

第 I 部：序 論

序 論*

1. 本研究会設立の経緯と、研究の位置付け

解雇は、労働者の人生にとって最も重要な出来事のひとつである。その一方で、限られた資源である労働力を有効に活用するためには、経済状況に応じた資源配分の変更が必要であり、解雇はこの労働市場を通じた資源配分メカニズムのひとつでもある。

1990年代以降の不況のなかでの雇用調整の拡がりによって、労働者にとって解雇がより身近に感じられるようになってきている。さらには、雇用調整をめぐる法律をはじめとする制度の変更や、新設が進められている。このような動きを背景に、解雇権濫用法理が労働市場の効率的な運用をかえって阻害するものであるという主張も見受けられるようになり、労働に関わる法と経済活動との関係が注目されてきている¹。

以上のように、解雇をめぐることは、その理論的機能ならびに実証的機能に関する知見が求められるようになってきている。しかし、日本に関する研究は、理論的にも実証的にもほとんど進んでいない。数少ない先行研究としては、日本における解雇規制の議論のベンチマークを形成した大竹・大内・山川 (2002) や、今井他 (2004, 2005)、今井他 (2006) が挙げられる。しかし、これら先行研究における分析や実証的根拠の提出は、残念ながら不十分なままにとどまった。その原因は、統計的な分析に耐えうる大量観察データの不足にあると考えられる²。

そこで、このデータの不足を克服した分析を行うために、平成 16 年度に当機構において「解雇権濫用法理と雇用調整」と題する研究テーマを設定し、1999年に旧日本労働研究機構（現労働政策研究・研修機構）が実施した「リストラの実態に関する調査（以下、JIL 調査と呼ぶ）」と有価証券報告書、『判例体系 CD-ROM』より作成した過去の裁判記録（1970～80年代）をあわせたデータベースを作成し、過去の裁判経験が現在（1997年前後）の雇用調整にどのような影響を及ぼしたのかを計測した。その成果は、当機構から 2005年5月に、資料シリーズ No.2『「リストラ」と雇用調整』として公表されており（労働政策研究・研修機構 (2005)）、次のようなファインディングを報告している。

* 本研究のデータ作成・整理過程で、鯨井拓仁氏（筑波大学大学院）、佐々木洋平氏（立教大学）にひとかたならぬご尽力をいただいた。記して感謝申し上げます（所属は当時）。

¹ 以上の記述は、神林 (2003) に基づいている。

² 今井他 (2004, 2005)、今井他 (2006) は、法学研究者と経済学研究者の共同作業を通じて解雇事件の実態を調べることで現状認識の溝を埋め、望ましい解雇規制の議論に対して材料を提供することを目的に、(財)統計研究会労働市場委員会に3ヵ年計画で設置された研究会の成果をとりまとめたものである。この研究会では、具体的には、(1)『判例体系 CD-ROM』より整理解雇をキーワードとして検索された 1975 年以降の事件合計 151 件をデータベース化しこれらの事件の背景を調べる、(2)可能であれば当時の原告被告など当事者にヒアリングを実施し近年の雇用調整の動向についても調べる、(3)これらの判決決定文を検討することを通じていわゆる整理解雇法理の法解釈にどのような傾向があるかを確かめる、(4)主に契約理論とサーチ理論を使い解雇規制の分析の基礎を提供する経済モデルを構築する、といったことを目的とした。主な研究成果は、裁判経験や判例法理の定型化が 1980 年代以降の労使間コミュニケーションの形成に大きな影響を及ぼし、1990 年代の雇用調整の早まりを導いた可能性などを示したことにある。詳細については、今井他 (2004, 2005)、今井他 (2006) を参照されたい。

