必要性(人員削減の必要性)については、削減が必要とされる人員数の算定根拠等が具体的に明らかではない、あるいは人員削減を実施する一方で新規採用を実施する例が典型であるが、人員削減の方針それ自体に一貫性がないなど、比較的明瞭な不合理性が存在するか否かの点で判断が分かれる(当該要件(要素)を充足するものではないと判断がなされる)ことを確認した。②解雇回避努力義務については、通常実施すべきと典型的に考えられる希望退職者の募集・配転について、それらに着手、あるいは全く検討をすることなく解雇に踏み切った場合について義務が尽くされていないとの判断がなされており、また、人員削減の必要性に疑問の余地がある場合には、その時点で更に解雇回避の可能性について検討を行う

⁹² このうち、判断枠組において明確に要件説的なアプローチをとるのが [II-53] 事件、要素説的なアプローチをとるのが [II-62] 事件、[II-70] 事件である。

⁹³ 手続の妥当性という手続的要件と他の3つの実質的要件は「相互に影響し合う関係にある」と論じるものに、藤原稔弘「整理解雇法理の再検討—整理解雇の「4要件」の見直しを通じて」大竹文雄=大内伸哉=山川隆一編『解雇法制を考える(増補版)』(勁草書房、2004年)149頁以下がある(とくに170頁以下を参照)。

⁹⁴ 法の手続化について論じたものはいくつかあるが、参照すべきものとして水町勇一郎「法の『手続化』—日本労働法の動態分析とその批判的考察」法學65巻1号1頁(2001年)、同「雇用調整の法—なぜ解雇規制は必要なのか?」日本労働研究雑誌510号71頁(2002年)などがある。

ことなどを要求していることを確認した。③被解雇者選定の妥当性については、使用者の恣意的な判断を防ぐ基準であるか否か、あるいは運用面でそのような恣意的な判断が行われていないか否かを判断しているといえるが、その検討については、結論として当該基準及びその運用が合理的であると判断する場合をも含めて詳細に検討を加えていることを指摘できる。④労働者側との協議については、②と類似する側面があり、労働組合等と具体的にどの程度協議を尽くしたかが問題となることはそれほど多くなく、協議を尽くしていないと判断される事例はむしろそもそも労働者側と人員削減の必要性、解雇の時期・基準について協議を行っていない（行おうとしていない）ものがほとんどを占めていることを確認した。

以上をまとめると、整理解雇法理が確立したとされる第Ⅰ期（昭和50年代）の裁判例においては、整理解雇法理は、その各要件（要素）にわたり、使用者の恣意的な判断・明白に不合理な判断を規制し、また、熟慮の上で解雇を慎重に行わせることを促す形で機能していたと指摘することができる。整理解雇法理は、ある一律の行為規範を遵守するべく強制するものではなく、「努力義務の体系」⁹⁵であるといわれているが、昭和50年代の整理解雇裁判例はこのことを明確に示しているといえる。このことは、使用者の側から見れば、とりわけ労働組合が存在する状況の下では、当該労働組合とのコミュニケーションをとりつつ慎重に実施する場合には、整理解雇を適法に（解雇権の濫用とされることなく）行いうることを示唆しているように思われる。

（2）第Ⅱ期

第Ⅱ期（昭和60年以降）の整理解雇裁判例に関する分析を要約すると、まず、①人員削減の必要性については、裁判所による審査の程度は必要性の存在という点では謙抑的であるが、他方で、必要性の程度について、他の要件（要素）において要求される水準を導くために比較的積極的に判断を加えており、人員削減の必要性は、他の要素のいわばハードルの高さを設定する点で重要な機能を果たすようになってきていることが指摘できる。②解雇回避努力義務については、人員削減の必要性の程度を踏まえて使用者が取りうる措置を取ることを要求しているという点を指摘すると共に、それが尽くされていないとされる事例の半数は使用者がそもそも解雇回避のための措置をほとんど一切取っていない、あるいは解雇を回避しようという真摯な姿勢が窺われないものであることを指摘した。後者の点に関して、解雇回避努力義務は、労働者との関係では手続を慎重に行う姿勢を求めるものと捉えることができることを、手続の妥当性に関する判断との相関関係に言及しつつ指摘した。③被解雇者選定の妥当性については、使用者の恣意的な選択をチェックするという点でこれまでの裁判例と共通する点を有することを指摘するとともに、恣意的な選択を防止するために、人選基準の明確性・労働者への提示などについても要求するか否かの点で、裁判例の立場が分かれている

⁹⁵ 藤原稔弘「整理解雇法理の再検討—整理解雇の「4要件」の見直しを通じて」大竹文雄＝大内伸哉＝山川隆一編『解雇法制を考える（増補版）』（勁草書房、2004年）149頁以下、とくに172頁。

ことを指摘した。④手続の妥当性については、手続とは何か、従来の一般的な理解よりやや広い内容が含まれるのではないかという指摘を行うとともに、具体的に手続の妥当性があるといえる場合についてはなお裁判例からは明らかといえないことを確認した。判断枠組については、昭和 60 年代から既に「総合的に考慮」する立場が示されていることを確認した。人員削減の必要性に関する分析と併せると、この時期の判断の方法としては、人員削減の必要性の程度を裁判所なりに測定して、他の要素について使用者が果たすべき水準を設定し、それが実際に果たされているかを検討する、という形を取っているといえる。

3. 整理解雇裁判例に年代による変化はあるのか？

3. 1 はじめに

以上、要件ごとに裁判所の判断がどのような特徴を持っているか分析を行ってきた。第 I 期から第 II 期の終わりまでには約 25 年の年月が流れている。整理解雇法理が定着したといわれる昭和 50 年代（第 I 期）から、昭和 60 年代、平成と時間が流れ、第 II 期の末期には（解雇の自由を強調するような）裁判例も一部みられる。この間、裁判所の判断に変化がみられるのか、変化があるとすればそれはどのようなものかについて、若干の考察を加えることとしたい。

3. 2 人員削減の必要性

この要件に関する判断については、基本的に昭和 50 年代（第 I 期）と昭和 60 年代以降（第 II 期）で大きな変化はないといえる。

昭和 50 年代には、経営状況の具体的な吟味というよりも、人員削減を決定する使用者の判断過程に明白な不合理性あるいは誤りがないか否かを確認することに、（裁判所の）判断の中心があった。昭和 60 年代以降も、裁判所の基本的な態度には引き続き同じ傾向がみられる。たとえば、人員削減の必要性を否定する場合、経営状況に立ち入ってあれこれ検討するのではなく、およそ必要性は認められない、といったいわば「入り口」で判断が終わっていることが多い点を指摘できる。

3. 3 解雇回避努力義務の履践

この要件についても、年代による大きな変化はないといえる。昭和 50 年代には、整理解雇を実施する前に通常行うべき措置を何ら実行していない点をとらえて、解雇回避努力を尽くしていないと判断するケースが最も多い。こうしたケースに続いて、何らかの回避措置がとられているものの、削減すべき人員数の算定根拠の薄弱さ等を前提としてあらためて検討する必要があるとするケースがいくつかみられる。昭和 60 年代以降も、解雇回避努力義務が尽くされていないと判断された事例では、まったく（あるいは、ほとんど）何の措置も行われていないケースが多い。結局、企業（使用者）に解雇について「真摯な姿勢」で取り組む

ことを求めている点に変わりはないとまとめることができる。

3. 4 被解雇者選定の妥当性

この要件については、年代によってやや変化があると思われる。昭和 50 年代には、被解雇者選定の基準それ自体の合理性、当該基準の運用の合理性などについて、経営上の必要性や解雇回避努力義務に対する審査の程度と比較してむしろ詳細に判断する傾向があった。つまり、誰を被解雇者として選ぶかについて、使用者が恣意的に判断することを規制しようとするものである。昭和 60 年代以降もこうした傾向が消滅したわけではないが、1つの特徴として、被解雇者選定の妥当性をあまり問題にしえない事案が新たにみられるようになった。具体的には、人員削減策を実現した結果、残った労働者を解雇する場合や、廃止される業務・部門に所属している労働者を解雇する場合などである。こうしたケースは、いってみれば当該労働者以外を解雇する余地がない場合であり、被解雇者選定の妥当性が整理解雇の有効性を決定する際の考慮要素とされにくい面があるといえる。

こうした変化の背景には、次の 2 点が関係していると考えられる。1 点目としては、経営悪化のため大規模な人員削減を行うといった昭和 50 年代に典型的であった整理解雇の事例が比較的少数となり、解雇以外の経営改善策を講じてもなおやむをえない場合に解雇に踏み切るといった事例が増加していると考えられることである。2 点目としては、1 点目とも関連するが、雇用調整の場面で「希望退職」を募集するというやり方が定着したため、従来であれば被解雇者として選ばれる労働者がすでに退職してしまっていると推測できる点である。

3. 5 手続の妥当性（説明義務・協議義務）

この要件については、理論的に意義のある変化が生じていると考えられる。昭和 50 年代には、協議をするかしないかが焦点になっていた。実際、手続の妥当性が否定されるのは、人員整理や解雇について、事前に何ら協議を行っていないケースがほとんどであった。それが昭和 60 年代以降、より実質的に「手続」を問題にするようになったという変化が生じている。まず、手続の理解についての変化がある。説明・協議だけでなく解雇プロセス全体を手続ととらえるケースもみられるようになってきている。さらに重要な変化として、手続の「レベル」が着目されるようになった。裁判所の判断において、何をどの程度までやれば手続を尽くしたといえるのかが問題にされるようになったわけである。手続のレベルの考慮要素は、具体性や客観性、期間や回数、労働者側の納得度といったものがあげられる。さらには、手続が不十分であることだけを理由に解雇無効と判断する例もみられるようになった。

この変化の意義として、「法の手続化」、プロセス重視の議論との関連を指摘することができる⁹⁶。

⁹⁶ 水町勇一郎「法の『手続化』－日本労働法の動態分析とその批判的考察」 法學 65 巻 1 号 1 頁（2001 年）などを参照。

4. 本章のむすび

以上、本章では裁判例の傾向を（年代を区切って）整理し、「整理解雇の4要件」の要件ごとにポイントとなる裁判例を紹介した。そうした分析をもとに、年代による裁判例の傾向の変化についても若干の考察を加えた。これらの作業を通して、整理解雇について裁判所がどのような判断を行っているのか、判断のポイントは何かといった点について、さらなる考察の基礎を提供することができると考えられる。もちろん、本章における年代別の分類はあくまで便宜的なものであるし、第Ⅰ期～第Ⅲ期すべての裁判例をあらためて総合的に分析する作業も今後必要となってくるであろう（その作業を行って初めて、公刊されて一般的に入手できる裁判例をすべて検討したということになる）。解雇に対する法規制の意義を明らかにするため、本章の内容を基礎としてさらなる検討を行っていくことにしたい。

付録 整理解雇裁判例のリスト（図表Ⅱ-2-1）

第Ⅰ期：昭和50年代

- [1] 川崎化成工業事件・東京地判昭和50・3・25判時780号100頁
- [2] ニッセイ電機事件東京高判昭和50・3・27判時776号90頁
- [3] ザ・フライング・タイガー・ライン・インク事件・東京地判昭和50・3・28判時786号
- [4] 小倉地区労働者医療協会事件・福岡地小倉支判昭和50・3・31判時789号89頁
- [5] 徳島ゴール工業事件・徳島地決昭和50・7・26判時796号104頁
- [6] コパル事件・東京地決昭和50・9・12判時789号17頁
- [7] 大村野上事件・長野地大村支判昭和50・12・24判時813号98頁
- [8] 昭和化学工業事件・横浜地決昭和51・4・9判時824号120頁
- [9] 広島硝子工業事件・広島地決昭和51・7・26判時833号118頁
- [10] 古河工業事件・東京高判昭和51・8・30労民集27巻3・4号445頁
（参照・原審・古河工業事件前橋地判昭和45・11・5労民集21巻6号1475号）
- [11] 八戸鋼業事件・仙台高決昭和52・3・7判時870号106頁
- [12] 八戸鋼業事件・青森地判昭和52・2・28判時870号106頁
- [13] 関西マネジ興行事件・大阪地決昭和52・7・13労判286号87頁
- [14] 岸本洋服店事件・名古屋地決昭和52・7・15労民集28巻4号237頁
- [15] 東京ゼロファン紙事件・東京地判昭和52・7・29労判286号48頁
- [16] 大隈鉄工所事件・名古屋地判昭和52・10・7労判292号59頁
- [17] 日赤唐津赤十字病院事件・佐賀地唐津支判昭和52・11・8労判286号69頁
- [18] フジカラーサービス事件・東京地八王子支判昭和52・11・28労判289号56頁
- [19] 古河工業事件・最一小判昭和52・12・25労経速968号9頁
- [20] 青山学院事件・東京高判昭和53・2・20労判294号49頁

- [21] 日本鍛工事件・神戸地尼崎支判昭和 53・6・29 労判 307 号 25 頁
- [22] あさひ保育園事件・福岡地小倉支判昭和 53・7・20 労判 307 号 20 頁
- [23] 旭東電気事件・大阪地判昭和 53・12・1 労判 310 号 52 頁
- [24] 米軍立川基地事件・東京地判昭和 53・12・1 労判 309 号 14 頁
- [25] アジア無線事件・長野地伊那支判昭和 53・12・6 労判 311 号 49 頁
- [26] 旭川大学事件・旭川地判昭和 53・12・26 労民集 29 卷 5・6 号 957 頁
- [27] 大昌実業事件・大阪地決昭和 54・1・10 労判 315 号 60 頁
- [28] 日産自動車事件・東京高判昭和 54・3・12 労判 315 号 18 頁
- [29] 細川製作所事件・大阪地堺支判昭和 54・4・25 労判 331 号 48 頁
- [30] 山崎技研事件・高知地裁昭和 54・5・31 労判 325 号 31 頁
- [31] 住友重機玉島製造所事件・岡山地決昭和 54・7・31 労判 326 号 44 頁
- [32] 佐伯学園事件・大分地判昭和 54・10・8 労民集 32 卷 6 号 880 頁
- [33] 北斗音響事件・盛岡地判昭和 54・10・25 労判 333 号 55 頁
- [34] 東洋酸素事件・東京高判昭和 54・10・29 労判 330 号 71 頁
- [35] 住友重機愛媛製造所事件・松山地西条支決昭和 54・11・7 労判 334 号 53 頁
- [36] ブリティッシュ・エアウエイズ・ボード事件・東京地判昭和 54・11・29 労判 332 号 28 頁
- [37] 長野学園事件・長野地上田支決昭和 55・1・21 労判 335 号 42 頁
- [38] 日本スピンドル製造事件・神戸地尼崎支判昭和 55・2・29 労判 337 号 50 頁
- [39] 大鵬産業事件・大阪地決昭和 55・3・26 労判 340 号 63 頁
- [40] 旭硝子船橋工場事件・千葉地判昭和 55・4・9 労判 340 号 41 頁
- [41] 森実運輸事件・松山地判昭和 55・4・21 労判 346 号 55 頁
- [42] 高田製鋼所事件・大阪地判昭和 55・9・29 労判 351 号 37 頁
- [43] 日立メディコ事件・東京高判昭和 55・12・16 労判 354 号 35 頁
- [44] 丸王印刷事件・福岡地判昭和 56・1・22 労判 358 号 40 頁
- [45] 北陸金属工業事件・富山地砺波支判昭和 56・3・31 労判 368 号 52 頁
- [46] 名村造船所事件・大阪地判昭和 56・5・8 労判 364 号 26 頁
- [47] 旭川大学事件・札幌高判昭和 56・7・16 労民集 32 卷 3・4 号 503 頁
- [48] 佐伯学園事件・福岡高判昭和 56・11・26 労民集 32 卷 6 号 865 頁
- [49] 北九州市病院局長事件・福岡地判昭和 57・1・27 労民集 33 卷 1 号 66 頁
- [50] サンドビック・ジャパン事件・札幌地決昭和 57・3・1 労判 383 号 50 頁
- [51] パン・アメリカン・ウォールド・エアウエイズ・インコーポレーテッド事件・千葉地佐倉支決昭和 57・4・28 判時 1047 号 154 頁
- [52] 赤坂鉄鋼事件・静岡地判昭和 57・7・16 労判 392 号 25 頁
- [53] 日本鋼管京浜製鉄所事件・横浜地川崎支判昭和 57・7・19 労判 391 号 45 頁

- [54] 高田製鋼所事件・大阪高判昭和 57・9・30 労判 398 号 38 頁
- [55] 小谷病院事件・鳥取地米子支決昭和 57・10・6 労民集 33 卷 5 号 882 頁
- [56] 共和梱包事件・神戸地判昭和 57・11・16 労民集 33 卷 6 号 952 頁
- [57] 岩手県社会福祉事業団事件・盛岡地決昭和 58・6・29 労判 418 号 68 頁
- [58] 日本エタニットパイプ事件・高松地決昭和 58・7・22 労判 414 号 48 頁
- [59] 並木精密宝石秋田工場事件・秋田地湯沢支判昭和 58・8・26 労判 417 号 57 頁
- [60] 旭硝子船橋工場事件・東京高判昭和 58・9・20 労判 416 号 35 頁
- [61] あさひ保育園事件・最一小判昭和 58・10・27 労判 427 号 63 頁
(参照・原審・あさひ保育園事件・福岡高判昭和 54・10・24 労判 427 号 64 頁)
- [62] 西日本電線事件・大分地判昭和 59・4・25 労判 434 号 49 頁
- [63] 三和運送事件・新潟地判昭和 59・9・3 労判 445 号 50 頁

第 II 期：昭和 60 年以降（平成 13 年 6 月末まで）

- [1] アメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件・那覇地判昭和 60・3・20 労判 455 号 71 頁
- [2] 四日市カンツリー倶楽部事件・津地四日市支判昭和 60・5・24 労判 454 号 16 頁
- [3] 名村造船所事件・大阪高判昭和 60・7・31 労判 457 号 9 頁
- [4] 日立メディコ事件・最一小判昭和 61・12・4 労判 486 号 6 頁
- [5] 北九州市病院局長事件・福岡高判昭和 62・1・29 労判 499 号 64 頁
- [6] 日産ディーゼル工業事件・浦和地決昭和 62・3・31 労判 495 号 6 頁
- [7] 高松市水道サービス公社事件・高松地決昭和 62・4・9 労判 513 号 71 頁
- [8] 住友重機愛媛製造所事件・松山地西条支判昭和 62・5・6 労判 496 号 17 頁
- [9] 朝日石綿工業事件・甲府地決昭和 62・5・29 労判 502 号 88 頁
- [10] 日本鋼構造協会事件・東京地決昭和 62・9・16 労判 504 号 20 頁
- [11] 米軍座間基地事件・東京地判昭和 62・9・29 労判 505 号 52 頁
- [12] 池貝鉄工事件・横浜地判昭和 62・10・15 労判 506 号 44 頁
- [13] ミザール事件・大阪地決昭和 62・10・21 労判 506 号 41 頁
- [14] 関西外国語学園事件・大阪地決昭和 62・11・6 労判 509 号 26 頁
- [15] 日野興業事件・大阪地決昭和 63・2・17 労判 513 号 23 頁
- [16] エヴェレット汽船事件・東京地決昭和 63・8・4 労判 522 号 11 頁
- [17] 九州ゴム製品販売事件・福岡地小倉支決昭和 63・9・29 労判 534 号 67 頁
- [18] 東京教育図書事件・東京地決平成元・5・8 労判 539 号 13 頁
- [19] 千代田化工建設事件・横浜地判平成 1・5・30 労判 540 号 22 頁
- [20] 大阪造船所事件・大阪地決平成元・6・27 労判 545 号 15 頁

- [21] 佐世保重工業事件・長崎地佐世保支判平成1・7・17 労判 543 号 29 頁
- [22] 国鉄大阪工事局事件・大阪地判平成元・11・13 労判 551 号 12 頁
- [23] ピーエムケイ設計事件・東京地決平成1・12・8 労判 553 号 29 頁
- [24] トップ工業事件・新潟地三条支決平成2・1・23 労判 560 号 63 頁
- [25] 東京教育図書（第2）事件・東京地決平成2・4・11 労判 562 号 80 頁
- [26] 米軍座間基地事件・東京高判平成2・4・26 労判 562 号 22 頁
- [27] 日新工機事件・神戸地姫路支判平成2・6・25 労判 565 号 35 頁
- [28] 前出工機事件 東京地判平成2・9・25 労判 570 号 36 頁
- [29] 日産ディーゼル工業事件・浦和地判平成3・1・25 労判 581 号 27 頁
- [30] 千代田化工建設事件 東京高判平成3・5・28 労判 606 号 68 頁
- [31] 米軍座間基地事件・最三小判平成3・7・2 労判 594 号 12 頁
- [32] 千代田化工建設（本訴）事件・横浜地判平成4・3・26 労判 625 号 58 頁
- [33] 東京教育図書事件・東京地判平成4・3・30 労判 605 号 37 頁
- [34] 国鉄大阪工事局事件・最三小判平成4・10・20 労判 617 号 19 頁
- [35] 三井石炭鉱業事件・福岡地判平成4・11・25 労判 621 号 33 頁
- [36] シンコーエンジニアリング事件・大阪地決平成5・2・1 労判 627 号 19 頁
- [37] 大申興業事件・横浜地決平成5・2・9 労判 628 号 61 頁
- [38] ゾンネボード薬品事件・東京地八王子支決平成5・2・18 労判 627 号 10 頁
- [39] ゾンネボード製薬事件・東京地八王子支決平成5・2・18 労判 627 号 16 頁
- [40] 正和機器産業事件・宇都宮地決平成5・7・20 労判 642 号 52 頁
- [41] 千代田化工建設事件・東京地判平成6・1・27 労判 645 号 27 頁
- [42] 福岡県労働福祉会館事件・福岡地判平成6・2・9 労判 649 号 18 頁
- [43] 大申興業事件・横浜地決平成6・3・24 労判 628 号 61 頁
- [44] 国鉄清算事業団（建物明渡請求）事件（第一事件・第二事件）・千葉地判平成6年3月2日 労判 668 号 60 頁
- [45] シンコーエンジニアリング事件・大阪地決平成6・3・30 労判 668 号 54 頁
- [46] レックス事件・東京地決平成6・5・25 労経速 1540 号 28 頁
- [47] 新関西通信システムズ事件・大阪地判平成6・8・5 労判 668 号 48 頁
- [48] 八千代電子事件・東京地八王子支判平成6・8・30 労判 659 号 33 頁
- [49] インターセプター・メディア・ソフトサービス事件・大阪地決平成7・1・10 労判 680 号 88 頁
- [50] 土藤生コンクリート事件・大阪地決平成7・3・29 労経速 1569 号 10 頁
- [51] スカンジナビア航空事件・東京地決平成7・4・13 労判 675 号 13 頁
- [52] 長栄運送事件・神戸地決平成7・6・26 労判 685 号 60 頁
- [53] 日証事件・大阪地決平成7・7・27 労経速 1588 号 13 頁

- [54] 株式会社ジャレコ事件・東京地決平成7・10・20 労経速 1588 号 17 頁
- [55] 社会福祉法人大阪暁明館事件・大阪地決平成7・10・20 労判 685 号 49 頁
- [56] コンテム事件・神戸地決平成7・10・23 労判 685 号 43 頁
- [57] 株式会社よしとよ事件・京都地決平成8・2・27 労判 713 号 86 頁
- [58] 芙蓉ビジネスサービス事件・長野地松本支決平成8・3・29 労判 719 号 77 頁
- [59] ロイヤル・インシュアランス・パブリック・リミテッド・カンパニー事件・東京地決平8・7・31 労判 712 号 86 頁
- [60] 生活協同組合メセタ事件・東京地判平成8・11・11 労判 711 号 72 頁
- [61] 丸子警報器（雇止め・本訴）事件・長野地上田支判平成9・10・29 労判 727 号 32 頁
- [62] インフォミックス（採用内定取消）事件・東京地決平成9・10・31 労判 726 号 37 頁
- [63] 井上精機有限会社事件・大阪地決平成9・11・26 判例タイムズ 995 号 159 頁
- [64] 興和株式会社事件・大阪地決平成10・1・5 労判 732 号 49 頁
- [65] ナショナル・ウエストミンスター銀行（1次仮処分）事件・東京地決平成10・1・7 労判 736 号 78 頁
- [66] 兵庫県プロパンガス保安協会事件・神戸地決平成10・4・28 労判 743 号 30 頁
- [67] レブロン株式会社事件・静岡地決平成10・5・20 労経速 1687 号 3 頁
- [68] 高松重機事件・高松地判平成10・6・2 労判 751 号 63 頁
- [69] 本田金属技術事件・福島地会津若松支決平成10・7・2 労判 748 号 110 頁
- [70] グリン製菓事件・大阪地決平成10・7・7 労判 747 号 50 頁
- [71] ナショナル・ウエストミンスター銀行（異議申立）事件・東京地決平成10・8・17 労経速 1690 号 3 頁
- [72] 大阪労働衛生センター第一病院事件・大阪高判平成10・8・31 労判 751 号 38 頁
- [73] 社団法人大阪市産業経営協会事件・大阪地判平成10・11・16 労判 757 号 74 頁
- [74] 北原ウエルテック事件・福岡地久留米支決平成10・12・24 労判 758 号 11 頁
- [75] 池添産業株式会社事件大阪地判平成11・1・27 労判 760 号 69 頁
- [76] ナショナル・ウエストミンスター銀行（2次仮処分）事件・東京地決平成11・1・29 労判 782 号 35 頁
- [77] 日証事件・大阪地判平成11・3・31 労判 765 号 59 頁
- [78] 長門市社会福祉協議会事件・山口地決平成11・4・7 労経速 1718 号 3 頁
- [79] ナカミチ事件・東京地八王子支決平成11・7・23 労判 775 号 71 頁
- [80] シンガポール・デベロップメント銀行事件・大阪地決平成11・9・29 労経速 1715 号 17 頁
- [81] 同和観光（解雇）事件・大阪地判平成11・10・15 労判 775 号 33 頁
- [82] 浅井運送事件・大阪地判平成11・11・17 労判 786 号 56 頁
- [83] ケイエスプラント事件・鹿児島地判平成11・11・19 労判 777 号 47 頁

- [84] 角川文化振興財団事件・東京地判平成 11・11・29 労判 780 号 67 頁
- [85] タジマヤ（解雇）事件・大阪地決平成 11・12・8 労判 777 号 25 頁
- [86] 明治書院（解雇）事件・東京地決平成 12・1・12 労判 779 号 27 頁
- [87] ナショナル・ウエストミンスター銀行（3 次仮処分）事件・東京地決平成 12・1・21 労判 782 号 23 頁
- [88] 峰運輸事件・大阪地判平成 12・1・21 労判 780 号 37 頁
- [89] 三田尻女子高校事件・山口地決平成 12・2・28 労判 807 号 79 頁
- [90] 廣川書店事件・東京地決平成 12・2・29 労判 784 号 50 頁
- [91] 北海道交通事業協同組合事件・札幌地判平成 12・4・25 労判 805 号 123 頁
- [92] マルマン事件・大阪地判平成 12・5・8 労判 787 号 18 頁
- [93] シンガポール・デベロップメント銀行（仮処分異議申立）事件・大阪地決平成 12・5・22 労判 786 号 26 頁
- [94] 東京都土木建築健康保険組合事件・東京地決平成 12・6・1 労経速 1758 号 42 頁
- [95] シンガポール・デベロップメント銀行（本訴）事件・大阪地判平成 12・6・23 労判 786 号 16 頁
- [96] 尼崎築港事件・東京地判平成 12・7・31 労判 797 号 49 頁
- [97] 八興運輸株式会社事件・大阪地判平成 12・9・8 労経速 1757 号 12 頁
- [98] 揖斐川工業運輸株式会社事件・横浜地川崎支決平成 12・9・21 労判 801 号 64 頁
- [99] 沖齒科工業事件・新潟地決平成 12・9・29 労判 804 号 62 頁
- [100] ワキタ（本訴）事件・大阪地判平成 12・12・1 労判 808 号 77 頁
- [101] 大誠電機工業事件・大阪地判平成 13・3・23 労判 806 号 30 頁
- [102] 恵泉寮事件・神戸地判平成 13・3・26 労判 813 号 62 頁
- [103] 塚本正太郎商店事件・大阪地決平成 13・4・12 労判 813 号 56 頁
- [104] 三精輸送機事件・京都地福知山支判平 13・5・14 労判 805 号 34 頁
- [105] 労働大学（2 次仮処分）事件・東京地決平成 13・5・17 労判 814 号 133 頁
- [106] ミニット・ジャパン事件・岡山地倉敷支決平成 13・5・22 労経速 1781 号 3 頁

