埼玉学園大学・川口短期大学　機関リポジトリ

<Study Note> The Methodology of a Study on Conflicts over Economic Dismissals : Focusing on Research Paradigm

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2018-08-02 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 平澤, 純子 メールアドレス: 所属:
URL	https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/1130

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



整理解雇紛争をめぐる研究の方法論

── 研究パラダイムを中心に ──

平　澤　純　子

1. ね ら い

本稿のねらいは，整理解雇紛争を研究するときの，方法論について考察することである。

人的資源管理論において，企業が労働サービス需要の質・量の変動に対応して労働サービス供給の質・量を変更することを雇用調整という。労働サービス需要の変動は，増加も減少もありうる。したがって，雇用調整とは，労働サービス供給の抑制だけでなく，労働サービス供給の増加もありうる（佐藤・藤村・八代 2017：53-54）。とはいえ，通常，雇用調整というときには労働サービス需要の減少への対応を指していることが多く，本稿においても「雇用調整」という用語は断らない限りその意義で用いる。

雇用調整の手法としては，当該企業に在職する正規従業員への痛みが小さいものから順に実施されていると言われており，具体的には残業時間抑制，退職者不補充，新規採用削減，配置転換，出向・転籍，希望退職募集，（指名）解雇といった順番で実施され，解雇は最終手段であると言われている(1)。雇用調整の最終手段として実施される解雇は労働法学上，整理解雇と呼ばれる。紛争は，できるだけ規模の小さいうちに，できるだけ早く終結させるのが望ましいはずである。しかし，筆者は，整理解雇をめぐる労使紛争を研究してきて，紛争当事者たる労使が必ずしも紛争を規模の小さいうちに，早期に終結させるために合理的に行動するわけではない例を観察してきた(2)。紛争当事者はなぜそのような行動をとるのか。これを説明することを筆者は研究課題の一つとしている。

本稿では，その研究課題に取り組むための準備をしたいと思う。具体的には，筆者がこの研究を進める上で，どのような方法論に依拠していくべきかを考察する。方法論というからには，後でとりあげるデンジン＆リンカン（2006）の説明を借りるならば，存在論・認識論・価値論から構成される哲学と，手続き，研究ツール，技術からなる研究手法とを論じるべきである。しかし，筆者の能力と紙幅を勘案すると，さしあたりはどの研究パラダイムを選択して研究を進めるべき

か，明確に認識することを最優先すべきだろう。

これまで筆者は整理解雇紛争の研究をしてきたが，研究パラダイムを確定してから研究を開始したわけではなかった。すでにある問題意識のもとに一定の方法を用いて研究してきたわけである。思うに，研究テーマまたは研究における問いを立てる時点で，ある哲学の下にあると考えられる。したがって，これまでの研究から，自分はどの研究パラダイムにあるのかを確認し，今後の研究が破綻しないように，今後依って立つ研究パラダイムの哲学と研究方法とを明確に意識して研究を進めることが求められるだろうと考えている。もとより，そうした試みは本稿だけで完遂できるはずもないが，予備的考察を行ってみたいと思う。

2. 研究パラダイムに関する推定

明確な研究には明確な問いが必要である。筆者が先に述べた問い，すなわち，紛争はできるだけ規模の小さいうちに，できるだけ早期に終結するのが良いはずである。しかし，実際の紛争当事者の行動は，規模の小さいうちにできるだけ早期に終結させる観点からすれば非合理的な行動をとることがよく観察される。それはなぜか，という問いは，明確な研究を進めるための問いにするためには，精錬させていく必要があるが，量的研究をするべきなのか，質的研究をするべきなのかを規定するくらいのことは可能である。

岸（2016）によれば，「○○な人ほど，××である」のような仮説は量的研究が適している。これに対して誰もが納得できるはっきりしたことを言うことを目的にするのが質的研究である（岸 2016：20–26）。筆者の問いは質的研究が適していることになる。実際，筆者は，整理解雇で解雇され，裁判所で解雇の正当性を争った被解雇者を対象とするヒアリング調査，訴訟記録の分析等を用いたケーススタディという方法をとってきた。

