

わが国の解雇法制は企業にとってどの程度厳格か

黒田 祥子

はじめに

わが国の解雇法制は、企業にとってどの程度厳格なのだろうか。本稿ではまず、解雇法制の厳格さをめぐる学界・労使の主張を紹介し、これらが2003年の労働基準法改正にどのように反映されたか整理する。次に、解雇法制の厳格さが労働市場に及ぼす影響に関する経済学の知見を整理し、コンセンサスと今後の課題を要約する。

わが国の解雇法制の特徴と2003年の労働基準法改正

1 2003年改正までのわが国の解雇法制

わが国では、今回の労働基準法改正に至るまで、制定法上は「解雇の自由」が維持されてきた。それにもかかわらず、実際には、わが国で解雇を行うことは非常に困難であるとも指摘されてきた。こうした指摘がなされるのは、わが国には、制定法とは別に判例の蓄積によって確立された「解雇権濫用法理」と呼ばれる判例法理が存在しているためである。

「解雇権濫用法理」とは、1950年代以降解雇から労働者を保護する判例が下級審において積み重ねられ、その解釈が最高裁でも支持されるに至り確立した、解雇に関する判断基準である¹⁾。この判例法理の存在により、わが国では、「権利濫用の判断に際して、裁判所は一般に労働者側に有利な事情を極力考慮し、容易に解雇の効力を認めない傾向」にあったといわれている（荒木[1996]）。

さらに整理解雇については、「整理解雇の4要件」とよばれる判例法理が存在している。この4要件とは、(A)人員削減の必要性、(B)解雇回避努力義務、(C)被解雇者選定の妥当性・基準の公平性、(D)労働者への説明義務・労働組合との協議義務である。これまで経営上の理由による解雇

は、これらの項目が満たされていない限り、解雇権の濫用として無効であるとの判決が下されるケースが多かった。

2 解雇権濫用法理に関する論争

解雇権濫用法理に依拠したわが国の解雇法制については、かねてより、主として以下の2点を巡って、学界・労働者・使用者の意見の違いがあった²⁾。

第1は、解雇法制の厳格さをめぐる論争である。一部の論者からは、わが国の解雇権濫用法理は企業にとって厳格に過ぎ、これが企業の雇用調整を過度に慎重化させ、新規採用を抑制してしまっている可能性が指摘された。こうした問題点を解決するために、解雇の妥当性に関する解釈を緩和し、同時に失業者の再就職を支援する政策へ転換を図ることによって、労働市場の機能を高めるべき、という主張がなされた。しかし、「わが国の解雇権濫用法理が実際に企業にとってどの程度厳格なのかはわかっておらず、企業の雇用調整にどの程度の影響を及ぼしているかは不明である」とする論者からは、外部労働市場が未発達の状態では解雇の妥当性に関する解釈を緩和しても、新規採用が増えるどころか、解雇が横行し失業者が増えるだけとなるとして、反対意見も出されていた。

第2は、訴訟によって初めて解雇の是非が問われるという、裁判による解決法をめぐる論争である。こうした体制は、労使双方に多大な時間的・金銭的費用を負わせており、とりわけ、裁判費用を負担できない労働者の雇用保護には役立っていないのではないか、という意見があった。また、「最終的に判決がでるまで解雇が妥当かどうかかわからない」という判決の不確実性も、労使双方にとって負担が大きいとの指摘もあった。そこで、こうした状況を問題視する立場からは、裁判の費用等を削減する工夫が提案された。具体的には、解雇の際に企業が負うべき最低基準（退職金の割

増率等)をあらかじめ規定する,といった解雇ルールの整備である。

解雇ルールの整備に慎重な姿勢を示す論者は、「労使紛争には個別事案の複雑な諸事情が絡むケースが多く、結局裁判所がそれを裁量的に判断せざるをえない。したがって、あらかじめ解雇ルールを定めたとしても、訴訟の減少や判決の予見可能性を高めることには必ずしもならない」と消極的であった。なお、労使は、ルールの整備について一部で賛成の声もあったものの、ルールを形式的に理解した企業による解雇の増加を危惧する労働者側の意見や、ルール化によってかえって解雇が困難になる可能性を懸念する使用者側の意見など、それぞれ反対意見もだされていた。

