

米国における解雇 予備的考察

吉田誠（横浜市立大学）

0. せめぎ合いの場としてのアメリカ・モデル

裁量労働制の対象業務の拡大、派遣労働の自由化、雇用契約期間の拡大など、日経連が95年の『新時代の「日本的経営」』の中で提起していた労働条件規制緩和策というものは程度の差はあれ、この5年間でほぼ実現されてしまったといつてよいであろう。それは「高度専門能力活用型グループ」と「雇用柔軟型グループ」という周辺的な労働力の活用を企業にとってより使いやすくする雇用の流動化に関する法改正と、他方で「長期蓄積能力活用型グループ」に対しては能力主義・成果主義的処遇の強化という人事制度改革を可能にする法改正からなっていた。こうして、一巡した後に出てくる労働政策はいかなるものであろうか？

政府の行政改革推進本部の規制改革委員会は99年12月に「解雇規制」のあり方に関する立法化を提言したが、その背景には立法化によって解雇基準の明確化をはかることでより、企業が解雇を行いやすい環境にすることがあると報道されている（日経夕刊、1999年12月10日）。事実、99年の3月には在日米国商工会議所が日本政府に対して解雇制限の撤廃を求める要望書を提出し、米国並みに解雇が自由に行えるような社会にすることを求めている。これまで判例として確立してきた解雇権濫用の法理に対する緩和が主張されているのである^{注1}。

さらに、経済同友会や日経連は「エンプロイヤビリティ」なる概念を、「解雇と雇用流動化の促進剤」（黒田、1999、46頁）として欧米から持ち込み、長期雇用保障が困難な時代における人材形成、人事施策のあり方についてを議論し始めている。雇用流動化の一つのモデルとして米国型の労働市場や人事制度が考えられているとするならば^{注2}、我々は解雇のアメリカ・モデルについて熟知しておく必要がある。

他方で、日本における中高年に的を絞った解雇、退職強要、早期退職制度、希望退職優遇制度が先進的なものであり、世界的に普遍性をもつようになってきており、格段の批判には当たらないのではないかということをおもわせるような主張も出てきていることにも注目しておかなければならない。「解雇は...、だれが解雇されるかという問題がある。この点がかつて日本の特徴であった。高年者に集中する、という特徴であった。いまもこの傾向がうすれたわけではない。ただ対比すべき欧米がこちらの特徴に近づいてきた。すでに見てきたように英独米のホワイトカラーは希望退職方式であり、当然高年者に集中する。さらに英独のブルーカラーの少なからずにも希望退職制が広まってきた。...そのかぎりでは日本の特徴は、他国との比較ではうすれてきた。」（小池、1999年、151頁）^{注3}。

八代尚宏（1999）らの市場ファンダメンタリスティックな労働経済学者が日本での中高年の解雇・退職強制

^{注1} 在日米国商工会議所のグレン・フクシマ会頭は政府に要求書を提出した理由を次のように述べている。「長年日本で仕事をしてきている会員企業の話では、判例上の制約があるため、正社員を雇った後に、何かの問題があった場合にも解雇しにくいという。正社員で雇いたくてもちゅうちょして嘱託などほかの身分で雇わなければならないという苦情が相当ある。もっと経済や市場の動きに対応しやすい雇用制度にしてほしいと考えているからだ。」（朝日新聞、1999年6月30日）。またほぼ同様の立場からした解雇規制法の提言に八代尚宏（1999）がある。

^{注2} ただし、日経連はエンプロイヤビリティ概念でもって直ちにアメリカ的な雇用流動型の人事政策を目指すとはしていないことは留意しておく必要がある。

^{注3} 小池のこの言説はかつての「肩たたき（tapping-on-the-shoulder）」の慣行は米国にも存在するという主張をさらに進めたものと考えられる（小池、1993、110頁）。

という事態は年功型賃金に起因する問題であり、年齢差別の解消という観点から賃金制度の改革を提言をしてきているのに対して、ある意味ではナショナリスト的な逆流が噴出してきているのであろうか。あるいは、「日本で行われているように、賃金の高い中高年からレイオフしたり、退職を強く勧奨するという方法は（米国では：引用者）不可能である。翻って、わが国の中高年従業員を欧米と比較すると、日本の中高年従業員は最も弱い立場におかれているといえよう」（成果賃金研究会編、1994年、95頁）というような見解に対する政治的な批判を意図しているのであろうか。

いずれにせよ、米国の解雇像というのが、日米失業率が逆転した現在、日本の雇用保障のあり方や雇用の流動化に対する政策提言に欠かすことのできないレファレンス・ポイントなのであり、つまりは解雇のアメリカ・モデルをどのようなものであるとするかが、現下の日本の労働政策についてのせめぎ合いの場となっている。以上を踏まえて、米国では解雇はどのように行われているのかを様々な側面から考察し、日本での雇用の流動化を考える際の一助とするための足がかりを築きたいと考えている。

