

# 書 評

BOOK REVIEW

大内 伸哉・川口 大司 編著

## 『解雇規制を問い直す』

——金銭解決の制度設計

野川 忍

### 1 本書の意義

解雇規制の問い直しは、これまでも繰り返しなされてきた。法学者のみならず経済学者も、経営学者も、また労使の間でも、解雇権濫用法理を基軸とし、いわゆる四要素説によって整理解雇を処理する従来の解雇ルールの内り方について新たな方向を模索する動きは、むしろ平成時代の労働法制における中心的な傾向として位置づけられてきたといえる。

こうした経緯の中で、今あえて「解雇規制を問い直す」とのタイトルを掲げる書籍を刊行することに意味があるとするれば、当然ながらそれは、従来の検討を繰り返すような内容ではありえない。これを十分に自覚してか、本書には、注目すべき特徴が三つある。

第一に、その総合性である。先例の蓄積を十全に踏まえ、解雇規制に関してなされてきた検討の成果を過不足なく点検し、諸外国の例についても参考となる実例を幅広くリサーチして日本の制度との比較を入念に行っている。また、これまで必ずしも有益な協働が進んできたとはいえない法学と経済学との連携にもとづく解雇規制の位置づけ・評価についても、その要因を直視しながら、双方が是認し、かつ協力して推進しうる法制度の方向性を見出す努力がなされている。

第二に、その体系性である。本書は多くの研究者の共同執筆になるが、このような場合にえてして起こりがちな整合性の不備という事態を避けるための工夫が随所に施されている。たとえば、諸外国の実例を紹介するにあたっては、当該国の制度を満遍なく触れるの

ではなく、本書の目的に沿って重要な点のみをピックアップし、詳細な検討を行う対象を限定して、アクセントのある内容を意図していることがよくわかる。また、冒頭に解雇規制の新たな提言のために必要な検討



●おうち・しんや  
教授。神戸大学法学研究所  
●かわぐち・だいじ  
東京大学大学院経済  
学研究所教授。

●有斐閣  
2018年2月刊  
A5判・338頁  
本体2800円＋税

課題を明示し、最後にこれに関する検討の成果を遺漏なく示すことにより、本書が全体として一つのストーリーに沿った体系性を保持していることが理解できる。

第三に、その実践的意義と具体性である。これまで、解雇規制のあり方については、金銭解決の提唱をはじめとして具体的提言が絶えずなされてきた。これに対して本書は、解雇を雇用終了に対する使用者側のコストととらえたうえで、使用者による完全補償という新たな解雇規制のシステムを提言しつつ、単に制度の新設を促すだけでなく、なぜそのような制度が必要であり、かつ適切であるかの根拠を示し、かつ、使用者から労働者に支払われるべき補償額の算定方法、減額の要件と基準、バックペイの処理方法などにつき、労契法16条の改正によって新設される制度の内容として行き届いた具体的内容を明示している。その方向性の当否や手法としての適否には議論がありうるとしても、提示された解雇規制の実践的意義は否定できず、また実務に適した具体性も評価し得よう。

### 2 本書の内容

本書は、「序章 解雇規制とは何か——いま、「問い

直す」ことの意義」にはじまり、「第Ⅰ部 解雇規制をめぐる状況」「第Ⅱ部 解雇法制の国際比較」「第Ⅲ部 解雇と金銭解決ルールの経済分析」、及び「終章 新たな解雇規制に向けた提言」という構成で成り立っており、第Ⅰ部から第Ⅲ部まではそれぞれ数本ずつの論稿が収められている。序章と終章を編者である大内伸哉、川口大司両教授が担当し、その他の箇所は法学、経済学の多彩な研究者が担当している。

まず序章では、解雇を「許されうる解雇」と「許されない解雇」に区別して、それぞれに金銭解決ルールと無効ルールを対応させ、解雇規制を「企業に対して雇用終了コストを設置することにより解雇を抑制するシステム（コストを負担することを条件に解雇を許容する）」と位置づけ、新たな解雇ルールの中心は金銭解決ルールであることを宣明する。そして、具体的な提言に向けた必要な検討が以下でなされることを読者に示している。

金銭解決ルールはこれまでも大いに検討され、すでに政府でも数回にわたってその検討の必要性を提示する報告書等が出されている（例として、2005年の「今後の労働契約法制の在り方に関する研究会」報告書、2017年の「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」報告書など）が、いずれも法案として国会で議論の対象となるには至っていない。これに対し本書第Ⅰ部「なぜ金銭解決ルールが必要なのか」では、いわゆる日本型雇用システムのアダプタビリティが低下し、雇用の流動化が進捗する中で、金銭解決ルールが、労働者間の公平性や解雇ルールとしての透明性を高め、ひいては国際的にもアピール効果があることが力説される。さらに、事前型か事後型か、適用される解雇の範囲、補償額の決定方式など具体的な課題を提示して、その解決が法制度としての説得力を増すことを示す。金銭解決ルール導入には今も強い拒否反応があるが、目配りの効いた説得力のある論旨が展開されているといえる。

第Ⅱ部では、国際比較が広範な対象国・機関についてなされているが、特に注目すべきはOECDの調査に対する分析と対象国の幅広さである。OECDが、解雇規制の強さに関する本格的な国際比較分析において、日本の解雇規制が相対的に緩いと位置づけていることは周知のとおりであるが、本書では、驚くほど詳