デンジン＆リンカン（2006）によれば，質的研究を行うすべての研究者には，存在論・認識論・方法論についての基本的信念があるという（デンジン＆リンカン 2006：23）。リンカン＆グーバ（2006）は，パラダイムとして実証主義（positivism）とポスト実証主義（postpositivism），批判理論（critical theory），構成主義（constructivism）の四つを挙げる（表 1 を参照。のちに，他の研究者がこの表に「参加型」または「共同型」（participatory/cooperative）を加え，リンカンとグーバもその後五つのパラダイムとして整理している）。

筆者はこれらのパラダイムのうち，どれに該当するのかを検討するために，これまでの研究を振り返ると，裁判事例に関するケーススタディを重ねる中で，非合理的にみえる紛争当事者の行為を理解するために，紛争当事者（多くは調査対象者）からみた事件の全体像を捉えようとするやり方が筆者に定着していたと言える。被解雇者たる調査対象者にヒアリング調査で出会うまで，

筆者は判決文に記載された事件像しか予習できていない。しかし，ケーススタディを重ねることで，被解雇者が筆者に語る事件像は別のものであることを筆者は知るようになった。その上，判決文に記載された事実関係にしても，判決文の結論と整合的であり，上級審で判決が覆れば事実関係も書き換えられる。判決文に記載される事実関係は証言や証拠，裁判官の心証をもとに構成された事実関係であると筆者は捉えてきたし，「客観的事実」などわからないだろうと考えていた。そして，調査対象者たる被解雇者が，非合理的に見える行為（例えば勝訴する見込みもないのに訴訟を提起すること）に及んだのはいったいなぜなのかを理解するには，調査対象者からみた事件像と調査対象者の事件に対する見方を探るほうが決定的に重要だと思ってもいた。リンカン＆グーバによる整理を示されてみて，ようやく筆者は自分自身の研究パラダイムは，構成主義のようであると気づくに至った。

リンカン＆グーバ（2006）によれば，構成主義においては，現実あるいは妥当性を判断する基準は，「何が『現実』であるか，何が役立つか，何が意味を持つか（とくに行動やその後のステップにとっての意味）に関するコミュニティの合意から導き出されると考える」ものであるという。そして，「社会現象のかなりの部分は，その現象をめぐる集団や個人の意味づけの活動からなっている」のであり，「まさにその理由から，意味付与活動そのものが社会構成主義者/構築主義者の中心的関心事（リンカン＆デンジン 2006：149）になるという。

平澤（2015）において，筆者は非合理的に思える被解雇者の意思決定や行動を理解するために，被解雇者を取り巻く field という概念を使った。そして，裁判において，原告たる被解雇者たち

表 1　リンカン＆グーバによる四つのパラダイムとその基本的信念

事項	実証主義	ポスト実証主義	批判理論その他	構成主義
存在論	素朴なリアリズム―「リアルな」現実，しかしそれを把握し理解し得る	批判的リアリズム―「リアルな」現実，しかし不完全にしか，そして確率論的にしか把握し理解できない	歴史的リアリズム―実際の現実は社会的，政治的，文化的，経済的，民族的，ジェンダー的な価値によって形成される；時間を追って結晶化する	相対主義―地域別にそして具体的に構築された現実
認識論	二元論/客観主義；発見物は真	修正的二元論/客観主義；批判的伝統/コミュニティ；発見物はおそらく真	相互作用的/主観主義；価値媒介的発見	相互作用的/主観主義/作り上げられた発見
方法論	実験的/操作的；仮説の検証；主として量的方法	修正的実験的/操作的；批判的多元論；仮説の反証可能性；質的方法を含むこともある	対話的/弁証法的	解釈学的/弁証法的

出所：リンカン＆グーバ（2006）146 頁　表 5.1

は，他の労働裁判の当事者たちと交流し，労働運動という field のなかで，自分たちの裁判の行方が，「労働問題」を意識していないたくさんの労働者の働き方にも影響を及ぼすことを考え，社会の問題として，自分たちの事件を位置づけると説明していた。リンカン＆グーバ（2006）のように，「コミュニティ」という概念ではなく field という概念であったという違いはあるが，裁判，紛争という現象をめぐる集団・個人にとっての意味を明らかにすることに筆者は注力していた。こうした点から考えても，やはり構成主義（constructivism）と考えて良さそうである。

