

人員整理の社会的ルール

高原正之

1 はじめに

不況などによってある企業の生産物の価格が低下したとき、賃金に下方硬直性がなければその企業の賃金が引き下げられ、雇用量が調整されるが、下方硬直性があるともっぱら雇用量が削減される。賃金が調整できる場合に比べて削減幅は大きくなり、社会的に見れば労働力の配分に非効率が発生することはよく知られている。しかし、非効率は削減される人数だけから発生するのではない。具体的にどの労働者が削減されるかという人選からも非効率が生じ得る。賃金が引き下げられないときには労働者は辞職しようとはしないので、企業が特定の労働者の雇用の解約を主導しなければならない。いわゆる人員削減である。このとき、転職したときの賃金、競争的な市場を想定すれば名目限界生産性、と現在の賃金の差が小さい労働者がその順番に人員削減の対象となることが望ましいが、企業がそのような人選を行うとは限らない。ここに人選による非効率が発生する恐れがあるのである。

削減される人数の問題を別にして、人選による非効率を防ぐためには、何らかのルールの設定が必要になる。人員整理は市場における調整ではなく、それを行う特定の企業とその企業の労働者によって行われるゲームである。したがって、設定すべきなのはこのゲームのルールである。

本研究では、人員整理に当たって企業の雇用の解約の申込みを労働者が承諾する際の対価を企業に支払わせ、その対価を次点価格オークションによって決めさせ、落札した労働者の雇いを解約させるというルールが、人選による非効率を防ぐのに有効であることを示す。このルールを次点価格オークションルールと呼ぶことにする。

人員整理の際のルール設定は、経済学と労働法学にまたがる問題である。

本稿では、基本的には経済学の視点に立つが、実際にルールを導入する際には労働法学とのコラボレーションが不可欠であることを踏まえ、これまでの労働法学における蓄積、特に整理解雇法理との関係に注意を払って議論を進める。

2で、これまでの人員削減への労働法学と経済学のアプローチを整理する。3では、労働法学で言う整理解雇とは何かを、低成果労働者の解雇と対比しつつ説明し、その経済学的モデルを提示する。そして、これに基づいて人員整理の際に社会的なルールを設定する必要があることを示す。4では、解雇自由というルールが人選に伴う非効率を防げないことを示した上で、次点価格オークションルールが有効であることを示す。さらにこのルールの適用の際の裁判所の監督の課題を整理解雇の4要素との比較において明らかにする。5で、次点価格オークションルールが有効であるのは、解約のプロセスに労働者が参加し、合意に基づき解約する労働者が決定されるためであることを示し、合意によらない解約を認める他のルールには限界があることを示す。また、この観点から整理解雇法理の意義を再検討する。6で、今後の課題を示す。

本稿には、次点価格オークションの解説をするために補論を置いている。これは労働法を専門とする読者のためのものである。経済学を専門としない一般の読者のほとんどは、次点価格オークションになじみがないであろう。この補論は教科書的な内容に過ぎず、蛇足であるという批判があり得ることは承知しているが、あえてこれを書いたのは、この問題を巡る経済学を専門とする者と、労働法学を専門とする者との対話、相互理解の必要性を強く感じており、労働法学を専門とする読者に経済学の成果を簡潔に伝えることがこれに資すると考えたからである。

二 2 人員削減への労働法学と経済学のアプローチ

労働法学においては、企業が行き過ぎた退職勧奨を行ったり、労働者に雇用の終了の合意を強要したりすることがなければ、企業と労働者が合意の上

で雇用を終了することには基本的には問題はないとされている¹⁾。このような合意が得られない場合、人員整理をするためには労働者を解雇しなければならず、解雇を巡る紛争が起り得る。このため、労働法学では人員整理はそれを目的とする解雇、つまり整理解雇の問題として議論が行われてきた。整理解雇では、特定の労働者を解雇しなければならない必然性はない。これは懲戒解雇や低成果労働者の解雇などと異なる整理解雇の特徴である。このため企業は何らかの基準に基づき、被解雇者の選定、人選をすることになる。

