

<研究ノート> 整理解雇紛争をめぐる経営学的研究 の目的と方法

著者	平澤 純子
雑誌名	川口短大紀要
巻	30
ページ	83-90
発行年	2016-12-01
URL	http://id.nii.ac.jp/1354/00000482/

整理解雇紛争をめぐる 経営学的研究の目的と方法

平澤純子

1 はじめに — 本稿のねらい

本稿では、整理解雇紛争を経営学の視点から研究するときの、目的と方法について考察する。

整理解雇は、人的資源管理論の一領域である雇用管理のうち、雇用調整の一手法たる位置を占める。そして、雇用調整の一手法として実施された整理解雇が労使紛争を発生させるとき、それは、人的資源管理論の一領域である労使関係の問題となる。いずれにしても、人的資源管理論の問題となりうる。しかし、実際のところ、整理解雇はもちろん、雇用調整に範囲を広げても、この問題を考察する研究の大半は、労働法、労働経済学、労使関係論（労働問題としての労使関係論）といった分野によって担われてきた。

こうした研究状況に、筆者は疑問を感じていた。例えば、整理解雇の実施をめぐる意思決定、実施の方法、紛争になった場合のマネジメントは、いずれも経営学の体系に組み込まれた研究がなされて良いはずだと思う。ところが、実際にはそのような研究はほとんどない。これらの事項を研究対象とし、その知見を有機的に関連付けて昇華させうる経営学は、整理解雇紛争の研究に最も寄与するのではないだろうか。

筆者はその可能性を切り開いていきたいと考えている。とはいえ、実際の研究は、小さな一歩を重ねていくしかないので、途中で何を切り開こうとしているか、目的地を見失う可能性がある。道を切り開くにあたり、目的地と自らの研究の立ち位置とを認識しておきたいというのが、本稿のねらいである。

2 方法か、問題か

2-1 研究態度の型

見田（1966）は「研究者が自己のテーマを選定し、これを追求するさいの基本的な態度としていわば『方法適用型』と『問題追求型』とあるように思われる」（見田1966、1頁）と切り出す。

見田は社会学者の泰斗であるが、その違いを、医学を例に、こう説明する。

ある種の抗生物質の、ある種の症状に対する効果が十分な臨床例で確認されていて、同じ抗生物質を次々と類似の症状に対して試みることで、新しい療法の適用範囲を漸次拡大しようとする態度が、「方法適用型」である。これに対して、癌の治療という実践的な一つの至上目標をめざして、関連する外科、内科、解剖学、生理学、化学療法、食事療法など、あらゆる既存の研究分野を探求・動員することで、一歩でも二歩でも解決に近づこうとするのが「問題追求型」である、と。

2-2 研究態度の型が及ぼす影響

この類型に従えば、筆者は「問題追求型」の態度をとってきた。整理解雇紛争の当事者が紛争終結までに気が遠くなるほどの時間、労力、経済的・精神面の負担を背負い、家族に厳しい生活をしいて裁判に及ぶ事例を筆者は見てきた。そのような大きな犠牲を払った裁判が終結してもなお、労使間の紛争・交渉が続く事例を観察してきて、少しでも負担が抑えられないものか、と思ったことが、筆者が整理解雇紛争の研究を続けてきた動機だからである。

社会学者の言葉を持ち出して、自分は問題追求型であるという認識を改めて確認した理由は、こうした型の違いが、ものの見方を規定してしまうこと、つまり、筆者自身の認識は、筆者自身のものを見方を通して覚知できたことに限定されていることを自覚しておきたいからである。

例えば、問題追求型か、方法適用型かということは、経営学に対する見方を左右するだろう。問題追求型は経営学に対して、自らの研究課題とする問題の解決に役立つことを求めるであろうし、方法適用型は、方法が適用できる範囲の検討を通して、方法の精緻化と経営学の発展を求めるだろう。問題追求型の筆者の場合、経営学に対して自分の追究する問題の解決に役立つことを求めている。自分が経営学に対してこうした見方を持っていることを自覚することで、経営学に対する客観的な見方を目指したい。