3. 研究パラダイムに関する確認

かくして，構成主義と考えて良さそうであるという暫定的な結論は得たものの，この考察は，かなり頼りないものである。パラダイムを確定し，自覚して研究を進める必要性は理解していたものの，なかなかこれに踏み切れなかった理由は，パラダイムに関する解説が，概して筆者には難解で複雑[3] であることに加え，実際に一人の研究者が自分のパラダイムを確定する場面を見たことがないため，パラダイムを確定していく作業を進めつつも「これでよいのか」という疑問が付きまとうためであった

最近になって，筆者でもパラダイムの確定ができるかもしれないと思わせてくれる著書に出会うことができた。岸・石岡・丸山（2016）と野村（2017）である。

岸・石岡・丸山（2016）の序において，岸（2016）は「一見すると不合理な行為選択の背後にある合理性やもっともな理由のことを，ここでは『他者の合理性』」と呼び，「社会学，特に質的調査にもとづく社会学の，もっとも重要な目的は，私たちとは縁のない人びとの，『一見すると』不合理な行為の背後にある「他者の合理性」を誰にもわかるかたちで記述し，説明し，解釈すること」，「社会学の大きな仕事のひとつが，理由のないところに理由を見出すということ」にあると説く（岸 2016：29）。

人的資源管理論とともに経営社会学を専門とする筆者は，実際，「他者の合理性」を説明しようとしてきた。最も端的な実践例は Hirasawa（2012）であるが，ここでは，スカンジナビア航空事件における原告たる被解雇者集団の，一見すると非合理的な意思決定，行為の合理性を説明した。具体的には，スカンジナビア航空事件の原告たちは，地裁で全面的な敗訴判決を喫したのに，高裁に即時抗告し，さらには全員で復職できるという条件での和解でなければ和解はしないと言って高裁判決をもらいにいこうとしていた。その当時までの整理解雇をめぐる裁判事例では，原告たる被解雇者の半数復職が労働者側にとって最高水準の和解内容であり，全員復職という条件での和解はまず考えられないものであった。解雇無効判決を得ても解決金の支払いと，解雇撤回・即日退職という和解が多いのである。ところが，スカンジナビア航空事件の原告たちは，復

職する人数を交渉するという戦術を捨てて，全員復職で和解をするか，高裁判決をもらいにいこうと決めていた。地裁で予想に反して全面敗訴し，高裁でも勝てる見通しがなかったことを考えれば，あまりにもリスキーな意思決定であると筆者は思った。また，地裁で全面敗訴したのに高裁に即時抗告した理由もまた非合理的に見えた。原告たちの話によれば，地裁が始まってから会社が「変更解約告知」という新しい法理を持ち出して，裁判所もこの法理を使って判断し，その裁判で敗訴してしまったので，このまま変更解約告知による解雇が認められたならば，他の労働者に負の影響をもたらしてしまうから，世間に対して申し訳ないから彼等は即時抗告したという。原告たちは 40 代を中心とする男性ばかりで，彼等には妻子もあった。自分や家族の生活もあるのに，なぜ労働者一般，世間のために裁判を続けるというのか，これも非合理的に思えた。日本の解雇法制は実定法よりも判例法理が重要な役割を占め，裁判の判決はその後の事件に裁判規範を提供するという意味で公共財としての性質をもつのに，裁判の費用はもっぱら訴訟当事者によって負担されるのも不合理だと筆者は思っていた。ところが，スカンジナビア航空事件の原告たちが即時抗告する理由は，他の労働者たちに，世間に，フリーライドされることを自ら欲するような理由であると筆者には思えた。一体彼らはなぜこのような意思決定をするのか。こうした疑問の解明に取り組み，彼らの意思決定の理由を説明したのが Hirasawa（2012）であった。

整理解雇を対象とする研究をする研究者は労働法，労働経済学の研究者の間にそれなりに存在するが，人的資源管理論の立場からの研究は少なく，まして経営社会学の立場からの研究は皆無に等しい。こうした研究環境で，手探りで研究を続けてきた筆者にとって，石岡（2016）は筆者がとってきた研究方法や考え方に大きな間違いがなかったことを示してくれた。

