埼玉学園大学・川口短期大学　機関リポジトリ

整理解雇をめぐる研究は何を明らかにしたか

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2022-02-18 キーワード (Ja): キーワード (En): economic dismissal, employment adjustment, conflict, dispute 作成者: 平澤, 純子, HIRASAWA, Junko メールアドレス: 所属:
URL	https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/1377

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

整理解雇をめぐる研究は何を明らかにしたか

平　澤　純　子

1　はじめに

使用者が経営上の必要性から人員削減を行うためにする解雇を，「整理解雇」という（水町，2019，942 頁）。

解雇は労働者から職場，仕事を奪い生計手段を失わせる。そのような解雇の中でも整理解雇は[(1)] 他の解雇と違って労働者側の事由によらず使用者側の事由を理由とした解雇であるから，労使間の利害対立，紛争を引き起こす可能性は高くなる。

整理解雇をめぐる労使紛争は被解雇者にとっても，使用者側にとっても過酷な状況で発生しているはずだが，労使双方に，紛争を長びかせ大規模なものにしてしまう非合理的な言動が散見される[(2)]。そこで，この非合理性に合理的な説明を与え，紛争当事者や社会の損失を緩和する方法の提案をしたいと筆者は考えている。

本稿のねらいは，先行研究レビューの予備的研究をすることである。研究を進める上で，常に意識し参照すべき先行研究をもつことができるかどうかは研究の質を左右する。そうした先行研究に筆者は出会っていないが，出会える可能性の存否を探ってみたいと思う。具体的には第一に，整理解雇を研究対象とする先行研究を概観する。第二に，整理解雇を研究対象としていなくても問題意識を共有する研究を概観する。

2　整理解雇を対象とする研究

ここでは，整理解雇を研究対象とする先行研究を概観する。整理解雇をめぐる研究は学際的である。そこで，学問分野で分けて概観する。

2-1　経済学

整理解雇を対象としてきた学問分野として，例えば労働経済学を中心とする経済学が挙げられる。もっとも，経済学研究者の場合，整理解雇に限定した研究よりも整理解雇を含む雇用調整に対象を広げた研究の方が多い。例えば次のような研究が見られる。

マイクロデータの分析を通して産業，企業の雇用行動を解明する研究として駿河（1997），橘木・森川（1998）がある。また，雇用調整速度にメインバンクや労働組合等のステークホルダーが及ぼす影響を分析する研究（富山 2001，野田 2006）や，これらの研究を基盤に企業のガバナンス構造を論じる研究（阿部 1999，齋藤・橘木 2005）である。

こうした研究の場合，被説明変数は雇用調整の速度や雇用量の変動となる。駿河（1997）は，大きな赤字期ほど雇用調整が速く実行されていることや，大きな赤字でも解雇を行わない企業も存在していること，企業間で雇用調整速度の違いがあることなどを指摘している。阿部（1999）は，企業のガバナンス構造の違いが雇用削減の意思決定に影響を及ぼすことを説明している。齋藤・橘木（2005）は，雇用調整と賃金調整との間にはトレードオフの関係があり，賃金を 1％抑制することで従業員数は 0.05％～0.21％増加することなどを示した。

筆者は整理解雇をめぐって労使紛争が発生した事例を研究しているが，経済学研究者による整理解雇を対象としたこれらの研究の知見は，筆者の研究にも重要である。個別の事例の位置づけはアグリゲートレベルの傾向との比較で決まるからである。

経済学研究者が個別企業の雇用調整を分析することもある。例えば，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，小牧（1998）はマイクロデータの分析を通して，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明らかにした。