また、問題追求型か、方法適用型かという違いは、経営学が担うべき課題、取るべき方法に対する考え方も規定するだろう。

3 経営学の課題と研究のねらい

3-1 説明か、助言か

村田（2006）は、経営学の対象を企業とした上で、「一般に学問の課題については、研究対象の在り方に関して、学問自らが『助言』を与えることを課題とするものと、研究対象の在り様について、『説明』をすることを学問の課題とするものが、ありうる」（村田、2006、12頁）と言

う⁴⁾。村田は、「助言の科学」としての経営学の代表的研究として藻利（1982）を、「説明の科学」の代表的研究として田島（1984）を挙げる（村田，2006，16頁）。問題追求型態度の筆者は、経営学に何らかの助言をもたらしてくれることを、村田のいう「助言の科学」として経営学を志向していたことだろう。

3-2 「説明の科学」としての経営学

「説明の科学」としての経営学の代表たる田島（1984）は、経営学は、企業を研究対象とし、企業活動の説明を課題とすると述べる。ここで言う「説明」とは、「ある経験的事態を確認するのみでなく、その事態の原因あるいは理由を示すことによって、なぜその事態がそのようにあるかを明らかにすること」である（田島，1984，22頁）。

自分の研究課題の、経営学という学問分野における立ち位置を確かめるために、「説明の科学」としての経営学と「助言の科学」としての経営学という分類は、わかりやすく、便利である。しかし、田島の言葉を聞いていると、自分は「助言の科学」としての経営学を志向すると言い切ってしまうてよいのかという疑問が生じる。

村田が「説明の科学」としての経営学を選択する理由は、先程生じた疑問を一層大きくさせる。村田（2006）は自らの経営学を、企業学としての経営学とした上で、「説明の科学」としての経営学を選択しており、その選択の理由を次のように二つ挙げている。

第一点は、企業の商品生産活動によって、市民の労働生活、消費生活、および住民生活に放置することができない「好ましくない作用」が現実には及ぼされているのであるが、この事態が、筆者に、「企業は、一体、何故に、市民生活に好ましくない作用を及ぼすような活動を展開するのであろうか」という「問い」を提出させることである。ここで「好ましくない作用」として筆者が把握しているものは、例えば、労働疎外、健康・生命を脅かす欠陥商品の製造、公害に代表される自然環境と人間の生命・健康の破壊、科学・技術の私物化、文化の墮落、教育内容の貧困化、生活手段の商品化にともなう家庭・職場社会・地域社会の解体といった事態である。

第二点は、企業は人間の生活に「好ましくない作用」を結果として及ぼしているにもかかわらず、それが企業自身にとって逆機能とならないかぎりには、こうした作用を伴う活動を改めようとはけっしてしないのであるが、このことが筆者に、「一体、何故に、企業は、企業自身にとって逆機能とならないかぎりには、自己が引き起こした社会問題の解決には取り組もうとしないのか」という「問い」を投げかけさせることである（13頁）

かくして、村田は経営学の課題を、「好ましくない作用」が「企業自身にとって逆機能とならないかぎりには、企業自身の問題として取り上げようとはしない企業の行動の基本原則、否、人間の生活に『好ましくない作用』を企業をしてとらしめる企業の仕組み（メカニズム）そのものを解明すること」だと述べる（村田, 2006, 14 頁）。

整理解雇紛争のケーススタディを重ねていると、労働者側にも、経営側にも、非合理的な行為を観察することが多い。紛争は、できるだけ早期に、できるだけ規模が大きくならないうちに終結させるのが良いと考えるのが一般的だと思う。しかし、実際の紛争においては、裁判所等、紛争処理のステージに及んでも、紛争を長引かせ、大規模化させるような行為が紛争当事者の両方に見られる。一般的に考えて、非合理的に見えることを、なぜ紛争当事者はするのか。