第 III 期 平成 13 年 7 月 1 日～平成 17 年 4 月

- [1] ティアール建材・エルゴテック事件・東京地判平成 13・7・6 労判 814 号 53 頁
- [2] 外港タクシー（本訴）事件・平成 13・7・24 労判 815 号 70 頁
- [3] オクト事件・大阪地決平成 13・7・27 労経速 1787 号 11 頁
- [4] コーブル・ファーイースト事件・大阪地堺支決平成 13・9・18 労経速 1791 号 13 頁
- [5] 岡惚事件・東京高判平成 13・11・8 労判 815 号 14 頁
- [6] オー・エス・ケー事件・東京地判平成 13・11・19 労経速 1786 号 31 頁

- [7] ヴァリグ日本支社事件・東京地判平成 13・12・19 労判 817 号 5 頁
- [8] 弥生工芸事件・大阪地判平成 14・2・20 労経速 1825 号 41 頁
- [9] 厚木プラスチック関東工場事件・前橋地判平成 14・3・1 労判 838 号 59 頁
- [10] 乙山鉄工事件・前橋地判平成 14・3・15 労判 842 号 83 頁
- [11] 塚本庄太郎商店（本訴）事件・大阪地判平成 14・3・20 労判 829 号 79 頁
- [12] ナショナルエージェンシー事件・大阪地判平成 14・3・22 労経速 1814 号 17 頁
- [13] 奥道後温泉観光バス事件・松山地判平成 14・4・24 労判 830 号 35 頁
- [14] 国際信販事件・東京地判平成 14・7・9 労判 836 号 104 頁
- [15] 鐘淵化学工業（東北営業所 A）事件・仙台地決平成 14・8・26 労判 837 号 51 頁
- [16] 安川電機八幡工場（パート解雇）事件・福岡高決平成 14・9・18 労判 840 号 52 頁
- [17] 東洋印刷事件・東京地判平成 14・9・30 労経速 1819 号 25 頁
- [18] 東京都土木建築健康保健組合事件・東京地判平成 14・10・7 労経速 1821 号 14 頁
- [19] 労働大学（本訴）事件・等挙地判平成 14・12・17 労判 846 号 49 頁
- [20] 東洋水産川崎工場事件・横浜地川崎支決平成 14・12・27 労判 847 号 58 頁
- [21] 大誠電機工業事件・大阪高判平成 15・1・28 労判 869 号 68 頁
- [22] 平和学園高校（本訴）事件・東京高判平成 15・1・29 労判 856 号 67 頁
- [23] 弥生工芸事件・大阪地判平成 15・5・16 労判 857 号 52 頁
- [24] 奥道後温泉観光バス事件・高松高判平成 15・5・16 労判 853 号 14 頁
- [25] 東京金属ほか 1 社（解雇仮処分）事件・水戸地下妻支決平成 15・6・16 労判 855 号 70 頁
- [26] 京都エステート事件・京都地判平成 15・6・30 労判 857 号 26 頁
- [27] ジャパンエナジー事件・東京地決平成 15・7・10 労判 862 号 66 頁
- [28] ゼネラル・セミコンダクター・ジャパン事件・東京地判平成 15・8・27 労判 865 号 47 頁
- [29] PwC フィナンシャル・アドバイザー・サービス事件・東京地判平成 15・9・25 労判 863 号 19 頁
- [30] 日欧産業協力センター事件・東京地判平成 15・10・31 労判 862 号 24 頁
- [31] 大森陸運ほか 2 社事件・大阪高判平成 15・11・13 労判 886 号 75 頁
- [32] 東北住電送事件・長野地上田支判平成 15・11・8 労経速 1857 号 27 頁
- [33] タイカン事件・東京地判平成 15・12・19 労判 873 号 73 頁
- [34] イセキ開発工機（解雇）事件・東京地判平成 15・12・22 労判 870 号 28 頁
- [35] サンワイズ事件・東京地判平成 16・1・28 労経速 1872 号 28 頁
- [36] 千代田学園（整理解雇）事件・東京地判平成 16・3・9 労判 876 号 67 頁
- [37] 九州日誠電気（本訴）事件・熊本地判平成 16・4・15 労判 878 号 74 頁
- [38] ジ・アソシエーテッド・プレス事件・東京地判平成 16・4・21 労判 880 号 139 頁

- [39] 安川電機八幡工場（パート解雇・本訴）事件・福岡地小倉支判平成 16・5・11 労判 879 号 71 頁
- [40] 静岡フジカラーほか 2 社事件・静岡地判平成 16・5・20 労判 877 号 24 頁
- [41] テサテープ事件・東京地判平成 16・9・29 労経速 1884 号 20 頁
- [42] ジップベイツ事件・名古屋高判平成 16・10・28 労判 886 号 38 頁
- [43] 宝林福社会（調理員解雇）事件・鹿児島地判平成 17・1・25 労判 891 号 62 頁
- [44] 山田紡績事件・名古屋地判平成 17・2・23 労判 892 号 42 頁
- [45] ネスレコンプレクショナルリー関西支店事件・大阪地判平成 17・3・30 労判 892 号 5 頁
- [46] マルナカ興業（本訴）事件・高知地判平成 17・4・12 労判 896 号 49 頁

参考文献

- 猪木武徳＝大竹文雄編『雇用政策の経済分析』（東京大学出版会、2001 年）
- 大内伸哉『労働法実務講義（第 2 版）』（日本法令、2005 年）
- 大竹文雄＝大内伸哉＝山川隆一編『解雇法制を考える（増補版）』（勁草書房、2004 年）
- 菅野和夫『労働法（第 7 版補正版）』（弘文堂、2006 年）
- 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法 上巻』（有斐閣、2003 年）
- 八代尚宏『雇用改革の時代』（中央公論新社、1999 年）
- 大竹文雄＝藤川恵子「日本の整理解雇」猪木武徳＝大竹文雄編『雇用政策の経済分析』（東京大学出版会、2001 年）3 頁
- 川口美貴「雇用構造の変化と雇用保障義務」『講座 21 世紀の労働法 第 4 巻 労働契約』（有斐閣、2000 年）232 頁
- 土田道夫「東洋酸素事件、ナショナル・ウエストミンスター銀行（3 次仮処分）事件判批」菅野和夫・西谷敏・荒木尚志編『労働判例百選（第 7 版）』170 頁（2002 年）
- 西谷敏「整理解雇判例の法政策的機能」ジュリスト 1221 号 29 頁（2002 年）
- 根本到「解雇事由の類型化と解雇権濫用の判断基準」日本労働法学会誌 99 号 52 頁（2002 年）
- 根本到「解雇制限法理の法的正当性（上）・（下）」労旬 1540 号 36 頁、1541 号 47 頁（2002 年）
- 根本到「解雇規制と立法政策」西谷敏ほか編『転換期労働法の課題』（旬報社、2003 年）270 頁
- 野川忍「解雇の自由とその制限」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法 第 4 巻 労働契約』（有斐閣、2000 年）
- 福井秀夫＝大竹文雄編著『脱格差社会と雇用法制』（日本評論社、2006 年）
- 藤原稔弘「整理解雇法理の再検討－整理解雇の「4 要件」の見直しを通じて」『解雇法制を考える（増補版）』（勁草書房、2004 年）149 頁
- 北海道大学労働判例研究会「整理解雇判例法理の総合的検討（上）・（下）」労働法律旬報 1501

号 4 頁、1502 号 6 頁（2001 年）

水町勇一郎「法の『手続化』－日本労働法の動態分析とその批判的考察」 法學 65 卷 1 号 1 頁（2001 年）

水町勇一郎「雇用調整の法—なぜ解雇規制は必要なのか？」 日本労働研究雑誌 510 号 71 頁（2002 年）

本久洋一「解雇制限の規範的根拠」 日本労働法学会誌 99 号 12 頁（2002 年）

米津孝司「解雇権論」 梶井常喜編『戦後労働法学説史』（旬報社、1996 年） 657 頁

劉志鵬「日本労働法における解雇権濫用法理の形成—戦後から昭和 35 年までの裁判例を中心として」 JILL Forum Special Series No.5（1999 年）

特集「整理解雇法理の再検討」 日本労働法学会誌 98 号（2001 年） 22 頁以下

特集「解雇法制の再検討」 日本労働法学会誌 99 号（2001 年） 3 頁以下

第3章 東京地裁の解雇事件

1. 東京地裁解雇事件調査

本研究会では解雇事件の実態の解明のため、2種類のデータを構築した。一つ目のデータは、最高裁判所に所蔵する事件票の再集計をもとめ、地裁毎の解雇事件の帰趨を示したものであり、JILPT資料シリーズ No. 17『裁判所における解雇事件』にまとめられている。その観察結果の詳細は当該資料シリーズを直接参照していただきたいが、簡単にまとめると次のようになる。

第一に、解雇事件はおおむね5割近くが和解で終局する。判決・決定にいたる比率は3割から4割である。残りの1割5分から2割5分は、原告被告双方が合意の上で取り下げられる。近年の傾向としては、取下比率が減少し、判決・決定にいたる割合が増加している。

第二に、判決・決定にいたったなかで労働者側が勝訴する割合は、仮処分命令と通常訴訟をあわせると5割前後と安定しており、1980年代後半以降について、時期による変動はあまり観察されない。むしろ地域による判決・決定比率や勝訴率の差異は顕著で、東京地裁では判決・決定割合、勝訴率ともに低く、大阪地裁ではともに高い。これらの地域差は1980年代後半以降消失する傾向にあったが、2000年代前半となっても一定程度残存している。

つまり、事件票を再集計した結果、解雇事件の裁判結果は『判例体系 CD-ROM』に記録された事件と異なること、そしてかなり地域差が存在することがわかった。本研究会では、その地域差が何に起因するかを調べるため、最高裁判所事務総局に東京大阪両地裁において2000年1月1日から2004年12月31日までに終局した解雇事件（原告が労働者側、被告が使用者側、事件類型が雇用関係存在と分類された事件。詳しくは、前掲資料シリーズ No.17を参照のこと）についての事件番号を申請し、民事訴訟法に基づいた閲覧請求することを通じて各裁判の内容を記録した。これが、二つめのデータである（以下、本調査と呼ぶ）。現段階で東京地裁分について調査が終了したので、本章ではその結果を概観し、裁判所で争われた解雇事件の内容を概観したい。

本調査は東京地裁民事訟廷事務室と相談の上、2005年9月21日・22日、11月9日・10日、12月19日・20日、2006年2月1日・2日、3月23日の計9日間にのべ42人を投入して行われた。その際に用いられた調査票は第Ⅲ部・付録として添付した。

本調査は各事件の訴訟資料に記録された情報を読み、調査票にしたがって記録する形をとった。ただし、資料の保管状況や東京地裁に発生する負担などを鑑み、取り下げられた事件については調査対象からはずした。取下げ事件のほとんどの場合は訴状しか残されておらず、得られる情報が限定されるからである。また、全体にわたり閲覧制限がかかっている事件および調査時点でなんらかの理由で東京地裁に保管されていない事件も調査対象としなかった。この具体例としては、例えば、上訴され上級審で争われている場合、参考裁判例として他裁判所から閲覧請求があり当該裁判所に移送されている場合がある。多くはないが、何らかの

理由で東京地裁管轄の各裁判所に分散所蔵されていた事件についても民事訟廷事務室と相談の上、閲覧請求は見送った。

裁判資料は基本的には訴状を基点とした当事者の提出資料群および判決・決定文により構成されている¹。しかし、和解で終わった事件について判決・決定文が付属しないことは当然のこととして、記録類がほとんど残されないものも多い。特に、訴訟事務が簡素化された近年では、3 回程度の弁論で和解勧告に至るケースも散見され、このような場合には訴状のみが記録類として残され、その他の情報が全く提出されていない例もあった。その反面、裁判内和解の場合は和解調書が判決・決定に替わるものとして保存され、和解内容をつぶさに見ることができるという利点もある。

ただし、これら資料は終局後 5 年間の保存期間を過ぎた後には、訴状、判決・決定文およびそれに付随する重要書類とそれ以外の記録類に分離され、後者は破棄される。今回調査依頼した事件のうち 2000 年終局の事件についてはすでに記録類が破棄されていたため、訴状および判決・決定文のみの利用となったが、その他の事件については適宜記録類を参考とした。原告被告の主張が食い違う場合には、判決・決定の事実認定部分や和解調書に言及がある場合にはそれを事実として記録し、裁判所がなんら判断していないものについては原告の主張を事実として記録することとした。

以上のように、事件によって利用できる情報に差があることには注意を要する。特に和解で終了した事件については、原告の主張が記録される傾向にあることは指摘しておきたい。

2. 本調査と先行調査との関係

本調査は最高裁判所事務総局へ請求した事件票の再集計と平行して行われ、東京地裁での解雇事件の全数調査を企図したものだったが、上記のような理由で相当数の事件が調査対象から脱落している。したがって、調査結果の概要を報告する前に、本調査が最高裁特別集計結果とどのように対応しているかを確かめておきたい。

図表Ⅱ－3－1 本調査と最高裁集計データの東京地裁通常訴訟件数の比較

	東京地裁 調査件数	最高裁集計データ			カバー比率	
		件数	取下げ	調査対象		
年 別 総 計	2000年	86	102	11	91	0.95
	2001年	85	129	23	106	0.80
	2002年	92	130	16	114	0.81
	2003年	117	176	17	159	0.74
	2004年	129	173	22	151	0.85
	不明	2				
	計	511	710	89	621	0.82

¹ そのほか裁判所と当事者とのやり取りを示す郵便記録なども保存されている。

図表Ⅱ－３－１は本調査と最高裁集計データより当該年終局の東京地裁通常訴訟件数を対比させた表である。最高裁集計データにおける「調査対象」は「件数」より「取下げ件数」を引いたもの、それと実際の調査件数の比を「カバー比率」として計算している。記録類が失われている2000年終局の事件については、脱落は5件のみである。その一方、記録類が保持されている2001年終局以降の事件については、各年20件前後の脱落があり、カバー比率は8割前後となっている。上級審や各支部で保存・利用されている割合が相当程度あり、記録類を分離する段になり東京地裁に集められるからと推測される。

次に、本調査結果を終局内容別に集計し、最高裁集計データと比較してみよう。

図表Ⅱ－３－２ 本調査と最高裁集計データの東京地裁における終局内容の比較

	東京地裁調査						地裁調査
	調査 件数	終局内容					無効比率 =無効/(無効+有効)
		和解	小計	判決決定 ⁽¹⁾			
				解雇有効	解雇無効	その他	
2000年	86	51	35	22	13	0	0.37
2001年	85	63	22	10	11	1 ⁽³⁾	0.50
2002年	92	47	40	26	18	1 ⁽⁴⁾	0.41
2003年	117	59	52	37	20	1 ⁽⁵⁾	0.35
2004年	129	91	30	24	12	2 ⁽⁶⁾	0.33
計	509	311	193	119	74	5	0.38

	最高裁集計データより通常訴訟						集計データ
	調査 件数	終局内容					認容比率 =認容/判決決定
		和解	判決決定	認容			
	カバー比率			カバー比率	カバー比率 ⁽²⁾		
2000年	52	0.98	39	0.90	13	1.00	0.33
2001年	69	0.91	37	0.59	18	0.61	0.49
2002年	59	0.80	55	0.73	23	0.78	0.42
2003年	83	0.71	76	0.68	35	0.57	0.46
2004年	104	0.88	47	0.64	19	0.63	0.40
計	367	0.85	254	0.76	108	0.69	0.43

(1) 認諾・棄却・放棄を含む

(2) 東京地裁調査における解雇無効件数と集計データにおける認容件数との比率

(3) 訴訟放棄

(4) 損害賠償のみ請求する事件の原告敗訴

(5) 調停

(6) 原告勝訴であるが請求が一時金のみで地位確認が行われなかったケース、損害賠償のみ請求する事件の原告敗訴

図表Ⅱ－３－２は本調査の終局内容別に集計し、最高裁集計データと比較したものである。ただし、本調査においては判決決定の終局内容は当該解雇が有効であったか無効であったかで区別しており、最高裁集計データでは請求が認容されたかどうかで区別されている。たとえば、解雇は無効であったが解雇手当が認められた事例などは前者では解雇無効に、後者では認容に含めて計算されることには注意を要する。また、訴訟放棄・調停による終局や一時金・

損害賠償のみを請求したことによって地位確認が行われなかった例など例外が 5 例存在している²。

表 2 によれば、和解事件に関しては本調査で相当数カバーできたことが示されている。ただし判決決定に到った事件については、和解事件と比較すると調査漏れが少なくない。しかし、請求が認容された事件と解雇無効と判断された事件を比較すると、判決決定全体と同様のカバー比率が算出されているので、解雇無効事件あるいは有効事件に偏って調査されているわけではない。その結果、本調査の解雇無効比率と集計データの認容比率に大きな乖離は観察されない。判決決定事件では上訴される割合が高いため、記録類が調査日現在使用中か上級審など他裁判所で保管されている可能性が高く、この程度のカバー比率になることは仕方がないかもしれない。いずれにせよ、本調査が全体と比較して偏った傾向を有しているとはいえない点は、特に記しておきたい。

3. 原告の費用負担と請求内容

元来、裁判においてどちらが勝訴したかを第三者が評価するのは難しい。解雇事件の場合には原告の最終目的が解雇撤回にあることが多く、従業員としての地位が確認されるかがメルクマールのひとつとなる。しかし、先にみたように地位確認をそもそも求めている裁判例もあり、解雇が無効となったかどうかのみで勝訴敗訴を評価するのは一面的に過ぎるかもしれない。

そのために本調査では判決決定にいたった場合の訴訟費用の負担割合を記録した³。民事訴訟法 61 条によれば、訴訟費用は敗訴者が負担するのが原則であるが、裁判所の裁量によって勝訴者にも負担させることができる。同法では具体例として、一部勝訴（一部敗訴）の場合（同 64 条）、不必要な行為をした勝訴者（同 62 条）、訴訟を遅滞させた勝訴者（同 63 条）をあげている。また、通常、訴訟費用は裁判費用と当事者費用（当事者が自ら支出する費用のうち、法定された一定のもの。例としては当事者などが出頭するための旅費等が当たる）が含まれ、弁護士費用は通常含まれない⁴。

² 地位確認が請求されなかった裁判例においても、審理の過程で地位確認について判断がなされる場合がある。

³ 一方、和解で終結し和解条項が確認できた事件については、例外なく「訴訟費用は各自で負担」という条項がつけられていた。また、ここでいう訴訟費用とは、訴えをおこすときに裁判所（国庫）に納める費用を指し、「訴額」などを基準に計算される。通常、収入印紙貼付によって払うのが原則となっており（民事訴訟費用等に関する法律 8 条）、印紙代と呼ばれている。裁判費用のもととなる訴額は「訴えで主張する利益」を基準に算定される（民事訴訟法 8 条 1 項）。解雇事件の場合、金銭的な請求をしないこともあるが、このばあい訴額は「160 万円」とみなされる（民事訴訟費用等に関する法律 4 条 2 項）。伊藤眞『民事訴訟法（第 3 版再訂版）』（有斐閣，2006）40 頁以下，546 頁以下など。

⁴ 本パラグラフは原昌登氏のご教示による。

図表Ⅱ－３－３ 解雇有効・無効別、原告訴訟費用負担割合

	調査件数	最終判決 確定件数	終局内容	計 ⁽¹⁾	東京地裁調査 原告訴訟費用負担割合									
					1.0	0.5～1.0	0.5	0.5～0.0	0.0					
2000年	86	35	解雇有効	16	13	3								
			解雇無効	9							3	6		
2001年	85	22	解雇有効	9	9	1		1	5					
			解雇無効 ⁽²⁾	11								4		
2002年	92	45	解雇有効	26	22	4		1	7					
			解雇無効	18							2	8		
2003年	117	58	解雇有効	37	33	2		1	2					
			解雇無効 ⁽³⁾	19							1	4	13	
2004年	129	38	解雇有効	24	21	2		1						
			解雇無効 ⁽⁴⁾	11								2	9	
計	509	198	解雇有効	112	98	11		1	2					
			解雇無効	68							3	3	21	40
			計	180							99	14	4	23

(1) 原告勝訴などの終局内容は含まない

(2) 10:0で解雇無効の判決は、そもそも解雇は原告の思い込みでありそもそも解雇の問題は発生していないという判断

(3) 複数の原告被告が関係する事件で、割合ではなく現金額を指示するケースが1件あった（集計からは除いてある）

(4) 複数の原告被告が関係する事件で、割合ではなく現金額を指示するケースが1件あった（集計からは除いてある）

図表Ⅱ－３－３では、判決決定に到った事件を解雇有効・無効でわけ、それぞれの決着で原告（労働者側）にどれだけ訴訟費用を負担させたかを割合で示したものである。民事訴訟法の原則から考えると、解雇有効の場合には労働者側敗訴なので訴訟費用は原告が負担する、すなわち訴訟費用負担割合は1.0が、解雇無効と判断された場合には逆に0.0が予想される。

確かに、解雇有効事件全体の112件のうち98件が原告訴訟費用負担割合1.0で、解雇無効事件全体の68件のうち40件が0.0となっており、多くの場合、解雇有効判決であれば原告負担、解雇無効判決であれば被告負担となっていることがわかる。しかし、その割合は解雇有効事件で87.5%(=98/112)であるのに対して、解雇無効事件では58.8%(=40/68)にとどまる。解雇有効事件ではほとんどの場合全額原告負担となるのに対し、解雇無効事件で全額被告負担となるのは半分程度と少ないことがわかる。解雇無効事件では等分負担も3件あり、全体として解雇無効を判示したからといって、完全に原告の勝訴を示しているわけではないことが示唆される。

次の図表Ⅱ－３－４では、訴状に記された請求内容を集計した。請求内容は裁判が進行していくに従って変更されるのが常であり、どの時点で記録するかは難しい。本調査では、原告が当初意図した原因を推測するものとして、訴状に記された請求内容を記録した。

図表Ⅱ－３－４ 訴状請求内容別件数

	調査件数	東京地裁調査 訴状請求内容								
		地位確認 ⁽¹⁾	賃金支払い ⁽²⁾	雇用関係不存在	損害賠償	配転無効	懲戒処分取消	和解無効確認	降格処分取消	貸付金返還
2000年	86	81	18	1	1					
2001年	85	81	50	0	0					
2002年	92	86	55	1	3					
2003年	117	107	46	1	4					
2004年	129	125	78	1	2					
計	509	480	247	4	10					
						配転無効	懲戒処分取消	和解無効確認	降格処分取消	貸付金返還
2000年	86	1	0	0	0	0	0	0	0	0
2001年	85	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2002年	92	0	2	0	0	0	0	0	0	0
2003年	117	0	0	1	1	1	1	0	0	0
2004年	129	0	0	0	0	0	0	0	0	1
計	509	1	2	1	1	1	1	1	1	1

- (1) 地位確認 or 雇用関係(契約)存在確認 or 解雇無効確認 or 労働契約上の権利確認 or 内定取消無効
(2) 賃金支払い or 一時金支払い or 解雇予告手当支払い

訴状に記された請求内容は多岐に渡るが、大まかには雇用関係上の地位確認という権利回復的側面と、未払い賃金の支払いという利益回復的側面に分けられる。実際、全 509 件のうち何らかの形で地位確認を求めたものは、ほぼ全数の 480 件(94%)にのぼる。逆に 5%程度は当初から地位確認を求めていることになる⁵。また、何らかの形で当初より金銭を請求する事件はほぼ半数の 247 件(49%)にとどまった。地位確認と未払い賃金という組み合わせで当初の請求が構成される事件は、半数前後であることがわかる。そのほか損害賠償を請求したケースが 10 件ある。これには慰謝料請求なども含まれるが、損害賠償は単独で請求されることが多く、地位確認とあわせて請求された事例は 10 件中 4 件と少ない。権利濫用たる解雇が不法行為を構成し損害賠償責任を発生させるかどうかは議論のわかれるところであるが、現実には損害賠償を請求している事件はそれほど多くはない。

日本における解雇紛争は利益紛争が権利紛争の形をとると観念されることが多く、それゆえ救済手段についても金銭解決を認めるべきかが議論されてきた。訴状に記された請求内容がどれだけ原告の真の請求内容を表象しているかは疑問の余地があるが、少なくとも当初の請求内容を見る限り、金銭を直接要求する事件は半数程度しかない。日本の解雇紛争において、権利回復的側面と利益回復的側面のどちらが重要かはさらに議論を重ねる必要がある。

⁵ 繰り返しになるが、本調査は裁判所が「雇用関係存在確認など」に分類した事件を扱っており、当初から地位確認を求めない事件でも、請求の論理の構成上地位確認の必要が生じた場合などはこのカテゴリーに分類されたと考えられる。

4. 上訴と平行審理

次に解雇事件の審級関係と他の事件との関係をみてみよう。具体的には控訴・上告の有無、同一当事者による平行審理事件の有無をまとめた。

図表Ⅱ－３－５ 控訴・上告の有無別件数

	調査件数	判決決定件数	終局内容	東京地裁調査 上訴の有無						
				地裁計 ⁽¹⁾	控訴なし	控訴あり	高裁和解/取下げ			不明
							上告なし	上告あり		
2000年	86	35	解雇有効	22	8	14	2	5	5	2
			解雇無効	13	4	9	2	4	3	0
2001年	85	22 ⁽²⁾	解雇有効	10	4	6	1	2	3	0
			解雇無効	11	2	9	7	1	1	0
2002年	92	45 ⁽³⁾	解雇有効	26	7	19	3	9	6	1
			解雇無効	18	3	15	8	4	3	0
2003年	117	58 ⁽⁴⁾	解雇有効	37	4	33	8	10	15	0
			解雇無効	20	3	17	11	2	4	0
2004年	129	38 ⁽⁵⁾	解雇有効	24	5	19	4	10	5	0
			解雇無効	12	4	8	4	2	2	0
計	509	198	解雇有効	119	28	91	18	36	34	3
			解雇無効	74	16	58	32	13	13	0
			計	193	44	149	50	49	47	3

- (1) 原告勝訴などの終局内容は含まない
- (2) 訴訟放棄 1 件含まず
- (3) 原告敗訴 1 件含まず
- (4) 調停 1 件含まず
- (5) 原告勝訴、原告敗訴 1 件ずつ含まず

図表Ⅱ－３－５は調査対象事件の審級関係をまとめたものである。当該事件が仮処分を通ったか否かは記録類に記述がある場合には判明するものの、一見してわかる形にまとめられているわけではない(記録類を閲覧できた 423 件中 48 件が仮処分を通っていることが確認された)。一方通常訴訟の審級関係は控訴上告まで含めて合冊されており、それぞれの記録あるいは判決決定を一覧することができる。

調査事件の中で判決決定に到った 193 件のうち控訴されたのは 149 件で実に 77%にのぼる。地裁の事件全体でみると、地裁レベルで解決できなかった事件は 29%(=149/509)となる。控訴比率は解雇有効の場合 77%、解雇無効の場合 78%と、地裁の結論による違いはない。

控訴された 149 件のうち高裁で和解または取り下げられたのが 50 件で、残りの 99 件は高裁判決決定に到っている。地裁全体の和解比率は 61% (=311/509) だったのに対して、高裁での和解比率は 34%(=50/149)と半減している。ただし、高裁レベルでの和解比率は、地裁で解雇有効の判決が出て一義的には労働者側が控訴する場合に 20%(=18/91)、逆に地裁で解雇無効の判決が出て一義的には使用者側が控訴する場合に 55%(=32/58)と大きな違いが生じている。

高裁判決決定に到った 99 件のうち上告されたのは 47 件で 47%をしめる。地裁に提起され

た 509 件中 462 件が高裁までで決着されており、高裁でも決着しなかった事件は全体の 9% 程度となる。ここでも上告比率は解雇有効・無効の結論に依存しておらず、前者で 47%(=34/73)、後方で 50%(=13/26)となっている。

次に表Ⅱ－３－６として、同一の当事者によって平行して審理されている事件があるかどうかを示した。解雇紛争が複雑になると、反訴などを通じて同一当事者の紛争が増えるかもしれない。ここでは、労働委員会での係争は別途掲載することとして含まず、過去の同一当事者による紛争があった場合にわかる範囲で記録した。ただし、反訴などで本件と併合審理になった場合、同一事件の仮処分訴訟は含めていない。