石岡は，長年にわたりボクシングの世界で参与観察を続けてきた研究者であるが，フィリピンから日本に来たボクサーが日本の工場で働くのは，ボクサーとしては不合理であると捉えていた。しかし，ボクサーが工場で働くのは，地域社会に存在を認知してもらい，困ったときや試合の時に支援が得られるようにするためであり，ボクシングに打ち込むためであったことをつきとめ，「他者の合理性」を理解することが真逆の理解をもたらしたと述べている（石岡 2016：101–103）。また，参与観察をすることの意味は，それまでの「ものの捉え方」を手放すことにあるという（石岡 2016：105）。石岡は「参与観察の重要な著作の多くは，特定の人びとの視点に立って物事を観察しながら，同時にその成果がどのような人びとの視点を経由したものであるかを自己言及的に記述する」（石岡 2016：113）ものであり，様々な人の立場から「『万遍なく見る』アプローチでは，往々にして『何も見えない』」結果につながると指摘している（石岡 2016：113）。

このように，一人の研究者がその研究パラダイムに従って，研究を遂行するプロセスを知ることによって，筆者がこれまでの研究で原告たる被解雇者が見た事件像を捉えようとしてきたことも，間違いではなかったとようやく思うことができるようになった。

筆者が今後研究を進めるうえで，選択すべき研究パラダイムとして構成主義（constructivism）が有力なようである。しかし，研究パラダイムの確定は慎重であるべきだろう。野村（2017）は「方法論の理解が不十分だと，問いや理論，リサーチ・デザインなどと矛盾するような手法を選択することにもなりかねない」（野村 2017：3）と教えてくれる。また，研究パラダイム(4) は手法やリサーチ・デザインを規定する土台であり，研究者にとってその場その場で変えられるようなものではないという（野村 2017：10–11）。野村（2017）は，存在論において二つの立場（基礎づけ主義と反基礎づけ主義）を示し，これらの立場と認識論との結びつきを説明する。存在論における立場の違いを正確に理解して自分がどちらなのか正確に確定しなければ，認識論の確定も誤ってしまう可能性が高い。正確な理解のもとに正確に確定していくことが求められる。

4. おわりに

野村（2017）は端的に「方法論＝認識論＋リサーチ・デザイン＋手法」（野村 2017：2）という式で方法論とは何かを示してくれる。筆者が研究を始めたときには，日本において認識論的立場を明らかにしたうえで研究を進めることは当たり前ではなかった。今日においてもなお，日本においては認識論というものに触れずに進められる研究の方が多いだろう。しかし，筆者の研究課題からして，その知見は日本国内においてというよりも，むしろまだ労使関係が厳しい諸外国に役立つ水準に到達することを目指すべきであると考えている。そのためには，国際的に通用する方法論を取ることが必要である。また，認識論とリサーチ・デザインと手法との論理的関係性を保っていかなければならない。そのための準備は端緒についたばかりであるが，一歩一歩着実に歩を進めていきたいと思う。

謝辞

本研究は，川口短期大学個人研究費，科学研究費補助金（課題番号：16K03923）の助成を受けた。記して謝意を表したい。

《注》

（1） そのような知見を示すものとして，例えば，企業行動の分析による通商産業省産業政策局企業行動課（1981）がある。また，日本の労働法をリードする労働法研究者諸氏もそのような認識にたっている。例えば菅野（Sugeno, 2008: 457–458），Araki（Araki, 2002: 27），水町（水町，2007: 167）を挙げることができる。しかし，解雇に最も慎重な労働組合のある大企業においても 2 期連続の赤字で大規模な解雇を行う傾向が強いことを，小池（1983），村松（1986），駿河（1997）は，個別企業の雇用調整を分析することにより指摘しており，小牧（1998）はマイクロデータの分析を通して明らかにしている。小池はさらに，近時の変化として，2000 年頃から解雇数が格段に大きくなっていることを

