



RIETI Discussion Paper Series 08-J-021

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

神林 龍
一橋大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所

<http://www.rieti.go.jp/jp/>

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

2008年1月28日

2008年3月27日

2008年5月18日

一橋大学経済研究所

神林龍

要約

1990年代の不況に入り、日本において解雇される労働者の数は格段に増加した。他方で、労働争議・訴訟という意味での解雇紛争が提起される比率は継続的に下落している。確かに、一見すると2002年以降に解雇者数に対する訴訟比率は増大するが、これは個別相談窓口の開設による司法資源へのアクセス費用の低下による数量の増大が主要因であって、法規範に動揺が生じたわけではないことが推測される。このように、解雇紛争を全体的に眺めると、解雇権濫用法理を中心とした判例法理が確たる地位を築き、それなりに強固な社会規範を提供し続けていると考えられる。ところが、同時に紛争の個別化は着実に進行しており、そこで集団的コミュニケーションが果たしている役割は定かではない。現在の労働法規制は、集団的コミュニケーションを基礎にして社会規範を定立することに多くを依っているが、解雇紛争の推移を考察することを通じて、集団的コミュニケーションのあり方に関する論点を提示できる。

1. はじめに

日本の労働市場における労使コミュニケーションの役割は、21世紀に入った現在ではさほど明瞭ではなくなった。高度成長期以降1990年代までは、いわゆる日本の労使慣行の柱の一つとして、企業別組合を中心とした労使協調路線の効能が強調されてきた。ところが、1990年代後半以降の経済不況の長期化、若年失業率の上昇や就業者の非正規化の進行、それと並行した組合（推定）組織率の低下は、正規社員中心の従来の労働組合の役割や正統性に深刻な懐疑を投げかけている。

古来、労働組合の組織原理は、団体交渉を通じた交渉力の増大とその果実としての好労働条件の獲得にあった。もしも労働組合がこの基本原理に忠実であれば、まさに1990年代後半以降の不況期にこそ、組合の威力が発揮され、組織率は上昇してしかるべきであった。すでに入職している労働者にとって、組合に参加する利得は不況期に大きくなるからである。ところが現実には、組織率の低下には歯止めがかからず、2003年に20%を割り込んでも回復の兆候はない。このことは、日本における労働組合（労働者集団）の役割が、団体交渉を通じた交渉力の増大以外に、様々な役割を担っていることを示唆している。この様々な役割を整理・検討することは、現在の日本の労働市場を理解するうえでは欠かすことができないだろう¹。

本稿では、なかでも法規制における労働組合の役割を取り上げたい。より具体的には、解雇規制という観点から労働者集団の役割、すなわち労使コミュニケーションについて考えよう。

元来、日本の労働法規制の多くは、労使自治の原則のもと、何らかの形での集団的合意を前提とし機能している。成文法上では、たとえば、労働時間規制に関して労使合意による例外創出が認められ、多用されている。また、(2007年12月に労働契約法として立法化された条文を含めて)日本の労働法規制の主要部分を構成する判例法理も労使合意の枠組みに依拠することが多い。具体的には、整理解雇法理は四つの論点のひとつとして労働者（集団）に対する説明義務を課しているのが典型例であろう。就業規則の不利益変更法理も、少なくとも多数組合との労使合意が前提である。もしも労使コミュニケーションがまったく成立しないとすれば、日本の労働法規制の多くが機能不全に陥るといっても過言ではない。逆に言えば、日本における労働法規制の実態・効果を考えるためには、労使コミュニケーションの役割を無視することはできない。

注意すべきは、このとき、法の履行過程の変化は労働者集団のもつ役割に影響を及ぼすこ

¹ 労働組合の経済効果に関わる研究は数多い。近年、文献をサーベイしたものとしてはHirsh (2008) や Bennett and Kaufman (2007) がある。日本の労働組合の経済効果についての最新の研究成果はおそらく Kawaguchi and Hara (2007) であろう。本稿の目的は文献サーベイではないので、関心のある方々はこれらの論稿で引用されている諸文献を参照されたい。

とである。より具体的には、近年の司法制度改革の一環で労働紛争に関する司法過程が大きく変化し、労使コミュニケーションの相対的な役割が変化している可能性が指摘できる。2001年10月に稼働を開始した個別紛争相談窓口や、2006年4月に登場した労働審判制度は、それまではほぼ労働委員会と裁判所のみで限定されていた公的な紛争解決の場所を拡大させた。このことは、企業外での紛争解決費用を低下させ、労使コミュニケーションのもっていた苦情処理の役割を相対的に減少させたかもしれない。

さらに注意すべきは、労使コミュニケーションを成立させるインセンティブは、何も労働法規制の効果のみで与えられるわけではないことである。労働市場の流動化によって労働者の転職可能性が高まれば、労働者が企業別組合に力を尽くそうという意欲はそがれる。経営者も、技術進歩によって熟練労働力を単純労働で代替できるようになれば、結果として労働者に交渉力を与える労使コミュニケーションの整備には消極的になるかもしれない。すなわち、労使コミュニケーションに多くを期待する労働法規制とは裏腹に、近年の労働市場をとりまく環境の変化は、労使相互の意思疎通に頓着しない方向に拍車を掛けている可能性がある。

今後の労働市場を労使コミュニケーションという観点から整理するとき、法規制の履行過程や規範形成における役割は重要な視点を提供するだろう。本稿は、解雇規制を具体的な題材とし、この論点に対してひとつのケーススタディを与えることを目的としている。

2. 日本の解雇規制の成り立ち

2.1 教科書的概説

日本の解雇規制の法的枠組みについては、労働法などの教科書ですでに多くの解説が出版されている。ここでは、繰り返しを避けて必要最小限の要点のみを指摘しておきたい。すなわち、(1)民法の原則は契約自由であること、(2)労働基準法など成文法では、主として労働者が特定の状態（たとえば傷病や妊娠）に陥った時点での解雇を制約する条文が備えられていること、(3)解雇行動を制約する一般原則は、裁判上の規範たる判例法理として形成されたこと、(4)2000年代に入り判例法理が成文化されたこと、である²。

