

令和 5 年 6 月 30 日現在

機関番号：42414

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2022

課題番号：16K03923

研究課題名(和文) 労働紛争当事者の規範と内面的要請 整理解雇をめぐる裁判を中心に

研究課題名(英文) The Norms and Internal Requests of Parties in Labor Disputes: Focusing on Trials Concerning Economic Dismissals

研究代表者

平澤 純子(Hirasawa, Junko)

川口短期大学・その他部局等・教授

研究者番号：50517224

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：被解雇者が自分だけでなく家族とともに大きな犠牲を払って裁判を起こし、労働裁判というdomain、労働運動というfieldにnoveltyをもたらそうとするのは、自分の価値や規範が社会で共有しているものであると彼らが信じて裁判を始め、実際に社会から支持されるからであった。したがって、筆者が見てきた被解雇者たちは、社会で共有している価値、規範を目に見える形で後世に残すことを究極的な目標としていたとすることができる。それゆえに、紛争処理と予防には、こうした究極的な目標を達成することを企図すべきである。

研究成果の学術的意義や社会的意義

雇用調整の一環として行われる整理解雇は経営の意思決定で行われるが、整理解雇の実施や整理解雇をめぐる労使紛争の管理について経営学が正面から深く考察することはこれまでほとんどなかった。

本研究は整理解雇をめぐる裁判経験事例の研究を通して、紛争当事者が裁判、さらには上告という紛争の長期化・大規模化に至る要因を明らかにするとともに、紛争の長期化・大規模化に至る紛争当事者の規範や内面の解明に取り組んだ研究である。

研究成果の概要(英文)：The dismissed resort to law even at the great expense of himself and the family, trying to bring about novelty to the domain of labor trial in the field of labor movements, because they believe their value and norm will be shared by society and they are actually supported by society.

Accordingly, we may conclude that the dismissed employees with whom I had come into contact had the ultimate objective of leaving in visible forms to posterity their value and norm sharable by society. Therefore, we need to design how to attain such ultimate objectives for dispute resolution and prevention.

研究分野：人的資源管理論 経営社会学

キーワード：労働紛争 労使紛争 規範 内面的要請 整理解雇 雇用調整 裁判

1. 研究開始当初の背景

雇用調整のために実施される整理解雇の発生量を正確に示す統計はないものの、厚生労働省の『雇用動向調査』から1980年代後半以降に限定しても毎年20万人～60万人が整理解雇により職を失っていることが推計される。整理解雇された労働者が訴訟提起に至る確率は1000人に一人程度と推計される。その確率は低い。この低い確率の背景に裁判に東海しうる資源の当事者間格差があることは多言を要しないが、この格差を乗り越えて訴訟に及んだ場合、紛争は長期化・大規模化しやすく、例えば、整理解雇法理を確立させたといわれる東洋酸素事件(東京高裁昭和54年10月29日判決)は、解雇発生から紛争終結までに15年4ヶ月を要した。この間に当事者は六つの司法・準司法機関で争い、被解雇者とその家族は大きな犠牲を払い、経営側も労使関係の立て直しに経営陣の刷新を含む、大きな労力を払わなければならなかった。

整理解雇は経営の意思決定で実施される。ところが、整理解雇に関する基本的な問題(例えば、整理解雇をどのように実施すべきか、整理解雇をめぐる紛争が発生した場合に損失を最小限にするために何をなすべきかといった問題)についてすら、経営学が正面から深く考察することはこれまでほとんどなかったのである。

経営学の専門書において整理解雇が扱われるとしても、ある場合は大企業がいかに整理解雇を実施したのかが紹介され、またある場合は整理解雇をめぐる紛争が裁判に持ち込まれた場合は整理解雇法理を当てはめて司法判断がくださるといった説明が与えられる。いずれにしても、整理解雇をめぐる企業や裁判所が施行錯誤してきたところを述べるに過ぎず、整理解雇が紛争当事者や社会にもたらす損失を少しでも軽減するために、経営学が何をなし得るかという問題意識に根ざした研究は行われてこなかった。

