

## ヒマからクビへ——法と経済の視点から解雇を考える

神林 龍  
(一橋大学准教授)

### 1 解雇という言葉をめぐる愚考

「お前なんかクビだ！」というドラマに常套のセリフの意味が通じない人はいないだろう。言うまでもなく「あなたとの雇用契約を解除します」という、雇用者による解雇の意思表示である。

しかし、この表現にひっかかった。なぜ「解雇する」という意味が、「くびだ」という表現になったのだろうか？ちょっと英語の辞書をひいてみると、英語では discharge あるいは dismiss, くだけた表現では fire (米語) や sack (英語) が用いられている。当たり前だが、斬首を意味する behead は使われないようだ。日本史を勉強していた頃を思い出してみると、そもそも江戸時代によく使われた言葉は「暇を出す」であって「くびにする」ではないような気がしてきた。

そこで図書館で最も立派にみえた国語辞典である、小学館の『国語大辞典（第二版）』で「ひま（隙・暇・閑）」の項目をひいてみた。6つ目と7つ目の意味に「勤務、奉公を休む間。休暇」「雇用、主従、夫婦、養子などの関係を絶って、勤めをやめ、また里に帰ること」とある。「ひまが出（で）る」「ひまを出（だ）す」「ひまを取（と）る」など類似項目を含めて、用例に見えるのは『好色一代男』や『心中二つ腹帯』、『平仮名盛衰記』など18世紀前半の浄瑠璃や浮世草子の類からの出典が多い。国語学者は心血注いで用例を収集しているはずだから、この用例数と分布を見渡すことで、解雇の意味で「ひま」を使うことが、江戸時代前期、おそらく元禄文化華やかなりし頃までには定着していたと考えてもよいのではなかろうか。

これに対して「くび（首・頸）」の項では、5つ目の意味の2番目に「職を失うこと。失職」が据えられている。用例に見えるのは、1928年の久保田万太郎の『向島』、1930年の細田民樹の『真理の春』からで、それほど古い文章ではない。同辞典のなかには「くび

が飛ぶ」「くびにする」「くびになる」「くびを切（き）る」「くびきり」といくつか類似項目がたっているが、ほとんどの用例は明治以降の文章で比較的新しい。唯一の例外は、寛政デフレ直後の1802年に出版された洒落本『祇園祭桃燈藏』より「ぶん廻しといふは（略）廻す時しくじりしくじりして首にされるもののできできたから」という文章が引用されている「くびにする」の項である。最後に「かいこ（解雇）」の項目をみると、1903年の報知新聞、1909年の夏目漱石『それから』、1921年から37年にかけて執筆された志賀直哉『暗夜行路』など、20世紀の（比較的漢語調の）文章だけが用例として収録されていた。

以上のように自分なりに辞典における用例の変遷をならべてみたところ、仕事との関係が切られることを言葉で表現するには、江戸時代前半には「ひま」を使うことが一般に定着していたが、寛政デフレ期前後には「くび」が使われるようになりはじめ、そして明治以降になって「かいこ」がきちんとした文章にも使われるようになったと、とりあえず、もっともらしい仮説を捻り出すことができる。

「ひまを出す」から「くびにする」への変化を辞典で辿ると、興味深いことが見え隠れする。それは、「ひま」にせよ「くび」にせよ、仕事との関係が切れるという意味は言葉の原義にはなく、派生した用法とされていることである。実は、英語の discharge も dismiss も、解雇に相当する意味は各々の言葉のもともとの意味ではないらしい。The Oxford English Dictionary (2<sup>nd</sup> edition) によれば、前者は物や人の積み下ろし（取り外し）などを、後者は物や人を様々な方向に発送することを出発点としているとある。解雇に相当する用法は、両者ともに3番目に位置づけられており、最初の用例こそ15世紀と古いものの、もともとの意味からの派生である点では日本語と共通だといってよさそうである。