ただし、(4)に関わらず、本稿では解雇権濫用法理は依然として判例法理として機能していると考えていきたい。これについては、補足が必要かもしれない。(3)に記した解雇を制御する判例法理は総称して解雇権濫用法理と呼ばれ、戦後直後からの裁判例の積み重ねの中で形成されたとされている。最高裁判所は1975年の日本食塩製造事件、1977年の高知放送事件で相次いで同法理を追認し、法的判断の枠組みとして確立させた。また、最高裁判決に至るまでの長い裁判実務の積み重ねもあり、判例確立と並行して、ほぼ定型化した訴

² 本書で様々に引用される労働法の教科書・解説書などを参照されたい。

訟手続きを形成してきた³。もちろん、判例法理であることから、とくに司法資源へのアクセス費用の大きい中小零細業者や従業員などに広く利用されることがないという批判があった。この議論は、解雇権濫用法理が社会規範として成立している範囲が必ずしも広くないのではないかと疑問を提示している。さらに、現実にはどの程度の影響があったかは定かではないが、1998年～2000年にかけて、従来の解雇権濫用法理からの逸脱が疑われる判決・決定が東京地裁で相次ぎ、判例法理としての不安定性（あるいは柔軟性）が識者の間で認識されるようになった。

判例法理と成文化は、ルールの安定性・適用可能性・柔軟性などの点で本質的に異なる機能をもつ。現実には解雇権濫用法理は、適用可能性について疑問を持たれながらも、長い時間をかけて安定性を獲得しつつ、近年には変化の兆しも見せ始めるほどには柔軟でもあった。近年の解雇権濫用法理の成文化について注意する点があるとすれば、それは成文化過程で「従来の解雇権濫用法理の運用を変えるものではない」という政府見解が繰り返されたことであろう。確かに、法の成文化はルールの存在を広く人々に認知させるのに易しい。しかし、その結果、判例法理として形成された解雇権濫用法理の柔軟性を奪ってしまった可能性も指摘できよう。将来労働市場や経済構造が大きく変動した場合、固着した判断枠組みと現実との間に少なからぬ摩擦を引き起こす可能性は否定できない⁴。

ともあれ、本稿執筆時点では、解雇権濫用法理が成文化され判例法理としての性質を失ったことによる大きな問題は確認されていない。本稿の考察対象としている時期の大部分が成文化以前の時期であることもあり、当該法理の労働基準法や労働契約法による成文化（による判例法理としての性質の消失）をあまり重視せず、従来どおりの判例法理として解雇権濫用法理が機能していると考えて整理したい。

2.2 判例法理を形成した事件の内実と法理の役割

次に解雇権濫用法理がどのような紛争から成立してきたのかを確認しよう。先にも触れたように、解雇権濫用法理は戦後の裁判例の積み重ねから成立し、1970年代後半に最高裁によって確立されたとされている。しかし、それらの裁判規範は、一体どのような紛争を解決するために適用されたのかは定かではなかった。神林・平澤(2008a)では、リーディング・ケースとなった東洋酸素事件など、1970年代後半から1980年代前半の整理解雇紛争をケース・スタディ的に取り上げ、紛争の内容や特徴をまとめている。結局、当時の整理解雇紛争が法廷闘争にまで泥沼化した原因は、当該整理解雇が純粋な経済的動機によると諒解されず、むしろ非主流派グループの活動を嫌悪して企業外へ排斥するためのものと（当事者に）

³ 解雇事件における裁判所の判断枠組みを時系列的に整理したものとしては、1970年代後半より2000年代までの整理解雇事件を通覧した奥野・原(2008)などがある。また、川口・神林(2008)では、1970年代後半から1980年代後半までの判決について、整理解雇法理上の四要件判断を統計的に分析し、判断枠組みそのものの安定性および裁判所の判断結果の予測可能性が高かったことを示している。

⁴ 実際、労基法改正が議論されるようになって以降、東京地裁の一連の判断に類する裁判所の判断は見られなくなった。もしも東京地裁の一連の判断が経済状況の変化に応じた判例法理の修正であると理解すれば、解雇権濫用法理の成文化はそのような修正を妨げたと解釈できる可能性がある。

理解されたところにあった。有名な東洋酸素事件はその意味でも典型例であったとも紹介されている。神林・平澤(2008a)の発見を簡単にまとめると次のようになる。解雇法理が確立した当時の解雇紛争は集団的性格が強く、整理解雇対象が少数組合所属者に集中した場合や、非正規労働者など組織化されていない労働者に集中した場合などに、集団間対立が先鋭化した結果であることが多かった。したがって、裁判においても、何はともあれ労使間のコミュニケーションを回復することが重視されたことも頷ける。奥野・原(2008)で指摘されたように、実際に整理解雇に関する判例法理が 1980 年代から 90 年代に手続き重視の方向で展開したことは、労使のコミュニケーションの手続き的側面を審査項目と明示することで、普段から情報共有を促し、解雇時の摩擦を最小限に減らす方向を、社会規範として指示したと解釈できる。

