

## 雇用調整に対する政策についての一考察

著者	平澤 純子
雑誌名	川口短大紀要
巻	32
ページ	19-29
発行年	2018-12-25
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1354/00001188/">http://id.nii.ac.jp/1354/00001188/</a>

# 雇用調整に対する政策についての一考察

平澤純子

## 1. はじめに

資本主義経済において雇用調整を皆無にすることはできない。雇用調整が労使紛争を発生させることがあり、当事者や社会に大きな負担と混乱をもたらすことがあることは言うまでもない。雇用調整の中でもっとも打撃の大きい手段である整理解雇に限定しても、今日においてもなお年間三千件程度の労働相談を発生させており、厚生労働省（2018）によれば、平成29（2017）年度の1年間に「個別労働紛争解決制度」の「民事上の個別労働紛争」の相談件数は3,026件であった。

雇用調整がいかなる場合に実施され、いかにして進められるのか、紛争が生じたとき、これをどう処理するのかについて規整する必要があるだろう。一言でいえば雇用調整に対する政策を考える必要がある。

しかしながら、雇用調整に対する政策は労働法制の問題であり、国家が担うべきであるという認識が研究者の間には浸透している感がある。しかし、国家の労働政策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であると筆者は考えている（平澤，2016：88）。そして、筆者は、雇用調整をめぐる紛争の当事者や社会の負担をできるだけ小さくするために寄与しうる研究をしたいと考えてきた。ところが、実際の解雇紛争の当事者に直接会って、話を聴いてケーススタディを重ねるうちに、紛争当事者自身は、決して紛争を大きくして、長引かせること自体を望んでいるわけではないが、紛争が長期化・大規模化するような、一見非合理的な意思決定を行うことが珍しくないことがわかってきている（平澤2015）。実際に雇用調整に直面した労使が非合理的な意思決定をすることがわかっていて、国家の労働政策よりも企業の自主的・自律的な経営政策の整備と実践を求めるのは、無理があるのだろうか。本稿ではこの点について考察してみたい。

以下、本稿ではまず、雇用調整をめぐる学際的な研究において、雇用調整に対する政策が労働法の問題として認識されがちである状況を確認する（本稿2）、次に、政策における主体（担い手）と目的との整合性について論じ（本稿3）、最後にまとめにかえて、自律的な経営社会政策

策の策定が可能となる条件について述べて本稿を締めくくる（本稿4）。

## 2. 雇用調整をめぐる学際的研究における労働法の立ち位置

雇用調整に対する政策は労働法制の問題であり、国家が担うべき領域であるという認識が定着していないかという疑問は学際的な研究に触れるときに生じやすい。典型的には、守島・大内（2013）の次のような議論である。『人事と法の対話』と題する同書は、人的資源管理論と労働法のビッグネーム同士による対話である。やや長いが、解雇の難しさに関する二人の対話部分を引用してみよう。

大内 だから、労働法では、経済的要因による雇用の打ち切り、解雇にしても、有期契約による雇止めにしても、それは労働者に責任がないことだから、企業ができるだけ負担を負うべきだと言うのですが、企業としてみれば慈善事業をしているわけではないので、自分の経営状況が悪いときにこそ人材を切れなければ困ると考えるのですね。その食い違いが大きいわけです。

守島 それは非常に大きいです。

大内 むしろ労働法的には、能力がないよ、という理由の方がまだ認めやすいというか、それでもなかなか解雇は難しいのですけれども、そっちの方が正当な理由になりやすいのかもしれない。

守島 企業経営から見ると、能力があるかないかというのは、絶対基準ではなく、その能力を必要とするビジネスがあるかないかということによって決まってくるので、ビジネスがなければ切らせてくれと言うことになる<sup>(ママ)</sup>のと思います。

（守島・大内，2013：193）

もちろん、雇止めや整理解雇が裁判所で争われたとき、判決に及んだならば裁判所は法で勝敗までつけて妥当性に決着をつけるのであって、その意味で法は確かに物事を決定する。しかし、筆者のこれまでの研究によれば、その先何十年も全国の裁判所で踏襲され、リーディングケースと知れ渡るような判決・決定のもとに結論をつけられたとしても、紛争そのものは収束しないことが多く、その後も裁判が続くことが少なくない。実際には、裁判最終後の労使交渉が紛争の顛末を決定している。判決・決定は労使交渉における当事者双方のバーゲニング・ポジションを規定する重要なファクターとなるが、実際の労使交渉の結果は、裁判の結論と大きく異なることが少なくない。例えば整理解雇事件において労働者側全面敗訴の司法判断が下されても、解雇が撤

