

平成 21 年 6 月 12 日現在

研究種目：若手(B)  
 研究期間：2006～2008  
 課題番号：18730158  
 研究課題名（和文） 解雇の法と経済学  
 研究課題名（英文） Law and Economics on Dismissals  
 研究代表者  
 神林 龍 (KAMBAYASHI RYO)  
 一橋大学・経済研究所・准教授  
 研究者番号：40326004

## 研究成果の概要：

本研究の第一の目標は、全国的な裁判記録の閲覧を通じた解雇事件に関する全国的なデータベースの作成である。ここで採取されたデータおよび判例集から収集したケース・スタディ、さらに最高裁による事件票の特別集計を用いた実証的分析をすすめた結果、解雇を巡る個別紛争を解決するための社会規範を、従来の解雇権濫用法理が提示できるかは不確かで、さらなる研究の余地があることがわかった。

## 交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	1,400,000	0	1,400,000
2007年度	1,000,000	0	1,000,000
2008年度	900,000	270,000	1,170,000
年度			
年度			
総計	3,300,000	270,000	3,570,000

研究分野：労働経済学

科研費の分科・細目：応用経済学

キーワード：解雇費用、裁判経験、労使関係

## 1. 研究開始当初の背景

一般に、労働市場の根幹を支えるものとして法律の役割が重要であることは、古くから意識されてきており、それゆえに労働法という専門的な法律群が民法と区別されて成立している。しかしながら、法的な労働規制が現実の経済活動にどのような影響を与えるかは実は明確ではない。

特に日本においては、労働法規制の重要な部分、すなわち解雇権濫用に関する部分や就

業規則の不利益変更に関する部分などが、一部法制化がなされたとはいえ、実質的に判例法理によっていることが重要である。判例法理は、個々の事件を裁いた結果なので、具体的な行動の当否を指示することは少なく、一般的な行動規範のみ提示する。したがって、個々の具体的な行動が法理に則っているかまたは反しているかを事前に判断するのは必ずしも容易ではない。司法資源の希少性をも考慮すると、判例法理が指し示す行動規範が現実に履行されることを当然のように前提することは難しく、判例法理の現実的機能

を議論するには詳細な実証研究による裏づけが必要となる。それゆえ、日本における解雇規制の厳しさについては硬軟各論が並立し、コンセンサスがとれているとは言いがたい。

この点、欧米においては、1990年代より現在にいたるまで解雇に関する法的規制の経済的効果に関する実証研究が積み重ねられている。とくに米国では裁判記録に基づくデータベースが作成され、より厳密な計量モデルの推定が行われている(Miles, (2000), “Common Law Exceptions to Employment at Will and U.S. Labor Markets,” *Journal of Law, Economics and Organizations*, v.16, n.1: 74 - 101. など)。ところが、日本においては、解雇に関する法的な労働市場の規制の影響についての経済学的な実証研究はほとんど行われてこなかった。労働分野における法学者と経済学者の交流の経験は浅く、ようやく2002年に大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編(2002)『解雇法制を考える——法学と経済学の視点』勁草書房が出版された。しかし、やはり所収論文における法的解雇規制と経済活動との関係についての事実認識は曖昧で、その認識の齟齬が最終的な見解の相違を導いている場合が少なくない。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、労働市場における法の役割、とくに解雇法制の効果を経済学的に分析することにある。本研究では、まず解雇事件に関わる裁判記録を閲覧し、個々の事件についての情報をデータベース化する。次に、このデータと当事者について他から入手可能なデータとを接合することで、解雇について裁判に至った紛争経験がその後の雇用活動に与えた影響を考察する。その際、企業行動に関する分析を優先し、プライバシーに抵触しやすい労働者の行動に関する分析は、専門家の意見を交えて注意深く検討する。

これらの分析によって、法律をもって規制を図ろうとする場合に、どのような枠組みを用いれば、どのような実際の効果が生まれるのかをより頑健に議論することができる。

## 3. 研究の方法

方法上の特徴は、全国的な裁判記録の閲覧を通じた解雇事件に関する全国的なデータベースの作成にある。裁判記録をデータベース化するという同様の調査研究には、日本では民事訴訟実態調査研究会(2000)『民事訴訟の計量分析』商事法務研究会がある。しかし、本研究は解雇事件という特殊な事件を対象

とすること、訴訟手続きに関わる項目だけではなく、解雇に先立って希望退職を募集したか、解雇計画が公表された後労働組合と話し合いをもったか、など具体的な事件内容、企業や労働者の行動の記録を作成することに特色がある。