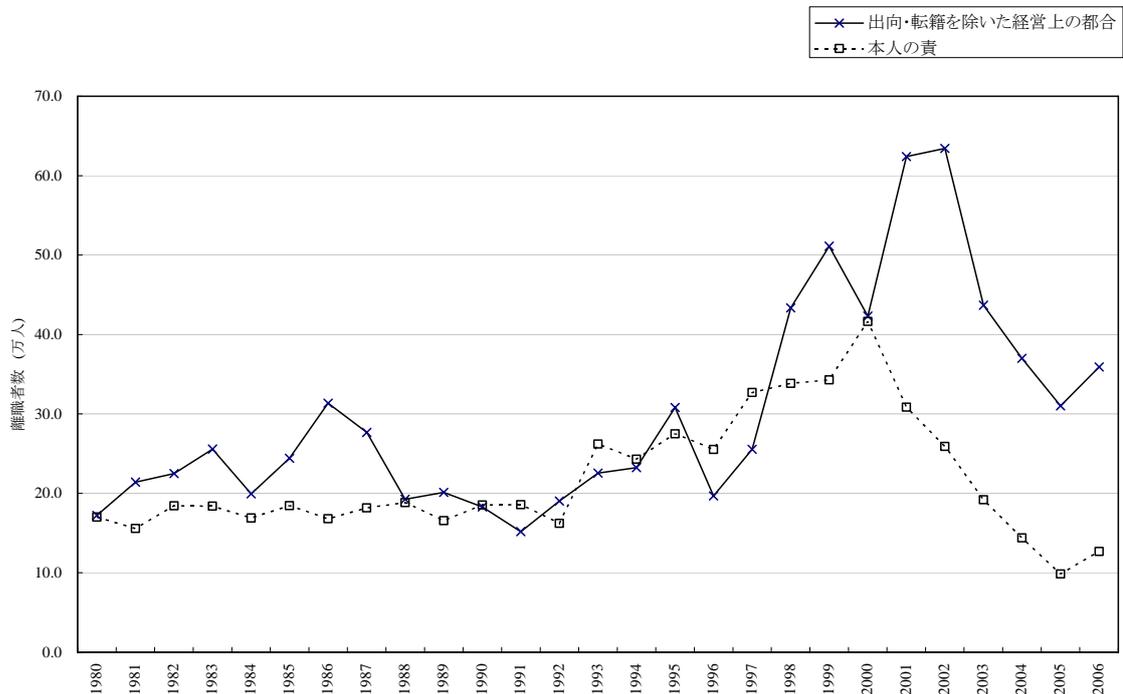
3. 1990 年代のリストラ：確立した判例法理と「法の影」

解雇紛争という観点から労使コミュニケーションを眺めた場合、その役割のひとつには紛争を未然に解決することも含まれていた。裁判所も、1970 年代後半に成立した解雇権濫用法理を通じて、この役割を社会規範として是認していったと考えられる。それでは、1990 年代以降、解雇権濫用法理は労働市場をどのように制御していたのであろうか。その背後で労使コミュニケーションの役割は変化したのであろうか。

3.1 整理解雇の増加

まず気がつくことは、1990 年代が歴史的な不況期であったこともあり、解雇の数自体は減少していないことであろう。日本において年間どれだけの解雇が生じているか正確に把握するのは難しいが、まずは厚生労働省『雇用動向調査』が利用できる（ただし、5 人以上の事業所からの離職者に限定されることに注意されたい）。同調査より、解雇による離職者の推移をまとめたのが次の図表 1 である。

図表 1：解雇による離職者数の推移（1980～2006）



出所) 厚生労働省『雇用動向調査』

この統計によれば、「経営上の理由（出向・転籍を除く）」による離職者（おおむね整理解雇に相当し、希望退職への応募も含まれる）の総数は、1980年に17.2万人だったのが、バブル崩壊後の1995年には30.8万人、山一証券の廃業後の1998年には43.4万人を数え、2000年にも42.3万人を数えた。以降、2006年に至っても円高不況期の最高水準すなわち年間30万人を下回ることはない。同様に、「本人の責」による離職者（おおむね普通解雇に相当）の総数も、1980年の17.0万人から、1995年の27.5万人、1998年の33.9万人と増加し、2000年には「経営上の理由」による離職者とほぼ同数の41.6万人を数えている。両者を合わせれば、2000年前後には年間100万程度が解雇類似の方法で職を失ったことになる。また、玄田・太田・照山(2008)によれば、1996年以降雇用喪失率が顕著な増加を示し、1990年の3.8%から1998年には4.7%、2001年には5.5%と大きく上昇している。以上の統計的事実は、解雇類似の手段による雇用調整が景気循環のなかで量的な意味で一定の役割を果たし、同時にマクロの労働市場への影響という意味でも一定の役割を果たしていることを示している。

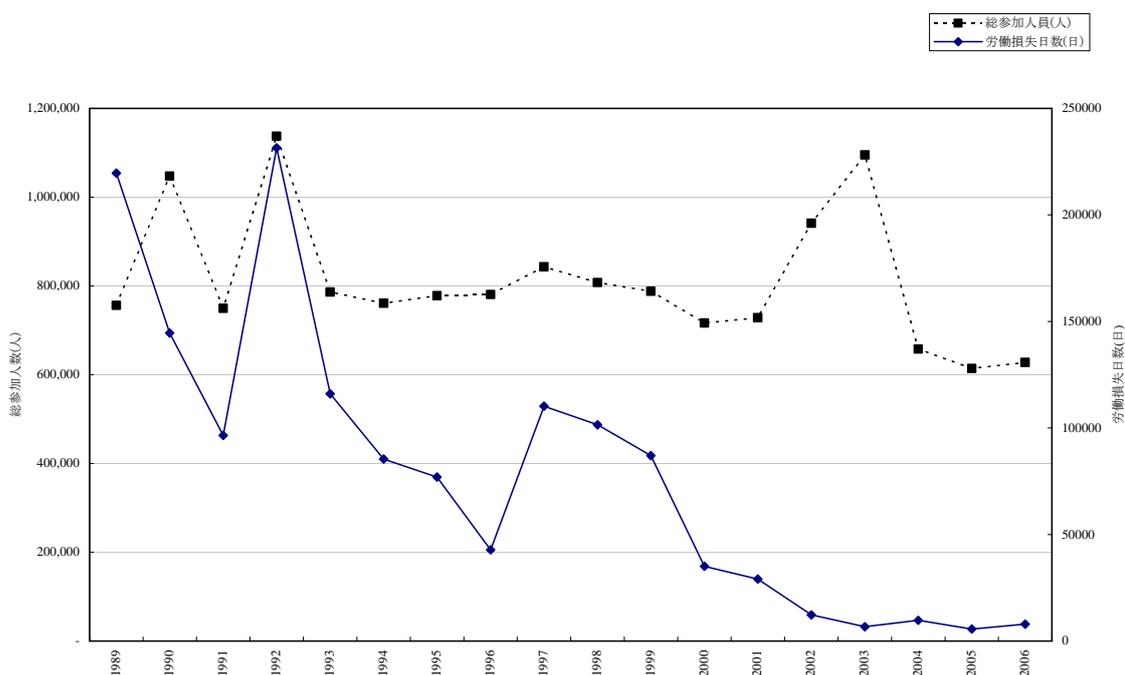
ただし、雇用動向調査における二つの理由の離職者数では、2000年前後からの減少傾向に違いがある点には注意を促しておきたい。一方の「経営上の理由」による離職者は、2000年以降も増加し続け2002年に63.4万人でピークを打った後減少に転じ、結局2006年には35.9万人まで低下した。ところが、他方の「本人の責」による離職者は、2000年よりすぐに減少に転じ、2006年には「経営上の都合」の離職者の3分の1程度の12.7%にまで低下