図表Ⅱ－３－６ 同一当事者による平行審理事件の件数

	終局内容	件数	うち平行審理事件あり		終局内容	件数	うち平行審理事件あり
2000年	解雇有効	22	1	2003年	解雇有効	37	8
	解雇無効	13	1		解雇無効	20	2
	和解	51	6		和解	59	6
	その他	0	0		その他	1	0
	小計	86	8		小計	117	16
2001年	解雇有効	10	3	2004年	解雇有効	24	4
	解雇無効	11	0		解雇無効	12	0
	和解	63	4		和解	91	13
	その他	1	0		その他	2	0
	小計	85	7		小計	129	17
2002年	解雇有効	26	1	計	解雇有効	119	17
	解雇無効	18	0		解雇無効	74	3
	和解	47	5		和解	311	34
	その他	1	0		その他	5	8
	小計	92	6		合計	509	62

全体の 509 件のうち、およそ 12%にあたる 62 件で同一当事者同士による訴訟が別途提起されていたことがわかった。平行審理された事件の具体例としては、過去に同一当事者同士でトラブルが発生していたものがある。本件訴訟に関連した訴訟では、控訴期間中の強制執行停止命令を求める訴訟や福利厚生として支給していた社宅などの明け渡しを要求する訴訟などがある。また、別途損害賠償を求める訴訟も散見されたが、類型化できるほどまとまった内容ではない。

5. 原告数と解雇形態

近年、労使紛争の個別化がよく指摘され、実際、各都道府県労働局による相談・助言・斡旋制度の充実や労働審判手続の新設がなされた。労使紛争の個別化は、本調査で対象とした訴訟記録類には原告数として表象される。もちろん、集団的な紛争が背景にあるものの、訴訟自体は単独で提起する場合もある。しかし、個別紛争に関わる訴訟はおそらく集団では提起

されない。したがって、原告数の推移、とりわけ複数原告が関わる訴訟がどの程度の割合をしめるかは、労働事件の個別化を示すひとつの指標となろう。

図表Ⅱ－３－７ 原告人数

	調査件数	東京地裁調査 原告数								平均原告数	1名事件 割合	平均原告数 最高裁集計 データ
		1名			1名計	複数			不明			
		男性のみ	女性のみ	不明		男性のみ	女性のみ	複合		不明		
2000年	86	61	17	0	78	4	0	3	1	1.26	0.91	1.25
2001年	85	50	27	4	81	2	1	0	1	1.05	0.95	1.31
2002年	92	52	21	1	74	9	4	5	0	1.39	0.80	1.38
2003年	117	73	30	2	105	6	2	2	2	1.26	0.90	1.44
2004年	129	89	24	1	114	8	1	6	0	1.26	0.88	1.47
計	509	325	119	8	452	29	8	16	4	1.25	0.89	

図表Ⅱ－３－７は裁判記録より読み取ることができる原告人数について集計したものである。驚くべきことに原告の性別について訴状あるいは判決決定文にはっきりと記載されている事件は少ない。本調査では名前や記録類から性別を判断して記録した。ただし名前で判断しているケースも多いことから、性別の構成については不確かな部分が残ることには注意していただきたい。

調査結果によれば、全体の509件のうち1名の原告で提起された事件は452件と89%とほぼ9割にのぼる。判明する範囲では男性が単独で提起する事件のほうが多い。また、本調査から計算された1件あたりの平均原告数は最高裁特別集計データで報告された平均原告数と比較すると小さい傾向がある。おそらくこれには、原告数が多く複雑な事件は、審理に時間がかかり調査時点では上級審などで係争中である可能性が高いことが影響しているのかもしれない。

図表Ⅱ－３－７からは個別紛争の数的な重要性がわかる。この傾向は2000年から2004年までの5年間で変化しておらず、各都道府県労働局による相談・助言・斡旋制度が本格的に利用される以前から、個人単独での提訴がほとんどを占めていたことがわかる。各都道府県労働局による相談・助言・斡旋制度によって紛争が訴訟に持ち込まれる頻度が多くなった可能性は高いが、すでにその時点で紛争の大部分は個別紛争の形態が支配的になっており、通常訴訟で争われる事件にしめる個別紛争の割合はそれほど変化しなかったのかもしれない。

個別紛争と集団紛争を見分けるもうひとつのメルクマールに、労働者側が不当労働行為や労働協約違反を主張するかがある。実際、『判例体系 CD-ROM』に収録された1975～85年の整理解雇事件においては、54件中半数以上の28件で不当労働行為が主張ないし触れられており、15件で労働協約における解雇協議約款違反が主張されている。認定されたのはそれぞれ4件、3件と多くはないが、1975～85年の解雇事件の背後では多くの場合、集団的労使紛争が生じていたことを示唆している。それでは2000年代の東京地裁で終局した解雇事件では、不当労働行為や労働協約違反が主張されたのであろうか？それを集計したのが次の図表Ⅱ－

3-8である。

図表Ⅱ-3-8 不当労働行為と労働協約違反が主張された件数

		不当労働行為の主張				
		なし	あり	うち認定	うち否認	うち判断なし
2000年	なし	83	3		1	2
	あり	0	0			
	うち認定 うち否認 うち判断なし					
2001年	なし	79	6		2	4
	あり	0	0			
	うち認定 うち否認 うち判断なし					
2002年	なし	81	11	2	4	5
	あり	0	0			
	うち認定 うち否認 うち判断なし					
2003年	なし	108	7		1	6
	あり	0	2			2
	うち認定 うち否認 うち判断なし					2
2004年	なし	123	6	2	2	2
	あり	0	0			
	うち認定 うち否認 うち判断なし					
合計	なし	474	33	4	10	19
	あり	0	2	0	0	2
	うち認定	0	0	0	0	0
	うち否認 うち判断なし	0 0	0 2	0 0	0 0	0 0

全体の 509 件中、不当労働行為が主張されたのは 33 件、労働協約違反にいたっては 2 件と少ない。

もっとも、解雇事件のなかで、普通解雇や懲戒解雇に端を発する事件は個別解雇であることがほとんどなので、これらの解雇形態が大部分をしめるのであれば単独個人による提訴が大きな割合をしめ、不当労働行為も主張されなくなることは驚くに値しない。次に示す表Ⅱ-3-9は、訴状や記録類から判断される解雇類型を、整理解雇・懲戒解雇・普通解雇・その他の解雇に分類したものである。ここでは、雇い止めであってもその理由として経済的理由があげられている事件については整理解雇に分類し、単なる更新拒否の場合にはその他の解雇に分類した。もちろん、そもそもどのような解雇形態なのか自体が争われるケースも多い。その場合は、本調査の原則に従って、判決決定文や和解調書で裁判所の判断が示されている

場合にはその情報をもとに、それらがなければ原告の訴状に記載された情報をもとに類型化している。

図表Ⅱ－３－９ 解雇類型別、終局内容別件数

	終局内容	件数	解雇類型				整理解雇 比率
			整理解雇	懲戒解雇	普通解雇	その他	
2000年	解雇有効	22		5	12	5	
	解雇無効	13	2	3	7	1	
	和解	51	3	19	14	15	
	その他	0				0	
	小計	86	5	27	33	21	0.06
2001年	解雇有効	10	1	3	5	1	
	解雇無効	11		6	3	2	
	和解	63	4	17	15	27	
	その他	1		1		0	
	小計	85	5	27	23	30	0.06
2002年	解雇有効	26	2	11	9	4	
	解雇無効	18	2	6	7	3	
	和解	47	6	10	20	11	
	その他	1				1	
	小計	92	10	27	36	19	0.11
2003年	解雇有効	37	1	12	17	7	
	解雇無効	20	3	5	4	8	
	和解	59	13	9	19	18	
	その他	1	1			0	
	小計	117	18	26	40	33	0.15
2004年	解雇有効	24	2	8	7	7	
	解雇無効	12	2	4	4	2	
	和解	91	12	21	37	21	
	その他	2	1		1	0	
	小計	129	17	33	49	30	0.13
計	解雇有効	119	6	39	50	24	
	解雇無効	74	9	24	25	16	
	和解	311	38	76	105	92	
	その他	5	2	1	1	1	
	合計	509	55	140	181	133	0.11

調査対象 509 件のうち整理解雇に分類された事件は 55 件、およそ 11%であった。2000 年、2001 年と比較すると 2002 年以降で若干比率が高くなっている可能性があるが、統計的には有意ではない。また、懲戒解雇が 140 件(28%)、普通解雇が 181 件(35%)と半数以上をしめるが、単なる雇い止めや内定取消、役員解任など、これらの 3 類型に収まらない事件が 133 件(26%)と 4 分の 1 をしめることには注意が必要であろう。

それでは整理解雇と判断された 55 件について、図表Ⅱ－３－７のように原告数を確認してみよう。その結果が次の図表Ⅱ－３－10 である。

図表Ⅱ－３－１０ 整理解雇事件の原告数

	調査件数	東京地裁調査 整理解雇事件に限る 原告数								平均原告数	1名事件 割合
		1名			1名計	複数			不明		
		男性のみ	女性のみ	不明		男性のみ	女性のみ	複合			
2000年	5	2	1	0	3	0	0	2	0	3.40	0.60
2001年	5	1	3	0	4	1	0	0	0	1.20	0.80
2002年	10	1	3	0	4	2	1	3	0	2.70	0.40
2003年	18	7	7	1	15	2	0	1	0	1.56	0.83
2004年	17	9	2	0	11	3	1	2	0	2.12	0.65
計	55	20	16	1	37	8	2	8	0	2.07	0.67

整理解雇事件 55 件のうち、単独個人によって提訴された事件は 37 件と 7 割に満たない。事件あたりの平均原告数も解雇事件全体の 1.25 人に対して 2.07 人と多くなっている。解雇事件全体では単独個人による提訴が 9 割弱だったことも考えあわせると、整理解雇事件では集団紛争の性格がより強く保持されているのかもしれない。ちなみに、『判例体系 CD-ROM』より 1975～85 年までの整理解雇事件 54 件のうち、単独個人で提訴された訴訟は 21 件に過ぎず、半数に満たない。これはかならずしも東京地裁に限ったケースではないため直接の比較には意味がないかもしれないが、集団紛争的色彩が強いはずの整理解雇に限った場合でも、個別紛争として争われるケースが 1980 年代後半以降増加した可能性は指摘できよう。また、東京地裁で不当労働行為の主張があった 33 件をみても、このうち整理解雇に分類されるのは 8 件にとどまる。逆にいえば、2000 年代前半の東京地裁で整理解雇に分類された 55 件のうち不当労働行為を主張したのはおおよそ 15%程度に過ぎず、半数以上の事件で不当労働行為が主張された整理解雇法理の草創期とは、様相を異にしていることが示唆される。

次に図表Ⅱ－３－１１として示したのは解雇類型別にみた和解比率と解雇無効比率(=解雇無効件数/判決決定件数)を算出したものである。

図表Ⅱ－３－１１ 解雇類型別にみた和解比率と解雇無効比率

	東京地裁 調査件数	整理解雇事件		懲戒解雇事件		普通解雇事件		その他解雇事件		全解雇事件		
		和解比率	解雇無効 比率	和解比率	解雇無効 比率	和解比率	解雇無効 比率	和解比率	解雇無効 比率	和解比率	解雇無効 比率	
年 終	2000年	86	0.60	1.00	0.70	0.38	0.42	0.37	0.71	0.17	0.59	0.37
	2001年	85	0.80	0.00	0.63	0.60	0.65	0.38	0.90	0.67	0.74	0.50
	2002年	92	0.60	0.50	0.37	0.35	0.56	0.44	0.58	0.38	0.51	0.41
	2003年	117	0.72	0.60	0.35	0.29	0.48	0.19	0.55	0.53	0.50	0.35
	2004年	129	0.71	0.40	0.64	0.33	0.76	0.33	0.70	0.22	0.71	0.33
計	509	0.69	0.53	0.54	0.38	0.58	0.33	0.69	0.39	0.61	0.38	

今回の東京地裁調査で把握できた 509 件の和解比率は 61%、判決決定までにいたった事件のうち解雇無効の判断が下されたのは 38%であった。和解比率については、整理解雇で 69%、懲戒解雇で 54%、普通解雇で 58%と、整理解雇で高い傾向があるがそれほど顕著ではなく、おおまかには解雇類型に依らないと考えられる。しかし、解雇無効比率は懲戒解雇と普通解

雇でそれぞれ 38%、33%であるのに対して、整理解雇は 53%とかなり高い。先にみたように整理解雇事件として分類されたのが 5 年間で 55 件、判決決定にいたったのは 15 件にとどまり、懲戒解雇や普通解雇とサンプルサイズが大きく異なるが、この差は統計的には有意である。

6. 裁判官による差違

次に裁判官による判決決定の違いをみる。確認したように解雇事件では大部分が単独個人による提訴であるので、証拠調べなどが極端に多くなることは少ない。それゆえ、大部分の審理は単独の裁判官で行われ、陪審がつくことはまれである。本調査では複数の裁判官が関与する場合には筆頭裁判官の名前で集計し、陪審としての役割は脚注で示し、集計には数えていない。

東京地裁では労働部と呼ばれる労働事件を専門的に扱う専門部があり、現在では民事第 11 部、同 19 部、同 36 部が担当している。11 部、19 部、36 部およびその他の部でわけ、それぞれ裁判官ごとの取扱数を終局類型別に集計したのが、次の図表 II - 3 - 12 である。

図表 II - 3 - 12(1) 裁判官ごとの事件取扱い件数別、終局類型別件数(民事第 11 部)

	終局内容	総件数	11部合計	11部													
				A1	A2	A3 ⁽²⁾	A4	A5	A6	A7	A8 ⁽³⁾	A9	A10	A11	A12	A13	
2000年	解雇有効	22	9	1	0	1	3	4									
	解雇無効	13	5	2	1	2	0	0									
	和解	51	24	7	0	8	3	6									
	その他	0	0	0	0	0	0	0									
	小計	86	38	10	1	11	6	10							0	0	0
2001年	解雇有効	10	6	0	0	1	0	0	1	2	0	2					
	解雇無効	11	5	1	1	0	1	0	0	1	0	1					
	和解	63	27	3	2	2	1	0	3	9	1	6					
	その他	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0					
	小計	85	39	4	3	3	2	0	1	4	12	1	9	0	0	0	0
2002年	解雇有効	26	15		2				3	6	0	4					
	解雇無効	18	9		1				5	2	0	1					
	和解	47	29		2				11	7	1	8					
	その他	1	0		0				0	0	0	0					
	小計	92	53	0	5	0	0	0	0	19	15	1	13	0	0	0	0
2003年	解雇有効	37	20		4				4	5		6	1				
	解雇無効	20	4		0				3	0		1	0				
	和解	59	30		1				10	5		8	6				
	その他	1	0		0				0	0		0	0				
	小計	117	54	0	5	0	0	0	0	17	10	0	15	7	0	0	0
2004年	解雇有効	24	12						4	0		1	2	1	4		
	解雇無効	12	4						1	1		1	1	0	0		
	和解	91	37						2	6		9	6	9	5		
	その他	2	1						0	0		1	0	0	0		
	小計	129	54	0	0	0	0	0	0	7	7	0	12	9	10	9	
計	解雇有効	119	62	1	6	2	3	4	0	12	13	0	13	3	1	4	
	解雇無効	74	27	3	3	2	1	0	0	9	4	0	4	1	0	0	
	和解	311	147	10	5	10	4	6	0	26	27	2	31	12	9	5	
	その他	5	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	
	合計	509	238	14	14	14	8	10	1	47	44	2	49	16	10	9	
	和解比率	0.62	0.71	0.36	0.71	0.50	0.60	0.00	0.55	0.61	1.00	0.63	0.75	0.90	0.56		
	無効比率	0.30	0.75	0.33	0.50	0.25	0.00	n.a.	0.43	0.24	n.a.	0.24	0.25	0.00	0.00		

(2) A1・A5 と連名で有効 1 件

(3) A7・A2 と連名で有効 1 件: A7 と連名で和解 1 件(2003)

図表Ⅱ－３－１２(２) 裁判官ごとの事件取扱い件数別、終局類型別件数(民事第19部)

	終局内容	件数	19部合計	19部													
				B1	B2 ⁽¹⁾	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14
2000年	解雇有効	22	9	0	1	4	0	4									
	解雇無効	13	5	1	2	1	0	1									
	和解	51	26	2	4	10	1	9									
	その他	0	0	0	0	0	0	0									
	小計	86	40	3	7	15	1	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2001年	解雇有効	10	4	1	0	1		0	0	0	2						
	解雇無効	11	6	3	0	0		2	0	0	1						
	和解	63	33	10	2	5		2	10	1	3						
	その他	1	0	0	0	0		0	0	0	0						
	小計	85	43	14	2	6	0	4	10	1	6	0	0	0	0	0	0
2002年	解雇有効	26	11	1	0			1		4	2	3					
	解雇無効	18	8	1	1			2		1	2	1					
	和解	47	16	3	0			2		7	2	2					
	その他	1	1	0	0			0		0	1	0					
	小計	92	36	5	1	0	0	0	5	0	12	7	6	0	0	0	0
2003年	解雇有効	37	11		1					4	5	1	0				
	解雇無効	20	13		1					5	1	1	5				
	和解	59	19		1					8	5	3	2				
	その他	1	0		0					0	0	0	0				
	小計	117	43	0	3	0	0	0	0	0	17	11	5	7	0	0	0
2004年	解雇有効	24	4		1					0	1		0	2	0	0	
	解雇無効	12	2		1					0	1		0	0	0	0	
	和解	91	33		0					7	2		5	8	1	10	
	その他	2	1		0					0	1		0	0	0	0	
	小計	129	40	0	2	0	0	0	0	0	7	5	0	5	10	1	10
計	解雇有効	119	39	2	3	5	0	4	1	0	10	8	4	0	2	0	0
	解雇無効	74	34	5	5	1	0	3	2	0	7	4	2	5	0	0	0
	和解	311	127	15	7	15	1	11	12	1	25	9	5	7	8	1	10
	その他	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0
	合計	509	202	22	15	21	1	18	15	1	42	23	11	12	10	1	10
	和解比率		0.63	0.68	0.47	0.71	1.00	0.61	0.80	1.00	0.60	0.39	0.45	0.58	0.80	1.00	1.00
	無効比率		0.47	0.71	0.63	0.17	n.a.	0.43	0.67	n.a.	0.41	0.33	0.33	1.00	0.00	n.a.	n.a.

(1) B1 と連名で無効1件、有効1件: B5 との連名で和解1件: B9・B15 との連名で有効1件(2004)

図表Ⅱ－３－１２(３) 裁判官ごとの事件取扱い件数別、終局類型別件数(民事第36部など)

	終局内容	件数	その他合計	36部				27部	41部	16部	22部	不明	
				C1	C2	C3	C4	D1	D2	D3	D4		
2000年	解雇有効	22	4					0				4	
	解雇無効	13	3					0				3	
	和解	51	1					1				0	
	その他	0	0					0				0	
	小計	86	8	0	0	0	0	1	0	0	0	7	
2001年	解雇有効	10	0						0	0		0	
	解雇無効	11	0						0	0		0	
	和解	63	3		1				1	1		1	
	その他	1	0		0				0	0		0	
	小計	85	3	1	0	0	0	0	1	1	0	0	
2002年	解雇有効	26	0		0	0						0	
	解雇無効	18	1		0	0						1	
	和解	47	2		1	1						0	
	その他	1	0		0	0						0	
	小計	92	3	0	1	1	0	0	0	0	0	1	
2003年	解雇有効	37	6		3	2	1					0	
	解雇無効	20	3		0	2	1					0	
	和解	59	10		1	4	5					0	
	その他	1	1		0	0	0					1	
	小計	117	20	4	8	7	0	0	0	0	0	1	
2004年	解雇有効	24	8		3	3	1	0				1	
	解雇無効	12	6		1	4	0	0				1	
	和解	91	21		11	6	3	1				0	
	その他	2	0		0	0	0	0				0	
	小計	129	35	15	13	4	1	0	0	0	0	2	
計	解雇有効	119	18		6	5	2	0	0	0	0	0	5
	解雇無効	74	13		1	6	1	0	0	0	0	0	5
	和解	311	37		13	11	9	1	1	1	1	0	0
	その他	5	1		0	0	0	0	0	0	0	1	0
	合計	509	69	20	22	12	1	1	1	1	1	1	10
	和解比率		0.54	0.65	0.50	0.75	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	
	無効比率		0.42	0.14	0.55	0.33	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	

扱件数では、民事 11 部が 509 件中 238 件と 47%をしめ、ついで民事 19 部が 202 件と 40%を扱っている。民事 36 部は計 55 件と 11%をしめるに過ぎず、ほとんどの事件は民事 11 部および同 19 部で処理されたのがわかる。ただし、本来労働部とは認識されていない民事 27 部などでも 4 件処理されている。

調査期間の 5 年間で、11 部では 13 名、19 部では 14 名、36 部では 4 名、その他の部で 4 名の合計 35 名が東京地裁の解雇事件に関わっていた⁶。11 部、19 部、36 部の計 31 名では 495 件担当されているので、単純な平均をとると一人当たり 16 件となる。しかし、裁判官によって担当数は大きく異なる。11 部や 19 部という労働専門部に所属しながら調査対象の 5 年間で 1 件のみしか係属しなかった裁判官もいれば、40 件を超える案件を処理した裁判官も 4 名いる。この 4 名の裁判官で合計 182 件、全体の 36%を決着させており、彼ら/彼女らは年間の終局件数でみても、11 部の A7 裁判官の 2002 年の年間 19 件、2003 年の年間 17 件、19 部の B8 裁判官の 2003 年の年間 17 件など、多くの事件をこなしているのがわかる。少なくとも 2001 年～2003 年にかけての東京地裁の解雇事件は、この 4 名の裁判官を中核として裁かれたことがわかる。

この 4 名の裁判官について和解比率と判決決定にしめる解雇無効比率を算出すると、少なからずばらつきがあるのがわかる。和解比率は 60%前後で大きな違いはないが、解雇無効比率は A7、B8 両裁判官ではそれぞれ 43%、41%なのに対して、A8、A10 両裁判官では 24%にとどまる。この裁判官の間での判断の違いは、係属される事件の種類の違いにあるのだろうか。この点を確認するために、4 名の裁判官に係属された事件を、さきの 4 解雇類型、すなわち整理解雇、懲戒解雇、普通解雇、その他に分類し、それぞれについての判断を集計したのが次の図表 II-3-13 である。

図表 II-3-13 裁判官ごとの 4 解雇類型別、終局類型別件数

A7	取扱件数	和解	解雇有効	解雇無効	和解比率	解雇無効比率	A8	取扱件数	和解	解雇有効	解雇無効	和解比率	解雇無効比率
整理解雇	6	5	0	1	0.83	1.00	整理解雇	4	2	2	0	0.50	0.00
懲戒解雇	11	5	2	4	0.45	0.67	懲戒解雇	11	6	2	3	0.55	0.60
普通解雇	18	9	5	4	0.50	0.44	普通解雇	16	10	5	1	0.63	0.17
その他	12	7	5	0	0.58	0.00	その他	13	9	4	0	0.69	0.00
合計	47	26	12	9	0.55	0.43	合計	44	27	13	4	0.61	0.24

A10	取扱件数 ⁽¹⁾	和解	解雇有効	解雇無効	和解比率	解雇無効比率	B8	取扱件数	和解	解雇有効	解雇無効	和解比率	解雇無効比率
整理解雇	7	5	0	2	0.71	1.00	整理解雇	5	5	0	0	1.00	n.a.
懲戒解雇	15	8	5	2	0.53	0.29	懲戒解雇	16	7	5	4	0.44	0.44
普通解雇	15	11	4	0	0.73	0.00	普通解雇	11	5	4	2	0.45	0.33
その他	11	7	4	0	0.64	0.00	その他	10	8	1	1	0.80	0.50
合計	48	31	13	4	0.65	0.24	合計	42	25	10	7	0.60	0.41

(1) 原告勝訴 1 件を含まず

⁶ 本調査では取下げられた事件などが調査対象からはずされており、厳密にはもっと大勢の裁判官が関与したと思われる。

整理解雇事件は4名合計で22件扱われており、全体の55件のうちちょうど4割をしめる。この4名が全体の処理件数に占める割合は36%だったので、整理解雇事件がこの4名に集中して係属される傾向はない。懲戒解雇、普通解雇についても4名とも全体と同様に扱っており、ある解雇類型の事件が特定裁判官に集中して審理される傾向は観察されない。

22件の整理解雇事件のうち、実に8割近くの17件は和解で終局しており、判決決定にいたった事件は合計5件に過ぎない。整理解雇事件の和解比率は7割程度なので、4名の裁判官によって担当された整理解雇事件はより和解に導かれているといえる。また、確かに整理解雇事件の判断における解雇無効比率は裁判官によって大きな差があるように見えるが、これはサンプルサイズが少ないことに起因しており、統計的には有意ではない。懲戒解雇、普通解雇についても裁判官間の違いはありそうに見えるが、ここまでサンプルを小さくすると、統計的に有意な観察はできなくなる。

とはいえ、担当裁判官によってなぜこれほど判断に差がでるのか、最高裁集計データでも確かめられた地裁間での判断の差は、もしかすると所属裁判官の判断の差から生じるのかもしれない。これらを確認するのは本報告書の範囲を超えるが、これからの重要な検討課題であろう。

7. 解雇事件の契約形態

契約の一方的な解除たる解雇行為を審理するに当たって、法律的にはそもそもどのような契約がなされていたかは非常に重要な要素となる。期限の定めがない契約なのか、期限の定めがあり、かつ期限内の解約なのか、あるいは期限後の更新拒否なのか、そもそも契約自体が労働契約なのか請負あるいはサービス供給契約なのか、といった契約類型により、適用すべき法理が異なると考えられている。それゆえに、解雇事件に関する裁判例を評釈するときには、当該事件がどのような契約類型に属するのかがまず議論される。

本調査でも、当該事件の契約形態を採取したので、その結果をまとめたのが次の表Ⅱ-3-14である。本調査の原則に基づいて、裁判所の判断がある場合にはその判断に従った契約形態を記録し、裁判所の判断がない場合には原告たる労働者側の主張を記録した。そもそも契約形態に関する争いがある場合には、労働者側が雇用契約であることを主張し、使用者側が請負契約であることを主張する例が多いので、本調査の原則は雇用契約として記録することにバイアスがかかることに注意しておきたい。また、複数の原告が関与し、それぞれについて契約形態が異なる場合には、雇用契約が含まれるかどうかで判断し、役員が含まれる場合には役員契約として記録している。

図表Ⅱ－３－１４ 雇用契約別事件数

	調査件数	東京地裁調査 契約形態						
		期限定無	雇用契約 期限定有		役員	委託・請負・派遣 期限定有		形態不明
			反復無or不明	反復有		反復無or不明	反復有	
2000年	86	71	5	4	3	0	2	1
2001年	85	48	3	11		1		22
2002年	92	71	5	6	1	2		7
2003年	117	85	4	12		2	1	13
2004年	129	109	7	8		1		4
計	509	384	24	41	4	6	3	47

(註) 原告複数で契約形態が異なる場合には、雇用契約があるかないかで判断した。
ただし、役員が入っている場合には役員とした

本調査の原則にしたがって雇用契約と記録された事件は509件のうち449件で88%にのぼる。役員契約が争われたものや、委任・請負・派遣契約が争われたものも合計13件あるが、ごく少数にとどまる。解雇事件の大部分は、少なくとも労働者側が雇用契約であると主張されることを前提として展開しているのが実情のようである。また、509件中一割弱程度の47件では、判決文や訴状を一見しただけでは契約形態が判明しなかった。これら47件のほとんど(39件)は和解で終局しているので、ほとんど実質的な審理を経ずに終局したケースも含まれているかもしれない。このような場合、訴状の段階で雇用環境について詳細を書き込む必要がなかった可能性もある。ただし、解雇を無効とし地位確認を訴えた訴訟であるにも関わらず、契約上の根拠を明記しないのは興味深い。原告の属性についても、性別や年齢が明記されることはまれである。少なくとも一時期雇用関係にあった当事者間では当然共有されている知識も、判決文や訴状では確認できないこともあることは、事件を分析するときに注意すべきであろう。

8. 和解

本調査の大きな特徴は和解条項がわかることにある。和解で終局した事件は509件中311件と大部分をしめており、解雇事件の法的解決の枢要をしめていることは確かであろう。しかし、現在までその実態を観察した事例は管見の限りない。本調査では、記録類に添付されている和解調書の内容を記録することで、解雇事件の和解の実態を観察した。