一般に、裁判記録からは裁判に至る紛争経験があったことは確かめられるが、逆に紛争経験がなかったことを確かめるのは容易ではない。本研究では、上場企業などについては、公表データベースを利用することとし、同条件の平均的な企業と明確に解雇に関して裁判経験を有する企業とを採用や雇用調整といった側面から比較する。また、本研究で裁判記録を閲覧する利点は、和解で終局した事件における和解条件を確認できる点にもあり、判決にいたったケースと和解で終局したケースとを比較する。労働事件、とりわけ解雇事件のなかには、労働者の人格的尊厳をかけて争われるケースもあり、判決と和解を分かつ要因は一般の民事裁判と異なると考えられがちである。本研究は、解雇事件における和解の機能を検討し、判決と和解の違いが裁判経験の差異と考えられるかを考察する。もし、判決と和解の差が裁判経験の差として解釈可能ならば、その差異を使って、裁判経験がその後の経済活動、とくに採用活動や雇用調整などに及ぼした影響を計量的に確かめることができる。

## 4. 研究成果

本研究の第一の目標は、全国的な裁判記録の閲覧を通じた解雇事件に関する全国的なデータベースの作成である。東京地裁にて1987年1月1日より2004年12月31日までに終局した事件のうち、雇用関係存続確認等請求事件に分類される事件の事件番号を最高裁判所より採取し、閲覧請求を通じてデータを収集した。収集項目は、事件概要、企業の概況、審級関係、解雇状況、組合活動との関連、和解内容、労働者の概況、裁判官の氏名、雇用契約の様態(有期契約か無期契約かなど)などである。こうして採取されたデータおよび判例集から収集したケース・スタディ、さらに最高裁による事件票の特別集計を用いた実証的分析をもとに、『解雇規制の法と経済』所収の5本の論文(第2章「ある整理解雇事件の姿」、第3章「判例集からみる整理解雇事件」、第5章「四要件判断の統計的分析」、第6章「裁判所における解雇事件」、第7章「東京地裁の解雇事件」)を執筆し、日本評論社より出版した。

そこで発見された諸点のうち重要なのは、判例法理がもつ二面性と解雇規制との複雑な関係である。判例法理もしくは裁判例は、

当該紛争の解決指針と社会的規範という二つの性格をもつ。それゆえ、紛争内容や当事者の変化につれて、解決に迫られた裁判所の判断も変化し、結果として社会的ルールたる判例法理の変化が生じるという柔軟性が保持される。もちろん、東洋酸素事件のように、紛争の実質的な争点からかけ離れた裁判所の判断が重要視されてしまった事例もある。しかし、その後の裁判所の舵取りは、東洋酸素事件で示された判断枠組みを捨て去るのではなく、それを修正することによって紛争解決指針としての信頼も獲得していった。この背後には、1970年代以降進展した、政治的異分子の排除および労使協調路線の一般化という経済実態の変化と、手続き・プロセス重視への司法審査の転換という共同歩調があった。判例法理は、一般に事前の予測可能性（あるいは法的安定性）に問題があるとされるが、少なくとも日本の整理解雇法理は、統計的に見る限り、1990年代前半までにはある程度の法的安定性を獲得していた。すなわち、紛争解決指針としての社会的信頼を確立したといえる。

さらに、有期雇用の雇止めまで考察の範囲を拡大し、労働法上の規制に一定の経済的論理を与えたのが、『雇用社会の法と経済』所収の神林・両角論文「有期雇用の規制」である。この論文では、まず出発点として、「契約締結時から未来永劫にわたって起こりえるすべてのことが観念でき、それぞれに応じた契約内容を書くことができる」（このような契約を完備契約という）、契約期間が有期であるか無期であるかには意味がない」ことを提示する。どのような状態のときに契約を終わらせ、どのような状態のときに契約を継続するかはあらかじめすべて特定でき、事後的にもこれを覆すインセンティブは労使双方にないからである。それゆえ、契約期間が問題となることは、事前に特定できない事情があることと同値である。そして特定できない事情が生じた場合には、その時点であらためて労使で交渉するほかない。このとき、有期契約の意味は、労働契約の再交渉のタイミングと交渉ポジションの設定に求められる。