し、円高不況時の水準を下回っている。年平均完全失業率のピークは2002年の5.3%であるから、「本人の責」による離職は景気の底を前にすばやく減少に転じ、1995年前後までは同水準であった「経営上の理由」の離職者の3分の1程度になっている⁵。1980年代にはほとんど景気循環との相関がなかった普通解雇による離職者数が1990年代には不況とともに大きく増加し、2000年代に入り逆に大きく減少したことは、判例法理や司法過程との関係を念頭においたとき興味深い。しかし、ここで強調しておきたいのは解雇者数は1990年代を通じて一貫して増加していたことである。

3.2 労使紛争の減少

このような解雇類似の失職者数に対して、労使紛争の数はかえって減少の傾向がみられる。次の図表2は厚生労働省『労働争議統計調査』より各年の労使紛争の件数および参加人員数を示したものである。

図表2：労働争議の推移（1980～2006年）



出所) 厚生労働省『労働争議統計調査』

⁵ 雇用保険の失業給付時に離職理由を明示するようになったのは2001年からであり、このことが影響している可能性もある。ただし、神林(2008c)は、雇用動向調査と就業構造基本調査を1997年時点と2002年時点で比較し、基本的には両時点ともに雇用動向調査の離職理由の分布にバイアスが発生していないことを指摘している。

この図表をみると、近年の労働争議はむしろバブル崩壊前の好況期に激しく、バブル崩壊以降、特に争議行為を伴う労使紛争は急激に減少していることがわかる。参加人数もほぼ横ばいで増加傾向にはない。雇用動向調査によれば 100 万人近くの解雇類似の離職者を出した 2001 年の労働損失日数は 3 万日を下回り、2003 年以降は 1 万日に届いていない。逆に雇用動向調査上の解雇類似の離職者が 2001 年の 3 分の 1 程度のおよそ 33 万人にとどまった 1991 年には、労働損失日数は 2001 年の 3 倍の 10 万日に迫っている。解雇者数と争議数との間の比率をとるのは概念上難しいが、図表 1 と図表 2 をあわせると、1990 年代の解雇は、その顕著な増加にも関わらず、労使間の対立を争議にまで先鋭化させなかったことは示されるであろう。

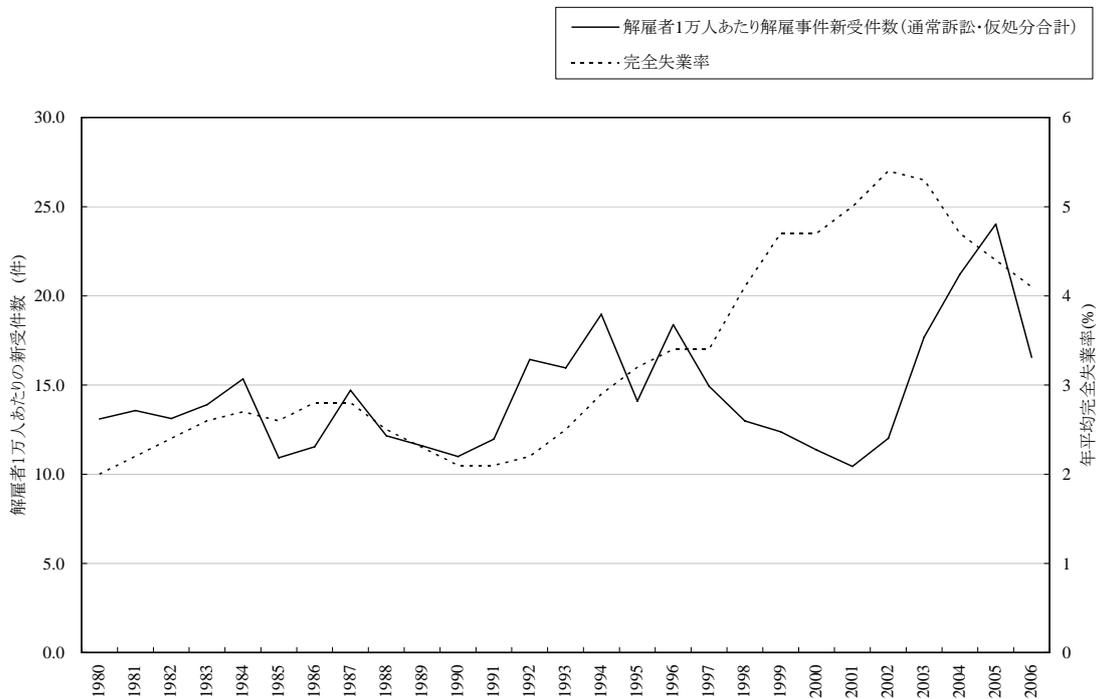
3.3 訴訟行動の変化

結局、1990 年代には、とりわけ後半以降解雇自体は頻発しており、解雇権濫用法理が実際に用いられるべき紛争の種自体は尽きなかった。ところが、現実には労使紛争は少なくとも増加傾向を示していない。両者をあわせると、第 1 節でまとめたように、労使コミュニケーションを通じて、少なくとも当該労使間では未然に紛争を抑えながら、雇用調整をスムーズに行ってきたことが示唆されよう。もちろん、以上の推論については留保が必要である。旧来、解雇に関する紛争の法的解決は、ほとんどが法廷と労働委員会に依存していた。したがって、前項でみたように労働争議を経由した紛争がほとんど見られなくなった背後で、法廷闘争は逆に増えたかもしれない。