ところで、周知のように、米国では、80年代の後半から90年代前半にかけて「ダウン・サイジング」や「リエンジニアリング」の名の下、リストラの嵐が吹き荒れた。IBM、AT&T、コダックといったこれまで「ノーレイオフ政策」でもって知られ、従業員に長期雇用を保障してきた大企業が大規模なレイオフを行い、しかもその対象となったのは中間管理職を中心とするホワイトカラーであった。これまでのブルーカラー主体のレイオフとは異なった様相を呈したのである。ジャーナリズムなどは競争の激化と急速な技術変化による雇用保障の大幅な変化であり、「専門職（キャリア・ジョブ）の消滅」などどこぞで取り上げた（Jacoby、1997=1999、訳430頁）。

統計的にも同様のことは確認できる。米国労働統計局の「人員整理調査（Displaced Workers' Surveys）」を用いた分析（Gardner、1995）によると、失業率のほぼ等しい90年代初頭と80年代初頭を比べてみると、まず90年代初頭では金融・保険・不動産といった非製造業で解雇率が最も上がっていることが特徴として上げられる。金融・保険・不動産における解雇者の比率は80年代には全産業の水準よりも低い1.4%でしかなかったが、90年代初頭では5.6%と平均を上回る高さとなっている。また、90年代に入ると解雇はホワイトカラーにとって10年前よりもずっと当たり前となった観がある。81～82年にはホワイトカラーは全解雇者のうちの1/3でしかなかったが、91～92年にかけては5割を超えることになっているのである。最後にこの10年前の間に、若年層と高齢者の解雇率の逆転（20～24歳：4.0% 2.0%、55歳以上：3.6% 4.3%）が見られ、高齢者に厳しい状況になっていることがわかる（Gardner、1995、p.p. 47～49）。

さて、本報告ではこうした比較的最近の米国の解雇における新しい慣行の成立を研究するための予備的考察として、米国の解雇法理である任意の雇用の原則、それを制約する例外に関する判例、およびレイオフのあり方の変化を見ることによって、当面の課題の位相を提示したいと考える。

1. 任意の雇用（＝解雇の自由）の原則

米国が解雇の自由な国というイメージで見られているのは、それ相応の理由がある。米国では、日本の労働基準法第20条に見られるような解雇に関する予告期間の設定などは法的に定められていなかった^{注4}。いわんやドイツの解雇制限法に見られるような整理解雇における解雇者の選別基準に関する法的規制も存在していない。

さらに、日本ではオイルショックの中での雇用不安を背景に70年代以降解雇制限の法理が確立し、4つ

^{注4} 過去形にしているのは後述のWARN法との関係による。

の要件（人員削減の必要性、解雇回避努力の実施、被解雇者の選定基準の妥当性、労組や労働者への説明・協議の実施）を満たしていない整理解雇は解雇権の濫用に当たるとして、判例において実質的な解雇制限がかけられてきた。これに対して、米国での解雇をめぐる裁判で判決の柱に据えられてきたは、「任意の雇用（Employment at Will）」という解雇の自由を認める原則である。任意の雇用という原則は1877年の論文（H. G. Wood, A Treatise on the Law of Master and Servant 272）において初めて主張され（Postic, 1994, p. xix）、実際の判例では1884年のテネシー州最高裁においてPayne v. Western & Atlantic Railroadの裁判で最初に確認された後、各州の裁判所で援用されるようになり、現在ではモンタナ州を除いたすべての州で任意の雇用の原則が適用されている^{注5}。日米の解雇観の違いは、まず判例によって構成されてきた「解雇権濫用」の法理と「任意の雇用」の原則との違いとして典型的に示されていると言えよう。

任意の雇用とは、雇用契約において期限の定めがなされていない場合には、従業員の退職の自由と相即的に、雇用主はいつ、「いかなる理由においても（good cause or for no cause, or even for bad cause）」従業員を解雇してもよいことを意味している。すなわち、任意の雇用とは、契約においては当事者以外の意思が介入してはならないとする米国憲法⁵の精神（「契約を締結する当事者の自由は絶対に侵してはならない」）に則り、これを雇用契約に適用し、雇用主および被雇用者双方がその自由意思に基づき自由に雇用契約を終了させることができる点を確認した原則である。