無期契約かつ解雇権濫用法理がない（すなわち解雇自由な）場合、常に再交渉するチャンスが生じ、そのときの交渉ポジションは互いの外部機会になる。有期契約で約定期限内の場合、再交渉機会は常に開かれているとしても、再交渉が決裂した場合にはもとの契約内容が履行される。このような思考実験に従えば、あらゆる労働者にとって無期契約のほうが常に望ましいわけではないことがわかる。それゆえ、有期雇用が議論されるときに常につきまとう二面性、すなわち交渉力をもった「強い」労働者が自ら進んで有期契約を

選択するイメージと交渉力をもたない「弱い」労働者が仕方なく有期契約を選択するイメージの混在、は故がないことではない。

ところが、このような思考実験を続けていくと、最終的には、契約期限を制限することそのものがその他の労働条件を悪化させるという論理を前提としなければ、有期契約の制限を正当化することは困難であることが示唆される。おそらく、欧州や本邦で有期雇用制限を是とする議論の多くは、この点を暗黙のうちに前提としている。そして、多くの人々が日常目にする現実と同様の相関関係を見かけ上もっているのも、上記の暗黙の前提が議論を経ずに受容される傾向があるのであろう。このとき、有期雇用を制限することと、労働条件を改善することは実質的に区別されない。しかし、もしこの2つが見かけ上の関係しかもたないとするれば、有期雇用を制限した（しない）からといって優良な雇用機会が増加（減少）するわけではない。「有期雇用を制限するか？」という問いに答えるのに必要なのは、なぜ有期雇用と優良ではない雇用機会の相関関係が観察されるのかを解明することに求められ、ひろくは賃金格差や差別的待遇との関係を考慮する必要があることを指摘した。

また、本論文では解雇権濫用法理と類推適用法理との関係にも言及した。有期雇用と無期雇用との違いを再交渉時のポジションの違いだとすれば、両法理はその再交渉時のポジションをコントロールしているとみなせる。このとき、両法理は「雇用契約の合理的期待の法理」とも呼べるような規範を根拠に統一的に整理できるかもしれない。現在の類推適用法理は雇用保障の現実的手段として発達した側面が否定できず、解釈学的位置づけがはっきり整理されているわけではない。本論文のように、雇用契約の特殊性に鑑み、両法理の関係を追及することは、有期雇用の本質を探る上でも興味深い作業となることが示唆された。

また、本研究を通じてそれまでに収集されたような秘匿データの保存と利用方法についての論考を『経済研究』に発表した。元来、このような秘匿が最も求められるのは政府統計の個票を利用する場合であるが、その方法について北米を例にとってまとめたものである。

わが国の政府統計の目的外利用は、目的外利用を許可する際に用いられる「公益性」を判断する基準や利用者の所属機関の法律上の位置づけなど曖昧な点が多く、それゆえ目的外利用の審査も曖昧であることが指摘されてきた。加えて、事前に詳細な推定方法や利用調査項目を提出しなければならず、プロポーザルの作成・審査に多くの資源が割かれる一方、利用中の状況や成果物に対する査察

はほとんどなされないという欠点を有してきたといわれている。もちろん、これは、学術研究においては、事前に推定方法や利用調査項目を特定しコミットすることが一般に困難であることに起因している。そもそも学術研究を目的とする目的外利用は、集計様式に事前にコミット可能な「オーダーメイド集計」とは本質的に異なる性格をもつ。ところが、現在までのわが国における目的外利用の枠組みは、学術的な利用があまり念頭に置かれておらず、それゆえにこの二者を区別してこなかったことが混乱の一因となっている。確かに、2008年1月現在、改正統計法のもとに発足した統計委員会にて、目的外利用に関する手続き等も審議中ではある。しかし、改正統計法において目的外利用の位置づけそのものには変化が加えられなかったことをみても、この点については不透明感がぬぐえない。

学術研究を目的とした個票データの利用に際しては、研究手法に適した目的外利用方法の設計が望ましい。具体的には、可能な限り速やかに包括的な利用可能性を確保することである。他方、調査データの守秘義務からは公表される成果物に関して秘匿性を確保することが強く要請される。この二点を両立させる仕組みとして、Onsite Researchの方法は最も適している。北米においては、物理的に隔離されたサイトを確保すること、利用可能なデータの整備・選定と秘匿性に関わる事後審査には統計部局が、プロポーザルの審査には研究者組織が主に関わることで比較的効率的な運用を可能にしている。