整理解雇法理の4つの要素のうち人選については、労働法学の立場からは、「解雇は使用者が一方的に雇用を終了させるものであり、使用者の恣意が介入する可能性が高い」（小宮（2010）p.27）ことを前提に、企業の恣意が入りやすい基準、恣意的な適用は認められず、合理的な選定が求められている²⁾。しかし、「わが国では被解雇者選定（人選）合理性に関しては、必ずしも明確な公正基準が確立されていないといつてよい。特に困難なことは、経営の再建・立て直しに主眼を置けば能力主義的基準に傾き、労働者の保護を主眼に置けば解雇の打撃の少ない者という基準に傾かざるを得ないことである。」（小宮（2010）p.56）とされている。特定の労働者を解雇する必然性がない中で被解雇者をいかに選定するかは、企業にとって重い課題であり、どのような人選を妥当とすべきか、これは、裁判官、労働法学者にとって難しい問題なのである。

労働法学は、基本的には、人員削減をしようとする企業の権利と解雇される労働者の権利の調整の観点から人員整理にアプローチしてきたと言える³⁾。これに対して、労働経済学では、人員削減が社会的に見て効率的に行われるかどうかの問題となる。ある企業で働く労働者は、同じ仕事をし、同じ賃金を受け取っていたとしても、技能などが異なっているので、転職したときの生産性、賃金には差が生じる。また、就業、不就業の境目となる留保賃金にも差がある。簡単化のため、働くことのコストはどの企業で働いても同じとしても、機会費用は労働者ごとに異なっている。賃金が留保賃金を上回っているとすると、労働者は現在の賃金が機会費用より高ければ、現在の企業で働き続け、低ければ転職する。企業の生産物の価格が低下すると、その企業は労働の限界生産性に見合う水準まで賃金を引き下げ、この賃金より機会費

用のほうが大きくなった労働者が自発的に辞職・転職していき、雇用の調整が行われる。このような調整により効率的な資源配分が達成されることが、厚生経済学の第一定理の含意である。言い換えれば、経済学はこのような場合に必要な社会的ルールは辞職権を認めることだけであることを示してきたと言える。この場合、企業が労働者の機会費用を知る必要はない。

これに対し、賃金に下方硬直性があり、解雇が自由であれば、企業は整理解雇によって雇用に調整する⁴⁾。ここで解雇自由とは、負担なしに解雇できる、どんな理由でも解雇できることをいう⁵⁾。名目限界生産性が現在の賃金に一致するまで企業は労働者を解雇するが、賃金が引き下げられないため、社会的に望ましい人数よりも多くの労働者が解雇され、非効率が発生することが経済学で明らかにされている⁶⁾。しかし、整理解雇の場合には、これに加えて被解雇者の選定の面でも非効率が発生することには注意が向けられてこなかった⁷⁾。これは、労働経済学では、整理解雇の概念の本質と特徴を明確に捉えたモデルの提示、解釈がなされないまま分析が進められてきたためだと考えられる⁸⁾。

3 整理解雇の経済学的モデル

解雇は、一般的には、労働者に対する制裁としての懲戒解雇とそのような意味を持たない普通解雇に大別される。このほかに特殊なものとして、ユニオンショップ協定に基づく労働組合の解雇要求に応えるための解雇がある。整理解雇、企業閉鎖や低成果労働者の解雇は普通解雇に含まれる。労働法学ではどのような解雇を整理解雇と考えているのかを、低成果労働者の解雇と対比しつつ確認する。

最初に、個人の業績が把握できる場合を取り上げる。企業が販売地域を10の区域に分け、それぞれの区域に一人のセールスマンを配置し、販売に従事させていたとする。セールスマンをAからJとしよう。この企業にとって採算の合う一人当たりの販売額は100で、当初すべてのセールスマンがこの水準を上回る売上げを達成していたとする。2つのケースを考える。ま