神林(2008a)は解雇に関わる訴訟の地方裁判所における審理状況を整理しており、訴訟による解決がある程度志向されていたことを示している。具体的には、1980 年代以降、解雇者 1 万人に対しておよそ 20 件程度の割合で訴訟が提訴されていたと報告されている。この訴訟利用比率は、1990 年代を中心にどのような変化を示したのであろうか。時系列を次の図表 3 として引用した⁶。

⁶ ただし、本稿図表 3 の解雇は『雇用動向調査』から採取された数値で、いわゆる雇い止めが算入されておらず、個別相談窓口では案件の 2 割程度を占める 5 人未満の事業所からの離職者も含まれていないので、この割合の正確性については検討の余地がある。

図表 3：解雇者あたり訴訟件数（1980～2006年）



出所) 神林(2008a)図表 6-10(1)p.189

図表 3 をみると、訴訟比率は 1980 年代以降一貫して安定していたわけではなく、1997 年前後までは、失業率が高い時期には高くなり、失業率が低くなる時期には低くなるなど、一定の範囲で振幅しながら推移していた。労働者側の訴訟提起のインセンティブを念頭におき、失業率が低く転職が容易な時期には訴訟を提起してまで交渉を続ける機会費用が大きくなることに注意すれば、1997 年前後までの推移はとりあえず理解できる。ところが同じ図表 3 には、1998 年以降失業率が上昇し解雇が増加した時期に、訴訟比率がかえって減少したことも示されている。

すなわち、整理解雇が増加した 1998 年以降、労働争議を経由した紛争も法廷を経由した紛争も減少していたことがデータ上確認できることになる。このとき、判例として確立した解雇権濫用法理・整理解雇法理を考慮すると、現実の解雇は "Shadow of the Law" のもとで労使の「合意」を得ながら行われたとの仮説を立てられるだろう⁷。

ただし、この「法の影」には変化の兆しが現れているかもしれない。すなわち、図表 3 でも明らかなように、2002 年前後以降、失業率と解雇の両方が減少すると同時に、逆に訴訟比率の上昇が起こっている。解雇が労働者の訴訟行動に変化があったのであろうか。

⁷ Mnookin. and Kornhauser (1979) で人口に膾炙したいわゆる効率的な交渉を象徴する言葉。

4. 2002年以降の変化：訴訟行動？紛争制度？

4.1 紛争の個別化と労働市場の変容

もし訴訟行動に変化があるとすれば、原因として何が考えられるであろうか。

まず考えられるのは、解雇紛争が個別化の様相を強くしている点である。神林(2008b)は、2000年から5年間に東京地裁で終局した解雇事件を総覧し、紛争が個別化傾向を強めていることを指摘している。調査対象全体(509件)のうち整理解雇事件は55件であったが、そのうち原告が1人であった事件は37件(67%)を占めていた。他方、『判例体系 CD-ROM』に採録されている1975～85年までの整理解雇事件54件のうち、単独個人で提訴された訴訟は21件と4割に満たない。通常複数の労働者が解雇される整理解雇においても、訴訟にいたるには単独個人の要因が支配的になっていることがわかる。また、55件のなかで不当労働行為が主張されたのは8件、労働協約違反が問われたのはわずかに2件にとどまる。1975～85年までの整理解雇事件54件では、28件で不当労働行為が主張されており、15件で労働協約上の解雇協議約款違反が主張されているのと比較すると、訴訟にまで発展した紛争の、主たる紛争要因が集団的な性質を弱くしているのは明らかである。

このような紛争の個別化には理由がある。第一に、産業構造・職種構造が1980年代と大きく変化したことをあげよう。1970年代後半から80年代前半に多くを占めていた生産運輸関係職業の構成比が低下している。総務省『国勢調査』によれば、当該職種は1980年の就業者のうち36.4%をしめていたが、1990年には35.1%、2000年には32.9%と構成比は趨勢的に低落している。他方、事務・技術・管理関係職業は着実に増加しており、1980年に29.8%だった構成比は、1990年に34.4%、2000年には35.5%と生産運輸関係職と逆転している。第二に、企業の雇用管理方法も変化している。厚生労働省『就労条件総合調査』によれば、専門業務型裁量労働制(1999年までは裁量労働のみなし労働時間制)を採用する企業の割合は、1988年にはわずか0.3%だったのが、2005年には3.4%に増加している。また、厚生労働省『雇用管理調査』では、専門職制度のある企業の割合は1981年に7.1%だったのが2002年には19.5%にまで増えている。これらの雇用管理の変化は、勤務条件(とくに職種・勤務地など)を特定化した個別労働条件の設定が拡大しつつあることを示唆している。実際、労働政策研究・研修機構の「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」では、個別労働条件を設定した労働者がいる企業は、2004年に32.1%(1000人以上の大企業に関しては55.9%)に達している。ちなみに、特別に条件を設定するのは、賃金・労働時間に関する取り決めが多い。あらかじめ職種を限定した採用をしている企業は2004年に49.3%、あらかじめ勤務地を限定した採用をしている企業は同年37.4%である。

このように、産業構造は製造業からサービス業へ、職種構造は生産・労務職から事務・管理職へ、労働条件は一括設定から個別設定へと変化が起りつつある。このような外的環境の変化が、訴訟行動の変化を引き起こした可能性は否定できない。