回され、被解雇者の相当数が復職するケースが散見される（神林・平澤 2008a, 神林・平澤 2008b, Hirasawa 2012）。

つまり、実際の紛争解決に及ぼす法や裁判所の効果は絶対的なものではない。それにもかかわらず、企業経営からすれば、ビジネスがなければ雇用を切らせてくれというのが本音であると、企業経営の利害を代弁するにとどめている。企業経営の問題として、人的資源管理論の問題としての論理構成はないし、もっぱら法学研究者が考察すべき領域、というよりも聖域であるかのよくな見方がうかがえる。

もっとも、それは、我が国の解雇法制のあり方の特殊性によるところが大きいだろう。雇用調整の方法としては、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）解雇があり（佐藤・藤村・八代，2017：54）、雇用調整として実施される解雇は労働法では整理解雇と呼ばれ、労働者の能力不足などを理由とする普通解雇と区別される。Sugeno & Yamakoshi（2014）によれば、2003年まで、我が国は解雇制限立法をもたず、民法上は使用者に解雇の自由が保障され、それは1947年労働基準法でも維持されたにもかかわらず、1950年代から判例法の発展により「解雇の自由」は修正され続けてきた（Sugeno & Yamakoshi, 2014：84）という複雑な歴史を持つ。

「権利の濫用は、これを許さない」（民法1条3項）という、民法の基本原則により、解雇権は認めるが、解雇権が濫用である場合には解雇を無効とする判例法理、すなわち、解雇権濫用法理が1970年代後半に、解雇権濫用法理の発展形たる整理解雇法理も1970年代後半に確立されたといわれている（Sugeno & Yamakoshi, 2014：87）。

なお、それまで判例法であった解雇権濫用法理は、解雇権濫用規定として2003年の労基法改正に盛り込まれ、さらに2007年11月の労働契約法の成立によって、そのまま労働契約法の中に移し替えられた（菅野，2006：738）。こうして判例法として生成した解雇権濫用法理は成文法で明文化されるに至ったのである。

このように、日本の解雇規制が永らく成文法による解雇規制ではなく、判例法によって規制されてきたことと、これらの法理で判断される裁判は結果の予測が難しいということが日本の解雇法制の在り方を特殊なものにしてきた。

成文法においても維持された解雇権濫用法理の判断枠組み、すなわち、「客観的合理性」「社会通念上の相当性」のない解雇は無効と判断されるという判断基準は、「客観的合理性」にしても「社会通念上の相当性」にしても、当該解雇がこれらに該当するかどうか、予測することが難しい。整理解雇法理においては、人員削減の必要性の程度、解雇回避努力の程度、被解雇者選定の妥当性、労働者側への説明・協議を尽くしたかどうかという、四つの要件（要素）により当該整理解雇の妥当性が判断される。解雇権濫用法理よりは判断枠組みが具体的であるけれども、整理

解雇法理にしても、これを適用してくだされる裁判所の結論を予測することは難しい。解雇が合法的に行えるかどうか、裁判をやってみなければわからないということは、企業にしてみれば解雇がしにくい、解雇は難しいということである。

同じことは労働経済学者からも言われてきた。日本の労働研究においては、2000年頃から法と経済学の研究が急速に進展したが、当時の日本の解雇法制が判例法理に依存していたことから、日本の解雇法制の下では、裁判の結果の予測が難しいと経済学者から指摘されてきた。この指摘に対し、労働法研究者、労働経済学者の共同研究の書である大竹・大内・山川（2002）において、労働法の藤原（2002）は、整理解雇法理は使用者に整理解雇の要件を完全にクリアーすることを求めているのではなく、努力義務の体系であることを強調するとともに、整理解雇をめぐる労使紛争の処理には何よりも結果の妥当性が重視されなければならないから、裁判の結果の予測可能性は犠牲にならざるを得ないのであるという。