(1)1998 年前後より起こった雇用調整では、過去に比べて頻繁に希望退職の募集・解雇という手段がとられ、こうした雇用調整手段をとった企業の雇用調整速度は、他の手段でリストラを実施した企業と比較すると速かった。(2)リストラを実施していない企業でも、製造業を中心に、1999 年度を境に雇用調整速度の上昇が観察された。(3)1999 年度のリストラに際して希望退職の募集・解雇を用いた企業は、1990 年代を通じて、中小企業を中心にその他の企業よりも速い雇用調整速度を実現していた³。

それでは、なぜこのような企業は 1990 年代を通じて人員調整時の摩擦を削減することができたのだろうか。整理解雇法理の判例法理としての充実や定型化の進行、過去の裁判経験の流布から労使間で人員調整時のルールが合意された結果だという仮説を提起し、過去の裁判経験が雇用調整速度に影響を及ぼしたか否かを統計的に検討することで、この仮説の現実妥当性を確かめることが、この研究の当初の目的であった。しかし、労働政策研究・研修機構 (2005) においては、データセットの制約から、この仮説の検証までは到らなかった。JIL 調査がサンプル調査であったこと、『判例体系 CD-ROM』に掲載された整理解雇事件もおそらくは抽出であることから、両者に同時に収録された企業が非常に少なくなってしまったことに原因があると思われる。

以上の研究から明らかになった方法論上の難点は、通常のサンプル調査で過去に解雇に関わる裁判経験をもつ企業を標本として含めるには、かなりの大規模な調査を行わなければならないことであった。しかし、それと同時に、実ほどのような規模・産業・地域で紛争が発生しているのか、その母集団を示す資料が皆無であることも判明した。もっとも大量の裁判例を収蔵していると考えられている『判例体系 CD-ROM』でさえも、たとえば公表されている司法統計の労働者側勝訴率と明らかな差が観察されるなど、そこに掲載される事件が日本全体をどの程度代表しているかについて疑問をぬぐえない。

そこで、当機構では、これまでの研究から明らかされた研究上の難点を克服し、日本における解雇事件の全体像を把握することを目的に、平成 17 年 4 月に「裁判経験と雇用調整に関する研究会 (座長：神林龍・一橋大学助教授)」を設置した。研究期間は、平成 17～18 年度の二年間で、本研究会の主な目的は、当該分野の分析に耐えうるデータセットの構築とそれを用いた分析を行うことである。本研究会で新たに構築されたデータセットは次の 2 種類である。

第一のデータセットは、最高裁判所事務総局に司法統計の基礎資料となっている事件票である。最高裁判所事務総局に、1975 年 1 月 1 日から 2004 年 12 月 31 日までに終局した労働関係民事事件のうち地方裁判所における通常訴訟および仮処分申請で、解雇に関わる事件(訴訟の場合は原告労働者側、被告使用者側で「雇用契約存続確認等」に分類される事件、仮処

³ これらの観察された事実は、1990 年代後半に希望退職の募集という手段を選択できた企業は、すでに 1990 年代前半から人員調整時の摩擦を減少させることに成功しており、1990 年代後半の雇用調整(=希望退職の募集)はその延長線上にあることを示唆しており、今井他 (2004, 2005)でケーススタディ的に導かれた観察結果と整合的である。

分の場合は申請人労働者側、被申請人使用者側で「地位保全解雇の効力停止等」に分類される事件)について再集計を依頼し、年別地裁別終局類型(和解、判決決定、取下げ、請求認容)訴訟件数などのデータ提供を受けた。この第一のデータセットの再集計結果については、本研究会の平成17年度における研究成果を中間報告として、2006年8月に資料シリーズNo.17『裁判所における解雇事件—調査中間報告』として、当機構から公表されている(労働政策研究・研修機構(2006))。