細な指標作成過程の分析（第3章6節）を通して、その評価が必ずしも適切に実態を反映していない可能性を指摘する。単に調査結果のみに依拠してきた研究者・実務家にとってははなはだ示唆に富む分析である。また、各国の解雇法制に関しては、これまでもドイツについては多くの研究者による検討<sup>1)</sup>があり、アメリカについても中窪教授の有益な検討<sup>2)</sup>をはじめとする先行研究があるが、本書では、スペイン（高橋奈々）、イタリア（大内伸哉）、オランダ（本庄淳志）、中国（烏蘭格日樂）など非常に多彩な国々について、本書の目的に沿ったクリアな検討がなされており、「解雇規制、特に金銭解決ルールに関する国際比較」にふさわしい成果が示されている。

また第Ⅲ部（川口大司、安藤至大、川田恵介）では、経済学の立場から、労働者の技能の特性や労働市場の在り方について検討し、望ましい金銭補償の決定として完全補償ルールを提唱する。具体的には、リスク・シェアリングや労働移動、所得分配といったいくつかの観点から完全補償ルールの妥当性が論証されており、とりわけ、インセンティブ設計の視点により解雇への労使の寄与度に応じて補償額を調整するシステムの提唱と、完全補償ルールの限界にまで書き及んでいる点は、ミンサー型賃金関数を用いた計算方式の提示と相まって、このルールによる解雇規制について説得力を増す効果をもたらしている。

これらの検討を受け、終章では、具体的な改正法案の内容が提示され、現行労契法16条の全面改正として、第1項「使用者は、労働基準法20条の定めを遵守したうえで、労働者を解雇することができる」から始まり8項までにわたって詳細な規定案が記される。そこでは、「許されない解雇」を無効としたうえで金銭解決の場合の補償額の基準の明確化が図られ、懲戒解雇等については補償額の減額も示されている。加えて、これらの新ルールの円滑な実施のために労災保険システムをモデルとし、メリット制も含めた公的な「解雇保険」も提唱されており、制度設計のみならずそのエンフォースメントにかかる課題の克服も模索されている。

### 3 第二版への要望

以上のように、本書の検討は網羅的かつ周到であ

り、今後の解雇法制の在り方を考えるにあたって無視できない基本文献となることに異論はあるまい。他方で、本書自身が指摘しているように、本書の内容はいわば発展途上の部分も少なくない。末尾において、使用者に対して重い雇用終了コストを課することとなる提案の効果的な実施には、政策の積極的な対応が不可欠であることが明示されているのはその一例である。加えて、当然ながら本書では触れきれなかった論点も存することは当然折り込み済みであろうし、また必ずしも十全な検討がなされなかった課題もあることも了解されている。働き方改革関連法が成立し、新たな検討課題も生じうることは言うまでもない。そこで、おそらく遠くないうちになされるであろう本書の改訂を見越して、以下の点を注文しておきたい。

第一に、労働市場の外部化が十分に進んでいない時点で金銭解決が先行することの懸念である。言うまでもなく、日本の労働市場は高度に内部化された状態がなお強固に維持されており、現在進んでいる転職市場の拡大も、米国はもとより解雇規制が日本より厳しいドイツ、フランス等に比べてもごく限定的なレベルにとどまっている。解雇されることにより労働者に生じる転職とキャリアアップのためのコストはいまだに非常に大きく、解雇にあたって支払われる補償金が転職費用として機能するだけの実情にはないのではないかと、との、十分に想定される批判への明確な回答を、第二版では望みたい。

第二に、日本における企業の雇用保障慣行の有効性は、労働者のロイヤリティとこれに対応する強大な人事権とがあいまって維持されてきた。言い換えれば、解雇規制の緩和とロイヤリティの確保とはトレードオフの関係にある。筆者はすでにこの点を繰り返し指摘して来た<sup>3)</sup>が、解雇を抑制し、従業員の当該企業での安定したメンバーシップを提供することで、日本の企業では過酷な残業や、私生活に甚大な影響をもたらす遠方への繰り返しの転勤も、強い抵抗なく可能とな

り、総じて先進諸国には見られない強大な人事権が実現されていたという実情がある。本書で提言されている新たな解雇規制が、このような日本企業社会の慣行にどのような影響を及ぼすかについても、改めて検討の必要があろう。

第三に、第二の点とも関連して、解雇が「メンバーシップから引き離されること」を意味することへの対応も検討の余地があろう。日本の企業では、自分に固有のキャリアを高度化させることが目的であってたまたま現在特定の企業で働いているに過ぎない、などと考える労働者はごく少数であって、当該企業で形成される人的ネットワークや同僚・上司・部下との関係における自らの「立場」に大きな価値を見出しているのが通常であろう。解雇はこうした社会関係を破壊する効果をもたらすのであって、それへの対処は重要な課題となる。その意味で、本書の第二版では、法学と経済学の知見に加え、社会学の見地からの検討も必要になるかもしれない。

本書は、このような展望をも惹き寄せられる魅力的で刺激的な本である。幅広く読まれることを期待したい。

- 1) 筆者も幾度となくドイツの解雇法制について検討している。野川忍編著『解雇法制——国際比較から見た雇用社会の新ルール』（社会経済生産性本部生産性労働情報センター、2004年）、野川「解雇の自由とその制限」（『講座21世紀の労働法（4）労働契約』（有斐閣、2000年）154頁以下）、野川忍ほか『諸外国における解雇のルールと紛争解決の実態——ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ』（JIL資料シリーズ129号（2003年））など。
- 2) 中窪裕也『アメリカ労働法 [第2版]』（弘文堂、2010年）305頁以下。
- 3) 最近では、拙著『労働法』（日本評論社、2018年）374頁以下。

のがわ・しのぶ 明治大学法科大学院法務研究科教授。  
労働法専攻。