比較法の観点からしても、判例法が主要な役割を担っており、経済的理由による解雇の制約が大きく、不公正解雇に対する救済が手厚いことは、日本の解雇法制の特徴であるという（Araki, 2002: 27）。

日本は解雇がしにくいという見方は、OECDも数量的に端的に示すところとなった。OECD（1999）は、27か国の解雇法制を、解雇手続きの不便さや解雇予告期間及び解雇手当、解雇の困難さを指標化して分析した研究であるが、日本はポルトガル、ノルウェーに次いで3番目に解雇が困難な国であると述べた。さらに、OECD（2004）は、日本は常用労働者（permanent workers）の解雇は稀で、終身雇用（lifetime employment）のロジックが根強く存在し、若年者や女性の雇用展望を損なう可能性があるとして述べ、やはり日本の解雇法制は国際的にみて厳しいという認識を与えた。

以上のように、確かに日本の解雇法制は、判例の積み重ねという歴史の所産であり、その判断枠組みは、判例の動向を知っていなければ曖昧なものとしてしか映らないであろうし、裁判の行方の予測も難しくもある。国際的にも特殊な法制として位置づけられている。しかし、だから解雇法制は労働法の聖域ということになるかというと、むしろ逆であるように筆者は思う。判例の蓄積が判例法理を形成し、成文法において明文化されたということは、日本の解雇法制は解雇をめぐる紛争に直面して裁判で争わなければならなかった紛争当事者双方、その支援者、その代理人となる弁護士の議論、そしてこれに論理的に結論を下さなければならなかった裁判所の考察の積み重ねが日本の解雇法制をつくってきたと言えるのであり、要するに紛争の現場の所産であると筆者は思う。しかしながら、学際的な研究の場においては、解雇法制が登場するときには、個別の企業の雇用調整に適用される規範として論じられることはあまりなく、雇用の流動性の規定要因として登場し、労働市場をいかにデザインするかという国民経済の議論になることが

多い。個別企業における雇用調整の実施についての議論にはなりにくい。

その点、ILO が意外というべきか、それとも立場が明確な機関だからこそというべきか、個別企業に対して雇用調整の際にいかなる考えに立つべきかを突きつけ、主体的決定をストレートに求めているのである。「企業はリストラに関連する社会的コストは最小限に抑えるようにしながら経済的な効果を最大限にするよう努めるべきである」(Rogovsky et al., 2005 : 6)。これがILO の立場であり、「雇用終了は経済的理由によってありうるが、こうした決定は企業のマネジメントによりなされるべきである」(Rogovsky et al., 2005 : 7) というのがILO の認識である。

ILO が強調するところは、リストラ期間の前も、最中も、後も、労使協議が重要であること、影響を受けた労働者に最優先の条件を与えて、彼らが職業上のキャリアを継続できるようにすること、年齢・性別・組合員であることなどの属性でリストラにおける政策・実行で差別されないことである。多くの国において国の法もリストラを規制し、それを socially sensitive approach と呼んでいる (Rogovsky et al., 2005 : 7)。ILO は経済・社会の政策について利害を共有する問題について、政労使代表間でのすべて種類の交渉、協議、単なる情報交換を社会的対話と定義し (ILO, 2011 : 82)、産業平和の手段として重要視している (ILO, 2011 : 84-86)。

思考の枠組みに個別の企業が組み込まれてはいるが、要するに、対話せよということである。もちろんILO が示すべきことではないのであるが、個別の企業はどのような目的のもとに対話すべきであろうか。そして、いかなる考えに依拠して対話に向かうべきだろうか。雇用調整に直面した企業が展開する政策には、本来、雇用調整に直面した企業がどのような考え方や思惟によって指導・運営されるか、つまり企業経営の指導原理を基礎にもたねばならないはずだと筆者は思うのである。

### 3. 政策における担い手 (主体) と目的との関係

労使関係論を学んだことのある筆者にとって、実はILO の議論のように、経済・社会の政策について政労使が交渉、協議、情報交換するという思考の枠組みには違和感を覚えにくい。むしろ、なじみやすいといった方が良い。