とはいえ、和解条項は多岐にわたる。本調査では、解雇撤回をすると明言されているかどうか、和解金が賃金として支払われるか、一時金として支払われるか、解決金として支払われるかを記録した。そのほか、謝罪を明言することや平行して提起された訴訟を取り下げること、お互いに訴訟の経緯や和解内容について吹聴しないことなどが取り決められることが多い。

本節では、すべての項目に関する詳細な集計は紙幅の都合からさておき、とくに和解金が

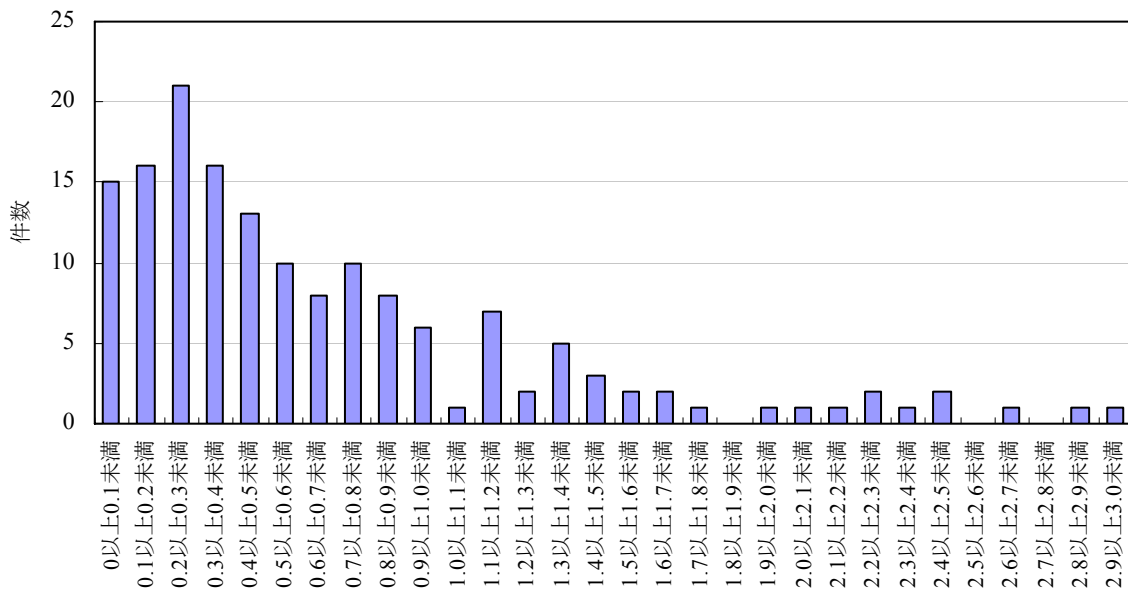
どのような水準に決定されているかを中心に集計したい。そのために、(1)労働者側からの請求に月額賃金が明示されており、(2)単独個人で提起された訴訟で、(3)和解金が一時金・解決金など一括全額で示され、(4)解雇日時と和解日時が特定でき、解雇から和解までの日数が正確に算出できる案件に限定した結果、161件が分析対象となった。

もちろん、和解額の評価は絶対額で採取でき、その場合には分析可能なサンプルは300件近くに増える。しかし、もともとの請求額が大きいとき和解額も大きくなるであろうし、解雇から和解まで時間がかかっても和解額は大きくなる。したがって、何らかの基準で和解額を標準化する必要が生じるが、どのような基準が適切かは自明ではない。ここでは、和解額の大小を評価する基準を請求額とし、請求額に対して和解額がどの程度大きいかに着目したい。ただし、こうして標準化しても問題が残る。労働者側は基本的に解雇期間中の未払い賃金を請求するので、月額賃金および賞与など一時金という形で請求が構成されることが多い。そして、訴訟中に時間が経過するにつれて、請求月数や賞与の回数などは変化し、請求内容は実質的に変更され、したがって和解時点での請求額を記録類から正確に把握するのは難しい。本節では、もっとも頻繁に観察され、請求額の基本を形成すると考えられる当初の請求月額を基準に和解額を評価することを提案したい。多くの場合、賞与は賃金月額に連動しているし、損害賠償などを一時金とは別途請求する事件は少ないからである。請求月額をもとに、解雇から和解までの経過時間1ヶ月あたりの和解額と請求月額の比率を算出し、標準化和解額としたい。そのために、請求月額および解雇から和解までの日数が特定できる案件に限定した。複数個人が関与する場合、和解額は全額一括で提示される場合と個々に提示される場合がある。全額一括で提示される場合、どの個人の請求月額を評価基準とするかは様々な考え方があろう。また、個々に提示された場合もどの個人についての評価を事件の評価とすべきかについては議論の余地が広い。これらの細かい議論を回避するために、本節では上記(1)から(4)に該当するケースに限定した。

こうして得られた161件には、5件の和解額ゼロが含まれる。この5件を含めた標準化和解額の中位値は0.48ヶ月であった。平均は0.80ヶ月で標準偏差が1.03なので、おおむね0から1.8ヶ月の間に入ると考えてよかろう。ちなみに最大値は9.50ヶ月で、月額12万円および2124万円の損害賠償・慰謝料の請求に対して1755万円で和解した例である。この例にみられるように、損害賠償や慰謝料の部分が和解額に反映されると、当然請求月額に対する和解額の比率は当然大きくなり100%を超えることになる。次の図表Ⅱ-3-15は、こうして算出された標準化和解額の分布を示したものである。

最頻値は0.2~0.3ヶ月で、請求月額に対して20~30%程度しか回復されていないことを示している。その一方、1.0ヶ月以上の和解額を獲得した事案も38件、およそ24%観察された。その結果、平均値と中央値が乖離することになる。和解額は事案によってかなりばらついていてと考えてよい。

図表Ⅱ－3－15 標準化和解額の分布



(註) 標準化和解額の算出方法については本文を参照のこと。また、最大値に近い、3.6、3.7、4.5、9.5の4件は表示の便宜上含めていない。

161件のうち、解雇撤回が明言されたのは83件、解雇撤回について記述がないもの（あるいは解雇は撤回しないと明言されたもの）は78件とほぼ同数である。これらについて、それぞれ標準化和解額の分布を考察してみよう。解雇撤回がある事案については、平均0.87、標準偏差0.85、中央値0.63であった。また、標準化和解額が1.0以上の案件は23件で28%程度をしめる。一方、解雇撤回がない事案の標準化和解額は、平均0.72、標準偏差1.19、中央値0.38で、1.0以上の事件は19%である。両者を比較すると、解雇撤回がある和解で標準化和解額が大きい傾向にあるようにも見える。実際、中央値検定およびMann-Whitney検定では、両分布は異なることが統計的に示唆される。おそらく、使用者側が不利であればあるほど和解額は大きくなり、その一環として解雇撤回が明言されるというメカニズムが働いているのではなかろうか。

また、本節で用いた161件のサンプルの中には11件の高裁レベルでの和解事件が認められる。11件のうち、一審で解雇無効の判決決定を受けたのが6件、逆に解雇有効の判決決定を受けたのが5件である。それぞれの平均標準化和解額は、解雇無効の事件について1.08、解雇有効の事件について0.56と大きく異なる⁷。サンプルサイズが小さく確かなことはいえないが、一審判断は高裁和解時の意思決定に際して情報として利用されている可能性が指摘できる。

⁷ ただし、サンプルサイズが小さいため、この違いは統計的には有意ではない。

9. 小括

以上、本調査から判明したことを記述的に示してきた。これらのデータの完全な精査と分析は残された課題であるが、準備的な本章にあってもいくつかの重要な事実を指摘できよう。

第一に、解雇事件について、権利回復的側面と利益回復的側面のどちらが強いかは曖昧で、さらに議論を重ねる必要があることがわかった。たとえば、原告の訴訟費用負担割合という側面からみると、ある事件について最終的に解雇が有効だったのか無効だったのかをメルクマールに事件を解釈することが一面的に過ぎず、権利回復的側面が訴訟の大部分を支配していないことが示唆された。すなわち、解雇無効と判示された事件で使用者側にすべての訴訟費用を負担させているのは6割弱にとどまり、したがって、とくに解雇無効の判決については、地位確認がすぐに原告の勝訴を示すわけではなく、他の側面すなわち利益回復的側面が訴訟の実質として争われていることが示唆されるのである。とはいえ、すべての解雇事件において利益回復的側面が強調されるのかというと、そうでもない。原告労働者側の請求として利益回復的請求を明示するのはほぼ半数にとどまり、逆にいえば地位回復のみを請求することで始まった訴訟も半数をしめる。以上のように、現実の解雇事件には権利紛争的性格を強く持った事件と利益紛争的性格を強く持った事件が並存すると考えるべきかもしれない。

第二に、解雇紛争の個別化は確かに進行しているようにみえる。たとえば原告人数をみると、ほぼ9割の事件が単独個人で提起されている。また、集団紛争的性格をもつ可能性が高い整理解雇事件も数自体が全体の1割程度と少なく、さらに整理解雇事件のなかでも単独個人で提起される割合が1970年代・80年代と比較すると上昇している可能性が指摘される。労使紛争的性格を示す不当労働行為や労働協約違反が主張される頻度も過去の事件と比較すると少ない。以上の資料は、解雇紛争が個人と会社との紛争という性格を色濃く持つようになっていることを示唆している。

第三に、裁判官による判断の差がある可能性がある。東京地裁には労働紛争を専門的に扱う労働部があり、ほとんどの解雇事件を民事第11部および第19部で処理している。さらに、そのなかでも裁判官による担当数はばらつきがあり、特定裁判官に取扱数が集中する傾向がある。このとき、担当件数が集中した4名の裁判官の判断をみると、和解比率は大きな違いはないが、解雇無効と判断した比率が高い裁判官と低い裁判官に大別できることがわかった。この違いが何に起因するかはまだ分析できていないが、裁判官による判断の差がある可能性は否定できない。先行研究で明らかになった地裁レベルでの判断の差が、裁判官個人レベルでの判断の差に起因する可能性は、これからの研究で考慮する必要があるだろう。

第四に、解雇事件の和解条件は事件によってまちまちであるが、平均的には請求月額4割程度が回復されていることがわかる。ただし、1ヶ月あたり請求月額以上の和解条件が示された事件も4分の1近くある。また、解雇撤回条項は労働者側に有利な和解条件と関連していることも確認された。

第4章 解雇規制の経済分析

1. はじめに

これまで判例法理として存在していた解雇権濫用法理が、2003年の労働基準法改正で明文化された後も、解雇法制のあるべき姿についての盛んな議論が行われた。しかし、最近発表された労働政策審議会の答申においては、解雇ルールについては従来通りとされ大きな変化はなさそうである。解雇法制の在り方はすべての労働者に影響を与えるため、学識に基づいた慎重な議論が必要なことは言うまでもないが、これまでの議論から解雇規制について肯定的な論者、否定的な論者の主張の根拠はかなり明らかになったものの、結局のところ信念の違いが明確になった以上の成果があったとは思えない。

解雇規制を撤廃、もしくは緩和することを主張する論者の多くは経済学者である。彼らの主張の多くは、自由な市場取引と自発的な労使交渉の結果にゆだねるべきであり、強行法規的な規制は資源配分を歪めるだけだというものである。こうした見方に否定的な見解にたつのは概ね法学者である。生身の人間は弱い存在であるため、自由な経済取引に労働者をさらすのは望ましくないという前提から、さまざまな保護や規制の必要性を説くことが多い。本章は経済理論的な立場から、解雇規制を分析する視点を提供し、肯定的、否定的な主張の違いがどこにあるのか、同一地平線上に乗せようとする試みである。

本章での解雇規制の有効性を判断する根拠は、経済全体の厚生を改善するか否かである。これは経済学的には広く受け入れられた前提であるが、法学者にとっては到底受け入れられないかもしれない。しばしば経済学者が語る前提に対する批判として、実際には労働者は弱者であり、企業と対等に契約、交渉できない、生存権のように必ず保障されなければならないものがある、労働者は必ずしも合理的ではない、などが挙げられる。こうした観点からの批判は現実の解雇法制のあり方を考える上では重要な論点ではあるが、ここで挙げる経済学的な分析に対する批判としてそれほど有効ではない。解雇規制に否定的な常木(2004)が述べるように、労働者が人権を無視した一方的な待遇を受けたり、または合理的な判断ができないのであれば、そのような環境下で結ばれた契約関係や解雇または解雇回避措置をむやみに正当化することは難しい。また、社会で共有すべき規範として、適切な所得配分上のルールがあるのであれば、そのルールの下で経済厚生を考えなければならない。こうした可能性を経済学は方法論上一切排除していないが、むしろ、こうした明らかに肯定できない環境を前提として解雇規制の意義を考えるのではなく、労働者が合理的な意思決定ができ、交渉や契約の席上でも十分力のあるような環境においても、解雇規制の有効性を示すことができるかどうかをまず考えるべきであろう。以下はこうした観点から解雇規制の効果を再考したい。

ところで、労働問題を考える際に、「労働は商品ではない」というスローガンが主張されることがある。一見説得力をもちそうなこのスローガンに対して、経済学的にはむしろ逆のメッセージが用意されている。むしろ労働サービスが市場の取引として徹底されないからこ

そ、規制や保護の役割がでてくると考えられる。労働が商品化されるから問題が起こるのではなく、十分に商品化されないから問題が起きると考える。合理的な取引の下で、十分に労働が商品化可能であれば、問題は発生しない。これが経済学者の多くが自由な市場取引を進め、徹底して商品化することを主張する理由の一つである。本章では、まず、十分に市場取引が行われる場合を考える。そして、十分に市場取引が行えない場合とその理由を挙げ、規制の存在意義を考えたい。

2節と3節では、雇用契約が本来どういう特徴を持っているのか、経済学的に考える。業務内容と賃金が明確な仕事では、市場による自由な取引が効率性を達成するが、そのような仕事では業務請負契約として市場から労働サービスを調達すればよく、わざわざ雇用契約を結ぶ必要がないことを示す。むしろ、雇用契約を結ぶのは、業務内容や賃金が詳細に契約で定められないためである。これは Coase (1937) 以来の組織の経済学で広く知られた結論である。また、経済学では不完備性、法律学では労働者性という概念が親和的なものであることも指摘する。4節では、江口 (2004) のモデルをベンチマークとして考える。不完備性のもとで、解雇規制が有効になる条件とは賃金の硬直性と賃金格差であることを示し、何がこれらをもたらすのかを分析する。ところで、解雇規制が労働者のモラル・ハザードをもたらしたり、労働者の交渉力を高めて賃上げをもたらし雇用量を抑制すると言われる。こうした規制の負の効果はしばしば強調されるが、必ずしも社会厚生を低めるものではないことを5節で考察する。6節ではサーチ理論を用いて規制のマクロ的な効果を考える。7節では、賃金の伸縮性を考える。賃金が伸縮的である場合、解雇規制の効果は小さくなると考えられる。しかし、見掛け上の賃金の伸縮性から解雇規制の効果を考えることは難しいことを指摘し、賃金の伸縮性と解雇規制の理論的關係について考察する。8節では、長期の評判のメカニズムの議論について簡単にのべ、9節で本章全体のまとめを与える。

2. 自由な市場取引の利益とその前提

まず、経済学の教科書に出てくるような単純な場合を想定し、賃金が労働市場で決まる価格の要素を強く体現している場合を考えよう。例えば、コンビニエンス・ストアやファースト・フードの店員のような労働である。彼らの賃金はほとんどの場合は時間給で支払われ、その時間給は労働市場の需給バランスを反映して決まりやすい。

賃金が需給を均衡するように調整されているとき、この市場賃金で働きたい人はみんな働いており、また、労働者を雇用したい企業はすべて雇用している。もし、労働の過剰供給、すなわち失業が存在していれば、賃金が下落し、市場均衡が実現されるはずである。なぜなら、失業者にとっては、失業して何も得られないよりも、低い賃金でも雇用されたいと考えるためである。採用側にとっても、同じ労働サービスを提供してくれるのであれば、安い方が望ましいから、現在採用している労働者と失業者を入れ替えることによって賃金費用を下げようとするか、もしくは、労働者を換えなくても現行の賃金を下げようとするだろう。結

局、賃金が調整されて労働市場の需給が調整される。

賃金調整により実現された市場均衡では、その市場賃金に見合う労働の需要と供給がバランスし、社会的にも不満の無い状態である。しかも、ある一定の条件を満たせば、その市場均衡では社会の利益が最大化されているという望ましい性質をもつ。これが厚生経済学の基本定理と呼ばれるもので、市場取引の有効性を示すものだ。

さて、ここで想定された労働とはどのようなものかを考えてみよう。労働の需給の不均衡を解消するように賃金が調整されると考えたが、**企業側にとって労働者の入れ替えが自由であり、その費用がかからないことが前提になっていることに注意したい。**労働者側にとっても、少しでも高い賃金を提示する仕事に簡単に転職できることが想定されている。さらに、ここで考えている市場均衡では、労働者は自らの意思で離職しても、または使用者に解雇されても、直ちに同じ賃金で再雇用される。このような労働市場では、解雇された労働者が速やかに同じ賃金で再雇用可能であり、解雇はあまり問題にはならないだろう。労働者の入れ替えがしやすい仕事であれば、解雇規制の役割は大きくない。

さらにここで想定されている**仕事は業務が事前に明確になっているというのも大きな前提である。**仕事内容が明確で、その仕事に対する報酬として賃金が支払われるのであれば、たとえ、肉体を酷使するような、いわゆるきつい仕事であっても、当事者同士の自発的な合意によるものであり、経済学的には問題とはなりにくい。当然ながら、きつい仕事であればそれに見合う報酬が高くなければ割に合わない。裏返せば、比較的高い賃金を受け取る代わりに、そのきつい仕事に従事しているのであるから、雇用契約を結ぶ段階で、その仕事のきつさなど内容がはっきりしているのであれば、市場が効率的に調整機能を果たすと考えられる。

一例として、コンビニエンス・ストアのアルバイト（仕事 A）と重い荷物を運ぶ引越し業務（仕事 B）とを比べれば、後者の時間給は高い。誰しも賃金と同じであればきつい仕事は避けたいので、仕事 A の労働供給が増えて、A の時間給は下落し、きつい仕事 B の労働供給は減るから賃金は上昇することになる。こうして、賃金が価格として調整され、きつい仕事 B は高い賃金が支払われるところで市場が均衡することになる。労働者の能力や資産など個人的特性が全く同質であれば、労働者にとってはどちらの仕事で働いても同じ利得が得られるところまで賃金が調整される。すなわち、 $[A(B) \text{で働いたときの利得}] = [A(B) \text{の賃金}] - [A(B) \text{の仕事の辛さ}]$ は等しくなる。一方が他方より大きければ、利得の大きい方の労働供給が増えて賃金が調整されるので、市場均衡では最終的には等しくなる。

もし、労働者の選好、能力や資産が同質でなければ、個々の労働者にとって双方の仕事の利得が等しくなるとは限らない。しかし、仕事 A に従事している者は、仕事 B よりも自分にとって望ましいからであることに変わりはない。同じことは仕事 B で働いている者にとってもあてはまる。抽象的に表現すれば、異質な労働者 X と Y が二種類の仕事 A と B のどちらかを選択する。労働者 X が仕事を選んだときの利得を $\pi_x(A)$ と表し、その他の場合もこれに

ならうとしよう。労働者 X が仕事 A を、労働者 Y が仕事 B を自らの意思で選んでいるので、

$$\pi_X(A) \geq \pi_X(B) \quad \text{and} \quad \pi_Y(B) \geq \pi_Y(A)$$

が成立している。仕事 B が過酷な労働であろうと、労働者 Y は自らの意思で納得して仕事 B を選んだのであれば、何の問題もないと考えるのである。実際、非常にきつい仕事であれば、誰も従事しようとしなない、すなわち労働供給が限られるため賃金が上昇する。なり手が現れるのに十分なところでまで賃金が上昇することになる。結局、仕事 B に従事した労働者 Y はきつい仕事であることを承知して、そしてそれに見合うだけの高い賃金を得て、自らの意思で従事している。合理的な意思決定をしているのであれば、何の問題も起こらない。

もし、労働者 X と Y の間に能力や資産に差がなければ、きつい仕事 B は仕事 A に比べて高い賃金になるだろう。しかし、現実には、こうしたきつい仕事の賃金がそれほど高くないといったことが観察される。肉体を酷使し、危険を伴うような仕事の賃金が十分高くなく、そうした仕事に従事している労働者の多くは自らの体だけが資本であることが多い。そして、その危険な仕事のために体を壊してしまうと日々の生活の糧にも困窮してしまうこともある。しかし、このような悲惨な場合についても、経済学の標準的な理論モデルである価格理論の結論は明確である。これは適正な所得分配が行われるべき問題であって、労働を市場取引で行うことによる問題とは明確に区別する。厚生経済学の第 2 基本定理と呼ばれるもので、どのようなパレート最適配分も適当な所得分配を施せば、市場均衡として実現できることが知られている¹。つまり、労働サービスが市場取引を通して供給されることが問題なのではない。

結局、仕事の業務内容が契約時に明確であれば、価格としての賃金が適正に調整され、効率的な資源配分を実現する。賃金の調整は労働者の入れ替えがしやすく、また労働者が企業間を転職しやすい場合によりスムーズに行われる。労働者個人の技能や能力の差が大きく表れない仕事や、業務が規格化された専門職であれば、労働者の入れ替えも、労働者の転職も容易であろう。前者は先に挙げたコンビニエンス・ストアやファースト・フード店のアルバイトなどであり、後者は美容師やコンピューター・プログラマーなどである。実際、これらの仕事の業務内容は契約時にほぼ明確である。

¹ 資源配分とは独立に適切な所得配分ができるためには、一定の条件が満たされなければならない。労働者の能力や資産に関して情報の非対称性があったり、分配ルールに不完備性があるときは、資源配分とは独立に所得の再配分を行うことは不可能であることが知られている。こうした場合に限らず、適切な所得配分を行うことは、何が適切かという問題を考えるまでもなく、政治的なプロセスを考えると難しいのが現実的である。そのため、適切な所得配分ができないという現実の要求から、各種の規制や保護の有効性を主張する向きもあるが、本章ではこうした望ましい所得配分とその可能性の問題には立ち入らない。

ポイント1

市場の自由な取引が望ましい労働とは、労働者の入れ替えや転職が容易で、かつ業務内容が明確な仕事である。

3. 雇用契約の不完備性

3. 1 不完備性

先の議論では、仕事の内容が明確である場合を考えていた。具体的には、労働時間、労働の強度、労働の内容が契約時に明確で、もちろん賃金も明確に決まっている場合である。ファースト・フード店の店員のアルバイトであれば、出勤する日時や勤務時間と場所はほぼ明確に決まっている。仕事の内容もほぼ明確であろう。お店での接客、調理、清掃が主要な業務であり、業務内容はほぼ同じである。毎日の業務内容がほぼ同じであるなら、労働の強度もほぼ同じであろう。日によっては多くの顧客の対応に追われ、労働の強度が大きくなることもあろうが、逆にお店が閑散とする場合もある。総じて労働の強度もほぼ正確に把握できるであろう。賃金は時間給であるから、これもまた明確である。このように雇用契約を結ぶ際に、労働条件や待遇に関する不確実な要因が小さい仕事であれば、市場を通した自由な取引に委ねるのがよい。仮に、その職場で実際に働いてみてはじめてわかるような不確実な要素、例えば職場での人間関係のようなものがあつたにしろ、不都合があれば労働者は自ら離職し、転職することもできる。実際、この種の仕事であれば再就職は容易であろう。この種の仕事のように、転職が容易で、仕事の内容も賃金も明確であるような場合は、市場取引が有効に機能すると考えられる。

しかし、雇用契約の際に、仕事の内容の透明性が小さい場合も少なからずある。雇用契約で業務内容を事細かに決められるような仕事は、とりわけ正規労働者の場合は少ない。転職はもちろんのこと、取引先との交渉や取引のために出張や移動を伴うなど勤務場所が明確に定められない、様々な部署に回されたり、不意の業務が飛び込んでくるなど仕事の内容が多様であり、賃金の支払いも評価や昇進によって決められるため不確実性が大きい。このように、正規労働者としての仕事は、先に挙げたファースト・フードの店員に比べて、採用段階で仕事の内容や待遇について事細かに決めておくことは難しいのが現実である。むしろ、後述するように、事前に決められないから、正規労働者として雇用されるといえる。経済学では、このような採用段階の雇用契約で詳細に決められない場合を契約の**不完備性**があるという。すべての業務が明確で、賃金もどのような状況であればいくら支払われるかはっきりしている場合、雇用契約においてすべてについて約束できるだろう。このように、理想的に契約で事前にすべて約束できることを、契約が**完備**であるという。

実社会において、あらゆる場合を想定して詳細に完備な雇用契約を結べることはありえない。ファースト・フードの店員でも事前に決められない事項は存在するだろう。しかし、問題はその程度であり、ファースト・フードの店員は不完備性の程度は小さく、ホワイトカラ

一の正規労働者は大きいと考えられる。そして雇用契約の不完備性が大きく存在する場合、市場の自由な取引では必ずしも望ましい資源配分が実現しないことが知られている。市場取引が非効率性をもたらすとされる「市場の失敗」のケースも、後の 3.4 で述べるように不完備性がその原因である。

ところで、雇用契約が不完備になるのは、契約締結時に仕事の内容や待遇を詳細に定めておくには甚大な費用がかかり、不可能なためだ。契約を取り決める利点とは、言うまでもなく、事前に取り交わした約束をきちんと履行させるためである。契約で取り決めておくことによって、取引が契約の通りに行われなかったときに、裁判などを通じて契約を（低費用で）強制的に履行させるか、または契約を破棄したことによって被った損害を賠償してもらうことが期待される。しかしながら、あらかじめ約束された内容が第三者、とくに裁判所に立証できるかどうかはまた別問題である。「一生懸命働いたらボーナスを支給する」と約束されても、一生懸命に働いていたかどうか、第三者に説得できなければこの約束は実効性をもたない。ボーナスを支払う方は相手がさぼったから支払う必要はないと主張し、他方は一生懸命働いたのだから、ボーナスを支払うべきだと主張するだろう。何か証拠になるものがなければ、裁判所はどちらの言い分が正しいのか判断できない。契約が履行されるためには、契約内容が裁判所に証明できなければならない。これを契約の立証可能性の問題という。もし、立証可能でない事柄であれば、たとえ当事者にとっては自明であっても、契約で約束できないことになる。つまり、契約で約束できる内容とは裁判所で立証可能なものに限られる。これが経済理論で想定される“契約”である。こうして立証不可能な事柄が存在し、将来起こりうるすべての状態にわたって詳細に契約を書くことができない場合、契約は不完備なものになる。

ポイント 2

雇用契約を結ぶ際に、様々な理由から業務内容や報酬を詳細に決められないことが多い。これを契約の不完備性とよぶ。

3. 2 雇用契約と不完備性

不完備な雇用契約と解雇規制の効果については次節で考えるが、この不完備性の問題とは私たちの社会で限られた局面でしか現れないのであろうか。たとえ、不完備性の存在が解雇規制を有効ならしめるとしても、そのような状況がごく例外的であれば、それ程重要ではないことになる。この問題がどの程度重要かについては軽々に判断できないものの、少なくとも無視してよいほど小さいものではないことを指摘したい。なぜなら、私たちを取り巻く多数の企業の存在は、不完備性によるものであるからである。

経済取引は市場取引と企業などの組織的取引に大別される。市場取引は価格を媒介とした分権的な資源配分メカニズムであり、組織的取引は指揮命令による中央集権的な性質をもつ

とされる。もし労働者の各業務に対して、すべて事前に契約で明記かつ指示可能で、その労働サービスの内容や達成度について第三者にも明らかに立証できるのであれば、労働者を雇用する必要はなく、その労働サービスが生み出す成果や生産物を直接請求すればよい。労働者を雇用するのは、当該労働サービスが生み出す成果や生産物を得るためである。また、雇用契約を結ぶとは、その労働サービスが付加価値を生み出すプロセスをその企業組織内で行うことに他ならない。契約で業務内容だけでなく、労働が生み出す付加価値の品質や達成度について簡単に識別できるのであれば、その付加価値を請負契約や物品の発注のように直接購入すればよく、その生産プロセスにわざわざ関わる必要はないのである。

個人で運送業を営むトラックの運転手は、労働者かそれとも独立自営業者かが議論となることがある。荷物の運送については、荷物が安全に指定された時間と場所に運送されることが求められる。この業務内容を第三者に立証することは難しいことではない。このような場合は、運送業務を行う労働者を雇用する必要性は少なく、大手であろうと個人であろうと運送業者に業務を発注することが可能である。