ところが日本語と英語には大きな違いがある（ような気がした）。ひとつは、英語では近世以来現在に至るまで discharge あるいは dismiss（の派生的用法）がフォーマルに使用され続けているのに対して、日本語は仕事との関係決裂を意味する言葉としてわざわざ「かいこ」（あるいは「かくしゅ（讞首）」）を発明したことである。「かいこ」という日本語はおそらく明治以降の造語（あるいは漢語の再利用）と思われるが、近世から近代への非連続的な側面がここにもあったことを示唆するのではないだろうか。さらにいえば、現在では、近世末期以来使われている「くびにする」が口語的で、明治以降の造語である「かいこ」の方がフォーマルな表現として認識されていることも、日本における解雇行動が社会にとってどのように捉えられてきたか、その変化を考えるうえで興味深いだろう。

それから、もうひとつの違いは、英語が近世以来一貫して discharge あるいは dismiss を使い続けているのに対して、日本語ではそもそも「解雇」という造語以前に「ひまを出す」から「くびにする」への用語の変更をしていることである。この用語の変更は何を示唆するのだろうか。いうまでもなく「くび」はもともと人体の一部を指すが、「ひま」の最初の意味は、再び『国語大辞典』をひくと、「物の別れたり、裂けたりした箇所のできた空間」という空間の意味から、平安時代に「連続して行われる動作のあいま。間断」という時間的意味や人間関係の間隙といった用法の拡大があったと解説されている。さらに「暇を出す」という用例に対しては、「おそらく、継続的關係が消滅するというニュアンスの類推から、仕事との関係がなくなる意味に使われるようになった」とコラムにあった（なんとなく英語の discharge や dismiss と似ている気がする）。それと比較すると、「くびをきる」という言葉は、第一義的には速やかな生命の終了を導く直截的な表現である。実際、斬首は火あぶりやはりつけと比較すると最も確実に苦痛が短くて済むという理由で比較的身分の高い人々の刑罰として好まれる傾向にあり、西欧近代の合理的精神はその延長上でかのギロチンをも生み出している。

単なる関係解消から生命の終了へ。「ひま」から「くび」への変化は、田沼バブルから寛政デフレへと市場経済の浸透に対峙した人々の感性が微妙な経済社会の変化を嗅ぎ取ったことを示しているのかもしれない。いうまでもなく、「ひま」が商家の奉公人など現

在のホワイトカラーに対して使われ、「くび」が労務作業業者や請負業者に対して使用されていたという可能性もあるだろう。上方中心だった元禄文化の文章は自然と「ひま」の用例が目につき、労務作業業者も登場するようになった文化文政以降になると「くび」の用例が残るようになったと考えても矛盾はない。いずれにせよ、この先は国語国文学研究者の領域であるし、明治に入り、欧米文明の輸入が進む過程で、「かいこ」という新しい言葉を創造しフォーマルに利用するようになったのはおそらく確かなのではないだろうか。

## 2 明治から平成へ：法的枠組みの変遷

「ひまを出す」から「くびにする」への変化が明治維新に半世紀先立つ19世紀初頭に起こっていたかもしれないことは十分留意する必要があるけれども、ともかく「くびの切りかた」に関する社会的ルールが法律という形で明示されたのは、おそらく「解雇」という言葉が発明された時期、すなわち明治維新後である。