「たとえ不当な理由であっても（even for bad cause）」解雇は可能であるという点を追認したことで有名なのは、1936年のコマフォード氏の解雇に関するアラバマ州最高裁の判決である（Comerford v. International Harvester Co.）。コマフォード氏は、彼の妻に交際を迫った上司（assistant sales manager）が、その誘いを拒絶された報復として、コマフォード氏の仕事成績が悪いと上位の管理者に報告したために解雇された。彼はその解雇が、虚偽の報告に基づくもので、不当であるとして会社側を訴えた。しかし、アラバマ州最高裁は任意の雇用を根拠にして、会社側には雇用契約を終了させる自由があるわけだから、会社側の解雇理由が間違っているということは訴因にはならないとの判断を下した（Holloway and Leech, 1993, p. 137、成果賃金研究会編、1994、82頁など）。

この任意の雇用は期間の定めなき労働契約の下で働いている者に対してのみ適用される原則であり、期限付きの従業員には適用されないだけでなく、労働協約が適用されている労働者（つまり組織労働者）や法律によって雇用保障がなされている公務員に対しても適用されない。だが、アメリカ市民自由連合（American Civil Liberties Union）によると、全労働者の3/4（約6000万人）が任意の雇用という原則のもとで働いていると推計されており（Fisher, 1994, p. 80）、その適用下にある労働者の規模は大きいと判断できる。

しかしながら、現在、解雇の自由でもってのみ米国の雇用のイメージを形成することは無理がある。以下では任意の雇用に対する例外とレイオフのあり方の変化という二点から、この点を検討してみることとする。

2. 任意の雇用の原則に対する例外

先に任意の雇用の原則が解雇をめぐる裁判の判決の支柱をなしてきたと述べたが、しかしながら、その一方的適用あるいはその原則の確認のみが、実際の判決をなしてきたわけではない。むしろ、任意の雇用の原則がどこまで認められるのか、あるいはその原則に対する例外はいかなるところにあるのかが、判例によっ

^{注5} モンタナ州では1987年に施行された「雇用法（Employment Act）」によって正当な事由なき解雇は禁じられており、任意の雇用の原則は適用されない（Postic, 1994, p. 427）。

て示されることとなってきた。

任意の雇用に対する原則としては主として3つの観点から任意の雇用の原則に対して例外、あるいは制約が認められるようになってきている。「公的政策の例外 (Public Policy Exception)」、「契約による例外 (Contractual Exception to Employment At Will)」、および「信義則に基づく例外 (The Implied Covenant of Good Faith and Fair Dealing)」である。

これらの任意の雇用に対して判例が示したきた例外は、米国において実質的な解雇規制を構成していることになるがゆえ、非常に重要な意味をもつ。従って、これらの例外のそれぞれを若干、詳しく検討しておくことにしよう。

2-1 公的政策の例外

法律などで規定された公的政策が雇用契約に対して影響を持つことは、任意の雇用に対する例外として認められてきた。公的政策の例外は、公序良俗を守るために行った従業員の保護、各種の差別禁止法、および内部告発の保護という3つのからなるが、ここでは従業員の保護と、差別禁止の二点からのみ確認しておくことにする。

・組合活動の保護：全国労使関係法 (National Labor Relation Act) で組合活動の保護が定められている。承認されていない状況での組合活動を事由とした解雇された場合は、NLRB (National Labor Relation Board) に不当労働行為として訴え、職場復帰やバックペイの支払いを求めることができる。組合が承認されている状況の下では、基本的に職務の保障は団体交渉での合意事項において定められることになる (Holloway and Leech, 1993, p. 296)。これら以外に「解雇の真の理由が従業員の労働組合活動にあると、従業員が申し出ている場合、雇用主が正当な理由を示し得ない場合、あるいは矛盾する理由を示した場合には従業員の組合活動を解雇の真の動機とみなしうる、とする判例が広く知られている」(成果賃金研究会編、1994年、89頁)。

・公民権法第7篇では人種、皮膚の色、性別、宗教、および出身国による雇用差別を禁止しており、これらを事由とした解雇を行うことはできない。また雇用における年齢差別法 (1967年) では、年齢による根拠のない差別を禁止し、特に40歳以上の人を保護するための法律であり、その後の改正により強制的な退職制度が事実上廃止されることになった。これらの差別を根絶し、公民権法第7篇を実施するために設立された連邦政府機関がEEOC (雇用機会均等委員会) である。EEOCは差別的な待遇を受けたとする人の訴えを受け付け、審理を行い、その結果、差別的な待遇を行っているとしてEEOCが判断したならば、和解調停もしくはEEOCや申立人による訴訟がなされることになる (渡辺、1997、136頁)。またEEOC以外にも民間非営利団体のAARP (全米退職者協会) は高齢者に対する雇用者の差別的行為に反対するとの立場から、弁護士による電話相談や訴訟費用の融資など年齢差別訴訟を支援している (矢部、1995など)。

