

紹介

雇用終了の際の手続き

——「従業員の採用と退職に関する実態調査」から

郡司 正人

(労働政策研究・研修機構次長)

奥田 栄二

(労働政策研究・研修機構主任調査員補佐)

目次

- I はじめに
- II 使用するデータ——調査の目的と留意点
- III 解雇と解雇紛争の状況
- IV むすびに

I はじめに

「解雇」とは、使用者による労働契約の解約のことである。労働契約法16条では、「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」と規定されている¹⁾。本条は、判例法理で蓄積されてきた解雇権濫用法理が明文化されたものである。

ここで、解雇にかかわる判例法理について簡略に説明する。菅野(2013)によれば、解雇権濫用法理の「客観的に合理的な理由」とは、①労働者の労務提供の不能や労働能力または適格性の欠如・喪失、②労働者の規律違反の行為、③経営上の必要性に基づく理由、④ユニオン・ショップ協定に基づく組合の解雇要求——の4つに大別されている²⁾。このような「客観的に合理的な理由」が認められる場合であっても、当該解雇が「社会通念上相当として是認することができない場合」(いわゆる相当性の要件)について、「裁判所は、一般的には、解雇の事由が重大な程度に達してお

り、他に解雇回避の手段がなく、かつ労働者の側に宥恕すべき事情がほとんどない場合にのみ解雇相当性を認めている」という。

一方、整理解雇法理は、高度成長下で長期雇用が定着した後の1973年第一次オイルショックによる大規模な雇用調整に遭遇して、裁判所の裁判例の蓄積により構築されたものである。「解雇権濫用法理は、すべての解雇を対象とする一般ルールであり、整理解雇法理は、解雇の一類型たる経営上の理由による解雇について形成された解雇権濫用法理の下位概念と位置づけられる」。整理解雇を有効に行うためには、①人員削減の必要性、②解雇回避努力義務の履践(配転・出向、一時帰休、希望退職など解雇以外の人員削減の手段を尽くしてもなお整理解雇に訴える必要があること)、③解雇対象者の人選の妥当性、④説明・協議等の解雇手続きの妥当性——という4要件が必要と解され、「整理解雇の4要件」と通称されている³⁾。

解雇権濫用法理は、2003年の労基法改正により明文化されているが、整理解雇法理については、2007年労働契約法制定の際に立法化が見送られた経緯がある。もちろん、解雇権濫用法理自体、「中小企業・外資系企業等の経営者や、一般労働者には、その存在および内容が認識困難なもの」(菅野2013: 557)、との指摘もあり、企業規模間で判例法理に対する認知度や影響に違いがあることは容易に想像がつく。ただし、もともと長期雇

用の慣行にはない中小企業では解雇があるが、「よほどのことがないかぎり解雇しない」とする大企業においても、2期連続赤字など企業業績により解雇が行われている現実、これまでも先行研究で明らかにされてきたとおりである⁴⁾。

では、実際に日本の雇用終了はどのように行われているのだろうか。個別具体事例をみたものとして、労働政策研究・研修機構編(2012)が興味深い。濱口(2012)は、2008年度の労働局(4局)のあっせん事案のうち、雇用終了事案(解雇、雇止め、退職勧奨、自己都合退職)756件を分析し、雇用終了の理由類型化を行っている。それによれば、「労働局のあっせん事案で目立つのは「態度」を理由とする雇用終了の多さであり、発言制裁系の多さである」という⁵⁾。ここでいう「態度」とは、業務命令拒否や業務遂行態度不良等の業務に直接かかわる態度だけでなく、「上司や同僚とのコミュニケーション、協調性、職場の秩序」など職場の人間関係を含めた「態度」である。解雇権濫用法理でみられる要件とあわせて考えると、裁判にいたらない雇用終了事案の複雑さが垣間見える。

さらに、雇用終了の局面でよりいっそう複雑さが増すのは退職勧奨であろう。退職勧奨は、辞職を勧める使用者の行為、あるいは、使用者による合意解約の申込みに対する承諾を勧める行為である。退職勧奨は、合意解約であれば、解雇ではないため、労基法上の解雇規制や解雇権濫用規定の規制も受けない。人員整理目的であっても、整理解雇の4要件を満たす必要もない⁶⁾。

濱口(2012)は、「解雇と退職勧奨が極めて連続的に存在しているという現実の姿」という視点から、自己都合退職を含めた雇用終了事案を分析し、労働条件引き下げやいじめ・嫌がらせなどの事案のなかで、内容的に申請人が退職に追い込まれたものについて、「準解雇事案」として類型化している。これらを含めると、自己都合退職であっても、実質的な雇用終了事案は相当程度増加する、という。

退職勧奨は、整理解雇の前段階においても希望退職の募集という形で現れる。小池(2012)⁷⁾は、解雇には何人解雇するか、だれを解雇するか——という2つの重要な問題があり、とくに後者(人

選)が枢要だというのが、現実的には人選により基準はないため、経営側の「指名解雇」であれば恣意性を免れないことから、最後に残る方式が、「希望退職の募集」になるという⁸⁾。

小池(2012)は、そもそも市場経済を前提にする限り解雇は避けたいという。企業が解雇をするような不況時、解雇をとめるには融資と生産減しかないというのである。確かに労働組合はストライキをすることもできるが、不況時のストライキでは、生産が下がり売れ残りの在庫が減り、賃金も支払わなくてよくなることから、経営への打撃とはならない。仮に生産減を解雇なしに行えば不況下で赤字が拡大し、破産、全員解雇の可能性もある。そのため、労働組合は英米独仏いずれの労働組合も、「一部の組合員の解雇を泣く泣く承認し、生産を縮小して、多数の雇用を守ろうとする。(略)そこで強力な組合ほど人員整理はのみ、その条件すなわち解雇手当、あるいは再雇用の可能性などを交渉する」としている。

以上を踏まえると、先行研究では、雇用終了の類型はかなり多様で複雑であり、判例法理が示す要件で割り切れる解雇ばかりではないことがうかがえる。また、解雇という手法ではなく、退職勧奨や希望退職の募集等の合意解約の手法がとられること、また、整理解雇の場合、労働組合はストライキをするとは限らず、条件面での解雇者への配慮をつくすこと等が示唆される⁹⁾。