ず、A と B の売上げが 80 に落ち、他のセールスマンは売上げを維持したとし、企業は成果が不十分である A と B を解雇したとする。解雇者の数が 2 人であったのは低成果の労働者が 2 人だったためであり、最初から特定の人数を解雇するという人員削減の計画を立てていた訳ではない。これは業績の悪い労働者を、業績が低いという理由で解雇したのだから、低成果労働者の解雇である。低成果の労働者を解雇することが本質的な目的であって、人員を削減することは目的ではない。後日、別のセールスマンを採用することもあり得る⁹⁾。次に、すべてのセールスマンの売上げが 80 に落ちたとする。合計 800 の販売額は維持されているので、企業は全地区で合計 800 の売上げが続くと考え、どのセールスマンも 100 ずつの売上げが期待できるように 8 つの区域に再編することにしたとしよう。このとき必要なセールスマンは 8 人なので、2 人を解雇することにし（企業組織の再編、縮小に伴う解雇）、A と B を選んだとしよう。解雇人数を 2 人としたのは、減少した売上げの下で採算の合う人数と現在の人数の差を調整するという企業経営上の都合からである。企業にとってはどのセールスマンを解雇しても再編の目的は達成され、この 2 人を解雇の対象者とする必然的な理由がある訳ではない。つまり再編に伴い人員を削減することが本質的な目的であって、その目的を達成するためにこの 2 人を選んだのである。この人選は便宜の問題であって、この 2 人の解雇は整理解雇である。

次に、個人の成果を明確に把握できないケースを考えよう。ある会社に 2 つの生産ラインがあり、それぞれのラインでは 100 人の労働者が働き、年間 1,000 の製品を製造し、製品は順調に販売されていたとしよう。また、労働者に求められているのは、企業の命令に従い生産に従事すること（労働法学の表現を用いると、使用者の指揮命令に従って労務を提供すること）であり、すべての労働者がこの義務を果たしていた（民法の表現を用いると、債務を本旨に従って履行していた）とする。いま、不景気になり販売量が年間 2,000 から 1,000 に落ちたため、ラインのうち 1 本を止めることにし、これに伴って労働者を 100 人解雇することにしたとする。生産規模を減らすためにラインを 1 本止めるという企業の経営上必要なリストラクチャーの計画があり、それによって人員を 100 人減らすことにしたのである。特定

の労働者を解雇しなければならないという理由はない。これといった問題がない労働者の中から100人を選んで解雇することになる。これも整理解雇である。

このように労働法学では、整理解雇とは、企業の経営上の都合により人員を削減する必要があり、そのために現在雇用されている労働者の中から何人かを選んで解雇することである¹⁰⁾。整理解雇の目的は、何らかの問題がある労働者の雇用を解約することではなく人員を削減することであるので、特定の労働者を解雇しなければならない必然的な理由がない。これに対し、懲戒解雇、整理解雇以外の普通解雇、ユニオンショップ協定に基づく労働組合からの解雇要求では、労働者の中の誰を解雇するかを決めるという問題は生じない。懲戒解雇であれば、企業秩序を乱した労働者が対象となり、普通解雇のうち労務提供の不能や労働能力または適格性の欠如、喪失が理由であればその労働者が必然的に対象となる。これらについては労働者の個別の事情により被解雇者が必然的に決まるのである。また、企業が閉鎖され労働者全員を解雇する場合は、特定の労働者を選ぶというプロセスはやはり存在していない。つまり整理解雇を除く解雇では、その企業に雇用されている労働者のうちどの労働者を解雇するかは必然的に決まる。労働法学では、「『選定の合理性』は整理解雇以外の解雇では問題とならない点である。」(下井(2007) p.180)とされるのである。特定の労働者を解雇しなければならない必然的な理由がないことが整理解雇の特徴である。

整理解雇の場合、その人選に必然性がないので、なぜ他の労働者と同じように労働協約、就業規則、労働契約上の義務を履行しているのに、その労働者を解雇するかを説明することは難しく、労働者の納得を得ることも困難である。また、企業が恣意的な人選を行う恐れが常に存在する¹¹⁾。

裁判になれば、争点になるのは、まず、人員削減という決定の妥当性、本当に人員削減の必要性があったかである。もし、必要性がないならば整理解雇ではなく、解雇が有効であるとは言えない。次に、解雇以外に適当な人員削減の方法がなかったかである。日本の長期雇用慣行の下では企業が広範な人事権を持っており、職種の転換を含め配置転換や転勤を労働者に命じることができる。これを活用して人員削減を避けたり、希望退職の募集など解雇