2-2 契約による例外

米国では多くの企業が、従業員であることにより得られる特典や各種の手続きの仕方などを記した雇用ハンドブックやマニュアルを作成し、従業員に配布してきた。これらは日本でいうところの従業員規則集に類していると考えられている。各企業がこうした冊子を作成し配布するのは、一方では、従業員に対して魅力的なプログラムを提示することによって優秀な社員を確保しようとする戦略、他方では労働組合の組織化に

対する予防手段であるとされている（小宮、1986年、16頁）。

任意の雇用との関係でこうしたハンドブックやマニュアルが問題となったのは、果たしてこれらの記載事項が、単純に恩恵や贈与のガイドラインであり、それを行うのは使用者の裁量に任されていると考えるのか、それとも片務的契約（unilateral contract）をなしていると解釈されるべきであるのかということであった。具体的には、ハンドブックやマニュアルに「従業員は正当な事由なくして解雇されることはない」、「従業員の解雇の際にはしかるべき手続きがとられなければならない」などと記載されている場合、それは任意の雇用を否定しており、そうした記載に則った経営側の行為が求められることになるのかどうなのかが裁判の論点となってきた。80年代において、こうした記載がある場合、それは片務的契約を形成しており、任意の雇用ではないとみなすべきであるとする判例が主流を占めるようになった。Toussaint v. Blue Cross & Blue Shield（ミシガン州、1980年）、Pine River State Bank v. Mettelle（ミネソタ州、1983年）、Woolley v. Hoffman-La Roche（ニュージャージー州、1985年）などがリーディング・ケースとなった。

これらの判例によって「雇用関係を労働に対する賃金の支払い額としてだけでなく、雇用主の政策をも含んだものとして見なす」（Edwards, 1993, p. 165）ことが一般的となってきた。企業内権利（enterprise rights）の契約としての権利化が進んだとということである。あるいはジャコビー風に言えば、ウェルフェア・キャピタリズムの中で従業員に与えられてきた恩恵を権利として捉え返す流れが出てきているのである。

こうした判例に対して企業は3つの方向で対処している。一つは、ハンドブックに記載されている内容が雇用契約ではなく単なるガイドラインでしかないという旨を記載すること、二つ目には明確に「任意の雇用」であることをハンドブックに記載すること、そして最後にハンドブックを受け取り、任意の雇用であることを承認したということへのサインを従業員に求めるということであった。

これらに対して、裁判所の判断は各州で割れ、一貫した判例となっていないのが現状である。ハンドブックに「これは任意の雇用を否定するものではない」と書いていても、それは有効でないとしたケースさえある（例、Aiello v. United Air Linesなど）。

2-3 信義則に基づく例外：契約の履行に際しては黙示的な誠実・公正義務に基づいて行われるべきであるとの立場からした任意の雇用に対する例外である。例えば、Fortune v. NCRのケースでは、500万ドルの販売契約を取ったセールスマンに対して、会社側が解雇した。マサチューセッツ州最高裁は会社が同氏への歩合給支払いを妨げようとして解雇したとし、雇用契約の信義則に反するとしてフォーチュン氏の主張を支持した。しかし、信義則に基づく例外を認めている州はまだわずかである（Kohler、1999年、78頁）。

解雇によって労働者が被る被害は甚大であるが、任意の雇用のということで安易に解雇を行ったばあいには、雇用主にとっても様々なデメリットが生じる可能性が存在している（渡辺、1997、139-140頁）。第一に、裁判所の過去の判例に基づき任意の雇用の例外が定められているがために、訴訟に持ち込まれた場合の不確定要素があまりにも大きすぎるということである。特に、ここ10数年の任意の雇用に対する例外規定の拡大は、従来の判断からして勝てる訴訟だとしても、自分のかかわる裁判が新しい判例にさえなりかねないという状況さえ生まれており、あまりにも不確定性が高すぎる。第二に、訴訟に持ち込まれた場合、陪審制などの影響もあり、被告の企業（特にそれが大企業の場合）の勝算はあまり見込めず、特に差別訴訟で