そこで、本稿では、以上の視点を踏まえ、労働政策研究・研修機構が実施した「従業員の採用と退職に関する実態調査」の結果から、雇用終了(とくに解雇、退職勧奨。懲戒解雇は含めない)に絞って調査結果を紹介する。解雇にかかわる判例法理が日本に定着して以降、解雇規制ルールについて、実体的規制(解雇の合理的理由の要求)から手続的規制(情報提供義務・説明義務)への移行や解雇の金銭解決などの手法を指摘する見解もある¹⁰⁾。本調査は解雇の手続き面での実態把握を試みたものである。以下では、使用するデータを説明したうえで、解雇の状況、解雇に至るプロセス、解雇の手続き、解雇紛争と解決の状況——について紹介する。

II 使用するデータ

—調査の目的と留意点

使用するデータは、労働政策研究・研修機構が2012年に実施した「従業員の採用と退職に関する実態調査」である。そもそも労働政策研究・研修機構は、労働契約法成立以前の2004年に、厚生労働省の要請に基づき、「労働契約の実態にかかわる調査」（「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」（2004年10月実施）、「労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査」（2004年11月実施）。以下、「前回調査」と略す）を実施している。今回実施した「従業員の採用と退職に関する実態調査」は、「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」の調査項目をベースに設計したものである¹¹⁾。

本調査の調査期間は、2012年10月11日から10月26日。調査方法は、郵送による調査票の配布・回収。調査対象は、常用労働者50人以上を雇用している全国の民間企業2万社（農林漁業除く）。総務省統計局『経済センサス（平成21年基礎調査）』の分布にあわせて、民間の企業データベースから産業・従業員規模別に層化無作為抽出をしている。有効回収数は5964件（有効回収率：29.8%）である。

なお、留意点として、本調査は解雇の手続き面に焦点を当てているが、先述のとおり、解雇の実態が多様であることから考えると、調査結果により、例えば、解雇の有効・無効の判断ができるものではないことがある。また、解雇の設問は、回答者にとって非常に負担が大きいことも予想される。センシティブな設問のなかには無回答が多いものもある。そのため、本稿では、無回答を除いて集計した¹²⁾。

III 解雇と解雇紛争の状況

1 解雇の状況

(1) 退職勧奨と解雇

現代日本では、解雇がどのように実施され、どのような手続きが踏まれているのだろうか。まず

退職勧奨について試みる（表1）。調査では、「ここ5年間において、個別に正規従業員の退職勧奨をしたことがあるか」と尋ねている。どのような理由・文脈で退職勧奨が生じたかまでは聴いていない。この設問によれば、個別に正規従業員を退職勧奨したことが「ある」とする割合は16.6%となっている。これを正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「ある」とする割合は高い。企業業績面¹³⁾からみるため、過去5年間の売上高の変化別にみると、売上高が「低くなっている」企業ほどその割合が高い。退職勧奨は、企業業績の影響を受けるようである。労働組合の有無別にみるとその割合にほとんど差はみられない。

表1 ここ5年間での個別に正規従業員の退職勧奨をしたことの有無（単位：%）

	n	ある	ない
計	5892	16.6	83.4
〈正規従業員規模〉			
100人未満	3785	15.5	84.5
100～300人未満	1453	17.6	82.4
300～1000人未満	356	23.3	76.7
1000人以上	75	30.7	69.3
〈ここ5年間の売上高の変化〉			
高まっている	1865	12.2	87.8
ほぼ同じ程度	1123	14.3	85.7
低くなっている	2494	21.1	78.9
〈労働組合の有無〉			
労働組合がある	1295	15.8	84.2
労働組合がない	4448	16.8	83.2

注：無回答を除き集計。

次に、解雇の実施状況について見たものが表2である。調査では、「ここ5年間において、正規従業員を解雇（懲戒解雇除く）したことがあるか」と尋ねている。それによれば、「普通解雇を実施した」企業が16.2%、「普通解雇を実施した」企業が8.7%となっている。正規従業員規模別にみると、規模が大きいほど普通解雇の実施割合が高くなっている。一方、整理解雇の実施割合は、規模による差がみられない。過去5年間の売上高の変化別にみると、整理解雇の実施割合は、売上高が「高まっている」「ほぼ同じ程度」とする企業でそれぞれ5.6%、5.1%であるのに対して、売上高が「低くなっている」企業では13.0%と倍以上の割合となっている。一方、売上高の変化で普通

表2 ここ5年間での正規従業員の解雇の有無

(単位 = %, 複数回答)

	n	普通解雇を 実施した	整理解雇を 実施した	解雇は実施 していない
計	5879	16.2	8.7	79.0
〈正規従業員規模〉				
100人未満	3769	15.2	8.9	79.6
100～300人未満	1453	17.1	7.9	78.7
300～1000人未満	356	21.9	9.0	74.4
1000人以上	75	30.7	8.0	69.3
〈ここ5年間の売上高の変化〉				
高まっている	1867	16.7	5.6	80.8
ほぼ同じ程度	1117	15.0	5.1	83.0
低くなっている	2483	17.3	13.0	74.7
〈労働組合の有無〉				
労働組合がある	1297	13.0	6.4	83.3
労働組合がない	4428	17.2	9.2	77.8

注：無回答を除き集計。

表3 解雇の際の労働組合等との協議状況

(単位 = %, 複数回答)

	普通解雇					整理解雇				
	n	労働組合と 協議した	労使協議機 関で協議し た	従業員の代 表を選び協 議した	特に協議は しなかった	n	労働組合と 協議した	労使協議機 関で協議し た	従業員の大 表を選び協 議した	特に協議は しなかった
計	820	19.8	4.1	16.2	65.1	438	24.4	9.1	21.7	54.6
〈正規従業員規模〉										
100人未満	491	15.9	3.7	18.5	67.0	291	21.0	9.3	23.7	55.7
100～300人未満	210	22.9	4.3	15.2	63.8	100	32.0	9.0	17.0	54.0
300人以上	92	37.0	7.6	8.7	52.2	32	37.5	12.5	21.9	37.5
〈労働組合・労使協議機関の有無〉										
労働組合・労使協議機関両方あり	109	68.8	11.0	8.3	26.6	56	80.4	16.1	7.1	12.5
労働組合のみあり	42	35.7	0.0	16.7	52.4	19	63.2	5.3	31.6	21.1
労使協議機関のみあり	242	14.0	5.4	28.1	59.9	109	22.9	13.8	38.5	41.3
いずれもない企業	399	8.8	2.3	10.8	79.7	232	9.5	5.6	16.8	72.4
〈労働組合のある企業の労働協約の有無〉										
労働協約なし	96	49.0	4.2	7.3	45.8	49	71.4	8.2	16.3	22.4
労働協約あり	34	82.4	20.6	20.6	5.9	15	73.3	33.3	13.3	0.0

注：普通解雇については、ここ5年間で「普通解雇を実施した企業」を対象に無回答を除き集計。整理解雇については、ここ5年間で「整理解雇を実施した企業」を対象に無回答を除き集計。