こうした知見もまた，二期連続の赤字で大規模な解雇を実施した大企業でも労使紛争が発生する場合と発生しない場合との違いは何かという分析の視点を示してくれる。

2-2　労働法，法と経済学

労働法研究者を中心とする法学研究者による整理解雇を対象とした研究の動向は，1970 年代ごろから台頭してきた法と経済学（law and economics）が，2000 年前後に日本においても隆盛を極めるようになってくる前と後とでは大きく変わる。法と経済学が台頭する前は，判例評釈を典型例とする，裁判規範としての整理解雇法制のあり方や，国際比較法の観点から見た日本の整理解雇法制のあり方をめぐる研究が主流で，大半の研究は法律の専門家を読み手としていた。労働法研究者による整理解雇の研究は，一言で言えば，自立的で内省的な研究の蓄積だと言えるだろう。ちょうど日本において法と経済学が根づこうとする頃に発表された，労働法の諏訪(2002)も同様の見解を示す。諏訪(2002)は大略次のように述べる。それ以前も，労働法は社会政策学や社会学，政治学など，社会諸科学との対話から発展してきた。時代の変革期になると，学問はその性格や役割を顧みるようになる。労働法が法と経済学に注目するのは，時代の変革期に学問としての再編成と発展を図ろうとしているのだ，というのが諏訪（2002）の説明である。

日本で法と経済学が盛んになってくると，経済学研究者は解雇法制を好んで研究対象とした。すると，まもなく正規従業員に関する日本の解雇規制は厳しく，正社員に対する過度な雇用保障が格差の要因となっているという主張が現れるようになった（代表的なものとしては，八代1999)。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結果，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した。OECD（2004）も，日本は常用労働者の解雇は稀で，終身雇用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述べた。

これらの研究は，労働経済学研究者に，やはり日本の解雇法制は国際的に厳しいという認識を与えた。

こうした流れを受けて，経済学研究者と法学研究者の対話的な研究である大竹・大内・山川（2002）も，研究の焦点はやはり解雇法制，すなわち解雇権濫用法理と整理解雇法理となり，その議論は注目を集めた。同書の中で法学者の内田(2002)は経済学者と法学者との間には規範対立と社会のビジョンに対する違いがあることを指摘したうえで，整理解雇法制の正当性を論じた。同書の中で労働法研究者による藤原（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した。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に指摘されてきた。その指摘を受けて，労働法の藤原（2002）は次のように主張した。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。

紛争の予防，早期解決のために，裁判所の結論，つまり，裁判での勝敗に関する予測の立てやすさは重要であり，この点については世界においては1970年代から，日本においても2000年前後から研究されてきている。例えばLandes(1971)，Gould(1973)は，整理解雇が発生しても裁判所で争われるのはごく一部のケースであることについて分析しており，和解と提訴という選択モデルを作り，和解が多い理由を検討している。選択的訴訟仮説，紛争処理制度選択モデルなどと言われる研究方法である。こうした研究方法は，日本でも適用されている（例えば，大竹・藤川(2001)）。このモデルにおいて，原告は，原告の和解受諾額が被告の和解提示額よりも高い場合に提訴するという。

このように，経済学と法学の焦点は，判例法理に依存せず解雇制限立法をつくるべきかどうかというような解雇法制のあり方が中心であった。つまり，考察の対象は個別の解雇紛争ではなく，労働市場であり，労働市場のグランドデザインのための議論が中心だったのである。

こうした研究から筆者は何を学ぶべきか。まず，紛争を長期化させ，大規模なものとする非合理的な言動の説明に一番関係するのは，日本の解雇法制が判例法理に依存していたため，裁判の

結果の予測可能性が難しいという知見であろう。裁判の結果に対する予測は提訴の意思決定に大きく影響するだろうし，ひいては紛争の長期化に影響しているはずである。

また，紛争当事者や社会の損失を抑えるための方法を考察する上で，解雇法制や労働市場に対する理解が必要である。紛争当事者や社会の損失を抑えるための政策とは，国家が担うべきものであるという認識が一般的であろう。しかし，整理解雇，雇用調整をめぐる当事者は労使である。労使関係論には政労使の三者間関係という観念があるが，主体が異なれば政策の目的は異なる以上，やはり，整理解雇をめぐる政策は当事者たる労使が自主的・自律的な経営政策を整え，実践し，国家の政策はこれを補完するのがあるべき姿であると筆者は考えている（平澤 2018）。こうした考えで研究を進めていくために，国家規範，裁判規範である解雇法制，そしてこれをルールとして営まれる労働市場を筆者は理解する必要がある。