以外の手段により解雇を回避したりすることができる可能性がある。もし、十分な措置が取られていないならば、やはり行われた解雇は有効とは言えなくなる。次に争点となるのが、整理解雇する労働者の人選は合理的であったかである。被解雇者を選定する際に用いられた基準が客観的、かつ、合理的なものであったか、その基準が、恣意的にではなく、公正に適用されたかが問われることになる。最後の争点は、整理解雇に至るまでの手続きが適切なものだったかである。このような争点を整理したものが整理解雇の4要素、人員削減の必要性、整理解雇回避の努力、人選の合理性、組合、労働者との協議・説明である。

ここで説明した労働法で考えられている整理解雇のもっとも単純な経済学のモデルは次のようなものである。ある企業の生産物が一種類で、必要な投入も一種類の労働であり、限界生産力は逡減するという簡単な生産関数を想定する。この場合どの労働者にも固有の生産性というものはなく、労働者の平均・限界生産性は生産規模、労働者数に依存して決まる。また、賃金は下方硬直的であるとする。企業は限界生産性が賃金に一致するよう雇用を調整するので、生産物の価格が低下し、労働者数が過剰になれば解雇する。これが整理解雇である。なお、ここでは生産物の価格の低下はすべての労働者を解雇する企業閉鎖には至らない程度のものであるとする。この場合、どの労働者を解雇しても生産量削減、限界生産性向上の効果に変わりはないので、特定の労働者を解雇しなければならない必然性は存在しない。このモデルは労働法学でいう整理解雇の本質と特徴を表現している。

整理解雇では何人の労働者を解雇するかが重要であり、どのような人選でも利潤最大化の観点からは合理的である。しかし、同じ人数を解約する場合、機会費用が高い労働者の雇用を解約し、低い労働者の雇用を維持することが社会的な資源配分の効率性の観点からは望ましい¹²⁾。つまり、整理解雇に至るような人員削減の際に、どの労働者の雇用を解約するかについて、企業の立場と社会の間に乖離が存在している。過大な雇用の解約が発生するのを防止するのは別に、人選による非効率性が小さな解約に企業と労働者を導くことが社会的なルール設定の課題となる。

4 人選による非効率を避けるための社会的ルール

人員整理というゲームにおいて人選による非効率をなくすためには、労働者に自発的に自分の機会費用を明らかにさせ、企業に機会費用の高い順に雇用を解約させるようにする必要がある。なお、この場合、雇用の解約の形態は合意解約でも解雇でも構わない。

解雇自由というルールの下で人員整理を行うときには、企業には解雇をためらう理由はない。また、どの労働者の解雇費用もゼロで、労働者間に差はないので、企業には機会費用の高い労働者を選んで解雇するインセンティブが存在しない。このため、機会費用を労働者は知っているが企業は知らないという情報の非対称性がなくても非効率な解約が発生してしまう。情報の非対称性があれば、そもそも企業はこのような人選を行うことはできない¹³⁾。このルールは人選による非効率を防げないのである。

これに対し、人員整理のための解雇を行う権利を企業に認めず、人員整理の際には、雇用の解約の申し込みを承諾するという労働者の権利を次点価格オークションで企業が購入して合意解約することという社会的ルールを設定すれば、理論的には機会費用が高い労働者から順に雇用が解約されるようになる。

このルールは次のようなものである。まず、企業は解約する人数をすべての労働者に提示し、すべての労働者に企業が解約を申し込んだ場合に承諾する対価（承諾料）を提示するよう求めなければならない。求められた労働者は承諾料を提示しなければならない。企業は、承諾料の安い順に提示した人数だけ解約を申し込む義務を負う。申込みを受けた労働者はこの申込みを承諾する義務を負う。企業は解約を承諾した労働者全員に次点の労働者、つまり提示した承諾料が解約人数 + 1 番目に安い労働者が提示した承諾料を支払う。このオークションの場合、労働者にとっては、他の労働者がどのような承諾料を提示するかにかかわらず、正直に現在の自分の賃金と自分の機会費用の差額を承諾料として提示することが望ましい結果をもたらす（補論参照）。理論的には労働者が機会費用を偽らずに提示することが期待できる。そして、労働者が結託することなく理論通りに行動すれば、機会費用の高い