解雇の実施割合に差はみられない。労働組合の有無別にみると、労働組合のある企業のほうが、普通解雇、整理解雇のいずれの実施割合も低い。

(2) 解雇における労働組合等との協議状況

整理解雇の4要件では、解雇手続きの妥当性をあげている。その中でも労使協議は、従業員への情報提供・説明を担う重要な要素である。そこで、労働組合等との協議状況についてみてみよう(表3)。それによれば、「特に協議はしなかった」とする割合は、普通解雇で65.1%、整理解雇で54.6%となっている。つまり、整理解雇のほうが協議企業の割合が高いことがわかる。正規従業員規模別にみると、普通解雇、整理解雇いずれも、

規模が小さくなるほど「特に協議はしなかった」の割合が高い。

労働組合・労使協議機関の有無別にみると、普通解雇、整理解雇のいずれでも、「特に協議はしなかった」の割合は、「いずれもない企業」でもっとも高く、次いで、「労使協議機関のみあり」「労働組合のみあり」「労働組合・労使協議機関両方あり」の順に低くなっている。

そこで、整理解雇について、具体的にみていくと、「労働組合・労使協議機関両方あり」では、「労働組合と協議した」とする企業が80.4%に及ぶ。「労働組合のみあり」では、「労働組合と協議した」は63.2%であり、「従業員代表を選び協議した」

も31.6%ある。「労使協議機関のみあり」では、「特に協議はしなかった」が41.3%となっているが、「従業員の代表を選び協議した」も38.5%となっている。労使協議機関があったとしても、協議をする場合、「従業員の代表を選び協議する」の割合が高い。では、無組合企業で労使協議機関もない「いずれもない企業」ではどうであろうか。その72.4%が「特に協議はしなかった」としている。

なお、労働組合がある企業での解雇にかかわる労働協約の有無別にもみてみると、まず整理解雇では、労働協約の有無にかかわらず「労働組合と協議した」とする割合はいずれも7割であり差はみられない。一方、普通解雇では、「労働組合と協議した」とする割合は、「労働協約あり」で82.4%、「労働協約なし」で49.0%となっており、「労働協約あり」のほうが高くなっている¹⁴⁾。普通解雇では労働協約がある場合、協議が実施されやすい傾向にあるようである。

(3) 解雇通告時期

では、解雇の通告をどのくらい前に本人に伝えるのであろうか。労基法20条1項は使用者が労働者を解雇する場合、少なくとも30日前にその予告をしなければならないとしている(30日前に予告をしない場合、使用者は30日分以上の平均賃金を支払わなければならない)。表4によると、普通解雇は、「1カ月程度前」の割合が51.2%ともっとも高い。一方、整理解雇も「1カ月程度前」が38.7%ともっとも高い。普通解雇・整理解雇いずれも通告時期は、「1カ月程度前」に集中していることがうかがえる。「1カ月超」(「1カ月超～2カ月程度前」「3カ月程度～4カ月程度前」「5カ月程度～6カ月程度前」「6カ月より前」の合計)の割合をみると、普通解雇に比べ、整理解雇のほうが高く、整理解雇のほうがより期間をおいて解雇通告

をしているようである。

2 解雇に至るプロセス

(1) 普通解雇の解雇回避措置

普通解雇はどのような理由で発生し、どのようなプロセス(解雇に先立ってなされる措置)をたどるのであろうか。まず、普通解雇の理由をまとめたのが表5である。

普通解雇の理由¹⁵⁾は、「本人の非行」が42.7%ともっとも高く、次いで「仕事に必要な能力の欠如」「職場規律の紊乱」「頻繁な無断欠勤」などとなっている。正規従業員規模別にみると、規模が大きいほど「本人の非行」「休職期間の満了」を理由にあげている割合が高い。一方、規模が小さいほど「仕事に必要な能力の欠如」を理由にあげる割合が高くなっている¹⁶⁾。「職場規律の紊乱」はいずれの規模でも3割程度ある。

これを普通解雇の通告時期別にみてみると、「本人の非行」のみ、解雇通告時期が「1カ月程度以前」に比べ「3週間程度以内」のほうが高い。「本人の非行」という事案が生じた場合、解雇するまでの期間が短いことが示唆される。

調査では、普通解雇に先立って実施した措置も尋ねている(表6)。普通解雇にあたる事案が発生した際に、今後の改善の見込みについて企業が配慮(警告、是正機会の付与等)をしているかをみている¹⁷⁾。本設問には、「退職勧奨をした」という選択肢も設けている。普通解雇ではなく、自己都合退職(合意解約)に切り替える措置をとっているかを確認するためである(その意味で、退職勧奨は解雇回避措置とも考えられる)。

それによれば、「警告」が58.0%ともっとも高く、次いで「是正機会の付与」(46.0%)、「退職勧奨をした」(45.0%)、「他の部署への配転打診」(23.9%)

表4 解雇通告時期

(単位=%)

	n	1週間以内前	1週間超～2週間程度前	3週間程度前	1カ月程度前	1カ月超～2カ月程度前	3カ月程度～4カ月程度前	5カ月程度～6カ月程度前	6カ月より前	1カ月超
普通解雇	884	10.5	5.3	3.3	51.2	24.1	3.8	0.6	1.1	29.6
整理解雇	457	1.8	0.4	0.7	38.7	38.1	14.9	1.3	4.2	58.4

注：普通解雇については、ここ5年間で「普通解雇を実施した企業」を対象に無回答を除き集計。整理解雇については、ここ5年間で「整理解雇を実施した企業」を対象に無回答を除き集計。

表5 普通解雇を実施した理由

(単位=%, 複数回答)

	n	本人の 非行	頻繁な 無断欠 勤	職場規 律の紊 乱	仕事に 必要な 能力の 欠如	休職期 間の満 了	健康上 の問題	その他
計	689	42.7	20.8	33.2	38.8	12.0	16.8	5.5
〈正規従業員規模〉								
100人未満	403	39.0	19.6	34.5	44.4	6.7	16.9	6.5
100～300人未満	184	44.6	24.5	30.4	32.6	14.1	19.6	6.0
300人以上	83	53.0	19.3	32.5	24.1	33.7	10.8	1.2
〈普通解雇の通知時期〉								
3週間程度以内	132	58.3	11.4	33.3	32.6	4.5	8.3	3.8
1ヵ月程度以前	519	38.7	22.9	33.7	41.2	14.1	19.3	5.4