筆者のこうした問題意識のあり様は、村田が「説明の科学」としての経営学を選択する動機と共通点がある。一般的にみて非合理的にみえる行為がなぜ生じるのか、解明したいという欲求である。筆者自身、平澤（2009）、平澤（2012）で、紛争当事者の非合理的行為の説明を試みたことがある。とくに後者、平澤（2012）は、一見非合理的に見える紛争当事者たちの言動が、新しい紛争終結の在り方を模索していることに起因するものであることを指摘し、その背景を、Csikszentmihalyi が創造性（creativity）を社会・文化的に考察するために示したフレームワークを使って説明した。つまり、説明の枠組みを用意しようとしたわけである。「説明の科学」の代表とされる田島（1984）の「枠組み」の用意にあたることをしていたことになる。

「経験的世界において展開される企業活動を説明するためには、一方において、その活動全体を見渡すような『枠組み』を用意することに努めながら、他方において、企業活動のさまざまな部分的側面について規則性あるいは法則的關係を把握する努力を行い、それによって『枠組み』に内容を盛り込み、それを精緻化していくことが必要とされる」。（田島, 1984, 41 頁）

筆者は「助言の科学」としての経営学を志向してはいるが、「説明」を、しなくて良いものとは考えていない。助言と説明を、二項対立的な関係であるとも対置的な関係であるとも捉えていない。「助言の科学」としての経営学を志向してはいるが、説明をしようとしたのは次のように考えているからである。紛争と紛争処理の過程に伴う痛みを少しでも軽減するために、できるだけ早く、できるだけ規模が大きくなる前に紛争を終結させるのが合理的であると、一般的には考えられる。にもかかわらず、紛争当事者自身の言動がこの一般的な考えと乖離するのであれば、それはなぜなのかを知らなければ、紛争当事者に全く役立たない助言を目指すことになってしまうと考えているからである⁽²⁾。

筆者は「助言の科学」としての経営学を志向するとしても、「説明の科学」としての経営学を切り捨てようとは考えていない。むしろ、助言のために説明は必要であると考えている。

3-3 「助言の科学」としての経営学

「助言の科学」としての経営学の代表とされる藻利経営学においては、「資本主義経営（der kapitalistische Betrieb）としての『企業』」（藻利, 1973, 86 頁）が研究対象であり、「企業の指導原理を具体的に究明」（藻利, 1973, 88 頁）こと、「資本主義の体制原理として企業が生得的に具有する指導原理としての一般的・形式的な営利性原理を、企業の歴史的具體性において理解すること」（藻利, 1973, 88 頁）が経営学の研究課題となる。

一義的ではなく、むしろ多義的な営利性原則の具体的なあり方を理解し、企業の指導原理を考察することを課題とする藻利経営学は、筆者の研究の立ち位置を教えてくれる。

筆者は次のように考えて整理解雇紛争の研究をしてきた。資本主義経済において、整理解雇を皆無にすることはできない。整理解雇を回避することができない場合、いかにして痛みを少しでも減らすのか、紛争が発生したとき、できるだけ早く、できるだけ規模の小さいうちに終結させるためにはどうしたらよいのか、と。ところが、先述のとおり、紛争を長引かせ、大規模化させるような言動が紛争当事者には見られた。なぜ、そのような非合理的なことをするのか、説明しようとしたことは、先述のとおりである。

筆者は、紛争当事者たちがなぜそのような言動をとるのかを理解するために、できるだけ紛争当事者たちの認識した事件像を把握しようとした。もちろん、当事者たちの事件に対する認識を筆者が正確に把握できるはずはない。しかし、紛争当事者たちがおかれていた状況、紛争当事者の視点から事件がどのように見えていて、紛争当事者たちがその状況の下で事件をどのように解釈したのか、そのような解釈につながった背景はどのようなものか、これらを整理することにより、非合理的に見える紛争当事者の言動は、理解できるものとなる。