仕事内容が前もって明確なものは、雇用契約という企業組織内の取引を行うまでもなく、市場取引として市場から調達できる。契約によってあらゆることがすべて約束できるならば、すなわち完備な契約が結べるのであれば、すべて市場から調達可能であり、企業組織は存在しないはずである。わざわざ円滑で完全な市場が存在するなら、企業経営者は雇用関係といった手間のかかる組織的取引形態ではなく、必要に応じて市場から調達すればよい。このような思考実験から、あらゆることを契約で事前に約束したり、市場から調達したりできないために、その適応として企業組織が存在することを、Coase (1937) は主張し、現在の組織の経済学の理論的基礎となっている。業務が複雑でマニュアルで説明することも難しく、業務の請負として市場から調達できないので、企業と労働者が雇用契約を結び、組織的な取引関係が行われる。雇用契約は本来的に不完備性と密接な関係をもったものなのだ。

ポイント3

業務内容が明確な仕事は、業務請負契約（市場取引）が行われる。業務内容が不明確な仕事は、雇用契約（組織内取引）が行われる。

3. 3 労働者性

ところで、労働者性という概念が労働法の世界では雇用契約と請負契約を区別する上で重要な概念である。この労働者性と不完備性が親和的な概念であることを指摘したい。

労働基準法上の労働者は、「業務の内容・遂行の仕方について指揮命令を受ける、勤務場所・時間が拘束される、他の者に代替させることができない、仕事依頼に対する諾否の自由がない」（菅野 (2004, p34)）といった条件下におかれる者を指す。裁量労働制や在宅勤務に見られるように、業務遂行において管理者の指揮命令の程度が低く、労働者がその働き方に

ついでに裁量が大きい場合は、労働基準法上の労働者とは扱われず、個人事業者とみなされる場合がある。

業務を適性に従事してもらうために、使用者もしくは依頼者の権限の範囲は、①業務内容の説明と指示、②業務遂行についての指示と監督、③業務後の業務に対する評価というように、業務遂行の前、遂行中、後の3段階に分けて考えることができる。

契約の不完備性と雇用契約との密接な関係を先に述べたように、①の労働の業務内容について前もって明確に指示することができ、そして③にあたるその業務の達成度について評価が簡単にできるのであれば、わざわざ労働者を雇用する必要はなく、その業務を委託すればよい。例として、ある部品が必要になり、外部の業者に発注するか、または労働者を雇い自社で製作するかを選択するケースを考えよう。外部に発注するためには、どのような部品が必要か、その形状、材質、個数が明確でなければならない。また、納品の日時と場所についても指示されるだろう。もちろん、納品後は、その部品が発注した通りの品質を備えているか確認されるだろう。ただし、どこでどのように部品が製造されたかについては、発注元はあまり関心がない。要は然るべき部品が然るべき日時までに納品されることが重要であって、その生産プロセスは発注先に委ねられる。

部品の製造というモノの取引ではあるが、そのモノを作るのは発注先の企業の経営者と労働者であり、労働サービスが提供されているのは同じである。この例は、先に挙げた運送業と同様である。運送業であれば、荷物が然るべき場所に予定通り運ばればよく、その運送プロセスについては、運送サービスの消費者にとっては関知するところではない。運転手が夜間に運転しようが、音楽を聴きながら作業をしようが、発注元にとっては重要な問題ではない。このように、①業務内容の指示と③業務評価について、誤解なく契約で明記できるのであれば、わざわざ雇用契約を結ぶ必要はなく、業務請負契約で市場から調達できる²。

しかし、業務内容について契約時に詳細に明記するには大きな費用がかかり、立証可能性の問題も存在するなら、外部に発注するわけにはいかないだろう。先の部品の例に即せば、必要な部品を製作するのに特殊なノウハウが必要な場合に、そのノウハウをマニュアルなどで説明することが難しかったり、または企業秘密として外部に開示したくなかったりすれば、自社内で労働者を雇用して製作することになる。不測の事態にすぐに対応するには、自社で処理する必要に迫られる。こうした契約時に明記できないような性質をもつ業務は、雇用契約を結んで自社内で労働サービスを提供してもらうことになる。当然ながら、労働者は使用者の指示を都度仰ぐことになるので、労働者性が現われてくる。このように、労働法における労働者性という概念と経済学で考える市場や契約の不完備性とは極めて親和的な概念であるといえよう。

労働法の立場から、労働者の保護の必要性が主張されるのは、労働者が使用者の裁量の下

² とりわけ重要なのは③業務評価である。③が第三者にも立証可能であれば市場取引が成立しうる。

におかれ、使用者の指揮命令を受けながら労働サービスを提供するというところにある。この労働者性は、契約が不完備にならざるをえないために、外部に発注することができず、雇用契約を結ばざるをえないことから現われる。本章では、不完備性が解雇規制が社会厚生を改善する可能性を示すが、労働者性という概念から労働者保護の必要性を述べる労働法の考え方も整合的であるといえる。

ポイント4

業務遂行に関して使用者の指示・命令を受けることを労働者性と呼ぶが、契約上明記されていない指示・命令を受けるという点で、労働者性と不完備性とは親和的な概念である。

3. 4 不完備性と市場の失敗

先に述べたように、厚生経済学の基本定理とは、需給の不均衡を解消するように価格が伸縮的に調整されるなら、自由な市場取引がパレート最適な配分を実現するというものである。市場均衡として達成されるパレート最適な配分は、初期賦存量に決定的に依存するので適正な再分配が必要になることもある。しかし、裏返せば、適正な再配分が実現できれば、規制のない市場取引が望ましい。そして、市場の失敗と呼ばれる現象が起こる場合は、市場取引では効率性を実現できないので政府介入の可能性がうまれてくる。市場の失敗として経済学の教科書に挙げられるのは、規模の経済性が大きく働く電力や鉄道のような産業(自然独占)、外部性、公共財、情報の非対称性などである。

これらの市場の失敗が起こるのは、そもそも市場が存在せず、契約が十分に結べないことによって起こることに注意したい。つまり、不完備性が市場の失敗の原因なのである。例えば、自然独占の場合は、規模の経済性によって非効率性が生じるとされるが、これは以下のようなトレード・オフがあるためだ。電力のような大規模な初期投資を必要とする産業に1社だけ存在したとしよう。独占企業になるので、高い独占価格がつけられ、十分な供給が阻害され非効率になる。このとき、他社が参入するインセンティブがないことが問題とされる。他社が参入すると競争が起こり、限界費用に等しいところで価格形成される。生産量の決定に関しては最適であるが、参入した企業は大規模な固定投資を回収できないので、こうした競争の効果を事前に考慮すると参入する誘因をもたない。また、参入したとしても、複数の企業が大規模な固定投資を負担するのであるから、社会的に大きな無駄が生まれてしまう。この大規模な固定投資を必要とする産業では、最も望ましい資源配分は、1社だけ供給し、かつ限界費用に等しい価格形成を行うことである。しかし、一社独占であれば限界費用価格形成による効率性の実現は難しい。よって、このような産業では政府介入が必要とされると言われる。

しかし、この問題も不完備性によるものである。一社独占であっても価格差別が完全に行われれば、独占企業の利潤最大化行動が必ずしも非効率性をもたらすわけではないことが知

られている。その価格差別の一例として、二部料金制が挙げられる。つまり、自然独占と呼ばれるケースでも、非効率な配分が実現されてしまうのは適正な二部料金性を導入できないことにある。実際、電力などでは消費者は固定的な基本料金に加えて、電力の消費量に応じて使用料金を支払っている。実際の電力産業が効率的かどうかはともかく、理論的には自然独占による弊害も適切な料金体系の構築によって克服できる。一方、鉄道のように、大規模な初期投資を必要としながらも料金徴収の難しさから、二部料金が行われていないものもある。この問題は適正な料金システムを実行できるかどうかという問題であり、結局、契約の不完備性がもたらす問題なのである。

外部性と呼ばれる現象も、ミクロ経済学の中で市場の失敗として挙げられるが、これも市場が不完備だから起こる現象である。大気汚染のような現象は、クリーンな大気を消費する社会的費用が市場取引で考慮されないために、過剰な経済活動がもたらされ、過剰に大気が汚染されてしまう事態である。もし、大気に関する所有権が定められるなら市場取引が可能になり、市場の失敗は起こらない。環境汚染などの外部性の問題も、市場経済が行き過ぎるから起こるといふより、市場経済が不十分にしか機能しないために起こると考えられ、市場が完備でないために起こる現象なのだ。

情報の非対称性の問題も、私的情報に関して契約が十分作成できないことが原因であり、これも不完備性の問題なのである。その他、公共財の問題も、外部性と情報の非対称性の特殊な問題であるから同じことが言える。

このように、市場の失敗とはつまるところ市場や契約の不完備性なのである。このような市場の調整作用が及びにくい環境で企業組織内取引が行われる。Arrow (1974) が企業組織の存在は市場の失敗に対する適応だと述べるように、企業が不完備性を克服するために存在していると考えるのが、コースやウィリアムソンらを嚆矢とする組織の経済学の考え方であり、1980年代以降広く経済学のなかで普及した考え方である。市場が失敗したときにだけ、政府介入の余地が生まれるといわれるが、そもそも企業組織の存在ならびに雇用契約は、市場の失敗による適応であるから、雇用の問題を考える際に市場取引の有効性を前提に議論するのは論理的に整合的ではない。

ポイント5

市場の失敗とは市場や契約の不完備性によってもたらされる。

3. 5 まとめ

これまでの議論をまとめよう。

- (1) 賃金が労働の需給をすみやかに調整するのであれば、自由な市場取引が効率的な資源配分を実現する。賃金が速やかに調整されるのは、労働者の入れ替えが簡単にできるような業種であり、仕事の内容が明確なものが多い。雇用契約時に業務内容が明確にでき

る仕事であれば、市場の自由な取引が望ましく労働者保護を目的とした規制の効果は小さい。

(2) しかし、雇用契約時に業務が明確にできるような仕事は、そのまま外部の業者に発注することが可能であり、雇用契約を結ぶ必要性はなく業務請負契約で十分である。雇用契約を結び、自社内で業務を遂行させるのは、業務を明確にできないという契約の不完備性が存在するからである。

(3) 市場取引の限界として、市場の失敗のケースが挙げられるが、市場の失敗とは市場や契約の不完備性からもたらされる。また、労働法における労働者性の概念も、雇用契約の不完備性と親和的である。

仕事の内容が複雑で、契約で詳細に決められない場合、市場による調整ではなく雇用契約が結ばれる。このような不完備性の問題が存在するケースのうち、どのような環境であれば解雇規制が有効となるのかを次に考える。

4. 解雇規制の有効性：ミクロ的分析

4. 1 解雇規制が有効になる環境 1

2節では、市場取引が有効的に機能する環境とはどのようなものかを説明し、このような環境下では解雇規制が不要になることを述べた。この節では、解雇規制が有効になりうる環境の特徴として、賃金の非弾力性と賃金格差を挙げる。事実、この2点は6節で考えるサーチ理論によるマクロ的分析においても重要な要素である。しかし、賃金の硬直性および賃金格差と解雇規制の関係について述べる前に、議論の見通しを良くするために、江口 (2004) で扱った場合をベンチマークとして考えることから議論を始めたい³。

労働者の技能習得や高い成果を出すための努力のインセンティブを与えるためには、努力を要しない仕事に比べて十分高い賃金を提示しなければならない。努力を要する仕事にもかかわらず、努力を要しない単純な仕事と同じ賃金しか得られないのであれば、だれも努力する気は失せるであろう。こうして、労働者が努力することによって得られる利益は、(企業にとどまる確率) × (賃金の増分) で表わされる。この利益が努力費用を回収するうえで十分でなければ、誰も努力しないだろう。これを誘因整合条件という。

ある一定の賃金 w しか提示できない環境では、その賃金水準に応じて解雇されるか否かが決まる。当然、賃金が高ければ、不況などによって事後的に解雇される確率は大きくなるので、誘因整合条件は

$$(1 - \Phi(w))(w - \bar{w}) \geq c \quad \dots(1)$$

³ モデルの構成については補論1を参照されたい。

となる。 c は労働者が被る努力費用である。 $\Phi(w)$ は労働者が解雇される確率であり、賃金水準 w の増加関数、すなわち、賃金が大きくなればなるほど、解雇されやすくなる。 \bar{w} は労働市場で得られる留保賃金であるから、賃金の増分は $w - \bar{w}$ である。この条件を満たす最小賃金 w^* を提示すれば、労働者に努力させることができる。(1)を満たす最小賃金 w^* は(1)が等号成立する場合であるから、

$$(1 - \Phi(w^*))(w^* - \bar{w}) = c$$

が成立する。この式の意味するところは明解で、左辺は (企業にとどまる確率： $1 - \Phi(w^*)$) \times (賃金上昇分： $w^* - \bar{w}$) である。この期待利益が努力費用 c に少なくとも見合わなければならないことを意味している。

ここで、解雇規制の効果を考える。解雇規制があるとき、ある賃金 w に対する解雇確率を $\Phi_R(w)$ とすると、解雇規制によって解雇が抑制されるので、 $\Phi_R(w) < \Phi(w)$ となる。よって、先の w^* についても

$$(1 - \Phi_R(w^*))(w^* - \bar{w}) > c$$

となるため、さらに賃金を下げることができ、結果として解雇される確率はさらに小さくなる。

労働者の努力費用の分だけ高い賃金を提示しなければならないが、そのため、事後的には過剰に解雇が起きてしまう。解雇されてしまうと、労働者は努力費用を回収できないため、解雇されなかった場合の費用を回収できるように十分高い賃金が提示される必要がある。このような環境の下では、解雇規制によって将来の雇用保障を高めることができれば、解雇される可能性が低くなるので、それほど高い賃金を提示される必要はなくなる。低い賃金と解雇規制によって、解雇の可能性が小さくなり過剰解雇の悪影響を緩和できる。もっとも、解雇規制が厳しければ、過剰な雇用保障をもたらす可能性もあるし、規制自体が社会的損失をもたらしているので、規制が必ずしも厚生を改善するわけではない。このモデルでは、契約で提示された賃金は事後的に硬直的で、かつ、努力費用の分だけ賃金格差がもたらされていることに注意したい。こうした環境で解雇規制が有効になりうる⁴。

4. 2 解雇規制が有効になる環境 2

先ほどの記述は少々テクニカルであったので、ここでその仕組みを簡単に再考しよう。

まず、この労働者が当該企業に就職するには、 $w \geq \bar{w}$ が成立していなければならない。こ

⁴ ここで考えたモデルは企業と労働者の雇用契約だけを考えた部分均衡でしかない。しかし、補論 2 で示すようにサーチ・モデルによる一般均衡的な枠組みに拡張しても、規制の有効性を示すことは可能である。

これは契約の参加制約と呼ばれるもので、これを満たさなければ、当該企業に誰も就業しないだろう。さて、当該企業の賃金は労働市場の賃金よりも高いとしよう： $w > \bar{w}$ 。実際、離職すれば賃金が大きく下落することが観察されることから、これは現実的な設定である。そもそも、 $w < \bar{w}$ が成立して入れば労働者は当該企業から離職し、他の企業に再就職するであろう。こうした賃金格差がもたらされる理由は後述する。

労働者の生産性 p は、景気など様々な要因から変動し、どの値をとるかが問題であるが、考えるべきなのは以下の3通りである。

① $p \geq w > \bar{w}$ の場合

労働者の貢献が賃金を上回っている場合である。この場合、企業は解雇するインセンティブはもたないのは明らかである。

② $w > p \geq \bar{w}$ の場合

この場合、企業にとっては、労働者の貢献以上の賃金を支払わなければならないので、解雇するインセンティブをもつが社会的には解雇は望ましくない。解雇されれば、労働者の貢献は \bar{w} になってしまうが、解雇されなければ賃金よりも下回るとはいえ、より大きい p の貢献をもたらすからである。

③ $\bar{w} > p$ の場合

企業が解雇の意思をもつのは②の場合と同様であるが、この場合は当該企業にとどまるよりも、他社で貢献する方が大きいので労働者が離職するのが望ましい。

以上より、企業の解雇に関する意思決定は、①と③の場合は社会的にも望ましいが、②の場合には望ましくない。このような環境では解雇規制が存在しなければ、解雇は常に過剰に行われる。そのため、解雇を規制し企業による過剰解雇を抑制することができれば、社会厚生は改善することになる。もちろん、解雇をあまりにも厳しく規制してしまえば、解雇が望ましい③の場合にも雇用が継続されることになるため、適度な解雇規制—それがどのようなものか議論の余地は大きいもの—が必要とされる。少なくとも、解雇に関して規制をすべて撤廃することが望ましいというような結論は導かれない。

ここで考えた環境は企業と労働者の雇用契約だけを取り出したものでしかないことに注意されたい。1企業と1労働者にとって利益になることが、経済全体でも当てはまるかどうかは別の問題であり慎重な議論が必要である。1企業と1労働者にとっては望ましいことが、必ずしも社会全体では望ましくないことが起こりえるからである。本章では、経済全体にわたるマクロ的な場合についてはサーチモデルを用いた6節と補論2で分析し、ここで考えた効果がマクロ的にも残りうることを指摘する。

解雇規制が社会厚生を改善する可能性を示したが、その結論がもたらされるのは、先に述べた賃金の硬直性と賃金格差である。ここでの議論は当該企業での賃金 w が硬直的であり、かつ $w > \bar{w}$ と、市場での賃金水準より高かったことに全面的に依存している。

もし、賃金が伸縮的に調整されれば規制の有効性は現れない。労働者の賃金が生産性に常に等しくなるように調整されれば $p = w$ が成立する。 $p = w \geq \bar{w}$ であれば、労働者は当該企業にとどまり社会的にも望ましい。一方、 $\bar{w} > p = w$ であれば、労働者は自発的に離職し、また社会的にもそれが望ましい。そもそも解雇は起こらないので規制の有効性も存在しない。

ここで考えた賃金の調整には二通りの方法が考えられる。一つは2節で考えた市場の価格調整であり、もう一つは労使の自発的な交渉による賃金調整である。労使が頻繁に情報交換を行い、信頼関係を構築しているのであれば、互いの総利益を最大にするような合意、すなわち、効率性が事後的に実現できる⁵。

今、事後的に賃金が調整できる場合を考えたが、事前に賃金を詳細に決められるなら同じく問題は発生しない。賃金は労働者の生産性 p に依存して決めておけばよく、事後的な賃金調整で想定される水準に賃金を前もって決めておけばよいからだ。事後的に賃金が適切に調整できれば、事前に詳細に賃金を決めておく場合と同じ結果が成立する可能性がある。

さらに、いったん決められた賃金 w が硬直的であっても、 $w = \bar{w}$ と一致しているなら問題は発生しない。企業が解雇を行うのは、 $p < w = \bar{w}$ の場合である。 $p \geq w = \bar{w}$ であれば解雇は行われぬ。どちらも社会的に望ましい。労働者にとっても当該企業を離職したり、解雇されても、同じ賃金で他社で雇用されることになる。

ポイント6

解雇規制が有効となるのは賃金の硬直性と賃金格差が存在する場合である。

4. 3 解雇が行われる理由

規制が必要ない場合として、賃金が伸縮的な場合と賃金格差がない場合を挙げたが、この場合、結果的に離職した労働者の賃金は再就職先で変わらない。コンビニエンス・ストアのアルバイトのような仕事ではあてはまるかもしれないが、ホワイトカラーなどの正規労働者ではあてはまらない。

そもそも労働者が解雇されるのは、その企業への貢献や生産性よりも費用、すなわち賃金が高いために、企業にとって採算が合わないからである。ならば、採算が合うところまで、賃金を下げるという方法もありえるだろう。もし、採算に見合うように適宜賃金を調整できるならば、無理に解雇する必要性は生まれない。企業の業績悪化が著しく、あまりにも低い水準にまで賃金を下げなければならないなら、従業員は自らより高い賃金を求めて退職する

⁵ 合理的な労使交渉が事後的に可能であれば、労働者側がどれだけ利得を得るかはわからないが、効率的な資源配分が実現される。インサイダー・アウトサイダー仮説を引き合いに、労働組合による賃上げ行為が雇用の抑制効果をもたらすとしばしば主張されることがあるが、5節で述べるように合理的な労使の交渉が可能であれば、賃金の水準と雇用量についても効率的な水準で合意されるので、雇用の抑制効果は発生しないことに注意したい。裏返せば、組合活動によって雇用の抑制効果が表れるのは、労使の合理的な交渉が行われぬことが理由である。

だろう。この場合、解雇は発生しない。つまり、**解雇が行われるのは、賃金の調整が十分伸縮的でないためである**ことに注意したい。

マクロ経済学的には賃金の下方硬直性として知られる問題であり、この下では不況期には価格調整による円滑な資源配分が実現されず、非自発的失業が解消されないとされ、政府の失業対策の必要性が主張される。Bewley (1999) はこの問題について、米国の 200 社を超える企業経営者や労働組合関係者など、人事に携わる人に行ったインタビューをまとめたものであり、この問題が未だ経済学における大きな問題であることがうかがわれる。労働者の大多数は何らかの貢献を企業に対して行うのであるから、この貢献に見合うまで賃金を下げることができるなら、企業としても解雇する必要性はない。もっとも、その貢献に見合う賃金が他社で得られる賃金よりも低いのであれば、労働者は自ら進んで離職していくだろうから、解雇を行うことなく雇用関係を解消できる。企業が解雇という雇用調整手段をとるのは、この種の賃金の調整が不十分にしかできないことの証左なのである。

ポイント 7

賃金が伸縮的に調整されるなら強制的な解雇は起こらない。解雇が起こるのは賃金が十分伸縮的に調整されないためだ。

4. 4 賃金が硬直的になる理由

それでは、どのような要因が賃金を硬直的にするのだろうか。

① 企業業績に対する情報の非対称性

企業業績に関する労使間の情報の非対称性が賃金の調整を妨げるといわれる。もし、労働者が企業業績について正確な情報を有していないのであれば、業績が悪化していないにも関わらず、経営者側が「悪化」を理由に賃金を下げようとするかもしれないので、従業員としてはむやみに賃下げを受け入れられないかもしれない。経営者側は企業の業績を認知しているものの、労働者側には観察できない、もしくは、説得的な説明を経営側から受けられない場合、企業にとって賃下げが常に望ましいので、景気が良好で労働者の貢献が十分大きくても賃下げの必要性を訴えるかもしれない⁶。

⁶ 従業員一人一人にとって、"Up-or-Out"契約を結んでいることに他ならない。このような契約では、情報の非対称性などの理由から賃金の調整が行われず、雇用が損益に見合うなら常に一定の賃金 w で雇用され、見合わないなら雇用契約を解消するというものである。労働者の成果が測りにくく、賃金が成果に応じて変化しない場合でも、"Up-or-Out"タイプの雇用契約によって、労働者にインセンティブを与えることができる(Kahn and Huberman (1988))。

従業員が複数雇用されている場合は、もう少し複雑な雇用契約を結べる可能性がある。賃金水準を雇用量にリンクさせることができるかもしれない。(高賃金+高雇用量)と(低賃金+低雇用量)という契約形態を事前に用意し、どの契約を事後的に選ぶのかによって、企業に私的情報を開示させることができる。これは 80 年代前半の暗黙の契約理論で取り上げられた議論である(例えば、Grossman and Hart (1983)や Hart (1983)など)。企業にとって、好不況に関わらず、賃金は低い方が望ましいが、雇用量は好不況の状態に依存する。好況時であれば雇用は増やしたいし、不況時であれば雇用は減らしたい。こうして、企業の業績に関する情報の非対称性がある場合に、雇用量の変化が企業の業績に関する情報を労働者に正直に告知する役割を担う。そのた

裏返せば、良好な労使関係を構築し情報交換を行ってれば、この問題は緩和され、賃金の調整は可能になってくる。

② 賃下げによるモラルの低下

さらに、賃下げをしてしまうと企業内の士気、モラルを下げたまま、ますます生産性を下げたままとも言われる。これに対して一部の従業員を解雇してしまえば、解雇された者は大きく傷つくが、企業内に残された従業員は傷つかず、また組織の引き締め効果があるとも言われる。これが **Bewley (1999)** において強調されている点である。

また、**Kahneman and Tversky (1979) (1983)** が主張するように、当初の賃金を低くしておき、業績が好調であるときに賃金を上昇させる場合と、当初の賃金は比較的高めに設定しておくが、業績が振るわないときに、賃金カットを行う場合とでは、たとえ賃金の期待額が同じでも労働者の受け取り方に差があることが知られている。この種の心理的要因は企業が賃金カットに慎重になる理由の一つである。

Fehr and Falk (1999) は、不完備契約の下で、失業者がいるにもかかわらず賃金が下落せずに硬直的になることを実験で示した。この実験では、常に労働供給側が需要側よりも多く設定されており、需要側である企業が賃金水準だけを提示して雇用関係が成立する。その後、労働者に努力水準を選択する機会が与えられている。1 期間だけの雇用関係であるため、労働者の賃金はその努力水準に依存しない。だから、労働者は全く努力しないのが合理的であるにもかかわらず、実験の結果は高い賃金が提示されれば、労働者は高い努力水準を示すことが観察され、また、労働者が低い賃金を提示しても企業は受理せず、高い賃金を提示した。この実験のように労働者の十分な努力を期待して、高い賃金を硬直的に提示する行動が現実にも起きている可能性がある。

③ 評価の難しさ

労働者の成果を測定するのは難しい。タクシードライバーの運転手や営業職のように、売り上げが客観的に測れることができれば、一人一人の成果をもとに賃金が算定されることは以前から広く観察される。しかし、このような仕事は稀で、労働者の成果を正確に測り賃金に反映していくのは骨の折れる作業である。実際、成果主義が流行語のように語られるが、タクシードライバーの運転手などはかなり昔から成果主義であることを考えると、これは成果を測ることがいかに難しいかを代弁しているといえる。実際、これまでもこれからも労働者の成果を測る上で完全な制度ができるはずもなく、成果の測定は永遠の課題である。

こうした成果を測るのが難しい中で、それでも企業は従業員を評価しなければならないから、その評価の仕方が適正になるように注意している。複数の上司が査定を行ったり、

め、雇用量の変化、すなわち解雇を伴わなければ賃金の調整はできないことになる。

上司だけでなく同僚や部下からも評価される 360 度評価システムを導入したり、適正な評価システムの構築と実行に尽力している。現行の評価制度が必ずしもうまく機能しているとは限らないが、労働者の賃金が市場の需給を反映して決まっているなら、なにもこのような複雑な評価制度を導入する必要はない。

企業組織の中では人間が評価を行う以上、企業は評価基準の適正な運用に細心の注意をはらわねばならず、それが公正であるという認識を労使が共有する必要がある。しかし、売上金額のような客観的な基準がない場合は、公正な評価システムの構築と実行は労使間や職場において簡単にできるものではなく定着には時間がかかる。確立された賃金制度、すなわち労働者の評価方法というのは企業内の一種の制度的インフラであり、企業内に新しい評価基準が認知されるのに時間がかかることを考えれば、いったん確立した評価基準である賃金制度を、一時の不況を理由に頻繁に変えるのは大きな費用がかかるのである⁷。

従業員の評価を行う際に、売上金額のような客観的な基準があれば、それに基づいた成果主義的な賃金スキームが導入されやすい。このような場合は賃下げが可能であるどころか、賃金を伸縮的に決めておけるだろうから、自発的な離職が起きても解雇は起こりにくく、当然ながら解雇規制の役割も小さい。

客観的な基準がなくても、長期にわたり雇用関係を継続していれば、企業は従業員をほぼ正確に評価できると考えられる。問題は企業が行った評価が正確かつ公正であるということ当該従業員にどのように納得させるかである。これが難しいのであれば、賃下げは企業側の裏切りと従業員が勝手に思い込み、従業員のモチベーションを下げる効果を持ちうるだろう。パートやアルバイトのように、市場賃金に極めてリンクしていると思われる場合でも、賃下げは事実上の退職勧奨と受け取られるので実際には行わないという話を耳にすることがある。市場賃金とのリンクが弱い正規従業員ではあれば、なおさらその傾向は強くなりうる。

ポイント 8

売上金額のような客観的な成果基準がない場合、労働者の評価システムは企業内の制度的なインフラであり、評価システムの実行と定着には時間がかかる。このような場合、伸縮的に賃金を調整するのは限定的になる。