2-3　学際化の進展

整理解雇を対象とした研究が学際化するに伴い，実際の，個別の整理解雇をめぐる紛争に，整理解雇法理がどれだけ役に立つかという研究も次第に行われるようになってきた。個別の整理解雇紛争に関する研究の増加で，人的資源管理論と労働法の共同研究や（例えば守島・大内 2013），労働経済学，労働法，産業・経営社会学の共同研究（神林 2008）も現れ，学際化はより進んだ。

人的資源管理論の守島は整理解雇法制について「今の HRM 上の最大の課題は，企業の業績が悪くなったという理由で人が切れるかどうか」（守島・大内，2013，193 頁）であると指摘する。これに対して労働法の大内は，経済的要因による雇止めや解雇は労働者に責任がないから企業ができるだけ負担を負うべきだというのが労働法の発想であり，業績悪化よりはまだ能力不足の方が認めやすいかもしれないと答えている。守島は，企業経営の観点からは，能力の有無ではなく，その能力を必要とするビジネスがあるかないかで決まるのであって，そうしたビジネスがなければ雇用を切らせてくれと考えるものだと述べており，人的資源管理論と労働法との発想の違いを鮮明に示した（守島・大内，2013，193-194 頁）。また，人事の立場からすれば，結局，重要なのは次の 2 点だと指摘する。第一は，どういう道筋を経れば解雇しても良いのか，第二は，仮に解雇規制が厳しかったとしても，裁判所で解雇不当と判断されたときに，金銭による解決が認められていること，これらが重要なのだと守島は言う（守島・大内，2013，199-200 頁）。

この研究の議論は雇用をめぐって争う労使の利害がどこで対立するか，端的に示していると言えよう。

神林（2008）は労働経済学，労働法，経営ならびに産業社会学を専門とする研究者による共同研究である。筆者はこれに経営社会学，産業社会学の立場から裁判を経験した紛争の事例研究で参加した。この共同研究では，日本において労使紛争が数量的に頂点を極めた昭和 50 年代の整理解

雇をめぐる裁判54件の分析により，整理解雇が裁判に至るまでに労使の対立があることが多いことを明らかにしている。そして，その場合，労働組合が紛争に関与している場合が多く(神林，2008，88頁)，上部組織が関与している例が散見される(神林，2008，66頁)。また，裁判官への信頼度が和解の成否に影響を及ぼすこと，和解の場合，使用者側は会社の内部で和解に向けた体制を整備しなければならず，ここに時間がかかることも明らかにしている(神林，2008，113頁)。

これらの学際的な研究により，整理解雇をめぐる労使紛争の当事者，関係者それぞれの利害や立場が示されており，いずれの知見も紛争の大規模化，長期化の要因を考える上で重要な手がかりとなる。

3　問題意識を共有しうる先行研究

次に，整理解雇そのものを研究対象とする研究ではなくとも，整理解雇についても言及していることが考えられる労働争議や，ダウンサイジング，リストラクチャリングに関する研究を見てみたい。

3-1　労働争議の研究

労働争議に関する先行研究を探し始めてみると，日本において労働争議の研究はそれほど多くないようであることに気づく[(3)]。実際，日本の労働争議を最も体系的に研究していると思われる山本[(4)]も，日本に，労働組合，労働組合運動史の研究は多いが，実は労働争議の研究に限定すると研究の数は多くないとの認識を示している（山本，1991，33頁)。

野村（2007）は労働争議そのものの研究ではなく，日本的雇用慣行の全体像を示そうとする研究であるが，それ故にかえって労働争議について大局的な総括を示してくれる。また，わずかではあるが争議が長期化・大規模化する要因について分析している。