自らの研究の立ち位置をつかむという目的意識をもって藻利（1973）を振り返ってみると、筆者は「因果論的方法」と「理解的方法」とを比較して、どちらを取るべきだという議論をせぬまま、「当事者の意思決定を理解するには、当事者の認識する事件像を把握することが不可欠」（神林・平澤, 2008, 86 頁）であると考え、結果として「理解的方法」とっていたことを認識するに至る。先行研究がほとんどなく、パイロットスタディ的にケーススタディを重ねてきた筆者には、そもそも依るべき因果法則がなかった。したがって、因果論的方法と理解的方法とを比較選択する余地がなかったのである。

結果として「理解的方法」としてケーススタディを重ねてきたことで、次のようなことがわかってきた。社会の耳目を集めるような裁判を経験した整理解雇紛争の当事者というものは、裁

判規範という国家規範を先取りするような規範を持っている、ということである。

筆者がケーススタディで出会った被解雇者は、法律・判例を参照して勝訴しそうだから提訴したわけでもなかったし、法律に反しているから怒ったわけでもなかった。自分自身に内在する規範に照らしておかしいと思ったから訴訟を提起していた。紛争が長期化・大規模化し、労使交渉が膠着した状況を打破して紛争を一挙に収束に導く経営側リーダーは、被解雇者集団や支援者集団を向こうに回し「誠心誠意を尽くす。そういうものじゃないですか」と、虚心坦懐な姿勢で交渉を重ね、場合によっては、経営陣の刷新など、紛争終結に必要な経営政策を講じていた。

労働側の訴訟提起にせよ、経営側の交渉に臨む姿勢にせよ、どちらも、与えられた規範に従った結果ではなかった。彼らに内在する規範や、内面からの要請に突き動かされた結果であった。その結果として繰り広げられた裁判が世の中に判例法理などの裁判規範を残し、紛争終結の相場形成を担う。その裁判規範、紛争終結の相場は他の紛争当事者に広く参照・利用され、いわば公共財となる。いくつかのケーススタディを通して、筆者はそのように捉えるようになった。

紛争終結のために試行錯誤した当事者たちの規範が、労働法制等の国家的規範を先取りし、彼らの要請に基づく経営政策が、国家の労働政策よりも実践的かつ有効ならば、次のような疑問が生じる。近年、集团的労使関係の脆弱化に伴い、2001年からは個別労働紛争処理制度が、2006年からは労働審判制度が始まるなど、2000年頃から企業外の労働紛争処理機関が急速に整備されてきている。しかし、国家の労働政策の拡充に依存するのではなく、企業の自主的・自律的な経営政策の整備と実践がそれ以上に必要なのではないかと。

とはいえ、紛争終結のために試行錯誤する当事者たちの規範や内面的要請というものは、池内(1935)も言うように、混乱に反応して試行錯誤する過程で表面化するのであるから、その効用に反して活かされるに至らない。経営学は、彼らに内在する規範とその合理的根拠を示し、内面的要請を経営政策へと発展させる原理を示すという、大きな貢献をなしうると筆者は思う。筆者は紛争当事者たちの規範、内面的要請の解明を当面の研究課題としていきたい。

4 おわりに — 研究の長期的課題

「問題解決型」の研究態度である筆者は、経営学に、自らの研究課題に役立つことを求めている。不遜と言え、不遜である。しかし、自らの研究課題に役立つことを求めることを通して、経営学の存在意義を高めることを目指したいと筆者は考えている。

日本経営学会第87回大会(2013年)の統一論題が「経営学の学問性を問う」であったことに端的に示されるように、今日、経営学はその存在意義が問われている。同統一論題の論集、『経営学論集第84集』所収の廣瀬(2014)は、「経営学の使命は、企業の経営活動の理論的認識に止

まるのではなく、さらに経営の指導原理の理論的探求ならびにこれに基づき政策を提示すること」にあるという（廣瀬, 2014, 72 頁）。同論集所収の河野（2014）は、経営学が存在意義を獲得するには、「研究者自身、何よりもまず人々の実生活にとって有意義な価値前提（知るに値する社会的望ましさ）」を開示しなければならないという（河野, 2014, 89 頁）。廣瀬・河野は揃って経営学研究者に規範、価値を示すことを求め、かつ、その合理的根拠や客観性を追究することを求める。