詳細は、労働政策研究・研修機構(2006)を参照していただきたいが、主要な観察結果をまとめると次のようになる。(1)日本における解雇事件は、おおむね4割5分から5割近くが裁判内和解で終局し、判決・決定にいたる比率は時期による違いがあるが、3割から4割である。残りの1割5分から2割5分は、原告被告双方が合意の上で取り下げられる。近年の傾向としては、取下比率が減少し、判決・決定にいたる割合が増加している。(2)判決・決定にいったなかで労働者側が勝訴する割合は、仮処分命令と通常訴訟をあわせると5割前後と安定しており、1980年代後半以降については、時期による変動はあまり観察されない。(3)むしろ地域による判決・決定比率や勝訴率の差異は顕著で、東京地裁では判決・決定割合、勝訴率ともに低く、大阪地裁ではともに高い。これらの地域差は1980年代後半以降消失する傾向にあったが、2000年代前半となっても一定程度残存している。『判例体系』との比較検討はいまだに完成していないが、少なくともいわゆる判例集が全国的な訴訟の傾向を必ずしも代表していない可能性は示唆された。

これらの地裁単位での集計データの構築と並んで、実際の事件の概要を把握するために、最高裁判所事務総局に1975年1月1日から2004年12月31日までに終局した労働関係民事事件のうち、東京地方裁判所および大阪地方裁判所で終局した通常訴訟および仮処分申請で、解雇に関わる事件(訴訟の場合は原告労働者側、被告使用者側で「雇用契約存続確認等」に分類される事件、仮処分の場合は申請人労働者側、被申請人使用者側で「地位保全解雇の効力停止等」に分類される事件)の事件番号を申請し、民事訴訟法に定められた第三者閲覧を通じて、これらの事件の概要を把握する全数調査を実施した。これが第二のデータセットである⁴。

本資料シリーズは、二年間にわたる研究会の成果を最終的にとりまとめたものである。具体的には、上記2つのデータセットおよび『判例体系』から得られる裁判例を実証研究の中核的材料と位置づけ、法学者・経済学者・社会学者の共同作業に基づいて、日本における解雇事件の実相に現時点で可能な限りの接近を試みた内容となっている。データセットの利用・整備については残された課題はあるものの、いくつかの興味深い事実が判明しつつある。次の第2節で解雇規制と解雇権濫用法理とは何であるかを簡単に説明したあとに、つづく第3節で、各章の要約を通じて、研究成果の紹介を行う。

⁴ この第二のデータセットを用いた記述的な分析結果は、本資料シリーズ第Ⅱ部・第3章にまとめられているので、そちらを参照していただきたい。

2. 解雇規制と解雇権濫用法理

2. 1 解雇規制とは？

日本における解雇規制をどのように位置づければよいのか？これが本研究を通底する疑問である。

しかし、まず大上段に振りかぶる前に、日本における解雇規制とは具体的には何をさすのかを考えてみる必要がある。おそらく多くの人々が最初に思いつくのは、社会的ルールの根幹を形成する法律的な規制であろうが、解雇規制という言葉の意味を広くとらえた場合にはこれにとどまらない。実際、人事担当として部下を解雇しようと考えたことがある人が直面しなければならないのは、法律的な様々な考慮というよりも、被解雇者の心情を慮ることや自分自身や残された従業員の不安感を解消することなど、周囲を含めた心理的な葛藤かもしれない。そして、これらの心理的な葛藤も、人々の行為を規制するという意味では、制度のひとつとしてとらえるべきであるし、解雇規制に含めるべきという意見もありえる。また、現実合合理的な職場の運営を考えるとき、従業員同士あるいは従業員と経営者の間の信頼関係を構築することは重要な課題であることは多くの論者が認めることであろう。もし、従業員を解雇することがこれらの職場の秩序を乱すものとするれば、どんなに法律が解雇を許していたとしても、合理的な選択の結果として解雇を極力避ける可能性がある。このように、経済社会全体で考えたときに、解雇規制が意味する具体像は、必ずしもはっきりとしたものではない。