労働者から順に合意解約することになる。このルールでも下方硬直性に伴う過大な人数の解約という非効率を避けることはできないが、不適當な人選に起因する非効率は避けることができる。なお、解約する人数が多いほど解雇費用が増加するため、企業が人員削減数を減らすこともあり得るが、その場合、過大な雇用の解約による非効率も部分的に削減できるかもしれない¹⁴⁾。

このような手続きを労使が合意して行うということは考えられないし、適切に実施されるかを確認する必要があるので、公的な機関の関与は不可欠であろう。この手続きを行うときにも紛争は起こり得るので、裁判所に判断が求められることはあり得る。整理解雇の4要件は個別の労働者の解雇の有効性を判断するものであるのに対し、こちらはオークシヨンの手続きの妥当性を判断するという違いがある。これを前提に4要素の枠組みと比較する。この手続きで企業が決める解約すべき労働者がいるかどうかは、4要素の人員削減の必要性と他の方法（合意解約を除く）で解雇を回避できなかったかの判断に対応する。この人数の妥当性は、何らかの公的な手続きで審査するというルールにする必要があり、最終的には裁判で決める必要がある。このルールの下では解雇ではなく合意解約が行われるので、4要素の場合の希望退職の募集など解雇以外の手段で人員削減ができなかったかは問題とならない。大きな違いは労働者の人選である。次点価格オークシヨンルールの下では、どの労働者が解約されるかは企業とすべての労働者の参加するオークシヨンで決まり、企業が一方的に決定する訳ではないので、人選の合理性の問題は発生しない。労働法学の難問である被解雇者選定基準の問題は回避できるのである。また、企業が恣意的な人選を行う余地もない。最終的にこのルールに従うのであれば、手続きの合理性は一応担保されていると考えられ、これが争点になる可能性は低くなるであろう。

5 解約のプロセスに労働者が参加する意義

このルールにより社会的効率性が高まるのは、オークシヨンという取引にすべての労働者が参加することにより、解約する労働者の人選に労働者の事

情が反映されるからである。具体的には、個人の事情により、転職や労働市場からの退出が困難な労働者、あるいは転職したときの賃金が低い労働者ほど機会費用は低く、労働者が求める承諾料は高くなる。オークションを通じて企業はより対価の低い労働者と解約の合意をすることになる。この結果、機会費用の低い労働者の雇用が維持されるのである。

経済学のモデルと現実の経済の間には差があり、このルールを適用すれば直ちに人選に起因する非効率が発生しなくなるとは限らない¹⁵⁾。しかし、可能な限り個々の労働者の機会費用の差が人選に反映されるような人員削減のルールが必要であり、そのためには解約する労働者の選定のプロセスに労働者が参加する必要があること明らかである。いくつかの労働者が参加しない手続きによって解雇を認めるルールを検討し、この点を確認しておこう。

定額の解雇手当を支払えば解雇できるというルールでは、機会費用の差は解雇コストに反映されないので、効率的になることは期待できない。この欠陥を補うために法で解雇手当の額を現在の賃金、勤続期間などいくつかの要因から計算する式を算式を決め、これにしたがって計算された解雇手当を支払えば解雇できるというルールも提案されている¹⁶⁾。しかし、労働者一人一人の能力、家庭の状況、変化し続ける労働市場の状況を反映して決まる機会費用をあらかじめ定められた簡単な算式で把握することが難しく、適切ではない。雇用の解約への対価をあらかじめ国が決めておくというのは、価格統制に他ならない。経済統制が長期的にうまくいくとは考えにくい。

さらに、金銭の支払いを行えば解雇を認めるルールに共通の問題は、企業がこのような手当での総額を最小化するように行動するとは限らないことである。最小化が行われなければ人員整理の際の労働力配分の効率化は期待できない。さらに、場合によっては企業が金銭的代償を覚悟して、恣意的な人選を行う恐れがある。これは特定の労働者の雇用を解約しなければならないという必然性のない人員整理の場合は起こりやすいと考えられる。