明らかにしている（小池，2005: 145–146）。

（2） 最も端的な例が Hirasawa（2012）で分析された，スカンジナビア航空事件である。

（3） 千田（2001）では，例えば constructivism と constructionism との違いがないがしろにされることの問題が論じられている。

（4） 野村（2017）では，「研究パラダイム」ではなく「存在論や認識論的立場」と言っている。

参考文献

石岡丈昇（2016）「参与観察」岸政彦・石岡丈昇・丸山里美（2016）『質的社会調査の方法 ── 他者の合理性の理解社会学』有斐閣，95–153 頁。

岸政彦（2016）「質的調査とは何か」岸政彦・石岡丈昇・丸山里美（2016）『質的社会調査の方法 ── 他者の合理性の理解社会学』有斐閣，1–36 頁。

岸政彦・石岡丈昇・丸山里美（2016）『質的社会調査の方法 ── 他者の合理性の理解社会学』有斐閣。

小池和男（1983）「解雇からみた現代日本の労使関係」森口親司・青木正彦・佐和隆光編『日本経済の構造分析』創文社，109–126 頁。

小池和男（2005）『仕事の経済学［第 3 版］』東洋経済新報社。

小牧義弘（1998）「わが国企業の雇用調整行動における不連続性について」『日本銀行調査統計月報』11 月号，45–74 頁。

佐藤博樹・藤村博之・八代充史（2017）『新しい人事労務管理［第 5 版］』有斐閣。

シュワント T. A. 著，古賀正義・間山広朗・矢島毅昌・稲葉浩一訳（2006）「質的探求の 3 つの認識論的立場：解釈主義・解釈学・社会構築主義」デンジン N. K. &リンカン Y. S. 編，平山満義監訳，岡野一郎・古賀正義編訳『質的研究ハンドブック 1 巻 ── 質的研究のパラダイムと眺望』北大路書房，167–192 頁。

菅野和夫（2008）『労働法［第八版］』弘文堂。

駿河輝和（1997）「日本企業の雇用調整 ── 企業利益と解雇」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会，13–46 頁。

千田有紀（2001）「構築主義の系譜学」上野千鶴子編『構築主義とは何か』勁草書房，1–41 頁。

通商産業省産業政策局企業行動課編（1981）『日本的雇用慣行のゆくえ ── 労働力移動の実態調査』産業能率大学出版局。

デンジン N. K. &リンカン Y. S. 著，平山満義訳（2006）「質的研究の学問と実践」デンジン N. K. &リンカン Y. S. 編，平山満義監訳，岡野一郎・古賀正義編訳『質的研究ハンドブック 1 巻 ── 質的研究のパラダイムと眺望』北大路書房，1–28 頁。

デンジン N. K. &リンカン Y. S. 編，平山満義監訳，岡野一郎・古賀正義編訳（2006）『質的研究ハンドブック 1 巻 ── 質的研究のパラダイムと眺望』北大路書房。

野村康（2017）『社会科学の考え方 ── 認識論，リサーチデザイン，手法』名古屋大学出版会。

平澤純子（2015）「裁判における被解雇者」『川口短大紀要』29 号，67–74 頁。

平澤純子（2016）「整理解雇紛争をめぐる経営学的研究の目的と方法」『川口短大紀要』30 号，83–90 頁。

村松久良光（1986）「解雇，企業利益と賃金 ── 大手工作機械メーカー 13 社に関して」南山大学『アカデミア経済経営編』89 号，399–435 頁。

リンカン Y. S. &グーバ E. G. 著，池田寛訳（2006）「パラダイムに関する論争，矛盾，そして合流の兆候」デンジン N. K. &リンカン Y. S. 編，平山満義監訳，岡野一郎・古賀正義編訳『質的研究ハンドブック 1 巻 ── 質的研究のパラダイムと眺望』北大路書房，145–166 頁。

Araki, Takashi. (2003). *Labor and Employment Law in Japan.* The Japan Institute of Labor.

Sugeno, Kazuo & Yamakoshi, Keiichi. (2014). Dismissal in Japan Part One: How Strict Is Japanese Law on Employers? *Japan Labor Review,* vol. 11, no. 2, pp. 83–92.

Hirasawa, Junko. (2012). Socio-Cultural Integration and Innovation in Globalization: Case Study of a Certain Trial. *Discourse on Global Studies,* Vol. 1 No. 1, pp. 70–76.

（提出日　2017 年 9 月 30 日）