注:「普通解雇を実施した」企業を対象に無回答を除き集計。

表6 普通解雇に先立つ措置の有無

(単位=%, 複数回答)

	n	警告	是正機会 の付与	他の部署 への配転 打診	退職勧奨 をした	その他	以上のい ずれの措 置も講じ ていない	改善機会 付与企業
計	816	58.0	46.0	23.9	45.0	6.0	6.7	71.9
〈正規従業員規模〉								
100人未満	493	56.8	44.6	21.5	49.3	5.9	5.3	69.6
100～300人未満	215	63.3	48.4	27.4	37.7	4.7	8.4	76.3
300人以上	86	57.0	45.3	30.2	38.4	9.3	9.3	76.7
〈普通解雇の際の労使協議〉								
特に協議はしなかった	475	55.2	43.4	22.1	45.3	5.5	7.8	68.2
何らかの協議をした	244	63.9	52.5	23.8	45.9	7.0	6.1	77.9
〈普通解雇を実施した理由〉								
本人の非行	271	64.2	45.4	18.1	41.7	5.2	10.7	70.5
頻繁な無断欠勤	136	77.9	62.5	29.4	33.8	2.2	3.7	90.4
職場規律の紊乱	219	72.6	58.9	26.0	46.6	4.1	3.2	79.5
仕事に必要な能力の欠如	261	65.1	61.3	33.3	47.9	3.1	1.5	83.9
休職期間の満了	79	54.4	41.8	38.0	31.6	7.6	7.6	78.5
健康上の問題	111	58.6	51.4	38.7	52.3	6.3	5.4	75.7

注:「普通解雇を実施した」企業を対象に無回答を除き集計。ここでの「改善機会付与企業」とは、「警告」「是正機会の付与」「他の部署への配転打診」のいずれか・すべてを選択した企業のこと。

などとなっている。普通解雇に際して「退職勧奨」をした企業が約4割あることがわかる。なお、「警告」「是正機会の付与」「他の部署への配転打診」のいずれか・全部を選択した企業を「改善機会付与企業」として集計したところ、その割合は71.9%となっていた。7割の企業は何らかの改善の機会を与えていることになる。

正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「他の部署への配転打診」の割合が高い。大企業のほうが配転先を変える選択肢があるということであろう。普通解雇の際の労使協議の実施の有無別にみると、「特に協議はしなかった」企業に比べ、「何らかの協議をした」企業のほうが、「警

告」「是正機会の付与」の割合が高くなっている。

普通解雇を実施した理由別にみると、改善機会付与企業割合は、「頻繁な無断欠勤」「仕事に必要な能力の欠如」で高い。

次に、改善機会の付与別に退職勧奨の有無をみたものが表7である。それによると、改善機会付与企業では、「退職勧奨あり」が38.3%、「退職勧奨なし」が61.7%となっている。逆に、それ以外の企業では、「退職勧奨あり」が62.0%、「退職勧奨なし」が38.0%となっている。改善機会付与企業では4割弱が退職勧奨を提示したのに対して、改善機会を与えなかった企業のほうが、退職勧奨を提示した割合が6割と高くなっている。

表7 改善機会の付与別にみた退職勧奨の有無
(単位=%)

	n	退職勧奨あり	退職勧奨なし
計	816	45.0	55.0
〈改善機会付与の別〉			
改善機会付与企業	587	38.3	61.7
それ以外	229	62.0	38.0

注:「普通解雇を実施した」企業を対象に無回答を除き集計。ここでの「改善機会付与企業」とは、「警告」「是正機会の付与」「他の部署への配転打診」のいずれか・すべてを選択した企業のこと。

(3) 整理解雇の解雇回避措置

一方、整理解雇の際の解雇回避措置はどうか。これをみたものが表8である。それによれば、「新卒採用抑制」が45.6%と最も高く、次いで、「不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖」(43.3%),「配置転換」(42.9%),「希望退職の募集(早期退職優遇制度含む)」(29.7%)などとなっている。「解雇回避措置は実施していない」とする企業は7.6%とわずかである。ほとんどの企業が解雇回避措置を実施したと考えていることがわかる。

正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、解雇回避措置で「配置転換」「希望退職の募集」「残業規制」「非正規従業員の雇用契約不更新」「派遣社員、請負社員の契約不更新」などをあげる企業割合が高い。売上高の変化別にみると、

売上高が「高まっている・ほぼ同じ」とする企業に比べ、「低くなっている」企業のほうが「賃上げ抑制」「新規採用抑制」「一時休業」「賃下げ」「不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖」「一時金カット」「希望退職の募集」などの割合が高い。

労働組合の有無別にみると、労働組合のない企業に比べ、労働組合のある企業のほうが「希望退職の募集」「一時金カット」「非正規従業員の雇用契約不更新」「派遣社員、請負社員の契約不更新」「新規採用抑制」「不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖」などの割合が高い。小池(2012)が指摘したように、労働組合のある企業のほうが「希望退職の募集」を実施する傾向にあるようである。

なお、整理解雇の際の労使協議の実施の有無別にみると、「特に協議はしなかった」企業に比べ、「何らかの協議をした」企業のほうが、「希望退職の募集」で33.3ポイント高くなっている。そのほか、「一時金カット」「新規採用抑制」「派遣社員、請負社員の契約不更新」「一時休業」「不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖」「非正規従業員の雇用契約不更新」などの割合も高い。

次に、整理解雇の対象者に対する特別な措置についてみたものが表9である。それによれば、「退職金の割り増し」の割合が39.5%でもっとも高く、次いで、「再就職先のあっせん」「退職前の特別休

表8 整理解雇に至る前の解雇回避措置

(単位=%, 複数回答)

