

◇序論

戦後人員整理における社会経済的背景

戦後の経営合理化に伴なう人員整理ないし大量解雇(以下たんに「整理解雇」ともいう)の判例を整理しようとする場合、まず人員整理ないし大量解雇がどのような社会経済的背景のもとで問題となってきたかを一瞥しておくことも意義のあることと思われる。そこでここでは、人員整理ないし大量解雇を中心として希望退職、配置転換、出向などによる雇用量の調整にも留意しながら、これらの雇用調整方式が、どのような戦後のわが国の社会経済的背景のもとで実施されてきたかを概略的にみておくこととする。

■第一期——昭二〇年～二三年

敗戦直後のこの時期はGHQによる日本民主化政策の重要な一環として、いわゆる労働三法の制定、憲法二八条の労働基本権保障とあいまって労働運動も解放され、戦後のインフレの昂進と窮乏のなかで労働運動は急速に成長していった。

しかし、戦後の国際情勢の変化のなかで、民主化政策を推進してきたGHQは昭和二年の二・一スト禁止前後から占領政策を転換しはじめ、労働運動の抑圧、独占資本の再建へと進むことになる。

この時期は、敗戦の打撃とインフレの昂進、物資不足、戦争責任の追及さらに昂揚する労働運動の下で、使用者は、生産を行なう状況にあり、経営権は十分に確立されておらず、労務管理は無きにひとしい状況にあった。しかし、昭和二三年に日経連が創立され、経営権の回復と確立を推進しはじめる頃になると、一部の企業では人員整理が具体的に日程のぼってきた。これに対し、労働運動は生産管理戦術などにより激しい闘いを展開し、しかも他方で権利宣言型労働協約の解雇同意・協議約款を皆として法廷闘争を展開した。そのため、人員整理にもとづく解雇が解雇同意・協議約款との関連で第二期にかけて裁判上争われることになったのである(国産電気事件、日

本油機事件など)。

■第二期——昭二四年～二九年

日本経済の再建のため昭和二二年の頃から傾斜生産方式がすすめられるが、昭和二三年に賃金三原則と経済九原則が発表され、続く昭和二四年にドッジ・プランが発表されることにより、インフレの収束と日本経済の自立・再建が本格的に推進せられることになった。これら一連の経済政策の実施は、必然的に企業整備とこれに伴なう大規模な人員整理をひき起こすものであった。このような状況の下で、昭和二四年を頂点として大量の企業整備・人員整理が強行された。昭和

二四年二月から一二月までの人員整理数は、民間で三七万人、官庁関係で七万人という数にのぼり、昭和二四、五年を通じて推定一〇〇万人といわれている。この時期は、昭和二四年に労組法の改正が強行され、これによって自動更新中

の解雇同意・協議約款を使用者が一方に破棄しうる(労組法一五條二項)道が開かれ、無協約状態下で人員整理を強行していくことを可能にした。

昭和二五年六月の朝鮮戦争のぼつ発は、特需ブームをまきおこし、急速に生産規模を拡大させ、その資本蓄積を通じて独占資本の復活をもたらした。高度経済成長の基礎的条件を築いていった。しかし、特需ブームが過ぎると一転して不況にみまわれ、臨時工、社外工の大量解雇をはじめに、常用工についても大量の人員整理が実施されていく。また、占領軍関係の仕事に従事していた労働者の人員整理が行なわれたのも講和後のこの時期である。

この時期は、第一期とは対照的に、使用者側の経営権ないし人事権の優位の下に企業整備・人員整理が実施され、労働組合はこれに押しまわられた時期ということができよう。もちろん、労働組合はこれに対して抵抗を試みなかったわけではない。すなわち、昭和二四、五年の人員整理の時期には、産別会議は企業整備反対・行政整理反対を中心に産業防衛闘争を提唱し、裁判でも解雇同意・協議約款違反(日本電気事件、日本亜鉛事件、日本セメント西多摩工場事件、日本セメント事件、高岳製作所事件など多数の判決がある)、不当労働行為(杵島炭鉱事

件、富士シルク事件、池貝鉄鉱所事件など）であるとして法廷闘争を展開した。しかし、大量解雇、続くレッドパージにより組合の組織基盤は崩れ、産別の解体、民同運動の抬頭という状況のなかで労働運動は実質的に敗北せざるをえなかった。