紛争が個別化するとき、とりわけ労働組合の介入は期待しがたいかもしれない。労働組合は集団的利益の代弁者としての機能はもっていても、特定個人の利益を代弁する機能も正統性も有していないと考えられるからである。もし、従来の集団的コミュニケーションによって創造された社会規範が、当該紛争が個別化したことにより当てはめられなくなったとすれば、労働者が外部の司法資源の手を借りることを選択することは分かりやすい。

4.2 総合労働相談コーナーの設置

労働紛争の法的制度的も、こうした労働紛争の個別化に対応して、この時期に大きな変更が加えられた。すなわち、総合労働相談コーナーの設置と労働審判制度の導入である。

2001年10月1日に都道府県労働局による「総合労働相談コーナー」が設置され、必要に応じて都道府県労働局長による助言・指導や紛争調整委員会による斡旋を受けることができるようになった。同時に、労働問題に関する無料相談が開始され、少なくとも平均的には司法資源へのアクセスの費用を押し下げたといえる。強制執行能力を伴わないとはいえ、従来公的紛争に持ち込まれなかった事案がこの制度により顕在化した可能性を考慮する必要はある。すなわち、2002年以降の訴訟行動の変化は、集団的労使コミュニケーションが個別紛争解決に余りに立たず、無料窓口設置による外部の司法資源へのアクセス費用の低下に起因するかもしれない。

この点をより詳しくみるために、次の図表4では、個別労働紛争解決制度を含めて、近年の解雇関連の紛争を公的紛争処理制度という角度から整理した。

図表4： 個別労働紛争と通常訴訟・仮処分の推移

	「雇用動向調査」による解雇者数(万人)	民事上の個別労働紛争に係る相談の件数						
		総計(万件)			斡旋申請受理数(件)			
		解雇小計			解雇小計			
(a)	(b)	(b)/(a)*10000	(c)	(c)/(a)	(c)/(b)			
2002年4月～2003年3月	89.3	10.3	3.2	363.3	3036	1439	16.1	443.4
2003年4月～2004年3月	62.9	14.1	4.7	750.2	5352	2471	39.3	523.8
2004年4月～2005年3月	51.4	16.0	4.9	954.4	6014	2519	49.0	513.8
2005年4月～2006年3月	40.8	17.6	5.2	1283.9	6888	2838	69.6	541.8
2006年4月～2007年3月	48.6	18.7	5.1	1050.0	6924	2823	58.1	553.2

	解雇関係地方裁判所新受件数 (件)											
	(d)	通常訴訟			仮処分				(d)/(a)	(d)/(b)	(e)/(c)	
		(e)	(e)/(a)	(e)/(b)	(e)/(c)	(f)	(f)/(a)	(f)/(b)				(f)/(c)
2002年1月～2002年12月	1,073	474	5.3	146.1	0.33	599	6.7	184.6	0.42	12.0	330.6	0.75
2003年1月～2003年12月	1,112	530	8.4	112.3	0.21	582	9.3	123.4	0.24	17.7	235.7	0.45
2004年1月～2004年12月	1,090	573	11.2	116.9	0.23	517	10.1	105.4	0.21	21.2	222.3	0.43
2005年1月～2005年12月	981	507	12.4	96.8	0.18	474	11.6	90.5	0.17	24.0	187.3	0.35
2006年1月～2006年12月	804	456	9.4	89.4	0.16	348	7.2	68.2	0.12	16.5	157.6	0.28

出所) 前掲図表1、厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」、神林(2008a)図表6-6(p.185)

(a)欄は雇用動向調査より採取しているのので、2002年以降解雇者数が減少しているのは図

表 1 でみたところである。このうちどれだけの割合が総合労働相談コーナーに持ち込まれているかを示したのが、(b)/(a)*10000 の欄である。この制度が広く知られるようになったであろう 2004 年以降に限ると、解雇者 1 万人あたり 1000 件程度の案件が相談窓口寄せられている計算になり、この水準は比較的安定している。換言すれば、解雇に伴いおよそ 1 割の割合で何らかの紛争の種が生じていることになる。

いったん相談された解雇案件に限ると、斡旋制度が利用されるのは 1 万件の相談に対して 500 件程度、約 5% である((c)/(b)欄)。この割合は制度開始当初からそれほど変化しておらず、とくに 2004 年以降は安定しているように見える。結局、総合労働相談コーナーの開設は、解雇紛争を量的に顕在化させることに寄与しており、紛争の内容を質的に変化させたのではないと推測できる。もし、紛争の内容が変化していたり、公的機関の判断や社会規範が変化して第三者から得られる意見に不確実性が増していると当事者が考えたりすれば、紛争が個別相談窓口寄せられた後の斡旋までの比率は動揺するはずだからである。

このように掘り起こされた案件は、訴訟につながっているのだろうか？

最高裁によれば、年間の解雇関連事件の新受件数は、通常訴訟で 500 件前後((e)欄)、仮処分では 500 件強((f)欄)であったのが近年減少傾向にある。その結果、通常訴訟・仮処分合計の新受件数は、2000 年代初頭の 1000 件程度から、2006 年には約 800 件に下落した((d)欄)。ただし、この下落は解雇者が減少する程度に比べると穏やかなようである。解雇者 1 万人あたりの通常訴訟提起数は、2002 年の 5.3 件に対して 2005 年は 12.4 件((e)/(a)欄)、仮処分提起数は 2002 年の 6.7 件に対して 11.6 件((f)/(a)欄)である。したがって、合算では 2002 年の 12.0 件から 2005 年の 24.0 件までかえって増加しているのがわかる((d)/(a)欄)。これが、図表 3 で確かめた 2002 年以降の反転傾向である。繰り返しになるが、この間、失業率は減少し有効求人倍率も高率を維持していることから、労働者の機会費用が趨勢的に下落したとは考えにくい。このとき、むしろ解雇者あたりの訴訟提起比率は横ばいまたは下落するのが通常であるとすれば、前節末で示したように解雇紛争を覆う「法の影」がゆらいだことが予想されるわけである。