4. 5 賃金格差がもたらされる理由

労働者にとって解雇が重大な問題であるのは、解雇によって所得が下がるからである。もし、解雇されてもすぐに他の仕事が見つかり、かつ、これまでと等しい賃金が得られるならば、解雇は社会問題にならないだろう。解雇が社会問題となるのは解雇による所得の減少に

⁷ マクロ経済学的には、Mankiw がメニュー・コストと呼んだものである。

ある。労働者がその企業で得られる賃金を w 、外部の労働市場で得られる賃金を \bar{w} とすると、 $w > \bar{w}$ が成立していなければそもそも解雇が問題とならない。

この賃金格差がもたらされる理由を考えたい。一つは企業特殊な熟練の存在である。技能の習得には訓練費用がかかるが、この訓練費用を含んだ賃金を提供しなければ、従業員は誰もまじめに働かなくなるだろう。そのため、その訓練費用を含む分だけ賃金が高くなる。これは 4.1 と 4.2 で扱った議論である。

さらに転職する際の労働市場の不完全性が挙げられる。転職の際に、即座に就職先を見つけることはふつう難しい。離職して自分に合う求人先に出会い、さらに面接に合格する確率 (a) が 1 より小さければ、すなわち、転職先を見つけられない可能性があれば、転職による賃金の期待値は aw であり、 $w > aw (= \bar{w})$ となる。この労働市場における不完全性、求人・求職活動のマッチングについては 6 節でみるようにジョブ・サーチ理論によって最近目覚しく分析が進んだものであり、このような労働市場におけるサーチ費用を考えても賃金格差がうまれる⁸。

これらの要素は企業と労働者の雇用関係に事後的にレントを発生させ賃金の格差をもたらさう。そして、賃金の硬直性と合わせて解雇規制を有効ならしめる。

ポイント 9

賃金格差は業務遂行に必要な努力費用と労働者の転職費用の存在からもたらされる。

4. 6 まとめ

解雇規制が有効になりうる環境は、①解雇対象となる労働者の賃金が、退職後に得る労働市場の賃金よりも高いという賃金格差があることと、②その企業内での賃金が企業の業況に応じて十分弾力的に変化せず、硬直的であることの 2 点である。いわゆる正規労働者にとっては、解雇・離職によって、すぐには再就職できず、また賃金が大きく下がることが観察されるので、この二つの環境を分析するのは現実的であろう。

しかしながら、実際の解雇規制が社会厚生を改善するかどうかは実証的な課題である。賃金の硬直性と賃金格差が生じているときに、解雇規制が皆無であることは望ましくないということが言えただけである。4.2 で述べたように、厳しすぎる解雇規制は経済厚生を悪化させるので、実際の解雇規制がどの程度社会厚生を改善しているか、または悪化しているかは実証的な課題として残されている。

さて、賃金が硬直的である場合、解雇規制が有効である可能性を説明した。裏返せば、賃

⁸ Jacobson, LaLonde, and Sullivan (1993)は、1980年代前半に解雇された米国ペンシルバニア州の労働者と、解雇されなかった労働者の賃金を比較した。整理解雇の場合、解雇の3年ほど前から徐々に賃金が下落するものの、解雇によって25%ほど所得水準が下がる。また、解雇後3年を経ても所得水準が下落幅の60%ほどしか回復しないことを示した。個別解雇では、解雇後3年から5年ようやく以前の所得水準に回復するものの、整理解雇の場合と同様に、解雇によって25%ほど所得水準が下落している。

金が伸縮的であれば解雇規制の役割は小さくなる。しかしながら、解雇規制の存在が賃金を伸縮的にさせる可能性があることに注意が必要であり、7節で詳しく考察する。解雇規制が賃金の伸縮性に影響を与えるのであれば、賃金の伸縮性にだけに単純に注目して、解雇規制の是非を測るのは難しくなるからである。

本章では、具体的なイメージを描けるように、コンビニエンス・ストアのアルバイトは業務や賃金などの労働条件が明確で市場の調整機能が有効に働き、ホワイトカラーのような正規労働者は不完備性のために解雇規制の有効性が存在すると述べた。ただ、これはあくまで理解のための例示であり、アルバイトであっても、賃金の硬直性と賃金格差から規制の有効性が存在する場合もあり得るし、反対に正規労働者であっても市場の機能に委ねた方が望ましいこともありうる。規制の有効性については職種などによって一つ一つ慎重に判断する必要があるだろう。

5. 労使交渉とインサイダー仮説

サーチ理論によるマクロ的な分析に入る前に、解雇規制のもたらす弊害としてよく指摘される二つのテーマについて補足したい。一つは解雇規制が労働者の勤勉に働くインセンティブを阻害する可能性があること、もう一つは解雇規制が労働者に強い交渉力を与えてしまう結果、賃金上昇をもたらす雇用を減少させる可能性があることである。前者は Shapiro and Stiglitz (1984) などの効率賃金仮説を根拠としたものであり、後者は Lindbeck and Snower (1986) のインサイダー・アウトサイダー仮説を根拠としたものである。どちらも解雇規制が負の効果をもたらす原因として挙げられるもので、重要な論点である。

5. 1 解雇規制とモラル・ハザード

効率賃金仮説では、解雇の脅しを伴った高賃金を与えることによって労働者に勤勉に働くインセンティブを与えると考える。こうした環境で解雇規制が存在すれば、企業は簡単に労働者を解雇できないために、さらに高い賃金を提示して労働者のインセンティブを維持する必要に迫られるだろう。当然、事後的な企業の利潤は解雇規制によって減少する。

ただ、こうしたインセンティブの問題を考慮しても、4節で述べた賃金の硬直性と賃金格差がある限り、解雇規制が雇用契約の効率性を必ず悪化させるという結論は理論的には出てこない。これは解雇規制による過剰解雇を抑制する効果が存在するためであり、経済厚生を改善する可能性が残されているためだ。また、このインセンティブの問題が経済全体の雇用量を抑制するかどうかについても、6節で示されるようにサーチ理論的な枠組みのもとでは定かではない。実際、本章の補論2のコンピューター・シミュレーションでは、インセンティブの問題があっても解雇規制が社会厚生改善する可能性を示すことができる。結局、理論的な課題というより実証的な課題である。

こうした結論は、より一般的なモラルハザードの問題に還元しても当てはまるものである。

例えば、雇用の継続可能性が労働者の努力に依存するとしよう。労働者が努力している企業の業績は良くなりやすく、反対にあまり努力しない企業の業績は悪化しやすいと考えることに等しく、自然なストーリーである。ところが、雇用が継続しても、その収穫のすべてが賃金として労働者に還元されるわけではなく、一部は企業の利益に流れてしまうから、社会的に最適な努力水準を労働者に発揮させるインセンティブを与えることが難しい。そこで、何らかの政策介入、ここでは解雇規制によって、労働者にもっと努力させることができれば、効率が改善する可能性がある。

従来、解雇規制が効率を改善させるという議論は、我が国では中馬 (1997) によって代表されるように、解雇確率の低下が企業特殊的熟練の蓄積を労働者に促すというものであった。同様に、欧米の文献でも、Wasmer (2006) のように、硬直的な労働市場が企業特殊的熟練を高めるメカニズムが注目されている。しかし、この効果は、企業特殊熟練（訓練）という狭い概念にのみ限られるものではなく、より広く、雇用関係の継続確率が労働者の努力に依存するのであれば、解雇規制が効率を改善することを示すことができる。

従来の研究で注目された企業特殊熟練とは、それを行うことによって、恒常的に労働者の生産性が高まるが、解雇されると失われてしまうような訓練のことであった。しかし、**解雇規制に効率改善効果を与えるようなモデルに必要なのは、仕事の持続可能性が労働者の努力に依存するという関係だけである。**すなわち、熟練（訓練）は、企業特殊でも一般でもかまわない。むしろその効果が比較的短期的なものに留まり、長期的に持続しないようなタイプの熟練であれば十分である。この点は、従来の研究では必ずしも理解されておらず、解雇規制が効率を改善する可能性が過小評価されてきたおそれがある。

例えば、効率賃金仮説で代表されるように、労働者の努力は、彼個人の解雇の可能性がないと引き出されないと一般に考えられている。しかるに、解雇の可能性が大きすぎれば、努力の期待利得が下がるから、かえって努力水準が下がってしまう場合もある。問題は、努力の期待利得を高めることであり、解雇確率を高めることそれ自体ではない。どうも、この点が混同されている嫌いがある。

労働者の努力のインセンティブが高まるのは、より多くの利益が得られる場合である。賃金交渉を行う際に、雇用関係の解消の際の企業の利益が小さい、すなわち、労働者の交渉力が大きく労働者の取り分が大きければ、雇用が継続される利益が労働者にとって大きくなるので、努力のインセンティブも高まる。解雇規制を解雇によって企業が負担するコストの増加と解釈すれば、雇用関係の解消の際の労働者の利益は補償金の分だけ高くなり、企業の利益は補償金と解雇の実物費用の分だけ低くなるので、賃金交渉は労働者に有利になる。解雇規制によって雇用関係の解消の際の企業の利益が小さくなり、一方で労働者の取り分は大きくなるので、労働者の努力水準は引き上げられる⁹。

⁹ ここで述べたことと同じ理由から、労働組合の賃上げ行為は必ずしも経済厚生を悪化させるわけではないことも指摘されている。Booth and Chatterji (1998)が指摘するように、労働組合による賃金獲得行為が、企業特

ポイント10

解雇規制によって労働者の交渉力が高まり、労働者の利得が上昇すれば、労働者の努力のインセンティブを高める可能性もある。また、解雇規制が労働者のインセンティブに負の影響を与えても、規制が社会厚生を改善する可能性がある。つまり、規制によって労働者のモラル・ハザードや社会厚生が悪化が必ずもたらされるわけではない。

5. 2 労使交渉とインサイダー仮説

次に労使交渉の理論構造について考える。しばしばインサイダー仮説を引き合いに、解雇規制が労働者の交渉力を高める結果、賃金が上昇し雇用が抑制されると言われる。こうした労働者の交渉力の増大が雇用を抑制するような理論的構造はどのようなものか、逆に雇用を抑制しないとしたりどのような場合かを分けて議論することが必要であるからだ。

何らかの理由で労働者の交渉力が増大して賃金が上昇するとしよう。賃金が上昇すると、労働需要すなわち雇用量が減少する可能性がある。これは、**賃金決定後に、その賃金を与件として雇用量を定める場合である**。その意味で、賃金費用が高ければ雇用量が抑制されるのは自然な結論である。

一方で、賃金と雇用量が同時決定される場合は、このような雇用抑制効果は表れない。これが McDonald and Solow (1981) などに見られる効率的労使交渉モデルの考え方である。労使が合理的に交渉できるならば、双方の利益の総和を最大にすることに異論はない。これは事後的にコースの定理が成立することと同値であり、社会厚生に関して効率的な意思決定が行われる。経済学で広く応用されるナッシュ交渉解は、こうした賃金と雇用量が同時に決定される交渉モデルである。この場合、賃金は企業から労働者への所得移転でしかなく、労使双方の利益の総和は雇用量のみで決まる。利益の総和を最大にするように、すなわち効率的に雇用量が決められ、労働者側の交渉力は雇用量に影響を与えない。

このような**効率的な労使交渉が行われれば、雇用契約の解消も効率的に行われる**ことに注意したい。雇用契約を継続するのは、雇用関係の維持がもたらす労使の利益の総和が、雇用関係の解消がもたらす労使それぞれの利益の和を上回っている場合である。この場合、適当な賃金水準を交渉で決めることによって、労使双方とも雇用関係を維持することによってより大きい利益を得られる。一方、雇用関係の維持がもたらす双方の利益が、雇用関係の解消がもたらす総利益を下回るならば、どのような水準に賃金を調整しても、労使双方にとって雇用関係の解消がもたらす利益を上回ることができないので、雇用関係の解消が互いに望ましくなる。こうして、効率的な労使交渉が行われる場合は、労働側、企業側の交渉力の大きさに関わらず、雇用関係の維持と解消は常に効率的に行われるのである。

殊熟練の蓄積の際に起こりうる企業側の機会主義的な行動を抑制する効果を持つ。ここでの機会主義的な行動とは、企業特殊な技能を習得した労働者に十分な賃金を支払わないことであるが、企業がそのような行為をしようとしても、組合が賃金獲得に努力することで、労働者の技能習得のインセンティブはかえって高まり、問題は改善または解決するのである。

こうした合理的な労使交渉が効率的な資源配分をもたらさず場合、当然ながら解雇規制は無効である。規制によって、労働者側の交渉力が高まったとしても、雇用量の決定は効率的に行われるので、規制が厚生を改善する余地は残っていないためである。

上記の結論は、雇用関係の維持をもたらす利益の総和が、雇用関係の解消によってもたらされる利益の総和を上回る際に、賃金が適正な水準で労使が合意する、すなわち、賃金が適正に調整されることに決定的に依存している。もし、賃金を適正に調整することが不可能であれば、上記の結論は導かれない。賃金が適正に調整されるための条件の一つは、雇用契約がもたらす利益の総和について情報の非対称性が存在しないことである。もし、利益の総和について情報の非対称性が存在し、労使で意見が分かれてしまうと、4.4 で指摘したように、適正な賃金の調整は難しくなる。

このように自発的な労使交渉を妨げる要因が存在するのであれば、そして、そのような環境は本章で繰り返し説明した不完備性の場合であるが、インサダーによる賃金上昇が雇用量をはじめとした資源配分を歪め、社会厚生を悪化させる可能性は出てくるだろう。

インサイダー仮説のように効率的な労使交渉が不可能で、解雇規制によって賃金が増加する場合は、理論モデル上は先に挙げた効率賃金仮説の場合と同じ構造を持っている。解雇規制によって労働者がとりえる利得が増加し、その結果雇用に影響を与えてしまうというストーリーである。補論2で示したように、その効果が社会厚生に与える影響は正負どちらとも起こりうる。また、労働者の交渉力増大による利得の上昇は労働者の努力のインセンティブを高める可能性もある。この点は次節のサーチモデルの議論においても繰り返し触れる。

ポイント11

効率的な労使交渉が行われる場合、解雇規制は労働者の分配を高めても雇用量は効率的な水準で決められる。一方、効率的な労使交渉が行われない場合、規制の効果はポイント10と同様に複雑になる。

6. サーチ理論による解雇規制の分析：マクロ的分析

6. 1 はじめに

これまで我が国の労働政策論議では、経済学者の間ですら、欧米では標準的とされるサーチ理論による動学的一般均衡モデルに基づく解雇規制の評価が、議論の土台となることが非常に少なかったと思われる。むしろ、ほとんどの議論が、通常的需求曲線と供給曲線の交点がどうなるかを分析する部分均衡的・静学的な分析に終始してきたと言える。

価格理論で非自発的な失業者が発生するのは、価格メカニズムがうまく機能せず、賃金が十分下がらないので現行賃金では労働者の超過供給が解消されないためである。しかし、この価格理論的アプローチは、日々、入職と離職が発生しつつ、しかも長期的に失業が存在するような状態をモデル化するにあたって適当でない。このような現実的な環境を分析する上

でサーチ理論を用いることが常識となっている。

サーチ理論では、労働市場には、価格理論で想定されている中央集権的な取引市場や、価格調整人 (auctioneer) が存在せず、日々、取引が分権的、局所的に行われている経済を考える。また、職探しに費用が伴う市場を想定することによって、入職・離職行動を分析することが可能となり、長期的にも失業が存在する経済を描くことができる。

サーチ理論による労働市場モデルには、通常、次の3つのタイプがある。

1. ランダム・サーチ+賃金交渉モデル (random search and wage bargaining)
2. ランダム・サーチ+賃金掲示モデル (random search and wage posting)
3. ディレクティド・サーチ+賃金掲示モデル (directed search and wage posting)

研究の歴史が長く、基本モデルとなっているのは、1の「ランダム・サーチ+賃金交渉モデル」である。2と3は、ここ10年の間に急速に発展してきた代替的なモデルである。以下の議論は、1の基本モデルに基づいて行い、適宜、2、3について触れることにする。

ポイント12

サーチ理論は転職や職探しに時間や費用がかかる現実的な経済を分析するモデルとして経済学で広く普及した理論である。

6. 2 基本モデル

サーチ理論では、就職の機会や、生産性/需要ショックなどは、時間を通じて間歇的に到来すると考える。例えば、就職活動には時間がかかり、自分を面接してくれる会社から呼び出される機会は、そう多くない。また、現在勤務している仕事がいつまでも高い収益を産むとは限らず、予期できないタイミングで生産性が低下し、整理解雇の必要性が発生することも覚悟しなければならない。これにともなって、時間を通じて入職・離職は繰り返されるから、恒常的に、一定人口の労働者が失業していることになる。

さて、賃金はどのように決まるのか。通常、失業者一人と一つの求人を出している企業が出会ってから、合理的な交渉が行われ賃金が決まると考える¹⁰。

形式的に書けば次のようになる。サーチ理論では、通常、動的計画法 (Dynamic Programming) という数学手法が用いられ、将来にわたって得られる利益の現在価値を考える。

U : 失業者の利得の現在価値

W : 就業者の利得の現在価値

V : 求人を掲示した企業の利益の現在価値

J : 求人を充足して操業している企業の利益の現在価値

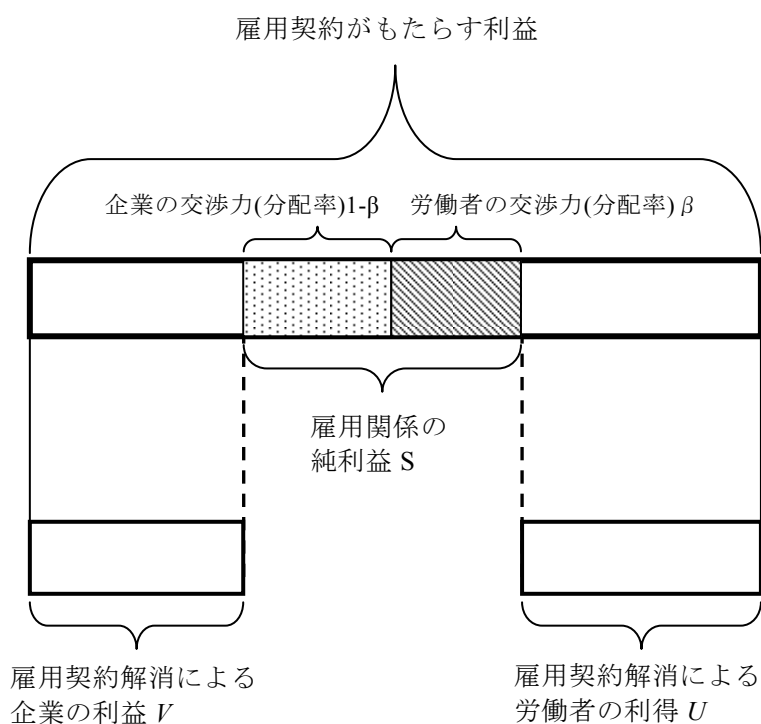
¹⁰ 交渉で用いられるモデルはほとんどの場合ナッシュ交渉解である。テクニカルな話になるが、ナッシュ交渉解では、交渉参加者の利得の幾何平均を最大化するように、総余剰が分配される。特に、労働者の効用が賃金に関し線型、つまり危険中立的である場合には、労働者、企業の交渉力にしたがって、総余剰を折半することになる。

とすれば、労働者の交渉力（分配率）を $\beta: 0 \leq \beta \leq 1$ と表現して、賃金は次のように決まる。

$$W-U = \beta S \quad \text{ただし} \quad S = W-U+J-V$$

すなわち、雇用契約の純利益 S に占める労働者の利得 $W-U$ の割合が β になるように、賃金が決まる（図表Ⅱ-4-1）。雇用関係を結ぶことによって得られる純利益 S は、雇用関係がもたらす利益から、雇用関係を解消した時に得られる労使の利益の総和を引いたものである。これが雇用関係を結ぶ利益に他ならない。この純利益が存在するならば、どのように純利益を配分しようと、労使にとって雇用関係を維持することが望ましい。そして、この雇用関係がもたらす純利益の配分は労使の交渉力に依存すると考える。労働者の交渉力が大きいほど、この純利益の取り分が大きくなると考えるので、 β も大きくなると考える。

図表Ⅱ-4-1 労使交渉



もちろん、純利益 S は生産性のショックを反映して、時間を通じて刻々と変化するだろう。当然、賃金は環境変化が起こるたびに調整される。

したがって、基本的なサーチ・モデルでは、純利益 S が正である限り、雇用関係は結ばれるし、継続される。純利益 S は賃金の決定の仕方に影響を受けないから、事後的には賃金は資源配分に影響を与えない。すなわち、雇用継続にあたって労使の合意は常に効率的である。現実には、労使の意思が一致しない場合も当然あるわけだが、4.4 で述べたように、労使交

渉において情報の非対称性がある場合や、賃金が伸縮的に調整されず十分な金銭的補償がなされていない場合である。

賃金が伸縮的であれば、生産性が低下しても、純利益 S が正である限り、労使それぞれの関係継続の利得は正である。一方が正、他方が負ということは起こらず、利害の対立はない。つまり、賃金が常に再交渉されて適正に決まる限り、純利益 S が正なのに解雇されるという非効率な事態は起こらない。つまり、分権的労働市場における雇用関係継続の意思決定は、事後的には社会的にみても最適である。

しかし、もし賃金が硬直的であれば、状況は一変する。生産性の低下は、いずれ、労働者の利得は正なのに、企業の利得はゼロ以下という状況を招く。この時、企業は関係を解消したいが、労働者は雇用され続けたいという、意思の不一致が発生し、解雇が労使の対立点となる。

このような場合には解雇規制が経済の資源配分に影響をあたえることになる。4.1 と 4.2 で見たミクロ的な分析と同様に、企業の一方的意思によって解雇してよいということになると、関係継続の純利益はまだ正なのに解雇が行われ、社会的に非効率である。法廷が解雇を違法と判断して、関係を継続させて純利益 S を再分配するように義務付けた方が、社会的に効率的であり、経済厚生も改善することになる。換言すれば、賃金が伸縮的であれば、解雇規制は必要ない。賃金の硬直性の弊害を緩和する制度として、解雇規制は位置づけられる。

ポイント 13

サーチ理論においても、賃金が適正な水準に伸縮的に調整されるならば、雇用契約の解消は効率的に行われるので、解雇規制の役割は存在しない。

6. 3 雇用創出の効率性（ホシオス条件）

上記の議論では、賃金が伸縮的に調整される場合は、解雇を含む雇用量に関する意思決定は事後的に最適に行われるので、賃金が資源配分に与える影響は重要でないことを強調してきた。そして、賃金が伸縮的に調整されない場合は、雇用量に関する意思決定は必ずしも効率的ではないことを述べた。これらの点は、4.1 と 4.2 節で分析したミクロ的な視点と同様である。

これにくわえて、経済全体のマクロ的な影響を分析することができるのが、サーチ理論のメリットである。企業と労働者間の個々の雇用関係というミクロ的な視点では最適であっても、社会全体というマクロ的な視点から同じく最適であるとは限らない。実際、サーチ理論で分析すると、賃金が伸縮的で常に効率的な雇用の決定が行われていても、社会全体では必ずしも望ましいとは限らない。

これは賃金が伸縮的に調整されることによって効率性が必ず実現されるという価格理論の結論と対照的である。労働市場では、雇用関係を結ぶべく企業は求人活動を、労働者は求

職活動を行っている。2 節で見たように、価格理論では求人・求職活動にまったく費用がかからず、賃金が労働の需給を均衡するように調整されるので、市場賃金で労働者を採用したい企業は常に採用することができ、採用していない企業があるとすれば、当該市場賃金では採用する意思がない企業だけである。同じことは労働者側にもあてはまり、当該市場賃金で就職したい者はすべて雇用されるので、非自発的失業は存在しない。こうして、賃金が伸縮的に調整されれば、解雇を含む雇用量に関する意思決定は効率的に行われる。

しかし、求人・求職活動に費用がかかると、当然ながら上記の命題は成立しない。サーチ理論が考える労働市場とは、求人・求職情報の入手に費用がかかったり、また企業と労働者間の相性などから、雇用関係の成立に何らかの費用がかかる環境である。

企業が立ち上げられ求人活動を行なっても、思うような労働者が採用できずに求人費用だけを負担する可能性があるため、企業がどれだけ立ち上がるかは、雇用関係が成立したときにどの程度の利益が得られるかに依存する。言い換えれば、企業の参入退出、すなわち雇用の創出は、賃金を通じた雇用関係の純利益 S の分配に大きく依存する。具体的には、雇用関係の純利益 S の労使間分配比率を決める労働者の交渉力を表す β は、常に効率的な資源配分を実現するものではなく、異なる β は異なる資源配分に帰結する¹¹。

サーチ理論では、通常、労働者の人口は一定とされ、企業の参入（雇用の創出）が市場において獲得可能な利益水準の高低に応じて調整されると考える。労働者の交渉力 β が大きいことは、労働者が分配上有利であることを意味するので企業の参入が抑制される。反対に β が小さければ、企業が分配上有利になるから参入が進み、雇用の創出は大きくなる。

一見して、 β を限りなく小さくして、できればゼロにして、企業の参入を促した方が社会にとって好ましいような気がするが、それは誤りである。経済厚生が最大化される参入水準、すなわち効率的な参入水準が存在し、それは労働者の交渉力 β に依存して決まる。具体的には、マッチング関数 (matching function) の労働市場逼迫度 (= 求人数 / 求職者数) に関する弾力性が企業の分配率 $(1-\beta)$ に等しいときに経済厚生が最大化されることが知られている。これを、発見した学者の名前に敬意を表して、ホシオス条件 (Hosios [1990]) と呼ぶ¹²。

ホシオス条件の直観的意味は、次のように理解される。ある企業が労働市場に参入することは、相反して作用する二つの外部性を持つ。まず、当該企業が参入することによって、労働者は限界的により高い確率で就職できる。これは社会的に望ましい効果であり、正の外部性である。他方、当該企業が参入することによって労働者の獲得が激しくなるので、他の企業が労働者を採用する確率を限界的に引き下げるといふ、負の外部性を持つ。全体として企

¹¹ ここでの議論では、労働者の交渉力 β を外生的に、つまりモデルの外から与えられていることを仮定してきたが、 β は極めて重要な変数である。それが与件として与えられているのは、理論モデルの改良の余地があるように思われるかもしれない。しかしながら、交渉過程をより厳密にゲーム論的に再構成して、交渉力 β を他の要素に還元することができたとしても、その別の要素が根本的に資源配分を左右することになるだけであり、ここで述べた結果を左右するわけではない。

¹² ホシオス条件は、マッチング関数の労働市場の有効求人倍率 (= 求職者数 / 求人数) に関する弾力性が労働分配率 β に等しい、と書くこともできる。

業の参入水準が低く、雇用の創出が停滞しているときには、前者の正の効果が後者の負の効果を上回るだろうから、企業参入が増えることは経済厚生を改善する。反対に、企業参入が十分以上に進むと、後者の負の効果が前者の正の効果を上回るため、労働市場は混雑状態となり経済厚生が下がる。すなわち、正負の外部性がちょうどつりあう最適な参入水準が存在し、それは労使間分配率の関数となるのだ。

分権的な労働市場では、一般にホシオス条件は成立していない。労働分配率は、ホシオス条件が定める値より、高いかもしれないし、低いかもしれない。

ポイント14

賃金が伸縮的に調整されても、サーチ理論が想定する労働市場では効率性が必ずしも達成されない。効率性を実現する最適な労働者の分配率（交渉力）の水準が存在する。

6. 4 解雇のタイミング

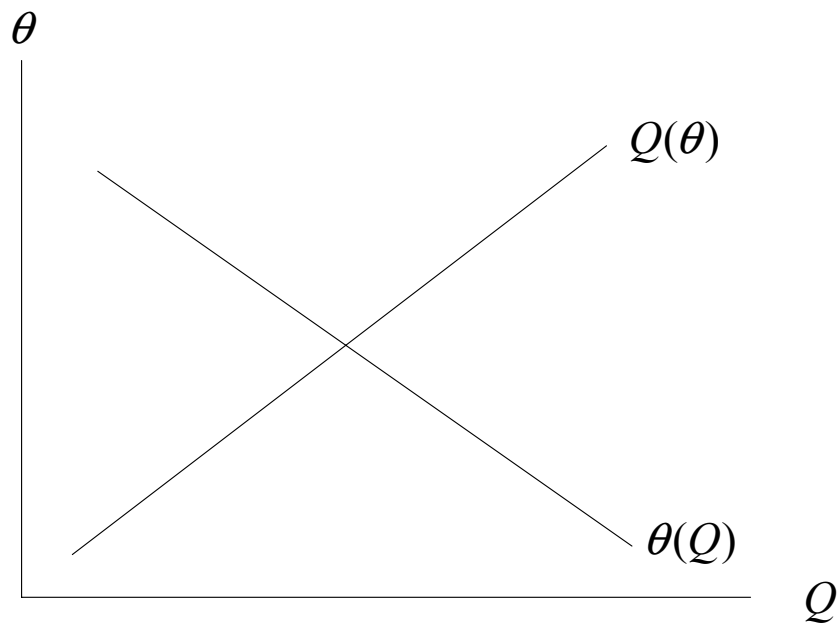
企業の業績が悪化して、雇用関係がもたらす利益の現在価値が、雇用関係を解消したときに得られる労使の利益の現在価値の総和を下回ったときに、雇用関係は解消されると述べた。言い換えれば、雇用関係がもたらす純利益 S が存在しなくなると、雇用関係を維持する理由は労使ともなくなるためである。この純利益 S が労働分配率（労働者の交渉力）に依存して決まることに注意したい。なぜなら、ここで考えている雇用関係がもたらす純利益は、当該雇用関係を解消した場合の労使の利益も反映しているためである。