労使関係論に大きな影響を及ぼしたダンロップの労使関係制度論においては、若干の行動主体として登場するのは経営者とその組織、労働者とその組織、職場あるいは労働社会に関連する政府機関、すなわち政労使である。ダンロップの所論において労使関係制度とは、若干の行動主体、諸条件、労使関係制度を結びつけるイデオロギー、そして職場や労働社会で行動主体を支配するために創り出された様々なルールの網の目であり、産業社会は経営者と労働者と政府機関の相互関係との複合体として規定された労使関係である (Dunlop, 1958)。こうした労使関係論の

概念装置に慣れた者にとっては、政労使は労使関係の安定という目的の達成のために有機的に連携するアクターであることが期待される。

しかし、雇用調整に対して、労使関係の安定や産業平和のために政労使が連携して政策を描くというのは幻想だと考えるのが現実的であろう。この点について、藻利（1976）は次のごとく明快に、政策策定において主体が異なれば目的が異なるのであるから統一的に把握することは難しいと論断する。

政策はある主体がその目的を達成するための施策である。ところが目的は その主体が異なれば異なるはずであり、異なる目的を達成するための施策は異なる政策として把握せられなければならない。したがって、主体の異なる施策を統一的に把握することはきわめて困難であり、あるいはむしろ不可能であると解せざるをえない。換言すれば、政策はその主体を等しくする場合にのみ、これをその主体の見地において統一的に把握することが可能となるのであって、異なる主体によって行われるものを、たんにその対象の類似性あるいはその形式的同一性にもとづいて統一的に把握することには、理論的にも実践的にも多くの困難がともなうのである。

（藻利，1976：39-40）

経営社会学は経営的社会政策（die betriebliche Sozialpolitik）に対して理論的根拠を提供する学問として位置づけられるが（藻利，1973：78）、1928年にベルリン工科大学に設立された、ベルリン工科大学経営社会学・社会的経営研究所の初代研究所長であったブリーフス（Briefs, Goetz）は、国家を主体とする社会政策は、上から、外部から画一的に社会問題に接近して、経営を社会不安の燃焼点として認識することができていないとして、その限界をつき、経営を主体とする政策の重要性と必要性を強調した（佐護，1988：78）。

ブリーフスの下で研究所助手を務めていたゲック（Geck, Ludwig Heinrich Adolph）は、経営的社会政策の必要性を本格的に主張した論者であるが<sup>(1)</sup>、その所論によれば、経営的社会政策は次の二つに二分される。つまり、経営に発する、したがって経営自らの決定に基づいて行われる社会政策と、経営のそとにある社会形成体によって、経営の人間関係ないしその環境に対して働きかけられるものがあり、前者は自律的経営社会政策（die autonom-betriebliche Sozialpolitik）、後者は他律的経営社会政策（die betriebliche fremdbestimmende heteronom-betriebliche Sozialpolitik）と称される（藻利，1976：191）。藻利は他律的経営社会政策が経営的社会政策の名に値しうるかどうかが疑問が生じるであろうことを先回りして次のように述べる。いわゆる国家的経営社会政策は、一般には、国家の立法活動を介して発動するものであり、代表的には『労働

基準法』のような法律の制定・実施のうちにもとめられる。この場合に、経営の見地において重要なことは、法が定め、強制するところを、個々の経営がどのように具体化するかである、と（藻利，1976：192）。

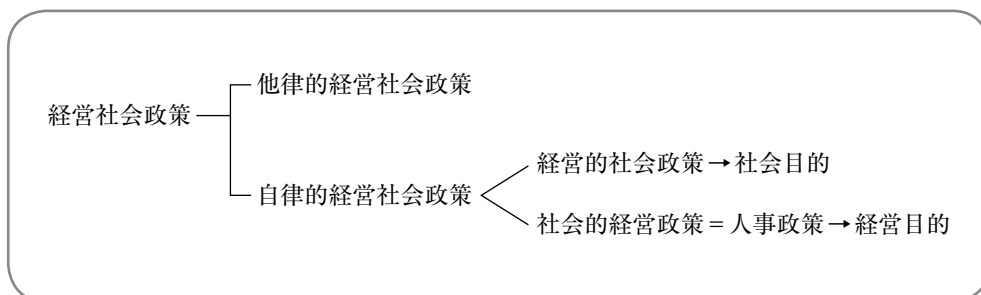
ゲックは経営的社会政策を、どのような動機、目的に基づくものであるかによって社会目的（Sozialzweck）を最終目的とする経営的社会政策と、経営目的（Betriebszweck）を最終目的とする経営的社会政策とに区別する。前者は生活秩序ないし厚生そのものを最終目的として行われる施策であり、後者は生活秩序ないし厚生を中間目的となし、最終目的として別に経営経済的成果を上げる施策である（藻利，1976：194）。佐護（1988）は、ゲックの経営社会政策を図1のように図式化している。