1896年に民法が施行されると、雇用契約と呼ばれる契約類型が法典のなかに示された。そこでは、特にいつまでと期限を定めていない場合にはいつでも解約の申出ができ、申出の2週間後に自動的に契約が終了すると定められた（第627条）。言い換えれば、いつでも（ということは、とくに理由もなく）「お前なんかクビだ！」と叫ぶことができ、雇い主がそう叫ぶと被用者が同意しようとしまいと2週間後に自動的にクビになってしまうのが、制定以来今もって変わらない民法上の規定なのである（多くの人々はこれをもって解雇自由と呼ぶ）。ただし民法のこの規定は、（とくに理由もなく）「お前なんかクビだ！」と叫ぶことと、（とくに理由もなく）「こんなところ辞めてやる！」と叫ぶことを区別していない。被用者の側も、いつでも「こんなところ辞めてやる！」と宣言することができ、宣言しさえすれば雇い主が何と言おうと2週間後に契約は自動的に終わってしまうのである。これは労使対称であることを意味している。翻って考えてみると、解雇という言葉自体、雇い主から被用者に向けられた言葉であって、すでに労使対称ではない。したがって民法のなかには解雇という言葉は登場せず、解除・解約などの中立的な言葉が使用されている（この点は「ひま」と「くび」の対比からも興味深い。たとえば解雇に対して被用者が辞める表現を考えてみよう。「ひま」を使うと、「ひまを出す」に対して「ひまを取

る」と簡単に思いつくが、「くび」を使って「くびにする」に対応する表現をつくるのは難しい。

戦前期には、工場法や職業紹介法など社会立法も行われたものの、「くびの切りかた」に関しては民法の規定以外の立法は基本的にはなされなかった。しかし戦後に入るとルールは変化し始める。1947年に制定された労働基準法は、とくに理由もなく「お前なんかクビだ!」と叫んだとしても、それから契約が終了するのに2週間ではなく倍の30日かかるようにした(第20条)。それに加え、被用者が仕事が原因で怪我をしたり病気になったりしている間(と治った直後)はくびを切れなくなった。女性の被用者については、産前産後の休暇をとっている間とその直後もくびを切れなくなった(第19条)。この種の、ある条件を満たす被用者を解雇してはいけないというルールはその後もいくつか付け加えられた。2010年現在では、たとえば育児介護休業を使いたいと言ったり実際に使ったりしたことを理由にくびは切れない(育児介護休業法第10条、第16条)。女性であることを理由にくびは切れないし(均等法第6条)、労働組合員であることを理由にしてもくびは切れない(労働組合法第7条)。これらの制限はもっぱら「くびを切る」ことに課され、被用者の辞職も同様に制限されたわけではなかった(それゆえ、これらの法律には契約解除や解約ではなく解雇という言葉が頻繁に登場する)。

ところが、こういったルールから、「一般的にくびが切れないのか?」という疑問に答えるのは難しい。上にあげたような項目に当てはまらない場合、たとえば、怪我も病気もしていないし、そもそも男性で妊娠できず、育児介護休業を使っているわけでもないし使いたいわけでもなく、労働組合員でもない、今となっては普通にいそうな(筆者のような)被用者は、30日ルールさえ守ればいつでも、とくに理由もなくくびを切れるのだろうか。あるいは、そういう(筆者のような)被用者がとくに理由もなくくびを切られたときに、仕方がないと納得しなければならぬのだろうか。

日本政府は戦後長きに渡って、上記のような疑問を立法で解決しようとはしてこなかった。それでは人々は全く疑問を持たず、納得してきたのかというと、そうではない。戦後直後から解雇に関わる紛争は後を絶たず、職場や労働委員会など様々な場所で摩擦を起こしてきた。その摩擦を最終的に解消するように期待されていた裁判所にもくび切り訴訟が多数持ち込まれ、

彼らもまた処理に忙殺されてきたのが現実だった。

裁判所が判決・決定を下すためには法律的根拠と理屈が必要である。そして両当事者が判決・決定に納得しなければ、裁判は多大な費用と時間を費やしながらか最高裁までもつれこむ。そこで裁判官は、利用可能な法律的根拠と理屈から、正義を実現しかつ両当事者の納得が得られる解決をその都度探すことになる。最高裁は1970年代に入ってようやく、およそ30年に渡り積み上げられた膨大な試行錯誤の結果を整理し、「裁判所にくび切り案件を持ち込んだらこれに沿って解決します」という枠組みを提示した。これが、「解雇権濫用法理」と呼ばれる判例法理で、現在のくび切りを一般的に規律づけるルールであると考えられている。