3 2003年の労働基準法改正

このように、学界・労働者・使用者間で意見が対立する中、検討が進められた今回の労働基準法改正は、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」(労働基準法18条の2)という条項が新設され、解雇権濫用法理が制定法として明示されることで決着した。この立法化は、裁判所の運営と制定法の溝を埋め、解雇権濫用法理の存在を法律として知らしめるという一定のアナウンスメント効果はあるものの、運用面においては従来と大きな違いはないという評価が大勢のようである(今回の労働基準法改正に関する評価は、例えばジュリスト[2003]、

日本労働研究雑誌[2004]を参照)。

解雇の妥当性に関する解釈やルール化について、抜本的な見直しや整備がなされず、今回の改正が「物足りない」(大内[2004])結果に終わったのは、解雇権濫用法理が「労使や社会全体に対してどのような影響を及ぼすのかについての情報」(同)が十分に整理されていない状態で、政府が「明確なビジョンのもとに解雇規制の立法化に挑」まなかったこと(唐津[2004])も起因していると思われる。

解雇法制の社会的費用の定量化、企業・労働者の費用分担のありかた、社会的費用を可能な限り小さくする制度設計の提案は、研究者に課せられた重大な責務である。しかし、残念ながら、わが国の解雇権濫用法理がどの程度企業にとって厳格なものであるか、またそれがわが国の労働市場あるいはマクロ経済にいかなる影響を及ぼしているかを実証的に検証した研究は、筆者の知る限り非常に少ない。そこで、以下残された紙幅では、次節において、わが国の解雇法制の厳格さを諸外国との対比で観察する。続いて次々節では、解雇法制が労働市場へ及ぼす影響について欧米で蓄積された理論・実証の先行研究を紹介する。

解雇法制の国際比較

表1は、解雇法制の厳格さを指数として定量化し、国毎に順位づけをした三つの先行研究をG7諸国に関して整理しなおしたものである。この表

表1 解雇法制指数ランキング

	OECD [1999]					OECD [1994]	Lazear [1990]
	解雇手続の不便さ	解雇予告期間・手当	解雇の困難性	解雇法制総合	解雇法制総合+有期雇用		
日本	12	16	25	20	17	8	1
米国	1	1	2	1	1	1	1
英国	7	6	1	2	2	7	7
フランス	20	13	14	14	21	14	15
ドイツ	24	8	20	21	18	15	11
イタリア	10	25	23	23	23	21	19
カナダ	1	2	6	3	3	3	
対象国数	OECD27カ国					OECD 21カ国	19カ国 (欧米・オセアニア等)

資料：黒田[2002]を基に作成。

の順位は、上位になるほど、比較対象国の中でより「解雇が容易」な国であることを意味している。

まず、OECD [1999] の項目別順位をみながら、わが国の解雇法制が国際的にみて、どの程度厳格なのかを観察しよう³⁾。

①「解雇手続の不便さ」および②「解雇予告期間・手当」をみると、わが国は、それぞれ27カ国中12位・16位と中程度に分類されている。

しかし、③「解雇の困難性」では、わが国は27カ国中25位と非常に解雇が難しい国にランキングされている。この順位は、わが国の解雇権濫用法理を反映したものである。

①～③を単純平均した「解雇法制総合」では、わが国は、27カ国中20位となっており、解雇法制が厳格な国に分類されているといえる。この結果は、制定法のみを指数化し、わが国の解雇権濫用法理を考慮していない Lazear [1990] や OECD [1994] が、わが国を解雇法制が緩やかな国に分類していることと対照的である。ちなみに、米国はどの研究でもほぼ1位となっており、最も解雇が行いやすい国に分類されている⁴⁾。

なお、OECD [1999] では、正規社員以外の有期雇用等に関する法制も反映した「解雇法制総合+有期雇用」指数を作成している。同指数をみると、有期雇用という働き方を認めているわが国は17位となっており、正規社員のみを考慮した場合に比べ、若干ながらランキングが上位になっている。