負けた場合には懲罰的賠償制度やクラスアクションとの関係で高額な慰謝料を支払わされる結果となる。ある調査機関（Jury Verdict Research）が全米の260件の任意の雇用にかかわる訴訟を調べた結果、63.9%の原告（解雇された従業員側）が勝訴しており、慰謝料は500ドルから1,748万ドルであり、平均すると602,302ドルに達している。最後に、企業の側が勝ったとしても、数百万円におよぶ訴訟費用というコストは免れ得ない。原告である個人の側は勝訴すれば成功報酬としてその何割（3割程度）を弁護士に支払い、負ければ報酬を支払わないという成功報酬システムをとる弁護士を雇い訴訟を起こす場合が多い。したがって、原告が個人の場合は企業側が勝ったとしても、一個人である原告には被告側の弁護士費用を支払う能力がないとみなされ、被告が弁護士費用を支払わなければならない可能性が高いのである。企業にとって任意の雇用とはもはや足枷となっているのであり、解雇に不当な理由とは何かを明確にした規範が必要になってきている^{注6}。

3. レイオフの変容？

レイオフについて論ずる前に、まず米国における解雇には二つのタイプがあることを確認しておかなければならない（渡辺、1997、150頁など）。それぞれに対応して別の語彙が用いられている。一つは、dischargeやdismissalと呼ばれており、これは従業員の側に成績不良や欠勤などの瑕疵があり解雇が行われる場合に使われ、日本で言うところの解雇あるいは懲戒解雇に近い。上記の任意の雇用に関する訴訟の多く（年齢差別などに関する集団訴訟は除く）は、このタイプの解雇に関連してなされている。

もう一つは、日本でもよく知られているレイオフ（lay-off）である。レイオフは事業の悪化や経営戦略の転換などの経営上の理由から生じた余剰人員を企業外に排出することであり、労務費を変動費とみなす米国企業ではよく行われている。米国ではレイオフされた労働者も統計上、失業者に算入される。

3-1 レイオフと先任権：不安定性の中の安定性

以下では、米国の組織化された労働者に対して行われるレイオフを見ていくことにしよう^{注7}。レイオフには期間が限定されたレイオフ（temporary lay-off）と期間を定めないレイオフ（indefinite or permanent lay-off）の二種類がある。前者は期限を切ったレイオフであり、リコール（呼び戻し）される日が予め定まっており、日本で行われている一時帰休に近い。これに対して、後者は呼び戻される日が定められてなく、本当に呼び戻しがあるのかどうなのかさえわからない、実質的に失業状態に追い込まれるレイオフであり、人員整理という意味合いが強い。

レイオフを行う際に、経営者は労働組合と交渉するわけではない。労働協約で定められている手続きに則って行われる。小池（1991）によれば「仕事量が週32時間未満に減り、その状態が4週間以上続くとき、はじめて経営は解雇できる」ことが労働協約によって労使の合意事項となっている場合が多い。つまり、通常の1/4程度の生産減少が4週間続けば、労働組合と交渉することなく経営者は自由にレイオフを行うことができるのである。レイオフはコスト削減という経営戦略に関する事項であるがゆえに経営者の自由裁量に属すると考えられているわけだが、逆に労働者にとっては、いつレイオフが始まるかもしれないとい

^{注6} こうした中で、模範的解雇法（Model Employment Termination Act）と呼ばれる、任意の雇用を否定して、正当な事由の下での解雇を行うとする新たな解雇の法的枠組みを各州で成立させるべきだという動きが出てきている。この法案では問題が起こった場合には、訴訟ではなく調停を基本に据えたとされている。

^{注7} 当然のことながら、労働協約においては解雇はレイオフと別の規定として定められており、解雇に関してはどのような瑕疵があった場合に従業員を解雇してよいかなどが取り決められている。

う不安の下で働いていることを意味している。

しかし、誰を解雇するのかに関しては、先任権 (seniority) ルールが確立しており、経営側が恣意的に解雇する者を決定することはできない。先任権とは「勤続年数 (length of service) に応じて労働条件を決める」(道幸、1979年、136頁)ルールであり、レイオフ、レイオフからの呼び戻し、および職務の異動などにおいて労働者間の競争を抑制し、公平を図るために用いられてきた。レイオフに関して言うならば、レイオフされる労働者は先任権の逆順、すなわち相対的に勤続年数の低いものから行われ、これを "Last in, first out." の原則という。これによって経営者の恣意性を排除し、長期勤続者 (先任権の序列の高い労働者)、従って高齢者に高い雇用保障を与えることとなる。

近年のBNAの労働協約の調査 (BNA, 1995) によると、レイオフされる労働者の選別に、先任権を何らかの形で考慮するとしている協約は全体の88%であり、製造業のみを取り上げると96%にまで達している。また先任権をレイオフ選別の「唯一の要素」としている協約が14%、「決定的な要素」となっているのが29%、「二次的要素」としているのが15%である。最後の二次的要素というのは、よく知られている「能力や身体的適正が等しい場合にのみ先任権を考慮する」というものである (BNA, 1995, p. 67)。