これを回避できるのが、ドイツの解雇制限法の社会的選考の規定のように正当な理由があれば整理解雇はできるが、その際の人選の基準は法律により労働者の属性や過去の勤務の経験などにより決めておくというルールである¹⁷⁾。しかし、この基準に基づく解雇の順番が労働者の機会費用の大きさの順と一

致するとは考えられない。

人員整理の対象となる労働者の人選に機会費用を反映させるためには、何らかの価格メカニズムを活用するか、企業と労働者の間に何らかの協力関係を打ち立て、労働者が自らの機会費用を企業に示し、企業がこれを考慮して行動するようにすることが要請される。最後に、この要請と整理解雇法理の関係を検討する。

整理解雇の前に希望退職を募集するなど、合意解約を行なう過程では、何らかの形で労働者の事情が反映される可能性はある。この意味で、整理解雇法理が組合、労働者との協議・説明を求めていること、整理解雇回避の努力を求め、希望退職の募集に誘導していることは意味があると考えられる。また、裁判での被解雇者の選定基準とその適用の合理性の判断に当たって、労働者側の立場を考慮することは、企業の存続や解雇される労働者の生活という裁判当事者の利害調整とは別の観点、社会的な効率性の観点からは望ましいと思われる。ただし、民事訴訟でこのような配慮を裁判官がしているのかという問題があり、この点については、法学の専門家の判断を待ちたい。

6 残された課題

人員削減のルールが異なれば、将来の人員削減の可能性を考慮した企業や労働者の行動も変化し、雇用や賃金、人的資本の蓄積への影響、所得の分配にも影響を与える¹⁸⁾。また、人員削減のルールを考えるときには、当事者間の利益の調整、社会的な公正、正義の問題など労働法学が取り組んできた側面が重要であることは言うまでもない。同時にルールが、整理される労働者の人選を通じて労働力の配分の効率性に影響を与えることも無視することはできない。次点価格オークションルールもこれらの観点からは、なお検討の余地があるだろう¹⁹⁾。

決定版と言えるようなルールは存在しないと思われるが、何らかの形で労働者が参加し、機会費用が人選に反映されるようなメカニズムデザインが求められているのである。

補論 次点価格オークション

オークションによって労働力という資源の配分が社会的に望ましいものにするためには、現在の企業に残ることの評価が最も低い労働者から順に企業から解約の申し込みを受け、承諾して転職していくように、ルールを設定しなければならない。このオークションルールでは、最も低い承諾料を提示したもから順に企業が解約を申し込むことしているのので、労働者全員が自分の評価額をそのまま承諾料として提示する仕組みがあれば十分である。そのためには、そのように提示することがすべての労働者にとって有利な結果をもたらす、つまり、正直が最良の策となるようにルールを設定すればよい。次点になった労働者、つまり承諾料が少し高くてぎりぎり解約申し込みの対象にならなかった労働者の提示した承諾料（次点価格）を対象となった労働者に支払うというルールが、この要件を満たす。なお、どの労働者を解約しても企業にとっては差がないということが前提になっている。

解約される労働者の数が N 人であるとし、ある労働者が現在の企業で雇用を継続することを現在の賃金－転職後の賃金（機会費用）だけの価値があると評価しているとす。この労働者の評価額がすべての労働者の提示額のうち安い方から N 番目以内である場合と、 $N+1$ 番目以降である場合に分けて検討する。

(1) 評価額が提示額のうち低い方から N 番目以内の場合

評価額と同じ額を承諾料として提示すると、この労働者は企業から申し込みを受け（落札し）、合意解約することができる。企業から受け取る承諾料は $N+1$ 番目に安い提示額であり、この労働者の評価額より高いので、転職後の賃金と受け取る承諾料の合計額は現在の賃金よりも大きい。解約をしたほうが有利である。

仮に、自分の評価額よりも提示額を下げたとしても落札できることに変わりはなく、受け取る承諾料の $N+1$ 番目に安い提示額のままでは変化はない。したがって、提示額を下げることに意味がない。逆に入札額を上げたとし

て、それがN番目に安い入札額以下であれば、やはり何の変化もなく、意味がない。N+1番目に安い提示額以上になると、解約できなくなり、不利である。したがって、この場合、自分の評価額を提示するのが最善である。