特需ブーム後の不況期には戦闘性を復活させた総評の指導の下に、三鉱連の「英雄なき一三日の闘い」や日鋼室蘭、尼鋼などの企業整備・解雇反対闘争がたたかわれ一定の成果をあげた。しかし、企業別組合が企業整備・人員整理反対闘争を展開することの困難性、限界性も同時に明らかにされていた（人員整理と企業別組合の限界性について鋭い指摘をした最近の論文として、花見忠「雇用闘争と労働組合」二一四頁）、ジュリスト増刊「企業と労働」所収がある）。

第三期——昭三〇年～三五年

この時期には昭和三〇年に生産性本部が発足し、積極的に経営合理化や生産性向上運動が推進された。また欧米の新技术の導入、石油化学、自動車工業、電子産業、鉄鋼、造船、家庭電器などの産業部門への集中的設備投資がなされ、これを通じて産業構造の質的転換＝重化学工業化がはかられ、第一次高度経済成長が

実現された。この高度経済成長を通じて独占資本は再確立され、中小企業の下請・系列化が進められていった。

この時期の技術革新を伴う合理化は、多くの労働者の解雇や熟練労働者の資格低下をもたらしたのであるが、とくに成長産業では人員整理や大量解雇はかげをひそめ、新規採用の削減・停止、欠員不補充、希望退職、配置転換、出向などの計画的な人員削減が行なわれた。しかし、石炭、非鉄金属などの斜陽産業では大量の人員整理が行なわれた。これは昭和三五年度の三井三池の合理化・人員整理反対闘争に端的に代表されるところである（三池炭鉱事件）。

資本の側の合理化攻撃に対して、労働組合は合理化反対・生産性向上反対の立場に立ちながらも、合理化計画に伴う事業所の統廃合、要員計画などに関与し、労働者への不利益を最小限に食い止めようとした。これはやがて、協約上事前協議制として制度化されていった（例えば、炭労の「長期計画要求基準案」、全電通、動力車、全通、合化労連の事前協議制がある）。

第四期——昭三六年～四五年

この時期は昭和三〇年以降の設備投資の行き過ぎから一時的な景気の後退をみ

るが、昭和四一年以降第二次高度経済成長を実現し、昭和四三年には国民総生産は世界第二位まで成長するに至った。第一次高度経済成長期が設備投資主導型であったのに対し、第二次高度経済成長期は輸出・財政主導型といわれ、輸出品目もミシン、ラジオ、カメラなどの軽工業製品中心から、船舶、鉄鋼、自動車といった重工業製品に移行した。これに伴って開放経済体制の下で国際競争力を身につけることが必要となった独占資本は、企業の合併・集中・系列化、業務提携など、企業間の横のつながりを強めていった。

この時期になると、労働者の賃金上昇がはかられ、また若年労働者を中心とした労働力不足が深刻になってきた。これは企業経営を圧迫する要因となりはじめ、経営管理をもふくめたオートメーション化・省力化が進められていった。しかし、要員の削減はただちに解雇には結びつかず、むしろ希望退職や新設工場、系列・下請会社への配置転換、出向などの方法により積極的な労働力の流動化がはかられていった。

このような事情を反映して、この時期の配置転換、出向は管理職や現地採用者もその対象となるようになり、実質的な解雇を意味する配置転換、出向という事例も増えていった。

第五期——昭四六年～現在まで

昭和四六年のドル・ショック、昭和四八年のオイル・ショックを契機として戦後最大の不況におちいり、昭和五〇年に不況の底入れをした後景気回復のきざしをみせるが、昭和五二年には再び景気が後退し、現在また第二次オイル・ショックが懸念されるというように、わが国経済は長期的停滞傾向をみせている。特にオイル・ショックはわが国の経済に与えた影響が大きかった。その要因としては、第二次高度経済成長が大幅な輸出の拡大によって支えられ、しかも石油依存の産業構造がつくり上げられていたにもかかわらず、産油国の石油価格の値上げによる生産価格の上昇は国際収支を悪化させ、これに円高、欧米諸国による日本製品に対する輸入規制の強化措置が追い打ちをかけたことなどが指摘できよう。

このような状況の下で、企業は低経済成長に対応すべく経営合理化・減量経営化を余儀なくされている。これに伴って、人員整理、新規採用の削減・停止、希望退職、配置転換、出向、一時帰休、臨時工・パートタイマーの解雇などの方策により雇用量の調整が多くの企業で実施されている。昭和五二年に行なわれた「労働協約等実態調査」（労働省）によれ