先任権は労使間で結ばれた労働協約において定められていたが、この影響力はただ協約を結んだ組合のある事業所の労働者だけに留まらず、未組織の事業所で働く労働者たちにも間接的におよびものであった。すなわち組合のない事業所においても、組織化を恐れる経営者たちによって組合が不必要であることを示すために、こうした協約で取り上げられた権利は取り入れられ、企業のルールとなっていた^{注8}。しかし、80年代から90年代にかけて、組織率の低下とともに、組合の影響力が著しく後退したなかで、労働協約を模倣した人事規則を有する未組織企業も減っていると言われている (Edwards, 1994, chp. 4)。

3-2. レイオフの80年代以降の展開

米国の労働者は安定的な雇用よりも、その時その時の収入に強い関心を示し、これを背景にして労働組合側はレイオフを阻止して雇用保障を獲得するよりも、むしろ所得保障の観点から政府の失業保険に加えてSUB (Supplemental Unemployment Benefits) と呼ばれる企業独自の失業手当の改善を強く求めてきたと言われている (Brown et. al., 1997, p.p. 34-36)。

他方で、70年代以降顕著となった米製造業の衰退は、例えば自動車産業では、労使双方に産業存続の危機感をもたらし、80年代以降には「日本型生産方式」を主柱とするようなフレキシブルな生産組織の導入の必要性を経営側が訴え、労組の側でもそれを受け入れていくという展開がなされた。この結果、労働組合の側ではチーム生産方式やQCサークルといった生産性向上運動の実施を是認し、経営側ではこの見返りにレイオフを行わないなどとした協調的な労使協定 (co-operative agreement) が結ばれた。国際競争に生き残っていくためには、日本を成功に導いたフレキシブルな生産組織の導入が必要であるし、日本が「終身雇用」であるように、カイゼンやチーム生産など労働者に一定の権限の委譲を行うと言われる「フレキシブルな生産組織」には労使間の信頼関係を柱とした雇用保障が必要であるという認識が労使双方の間で成立して

^{注8} 「組合を認めない企業もまた主に防衛的手段として、35年以降、先任権に大いに依存するようになった。...だが組合不在企業は、人事考課と管理者の裁量をとりわけ重視しており、先任権を弾力的に適用したに過ぎない。...第二次大戦終結の時点で、先任権に基づく昇進やレイオフを実施している企業の割合は、組合を認めている企業では組合不在企業のおよそ7倍である。が、だからといって、組合不在企業が恣意的に決定を下していたわけではない。事実は、そこでの配置手続きが、組合のある部門と比べて、規則に基づく程度がほんのわずか小さかったということなのである。公式手続きは監督者が一貫性と公平性をもって行動する助けとなり、そうして組合の進入に対するもう一つの防衛線として役だったのだ。」 (Jacoby, 1985=1989、翻訳288頁)

きたと考えられる。また1988年に制定された「労働者調整・再訓練予告法（Worker Adjustment and Retaining Notification Act：WARN法）」^{注9} はこうした問題関心のマクロ的表現とも言える^{注10}。また、最近の調査では、レイオフに先だって従業員または組合に通知が行われるとしている協約も約半数（49%）に達している（BNA, 1995, p.68）。

例えば、「歴史的協約」と言われる1984年のGMとUAW（全米自動車労組）で結ばれた全国協約におけるJOBS（Job Opportunity Bank-Security）プログラムが際だっている（Milkman, 1997, p.p. 97~98）。この協約ではまずレイオフの廃止が合意され、それに伴う措置がJOBSプログラムとして用意された。このプログラムによって雇用保障（job security）および所得保障（income security）の強化が図られている。

まずレイオフの廃止から見ておこう。84年協約においてはあらゆるレイオフを行わないことで合意したわけではない。アウトソーシング、協定に基づく生産性改善（negotiated productivity improvements）、特定の工場でなされる製品切り替え、新しい技術の導入という4つの理由を根拠としたレイオフは行わないということである。それ以外の突発的な理由、特に景気の悪化に伴うレイオフに関しては除外されている。つまり経営側のイニシアチブによる戦略の結果として必要になるレイオフは行わないが、不確実性への対処としてのレイオフというのは温存しておくということであろう。

その際、余剰となった労働者達を「職務銀行（job bank）」と通称された「従業員能力開発銀行（Employee Development Bank）」と名付けられた部署へと配置転換させ、そこで6年間は現行の賃金が保障されることになる。また従業員の間で「バイアウト（買い上げ）」と呼ばれた希望退職制度や早期引退制度もJOBSプログラムの一環として導入された。希望退職を選択した労働者は先任権に応じて、1万ドルから55万ドルが支払われる制度で、Milkmanによると2万4千人がこの制度を使って退職し、そのほとんどは80年代後期に集中したとのことである。