ゲックは、社会目的を最終目的とする経営的社会政策の経営における実施の可能性と必然性を、経営の社会性が経営目的の社会性を招来することに根拠を求めて論証しようとした。しかし、そこに措定された社会目的は、経営に対して超越的なものであったため、その論証は重大な難点をもつと言われる。

しかし、この点について、藻利（1973）は、社会目的は経営目的に対して超越的なものではありえないと言う。

経営は経営目的の達成をこそ志向するはずのものであり、経営目的と無関係に超越的に措定される社会目的の達成を経営が自律的に志向することはありえないという。藻利によれば、経営目的が、いわゆる社会目的をそれ自体のうちに内在的に包摂するものとして把握される場合のみ経営の自律的政策として可能である。そしてこのような経営目的の反省は経営そのものの具体的反省を介してのみ可能であるという（藻利，1973：81）。

図1 ゲックの「経営社会政策」概念の図式化



出所：佐護（1988），184頁



#### 4. おわりにかえて ― 経営目的が社会目的を包摂する可能性について ―

経営目的が社会目的を内在的に包摂する状態に到達するには、相当程度に深い議論を要求する。確かに難しいことではある。しかし、それは可能であり、最も破綻をきたさない道であると筆者は考える。

筆者は、ケーススタディを通して解雇紛争の当事者たちは、紛争を長期化・大規模化するような意思決定を行うことが少なくないと先に述べた(本稿1)。その要因について研究・考察を行った結果、少なくとも、リーディングケースと称されるような判決・決定、社会の耳目を集めるような画期的な紛争終結を残す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自らのうちに持っているという共通性を見出している。そして、内面化された価値・規範に適合するような判決・決定、紛争終結の前例を残そうとする傾向を持つ(平澤, 2016: 88)。

先行研究においては、労使の対話が必要であるとか、対話のときの姿勢が大事である等の主張がなされてきた。いずれも確かに重要な指摘である。しかし、対話の究極的な目的は何か、対話の際に求められる姿勢は何のためのものか、目的を明確にすることや、いかなる価値・規範に根ざした、いかなる企業の指導原理に基づく対話なのかを明確にしようという意識は弱いと言わざるをえない。

何のために経営し、なんのために協働していくか、その際、いかなる価値や規範、指導原理に依拠していくのか、個別の企業の経営者や従業員が議論するのは難しいと思われるかもしれない。既存のものを内面化するものだと考えるかも知れない。しかし、外から与えられた価値・規範、考え方をそのまま実践することができるかといえば、それは難しいと言わねばならないだろう。紛争が裁判に及び司法的に結論が出てもお紛争が終結しない状態というのは、外からの価値・規範、考え方を実践することが難しいことを端的に示しているのであって、まさしく藻利が、経営の見地において重要なことは、法が定め強制するところを個々の経営がどのように具体化するかであると指摘しているとおりである。この、法が定め強制するところを個々の経営がどのように具体化するかをめぐる議論は、経営目的が社会目的を内在的に包摂するに至るまでの対話と性質的には同じであろう。経営が自律的に志向する社会目的を経営目的が包摂するに至るには、何を目的として経営していくのか、協働していくのかを明らかにしなければならない。

実際に、そうした取り組みをしてきた労使は実在する。日本の、中小企業家同友会全国協議会(以下、中同協という)の「中小企業における労使関係の見解」(以下、「労使見解」と言う)の明文化と実践は、その典型例として挙げるができる。