(2) 評価額が提示額のうち低い方からN+1番目以降のとき

自分の評価額を提示額とした場合、他の参加者の中により低い額で提示しているものがN人以上いるので、落札することはできず、合意解約の対象とならない。現在の賃金で働き続けることになる。

提示額を評価額より引き下げ、参加者の提示額の中でN番目以内に入り、落札できたとしよう。受け取る承諾料は、新たにN+1番目となった提示額であるが、これは元のN番目の提示額である。これは自分の評価額よりも安いので、これと転職後の賃金との合計額は現在の賃金より低く、不利になってしまう。提示額を引き下げても、引き上げても、落札できない範囲であれば何の変化もなく意味がない。したがって、この場合も自己の評価額で入札するのが最善である。

以上のように、このルールの下では、どちらの場合も、自分の評価額を提示する以上に有利な方法はなく、余計な駆け引きをする必要はない。これはどの労働者にも当てはまる。すべての労働者が自分の評価額で提示すると、評価額が安い順にN人が企業から解約の申し込みを受け、承諾して合意解約することになる。

文献

1. 安藤至大 (2006) 「労働市場における不確実性と情報の非対称性 解雇規制のメリット・デメリット」 福井秀夫・大竹文雄編著『脱格差社会と雇用法制』第5章 日本評論社
2. 今井亮一・江口匡太 (2008) 「解雇規制のミクロ分析」、神林龍編著『解雇規制の法と経済—労使の合意メカニズムとしての解雇ルール—』第8章 日本評論社
3. 大内伸哉・川口大司編 (2018) 『解雇規制を問い直す 金銭解決の制度設計』有斐閣

4. 大内伸哉・川口大司（2018）「新たな解雇規制に抜けた提言」大内伸哉・川口大司編『解雇規制を問い直す 金銭解決の制度設計』第8章 有斐閣
5. 大竹文雄・藤川恵子（2001）「日本の整理解雇」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』第1章 東京大学出版会
6. 大橋勇雄（2004）「労働法制に関する経済学的な見方」『日本労働研究雑誌』No.523 pp.26-34
7. 奥野寿・原昌登（2008）「整理解雇裁判例の分析」、神林龍編著『解雇規制の法と経済—労使の合意メカニズムとしての解雇ルール—』第4章 日本評論社
8. 川田恵介・川口大司（2018a）「望ましい金銭保証の決定に向けて」大内伸哉・川口大司編『解雇規制を問い直す 金銭解決の制度設計』第6章 有斐閣
9. 川田恵介・川口大司（2018b）「完全補償ルールに基づく補償金額の算定」大内伸哉・川口大司編『解雇規制を問い直す 金銭解決の制度設計』第7章 有斐閣
10. 神林龍（2009）「解雇規制」大橋勇雄編著『労働需要の経済学』第9章 ミネルヴァ書房
11. 小宮文人（2010）『雇用終了の法理』 信山社
12. 下井隆史（2007）『労働基準法』有斐閣
13. 杉原知佳（2016）「低成果労働者に対する人事実務の対応」『季刊労働法』第255号 pp.27-35
14. 藤内和公（2013）『ドイツの雇用調整』法律文化社
15. 藤原稔弘（2004）「整理解雇法理の再検討 —整理解雇『4要件』の見直しを通じて」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編『解雇法制を考える—法と経済学の視点』増補版 第6章 勁草書房
16. 森戸英幸（1992）「労働契約の終了（一）」季刊労働法 163号 pp.159-170
17. 山下昇（2016）「低成果労働者の解雇に関する最近の裁判例の動向」『季刊労働法』第255号 pp.15-26

18. 山本陽大 (2014) 「解雇規制を巡る法理論」『季刊労働法』245号 pp.188-214
19. 米津孝司 (1996) 「解雇権論」 舛井常喜編『戦後労働法学説史』第13章 労働旬報社