ではJOBSプログラムにみられるような流れは、従来のようなレイオフを一掃することになったのかといえ、そうではない。当の84年の協約でさえ、経済状況の悪化や突発的事態を理由とするレイオフは行うと定めていた。しかしながら、従来のような不安定雇用を労使の合意のもと、改善し、安定的な雇用関係を構築しようとする試みであり、それは先任権の確立期と同じような意味を持った試みとみなすこともできよう。昨年、GMとUAWで結ばれた協約では10年以上の勤続歴のある労働者には「終身雇用（Life Long Employment）」を保障するとの条項が定められという報道がなされたが（日経99年9月30日）、何もそれは突発的な出来事ではなく、このような雇用保障を確保しようとする流れの中に位置づけるとき、それはさほど不思議ではなくなる。99年の協定に関してはその詳細が注目されるところである。

小括

^{注9} 労働者調整・再訓練予告法（Worker Adjustment and Retaining Notification Act：WARN法）は大規模なレイオフを自治体に対し事前通告を義務づけた法律である（鈴木、1993、73頁）。この法律では100人以上の従業員を雇用している事業所で、a)50人以上に影響を及ぼす工場閉鎖、b)労働者の3分の1以上で、かつ、50人以上に影響を及ぼすレイオフ、c)500人以上に影響を及ぼすレイオフのいずれかを行う場合には60日以上前に事前通告を行わなければならないとしている。ただし、この法律が効力を及ぼしたのは議会予算局のサンプル調査によると50人以上のレイオフ1412件のうち235件と、全体の1/6にしか達していないことが判明しており、この法律が抜け道が多く効果的な制約とはなっていないとしている（岡崎、1996、63頁）。しかし、それでも新自由主義を唱えていた共和党政権下で、地域的な失業解決のために解雇に一定の制約をかける法律ができたことの意義は大きいといえよう。

^{注10} 他方で、この時期、経営側は労働組合からの制約を避けるためにグリーンフィールド戦略と言われる南部やメキシコ故郷地帯など組織化の弱い地域への工場転出を行ったり、工場閉鎖予定の向上を複数リストアップし、企業にとって望ましい労働条件を獲得するために工場間での競争を行わせたりしていることには留意しておく必要がある（野村、1994年）。

この報告では、米国の解雇が任意の雇用を原理とする自由なものであるという基調を保ちつつも、それに対して一定の制約が働き、雇用の安定という流れが存在していることを強調してきた。それは、現代社会における雇用というものの性質が、生活を維持していくための貨幣収入のほぼ唯一に近い手段となるために、解雇という現象は単なる経済ユニットにおけるインプットとしての労働力の削減ということ以上の意味を持っていることに起因している。解雇された者だけでなく、その家族が路頭に迷い、人生設計を大きく狂わせることになる。そもそもランダムに解雇が行われるような社会ではローン一つさえ組めないであろう。更に解雇された従業員は企業から不要な人物とされたがゆえに、自信を喪失しアイデンティティ・クライシスに陥ったり、解雇を告げられた上司に対して恨みを募らせ犯罪に走るという結果に至ることさえある。これは何も昨年起こったいわゆる「ブリヂストン事件」は、日本の会社人間だけの問題ではない。雇用の流動化が激しい米国においてもそうである（矢部、1995）。

解雇という現象を社会的事象として捉えた場合、そこには私企業の恣意性や経済性を抑え、社会性や公平性を持たせようとする法的規制なり慣行なりが形成され、解雇に対する不確実性を小さくし、その衝撃をできる限り抑えていこうという力が存在していることに気がつく。それはドイツのような法的な解雇規制を持たない米国においてさえそうなのである。先の80年代の任意の雇用をめぐる契約による例外という判例は、「法律における革命（Regal Revolution）」であり、レーガン・ブッシュ政権下での新自由主義の台頭、労働組合の衰退、ホワイトカラーの解雇の増大という現象に対応するために、法解釈の見直しがすすんだとも言える（Edwards, 1993, p. 181）。

ただし、解雇の米国モデルを検討するに当たって残された重大な領域が存在している。それは80年代後半から顕著になってきたホワイトカラーのレイオフはいかように行われているのかである。個別的行われた解雇は裁判となり、先にみえてきたような任意の雇用に対する例外という判例を蓄積していくことになった。また、ブルーカラーのレイオフが先任権規則のような慣行のもとで成立し、そこにはまごうことなき客観性からなる公平性が存在していた。またそれにとどまらず、レイオフを廃止し長期的な安定雇用を確立しようという動きもみられる。しかし、ホワイトカラーに対するレイオフは新たな社会現象だけに、そうした規制力あるいは規範性というものを形成しているといえるのだろうか。