藻利は、経営学は「企業の実践的規範をみずから確立しようとするもの」（藻利, 1973, 89 頁）であり、したがって、経営学は「ある種の価値判断を企てることとなる」（藻利, 1973, 89 頁）のであるが、「実践科学としての理論的経営学において指定される規範は、超越的な主観的規範（Sollen）ではなくて、まさに内在的な客観的規範（Müssen）であり、こうした意味において超越論的ではなくて、内在倫理的な理論的規範」をなすと述べる（藻利, 1973, 89 頁）。

整理解雇事件の紛争当事者たちは、法律のような外在的な規範ではなく、内在する規範に突き動かされるようにして、おかれた状況の中で試行錯誤し、結果として判例法理のような裁判規範を残し、紛争終結の相場形成を担ってきた。それを見てきた筆者は、さしあたり、次の二つの課題に取り組もうと思う。第一は、紛争当事者たちが試行錯誤して繰り広げる営為の中に内在する規範を究明し、その合理性を検討することである。第二は、紛争当事者たちの、紛争処理をめぐる内面的要請を浮き彫りにすることである。

こうした研究を続けることで、長期的には、資本主義経済において皆無にできない整理解雇と、整理解雇紛争に経営学が何をなすのか、経営学の可能性を探り、経営学の存在意義を高める研究を目指したい。研究が適切に進められたならば、国家の労働政策が企業の経営政策を規定するのではなく、企業の自立的・自主的な経営政策を補完する労働政策の在り方の考察に寄与するかもしれない。

《注》

- (1) 村田は、「助言の科学」としての経営学の構築を目指した代表的研究として藻利（1982）を、「説明の科学」としての経営学の構築を目指した代表的研究として田島（1984）を挙げている。
- (2) 時代も分野も全く異なるのだが、例えばエジソンの最初の発明のような惜しい結果は、可能な限り回避するよう努めなければならないと筆者は考えている。幸田（2010）によれば、発明王エジソンの最初の発明は、電気式投票記録機という機械であるが、これは、技術者からみたら成功していても、当事者である議員たちにとっては有用ではなく、当時は採用に至らなかったという。新聞で、州議会における投票に時間がかかりすぎて議会在混乱するという報道に接した若き日のエジソンは、ボタンを一回押すだけで自動的に投票結果が表示される機械の模型を作って州議会に持ち込んだ。しかし、それはあっさり門前払いされる。次こそはと連邦議会に持ち込み実験させてもらい、大成功を収めるも、今度は議員たちから、発明としては素晴らしいが、投票結果が直ちに表示されたら、議案に反対して、例えば半歩戦術を取ろうとする議員たちは困ると言われたわけである。この経験を通して、エ

ジソンは有用性を強く意識するようになったという。

本稿は、川口短期大学個人研究費による研究成果の一部である。記して謝意を表わしたい。

参考文献

- 池内信行（1935）「経営経済の総合的把握（其三）」『會計』第36巻第3号，42-52頁。
- 神林龍・平澤純子（2008）「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——労使の合意形成メカニズムとしての解雇ルール』日本評論社，53-115頁。
- 河野昭三（2014）「経営学は‘無用’か？——その存在意義を考える——」日本経営学会編『経営学論集第84集 経営学の学問性を問う』千倉書房，81-90頁。
- 幸田ヘンリー（2010）『天才エジソンの秘密』講談社+α文庫。
- 田島壯幸（1984）『企業論としての経営学』税務経理協会。
- 平澤純子（2009）「雇用調整と経営者」川口短期大学紀要23号，45-54頁。
- 廣瀬幹好（2014）「規範，批判の経営学と政策の経営学」日本経営学会編『経営学論集第84集経営学の学問性を問う』千倉書房，72-80頁。
- 見田宗介（1966）『価値意識の理論』弘文堂。
- 村田和彦（2006）『経営学原理』中央経済社。
- 藻利重隆（1973）『経営学の基礎（新訂版）』森山書店。
- 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 2016年9月28日）