以下、解雇権濫用法理をかいつままで説明しよう。まず裁判所は、被用者にくびを切られる理由がある場合(普通解雇や懲戒解雇と呼ばれる)と、もっぱら雇い主の事情によるくび切り(整理解雇と呼ばれる)とを区別する。普通解雇についてのリーディングケースとされるのは1975年の日本食塩製造事件だが、2年後の高知放送事件での判決文のほうがはっきりしている。すなわち、最高裁は『普通解雇事由がある場合においても、使用者は常に解雇し得るものではなく、当該具体的な事情の下において、解雇に処することが著しく不合理であり、社会通念上相当なものとして是認することができないときには、当該解雇の意思表示は、解雇権の濫用として無効になる』と述べた。たとえば「寝坊して担当番組に穴を開けた」など、くびになってもおかしくない理由があっても、実際にその人のくびを切るには「客観的合理性」と「社会的相当性」なるものが要するというわけである。

この客観的合理性と社会的相当性という言葉が具体的に何を意味するのかはとりあえずにおいて、整理解雇について最高裁はどうまとめたのだろうか。リーディングケースは1979年の東洋酸素事件東京高裁判決とされる。そこでは、被用者に全く責任がないくび切りにあたって『(1)事業部門を閉鎖することが企業の合理的運営上やむを得ない必要に基づくものと認められる場合であること、(2)同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、あるいは同配置転換を行ってもなお全企業的にみて剰員の発生が避けられない場合であって、解雇が特定事業部門の閉鎖を理由に使用者の恣意によってなされるも

のでないこと、(3)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』という条件が付けられた。のちの最高裁判例を経て、整理解雇には4つの要素すなわち、人員削減の必要性、解雇回避努力義務、被解雇者選定の客観性・妥当性、手続きの妥当性が必要とされるに至っている。

以上のように、くび切りはいつでもできるわけではなく、普通解雇には客観的合理性と社会的相当性という条件が必要で、整理解雇には4つの側面からの考慮が求められるというルールを、裁判所は信義則を拡大解釈して創り上げてしまった。相変わらず法律には何も書いていないのだが、出るところに出たときにはこのルールが適用されてしまうので、事実上このルール(解雇権濫用法理および整理解雇法理)がくび切りの一般的ルールとして機能してきたといわれている。

解雇権濫用法理の根幹は確かにくび切りにあたっての条件を明示したことにあるが、それだけではないことにも注意していただきたい。裁判所では、訴えられた側の雇用主が、自分のくび切りが権利濫用ではないことを立証する必要がある。また、くび切りが権利濫用で無効となった場合には、前の雇用契約がそのまま存続する。裁判所は、いくらいくら払って終わりにしなさいとは命令できない。お金で決着をつけるには、いったん契約の存続を認めた後、それを前提に交渉しなくてはならない。多くの場合、いくばくかの和解金の取り決めをして会社復帰と同日付で依願退職するという形が整えられたりするものの、もちろん実際に会社に復帰するケースもある程度存在する。さらに、解雇権濫用法理は期限を定めずに雇用されている労働者を前提としていたはずなのだが、裁判所が、期限を定めて雇用されている労働者の契約が更新されない際にも類推して適用してしまう場面も登場した。

このような解雇権濫用法理は、昭和の時代には労働基準法にも、労働組合法にも六法全書にもどこにも載っていなかった。ところが裁判所で争うと、こういうルールですと言われてしまうのである。「教科書に書いてないじゃないか」という苦情は試験直後の学生が使う常套手段だが、判決後に「六法に載ってないじゃないか」と反論しても裁判所は聞いてくれない。確かに分かりにくいといえれば分かりにくいかもしれない。