しかし、この問題に、経営学は大きな貢献をなしうると確信してこの研究は開始された。

2. 研究の目的

この研究は長期的な研究目標の下に展開した。長期的研究目標と研究期間内の目的はそれぞれ次のとおりである。

(1) 長期的研究目標

2001年から個別労働紛争処理制度、2006年から労働審判制度が始まるなど、2000年頃から企業外の労働紛争処理機関が急速に整備されてきた。これは確かに社会的要請に対応した労働政策である。しかし、整理解雇紛争による損失をできるだけ抑えるには、国家の労働政策の拡充に依存するのではなく、企業の自主的・自律的な経営政策の整備と実践がそれ以上に必要である。そのための客観的理論を示すことが私の長期的な研究目標である。

(2) 研究期間内の研究目的

本研究の研究期間内における目的は、次の2点であった。

整理解雇をめぐる紛争当事者が試行錯誤して繰り広げる営為の中に内在する規範を究明し、その合理性を検討すること

整理解雇をめぐる紛争当事者の、紛争処理をめぐる内面的要請を浮き彫りにすること

3. 研究の方法

研究方法は、認識論とリサーチ・デザインと手法により構成される。

(1) 認識論

本研究の認識論は constructivism (社会構成主義/構築主義: 社会現象の大部分はその現象をめぐる集団や個人の意味づけが成すのみならず立場)である。整理解雇紛争の当事者が施行錯誤して繰り広げる営為の中に内在する規範、内面的要請を理解するということは、紛争当事者ならではの合理性を理解することだからである。

(2) リサーチ・デザイン

本研究のリサーチ・デザインとしてはケース・スタディを採用した。本研究では、裁判に及んだ労使紛争を「ケース」とした。雇用調整の一環として実施された整理解雇をめぐる労使紛争で、かつ、裁判に至った労使紛争である。

ケース・スタディにおけるケース選択は、単一/複数がありうるが、本研究は constructivism の

認識論を基盤としており、整理解雇をめぐる裁判に及び労使紛争は概して複雑な経緯をたどる。様々な立場におかれた人々が関与し、それぞれに利害や考えが異なり、紛争当事者の意思決定は周囲の人や状況・条件から大きな影響を受ける。各ケースをそれぞれの文脈から切り離して比較のマトリックスに押し込むかたちをとって複数の事例を比較して帰納的に何科を発見したり演繹的に仮説を検証したりするようリサーチ・デザインは、文脈を重要視する constructivism の認識論とは相容れない。しかし、その一方で、先行研究がほとんどない本研究の場合、単一のケース・スタディでケース選択を誤ると致命的である。ケース・スタディにおけるケース選択について Gomm et al. (2000)は、ケース選択にはいくつかの戦略があり、わかりきった戦略はできるだけ典型的なケースを選ぶことであるという。しかし、理論上「典型的」なケースがありえても、典型的かどうかは研究の焦点に依存するのであるから、いつでも利用可能な戦略ではないし、実行可能な戦略ではないと Gomm たちは言う(Gomm et al. 2000:106)。本研究のように、先行研究がほとんどない場合には、典型と判断するための、確固たる判断の拠り所がないのが実情である。他の戦略としては極端な(諸)事例 cases を選ぶことを挙げるとともに、ここでは一つか二つのケースを詳しく調査して、他は主たるケース・スタディの知見を一般化しうる可能性を確認するためにもっと表面的に考察すればよく、全てのケースを同じ深さで研究する価値はないと言う。本研究のケース選択はこうした考えに基づいている。

(3) 手法

ケース・スタディの手法であるが、裁判当事者、関係者に対するインタビューで得られたデータの他、訴訟記録等の資料を重要視した。そして、データ分析は理解的方法により実施した。理解的方法や訴訟記録の精査はあまり用いられない手法であるので、これらを採用した理由を述べておく。

まず、理解的方法をとった理由は次のとおりである。今日、経営学界では、今日、経営学界では、現象間の関係を因果論的方法により説明する研究が圧倒的に多い。しかし、本研究では主体の意思決定の動機や、主体の要請が、いかなる状況でいかなる意図に基づくのか理解しなければならぬので、理解的方法をとった。