もちろん、北米のOnsite Researchの方法にも問題が垣間見られる。たとえば、プロポーザルの提出から利用可能になるまでに数ヶ月の長さが必要なこと、研究者の所属機関によって利用可能性に格差があることなどである。しかし、利用までの時間については、法的関係を結ぶことに消費される手続き上の時間のほかは、もっぱら研究者の事情が作用している。usRDCではプロポーザル1本あたりの審査時間を4~5時間と見込んでいるが、この審査結果を得るまでの標準的な期間を6週間としている。つまり、審査を担当する研究者にとって、usRDCのプロポーザル審査の優先順位は必ずしも高くなく、このことが審査期間の長期化につながっている。caRDCでは、この点を改善するために学術団体の全面的な支援と研究者相互の協力関係の構築を推進し、“No two review”の原則を明示することで各種補助金の審査との重複をさけるなど、比較的迅速なレビュープロセスを実現させており、参考となろう。所属機関による利用可能性の格差は、Onsite Researchを設立・運用する費用の負担の問題と関わる。RDCのように、独立したサーバー

の構築・運用、専門職員の常駐などに費用がかかる場合には、それを負担した機関に優先的利用権が与えられることはそれほど不合理ではない。しかし、現実的な研究者の費用負担の限度を考慮すると、可能な限りアクセスは平易なことが望ましいし、費用を学界全体に負担する方法も考えてしかるべきであろう。ただし、日本においては北米ほど地理上の利用可能性が限られることはなく、Onsite Researchを設立・運用するデメリットはそれほど大きくない。また、caRDCのPart-time方式やBranch方式をうまく利用することで、最小限の予算でOnsite Research Citeを作る方法もあり、この点も参考にすべきであろう。

この際、最も重要なことは、研究者組織内部の協力と研究者組織と統計部局との協力である。カナダの例で典型的にみられたように、Onsite Researchの方法が少なくとも失敗しないための条件として、プロポーザルの事前審査にかかる時間を可能な限り短くすること、利用者の守秘義務違反に対する学界としての抑止力が効果的であること、などがあげられるが、これらの条件はいずれも研究者組織の助力が得られなければ成り立たない。また、個票データ自体の選定・整備のみならず、最終的な成果物に対する匿名性の審査についても研究者組織では不足し、統計部局の協力は不可欠である。BLSとBOC、StatsCANがそれぞれ異なる運営方法をとっていることからわかるように、サーバーの独立運営や、所属機関の法的位置づけ、統計部局雇用職員の常駐の可否など個別の仕組みについては、財政的な制約も考慮しなければならず様々な方法がありえる。しかし、研究者組織内部の協力と研究者組織と統計部局との協力がこの方法の要であることには変わりはない。

また以上の研究で判明した事実をもとに、日本における解雇規制の効果について「解雇規制」大橋勇雄編『労働需要』ミネルバ書房、2009年にまとめた。その際、日本における解雇規制が、暗黙のうちに労使コミュニケーションの正常化を促していた可能性を重視し、「日本の解雇規制の成り立ちに関する一考察」浜田宏一・大塚啓二郎・東郷賢編『日本の遺産(仮題)』ナカニシヤ出版、近刊、および「紛争解決制度と集団的コミュニケーション：解雇紛争の視点から」鶴光太郎・水町勇一郎・樋口美雄編『労働市場改革』日本評論社、第9章、pp.213-233、2009年、「労使コミュニケーションの再構築に向けて」連合総研、ワーキングペーパー、2009年をまとめた。これらの4本の論稿に通底する知見は以下の通りである。

日本の解雇権濫用法理・整理解雇法理は、集団的コミュニケーションを促すという社

会的規範を通じて、組織内の公平性を確立し、解雇時の（労使で合意した範囲の）恣意性を極力排除し、人的資本への投資を保護してきたと解釈できる。この恣意性の解釈基準は、社会一般で共通するというよりはむしろ、個々の企業がおかれた状況によって異なるであろうから、個々の労使でのコミュニケーションを通じて基準の合意を促すという秩序の定立方法は、その意味で理にかなっている。とりわけ、労働者内の政治的な路線対立が背景に存在している場合、労使・労労での集団的合意形成は円滑な雇用調整（つまり労働者が恣意的ではないと納得する雇用調整）を行ううえで重要な役割を担ったことも想像に難くない。とはいえ、高度成長期以降の日本における労使協調の発達・生産性向上と解雇権濫用法理（整理解雇法理）の発達は軌を一にしているけれども、因果関係の実証的な論証はまだ緒についたばかりである点は指摘しておきたい。