さすがにこのわかりにくさを解消するためだけではないだろうが、2004年に労働基準法が改正されたおり、第18条の2が新設され、「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として、無効とする」と定められた。ここに、解雇権濫用法理はめでたく法律となった(この条文は2007年の労働契約法制定に伴い同法第16条に移された)。整理解雇の4要素や立証責任の配分、有期契約への類推適用については法律に含まれず、同法理に関わるすべてが成文化されたわけではないが、少なくとも「六法に載ってないじゃないか」という反論は、それ自体が成り立たない世の中に(つい最近)なったのである。

### 3 労働市場と解雇規制

さて、それではこのような変遷を遂げたわが国の解雇規制は、現実にはどのような影響を及ぼしてきたのだろうか。

すぐに思いつくのは「解雇費用を増加させることで経済を萎縮させる」という議論である。もし、上記のような解雇権濫用法理を「解雇するときにお金がかかる」と考えるのであれば、(永久に雇い続けるのではない限り)人を雇うのに必要な費用を増やすとすぐに導くことができる。当然、雇い主の取り分が少なくなるので、事業の魅力は減り経済活動は収縮するだろう。また、仮に現在すでに人を雇っていて不意に業況が悪化してしまった場合、雇っている人を解雇するには余計にお金がかかるのだから、本来しようと思っていた新規採用を抑えることで対応しようとするだろう。一般にすでに雇われている人よりも新規採用の対象となる人のほうが若いので、かくして「中高年は解雇権濫用法理に守られて、不況のしわ寄せは若年に集中する」という命題が成立するかのようにもみえる。もしも市場経済がこのような単純明快な構造に終始していたら話は簡単だっただろう。解雇権濫用法理などあらゆる解雇規制は市場経済にとって害悪以外の何者でもない。断固として廃止すべしという主張が現実味を帯びる。

ところが、100年以上におよぶ経済学の実証は、市場経済が上記のような単純な構造では解釈しきれないことを次々に明らかにしつつある。たとえば、解雇するときにお金がかかったとしても、そのお金は雇い主と被用者の間の様々なやり取りの一部でしかない。雇用契約の内容は、働いているときの賃金・手当て・ボーナスはもちろん、労働時間や仕事する場所、環境、仕事の内容、どれだけ一生懸命働くかなど多くの要素から構成されると考えるのが現実的である。雇い主はこ

これらの条件をトータルでコスト評価して、その人の働きと見合うかどうかを判断する。したがって、解雇するときにはお金を払わなくてはならないと一方の手を縛られたとしても、たとえばその分だけ日々の賃金・手当や労働時間、ボーナスを減らすとか、他方の手にはいくらかでも調整の余力があるのである。この調整でうまく帳尻を合わせることであれば、雇い主にとってのトータルなコストは、解雇費用がかかろうがかわらまいが変わらない。自由で理想的な労働市場というのはまさにこのような調整がスムーズにできる状態と定義されるから、もし仮に日本の労働市場が理想的なのであれば、解雇権濫用法理があろうとなかろうと、有期契約への類推適用をしようとしまいと、人を雇うのに必要な費用は変わらないと考えるべきなのである。逆に言えば、解雇権濫用法理の存在が労働市場に良からぬ影響を及ぼすならば、それはそもそも（解雇権濫用法理と別の理由で）日本の労働市場が理想的な調整メカニズムを発揮していないからなのである。ということ、この状態から解雇権濫用法理を闇に葬り去ったからといって、（よりまともな状態になることはあるかもしれないが）一足飛びに理想的な労働市場を実現することはできない。

他方、現実の労働市場は理想的な状況ではないことも経済学はよく認識するようになってきた。たとえば賃金の額面はなかなか下げられないことがわかっている。心理学的な要因などもいろいろ考えられ、これだという原因がはっきりしているわけではないが、とにかく、賃金の額面をなかなか下げられないという経験則はどんな国でも観察されてきている。この場合、解雇するときにはこれだけお金を積まなければいけないから、いつもの賃金はこれくらいで我慢してくれ、という調整は成立しないかもしれない。このとき、解雇費用の帳尻を合わせるための余地は狭くなり、最終的に調整しきれないことも起こりえるだろう。