野村（2007）は，戦後日本における大争議を，大きく三つに分類する。第一は生産管理闘争，第二は会社の先制攻撃で始まる争議，第三は大量指名解雇の撤回を求めた組合の争議である。第二の，会社の先制攻撃で始まる争議とは，企業別組合の指導部が過度に会社に対抗的であると会社側が判断して，腹を決めた会社が先制攻撃をして始まる争議だという。そして，第二組合が結成され，大規模化すると野村は指摘する（野村，2007，381-382頁)。

争議が長期化し激烈になる必要条件として，当該組合を全面支援する上部団体が存在し，ストライキ資金があるといった傾向がみられるという（野村，2007，383-386頁)。上部団体の存在という点は，2-3で取り上げた神林(2008)の知見と符号する。

労働争議の研究自体，数が少ないが，筆者がめざす研究に直接関係があるのは，上記の第三の

タイプである大量指名解雇の撤回を求めた争議行為だろう。これには，1948 年の東宝，1949 年の東芝，トヨタ，日鋼広島，1950 年の日立，1952 年の宇部窒素，1953 年の三井鉱山，1954 年尼崎製鋼所，日鋼室蘭，1959-60 年の三井三池における争議（三池争議）が該当する（野村，2007，382 頁）。

とはいえ，日本の戦後労働争議のなかで，規模においても，その後の日本全体の労使関係に及ぼした影響の大きさにおいても最大の争議といえば三池争議である。三池争議に関する研究は筆者の研究に何を教えてくれるだろうか。

平井（2000）によれば，三池鉱山では，労働者が労働強度を規制しており，会社の労務管理機構は麻痺していた。会社にとって，生産効率の向上は，労働強度の規制などを推し進める職場の活動家を排除することでしか実現しないものであり，会社は職場活動家を生産阻害者と認識して，職場活動家を解雇することに固執した(平井，2000，63 頁)。会社は合理化にあたって指名解雇による人員整理対象者約 1,200 名の中に約 300 名の職場活動家（会社側のいう「生産阻害者」）を含めた(平井，2000，2 頁)。当時，三池労組の活動家に対する解雇は理不尽で不法なものとして広範な反感を買って，撤回されるべきという主張が三池労組によっても，支援者たちによっても繰り広げられた。

清水(1963)によれば，三池労組に対する支援態勢は日本労働運動始まって以来の空前の高まりを見せた。上部団体である炭労（日本炭鉱労働組合という産業別労働組合の略称）は全面的に支援した。指名解雇「返上デモ」には炭労以外からも多数のオルグが参加し，資金カンパも国内外から集まった。三池労組のオルグ受入数は延べ 27 万 9,208 人，一般カンパは 3,638 万 2,694 円，国際自由労連や世界労連等の外国労働組合からの資金カンパも 3,600 万円[(5)] に及んだ。医療関係者は三池労組と警官隊の衝突の際，三池労組のもとにはせ参じ，弁護士団は無数の法律問題での支援のため，争議のピーク時には15名前後の弁護士が三池に雑魚寝で合宿して常駐していた(清水，1963，555-558 頁，581-582 頁)。

三池争議はこのように，大量指名解雇の撤回を求めた争議であり，上部団体である炭労が全面的に支援し，ストライキの資金もあった。つまり，争議が大規模化・長期化する要因として野村(2007)が挙げている特徴をもっていた。

当時日本最大の炭鉱であった三池炭鉱で起きたこの争議に会社側には財界団体が総力を挙げて支援を注ぎ，三池労組には上部団体である炭労（日本炭鉱労働組合という産業別労働組合）はもちろんナショナルセンターの総評組合が総力を挙げて支援を注いで，三池争議は「総資本対総労働」の対決へと発展した。

三池争議は，職場闘争で形成した労働者的職場秩序を維持するのか，それとも経営側が職場の末端まで経営権を回復するのかという対立であり，この争議は非和解的な性格であったというの

が平井（2000）の分析である。

神林(2008)も野村(2007)も紛争が激烈化する背景に当該労働組合の上部団体の存在を指摘しているが，経営側にも上部団体たる経営者団体が登場するとなれば，紛争は確実に大規模なものとなり，長期化する確率も高くなるのは当然のことだろう。

