

## 読書ノート

大内伸哉 著

## 『解雇改革』

——日本型雇用の未来を考える

有賀 健

(京都大学経済研究所教授)

外部性がなく、情報の非対称性など自由で円滑な当事者間の交渉を妨げる要因がない限り、解雇に関わる決定は当事者間の交渉に委ねるべき、というのが経済学の立場からの一般論である。また、多くの経済学者は、解雇法制が解雇抑制的に機能してきたことで、正社員の既得権益を保護し、結果的に正社員の雇用抑制、非正社員との格差の拡大をもたらしていると判断している。大内氏の新著は、このような経済学者の主張あるいは立場を積極的に取り入れ、法学者さらには立法・司法全体が今後の改革を行う際の指針に据えていることにある。労働経済学を専門とする一人の研究者として、新著を歓迎したい。

「解雇権濫用の法理」を巡っては、これまで多くの法学者・経済学者が相互理解を深めることも含め、比較的多くの研究や紹介論文が既にあり、大内氏の新著はそれらを踏まえて、見通し良く論点を整理するものとなっている。内容をかいつまんで紹介すると、第1章で現行の解雇法制とそれを巡る近年の主要な論点をまとめた後、第2章は解雇法制の全体像を明解に説明する。続く第3章では解雇法制の中でも特に法的に見た解雇の合理性について、「客観的に合理的な理由」と「社会通念上の相当性」が要件となり、それらが認められれば、解雇が可能であること。そしてその二つの条件について具体的な基準を、適宜判例を引用しつつ説明がなされる。第4章では、解雇法制の改革を要請する一般社会そして労働市場の変化が説明され、特に解雇法制による保護の対象となりにくい非正社員の増加が強調される。第5章では、解雇なかでも整理解雇についての具体



●おうち・しんや  
研究科教授。  
神戸大学大学院法学

●中央経済社  
2013年12月刊  
B6判・223頁・  
本体2200円＋税

例を挙げながら、3章で説明された解雇の合理性の判断の具体的基準、またそのあいまいさが説明される。第6章は解雇法制の他の先進国との比較がなされ、(1) 米国を例外として主要先進国は概して日本と同様の解雇法制を擁しているが、(2) 整理解雇に限定すると、多くの先進国では解雇自体の合理性についての実態的判断はなされず、日本に比べてその法的規制は緩いことが示される。

本書の最大の眼目は、最後の2章での解雇法制改革の提言である。提言は、解雇について、個別企業と従業員との自由な交渉と合意による「分権的な規制」を目指すべきで、その枠組みを提供するものとして法令による「解雇ガイドライン」を設定、それをベースに個別企業と従業員（組合）は、独自に解雇ルールを定める、と提唱する。例えば景況の悪化により整理解雇もやむなし、となった時点で、従業員と交渉を開始するのではなく、予めその要件を双方合意の下で事前に決めておくメリットは大きい。また、ガイドラインは、法廷での審理における解雇の合理性判断の不確実性を大きく減ずることが期待できる。経済学者の一般的な意見を組み入れながら、ガイドラインという形で、法が指向する解雇ルールのあるべき姿も示す内容となっている。

多くの経済学者は、このような大内氏の姿勢に共感と賛同を覚えるものと思われるが、評者自身は、解雇規制緩和の実効性や副作用に大きな疑問を持っている。以下では、いわゆる整理解雇に限って考え

てみたい。

これまで、整理解雇の合理性の要件の一つとして、解雇以外に可能な手段を尽くしたか、という論点がしばしば取り上げられている（本書第3章）。解雇の経済的機能を評価する際の最大のポイントは、賃金調整である。法による介入は望ましくないという経済学者の一般論には、生産性とかけ離れた賃金は解雇の決定以前に当事者間で調整されるはずだ、という大前提がある。しかし、解雇に至るまでにそのような賃金調整がスムーズに行われていると信じる十分な実証的証拠はない。むしろ解雇規制の厳しさこそが賃金調整を可能にしたのではないかと企業が過剰な雇用を抱える場合、賃金調整と整理解雇は代替的な最終調整の手段である。解雇規制の厳しさこそ、企業と従業員双方を賃金調整の交渉の場に立