どのようにホワイトカラーのレイオフがなされているのかに関しては、いくつかのジャーナリスティックな、あるいはコンサルティング的なレポート（矢部、1995、渡辺、1997等）を知るのみである。それらによると、希望退職や早期引退制度などにより離職への誘因、リコール無しのレイオフの実施（＝解雇）、人事考課に基づくレイオフリストの作成、アウトプレースメント産業などを利用した転職支援、雇用保障からエンプロイヤビリティへの人事政策の転換などが、指摘されている。しかしながらその詳細な点まで明らかになっているとは言えない。ホワイトカラーのレイオフはどのような枠組みの中で行われているのかを中心として、ポスト・「ウェルフェア・キャピタリズム」（Jacoby, 1997）における「新しい労働者の権利体制」（Edwards, 1993）は解雇の衝撃をいかなる方向で規制することになるのか。この点を我々はアメリカ・モデルとして確認しなければならないという課題を背負っているのである。

参考文献

Bureau of National Affairs, Inc. (1995) Basic Patterns in Union Contracts. Fourteenth Edition., Washington, D. C., BNA Books.

- Brown, Clarir, Yoshifumi Nakata, Michael Reich, and Lloyd Ulman. (1997) *Work and Pay in the United States and Japan.*, New York, Oxford University Press.
- 中馬宏之 (1994) 『検証・日本型「雇用調整」』集英社。
- Edwards, Richard. (1993) *Rights at Work: Employment Relations in the Post-Union Era.*, New York: Brookings.
- Fisher, Stanley M. (1994) "Legislative Enactment Process: The Model of Employment Termination Act", in *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 536.
- Gardner, Jennifer M. (1995) "Worker Displacement: A Decade of Change", in *Monthly Labor Review*, April.
- Holloway, William J. and Michael J. Leech. (1993) *Employment Termination: Rights and Remedies*. Second Edition., Washington, D.C., The Bureau of National Affairs, Inc.
- Jacoby, Stanford M. (1985) *Employing Bureaucracy: Managers, Unions, and the Transformation of Work in American Industry, 1900-1945.*, New York, Columbia University Press. 荒又重雄・木下順・平尾武久・森泉訳 『雇用官僚制』北海道大学図書刊行会、1989年。
- Jacoby, Stanford M. (1997) *Modern Manors: Welfare Capitalism since the New Deal*. Princeton University Press. 内田一秀他訳 『会社荘園制』北海道図書刊行会、1999年。
- Kohler, Thomas C. (1999) 「世紀末の雇用関係とその規律：1990年以降のアメリカ合衆国における動向についての考察」早川智津子訳 『日本労働研究雑誌』464号。
- 小池和男 (1993) 『アメリカのホワイトカラー』東洋経済新報社。
- 小池和男 (1999) 『仕事の経済学 (第2版)』東洋経済新報社。
- 小宮文人 (1986) 「英米の解雇規制と就業規則」 『日本労働協会雑誌』326号。
- 小宮文人 (1997) 「解雇制限法：判例・学説の変化と国際比較」 『日本労働研究雑誌』446号。
- 道幸哲也 (1979) 「アメリカのレイオフ制度」 『季刊労働法』113号。
- 村松久良光 (1995) 「日本の雇用調整：これまでの研究から」 所収 猪木武徳・樋口美雄編 『日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社。
- Mikman, Ruth. (1997) *Farewell to the Factory: Auto Workers in the late Twentieth Century*. Berkley: University of California Press.
- 日本経済新聞 (1998) 「中高年、解雇にノー」3月7日夕刊。
- 野村正實 (1994) 『終身雇用』岩波書店。
- 岡崎淳一 (1996) 『アメリカの労働』日本労働研究機構。
- Postic, Lionel J. (1994) *Wrongful Termination: A State-by-State Survey*. Washington, D. C., BNA.
- 笹島芳雄 (1995) 「欧米におけるホワイトカラーの現状(1)：アメリカのホワイトカラー」 『労政時報』3214号。
- 成果配分賃金研究会編 (1994) 『アメリカの賃金・ヨーロッパの賃金 変貌する欧米の人事賃金制度』社会経済生産性本部。
- 鈴木宏昌 (1993) 「欧米の雇用調整と解雇制限について」 『季刊労働法』167号。
- 渡辺聡子 (1997) 『ポスト日本型経営 グローバル人材戦略とリーダーシップ』日本労働研究機構。
- 矢部武 (1995) 『大失業時代 負けるな日本のサラリーマン』ほんの木。
- 八代尚宏 (1999) 『雇用改革の時代 働き方はどう変わるか』中央公論社。