日本経営学会第 87 回大会の統一論題「経営学の学問性を問う」とその論集『経営学論集第 84 集』に端的に示されたように、今日、経営学はその存在意義が問われている。同論集所収の廣瀬(2014)は、経営学の使命は、企業の経営活動の理論的認識に止まるのではなく、さらに経営の指導原理の理論的探求と、これに基づき政策を提示することにある。また、河野(2014)は、経営学が存在意義を獲得するには、研究者自身がなによりもまず、人々の実生活にとって有意義な価値前提(知るに値する社会的望ましさ)を開示しなければならないと述べた。

つまり、廣瀬・河野は揃って経営学研究者に規範、価値を示すことを求め、かつ、その合理的根拠や客観性を追究することを求めた。そのための方法として河野は「理解的方法」、つまり、主体の「動機」を「理解」することを示す。古くは『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』でウェーバーが用いた方法であり、藻利経営学の方法でもある。

次に、訴訟記録の精査を重要視した理由は次のとおりである。裁判経験事例では法廷対策担当者が訴訟記録を残していることが多い。証拠書類の他、団体交渉記録等を含み、裁判前から裁判終結後までカバーすることが多い。訴訟記録の精査は、労働争議研究などで期待されながらもこれまであまり採用されてこなかった。しかし、私は次の二つの理由から必要不可欠な研究方法だと考えている。判決・決定に記載された事実関係は、結論(解雇有効/無効)に整合的に書かれていることが多い。逆転判決が下るときには認定事実が覆っている場合が珍しくない。規範や内面的要請の現れ方は、当事者たちが紛争をどのように認識しているかに規定されると考えられる。

Gomm, R., Hammersle, M., and Foster, P. (2000) Case Study and Generalization. In Gomm, R., Hammersle, M., and Foster, P. (eds.), Case Study Method. Sage. pp. 98-115.

廣瀬幹好(2014)「規範、批判の経営学と政策の経営学」日本経営学会編『経営学論集第 84 集 経営学の学問性を問う』千倉書房、72-80 頁,72 頁。

河野昭三(2014)「経営学は「無用」か? その存在意義を考える」日本経営学会編『経営学論集第 84 集 経営学の学問性を問う』千倉書房、81-90 頁,89 頁。

4. 研究成果

紛争はできるだけ早期に、できるだけ規模が小さいうちに終結させるのが良い。これが一般的な認識だろう。これを一般的合理性と呼ぶこととしよう。裁判経験事例の紛争当事者たちは、しかし、この一般的合理性からかけ離れるような言動を取ることが多い。紛争当事者にそうした「非合理的な」言動を取らせるものは何か。

整理解雇に遭い、裁判を提起した被解雇者たちは、訴訟提起の動機を異口同音に「勝訴する自信があったわけではないが、こんな解雇が許されて良いはずがないという。彼らは法律に反しているから怒るのではないし、法律・判例を参照して勝訴しそうだから提訴するわけでもない。自分自身に内在する規範に照らしておかしいと思ってからようやく法律を参照する。敗訴に際し

ては自分たちが受けた判決・決定が労働者全体に負の影響を及ぼすことを回避するために上訴する。和解に際しては、和解条件の世間相場を少しでも向上させるために和解交渉に時間を費やし、ときに和解条件の世間相場を低下させることを回避するために和解を断念して紛争の長期化という道を選ぶ。

紛争が長期化・大規模化して労使交渉が膠着した状況を打破して紛争を一挙に収束に導く経営側リーダーは、被解雇者集団や支援者集団を向こうに回し「誠心誠意を尽くす。そういうものじゃないですか」と虚心坦懐な姿勢で交渉を重ねる。

労働者側の訴訟提起にしても、経営側の交渉に望む姿勢にしても、与えられた規範に従った結果ではなく、彼らに内在する規範に突き動かされた結果である。

日本の労働法、特に解雇法制の肝心なところは長らく判例法理に依存してきており、判例法理は判例の積み重ねで形成されるから、日本の解雇法制の肝心な部分は裁判で解雇の妥当性を争う労使が連綿と出現してきたことにより形成されたと言って良い。そして、裁判で解雇の妥当性を争う労使の規範は、日本の解雇法制という国家規範を先取りしていたと言って良いだろう。