労使双方が雇用関係を解消したときに得られる利益が大きいほど、雇用関係は解消されやすくなる。雇用契約の解消、すなわち解雇された失業者の利益は、再雇用されやすいかどうかに依存する。再雇用されやすければ、失業者の利益は大きくなり、再雇用が難しければ失業者の利益は小さくなる。再雇用されやすいかどうかは、明らかに労働市場の逼迫度に依存する。そして、6.3 で述べたように労働市場の逼迫度は労働分配率によって影響を受ける。

労使が雇用関係の解消に合意する純利益 S を「解雇生産性」とここでは呼ぶことにしよう。この解雇生産性が労働分配率に依存するため、市場経済における解雇生産性はふつう非効率であり、労働分配率に依存して過大でも過小でもある。したがって、解雇規制によって経済厚生を改善する可能性が出てくるのである。

以下のモデルは、標準的な Mortensen-Pissarides モデル (Mortensen and Pissarides (1994)) に解雇規制を導入したものである。解雇規制には二つのタイプがあり、タイプAは予告期間や手続きに関するルールに関わって、企業に対し実物的負担を求めるものである。一方、タイプBの解雇規制は、解雇される労働者に対し企業がしかるべき金額の補償金を支払うことを義務付けるもので、単なる労使間の所得移転であり、実物的なコストは発生しない。前者は社会的な費用を伴うが、後者は単なる所得移転なので社会的に見て費用をもたらさない。

図表Ⅱ－４－２ 労働市場の定常均衡



モデルの詳細は Imai (2006) に譲り、簡単な図示による解説をしたい（図表Ⅱ－４－２）。モデルの均衡は、最終的に、労働市場逼迫度（ θ ＝有効求人倍率）と解雇生産性（ Q ）の組み合わせである。まず、労働市場逼迫度 $\theta(Q)$ は、解雇生産性 Q の減少関数である。解雇生産性が高いということは、せっかく充足した雇用関係が解消されやすいということだから、企業にとって参入のインセンティブが低下して参入が減り、労働市場逼迫度 θ は低下する。これは、流動性が企業の参入を減らす効果である。

他方、解雇生産性 $Q(\theta)$ は労働市場逼迫度 θ の増加関数である。労働市場が逼迫するという事は、求職者が少なく求人が多いという状態である。労働者にとって、生産性の低下した企業にしがみつくとより早めに離職してもっと条件の良い職探しをすることが有利となる。これは、流動性が離職を早める効果である。

労働分配率や解雇規制の変更は、 Q および θ の変化を通じて経済全体に影響を及ぼすが、一般に、失業率への影響は複雑である。まず、失業率がどのように決まるかを考えよう。労働人口を 1 に基準化し、失業者数を u と書けば、 u は同時に失業率を表す。単位時間当たりの離職率を d 、入職率を f とそれぞれ書くことにすれば、単位時間当たり fu の失業者が新たに入職し、 $d(1-u)$ の就業者が離職する。離職者と入職者が均等化する定常状態においては、

$$fu = d(1-u)$$

が成り立たなければならないから、定常状態の失業率は、

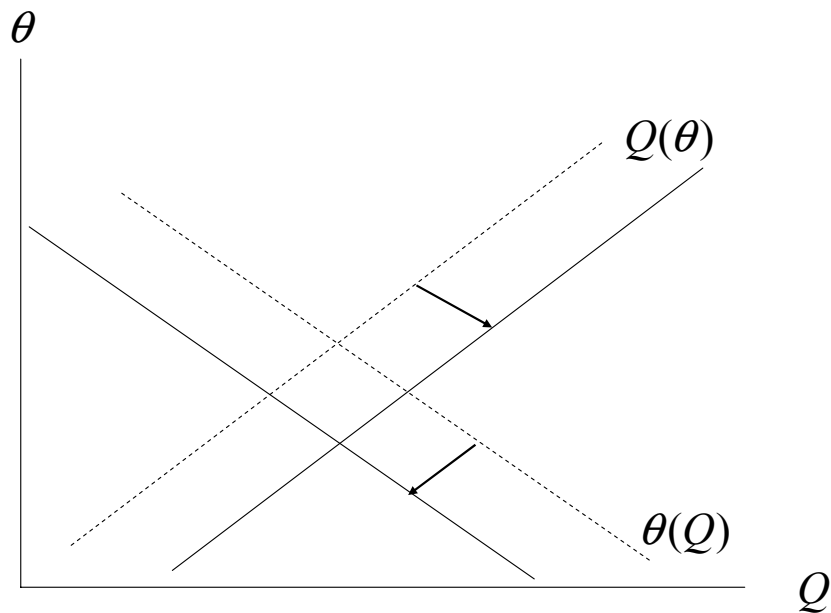
$$u = \frac{d}{f+d}$$

となる。ここから入職率 f の増加は必ず失業率を低下させ、離職率 d の増加は必ず失業率を上昇させることがわかる。労働分配率や解雇規制の変更は、入職率、離職率を同時に変化させるので、仮にこれらの変化が特定できたとしても、失業率への影響は必ずしも自明ではない。

6. 5 労働者の交渉力と解雇規制の影響

具体的な政策変更の効果を順番に検討しよう。労働市場逼迫度 θ と解雇生産性 Q は、ともに労働分配率と実物損失の解雇コストに依存するが、単なる労使間の所得移転である補償金には依存しない。

図表Ⅱ－４－３ 労働分配率上昇の効果

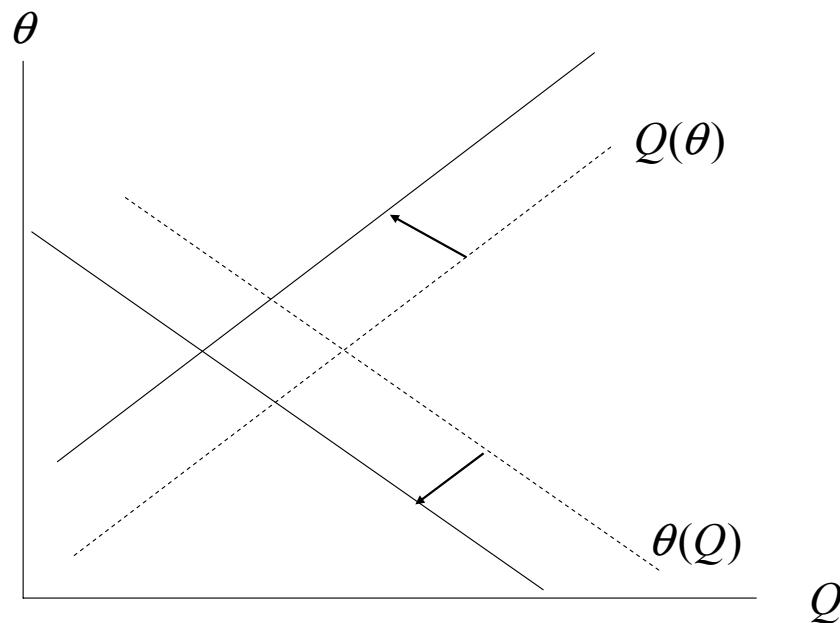


まず、労働分配率 β の上昇は、 $Q(\theta)$ を引き上げるが $\theta(Q)$ を引き下げる（図Ⅱ－４－３）。その結果、企業の参入が減り労働市場逼迫度 θ は下がるが、解雇生産性 Q への効果は曖昧である。労働分配率の上昇は企業により頻繁なリストラを促すが、参入が減るので労働者は離職したならず、結果的に賃金が伸縮的に調整され、解雇生産性はあまり変わらないのだ。労働市場逼迫度が低下し、解雇生産性が変化しないと仮定すれば、入職率は低下するが、離職率は変化しない。その結果、失業率は上昇する。

次に、解雇規制の効果は、そのタイプに依存する。まず、タイプAの、実物的な解雇コストの変化は、解雇生産性や企業の参入に影響を与えるが、単なる労使間の所得移転にすぎな

いタイプBの解雇規制は、これらに影響を与えない。直観的に言えば、労使間の所得分配は雇用関係の純利益を按分するように行われるので、例えば、補償金を引き上げても、その分賃金が低めに調整されることによって、雇用関係の継続には影響を与えないということである。

図表Ⅱ－４－４ 解雇規制強化の効果



タイプAの解雇コストの上昇は、 $Q(\theta)$ と $\theta(Q)$ をともに引き下げる(図Ⅱ－４－４)。その結果、解雇生産性 Q は大きく低下するが、解雇コストの大きさによって、労働市場逼迫度はわずかに低下するか、またはあまり変わらない。解雇コストの上昇は企業にとって事業が生み出す利益を低下させるが、一つの事業ごとの持続期間は長くなるので、参入抑止効果はそれほど大きくない。仮に、解雇生産性が低下し、労働市場逼迫度は変化しないとすると、離職率が大きく減るとともに、入職率は変化しないので、全体として失業率は低下することになる。

まとめると、労働分配率の上昇は、企業の参入を減らして失業率を増やす。一方、解雇コストの上昇は、離職を減らすことによって失業率を低下させるが、参入抑止効果はほとんどない。

ポイント15

労働者の分配率（交渉力）の上昇は雇用創出を抑制するので失業率を上昇させるが、成立した雇用契約が解消されやすくなるかどうかは不明確である。また、解雇規制によって解雇の発生頻度は小さくなり失業率は減少する。

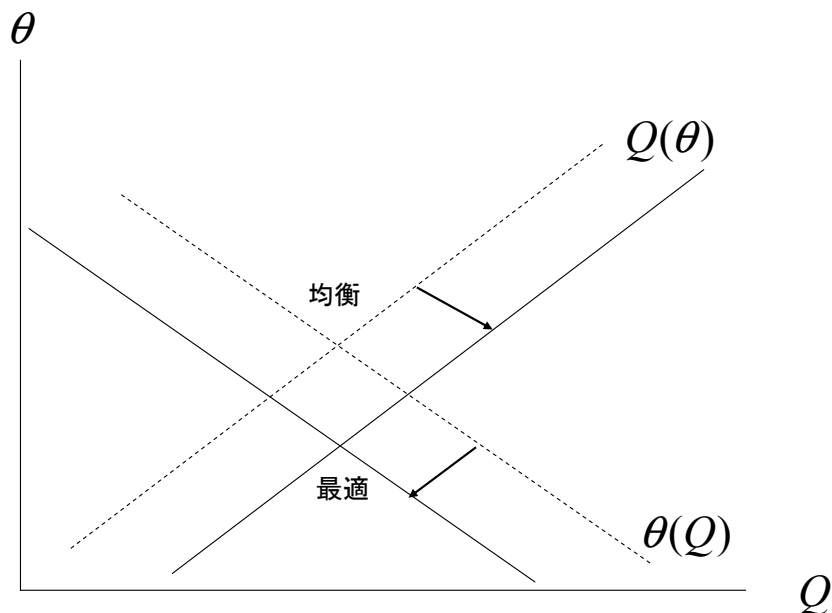
6. 6 労働者の交渉力と解雇規制が与える社会厚生への影響

一般に、失業率を上昇させる政策は悪い政策という観念が普及しているから、一見して、労働分配率の上昇は悪い政策だが、解雇規制強化はむしろ良い政策に思われるかもしれない。しかし、常にそうとは限らない。

確かに、労働分配率が極端に高い経済では、就業者は高待遇で喜んでいるが、街は失業者であふれている。一方、労働分配率が極端に低い経済では、企業はどんどん参入し、失業者はすぐ仕事が見つかるが、就業者の待遇は非常に悪い。また、企業は参入しても労働者を採用するのが難しい。このような場合は、労働分配率が多少なりとも上昇した方が、企業も労働者の双方の利益が改善する可能性がある。

すなわち、経済厚生が最大化されるような労働分配率があり、それをホシオス条件が与えてくれるのである。したがって、ホシオス条件が決める水準より実際の労働分配率が低い場合には、参入が過大になっているので、労働分配率を引き上げて参入を抑制するような政策介入が望ましい。この時、失業率は上昇するが、ホシオス条件が満たされる水準に経済が近づく限り、効率性は改善する（図Ⅱ-4-5）。一般に普及している「(非自発的な)失業率が高いのは悪い」という観念は、必ずしも常に経済学によって正当化されるわけではない。生産性の低い仕事に労働者を固定しておくより、いったん失業させてより生産性の高い仕事に再就職させる方が効率的だということだ。解雇が増えれば、当然、失業率は上昇する。

図表Ⅱ-4-5 均衡と最適



効率性は、経済学者が異口同音に賛成できる基準である。問題は、解雇規制が効率性を改善する役割を果たしているかどうかである。上記の分析で見たように、解雇規制は、 $\theta(Q)$ に対しては労働分配率の引き上げと同じ効果を持つが、 $Q(\theta)$ については逆である。つまり、離

職を大きく抑制するので充足された仕事の平均生産性が低下してしまい、労働市場の効率性を損なってしまう可能性がある。

ホシオス条件は、労働分配率が低すぎる場合に、これを引き上げて失業率を多少上昇させた方が経済厚生を改善すると预言している。一方、解雇規制の強化は失業率を増やさず、むしろ減らすが、必ずしも効率を改善しない。解雇規制の強化によって、労使ともに解雇コストの発生を回避しようとするので解雇が減る一方、労働分配率の変化はないので、企業にとって参入の魅力はあまり変わらない。その結果、全体として失業率は低下する。しかし、この背後では実物コストが増加しているので、効率の改善はないのである。

以上の分析を、現実経済にあてはめるためには、いくつかの注釈を加えなければならない。

まず、ここまで経済主体はすべて危険中立的であると仮定してきた。この場合、生産性が低下した場合に解雇規制によって労働者の所得激変を緩和することは、経済厚生上の便益を持っていない。しかし、現実には労働者は企業より危険回避的であると考えられる。このとき、解雇規制は所得激変を緩和する一種の保険として、効率性の観点から正当化される余地がある。もちろん、所得激変の緩和策として失業保険を挙げることが自然である。しかし、保険には情報の非対称性に基づく様々な弊害（逆選択やモラルハザード）が常に伴う。実際、Pissarides (2001) は、市場の失敗のために失業保険が十分に供給されない場合に、解雇規制が正当化されるような状況を巧妙にモデル化している。労働者が十分危険回避的であれば、副作用をとんでも解雇規制によって所得を平均化するメリットは大きくなる。

次に、仮に労使が危険中立的である場合でも、タイプBの解雇規制が威嚇点として賃金交渉に織り込まれる場合には、解雇規制は、労働分配率引き上げと同じ効果を持つと考えられる。したがって、解雇規制が存在しない場合に、労働分配率がホシオス条件から大きく乖離して低いような場合には、解雇規制の強化は効率性を改善する。ただしこの時、失業率は上昇することに注意されたい。

ポイント16

労働者の分配率（交渉力）の増大や解雇規制が社会厚生に与える影響は、労働者の分配率の水準が社会的に見て適正水準にあるかどうかによって依存する。労働者の分配率が低すぎるとき、賃金が伸縮的な経済でも解雇規制によって、失業率が上昇するが経済厚生は改善する。

6.7 転職の可能性

ところで、仕事の生産性が下がって離職するだけでなく、より生産性（賃金）が高い仕事に労働者が転職するというタイプの離職がある。この時、企業には、離職を抑制するために賃金を引き上げるといったインセンティブが発生する。このような状況では、雇用関係の純利益 S を外生的に与えられた分配率にしたがって配分するという仮定は、あまり現実的でない。そこで、このような場合は、最近急速に発達している第二のモデル、「ランダム・サーチ+賃

金揭示モデル」にしたがって分析するのが妥当である (Burdett and Mortensen (1998))。具体的には、企業が始めて労働者を採用する場合には、1対1の相対取引なので、余剰を按分する交渉賃金の下で雇用関係が開始される。しかし、労働者に別のオファーが提供されると、一人の労働者を二つの企業が取り合う関係になるので、余剰のすべてを労働者が獲得するような高い水準に賃金が決まる。すなわち、労働者の賃金には経路依存性が発生する。

このような状況で解雇規制が問題となるのは、企業がより収益性の高い代替的な機会を見つけて、労働者を解雇したいと考えるような場合である。このとき、解雇規制がなければ、仮に労働者がすべての余剰を企業に提供しても、代替的な収益機会のために事業を売却してしまった方がもうかる場合には、労働者は解雇されてしまう。これに対し解雇規制があれば、解雇される労働者に対し支払われる補償金は、代替的な収益機会に移る際に得られる利得から差し引かれねばならず、解雇生産性を低下させると考えられる。ここで、補償金がこれまで支払われてきた賃金に依存するような場合には、解雇生産性への影響も経路依存性を示すことになり、分析は複雑となる。

このほかに、上述の第三のモデル「ディレクティド・サーチ+賃金揭示モデル」というアプローチがある。これは、サーチと銘打ちながら、求職者が揭示される賃金を見ることができ、もっとも高い賃金を揭示している求人に応募するというモデルである。企業は、高い賃金をつければより多くの応募を集めることができるが、高い賃金負担を覚悟しなければならない。一方、人気企業に応募する労働者は、選考に漏れ失業し続けることを覚悟しなければならない。このように、労使双方に競争的な環境が生まれるので、このモデルは「競争的サーチ均衡 (competitive search equilibrium, CSE)」と呼ばれることもある (Moen (1997))。CSEでは、ホシオス条件を課したランダム・サーチの均衡と同じ資源配分が成立することが知られている。

CSEは、労働者がすべての賃金揭示を見ることができるといふ仮定に基づいているが、十分に競争的でありながら、定常状態で失業が発生するような労働市場を巧妙にモデル化している。一般に、「取引の利益さえ存在すれば効率的である」と考えるのは誤っている、例えば、「Bad Jobs are better than No jobs」という言い方があるが、経済政策を評価する基準として適切ではない。

6. 8 労働者のインセンティブ

5.1 で考えたように、労働者のインセンティブの問題をサーチモデルで考えるとどうなるであろうか。

労働者の努力のインセンティブが高まるのは、より多くの利益が得られる場合である。賃金交渉を行う際に、雇用関係の解消の際の企業の利益が小さい、すなわち、労働者の交渉力が大きく労働者の取り分が大きければ、雇用が継続される利益が労働者にとって大きくなるので、努力のインセンティブも高まる。だから、解雇規制が労働者の利益を高めれば、労働

者の努力水準は引き上げられる可能性を 5.1 で述べた。

このような場合は、参入水準はホシオス条件を仮定しても、社会的に最適にならない。企業の参入の限界便益が、解雇規制によって引き下げられるからである。これに対して、解雇規制は労働者の努力インセンティブを引き上げるので、ホールド・アップ問題の弊害を緩和する効果がある。場合によっては、ホシオス条件の下でも、労働者の努力が社会的に過大となる可能性すらある。つまり、経済厚生に対する解雇規制の効果は、複雑である。

しかし、労働者の交渉力が低すぎるような場合、解雇規制の便益は、副作用を上回る可能性が高い。この時、解雇規制があっても、企業の交渉力が十分に高ければ、十分な数の企業が参入する。一方、労働者の交渉力が低いということは、ホールド・アップ問題が深刻ということだから、解雇規制が企業の威嚇点を低下させることは、労働者の努力インセンティブを好ましい方向（高める方向）に改善してくれる。すなわち、若干の解雇規制が、経済厚生を改善する可能性が十分にある。具体的にどれほどの効果があるかを知るには、シミュレーションをやってみる必要がある。

ポイント 17

労働者のインセンティブの問題を考える場合、解雇規制の効果は不明確である。

6. 9 まとめ

本章では、基本的なサーチ理論を用いて、解雇規制の効果を実証面、規範面両方から考察した。サーチ理論は、ミクロ・レベルで日々、入職と離職が繰り返されながら、全体として経済が均衡しているような状態をモデル化するのに最適である。解雇規制の効果は、賃金交渉をどのように定式化するかに、強く依存する。労働市場で広範に観察されるように、賃金が相対交渉で決まるような場合は、一般に均衡は非効率であり、解雇規制が効率性を改善する余地がある。しかし、問題なのは労使間の余剰分配であり、解雇規制が賃金交渉で考慮されない場合は、効果を持つのは、予告期間や手続き費用など、実物的なコストのみであり、しかもその効果は、失業率を減らすものの、充足された仕事の平均生産性を低下させることを通じて、必ずしも効率性を改善しない。しかし、解雇規制が賃金交渉で交渉の威嚇点として考慮される場合には、労働分配率がホシオス条件に比べて低すぎる場合には、効率性を改善する。この効果は、仕事の継続確率が労働者の努力に依存する場合には、ホールド・アップ問題の緩和を通じて、いっそう強化される。

7. 賃金の伸縮性

7. 1 賃金の調整費用

4 節ではミクロ的な視点から、賃金が伸縮的でなく、かつ賃金格差がある場合に、解雇規制が有効になりうることを指摘した。また、6 節で分析したサーチ理論を用いたマクロ的分

析においても、賃金の調整が適正に行われなければ、解雇規制の経済に対する影響が現れることを述べた。裏返せば、賃金が伸縮的であれば（なおかつ、ホシオス条件などの効率性条件が満たされるならば）解雇規制が有効である可能性は小さくなる。そのため、解雇規制の効果を測る際に、賃金の硬直性の度合いを見る方法が考えられる。我が国の賃金は比較的伸縮的であることが知られており、この点で解雇規制の効果は小さいかもしれない。ただ、ここで注意すべきは良好な労使関係から賃金が伸縮的なのか、それとも解雇規制が存在するために、賃金がより調整される結果、賃金が伸縮的に見えるのかの違いである。

（1）解雇規制が存在しない場合

解雇規制が全く存在しない場合を考えよう。賃金がもともと伸縮的であれば、2節で述べたように速やかに賃金が調整されて、最適な雇用量が実現される。このとき、賃金の調整が市場や労使間の交渉の中で適切に行われるので、労働者が自発的に離職することはあっても、強制的に解雇されることはない。解雇が起きないのだから解雇規制の存在理由もない。

次に、賃金の調整に費用がかかり、賃金が硬直的になる場合を考えよう。労働者の評価基準を見直したり、労働者側にさまざまな資料を提示して賃下げを納得してもらうなど、調整費用がかかる場合である。この調整費用が大きい場合、賃金による調整は制限的になるので、賃金ではなく雇用量で調整しようとする、すなわち解雇が行われる。この場合、解雇規制が厚生を改善する可能性は4節で示した通りである。

（2）解雇規制が存在する場合

この賃金の調整費用がかかる状況で、解雇規制が存在する場合、企業は賃金調整費用と解雇費用双方を比較して意思決定を行うことになり、二つの場合が考えられる。①解雇費用よりも賃金の調整費用が大きく、賃金をほとんど変化させない状態で雇用調整が行われる、②解雇費用が大きく、賃金の調整費用を負担して賃金を下げ、解雇を極力避ける。つまり、解雇費用と賃金の調整費用とを比較した結果、解雇と賃下げがおこなわれることになり、どちらがどの程度行われるかは両費用の大きさに依存する。

ここで注意すべきは、賃金の下落や伸縮性が解雇規制の結果もたらされている可能性があるということである。賃金の伸縮性が観察されても、もともと賃金の調整費用が小さくて賃金が伸縮的なのか、それともここで述べたように、解雇規制による解雇費用がかかるため、無理して賃金を調整しているのか判別する必要がある。例えば、賃金の伸縮性が同程度のA、B両国が存在したとしよう。ここでB国で解雇規制が導入されると、②で述べたように、より賃金を伸縮的に調整しようとする圧力が作用する。こうして、見かけ上解雇規制が導入されるB国で、より賃金が伸縮的に調整されることが観察されうる。

賃金の調整費用がかかる場合、①の場合は本章で考えた理論モデルがそのまま当てはまり、解雇規制の有効性は一定程度存在する可能性が大きい。一方、②の場合も賃金は見かけ上伸

縮的になるが、解雇規制がなければ賃金調整をせずに過剰な解雇が行われる以上、解雇規制が有効に作用している可能性がある。このように、観察される賃金の伸縮性をもとに解雇規制の有効性を判断するのは難しい。

実際、Abraham and Houseman (1993) が示すように、日本やドイツに比べて、アメリカの雇用調整速度は大きいことが知られている。これは、解雇規制が緩いアメリカでは、賃金の調整費用よりも解雇費用が小さいために、雇用量で調整を行っていると考えられる。一方、雇用保障が定着していて解雇費用が高い場合は、賃金などで調整しようとしているとみなすことができる。実際、黒田・山本 (2006) は 1992 年から 1998 年の家計調査のマイクロデータを用いて、日本の賃金の下方硬直性は存在するものの、米国やスイスに比べると小さいことを指摘している。一方で、黒田・山本が指摘するように、解雇規制が賃金の一方的な下落を認めない場合もある。解雇規制が賃金の調整までを含むか否かによっても変わってくる。

以上より、賃金の伸縮性を単純に測定して、解雇規制の有効性を単純に判断するのは適当ではなく、これらを分離した推計が望ましい。

ただ、「まったく解雇規制が存在しない場合は、過剰な解雇がもたらされる」を間接的にサポートしているといえよう。なぜなら、規制がほとんどない米国において、賃金の伸縮性が小さいということは、これまで述べてきた過剰解雇の可能性が高いからである。もっとも、だからといって我が国の規制の効果については現段階では何も判断できない。

ポイント 18

解雇規制が賃金をより伸縮的に調整させる可能性があるため、賃金の伸縮性を単純に観察して規制に効果を判断することはできない。

8. 判例法理としての解雇規制

本章では解雇規制が有効になりうる環境を指摘したが、そもそもこうした規制という形でしか雇用を保障できないのであろうか。これは極めて難しい問題である。

企業の経営状況が立証可能であれば、それに応じて経営状況に応じた賃金や雇用量を決めることができるので問題は起きない。完備な契約が結べるなら規制は必要ないだろう。しかし、経営状況が立証不可能で契約が不完備であったとしても、長期的な雇用関係を維持していくことが利益になれば、企業は雇用を維持しようとするであろう。これは長期の契約関係の視点である。

これは繰り返しゲームの理論が背景にある。今日安易な解雇をしたら、将来の労働者側の報復が予想され、かえって長期的には利益が下がってしまうかもしれない。こうした環境では企業は安易な解雇を抑制する誘因がある。一方、契約の不完備性が問題となるのは、将来のことをお互いが考えないので、事後的には利己的に機会主義的な行動をとるような場合である。そのため、機会主義的な行動を抑制するような手段（コミットメント・デバイス）を

用いる必要があり、解雇規制がその役割を担うということであった。

ここで問題となるのは、①機会主義的な行動を抑制する手段として解雇規制以外の方法がないのか、②どういう状態であれば、契約の不完備性が問題となるような環境になり、または長期的な評判などを考慮する環境になるのかである。どちらも難しい問題で今後に残された問題である。

この長期の評判のメカニズムが重要な要素であることは間違いないだろう。実際、わが国では労使が長期的な雇用関係を安定的に構築してきた。しかし、長期の評判のメカニズムの作用は限定的である。理由の一つは、繰り返しゲームで出てくる均衡は多数あり、必ずしも社会的厚生を最大にするようなものが選ばれるわけではないことである。この論点を重視する論者は、労使が互いの利益になるような雇用契約や雇用関係を構築できるはずで、規制を必要としないと主張することが多い。労使が互いに望ましい雇用関係を構築する努力をしてきたことを否定するものではないが、だからといって規制が全く必要ないと主張するのは無理であると思われる。先に述べたように、長期な視点に立って合理的な意思決定ができるのであれば、規制の有無にかかわらず、雇用量をはじめとした実物的な意思決定は常に効率的に行われるからである。そもそも、解雇規制はおろか、あらゆるルールは必要なくなってしまう。