一般に、成文法は立法によって機動的なルール変更ができる反面、時の為政者の動向に服しやすく長期的安定的な所有権の保護には向かず、一方の判例法は、ルール変更に時間がかかるものの長期的安定的な法律環境を生み、コミットメントを形成しやすいといわれている。実際、大陸法を起源とする国々と英米法を起源とする国々の経済発展を比較した場合、後者のほうが投資家保護の度合いが強く、経済も発展していると議論されることもしばしばである。このような観点からは、日本における解雇権濫用法理は、判例法として発達してきたがゆえに、経済社会の実情を反映し一応の社会的ルールを提供してきたと評価できるだろう。さらに、解雇権濫用法理が導いてきた社会規範が組織内の合意形成であったとすれば、判例法がもつ機能として、事情の異なる限定された集団内での集団的規範の形成に得手であるという性質を新しく強調することができるかもしれない。

翻って、労働規制は、賃金・労働時間規制に代表されるように、社会的に一律の基準を強制する方法がとられ、日本の労基法はその典型例でもある。途上国などで労働者の一定の生活水準を維持するためには、明示的な行政的規制も意味があるかもしれない。とはいえ、このような価格・数量規制には常に負の効果も並存し、とくに税や社会保障などを通じた所得再分配政策が機能している地域については、賛否両論が絶えないことも事実であろう。同時に、職場の協力関係の構築やインフォーマルな形での人的資本への投資などは、行政的手法による価格・数量の一律規制で促進されるとは限らない。とりわけ、流動的な状況や不完備なルールのもとで協力関係を構築しなければいけない場合には、第

三者による明示的な数量・価格規制によるインセンティブ制御よりも、当事者内での合意形成を促すほうが望ましいこともある。

日本の解雇権濫用法理の生成と役割、そして未来を検討することは、ひとつのケーススタディとして興味深いのではないかというのが、以上の諸研究の一応の結論である。

## 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計 5 件）

Ryo Kambayashi, “The Registration System and the Grade Wage: From cooperation to a market for human capital? A lesson from the Japanese silk reeling industry,” Tetsuji Okazaki (ed.) *Production Organizations in the Japanese Economic Development*, Oxford University Press, 2007, pp. 39-74. (unrefereed)

Daiji Kawaguchi, Ryo Kambayashi, Izumi Yokoyama, “Wage Distribution in Japan: 1989-2003,” *Canadian Journal of Economics*, Vol. 41, No. 4, pp. 1329-1350. (refereed)

神林龍「北米における政府統計個票公開の現状に関する調査報告—米国労働統計局、米国センサス局およびカナダ統計局のオンラインリサーチを中心に—」『経済研究』第 59 巻 2 号、164-186 頁、2008 年。（査読無）

Michael Bognanno and Ryo Kambayashi, “Trends in Worker Displacement Penalties in Japan: 1991-2005,” *IZA Discussion Paper Series 2954*, 2007. (unrefereed)

神林龍・村松幹二「解雇紛争の経済分析」『日本労働研究雑誌』No. 581, 2008, pp. 66-76. (査読無)

〔学会発表〕（計 2 件）

Ryo Kambayashi, “Deferred Compensation: Evidence from Employer-Employee Matched Data from Japan,” *Comparative Analysis on Enterprise Data*, 23th May 2008, at Budapest.

Ryo Kambayashi, “The Japanese Employment

System after the Bubble Burst: New Evidence,” The Allied Social Science Associations, 3rd Jan. 2009, at San Francisco.

〔図書〕（計 5 件）

神林龍（編著）『解雇規制の法と経済』日本評論社、2008 年

荒木尚志・大内信哉・大竹文雄・神林龍（編著）『雇用社会の法と経済』夕斐閣、2008 年

神林龍「日本の解雇規制の成り立ちに関する一考察」浜田宏一・大塚啓二郎東郷賢編『日本の遺産(仮題)』ナカニシヤ出版、近刊、(査読無)

神林龍「解雇規制」大橋勇雄編著『労働需要の経済学』ミネルバ書房、第 9 章、pp. 292-317、2009 年。(査読無)

神林龍「紛争解決制度と集団的コミュニケーション：解雇紛争の視点から」鶴光太郎・水町勇一郎・樋口美雄編『労働市場制度改革』日本評論社、第 9 章、pp. 213-233、2009 年。(査読無)

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

神林 龍 (KAMBAYASHI RYO)  
一橋大学・経済研究所・准教授  
研究者番号：40326004

### (2) 研究分担者

なし

### (3) 連携研究者

なし