それでは、労働者側はなぜ一般的合理性からかけ離れて訴訟を提起し、紛争を大規模にし、長期化させるのか。

本研究では、実は、リサーチ・デザイン上、インタビューの信頼を獲得するためにも、万遍なく調べて結局何も見えてこないという結果を避けるためにも、調査は労働側、つまり被解雇者だけを対象として行われたこうした、構造的な、大きな制約を伴うリサーチによる知見ではあるが、次のようなことが分かった。

被解雇者は「勝つ自信があるわけではないが、この解雇が許されて良いはずがない」と信じて裁判を起こしているが、この一言は、彼らにとって裁判を起こすということが、価値合理的行為(value-oriented conduct)であることを示す。

価値合理的行為と目的合理的行為(goal-oriented conduct)とを分かつのは、行為の意義が行為そのものを志向しているか、それとも行為の帰結を志向しているかである。行為そのものを志向する行為が価値合理的行為であり、行為の帰結を志向する行為が目的合理的行為である。「勝つ自信があるわけではない」ということは、裁判で結果を出すために提訴しているわけではないということ、つまり価値合理的行為であることを示している。裁判で勝てる保証がなかりとも訴えるという行為、つまり自分がその解雇を受け容れないということを示し、他者もまた自分におきた解雇を許すはずがないという、自分自身に内面化された価値判断にしたがうという意思表示として裁判を起こしているということである。

事例を分析してみると、価値合理的行為として裁判を始めたとしても、それは目的合理的行為へと変容していた。被解雇者たちはその個人的背景で内面化された価値、規範にしたがって、自分自身や家族の生活、将来に対する見通し、苦痛等、大きな犠牲を払って裁判を起こしていた。大きな犠牲を払って裁判を起こしたのは、「この解雇が許されて良いはずがない」ことは他者と共有できる、社会一般に通用する価値判断であると彼らが信じていたからである。勝つ自信がなくても、不当だと思うならば解雇を受け容れずに経営側と対峙するべきだという行為規範に彼らが従ったからである。

こうした行為規範に従って被解雇者たちやその支援者は労働者全体に有利な、画期的な判決・決定をもたらし、和解条件の相場を向上させ革新をもたらそうとする。こうした創造性は、いかにしてもたらされたのか。チクセントミハイ(Csikszentmihalyi, Mihaly)のフレームワークを借りて分析した。Csikszentmihalyi(1998)は、創造のプロセスは個人(individual)領域(domain)、場(field)が関わりあい、交差するところにおいてのみ観察できると考えている。

被解雇者たちは自己に内面化された価値(value)・規範(norm)にしたがって裁判という方法をとったが、労働裁判という領域(domain)に足を踏み入れたことで、労働弁護士や労働組合幹部が蓄積してきた裁判を有利に展開するための法廷内・法廷外の戦術という文化(culture)を借りていた。また、被解雇者たちは、労働運動という場(field)で活動している人々からの支援を受けていた。また、自分たちの裁判の行方に対して直接的な利害をもたない社会 society の人々から自分たちの価値・規範が支持され、一般社会で共有できる価値、規範であることを確認していた。こうした、domain, society との相互行為によって、裁判の帰結は被解雇者にとって、もはや自分のものではなく、社会で共有されるものとして認識された。この相互行為はさらに、culture, field に画期的な司法判断や和解内容をもたらして貢献するという目的意識を被解雇者に生ぜしめた。労働裁判という domain における culture や、労働運動という field における novelty がそのようにして create されていた。

被解雇者は、紛争を大規模なものにすることを意図したのではない。彼らが自分の価値、規範が社会一般で広く共有されるものであることを確認するために society と相互行為をした結果として、紛争は大規模なものとなっていた。Culture, field に novelty をもたらしうる紛争解決をめざして、紛争終結の相場を少しでも引き上げることを目指した結果として、紛争は長期化していた。