また、企業に比べて労働者が当該企業に関わっている時間は短いと考えられる。企業が機会主義的な行動をとったら、次世代の労働者がそのような企業には就業しなくなるというペナルティを発動するので、企業が自制する誘因が生まれるといわれることがある。ただ、次世代の労働者が企業の行動を観察できるのであれば、第三者である裁判所も観察できるはずで、世代間をまたいだ評判のメカニズムが機能する場合と、立証可能性を満たす場合とで重なる範囲が出てくるのである。つまるところ、世代間の評判のメカニズムは、あらゆることについて立証できることを暗黙に想定していることになるのだ。

さらに、この評判のメカニズムが作用するには、企業側が長期的な視点に立ち、合理的に意思決定することが前提とされているが、実際の企業行動はもっと近視眼的である。一例を挙げれば、2007年より団塊世代が退職し、新卒採用市場がバブル期並みと呼ばれる売り手市場になっている。しかし、団塊世代の退職ははるか以前からわかっていたことである。ならば、就職氷河期と呼ばれた時期に採用を極端に減らし、最近慌てて採用するような行動は長期的にみて合理的とはいえないだろう。

このように、長期の評判のメカニズムは一定程度作用していても、限定的にとどまるといえる。

9. まとめ

本章では解雇規制の効果について理論的な分析を整理した。その特徴は契約理論の観点から雇用契約をとらえるとともに、マクロ的な効果はサーチ理論に基づいて整理したところに

ある。この二つの理論は、価格の調整のみに焦点を当てる価格理論にかわり、この30年の間に経済学の中で広く普及したものである。

従来の価格理論が分析するのに適しているのは、労働者の入れ替えや転職がしやすく、業務内容や報酬が就業前に明確になっている場合である。このような仕事の例として、ファースト・フードやコンビニエンス・ストアのアルバイトや美容師やコンピューター・プログラマーなどの専門職を挙げることができる。このような仕事では、自由な労働市場による取引が効率性を達成しやすい。

一方で、業務内容が複雑で事前に明確にできない仕事や転職に時間や費用がかかる場合は、規制の有効性がでてくることをミクロ、マクロの両面から分析した。とくに賃金の硬直性と賃金格差が規制を有効にらしめる要因として重要であることを述べた。もし、賃金が伸縮的に調整することが可能であれば、効率的に離職や雇用関係の継続が行われるため、強制的な解雇は起こらない。それゆえ、解雇規制の有効性も生まれないことを指摘した。

賃金の硬直性と賃金格差の下では、解雇規制がまったく存在しない場合、社会厚生を改善する余地が残るという意味で、解雇規制の役割が存在する。一方、規制が過剰な雇用保障をもたらす可能性もあるため、規制の効果を測るのは慎重を要する。上記の結論はサーチ理論の枠組みでマクロ的に分析しても成立し、規制のもたらす効果は複雑である。そのため、解雇規制の議論は理論的に結論を出せる類のものではなく、実証的な作業に委ねられるべきものである。

補論 1

極めて単純なモデルとして、1 企業-1 労働者の雇用契約を考える。この労働者の企業への貢献を p 、雇用契約で決められた賃金 w 、そして、この労働者が他の企業で働いた場合に得られる賃金を \bar{w} とする。そして、他社で働いた場合の労働者の貢献は \bar{w} に等しく一定とする。また、労働者の貢献 p の水準は経済環境によって変動するとしよう。このような環境の最も簡単な例は、当該企業では正規従業員として勤務しているが、離職すれば非正規労働者として働くというものである。

この労働者の貢献 p は確率的に決まり、その範囲は $[0, \bar{p}]$ で与えられ、分布関数と密度関数をそれぞれ $\Phi(p)$ と $\phi(p)$ とする。企業利潤は労働者の貢献から賃金費用を引いたものだから、 $\pi = p - w$ である。今期の利潤だけを考えると、 $p \leq w$ のとき、企業は労働者を解雇するだろう。解雇規制が全くなければ、企業がこの労働者を解雇するかどうかは賃金 w に応じて決まる。この確率は $\Phi(w)$ で与えられる。当然、賃金が高ければ、不況などによって事後的に解雇される確率は大きくなるので、 $w_1 < w_2$ であれば $\Phi(w_1) < \Phi(w_2)$ となる。

次の問題は賃金水準がどこに決まるかである。労働者が技能習得や高い成果を出すために努力費用 c を負担することを要求されるとしよう。労働者がこの仕事に従事するのは、以下の条件が成立しているときである。

$$(1 - \Phi(w))w + \Phi(w)\bar{w} - c \geq \bar{w} \quad \dots(A1)$$

$\Phi(w)$ は解雇される確率であり、賃金水準 w の増加関数、すなわち、賃金が大きくなればなるほど解雇されやすくなる。(A1)を変形すると、

$$(1 - \Phi(w))(w - \bar{w}) \geq c \quad \dots(A2)$$

となり、企業は(A2)を満たす最小賃金 w^* を提示すれば、労働者に努力させることができる。(A2)を満たす最小賃金 w^* は(A2)が等号成立する場合であるから、

$$(1 - \Phi(w^*))(w^* - \bar{w}) = c \quad \dots(A3)$$

が成立する。(A3)の意味するところは明解で、左辺は労働者の努力による (賃金上昇分： $w^* - \bar{w}$) × (企業にとどまる確率： $1 - \Phi(w^*)$) である。この期待利益が努力費用 c に少なくとも見合わなければならないことを意味している。この労働者と企業の雇用契約が生み出す総利益を考えよう。明らかに、総利益は企業利潤と労働者の利得の和であるから、

$$\begin{aligned}
W \equiv \Pi + U &= \int_w^{\bar{p}} (p-w)\phi(p)dp + (1-\Phi(w))w + \Phi(w)\bar{w} - c \\
&= \int_w^{\bar{p}} p\phi(p)dp + \Phi(w)\bar{w} - c
\end{aligned}$$

である。企業から支払われる賃金は労働者の所得であるから、総利益には直接影響を与えない。賃金の水準は解雇される確率に影響を与えるという間接的な効果によって総利益に影響を与える。この総利益はこの企業が生み出す付加価値の期待値と解雇されたときに得られる留保賃金から努力費用を引いたものになる。

ここで、解雇規制の効果を考える。この労働者を解雇するときに解雇費用 f が企業にかかるとしよう。この解雇費用は割増退職金のような労働者の所得を構成するものではなく、手続きにかかる費用を想定する。

企業が労働者を解雇したときの利益は、解雇費用がかかるので $-f$ 、雇用したときの利益は $p-w$ である。よって、 $p-w < -f$ であれば、企業は解雇しようとするから、労働者の生産性が $p < w-f$ のとき、解雇されることになる。よって、賃金水準 w に対する解雇の確率は $\Phi(w-f)$ で与えられる。当然、 $\Phi(w-f) < \Phi(w)$ が成立するので、規制によって解雇が抑制される。よって、同一賃金 w^* が提示されるなら、規制によって解雇されにくくなる分だけ労働者の期待利得が上昇する：

$$\{1-\Phi(w^*-f)\}(w^*-\bar{w}) > (1-\Phi(w^*))(w^*-\bar{w}) = c$$

となるため、さらに賃金を下げることができ、結果として解雇される確率はさらに小さくなる。つまり、最終的には $\{1-\Phi(w_R^*-f)\}(w_R^*-\bar{w}) = c$ が成立するところで、賃金 w_R^* が決まり、 $w_R^* < w^*$ と $\Phi(w_R^*-f) \leq \Phi(w^*)$ が得られる。総利益 W_R も、

$$W_R = \int_{w_R^*-f}^{\bar{p}} p\phi(p)dp + \Phi(w_R^*-f)\bar{w} - c - \Phi(w_R^*-f)f$$

となるから、規制による総利益の差を求めると、

$$\Delta W = W_R - W = \int_{w_R^*-f}^{w^*} p\phi(p)dp - \{\Phi(w^*) - \Phi(w_R^*-f)\}\bar{w} - \Phi(w_R^*-f)f$$

となり、第一項は正、第二、三項は負であるから大小関係は不明となる。解雇規制が常に総利益を減らすわけではなく、増やす可能性もあることに注意したい。

労働者の努力費用の分だけ高い賃金を提示しなければならないが、そのため、事後的には過剰に解雇が起きてしまう。解雇されてしまうと、労働者は努力費用を回収できないため、

解雇されなかった場合の費用を回収できるように十分高い賃金が提示される必要がある。このような環境の下では、解雇規制によって将来の雇用保障を高めることができれば、解雇される可能性が低くなるので、それほど高い賃金を提示される必要はなくなる。低い賃金と解雇規制によって、解雇の可能性が小さくなり過剰解雇の悪影響を緩和できる。このモデルでは、契約で提示された賃金は事後的に硬直的で、かつ、努力費用の分だけ賃金格差がもたらされていることに注意したい。こうした環境で解雇規制が有効になりうる¹³。もっとも、解雇規制が厳しければ、過剰な雇用保障をもたらす可能性もあるし、規制自体が社会的損失をもたらしているので、規制が必ずしも厚生を改善するわけではない。

補論 2

ここでは、4 節で考えた理論モデルをサーチ理論の枠組みに拡張する。また、労働者のインセンティブの問題が重要になるケースに注目したい。解雇規制が労働者のインセンティブを阻害するような環境では、さらに高い賃金を提示して労働者のインセンティブを確保しなければならない。そのため、企業の雇用意欲を抑制させ、社会厚生を悪化させるといわれるが、コンピュータ・シミュレーションによる計算例によって、必ずしもそのような結論がもたらされるわけではないことを示す。

1. モデルの構造

1 企業—1 労働者のマッチングを考える。マッチングした労働者は努力費用 c を負担して高い成果を出すことを求められている。労働者が努力すると、その成果 p は $p \in [0, \bar{p}]$ の範囲で確率的に決まり、その密度関数と分布関数はそれぞれ $\phi(p)$ 、 $\Phi(p)$ で与えられる。労働者の努力費用や成果については立証不可能であり、これらに依存した雇用契約は結べないとする。

企業と労働者の意思決定のタイミングは以下の通りである。

- ① サーチ費用のかかる労働市場で出会った企業と労働者が雇用契約を結ぶ。雇用契約では賃金 w が提示される。
- ② リスク中立的な労働者が努力するかどうかを決める。努力費用は c である。
- ③ 労働者が努力したなら、その成果（企業の業績） $p \in [0, \bar{p}]$ は分布関数 $\Phi(p)$ で決まる。一方、労働者がさぼれば、その成果は常にゼロである。
- ④ 企業が労働者を解雇するかどうかを決定する。解雇された労働者は退職金 s を受け取り、失業者として労働市場へ流入する。解雇されなければ、当初契約で定められた賃金 w で雇用される。

¹³ ここで考えたモデルは企業と労働者の雇用契約だけを考えた部分均衡でしかない。しかし、補論 2 で示すようにサーチ・モデルによる一般均衡的な枠組みに拡張しても、規制の有効性を示すことは可能である。

企業が労働者を解雇すると、企業も新たな労働者を求めて労働市場へ流入する。企業の解雇の意思決定は、労働者の成果と賃金、解雇規制の程度によって決まってくる。

2. 解雇規制

解雇規制によって解雇に当たり解雇費用 f がかかると仮定する。この解雇費用の下では、事後的な企業利潤は $\pi(p) = \max\{p - w, -f\}$ で与えられる。また、 $w > f$ が成立しなければならない。もし、これが成立しなければ、企業は決して労働者を解雇せず、その結果、労働者は決して努力しない。後に考えるインセンティブ条件を満たさなくなってしまうためだ。

解雇費用 f は二つの要素で構成される： $f = s + z$, [1]解雇の告知や労働組合との交渉など手続きにかかる費用 z と、[2] 退職金のような金銭的トランスファー s である。手続きにかかる費用 z と退職金 s とは、ともに企業の解雇費用を上昇する点では同じであるが、前者は社会的にも損失（死荷重）をもたらすが、後者は企業から労働者への金銭移転であり、社会厚生には直接影響を与えない。

3. マッチングの構造

ここでは Mortensen-Pissarides 流の労働市場を考える。マッチング関数は $m = m(u, v)$ で与えられ、 u は失業率、 v は労働者一人当たりの求人数を表す。そして、求人—求職比率 v/u を θ と表す。このマッチング関数を一次同次と仮定するので、

$$q(\theta) \equiv m\left(\frac{u}{v}, 1\right). \quad \dots(A4)$$

と変形できる。 $q(\theta)$ は求人中の企業が労働者と出会う確率である。明らかに、 $q'(\theta) \leq 0$ が成立する。同様に、失業者が就職できる確率は $\theta q(\theta)$ となる。

労働市場で求人、求職活動が行われるが、企業と労働者ともに規模が小さく、過去の履歴はマッチングに影響を与えないと仮定する。つまり、企業も労働者も労働市場では同一であるとみなされる。

解雇が行われる境界値 \hat{p} が存在し、労働者の成果が $p \in [0, \hat{p})$ のとき、この労働者は解雇される。この \hat{p} はあとで示すように内生的に決定される。よって、労働者が解雇される確率は $\Phi(\hat{p})$ となるので、努力した労働者の今期の期待利得は $\Phi(\hat{p})s + (1 - \Phi(\hat{p}))w - c$ で与えられる。

4. インセンティブ条件

努力する労働者の利得の現在価値 E^N は以下のベルマン方程式で与えられる。

$$rE^N = \Phi(\hat{p})s + (1 - \Phi(\hat{p}))w - c + \Phi(\hat{p})(U - E^N), \quad \dots(\text{A5})$$

なお、 r は利子率である。同様に、さぼった労働者の期待利得の現在価値 E^S は

$$rE^S = s + (U - E^S). \quad \dots(\text{A6})$$

である。さぼった労働者の成果はゼロなので常に解雇されるが、退職金 s が必ず受け取れることに注意したい。労働者が努力するかどうかは、この二つの大小関係に依存するので、労働者の期待利得は $E \equiv \max\{E^N, E^S\}$ となる。

最後に、失業者の利得の現在価値 U は

$$rU = \bar{w} + \theta q(\theta)(E - U), \quad \dots(\text{A7})$$

で与えられる。 \bar{w} は失業者が得る留保賃金である。

インセンティブ条件は $E^N \geq E^S$ であり、参加制約は $E \geq U$ である。(A5), (A6), (A7) から、インセンティブ条件は

$$IC(w) \equiv \left(w - \frac{\bar{w} + \{r + \theta q(\theta)\}s}{r + \theta q(\theta) + 1} \right) (1 - \Phi(\hat{p})) \geq c. \quad \dots(\text{A8})$$

となる。また、(A5) と (A7) から参加制約 $E \geq U$ は

$$IR(w) \equiv \Phi(\hat{p})s + (1 - \Phi(\hat{p}))w - \bar{w} \geq c. \quad \dots(\text{A9})$$

となる。証明は省くが、 $s \leq \bar{w}$ のとき、参加制約(A9)が成立する限り、インセンティブ条件(A8)は必ず満たされる。一方、 $s > \bar{w}$ のとき、インセンティブ条件が満たされれば、参加制約は必ず成立する。ここでは、インセンティブの問題が深刻な場合、すなわち、解雇規制が労働者の努力のインセンティブを弱めてしまう場合に注目するので、後者 $s > \bar{w}$ の場合のみを考える。

5. 解雇

次に企業側の問題を考える。労働者を雇用している企業の利得の現在価値 J は、労働者の場合と同様に以下のベルマン方程式が成立する：

$$rJ = -\Phi(\hat{p})f + \int_{\hat{p}}^{\bar{p}} (p-w)\phi(p)dp + \Phi(\hat{p})(V-J). \quad \dots(\text{A10})$$

企業が労働者を解雇する確率は $\Phi(\hat{p})$ である。一方、労働市場で求人中の企業の利得の現在価値 V は

$$rV = -k + q(\theta)(J-V),$$

である。 k は job vacancy cost と呼ばれる求人費用である。企業の自由な参入退出を仮定すると、 $V=0$ となるので、

$$J = \frac{k}{q(\theta)}. \quad \dots(\text{A11})$$

が得られる。(A10)と(A11)から、

$$J = \frac{1}{r + \Phi(\hat{p})} \left\{ \int_{\hat{p}}^{\bar{p}} (p-w)\phi(p)dp - \Phi(\hat{p})f \right\} = \frac{k}{q(\theta)}. \quad \dots(\text{A12})$$

が成立する。中辺は労働者を雇用している企業の利得の現在価値であり、これを最大にするように解雇のポイントを決める：

$$\hat{p} = \max \left\{ w - f - \frac{k}{q(\theta)}, 0 \right\}. \quad \dots(\text{A13})$$

解雇のポイントは解雇費用と賃金、そして労働市場の環境によって決まる。(A13)から明らかのように、解雇費用が大きいほど解雇のポイント \hat{p} は小さくなるので、解雇が抑制されることがわかる。

6. サーチ均衡

インセンティブ条件(A8)が重要な場合を考えているので、均衡は(A8)と企業の利得の現在価値に関する条件(A12)によって定められ、 (θ, w) と表す。複数均衡の可能性はあるが、安定

的な解だけが重要である。均衡解の安定条件は

$$IC_w \frac{kq'}{q^2} - IC_\theta J_w < 0 \quad \text{if } s > \bar{w}, \quad \dots(\text{A14})$$

であり、 $IC_\theta \equiv \frac{\partial IC(w)}{\partial \theta}$ 、 $IR_\theta \equiv \frac{\partial IR(w)}{\partial \theta}$ 、 $J_w \equiv \frac{\partial J}{\partial w}$ と表記される。この安定条件や非負条件などを満たす解に注目する。

経済全体の厚生水準は

$$\Omega \equiv \left\{ \int_{\hat{p}}^{\bar{p}} p\phi(p)dp - \Phi(\hat{p})z - c \right\} (1-u) + u\bar{w} - k\theta u.$$

で与えられる。均衡では、失業から就業、就業から失業が等しくなるので、 $du = (1-u)\Phi(\hat{p}) - \theta q(\theta)u$ が成立する。こうして、均衡における失業率は $u = \frac{\Phi(\hat{p})}{\Phi(\hat{p}) + \theta q(\theta)}$ で与えられる。

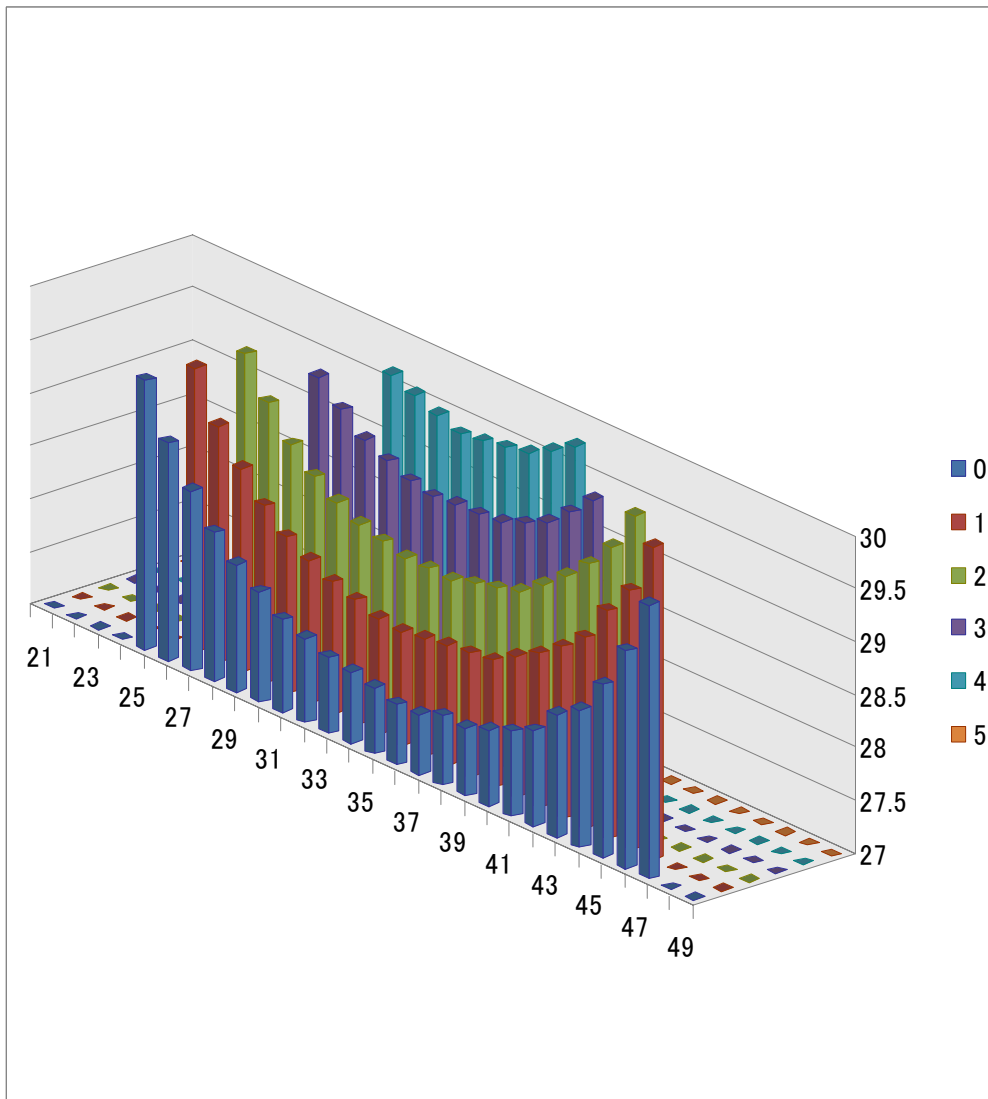
7. 数値例

ここで与えられた社会厚生が解雇規制によってどのような影響を受けるのか一つの数値例を考える。労働者の成果は $p \in [0, 100]$ の範囲で一様に分布し、留保賃金 $\bar{w} = 20$ 、利子率 $r = 0.4$ 、努力費用 $c = 20$ 、求人費用 $k = 15$ とする。また、マッチング関数は $m(u, v) = (uv)^{0.5}$ である。このときの s と z の与える社会厚生 Ω の水準は図表 II-4-6 のようになる。また、図示すると図表 II-4-7 のようになる。値がゼロのところは、制約条件を見たす解がなかったことを示す。

図表Ⅱ－４－６ 解雇規制の社会厚生への影響

		zの大きさ					
		0	1	2	3	4	5
s の 大 き さ	21	0	0	0	0	0	0
	22	0	0	0	0	0	0
	23	0	0	0	0	0	0
	24	0	0	0	0	0	0
	25	29.55	0	0	0	0	0
	26	29.06	29.68	0	0	0	0
	27	28.7	29.23	29.83	0	0	0
	28	28.41	28.93	29.47	0	0	0
	29	28.2	28.68	29.17	29.73	0	0
	30	28.04	28.48	28.97	29.52	0	0
	31	27.88	28.36	28.82	29.33	29.86	0
	32	27.8	28.25	28.71	29.23	29.77	0
	33	27.72	28.18	28.65	29.14	29.68	0
	34	27.68	28.1	28.59	29.09	29.6	0
	35	27.63	28.07	28.59	29.11	29.63	0
	36	27.57	28.11	28.58	29.12	29.67	0
	37	27.57	28.14	28.64	29.14	29.71	0
	38	27.66	28.17	28.7	29.23	29.83	0
	39	27.64	28.2	28.77	29.34	29.97	0
	40	27.72	28.33	28.93	29.53	0	0
	41	27.81	28.46	29.11	29.75	0	0
	42	27.91	28.62	29.32	0	0	0
	43	28.16	28.81	29.58	0	0	0
	44	28.3	29.16	29.98	0	0	0
	45	28.64	29.45	0	0	0	0
	46	29.06	29.96	0	0	0	0
	47	29.59	0	0	0	0	0
	48	0	0	0	0	0	0
	49	0	0	0	0	0	0

図表Ⅱ－４－７ 解雇規制の社会厚生への影響



ここからわかることは、退職金 s の増加は社会厚生を最初低めるものの、後に増やす効果をもつ。また、解雇の手続き費用 z は、社会厚生を増加させる効果を持ちうる。

もちろん、解雇費用 f の一層の増大は、利得の非負条件やインセンティブ条件などの制約条件を満たさなくなるため、社会厚生をゼロにしてしまうが、ある範囲においては厚生水準にプラスの効果をもたらすことが示される。

ここで示された一つの例から、現状の解雇規制を肯定するのは乱暴であるが、解雇規制が厚生を必ず悪化させると結論付けることも同じく無理である。解雇規制が労働者のインセンティブを弱める環境においても、規制の効果は理論的な観点からは簡単には結論付けられない。

参考文献

- 江口匡太 (2004)「整理解雇規制の経済分析」(大竹・大内・山川編「解雇法制を考える：法学と経済学の視点」(増補版))所収(第3章)勁草書房
- 黒田祥子・山本勲 (2006)「デフレ下の賃金変動：名目賃金の下方硬直性と金融政策」東京大学出版会
- 菅野和夫 (2004)「新・雇用社会の法」(補訂版)有斐閣
- 中馬宏之 (1998)「『解雇権濫用法理』の経済分析－雇用契約理論の視点から」(三輪芳朗・神田秀樹・柳川範之編『会社法の経済学』所収 pp.425-451)、東京大学出版会
- 常木淳 (2004)「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(増補版)」)所収(第2章)勁草書房
- Abraham, Katharine, and Susan Houseman (1993) "Job Security in America: Lessons from Germany", *Brookings Institution*, Washington, D.C.
- Arrow, Kenneth, (1974) "The Limits of Organization", *Norton*, New York
- Bewley, Truman F., (1999) "Why Wages don't Fall during a Recession?", *Harvard University Press*.
- Booth, Alison, and Monojit Chatterji (1998) "Unions and Efficient Bargaining", *The Economic Journal*, vol.108, 323-348.
- Burdett, Kenneth and Dale T. Mortensen, (1998) "Wage Differentials, Employment Size, and Unemployment", *International Economic Review*, vol.39, 257-273.
- Coase, Ronald H., (1937) "The Nature of the Firm", *Economica*, n.s.4, 386-405.
- Fehr, Ernst, and Armin Falk (1999) "Wage Rigidity in a Competitive Incomplete Contract Market", *Journal of Political Economy*, vol. 107, 106-134.
- Grossman, Sanford J., and Oliver D. Hart (1983) "Implicit Contracts under Asymmetric Information", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 98, 123-156.
- Hart, Oliver D., (1983) "Optimal Labour Contracts under Asymmetric Information: An Introduction", *Review of Economic Studies*, vol. 50, 3-35.
- Hosios, Arthur J. (1990) "On the Efficiency of Matching and Related Models of Search and Unemployment", *Review of Economic Studies*, vol.57, 279-298.
- Imai, Ryoichi (2006) "Efficiency Wage and Employment Protection", *mimeo*.
- Jacobson, Louis, Robert LaLonde, and Daniel Sullivan (1993) "Earnings Losses of Displaced Workers", *American Economic Review*, vol.83, 685-709.
- Kahn, Charles, and Gur Huberman (1988) "Two-sided Uncertainty and 'Up-or-Out' Contracts", *Journal of Labor Economics*, vol. 6, 423-444.
- Kahneman, Daniel, and Amos Tversky (1979) "Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk", *Econometrica*, vol.47, 263-292.

- Kahneman, Daniel, and Amos Tversky (1983) "Choices, Values, and Frames", *American Psychologist*, Vol. 39, 341-350.
- Lindbeck, Assar, and Dennis Snower (1986) "Wage Setting, Unemployment and Insider Outsider Relations", *American Economic Review*, vol.76, 235-239
- McDonald, Iwn M., and Robert M. Solow (1981) "Wage Bargaining and Employment", *American Economic Review*, vol.71, 896-908.
- Moen, Espen R. (1997) "Competitive Search Equilibrium", *Journal of Political Economy*, vol.105, 385-411.
- Mortensen, Dale T. and Christopher A. Pissarides (1994) "Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment", *Review of Economic Studies*, vol.61(3), 397-415.
- Pissarides, Christopher A. (2001) "Employment Protection", *Labour Economics*, 8, 131-159.
- Shapiro, Carl and Joseph E. Stiglitz (1984) "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, vol.74, 433-444.
- Wasmer, Etienne (2006) "General versus Specific Skills in Labor Markets with Search Frictions and Firing Costs", *American Economic Review*, 96(3), 811-831.