3-2　ダウンサイジング，リストラクチャリングの研究

問題意識を共有する先行研究として，ダウンサイジング，リストラクチャリングをめぐる研究が挙げられる。

筆者は，整理解雇を含む雇用調整が経営の意思決定で実施されるのに，整理解雇，雇用調整に関する経営学的研究がほとんどないことに長らく疑問を抱いていたが，ILO から発信された研究は次のように言っている。「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」。これが ILO の国際労働基準の立場である(Rogovsky et al., 2005, p. 6)。そして，「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, p. 7)。これが ILO の認識である。筆者の疑問は的外れなものではなさそうである。

ILO が強調するところは，次の 3 点である。第一に，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。第二に，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。第三に，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。

多くの国においては国の法がリストラを規制し，それを socially sensitive approach と呼んでいる。しかしながら，socially sensitive approach はいつも実践できるとは限らない(Rogovsky et al., 2005, p. 7)と述べている。

20 か国以上での経験で有効だというステップは，行動計画を持つこと，労使，場合によっては政労使の合意，より痛みの少ない方法を優先してダウンサイジング以外の選択肢が検討されるべきであること，ダウンサイジングが必要だとしても社会的に配慮ある方法でなされるべきであることといったものである(Rogovsky et al., 2005, p. 9)。

ILO(2011)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, p. 82)，産業平和の手段としている(ILO, 2011, pp. 84-86)。

4　おわりに

以上，先行研究を概観してみた。本稿は，筆者の研究を進める際に常に参照すべき先行研究を見出すことできるか，可能性の存否を探ってみるための予備的研究として着手した。結論から言えば，労使双方に散見される紛争を長びかせ大規模なものにしてしまう非合理的な言動に合理的な説明を与え，紛争当事者や社会の損失を緩和する方法を提案するという，筆者が目指す研究をする際に常に参照すべき先行研究は今回も見出すことができなかった。しかし，重要な知見や，研究の手がかりは得られたと言えるだろう。

整理解雇（を含む雇用調整）を正面から研究対象とする先行研究の多くは法学，経済学，法と経済学の立場から解雇ルールや労働市場のあり方を論じるものであった。整理解雇をめぐる個別の紛争について，提訴の意思決定に関するモデルを提示した研究は筆者の研究に直接かかわるだろう。筆者が事例研究で出会った整理解雇事件の原告たちには和解受諾額と和解提示額とを天秤にかけた人がいなかったのだが，そのことの解釈も含めて今後の研究課題としたい。

整理解雇を正面から扱わないが，問題意識を共有する研究では，特に労働争議の研究が示唆に富む。野村（2007）が指摘する争議が長期化し，激烈化する要因は筆者の研究にも仮説設計の重要な手がかりとなるだろう。リストラクチャリング，ダウンサイジングに関する研究は，紛争の予防，長期化を防ぐ方法論を考える上で重要である。ILO が重視しているのは対話である。確かに，対話は決定的に重要である。対話を促進する方法についても助言はある。しかし，そもそも対話が成り立たないときにどうしたらよいのか。対話が成り立たないのはなぜなのか。こうした素朴な疑問に，先行研究は答えてくれない。これに取り組むことも筆者の今後の課題としたい。

謝辞

本研究は，川口短期大学個人研究費，科学研究費（課題番号 20K01930）の助成を受けた。記して謝意を表したい。

《注》

（1）　整理解雇以外の解雇としては，普通解雇，懲戒解雇，不当労働行為による解雇がある。

（2）　例えば平澤（2015）を参照されたい。

（3）　代表的な研究としては，藤田・塩田（1963）。労働争議史研究会（1991）。

（4）　労働争議史研究会（1991）の代表者であり，1945-46 年の読売争議，1949 年の東芝争議に関する研究（山本 1978，山本 1983）の業績などで知られる。