もちろん、これだけ茫漠とした定義から研究を始めても実のある結果に結びつけることは難しい。本研究でも、解雇規制という言葉は第一義的には法律的規制によって定義されると概念する。現実には確かめられているわけではないが、法律的な規制がもっとも人々の解雇行動に影響していると想定することはそれほどの外れではないだろう。ただし、解雇規制に含まれるべき異物があることも忘れるべきではない。

とはいえ、解雇規制を法律的規制と限定的に定義したからといって、議論の見通しがよくなるわけではないところが、日本において解雇事件を論じる際に難しい点である。

2. 2 民法上の規定と判例法理

解雇とは、法律的には労働契約の使用者側からの一方的な解除を意味する。労働契約も契約である以上、まず民法上に規定されたルールに服し、契約の一方的な解除についてもいくつか制限がある。現実的に問題なのは、労働契約で大部分をしめる、期限の定めのない契約の解除についてである。これについて民法では口語化された現行民法の条文では、『当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる』と第 627 条 1 項に定められており、期限の定めがない労働契約では、使用者がいつでも自由に労働者に契約解除を申し込むことを認めている。そして、同条 1 項によれば、労働者の同意の有無に関わらず解約申し込み後 2 週間をもって契約が解除される。解雇には 2 週間の時

間的猶予が規制されているのみとあってよい⁵。

現在では、この民法の原則が解雇行為を規制する制定法の唯一の根拠ではない。たとえば、傷病休業、産前産後休業、育児介護休業の期間、休業直後の解雇は労働基準法第 19 条および育児介護休業法第 10 条・第 16 条で規制されている。また、男女雇用機会均等法第 6 条は性別を理由とする差別的解雇を、労働組合法第 7 条は不当労働行為による解雇をそれぞれ禁止している。そのほか、労基法第 20 条は解雇予告期間を民法上の 14 日より増やし 30 日としている。しかし、これらの場面での解雇は日常的に問題となる雇用調整の手段としての解雇とはいえ、イレギュラーなケースを規制するのにとどまっているとまとめてもよいであろう。

結局、日本における制定法上の解雇規制は、それほど広範なものではない。実際、OECD 各国の制定法上の解雇規制の強弱を指数化した Lazear (1990) では、日本は OECD 各国の中で最も解雇規制がゆるい国として位置づけられている。

問題は、日本における解雇規制は判例法によって制御されていることである。端的にいえば、1 ヶ月の予告期間において使用者が労働者を解雇し、労働者が裁判所に地位確認を求めて提訴した場合、上記のどの制定法上の規定に抵触していなくとも、裁判所は解雇を無効と判断する可能性があるということである⁶。

それでは、その裁判所の判断はどのような規準によっているのだろうか？

まず、労働者の側に解雇するだけの理由がある普通・懲戒解雇の場合、最高裁判所は 1975 年に『使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当として是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる』（日本食塩製造事件[最二小判昭 50・4・25]）と判断し、解雇理由が存在する場合でも、解雇権の行使には合理性と相当性が必要であることが明示し、この二つの規準を用いて裁判所としてまったくの自由な解雇を制限する意思を示した。この制限を総称して、解雇権濫用法理と呼んでいる⁷。

労働者に責任がない解雇（整理解雇、経済的解雇）に関しても、同様の枠組みが適用され、東京高等裁判所は 1979 年に『特定の事業部門の閉鎖に伴い同事業部門に勤務する従業員を解雇するについて、それが就業規則にいう「やむを得ない事業の都合による」ものと言いつつ得るためには、(1)同事業部門を閉鎖することが企業の合理的運営上やむを得ない必要に基づくものと認められる場合であること、(2)同事業部門に勤務する従業員を同一又は遠隔でない他の事業場における他の事業部門の同一又は類似職種に充当する余地がない場合、あるいは同配

⁵ 労働者からの一方的な契約解除である辞職も同条に服する。したがって、同様に 2 週間の予告のみが必要とされるのみである。民法上、期限の定めのない雇用契約の解消に課される制約は、手続き的な要件のみを要求し、使用者・労働者に対称的であることに特徴がある。