ところが、上に説明したように、この間個別相談窓口が開設され表面化した紛争数は増加する一方、質的な変化を被ったことを強く示唆する根拠はない。2002 年以降の訴訟提起比率の上昇と個別相談窓口による掘り起こし効果とはどのような関係にあるのだろうか。この点を確認するために、いったん窓口で相談に来た案件数（あるいは斡旋まで進んだ案件数）に対しての訴訟提起比率を計算した。この結果、当該比率はこの期間ほぼ一貫して減少傾向を示していることが確認できる。すなわち、解雇に関する相談 1 万件あたりの通常訴訟提起数は 2002 年に 146.1 件だったのが 2006 年には 89.4 件と継続的に低落している((e)/(b)欄)。仮処分提起数についても同様で、相談 1 万件あたり 184.6 件だったのが 68.2 件まで 3 分の 1 近くまで減少している((f)/(b)欄)。両者合計でも、相談 1 万件当たり 330.6 件から 157.6 件まで趨勢的に半減しているのがわかる((d)/(b)欄)。相談件数にしめる斡旋比率が一定であることを考慮すると、斡旋にいたった案件を母数としてもこの傾向は変らない。

すなわち、解雇者あたりの訴訟提起数は 1997 年以降、一貫して減少している可能性が高い。2002 年にいったん反転したかに見える訴訟提起数は、総合労働相談コーナーの開設による掘り起こし効果によって紛争が顕在化したことによるものであろう。また、新たに掘り起こされた紛争は、従来と異なる判断基準を求めるような性質をもつ紛争ではなく、旧来の判断枠組みのなかで妥結可能であった紛争であったことも示唆される。もし、労働市場の環境変化や紛争の個別化によって従来の裁判規範であった解雇権濫用法理・整理解雇法理が動揺していれば、掘り起こされた紛争に関する労使の見解の差は大きいはずであり、両者は裁判所の判断を仰ごうと考え、訴訟はより提起されやすくなるはずである。本稿のこれまでの推論は、むしろ、紛争の個別化にも関わらず確固たる地位を築いた解雇法理の姿を示している。

4.3 労働審判制度

このようななか、さらなる制度改革として、2006 年 4 月 1 日より年間 1500 件程度の利用の予想のもとに労働審判制度が開始された。実際には、2007 年 3 月末日までの段階で 1163 件の申し立てがあり、予想を 2 割ほど下回った。とはいえ、終局した 919 件のうちおよそ 7 割の 644 件で調停が成立し、審判にいたった 162 件でも 67 件で異議申し立てがなく、結局 8 割の案件がこの段階で解決をみている。平均審理期間が 74.2 日にとどまったことも付け加わって、概ね成功裡に制度が運用されていると考えられている。

労働審判制度のうち解雇に関わる案件だけを取り出すことには資料の制約があり、不確かな点が多い。とはいえ、いくつか興味深い数値も報告されているので示しておきたい（『ジュリスト』1331 号、『別冊 NBL』119 号は、労働審判制度施行 1 年を区切り、同制度を評価する論考を特集している。本稿もこれらの特集に報告された最高裁がまとめたとする数値を中西・水口・石寄(2007)より引用した）。まず、終局した 919 件のうち解雇に関わる事件（地位確認）は 454 件と 49.4%をしめている。地方裁判所が新規に受けてきた通常訴訟労働事件のうち解雇に関わる事件は概ね 2 割程度なので（たとえば 2005 年では原告が労働者側の通常訴訟労働事件 2303 件中、解雇に関わる事件は 507 件で 22.0%であった）、通常訴訟と比較すると労働審判制度では解雇事件の比率が高い。他方、概ね 8 割が解雇事件である仮処分労働事件と比較すると、労働審判制度で扱った案件が解雇に関わる比率は低い（たとえば 2005 年では申請者が労働者側の仮処分労働事件 583 件中、解雇に関わる事件は 474 件で 81.3%であった）。解雇紛争で復職を念頭におく場合には、当座の生活資金が必要になることから仮処分申請を多用することは理解できる。労働審判にあがってくる案件は、必ずしも解雇無効を勝ち取る前提のもとで緊急性が高い案件だけではないのかもしれない。

また、解雇紛争であっても、労働審判における調停は 75.1%で成立しており、高い解決率を示している（取り下げを含めると 85%）。通常訴訟・仮処分における和解比率が 4～5 割程度、裁判外和解が成立していると考えられる取り下げを含めると 6 割程度であることを念頭におくと、解決比率は高い。審判を含めると、労働審判制度は紛争解決には大きな役割

を担っていることが推測できる。このことは、個別紛争がもつ利益紛争的性格が影響を及ぼしているかもしれない。神林(2008b)によれば、2000年代初頭の東京地裁に限っても、個別化が進行した解雇事件には利益紛争の要素が垣間見られるとされる。また、労働審判制度に関わった弁護士からも、労働審判制度では利益調整的側面が強いとの感想が得られている(菅野和夫・徳住堅治・中町誠・難波孝一(2007))。

このように、労働審判制度は利益紛争的解雇紛争を迅速に処理する制度として機能している可能性がある。ただし、利益紛争とはいえ、そもそもの権利の初期賦存や相場感が形成されていなければ6ヶ月以内で7割を超える解決率を達成することは困難であろう。総合労働相談コーナーの役割も考慮すれば、解雇権濫用法理自体が確立したもとの、司法資源へのアクセス費用の低下が進み紛争の種が顕在化するとともに、利益紛争的色彩の強い紛争の労働審判への分業が進んだと総括できる。

5. まとめに代えて～個別紛争処理と集団的コミュニケーション

解雇紛争の個別化は、被解雇者にとって職場内での組合・政治活動の嫌悪を紛争原因として推測しにくいという意味で、権利紛争的性質を薄くする可能性がある。このとき、労働審判制度のような仲裁メカニズムは、解雇権濫用法理による裁判所の判断枠組みを所与として、両者にとって合意できる解決を迅速に導くことができるのかもしれない。加えて、総合労働相談コーナーの設置は、解雇に関わる苦情処理を労働組合ではなく外部の司法資源に求めることを容易にした。