	n	新規採用抑制	配置転換	出向、転籍	一時金カット	賃上げ抑制	賃下げ	一時休業	残業規制	不採算部門の縮小・廃止、事業所の閉鎖	非正規従業員の雇用契約不更新	派遣社員、請負社員の契約不更新	希望退職の募集(早期退職優遇制度含む)	その他	解雇回避措置は実施していない
計	434	45.6	42.9	13.4	26.7	26.3	26.5	24.9	28.1	43.3	25.1	20.0	29.7	2.8	7.6
〈正規従業員規模〉															
100人未満	289	45.0	35.3	11.1	27.0	27.0	28.7	23.9	27.0	41.5	20.1	17.0	24.6	2.8	10.0
100~300人未満	101	50.5	52.5	18.8	27.7	26.7	21.8	28.7	29.7	48.5	34.7	25.7	36.6	3.0	3.0
300人以上	29	48.3	75.9	20.7	27.6	24.1	13.8	20.7	34.5	51.7	44.8	34.5	62.1	3.4	0.0
〈ここ5年間の売上高の変化〉															
高まっている・ほぼ同じ程度	125	39.2	48.0	15.2	22.4	18.4	20.0	19.2	24.8	38.4	24.8	20.8	25.6	4.0	8.8
低くなっている	290	50.0	40.7	13.4	29.7	30.3	28.6	27.9	30.3	46.6	25.2	19.7	32.1	2.4	6.6
〈労働組合の有無〉															
労働組合がある	72	55.6	50.0	13.9	45.8	33.3	33.3	30.6	27.8	52.8	40.3	30.6	56.9	2.8	2.8
労働組合がない	347	44.7	40.9	13.5	23.1	25.4	24.5	23.9	28.8	42.1	21.9	18.2	24.5	2.9	8.6
〈整理解雇の際の労使協議〉															
特に協議はしなかった	211	42.2	40.8	11.8	22.3	26.1	28.0	20.9	27.5	41.2	22.3	14.7	15.6	3.3	7.6
何らかの協議をした	180	55.6	44.4	15.6	36.1	28.3	27.2	32.2	31.1	50.6	30.0	26.7	48.9	2.8	4.4

注:「整理解雇を実施した」企業を対象に無回答を除き集計。

表9 整理解雇の対象者に対する特別な措置

(単位=%、複数回答)

	n	退職金の 割り増し	退職前の 特別休暇 の付与	再就職先 のあっせ ん	人材紹介 機関への 委託	その他	以上のい ずれも実 施してい ない
計	443	39.5	21.9	28.0	8.1	5.2	28.4
〈正規従業員規模〉							
100人未満	298	36.2	22.5	27.2	5.7	5.7	30.2
100～300人未満	102	51.0	21.6	28.4	10.8	4.9	20.6
300人以上	28	46.4	21.4	42.9	28.6	0.0	25.0
〈ここ5年間の売上高の変化〉							
高くなっている・ほぼ同じ	128	35.2	21.9	28.9	9.4	5.5	34.4
低くなっている	296	41.6	22.6	27.4	8.1	5.1	26.0
〈労働組合の有無〉							
労働組合がある	74	59.5	20.3	32.4	18.9	1.4	17.6
労働組合がない	354	36.2	22.3	27.4	6.2	5.9	29.9
〈整理解雇の際の労使協議〉							
特に協議はしなかった	211	29.9	19.4	22.3	4.7	6.6	36.0
何らかの協議をした	187	52.4	24.6	34.2	11.8	4.3	17.1
〈希望退職の募集の有無〉							
希望退職の募集なし	299	28.1	21.4	23.7	4.0	5.4	35.8
希望退職の募集あり	128	66.4	22.7	35.9	18.0	4.7	11.7

注：「整理解雇を実施した」企業を対象に無回答を除き集計。

暇の付与」「人材紹介機関への委託」などとなっている。「いずれの措置も実施していない」企業は28.4%である。

これを正規従業員規模別にみると、規模が大きいほど「人材紹介機関への委託」を講じる割合が高い。売上高の変化別にみると、売上高が「高くなっている・ほぼ同じ」とする企業に比べ、「低くなっている」とする企業のほうが、「退職金の割り増し」を実施した割合が高い。

労働組合の有無別にみると、労働組合のない企業に比べ、労働組合のある企業のほうが「退職金の割り増し」「人材紹介機関への委託」などの割合が高い。労働組合が退職金の割り増し等の条件交渉に力を尽くしている傾向が垣間見える。

そこで、整理解雇の際の労使協議の実施の有無別にみると、「特に協議はしなかった」企業に比べ、「何らかの協議をした」企業のほうが、「退職金の割り増し」「再就職先のあっせん」「人材紹介機関への委託」などの割合が高くなっていた。その一方で、「特に協議はしなかった」企業のほうが特別な措置を「いずれも実施していない」とする割合が高い。

希望退職の募集の有無別にみると、「希望退職の募集なし」に比べ、「希望退職の募集あり」と

する企業のほうが「退職金の割り増し」「人材紹介機関への委託」「再就職先のあっせん」の割合が高い（とくに「退職金の割り増し」で、「希望退職の募集あり」とする企業割合が高い）。

「退職金の割り増し」を講じた企業を対象に割り増し状況をみたものが表10である。それによると、「賃金の半年分程度を加算」が26.6%でもっとも高く、次いで「賃金の数カ月分を加算」「定年退職時の退職金水準を保証」などとなっている¹⁸⁾。

「賃金の半年分以上加算」（「賃金の半年分程度を加算」「賃金の1年分程度を加算」「賃金の2～3年分程度を加算」「それ以上」の合計）について、正規従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど、その割合が高い。売上高の変化別にみると、売上高が「高くなっている・ほぼ同じ」とする企業に比べ、「低くなっている」とする企業のほうが、「賃金の半年分以上加算」の割合が低い。つまり、先述のとおり、売上高が「低くなっている」企業のほうが「退職金の割り増し」の実施割合が高いが、割り増し金額自体は低い可能性が示唆される。企業が退職者に配慮を尽くす一方で、割り増しの状況は企業業績などの支払い能力に依存するようだ。

なお、労働組合の有無別にみると、労働組合が

表 10 整理解雇の措置での退職金の割り増しの状況

(単位=%)

	n	定年退職時の退職金水準を保証	賃金の数カ月分を加算	賃金の半年分程度を加算	賃金の1年分程度を加算	賃金の2～3年分程度を加算	それ以上	その他	賃金の半年分以上加算
計	169	13.0	21.9	26.6	11.8	4.1	0.0	22.5	42.6
〈正規従業員規模〉									
100人未満	105	15.2	28.6	18.1	13.3	2.9	0.0	21.9	34.3
100～300人未満	49	12.2	8.2	42.9	4.1	4.1	0.0	28.6	51.0
300人以上	13	0.0	23.1	30.8	30.8	15.4	0.0	0.0	76.9
〈ここ5年間の売上高の変化〉									
高くなっている・ほぼ同じ	44	13.6	15.9	27.3	15.9	6.8	0.0	20.5	50.0
低くなっている	118	12.7	23.7	27.1	10.2	3.4	0.0	22.9	40.7
〈労働組合の有無〉									
労働組合がある	43	14.0	18.6	27.9	16.3	7.0	0.0	16.3	51.2
労働組合がない	123	13.0	22.8	26.0	10.6	3.3	0.0	24.4	39.8
〈整理解雇の際の労使協議〉									
特に協議はしなかった	60	11.7	26.7	26.7	8.3	0.0	0.0	26.7	35.0
何らかの協議をした	96	13.5	20.8	27.1	13.5	7.3	0.0	17.7	47.9
〈希望退職の募集の有無〉									
希望退職の募集なし	80	18.8	25.0	22.5	6.3	1.3	0.0	26.3	30.0
希望退職の募集あり	83	6.0	19.3	32.5	18.1	7.2	0.0	16.9	57.8