⁶ 正確には、2004 年の労基法改正によって、第 18 条 2 として後述の解雇権濫用法理が成文化されたので、解雇権濫用法理に抵触する解雇は制定法上の規定にも抵触することとなったが、ここでは日本の法律的解雇規制の進展をわかりやすく説明するために、このような体裁とした。

⁷ 繰り返しになるが、2004 年 1 月 1 日に施行された改正労働基準法には第 18 条の 2 が新設され、『解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする』と成文化された。その立法趣旨は、日本食塩製造事件などの裁判例および裁判実務を通じて確立した解雇権濫用法理を周知徹底させるために成文化するところにあるとしている。

置転換を行ってもなお全企業的にみて剰員の発生が避けられない場合であって、解雇が特定事業部門の閉鎖を理由に使用者の恣意によってなされるものでないこと、(3)具体的な解雇対象者の選定が客観的、合理的な基準に基づくものであること、以上の3個の要件を充足することを要し、特段の事情のない限り、それをもって足りるものと解するのが相当である』(東洋酸素事件[東京高判昭 54・10・29])と示した。解雇権濫用法理の一類型として整理解雇法理を確立させたといわれている判決である。

整理解雇法理はその後の裁判例の蓄積の中で、いわゆる整理解雇の四要件(人員削減の必要性、解雇回避努力義務、被解雇者選定の客観性・妥当性、手続きの妥当性)を提示し、これらを基準として判断すると理解されている。これらの四要件の意味や近年までの変遷については、第Ⅱ部・第2章における法解釈学的分析を参照していただきたいが、より具体的に四要件を説明すると次のようになる。「人員削減の必要性」は、人員削減措置が企業経営上の十分な必要性に基づいていることを要求している。「解雇回避努力義務」は、他に解雇回避の策を期待できないような場合にのみ、解雇が正当化されることを示しており、最後の手段原則とも称されている。「被解雇者選定の客観性・妥当性」は、被解雇者選定に際しての恣意性を排除することが目的である。また、「手続きの妥当性」は、労働協約等に規定がなくとも、労働組合または労働者個人に対して整理解雇の必要性などについて説明を行い、協議すべき信義則上の義務を負うことを示している。

以上のように、日本における法律的な解雇規制は判例法理を中心に構成されており、教科書的にまとめれば、普通解雇については合理性・相当性という規準が、整理解雇については四要件という規準が定立されたといえる。しかし、これらの規準によって、具体的にどのような行為が規制されるのかは依然として曖昧であろう。たとえば、「解雇回避努力義務」を満足する行為は何かを考えてみよう。おそらく多くの人の頭には「希望退職の募集を行ったかどうか」が浮かび上がるのではなかろうか。それでは、希望退職の募集の有無が解雇回避努力義務を満たすかどうか、『判例体系 CD-ROM』から得られた1975～1984年に終局した54件の整理解雇事件にあてはめて確かめてみよう。これら54件のうち、解雇回避努力義務がなされていないと判断された事例は16件ある。そのうち8件は希望退職の募集が行われたのものにも関わらず、解雇回避努力義務は満たされていないと判断されている。しかし、54件の中には希望退職の募集を行わなかったものが33件含まれている。そしてその33件のうち15件では、希望退職を行わなかったにも関わらず、解雇有効と判断されている(さらに、そのうち12件では解雇回避努力義務を満たしたことが判決文で明示されている)。これは整理解雇法理生成期の事例であるが、解雇回避努力義務の代表例として考えられている希望退職の募集ひとつをとっても、裁判所の判断はばらばらであることがわかる。

2. 3 本資料シリーズの目的

日本の解雇規制を概念するのは、それを法律的規制と限定的に解釈したとしても、難しい。

まして、解雇規制をどう具体的にコントロールするかは、政策的に非常に重要な課題であるにも関わらず、ほとんど議論されていない。その背後には、現実の解雇事件に関する理解不足があると考えられる。本資料シリーズの目的は、現実の解雇事件がどのような様態をとり、それが法解釈学的な裁判例解釈、そして経済理論的枠組みとどう対応するかを示し、これらの研究や議論に実証的な根拠のひとつを提供することにある。