前々節で述べたとおり、わが国の解雇権濫用法理が訴訟費用を負担できる労働者しか保護していない可能性も加味すると、わが国の解雇法制は、「訴訟を起こすことができる資力のある正規社員の雇用を手厚く保護している一方、資力のない正規社員や有期契約で働く労働者の雇用の保護には役立っていない」と解釈することもできる。

解雇法制と労働市場の関係をめぐる議論

厳格な解雇法制は、労働市場にどのような影響を及ぼすのだろうか⁵⁾。以下では、欧米の先行研究のうち、主として三つの議論に焦点を絞って紹介する。

第1は、解雇法制の存在が、雇用が保護されて

いる既存の労働者（インサイダー）の交渉力を強くし、賃金を高止まりさせる結果、企業の人件費負担が上昇し、失業者（アウトサイダー）が雇用される機会を奪ってしまうことに焦点を当てた議論である。この議論が正しければ、解雇法制が厳格な国では、アウトサイダーが多く、つまり失業率が高く（雇用率が低く）観察されるはずである。

この考え方の実証的妥当性を検証するためには、前節で紹介した各国の解雇法制を定量化した指数と、失業率・雇用率等のマクロ経済変数との関係を回帰分析によって検証する方法が有益である。しかし、多くの実証研究では、解雇法制と失業率あるいは雇用率との間には明確な関係が検出されないという結果が示されたため、平均的には、解雇法制は雇用率や失業率には影響を与えないのではないかといった反論がなされた。

そこで、解雇法制がアウトサイダーに及ぼす影響だけでなく、インサイダーの雇用保護に与えている影響も考慮した第2の議論が登場した。この議論は、厳格な解雇法制は、企業の仕事の喪失意欲を減少させると同時に、仕事の創出意欲も減退させると説明する。したがって、両方の影響が相殺しあって、一国の平均雇用率等には大きな変動がないように観察されても、その背後では、円滑な仕事の創出・喪失が抑制され、効率的な労働資源の配分が阻害されていると主張した。

多くの先行研究では、失業確率（あるいは短期の失業率）を仕事の喪失率の代理変数、失業離脱確率（長期の失業率・失業期間）を仕事の創出率の代理変数にみても、これらと各国の解雇法制を定量化した指数の関係を回帰分析で検証している。こうした先行研究の多くは、解雇法制が厳格な国では失業確率が有意に低い傾向にあるとの結果を得ている一方、失業離脱確率については有意に低い（失業期間が有意に長くなる）傾向にあるとの結果を示している。

もっとも、第2の議論に対しては、各国間で比較可能な仕事の創出率・喪失率に関する数少ないデータを見る限り、解雇法制が厳格な国と緩やかな国の間でさほどの違いはない、という批判もなされた。こうした反論を受けて登場したのが、有期雇用の影響を考慮した第3の議論である。

この議論は、正規社員への手厚い雇用保護を伴として有期雇用制度を導入することは、①正規社員の仕事の創出・喪失を抑制させるため、正規の就職先を求める労働者の失業期間が長期化するという現象が観察されるものの、②有期雇用と失業もしくは有期雇用内での移動を増加させるため、活発な仕事の創出・喪失率も同時に観察されると説明する。この点についての数少ない実証結果をみると、解雇法制指数と有期雇用との関係を回帰分析した OECD [1999] では、両者の間に有意な結果を検出していない。しかし、米国の州別データを用いたいくつかの先行研究では、厳格な解雇法制の州では有期雇用者数が有意に多い傾向にあるという結果が報告されている。

おわりに

わが国にとっての望ましい解雇法制のあり方を議論する際には、いかなる政策の選択肢があるのか、一方の制度から他方の制度へと移行する際に生じるコストはどの程度であり、移行後にどのようなベネフィットが期待できるのかといった点を「国民に対してわかりやすく提供していくこと」（大内 [2004]）が不可欠である。