注：整理解雇の対象者に対して退職金の割り増しをした企業を対象に無回答を除き集計。「賃金の半年分以上加算」は、「賃金の半年分程度を加算」「賃金の1年分程度を加算」「賃金の2～3年分程度を加算」「それ以上」の合計。

表 11 解雇に当たっての手続き

(複数回答、単位=%)

	n	解雇理由の明示	解雇日の明示	退職金の額及び支払い時期の明示	解雇対象者の選定基準の明示	従業員本人からの意見聴取	予告手当の支払い	労働組合等との協議・合意形成	その他	左記のいずれの手続きも採っていない
普通解雇										
計	881	88.5	81.4	40.9	14.3	58.6	37.7	9.0	1.2	0.9
〈普通解雇の際の労使協議〉										
特に協議はしなかった	528	88.4	83.3	39.0	9.5	55.7	37.3	0.2	0.9	1.3
何らかの協議をした	280	89.6	80.0	45.4	24.6	65.7	38.6	27.9	1.8	0.0
整理解雇										
計	453	89.4	89.4	52.3	33.1	55.6	32.0	13.7	0.9	0.4
〈整理解雇の際の労使協議〉										
特に協議はしなかった	233	91.0	89.3	43.8	26.6	51.5	31.8	0.0	1.3	0.4
何らかの協議をした	194	88.7	91.2	66.0	42.8	61.3	30.4	32.0	0.5	0.0

注：普通解雇については、ここ5年間で「普通解雇を実施した企業」を対象に集計。整理解雇については、ここ5年間で「整理解雇を実施した企業」を対象に集計。

ない企業に比べ、労働組合がある企業のほうが、「賃金の半年分以上加算」の割合が高い。整理解雇の際の労使協議の有無別にみても、「特に協議はしなかった」企業に比べ、「何らかの協議をした」企業のほうがその割合は高く、希望退職の募集の有無別にみると、「希望退職の募集なし」に比べ、「希望退職の募集あり」とする企業のほうが高い。

3 解雇の手続き

解雇に当たっての手続き面をみたものが表 11 である。普通解雇、整理解雇ともに「解雇理由の

明示」「解雇日の明示」を実施した割合が8割程度と高く、次いで「従業員本人からの意見聴取」「退職金の額及び支払い時期の明示」などとなっている。両者を比較すると、普通解雇に比べ整理解雇のほうが「解雇対象者の選定基準の明示」「退職金の額及び支払い時期の明示」などの実施割合が高い。

そこで、普通解雇・整理解雇それぞれについて、労使協議の実施別にみしてみる。それによると、まず、普通解雇の場合、「特に協議はしなかった」企業に比べ、「何らかの協議をした」企業のほう

が、「労働組合等との協議・合意形成」「解雇対象者の選定基準の明示」「従業員本人からの意見聴取」などの割合が高い。整理解雇も、「特に協議はしなかった」企業に比べ、「何らかの協議をした」企業のほうが、「労働組合等との協議・合意形成」「退職金の額及び支払い時期の明示」「解雇対象者の選定基準の明示」「従業員本人からの意見聴取」などの割合が高い。協議をすることによって、解雇対象者の選定基準や従業員本人からの意見聴取など、情報提供・説明面での実施割合が高まることが示唆される。

4 解雇紛争と解決の状況

本調査では、普通解雇・整理解雇それぞれについて、(1) 労働組合との紛争、(2) 解雇された従業員との紛争の有無を尋ねている。これをまとめたものが表12である。

まず、(1) 労働組合との紛争であるが、労働組合と協議し紛争に「なった」とする割合は、普通解雇が10.5%、整理解雇が14.3%となっており、整理解雇のほうが紛争になった割合がわずかに高

い¹⁹⁾。一方、(2) 解雇した従業員との間での紛争状況については、紛争が「あった」とする企業は、普通解雇で16.1%、整理解雇で11.4%となっており、普通解雇のほうがわずかに割合は高くなっている。

解雇した従業員との間で紛争があったとする企業を対象に、解雇した従業員との間の紛争の解決の状況をみたものが表13である。普通解雇では、「本人との話し合いで解決」が47.1%ともっとも高く、次いで、「外部の紛争解決機関で解決」「裁判で解決」「労働審判制で解決」などとなっている。一方、整理解雇でも、「本人との話し合いで解決」が57.1%ともっとも高く、次いで「裁判で解決」「外部の紛争解決機関で解決」「労働審判制で解決」などとなっている。解雇の場合、本人との話し合いで解決をすべてできているわけではなく、企業外に紛争化している現状が示唆される。裁判で解決する企業もあるが、外部の紛争解決機関での解決も一定程度あり、労働審判制も活用されているようだ。

調査では、紛争解決のための特別な措置につい

表12 解雇にかかわる紛争の有無 (単位=%)

	(1) 労働組合と協議した場合の紛争の有無			(2) 解雇した従業員との紛争の有無		
	n	なった	ならなかった	n	あった	なかった
普通解雇	162	10.5	89.5	890	16.1	83.9
整理解雇	105	14.3	85.7	457	11.4	88.6

注：「(1) 労働組合と協議した場合の労働組合との紛争」については、普通解雇・整理解雇それぞれについて解雇の際の手続きで「労働組合を協議した」と回答した企業を対象に無回答を除き集計。「(2) 解雇した従業員との紛争の有無」については、普通解雇については「普通解雇を実施した企業」を対象に無回答を除き集計。整理解雇については、「整理解雇を実施した企業」を対象に無回答を除き集計。

表13 解雇をめぐって従業員との間の紛争の解決状況 (複数回答, 単位=%)

	n	本人との話し合いで解決	労働組合との話し合いを通じて解決	社内の苦情処理機関で解決	外部の紛争解決機関で解決(地方労働局等)	労働審判制で解決	裁判で解決(和解を含む)	その他	解決できていない
普通解雇	138	47.1	0.7	2.2	23.2	10.9	18.8	0.7	7.2
整理解雇	49	57.1	0.0	6.1	22.4	8.2	24.5	0.0	0.0

注：普通解雇については、「普通解雇を実施した企業」のうち、解雇した従業員との間で紛争が「あった」企業を対象に無回答を除き集計。整理解雇については、「整理解雇を実施した企業」のうち、解雇した従業員との間で紛争が「あった」企業を対象に無回答を除き集計。