それでは、つづく第3節で、本資料シリーズの内容を各章の要約を通じて紹介する。

3. 本資料シリーズの内容と構成

前述したように、本資料シリーズの目的は、現実の解雇事件がどのような様態をとり、それが法解釈学的な裁判例解釈、そして経済理論的枠組みとどう対応するかを示し、これらの研究や議論に実証的な根拠のひとつを提供することにあつた。最後にここで、各章で得られた知見をまとめ、今後の研究課題を述べたい。

まず第1章は、有名な東洋酸素事件をとりあげ、判決文が企図した解決と現実の解決が乖離した理由を考察した。労働者側へのヒアリングや財務諸表などの諸資料の検討を通して、東洋酸素事件の背後に労働組合の分裂があつたことがわかり、高裁判決に少数組織と会社との直接コミュニケーションを円滑にするという視点が欠けていたことが、紛争の現実的解決に寄与しなかつた理由であることがわかつた。現実の紛争終結は、労組の組織変更によって会社側が被解雇者との直接の団体交渉に応じざるを得なくなり、相互のコミュニケーションを再開したことがきっかけとなつたと考えられる。

もちろん、このような解雇紛争の実態と裁判法理との乖離を裁判所も認識していなかつたわけではなく、判断基準を修正してきたことが第2章では明らかにされた。具体的には、152件の整理解雇事件の判決文を精査した結果、いわゆる整理解雇の四要件のうち手続きの妥当性について法理論的に意義のある変化が生じていることがわかつた。とくに、手続きの理解やレベルなどいくつかの側面で、より深く実質的に判断材料にするようになったことを指摘している。近年の労働法では一般的な枠組みとして「法の手続化」、プロセス重視が提案されているが、整理解雇法理もこのような動きと連動して変化していることを示唆しており、その背後には、紛争の現実的な解決のための対応として判例法理自体が変化してきた可能性が指摘できよう。

ただし、これらの変化は解雇事件の一部に妥当するだけかもしれない。第3章では東京地裁における解雇事件の全数調査の結果をまとめ、不十分ながらいくつか興味深い事実が指摘された。第一に、解雇紛争の個別化は確かに進行しているようにみえる。第二に、日本の解雇事件は、利益回復的側面が強いと観念されることが多いが、権利回復的側面も無視できないほど保持されている。第三に、裁判官による判断の差がある可能性がある。第四に、解雇事件の和解条件は事件によってまちまちであるが、平均的には請求月額額の4割程度が回復されている。全体として、解雇事件そのものの多様性は依然として維持され続けていることは

指摘できよう。その意味で、第2章で整理された「法の手続化」もおおまかな方向への変化として理解できるが、それがすべての（整理）解雇紛争を解決する上での万能薬となるかどうかは議論の余地があろう。とりわけ、権利紛争的側面が強調される事件について、どのように包摂されるかは将来の課題となろう。わが国における労働紛争における裁判実務のありようはほとんど研究対象とされておらず、観察事実の蓄積も行われていない。本章では裁判官間での判断の差の可能性が指摘されているが、これらの点を含めて、裁判研究という角度で労働紛争をとらえることも必要になるかもしれない。

第4章は「解雇規制の経済分析」は以上の3つの章を包括的に理解するための経済理論を契約理論の観点から雇用契約をとらえ、マクロ的な効果はサーチ理論に基づいて整理した。とくに、従来の価格理論が分析するのに適している例として、労働者の入れ替えや転職がしやすく、業務内容や報酬が就業前に明確になっている場合を指摘し、その対比に、業務内容が複雑で事前に明確にできない仕事や転職に時間や費用がかかる場合を提示している。そして後者の場合には、規制の有効性がでてくることをミクロ、マクロの両面から分析し、とくに賃金の硬直性と賃金格差が規制を有効にらしめる要因として重要であることを示した。