このように、価値合理的行為として出発した裁判は、domain, society との相互行為を経て目的合理的行為へと変容していた。

被解雇者たちが自分だけでなく家族とともに大きな犠牲を払って裁判を起こし、労働裁判という domain、労働運動という field に novelty をもたらそうとするのは、自分の価値や規範が社会で共有しうるものであると彼らが信じて裁判を始め、実際に社会から支持されるからであっ

た。

したがって、筆者が見てきた被解雇者たちは、社会で共有しうる価値、規範を目に見える形で後世に残すことを究極的な目標としていたとすることができる。それゆえに、紛争処理と予防には、こうした究極的な目標を達成することを企図すべきである。

以上が、本研究の主な知見である。

なお、本研究の主な知見を *Prevention and Resolution of Labor Dispute Concerning Economic Dismissal* と題する論文（英文、A4判 119頁）としてまとめた。まだ出版社が決まっていないため本研究の主な業績として記載しなかったが、2023年内に単行本として発行する。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計10件（うち査読付論文 2件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 7件）

1. 著者名 平澤純子	4. 巻 35
2. 論文標題 整理解雇をめぐる研究は何を明らかにしたか	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 川口短大紀要	6. 最初と最後の頁 13-20
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 平澤純子	4. 巻 34
2. 論文標題 雇用調整をめぐる労使紛争と「超社会性」という概念	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 川口短大紀要	6. 最初と最後の頁 13-20
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 平澤純子	4. 巻 33
2. 論文標題 技術革新と雇用調整	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 川口短大紀要	6. 最初と最後の頁 17-24
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 平澤純子	4. 巻 32
2. 論文標題 雇用調整に対する政策についての一考察	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 川口短大紀要	6. 最初と最後の頁 19-29
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 平澤純子	4. 巻 31巻
2. 論文標題 整理解雇紛争をめぐる研究の方法論 研究パラダイムを中心に	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 川口短大紀要	6. 最初と最後の頁 41-48
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 Hirasawa, Junko	4. 巻 Vol.6 Issue 2
2. 論文標題 “Behavior and codes of conduct at small and medium sized businesses during employment adjustment”	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 A Bi-annual South Asian Journal of Research and Innovation	6. 最初と最後の頁 85-94
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Hirasawa, Junko	4. 巻 Vol, 1 No,1
2. 論文標題 “Hiring new graduates in Japan and character” , Vol, 1 No. 1, pp. 53-62	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 Repositioning The Journal of Business and Hospitality	6. 最初と最後の頁 53-62
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 Hirasawa, Junko	4. 巻 Vol. 17 No. 1
2. 論文標題 “Abilities and natures of effort to terminate industrial conflict: Consideration for a Japanese trial concerning economic dismissals”	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 The Nepalese Management Review	6. 最初と最後の頁 1-15
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 平澤純子	4. 巻 30号
2. 論文標題 整理解雇紛争をめぐる経営学的研究の目的と方法	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 川口短大紀要	6. 最初と最後の頁 83-90
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 平澤純子	4. 巻 36
2. 論文標題 雇用終了をめぐる裁判の原動力に関する準備的考察	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 川口短大紀要	6. 最初と最後の頁 15-25
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている(また、その予定である)	国際共著 -

[学会発表] 計3件(うち招待講演 0件/うち国際学会 3件)

1. 発表者名 Hirasawa, Junko
2. 発表標題 Employment Adjustment and Business Objectives
3. 学会等名 Global University Network The 15th Annual N.E.W.S. Conference (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Hirasawa, Junko
2. 発表標題 Norms of Parties in Dismissal Conflicts in Japan
3. 学会等名 The 14th International Conference of IFEAMA (International Federation of East Asian Management Associations) and The 4th International Conference of NAM (Nepalese Academy of Management) (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Hirasawa, Junko
2. 発表標題 Characteristics and Universality of Japanese Judicial Rules Regarding Employment Adjustment: case study concerning refusal to renew fixed-term contract
3. 学会等名 International Conference Dedicated to 60th Anniversary of Marketing and Trade Department, National University of Mongolia (国際学会)
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

出版社はまだ決まっていないが、研究成果をPrebention and Resolution of Labor Dispute Concerning Economic Dismissalと題する単行本（英文、A4で119頁）として年内に発行する予定である。

6. 研究組織		
氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------