表 14 解雇をめぐって従業員との解決のための特別な措置
(複数回答, 単位=%)

	n	解決金の 支払い	退職理由 の変更	解雇の とりやめ (原職復 帰など)	その他	上記のい ずれの措 置もして いない
普通解雇	128	49.2	22.7	5.5	5.5	28.1
整理解雇	46	63.0	10.9	6.5	4.3	19.6

注：普通解雇については、「普通解雇を実施した企業」のうち、解雇した従業員との間で紛争が「あった」企業を対象に無回答を除き集計。整理解雇については、「整理解雇を実施した企業」のうち、解雇した従業員との間で紛争が「あった」企業を対象に無回答を除き集計。

でも聴いている(表14)。それによれば、普通解雇、整理解雇ともに、「解決金の支払い」の割合がもっとも高い(それぞれ49.2%, 63.0%)²⁰⁾。そのほか、普通解雇で、約2割が「退職理由の変更」をあげている。「いずれの措置もしていない」企業は、普通解雇で28.1%、整理解雇で19.6%となっている。

IV むすびに

本稿は、労働政策研究・研修機構の「従業員の採用と退職に関する実態調査」を使い、過去5年間に実際に解雇を実施した企業の手続きの状況を紹介した。集計結果によれば、普通解雇では、解雇回避措置をほとんどの企業が行っている。何らかの改善機会(警告、是正機会の付与、他の部署への配転打診)を付与している企業は7割である。

また、整理解雇においても、これまでの先行研究が示しているとおおり、ほとんどの企業が解雇回避措置を行っている。整理解雇の解雇回避措置では、労働組合のある企業や労使協議をした企業では希望退職の募集を実施した企業割合が高い。希望退職の募集をした企業ほど、退職金の割り増しや再就職先のあっせん、人材紹介機関への委託を実施しているようである。

解雇にかかわる労使協議については、普通解雇については65.1%、整理解雇については54.6%が労使協議をせずに解雇を実施していた。これは、とくに労働組合、労使協議機関のいずれもない企業で顕著である。労働者側の発言には、労働組合のような組織的な基盤が重要なようである。

最後に本調査の課題について記す。本調査は、実際に解雇を実施した企業の手続き面を中心に調

べている。しかし、解雇理由がどれほど合理的なものであるか、また、解雇回避措置や手続きに企業がどれほど尽くしているか、解雇者の量・属性等の機微情報の把握は調査では難しい面もある。これについては、労働政策研究・研修機構編(2012)が試みたように、調査手法を工夫し個別事例を収集することで、現状を推測するよりほかないのかもしれない。

濱口(2012)は、「解雇と退職勧奨が極めて連続的に存在している」との認識を示している。今回の調査でも、解雇に至る前段階で退職勧奨や希望退職の募集など、解雇ではないが退職(合意解約)を促す手法をとる企業の存在が確認された。小池(2012)がいうように、とくに整理解雇において「市場経済を前提にする限り解雇は避けがたい」との現実もある。整理解雇のみならず、普通解雇についても、退職勧奨の実態把握をするとともに、退職勧奨・解雇、雇用調整のあり方について労使の合意形成にむけた検討が望まれる。

- 1) 本条項は、そもそも、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会において規定案がとりまとめられ、2003年に労基法改正案に盛り込まれたものである(旧労基法18条の2。その後、2007年の労働契約法成立とともに、労契法16条に移行)。
- 2) 菅野(2013: 556-559)参照。
- 3) 整理解雇法理については、荒木・大竹(2008)を参照。荒木(2013: 282-288)によれば、整理解雇法理は比較的最近まで「4要件」を満たさない解雇を無効とする法理と理解されてきたが(「4要件説」)、最近の裁判例では、権利濫用の成否を判断する主要な要素を類型化したものととらえる立場(4要素説)を採用するようになってきている、という。
- 4) 小池(1983)は、セメントと電気産業における上場企業の経営業績と人員整理の発生を調べ、赤字が1~2期つづけば、解雇を行う企業が例外的でなく出現するとの含意を示している。いわゆる「2期赤字で人員整理」という経験則については、村松(1995)、野田(2010)など参照。

- 5) 濱口 (2012) の発言裁制的な雇用終了事案とは、権利行使や社会正義にかかわる労働者の発言への制裁としての雇用終了である。典型例として、法律で認められた年次有給休暇の取得や育児休業取得の行使 (しようとしたこと) を理由とする雇用終了がある。態度のなかには、「相性」という曖昧な理由も含まれている。また、能力不足による解雇では、「不向き」というだけのかなり抽象的かつ曖昧な理由もみられる。
- 6) ただし、菅野 (2013:530-532) によれば、合意解約であっても、民法上の法律行為 (意思表示) に関する規定等の適用を受ける。また、人員整理目的の退職勧奨であっても、社会的相当性を逸脱した態様での半強制的ないし執拗な退職勧奨行為は不法行為を構成し、当該労働者に対する損害賠償責任を生ぜしめうる、としている。なお、退職勧奨による合意解約と解雇の違いについて法学的視点から解説したものとして、大内 (2013) が参考となる。
- 7) 小池 (1976) も参照。
- 8) 小池 (2012) は、人選の問題は①会社の指名解雇、②肩たたきによる希望退職、③肩たたきのない希望退職に分けられると指摘している。希望退職には、「肩たたき」もあることから、「会社都合解雇そのもの」との指摘もある (ただし、指名解雇よりも経営側の人選が弱い)。また、小池 (2005) は労働省『雇用変動総合調査』(1979年)を分析し、大企業の解雇は中小企業より少ないが、その差はむしろ小さく、両者の差の特徴として、大企業では希望退職がほとんどであるのに対し、中小企業では指名解雇が3分の1を占めている点を指摘している。村松 (1995) も参照。
- 9) 野田 (2010) は、上場企業の人員整理は、そのほとんどが希望退職や早期退職優遇制度の利用で実施されることを計量分析で明らかにしている。
- 10) 実体的規制や手続的規制のいずれかを重視するかについては、土田 (2004)、大内 (2004) が参考となる。大内 (2004) は、手続的ルール重視を指摘しており、法文化された解雇権濫用法理についても、手続的ルールを重視する形で解釈され直すべき (労使の自治的解決の促進)、としている。これに対して、土田 (2004) は、労働契約に内在する労使間の交渉力・情報格差を踏まえる必要があり、手続的ルールを強調することの現実的有効性に疑問を呈している。金銭解決については、大内 (2013) も参照。
- 11) 前回調査については、労働政策研究・研修機構 (2004) 参照。
- 12) 無回答を含めた集計については、労働政策研究・研修機構 (2014) を参照。なお、本稿での調査結果の構成比は、標準単位未満の四捨五入の関係で、百分比の合計が100.0にならない場合もある。
- 13) 本調査では、企業業績を示す設問として、過去5年間の売上高や利益率などを5段階の順序尺度で聴いている。主観的な尺度に過ぎないことに留意がある。整理解雇によって利益率が改善する可能性を考慮して、本稿では、整理解雇の影響が比較的少ないと思われる売上高のみでみることにした。
- 14) 濱口 (2007) によると、終戦直後、労働運動により、労働協約に「従業員の採用・解雇は組合の承認なくして行わないこと」などの規定があるものもあったが、1948年頃から経営側が立ち直り、以降、解雇は原則論として企業の人事権行使という位置づけとなり、解雇について労働協約中に規準を設けて、組合への通知や協議を規定するものが多くなったとしている。
- 15) 本設問は無回答が多かった問いである。そもそも無回答は27.7%あった。選択肢に「その他」を設けていることから、無回答は回答拒否的な意味合いが強いと思われる。あげられ