ば、経営上の理由から過去二年間に雇用調整を実施した企業は、全体の二四％となっており、これを産業別にみると、製造業で三七％、次いで運輸・通信業二一％、鉱業および建設業各二〇％の順となっている。雇用調整の種類（配転、出向、一時帰休および人員整理の組合せ）別にみると、配置転換のみを行なったものが二七％と最も多く、次いで配置転換と出向を行なったもの二〇％、一時帰休のみ行なったもの一％、人員整理のみ行なったもの一〇％の順となっている。また、人員整理をふくむ雇用調整を行なったものは二八％、一時帰休をふくむ雇用調整を行なったもの（人員整理を含むものを除く）は一八％におよんでいる。

まとめ

以上きわめて簡単であるが、人員整理ないし大量解雇、希望退職、配置転換、出向などの雇用調整方式が戦後のわが国の社会経済的背景とどのように関わっているかをみてきた。

ここで明らかになったことは次のようなことである。すなわち、戦後の人員整理ないし大量解雇は昭和二四年前後、朝鮮戦争の特需ブームが去った昭和二七、二八年、そして昭和四六年のドル・ショック以降の時期に多く集中しており、当然

ながら判例・命令もこれらの時期に数多くみられる。もちろん、高度経済成長期にも人員整理ないし大量解雇がみられないわけではないが、それは、石炭のような斜陽産業、駐留軍関係、そして個別的な経営不振に起因するものが多い。

むしろ高度経済成長期には、希望退職、配置転換、出向などのような解雇以外の雇用調整方式が一般に広く行なわれていたし、また企業にもそのゆとりがあったといえよう（「配置転換をめぐる労使関係」日本労働協会編、手塚和彰「雇用調整と配置転換」石井照久先生追悼論集「労働法の諸問題」所収）。

この理由としてはさまざま考えられようがまず指摘できることは、高度経済成長期には技術革新・合理化のなかで余剰人員の整理が問題となったとしても、それは企業規模の拡大に伴なうものであり、余剰人員の発生はただちに解雇には結びつかず、むしろ若年労働力の不足が深刻化するなかで、適正な量と質をもった労働力を適正な場所に配置していくことの方が重要であったと考えられる。

次に、終身雇用・年功賃金制が固有の雇用慣行として定着していくなかで、ことさらに労使関係を紛糾させる解雇という手段は採用されず、むしろ労働者の自由意思にかかわらしめる希望退職方式が広く採用されていたということ

である。

最後に、経営合理化に伴なう雇用問題を話し合うために事前協議制または経営協議会のような協議機関が設置され、広く普及していったことも看過することはできないであろう。昭和五二年の「労働協約等実態調査」によれば、常設的な労使協議機関を有する組合は、組合総数の五一％であり、企業規模一〇〇人以上の組合になると六九％と高率を占めている。また、人員整理の実施に際して解雇同意・協議約款を締結した組合は、同意が二五％、協議が五五％、双方合わせて八〇％にも達している。

経営合理化に伴なう雇用問題を話し合う機関が労使関係に広く普及していることを反映してか、最近の整理解雇の判例では、整理解雇の必要性、整理基準という従来からの有効要件に加えて、使用者の組合ないし労働者への協議・説得義務を要件とするものが増えている（川崎化成事件、大村野上事件、平野金属事件、広島硝子事件など）。従来、この義務は解雇同意・協議約款との関連で論じられていたが、判例はこの約款がない場合にも「労使関係の信義則」または「労働契約上の信義則」から使用者の協議・説得義務を導き出し、しかも、この義務が単なる道義的義務としてではなく、法的義務として捉えられている点が注目される

（最近この点について詳細に論じられた論文として、樋崎二郎「判例法上の整理解雇の法理」東京学芸大学紀要三〇集一二一頁以下参照）。

また、判例は、人員整理の必要性が認められるとしても、それから直ちに解雇の必要性があるものとは認めず、解雇に代わるべき希望退職者の募集、配置転換、一時帰休などの解雇回避努力を十分に尽くしたか否かを解雇の有効要件としている（大村野上事件、クロイドン事件、大隈鉄工所事件など）。この解雇回避努力も、わが国の雇用慣行ならびに解雇を避け、希望退職、配置転換、出向などの手段により雇用調整を行なっていくとする労使関係の実態を反映したものとみることができよう。

いずれにしても、最近の整理解雇をめぐる判例はその有効性について厳しい制限論を展開し定着させつつあるように思われる。しかし、現在の判例法上の整理解雇制限法理が「従来の解雇理論のなかでたった一つ残されたアキレス腱」（萩沢報告「解雇と雇用調整」五七頁、「産業構造の変化と労働法」所収）と評された状況を克服する理論水準を切りひらくものであるのかどうか、まさに正念場にさしかかっているといえよう。

（石橋 洋）