（5）　3,600 万円という金額は，消費者物価指数で現在の価値に換算すると，1 億 9,672 万円に相当する。貨幣価値を現在の価値に換算する方法にはいくつかあるが，日本の中央銀行である日本銀行は企業物価指数による換算と消費者物価指数による換算を紹介している。ここでは消費者物価指数（持ち家の帰属家賃を除く総合）による換算表の 1960 年の数値（2015 年平均を 100 とすると，18.3）を使用した。

https://www.boj.or.jp/announcements/education/oshiete/history/j12.htm/

参考文献

阿部正浩（1999）「企業ガバナンス構造と雇用削減意思決定 ── 企業財務データを利用した実証分析」中村二郎・中村恵編著『日本経済の構造調整と労働市場』日本評論社。

藤田若雄・塩田庄兵衛編（1963）『戦後日本の労働争議』お茶の水書房。

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・山川隆一編著『解雇法制を考える ── 法学と経済学の視点』勁草書房，147-170 頁。

Gould, John P. (1973). "Economics of Legal Conflicts.," *Journal of Legal Study*, 18 (1), pp. 139-156.

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（2018）「雇用調整に対する政策についての一考察」『川口短大紀要』32 号，19-29 頁。

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
最終閲覧 2021 年 9 月 20 日。

神林龍編著（2008）『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。

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。

Landes, William. (1971), "An Economics Analysis of the Courts." *Journal of Law and Economics,* 14 (1), pp. 61-107.

水町勇一郎（2019）『詳解労働法』東京大学出版会。

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。

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。

野田知彦（2006）「解雇と労使協議，経営参加」『日本労働研究雑誌』556 号，40-52 頁。

野村正實（2007）『日本的雇用慣行 ── 全体像構築の試み』ミネルヴァ書房。

大竹文雄・藤川恵子（2001）「日本の整理解雇」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』東京大学出版会，3-28 頁。

大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編著（2002）『解雇法制を考える ── 法学と経済学の視点』勁草書房。

OECD. (1999). *OECD Employment Outlook 1999.*

OECD. (2004). *OECD Employment Outlook 2004.*

Rogovsky, Nikolai., Ozoux, Patrick., Esser, Daniel., Marpe, Tony., Broughton, Andrea. (2005). International Labour Office. Reustructuring for coporate success: A Socially sensitive approach.
https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_38_engl.pdf
最終閲覧 2021 年 9 月 20 日。

労働争議史研究会（代表：山本潔）（1991）『日本の労働争議 1945-80 年』東京大学出版会。

齊藤隆司・橋木俊詔（2005）「中小企業のコーポレートガバナンスと雇用調整」RIETI Discussion Paper Series 05-J-023
http://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/05j023.pdf
最終閲覧 2021 年 9 月 20 日。

清水慎三（1963）「三井三池争議」藤田若雄・塩田庄兵衛編『戦後日本の労働争議』お茶の水書房，479-584 頁。

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。
諏訪康雄（2002）「労働をめぐる『法と経済』」日本労働研究雑誌 500 号。
橘木俊詔（1998）「雇用調整・賃金抑制・廃業 —— 製造業のマイクロデータによる実証分析」通商産業研究所 Discussion Paper Series.　Discussion Paper98-DOJ-94
冨山雅代（2001）「メインバンク制と企業の雇用調整」『日本労働研究雑誌』488 号
http://db.jil.go.jp/db/ronbun/zenbun/F2001080038_ZEN.htm
最終閲覧 2021 年 9 月 20 日。
内田貴（2002）「雇用をめぐる法と政策」大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編著『解雇法制を考える—法学と経済学の視点』勁草書房，197-213 頁。
山本潔（1978）『読売争議（一九四五・四六年）』お茶の水書房。
山本潔（1983）『東芝争議（一九四九年）』お茶の水書房。
山本潔（1991）「戦後日本の労働争議」労働争議史研究会『日本の労働争議 1945-80 年』東京大学出版会。
八代尚宏（1999）『雇用改革の時代 —— 働き方はどう変わるか』中央公論社。

（最終閲覧：2021 年 9 月 20 日）