「労使見解」作成において中心的な役割を果たした、中小企業経営者・田山氏はその後中同協

会長になり「労使見解」の普及に尽力したが、「労使見解」本文と彼の講演をまとめた冊子（中小企業家同友会全国協議会，1989）によれば、「労使見解」は田山氏をはじめとする中小企業経営者たちが、混乱に直面して試行錯誤した末に生まれたものであることがわかる。

「労使見解」は、中同協の都道府県別組織である東京同友会が会員経営者による議論を重ねた末に1975年に明文化した。会員経営者たちの中には、企業別労働組合を抱えて苦勞する経営者が多く、「労使見解」はその経験を集約して労働者の基本的な権利は尊重したうえで、どうすれば労使の相互信頼を確立できるかを理論的に述べたものである。

「労使見解」は八つの項目から成るが、最初の「経営者の責任」の項目において「経営者である以上、いかに環境が厳しくとも、時代の変化に対応して、経営を維持し発展させる責任がある」（p.3）と宣言している。「労使関係における問題の処理について」の項目においては、「つまらないことから相互不信を招かないような、ごく一般的な手法は必要不可欠ですが、基本的には誠心誠意交渉に臨む経営者の姿勢、態度こそ、もっとも大切なこと」（p.5）であると言う。一方で、「しかし同時に、いわゆるものわりの良い経営者がイコール経営的に優れた経営者とはいえない」（pp.5-6）ないとしている。中同協では「人間尊重を企業経営の基本精神とすることを提唱して」（p.32）いると田山氏は言う。

中同協では、会員に対して経営理念、経営方針、経営計画の三つからなる経営指針を成文化するように勧める運動を展開している。中同協会員が社長を務めるA社では、全員参加で経営計画、経営方針づくりをしている。その企業の二つの事業部のうち新しい事業部一つは成長を続けていたが、旧来の事業部の方は業績が低迷したときも、その事業部の存続についてやはり社内の全員で話し合った。旧来の事業部が新しい事業部の実績の上に設立されたため、旧来の事業部の従業員の労働条件を下げるわけにかなかった。しかし、旧来の事業部がこのまま赤字を出し続けられれば、新しい事業部の利益を吸収し、継続的な投資が必要な新しい事業部の経営にも支障をきたすだろうという結論を全員で導いた。その上で、全員で全員の雇用を守る方法を話し合い、仕事を分かち合うことになった。これにより旧来の事業部の一部の従業員は新しい事業部に移動した。その際の配置の進め方についても旧来の事業部の全員で話し合って決めた（平澤，2006：69）。

こうした、古い事業部の存続のための施策をA社が全員で考えて実行することができたのは、全員参加で経営計画、経営方針を策定してきたという伝統に加え、自分たちで自分たちの会社の目的を問い直すことができたという実績もあったからだろう。A社では、事業拡大で急成長したとき、多忙なために意思疎通を尽くすことができなくなりミスが増えた時期があった。多様な個別な顧客のニーズの一つ一つに対応しようと右往左往しすぎたことに主たる原因を認め、顧客のニーズは最も尊重すべきものであるが、顧客のニーズを取り込むことばかりに注力すると、も

のづくりの意義は薄れ、主体性がなくなると考えた。そこで、「自分たちが誇りを持てるものづくり」を確立するとともに顧客に最大の満足と利益を提供する道を模索して、顧客のニーズに一から十まで応えるのではなく、A社のものづくりの一から十を明示して、その中で製品を提供することにした（平澤，2006：68）。自分たちの企業の事業が何のために存在し、何のために経営するのか議論を尽くした末に、社会に貢献することももちろん重要だが、誇りをもてるものづくりをしていくという方針のもとで顧客のニーズに対応していくという施策を策定したのである。

社会目的が経営目的を超越することはあり得ないと言うと、秩序なき金儲けを想起するかもしれない。しかし、労務管理や人事管理を「企業の労働者対策」（藻利，1976：1）と表す藻利は、労働者が経営内市民として一体化し、共同体化するには、かれらがその経営に所属することに關して「共通の誇り」（common pride）をもつことを必要とするという（藻利，1976：59）。