一見すると2002年以降に起こったように見えた訴訟行動の変化は、おそらくこれらの制度変更によって説明することができる可能性が高い。もちろん、今後の厳密な実証研究を待つ必要はあるが、そこでは、裁判所が確立した解雇権濫用法理を中心とする裁判規範があらゆる挑戦を受けているようには見えない。労使の集団的対話から定立された解雇権濫用法理が解雇に関わる権利配分を定め、それを所与として個別に交渉が進んでいるかのように解釈できる。だとすれば、事前の権利配分が明示されれば事後的な交渉に任せれば効率的な交渉解にたどり着けるというコースの定理のメカニズムが、本稿で紹介したデータの裏で働いているようにも考えられる。この論理で1990年代以降の解雇紛争が解釈できるかを実証するのは今後の重要な課題であろう。

ただし、このとき次の論点をあわせて考察すれば興味深い議論ができよう。すなわち、集団的コミュニケーションを軸にそれまで展開してきた裁判規範が、労使の集団的対話を離れて個別紛争にどのような規範を提供しているのかである。いくつかの説明の可能性が考えられる。第一の仮説は、個別紛争の解決時に参照される規範と集団的なコミュニケーションは基本的には無関係という説明である。具体的には、ある労働者が解雇され正当では

ないと感じたとき、個別相談窓口など公的紛争処理制度に直接助けを求め、組合は何ら関与せず、この紛争に関して集団的コミュニケーションの有無はまったく解決に影響を及ぼさないという考え方である。この場合、紛争解決の手段という側面から集団的コミュニケーションを維持する論理は乏しくなる。ところが同時に、現在の解雇権濫用法理が集団的紛争を解決する裁判規範として成立したことを思い起こすと、集団的コミュニケーションなしで解雇紛争に関する裁判規範がどのように定立されるかはそれほど自明ではないことも浮かび上がる。たとえば、整理解雇法理の4つの論点のうち手続き的側面を念頭においてみよう。団体交渉の手順を使用者と被解雇者に引き写し、両者の意思疎通の担保を求めるとしても、そこには集団的理性は働かない。また、使用者と被解雇者の交渉力の隔絶は交渉の経緯や結果に直接影響を及ぼし、結局、交渉結果に果たして手続き的理性が発現されるかは疑問の余地が残るであろう。このとき、裁判所が新たな裁判規範を提示し、解雇権濫用法理の変容を促す契機をつくる可能性は十分ありえる。

第二の仮説は、現実にはすでに、集団的なコミュニケーションが個別交渉の場にも姿を変えて利用されているという説明である。たとえば個別紛争といえども、明確に労働組合が仲介して使用者と被解雇者との間のコミュニケーションを取り持つ場合もありえるだろう。この場合、集団的コミュニケーションを維持し、個別紛争解決においても「法の影」を提供する傘としての役割を果たすことに労使双方に利益があるだろう。しかし他方、被解雇者が非組合員であったときを想像すると容易にわかるように、集団内の個人によって集団的コミュニケーションを維持するインセンティブに差が生じるという難しい問題が発生する。集団的コミュニケーションが、構成員の代理人として果たす機能と第三者的仲介者として果たす機能とのバランスをどうとるのが求められることになるだろう。

どちらの仮説が成立するにせよ、現在の労使の集団的コミュニケーションがどのような機能を果たしているのか、将来に果たすべき機能は何かを議論することが必要になることがわかる。以上のように、1990年代後半以降の解雇を巡る紛争の減少の原因を探ることは、労使の集団的コミュニケーションが将来どのような形をとることになるのかを考えるきっかけを提供してくれるといえよう。

<参考文献>

- James Bennett and Bruce Kaufman (2007) *What Do Unions Do? A Twenty Year Perspective*. New Brunswick, N.J.; Transaction Publishers.
- Barry Hirsh (2008) “Sluggish Institutions in a Dynamic World: Can Unions and Industrial Competition Coexist?” *Journal of Economic Perspectives*, Vol.2, No.1, pp.153-176.
- Mnookin, R.H. and Kornhauser, L. (1979). “Bargaining in the shadow of the law: The case if divorce,” *The Yale Law Journal*, Vol. 88, pp.950-997.
- Daiji Kawaguchi and Hiromi Hara (2007) “The Union Wage Effect in Japan,” forthcoming in *Industrial Relations*.
- 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』日本評論社、第4章、pp.117-156.
- 川口大司・神林龍 (2008) 「四要件判断の統計的分析－1975～1994年－」神林龍編著『解雇規制の法と経済』日本評論社、第5章、pp.157-174.
- 神林龍・平澤純子 (2008a) 「ある整理解雇事件の姿」神林龍編著『解雇規制の法と経済』日本評論社、第1章、pp.15-30.
- 神林龍・平澤純子 (2008b) 「判例集からみる整理解雇事件」神林龍編著『解雇規制の法と経済』日本評論社、第2章、pp.53-116.
- 神林龍 (2008a) 「裁判所における解雇事件」神林龍編著『解雇規制の法と経済』日本評論社、第6章、pp.177-218.
- 神林龍 (2008b) 「東京地裁の解雇事件」神林龍編著『解雇規制の法と経済』日本評論社、第7章、pp.219-245.
- 神林龍 (2008c) 「雇用変動の分解－1991～2005年『雇用動向調査』をもとに－」Hi-Stat Discussion Paper No.236.
- 玄田有史・太田聡一・照山博司 (2008) 「1990年代以降の日本の失業：展望」日本銀行ワーキングペーパーシリーズ No.08-J-4
- 中西茂・水口洋介・石寄信憲 (2007) 「労働審判制度の運用状況－制度開始1年を経て－」『労働審判制度の活用と運用』株式会社商事法務、別冊 NBLNo.119、pp.1-38.
- 菅野和夫・徳住堅治・中町誠・難波孝一 (2007) 「労働審判制度1年－実績と今後の課題－」『ジユリスト』 No.1331、pp.6-31.