こうした情報提供を的確に行うためにも、わが国の解雇権濫用法理がどの程度企業にとって厳格なものであり、雇用調整や新規雇用にいかなる影響を及ぼしているのかについて、法学・経済学の双方からわが国独自の検証を行っていくことが必要であろう⁶⁾。

* 本稿の作成に当たっては、藤木裕氏（日本銀行金融研究所）および、山本勲氏（同）から有益な助言を頂戴した。ここに記して感謝したい。ただし、本稿で示されている意見およびありうべき誤りは、筆者個人に属し、日本銀行あるいは金融研究所の公式見解を示すものではない。

1) 解雇権濫用法理の考え方は、「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当として是認しえない場合には、権利の濫用として解雇は無効になる」（日本食塩製造事件・最二小判昭和50年4月25日民集29巻4号456頁）という一文に集約されている。

2) 詳細は、大竹・大内・山川 [2002] や唐津 [2004] を参照。労使の意見については、例えば、社会経済生産性本部 [2001]、2001年11月4日に坂口厚生労働大臣が解雇ルールの整備を唱えた際の労使の意見表明等を参照されたい。

3) 本稿で紹介する各国別のランキングは、2003年の労働基準法改正以前に作成されたものであるが、これらの先行研究

の指数作成基準に則れば、この改正を踏まえても結論に大きな違いは生じないと思われる。OECD [1999] の指数の作成方法は、黒田 [2002] で解説している。

4) 米国では、「随意雇用原則」(Employment-at-will) が唱えられており、雇用契約に関する解約の自由が労使双方に認められている。ただし、1980年代以降は、米国の多くの州でこの随意雇用原則に例外が認められ、2003年時点では3州を除いて、何らかのかたちで解雇制限が設けられている。こうした点を考慮すると、米国でも、解雇は企業にとってそれほど容易なわけではない。

5) 具体的な文献等の詳細は、大橋 [2004] や黒田 [2002] を参照されたい。

6) わが国では、解雇法制が地域別に異なっていないため、米国でなされているように州ごとに解雇制限の導入時期や内容が異なることを利用した検証を行うことは難しい（注4・6参照）。ただし、実験的に地域を限って新たなルールを適用することで細かな問題点を明らかにし、改善を行ったうえで、全国的に適用していくという方法は可能であるとの主張もある（大竹・大内・山川 [2002]）。また、神林 [2003] は、判例研究という形で事件に接している労働法研究者が何らかのかたちで実証分析にかかわることが必要であると指摘している。

参考文献

荒木尚志（1996）「リストラと労働法」柏木昇編『日本の企業と法』有斐閣。

大内伸哉（2004）「労働基準法・労働者派遣法・職業安定法改正 2004年1月号解題」『日本労働研究雑誌』No.523。

大竹文雄・大内伸哉・山川隆一（2002）『解雇法制を考える——法学と経済学の視点』大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編著、勁草書房。

大橋勇雄（2004）「労働法制に関する経済学的な見方」『日本労働研究雑誌』No.523。

唐津博（2004）「2003年労基法改正と解雇・有期契約規制の新たな展開」『日本労働研究雑誌』No.522。

神林龍（2003）「労働の法と経済学」『日本労働研究雑誌』No.518。

黒田祥子（2002）「解雇規制の経済効果」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編著『解雇法制を考える——法学と経済学の視点』勁草書房。

社会経済生産性本部（2001）「コーポレート・ガバナンスと労使関係に関するアンケート調査」社会経済生産性本部。

ジュリスト（2003）「特集 労働基準法改正——理論と実務の接点を探る」『ジュリスト』No.1255。

日本労働研究雑誌（2004）「労働基準法・労働者派遣法・職業安定法改正」『日本労働研究雑誌』No.523。

Lazear, Edward (1990) "Job Security Provisions and Employment," *The Quarterly Journal of Economics*, August.

OECD (1994) "Labour Adjustment and Active Labour Market Policies," *The OECD Jobs Study Evidence and Explanations Part II: The Adjustment Potential of the Labour Market*, OECD.

———(1999) "Employment Protection and Labour Market Performance," *Employment Outlook*, OECD.

（くろだ・さちこ 日本銀行金融研究所）