紛争当事者たちが残してきた判例も、中同協の会員たちが残した労使見解、そしてこの見解の精神にのっとりた労使による経営指針策定も、雇用調整も内在的で倫理的な規範を追い求めた具体例であり、その意味で、従業員側も、経営側も、混乱に直面して試行錯誤の末に価値や規範をそれぞれ残して企業の指導原理を追究しているように筆者には思える。それは自律的な経営社会政策の策定へとつながるだろう。ならば、企業内部で生成した価値や規範、企業の指導原理を掘り起こして鮮明にし、自律的な経営社会政策を体系化するための理論を確立することは経営学研究者が仕えるべき仕事であると筆者は思う。

#### 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) ただし、佐護のドイツ経営社会政策論の学説史研究（佐護，1988）によれば、社会政策論者として初めて経営社会政策の敷居をまたいだのは、レヒターペ（Lechtape, Heinrich）であり（佐護，1988：25）、国家を主体とする伝統的な国家的社会政策とは区別される経営（企業）を主体とする経営的社会政策の存在とその重要性を初めて指摘したのはタールハイム（Thalheim, Karl C.）であるという（佐護，1988：57）。

#### 参考資料

- 中小企業家同友会全国協議会（1989）『人を生かす経営——中小企業における労使関係の見解』、中小企業家同友会全国協議会。
- 平澤純子（2006）『「全員参加」の経営理念の全社的浸透をめざす企業——株式会社大橋製作所＝H社——』労働組合・労使協議の機能と実態に関する研究会『中小企業における労使関係と労働条件決定システムの実態』62-71頁。
- 平澤純子（2007）「企業規模別に見る労働者代表制の運用と問題点」季刊労働法 216号，48-65頁。
- 平澤純子（2015）「裁判における被解雇者」『川口短大紀要』第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』第 30 号, 83-90 頁。
- 藤津清治 (1956) 「経営的社会政策の本質と経営共同体——タールハイム学説とニックリッシュ学説との一考察」藻利重隆編『労務管理 (経営学講座 5)』巖松堂書店, 99-128 頁。
- 藤原稔弘 (2002) 「整理解雇法理の再検討——整理解雇の『4 要件』の見直しを通じて」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』勁草書房, 147-170 頁。
- 神林龍・平澤純子 (2008a) 「ある整理解雇事件の姿」神林龍編『解雇規制の法と経済——労使の合意形成のメカニズムとしての解雇ルール』日本評論社, 31-52 頁。
- 神林龍・平澤純子 (2008b) 「判例集からみる整理解雇事件」神林龍編『解雇規制の法と経済——労使の合意形成のメカニズムとしての解雇ルール』日本評論社, 53-115 頁。
- 藻利重隆 (1973) 『経営学の基礎 (新訂版)』森山書店。
- 藻利重隆 (1976) 『労務管理の経営学 (第二増補版)』千倉書房。
- 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』有斐閣。
- 大竹文雄・大内伸哉・山川隆一 (2002) 『解雇法制を考える——法学と経済学の視点』勁草書房。
- 佐護譽 (1988) 『ドイツ経営社会政策論』泉文堂。
- 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。
- 菅野和夫 (2016) 『労働法第十一版』(弘文堂)。
- Araki, Takashi. (2003). *Labor and Employment Law in Japan*. The Japan Institute of Labor.
- Dunlop, John T. (1958) *Industrial Relation Systems*. Southern Illinois University Press.
- 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.
- OECD. (1999). *OECD Employment Outlook 1999*.
- OECD. (2004). *OECD Employment Outlook 2004*.
- 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.

#### 参考 URL

- 厚生労働省 (2018) 「平成 29 年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(平成 30 年 6 月 27 日発表)  
<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisaku-ka/0000213218.pdf> (最終アクセス: 2018 年 9 月 27 日)
- ILO (2011). Restructuring, employment and social dialogue in the chemical and pharmaceutical industries.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_164943.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_164943.pdf) (last access on August 15, 2017)
- Rogovsky, Nikolai., Ozoux, Patrick., Esser, Daniel., Marpe, Tony., Broughton, Andrea. (2005). *International Labour Office. Restructuring for corporate success: A Socially sensitive approach*.  
[https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09\\_38\\_engl.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_38_engl.pdf) (last access on August 15, 2017)

(提出日 2018 年 9 月 28 日)