たせる役割を担ってきた可能性が高い。解雇規制が緩和された場合、解雇の恐れのない従業員と企業は、賃金調整に消極的になる可能性がある。

日本の雇用の安定性の原因として実質賃金の伸縮性があることは、多くの実証研究の示すところである。他方、解雇規制が実際の程度雇用維持に実効を持ったか、あるいは雇用流動化の弊害となったかについては、実証的証拠がきわめて乏しい。解雇のし易さが、雇用を創出させるという主張は聞こえが良いが、その効果を検証するのは極めて難しく、堅固な実証研究は皆無である。解雇法制の改革は、企業における雇用と賃金調整の間の代替関係を変化させる。それが吉と出るか凶と出るかはだれにも分からない。

川口 章 著

## 『日本のジェンダーを考える』

大槻 奈巳

(聖心女子大学人間関係学科教授)

著者は『書齋の窓 (2014年1月, 631号)』の「自署をかたる」のなかで、前著『ジェンダー-経済格差』(2008年)と本書の位置づけについて次のように述べている。前著は研究者から好意的な評価を得たが、一般の学生や社会人には読みにくい内容であったこと、また、ジェンダー研究者からの意見、批判もあり、それらに答えたいと思ったこと、そして多くの人が平易に読める内容の本にしようと考えたという。さらに、編集者より幼児期のしつけ、学校での教育、就職、結婚、出産、育児、キャリア形成、老後の生活など、人生のそれぞれのライフステージにおける性役割の問題を議論し、人生の岐路に立つ読者にアドバイスしようという提案をうけ、本書の構成をねったという。

これを読んで筆者はああそうだったのか、と納得した。前著では著者は経済学の枠組みから、企業内の女性差別と家庭内の性別分業という2つの制度が



●有斐閣  
2013年9月刊  
四六判・236頁・  
本体1900円+税

●かわぐち・あきら  
教授  
同志社大学政策学部

相互依存関係にあること、そして日本的雇用制度はそれらの制度を前提として成り立っていることを実証的に検証したが、本著では経済学の枠組みから出たり入ったりしながら、「日本のジェンダー」を各ライフステージにおける性役割の問題から描き出そうとしている。

本書は9章から成り立ち、「第1章 男らしさ・女らしさ」、「第2章 教育」、「第3章 就職とキャリア形成」、「第4章 結婚」、「第5章 出産と子育て」、「第6章 性別分業」、「第7章 正規労働者と非正規労働者」、「第8章 日本の雇用制度と女性差

別],「第9章 日本が変わるために」という内容である。一般的ではあるが重要な統計資料を用い、平易な言葉で書かれており、わかりやすい内容となっている。また、編集者からの提案のあった「読者へのアドバイス」は読者への問いかけに形をかえている。著者は「はしがき」で「本書は、ジェンダーに関わる問題についての答を出すよりも、むしろ読者に問いかけることを目的としている。人生で繰り返し経験する性役割の不条理に、あなたはどうか対処するだろうか」と述べているが、各章ごと、そして全編を通して「性役割の不条理」を指摘し、それをふまえて読者への問いかけというメッセージ性のある書物である。

性役割不条理の状況下にある日本を変える方策として、「第9章 日本が変わるために」では、ジェンダー平等化政策の三つの柱(1)ワーク・ライフ・バランス施策——労働時間規制強化、仕事と育児の両立、ビジネス慣行の改革、(2)男女均等化施策——ポジティブ・アクション、(3)企業の雇用情報開示の必要性を指摘している。性別役割分業を解消するため

のワーク・ライフ・バランス施策、企業による女性差別を規制するための男女均等化施策、そしてそれらを推進するための企業の雇用情報開示である。また、著者は保守的な経営者からの抵抗や一企業が行っても成果がないかもしれないが、全企業が一斉に行えば成果が出るとの指摘をしている。これらの提言は現実をみすえた、バランスのとれたものである。現在、安倍内閣が成長戦略の柱として「女性の活用」を位置づけ、その施策をだしている。著者の指摘をふまえると、労働時間規制強化、ビジネス慣行の改革もより進める必要があるということであろう。

本書は『日本のジェンダーを考える』というタイトルがついているが、主にジェンダー化した社会の女性の状況について焦点があてられている。女性の状況を明らかにするために男女の違いについて論じてはいるが、男性がどのようにジェンダーの影響を受けているのかについてはあまり論じられていない。ジェンダーは男性、女性を射程にいれている。男性が受けている「性役割の不条理」についても、もっと論じていただけるとありがたかった。