賃金の硬直性と賃金格差の下では、解雇規制がまったく存在しない場合、社会厚生を改善する余地が残るという意味で、解雇規制の役割が存在する。しかし、規制が過剰な雇用保障をもたらす可能性もあるため、規制の効果を測るのは慎重を要する。解雇規制の議論は理論的に結論を出せる類のものではなく、実証的な作業に委ねられるべきものとの結論が導き出される所以である。

以上が、本資料シリーズの概要であり、本研究では3つの研究課題を提示した。第4章で明快にまとめられたように、解雇規制をめぐる経済理論的な枠組みはほぼ出揃っており、理論的に解雇規制の採否を決めることはできないということがまず前提となる。そして賃金の硬直性との関連を解雇規制の経済的評価の要に据えることが示唆され、将来の実証研究に具体的な方向を提示した。しかし、解雇規制の実証研究を実行する上では、解雇事件がかなり多様であることをどう取り扱うかが問題となろう。第3章にまとめられた東京地裁の全数調査は、最高裁集計データであらわれた地域間の判断の差がかなり複雑な事情の下に観察されたことを示唆している。したがって、他裁判所の解雇事件を含め、データ作成に関する議論を重ねる必要がある。そして、これらの解雇事件の多様性を考慮したとき、第4章にまとめられた理論的整理で足りるのか再度整理する必要があるだろう。これが課題の第1となる。

第2の課題は、判例法理の成立と変転について、現実の紛争解決手段としての判決文という視点を取り入れる必要があることである。そしてそれと相互に関連するかもしれないが、第3の課題として裁判実務に関する研究の深化が望まれる。裁判所に提起される訴訟や訴訟の解決は、紛争解決の一手段としての裁判実務のあり方と密接に関係している。その一方、日本における解雇事件の裁判実務の実態を包括的にまとめた研究は皆無である。和解の条件の整理、裁判官のキャリアと判決との関係など、さまざまな課題があるが、現実の解雇規制

の要となる裁判所をブラックボックスから解き放つ努力も欠かせないだろう。

【参考文献】

- 今井亮一・江口匡太・奥野寿・神林龍・原昌登・平澤純子 (2006) 「整理解雇法理と経済活動(3)」, 独立行政法人雇用・能力開発機構・財団法人統計研究会, 『雇用の多様化、流動化、高度化などによる労働市場の構造変化への対応策に関する調査研究報告書』.
- 今井亮一・江口匡太・奥野寿・川口大司・神林龍・原昌登・平澤純子 (2005) 「整理解雇法理と経済活動(2)」, 独立行政法人雇用・能力開発機構・財団法人統計研究会 『雇用の多様化、流動化、高度化などによる労働市場の構造変化への対応策に関する調査研究報告書』.
- 今井亮一・江口匡太・奥野寿・川口大司・神林龍・原昌登・平澤純子 (2004) 「整理解雇法理と経済活動」, 独立行政法人雇用・能力開発機構・財団法人統計研究会 『構造調整と労働市場：賃金・雇用構造の変化に関する調査研究報告書』.
- 大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編 (2002)、『解雇法制を考える』勁草書房.
- 神林 龍 (2003) 「労働の法と経済学 —大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編『解雇法制を考える —法学と経済学の視点』, 『日本労働研究雑誌』, No. 518: pp.69-81.
- Lazear, Edward P. (1990) “Job Security Provisions and Employment,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, No. 3: pp. 699-726.
- 労働政策研究・研修機構 (2005) 『「リストラ」と雇用調整』, JILPT資料シリーズNo.2.
- 労働政策研究・研修機構 (2006) 『裁判所における解雇事件 —調査中間報告』, JILPT資料シリーズNo.17.