あるいは、杓子定規にあらかじめ決められたことだけをやっていただけでは、（お役所以外の）現場は回らないと考えることも、現代経済学ではもはや常套である。話が違ってきたときには、その都度臨機応変に当事者が寄り合って話し合いをするしかない。最初からどう話が違って来るかを契約に書いておくことができないからである。話が違ってきたときにどう行動するか約束できないなら、往々にして話が違って来るだろうと予想できるときには、人々はそのような関係には

深入りしないだろう。特に、日本のように諸方面の摺り合わせの妙で付加価値を作り出してきた社会では、長期的な関係構築を妨げるこの種の機能不全はやっかいである。何とかして、話が違って来たとしても悪くはしないという信頼や信用を作り出す必要があるが、それは反面で人々の行動をあらかじめ制約する（コミットする）ことを意味する。この議論を重ねると、むしろ調整機能を犠牲にしなければならないという方向が見えてくるのがわかる。

さらにいえば、労働市場で労働者が手に入れることのできる情報はごくわずかである。転職しようと思っても、同業他社はともかく異業種での仕事がどんな状況なのかを詳しく知るのは難しい。雇い主にしても、ある人のくびを飛ばしたのはいいが、代わりにどんな人を雇えるかはよく分からないのが実情だろう。このようにとき、労使で労働条件の調整をしようとしてもスムーズに合意にたどり着くとは限らない。（一時的にせよ）どちらも強気に出られるので、話がうまくまとまらないかもしれないからである。

以上のように、現代経済学で想定されるのはもはや理想的で調整がスムーズに行われる労働市場ではない。したがって解雇権濫用法理を撤廃することが理想的な労働市場を生み出すとは考えないほうがよい。ところがやっかいなのは、理想的な労働市場が前提でない場合には、解雇権濫用法理の存在が労働市場をよりまともな方向に導いたのか、逆によりまずい状態を生み出したのかは、理論的には一概にいえないことである。どちらに転ぶ（んだ）のかは場合によりけりで、残念ながら現在確実に言えることは、強すぎる解雇規制や弱すぎる解雇規制はともに望ましいとはいえない、というごくまっとうなことぐらいである。研究の進展が望まれる分野でもある。

#### 4 解雇権濫用法理の実態——まとめにかえて

ここで注意していただきたいのは、なぜ日本において解雇権濫用法理という形で解雇規制が成立したのか、あるいは、現にどんな役割を果たしてきたのかについては、欧米で発展した経済学の議論を並行輸入するだけではなく、私たち自身が別途考える必要があるだろうということである。

この筆者たち独自の議論の出発点は、先にも紹介した東洋酸素事件を検討したときに沸いた疑問だった。この事件は整理解雇法理のリーディングケースとされ、

どんな労働法の教科書でも言及されるものの、判決文をよく読んでみると不思議な点がいくつかある。第一に、裁判は原告全員の解雇を有効として終わり、会社の整理解雇を妨げたわけではない。それに、例えば定年退職者を嘱託として再雇用することと被解雇者を配置転換することを比べ、後者を優先する必要はないと言いつけている。しかし現在では、なぜか東洋酸素事件は整理解雇を過度に禁圧するものとして非難の嵐にさらされている。第二に、会社側の全面勝訴にもかかわらず、実は、高裁判決の5年後に、当時定年に該当した人を除く原告12人のちょうど半数の6人が復職するという条件で和解が成立しているのである。裁判所で全員解雇有効というお墨付きをもらっているのだから、会社は譲歩するインセンティブは一切ないはずである。それにも関わらず、6名原職復帰というほぼイーブンの和解に合意したのは何とも不思議で、筆者たちは何か裏の事情があったのではと邪推していた。