註

- 1) 退職強要などについては、小宮 (2010) 第3章が詳しい。
- 2) 整理解雇が行われるとき、その合理性、社会的妥当性を検討する枠組みとして整理解雇法理が形成されてきた。基本的には、解雇権を認めた上で、整理解雇の4要素(4要件)、即ち、人員削減の必要性、解雇回避努力、被解雇者選定基準及びその適用の合理性、手続きの相当性を検討し、解雇権の濫用があれば、解雇を無効とするものである。無効とされた場合は、労働者の従業員としての地位を確認し、一定の中間収入を控除した上で未払い賃金を支払わせるのが通例である。
- 3) 労働法学の解雇規制の議論の経緯をまとめたものに、森戸 (1992)、米津 (1996)、山本 (2014) がある。
- 4) 経済学の文献では、「『解雇』という言葉の意味を、生産に投入する労働者の頭数を(当初に比して)削減することと理解すれば」(神林 (2009) p.294) のように解雇が労働法学とは異なる意味で使われることがあるが、本論文では、合意解約と解雇を労働法学で使われている意味で用いている。それぞれの意味については、例えば、菅野 (2012) p.424、p.435 参照。
- 5) 解雇自由、解雇自由の原則については、小宮 (2010) pp.6-7 参照。
- 6) 大橋 (2004) p.30 参照。
- 7) 大橋 (2004) p.30 では、機会費用の大きな労働者から順に解雇されること、つまり効率的な解雇が自然に行われることを前提に厚生議論が行われている。
- 8) 大竹 (2004) p.126、安藤 (2006) p.121 には整理解雇と普通解雇の説明があるが、モデルとまでは言えない。なお、これらの説明では整理解雇は普通解雇に含まれていないとされている。

- 9) 労働経済学の立場から低成果労働者の解雇の問題を検討する場合には、サーチ・マッチングモデルを用いるのが適当だと思われる。今井・江口（2008）が重要である。労働法学の観点から低成果労働者の問題を扱ったものに野田（2016）、最近の判例を検討したものに山下（2016）が、人事実務の実態を紹介したものに杉原（2016）がある。
- 10) 近年、使用者側の事情に基づく整理解雇と勤務成績・勤務態度不良などの労働者側の事情による解雇が混然一体となっているような事例が見られるようになってきていることが指摘されている（奥野寿・原昌登（2008）pp.153-154）が、これは整理解雇の概念が揺らいでいるということではない。
- 11) 日本における解雇を巡る紛争の実態については、濱口（2016）に豊富な事例が示されている。恣意的と思われる解雇も多い。
- 12) この点については大竹・藤川（2001）p.23、大橋（2004）p.29に説明がある。
- 13) 労働法の立場からは、必要性の原則に従い、解雇対象者の選定に当たっては受ける不利益の最も少ない労働者を選ぶべきという要請が導き出されるという見解があるが（藤原（2004）p.160）、これは機会費用の小さな労働者を選ぶのが望ましいという立場に近い。しかし、同時に、整理解雇に当たってこれを実行するためには、企業の組織事情や整理解雇が行われる状況によっては様々な困難が伴い、そのような選定を使用者に期待できない場合もあることが指摘されている（同 pp.169-170）。
- 14) 解約する人数を増やすと支払うべき承諾料の単価が上昇していくので、人数の増加以上の割合で支払いの合計額が増える。オークション理論で普通考えられる非単調性の問題と逆の関係にある。
- 15) このモデルでは労働者の団結・結託の可能性を無視しているし、不確実性や動学的な最適化に基づく雇用量への影響も考慮していない。
- 16) 川田・川口（2018a）, 川田・川口（2018b）, 大内・川口（2018b）
- 17) ドイツの解雇制限法の社会的選考については藤内（2013）第10章に説明がある。
- 18) 景気変動や技術革新などの状況変化のリスクが存在し、雇用調整が瞬時

には行えない場合、かつ企業よりも労働者がリスク回避的である場合には、企業は好況のときに必要な雇用量と不況のときの間で雇用量を定めることが示されている。(安藤 (2006) pp.121-125)

19) 例えば、企業に支払い能力がない場合にどうするかという問題がある。

本論文は 2018 年 6 月 18 日に開催された日本労使関係研究協会の労働政策研究会議で発表したものを改稿したものである。分科会座長の桑村裕美子先生を始め、コメントをくださった出席者の皆様にお礼を申し上げる。