ている選択肢から選びづらい、あるいは該当する理由がないなど、様々な原因が考えられる。

- 16) 規模が大きくなるほど、「仕事に必要な能力の欠如」を理由に普通解雇をする割合が低くなるという結果である。守島・大内 (2013) によれば、労働者の能力不足を理由とする解雇は裁判例上、難しいという。その背景には、日本企業が未経験者 (新卒) を採用し職業訓練をすることが想定されているため、能力不足は、企業側の選考ミス・育成ミスの可能性がある (企業側にも責任がある)、と裁判所が考えるからだとしている (大内教授の発言より)。
- 17) 守島・大内 (2013) によると、1980年半ばの不況時のアメリカでは、exit management (退職マネジメント) の考え方がよくとられたという。具体的にはウォーニング、別の仕事につける等の機会付与、職業訓練所等の機関に行かせる (会社費用負担)、雇用継続のまま就職活動をする期間の付与など、段階を踏んだ措置をとり、最終的に解雇する (守島教授の発言より)。丸尾 (2014) は、近年の裁判例動向で、労働者の「今後の改善の見込みがないこと」が裁判所から求められている要証事実となっていくことを指摘している。具体的には「勤務成績不良」よりも「性向 (性格傾向)」「勤務態度」「組織不適合」を解雇事由としてあげる事案が出始めているという。つまり、改善の機会を与えても簡単には矯正することができないため、「組織と相容れない」ことから解雇せざるをえない、などとする解雇事由と考えられる。
- 18) 「賃金の数カ月分を加算」は調査票の選択肢にはなかったが、「その他」の自由記述内容から数カ月分に相当するものについて、アフターコーディングし選択肢化している。
- 19) 調査票上、紛争がストライキであるかはわからない。労働組合と協議した企業に、意見が異なり紛争になったかを尋ねている設問である。なお、これを労働組合の有無別にみると無組合企業でも紛争化している企業がある。労働組合のない企業での紛争が合同労組等の存在を示すのかは調査票上聴いていないためわからない。合同労組等については呉 (2012) が参考になる。
- 20) 解決金の額について本調査は聴いていない。なお、労働審判制度の解雇事件等の解決金では、高橋 (2013) が参考となる。

参考文献

- 荒木尚志・大竹文雄 (2008) 「解雇規制」荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編『雇用社会の法と経済』, 第1章, 有斐閣。
- 荒木尚志 (2013) 『労働法 (第2版)』有斐閣。
- 呉学殊 (2012) 『労使関係のフロンティア——労働組合の羅針盤【増補版】』第10・11章, 労働政策研究・研修機構。
- 大内伸哉 (2004) 「解雇法制の“pro veritate” (2004)」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編『解雇法制を考える (増補版)』第10章, 有斐閣。
- 大内伸哉 (2013) 『解雇改革——日本型雇用の未来を考える』第3・5章, 中央経済社。
- 小池和男 (1976) 「労働運動の展開」『三池 飯田経夫他『現代日本経済史——戦後30年の歩み 上』第8・14章, 筑摩書房。—— (1983) 「解雇からみた現代日本の労使関係」森口親司・青木昌彦・佐和隆光編著『日本経済の構造分析』創文社, pp.109-126。
- (2005) 『仕事の経済学 (第3版)』第5章, 東洋経済新報社。
- (2012) 『高品質日本の起源——発言する職場はこうして生まれた』第8・9章, 日本経済新聞出版社。
- 菅野和夫 (2013) 『労働法 (第10版)』弘文堂。
- 高橋陽子 (2013) 「金銭的側面からみた労働審判制度」菅野和夫・

- 仁田道夫・佐藤岩夫・水町勇一郎編著『労働審判制度の利用者調査——実証分析と提言』第5章, 有斐閣.
- 土田道夫 (2004) 「解雇権濫用法理の正当性——「解雇には合理的理由が必要」に合理的理由はあるか?」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編『解雇法制を考える (増補版)』第4章, 有斐閣.
- 野田知彦 (2010) 『雇用保障の経済分析——企業パネルデータによる労使関係』第3・4・6章, ミネルヴァ書房.
- 濱口桂一郎 (2007) 「解雇規制の法政策」『季刊労働法』217号, pp.173-199.
- (2012) 「雇用終了理由類型ごとの内容分析」, 労働政策研究・研修機構編『日本の雇用終了——労働局のあっせん事例から』第2章, 労働政策研究・研修機構.
- 村松久良光 (1995) 「日本の雇用調整——これまでの研究から」猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』第2章, 日本経済新聞社.
- 守島基博・大内伸哉 (2013) 『人事と法の対話——新たな融合を目指して』第8章, 有斐閣.
- 丸尾拓養 (2014) 「退職・解雇等をめぐる裁判例の動向と留意点」『ビジネスガイド』2014年1月号, pp.18-29.
- 労働政策研究・研修機構 (2004) 「従業員関係の枠組みと採用・退職に関する実態調査」調査シリーズ No. 4.
- 編 (2012) 『日本の雇用終了——労働局のあっせん事例から』労働政策研究・研修機構.
- (2014) 「従業員の採用と退職に関する実態調査」国内労働情報.

ぐんじ・まさと 労働政策研究・研修機構調査・解析部次長。担当した主な調査として、「第6回勤労生活に関する調査」(労働政策研究・研修機構, 国内労働情報2013) など。

おくだ・えいじ 労働政策研究・研修機構調査・解析部主任調査員補佐。担当した主な調査として、「メンタルヘルス, 私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」(労働政策研究・研修機構, 調査シリーズ No.112) など。