この不思議を解決しようと、1970～80年代の54件の整理解雇裁判例を調べてみると、いくつか特徴があることがわかってきた。まず、4つの要素（人員削減の必要性、解雇回避努力義務、被解雇者選定の客観性・妥当性、手続きの妥当性）が具体的にどのような行為を指しているのかを裁判例を丹念に調べても、結局わからないことである。典型例として、二番目の要素の「解雇回避努力義務」という要素を考えてみよう。教科書によると、この要素は他に様々な手段をとったのちに初めてくび切りが正当化されることを意味しており、典型的な方法として解雇に先立って希望退職を募集することや正規社員の解雇の前に非正規雇用を雇止めすることがよくあげられる。しかし、54件の事件を調べてみると、希望退職を募集することは解雇回避努力義務が認められる必要条件でもなければ十分条件でもない。また、非正規労働者の人員整理を優先することも、解雇回避努力義務が認められる決定的な要素ではなかった。つまるところ、4つの要素はケースバイケースで総合的に判断されているのであって、「とりあえずこうしておけば大丈夫」という鉄板は裁判例を渉猟してもそれほど見つからないのである（逆に、無前提で子供の数や性別で差別するなど、これをやったら即アウトという行為は比較の見つけやすい）。

もっと強調すべき特徴は、54件の整理解雇として分類された事件には、実際には一部の労働者集団を不当に扱ったことに端を発した紛争が多かったことだ

ろう。当時は、政治的主張を巡る対立がまだ厳しさを残していた。労働者内部で分裂しているときに整理解雇が強行されると、整理解雇がある一方の集団を恣意的に排除するためだったとの誤解を生み、それが紛争の種となったケースが多かった。東洋酸素事件はこの典型例だったことも、当事者へのインタビューを通じて明らかになった。もっとも、1980年代以降になると、労使協調路線が広がり、労働者集団のなかの政治的対立は少なくとも表に出ることが少なくなった。同時に雇い主は、企業のおかれた状況を折に付けて労働者に発信する仕組みをつくり、いざ整理解雇の場面になっても、「業況が悪いから仕方がないのであって、別にあなたが前々から気に入らない（生意気だ、顔が気に入らない、俺の誘いを断った、組合活動に熱心だ、特に理由はない、などなど）」と、従業員に納得を得やすい環境を整えるようになった。現実の整理解雇法理は、単にこうすれば大丈夫というマニュアルを示したものというよりは、狙いうちのくび切りとの誤解が生じないように人事政策や人員整理の方法を誘導してきたと解釈できるのである。

こういった推論が、前節で紹介した経済学の標準的な発展と微妙に食い違うことはわかっていただけだと思う。元来、法文化は国によって異なり社会のあり方と密接に関係して均一ではない。日本の労働法制は、労働時間や賃金、雇用といった重要な事項に関するルールが立法によらず紛争解決を第一義とする裁判所によって作り出される点では英米法と似ているが、個人単位ではなく、職場や企業単位での合意形成（いわゆる労使自治）を信頼してきたという特徴がある。標準的な経済学をつかった法律の効果測定（いわゆる「法の経済分析」）というオーソドックスな研究ももちろん欠かすことはできないし、重要さが減じることはない。他方、日本法を題材とする独自性を生かすことも、労働市場がどのような仕組みで動いているかを考える非常によい契機になるのではないかと思う。

\* 草稿段階でコメントをいただいた斎藤修、水町勇一郎、大内伸哉の各氏には深く感謝申し上げます。なお、当雑誌の4月号という性格上、参考文献等は省かせていただいた。

かんばやし・りょう 一橋大学経済研究所准教授。最近の主な編著作に『解雇規制の法と経済』（日本評論社、2008年）。労働経済学専攻。