

<Study Note> The Origin of the Legal Principle of Adjustment Dismissal and the Management Practice

|       |   |
|-------|---|
| メタデータ | 言語: jpn<br>出版者:<br>公開日: 2017-07-28<br>キーワード (Ja):<br>キーワード (En):<br>作成者: 平澤, 純子<br>メールアドレス:<br>所属:  |
| URL   | <a href="https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/745">https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/745</a> |

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



# 整理解雇法理の源流は経営実態に実在するか

平澤純子

## 1 問題の所在

2008年秋のアメリカの金融危機に端を発した世界同時不況の懸念から間もなく、わが国でも、同年末には雇用調整の波紋が正社員にも及んでいるとの報道が相次いだ。正社員として雇用されている、期間の定めのない労働者が雇用調整のために解雇されるとき、法的には整理解雇という<sup>①</sup>。

整理解雇をめぐる労使間に紛争が生じ、経営内部で解決できずに裁判に及ぶならば、裁判所は整理解雇の四要件という法理（整理解雇法理）を判断のよりどころとして、整理解雇の有効性を判断するだろう。整理解雇法理とは、次の四つの要件を満たさない解雇は、解雇権の濫用であるとして、解雇を無効とする法理である。第一は人員削減の必要性、第二は解雇回避努力義務、第三は被解雇者選定の妥当性、第四は解雇に至る手続の妥当性である。同法理は1979年の東洋酸素事件東京高裁判決<sup>②</sup>によって確立されたといわれている。

それでは、この整理解雇法理はいかにして形成されたのか。

労働法研究者は次のようにいう。水町（2007）は、整理解雇法理は、1971年のドルショックおよび1973年の第1次オイルショックに起因する構造的な不況のなかで、経済的理由による解雇の効力に関する地方裁判所の判断が蓄積してきたことにより形成された判断枠組みであり、「その背景には、当時の日本社会にすでに社会通念として浸透していた長期雇用慣行が存在し、特に造船業・鉄鋼業等の大企業で取られた雇用調整方法（入念な労使協議を行いながら多様な手段を講じて解雇をできる限り回避するという手法）をモデルとしながら、この法理が形成されていたという経緯がある」<sup>③</sup>という。労働法学において最も権威ある体系書と言われる菅野（2008）も、ほぼ同様の見解を示しており、長期雇用システムのもとで、雇用調整は「組合との労使協議のもとに、残業規制、中途採用停止、配転、出向、新規採用の縮減・停止、非正規従業員の雇止め、一時休業などの手順を踏んで行われる。そして、これら手段によっても対処できないほどの人員削減が必要とされる場合には、退職金を上積みしての希望退職の募集が行われ、解雇は原則として行われないのが普通である。このような雇用調整の手法は、第一次石油危機（昭和48年

暮れ)後の大規模な雇用調整において樹立」されたと説明する<sup>(4)</sup>。つまり、整理解雇法理の源流は経営実態に実在していたと考えられるのである。

しかし、野村(2007)はこのような見方に否定的である。野村によれば、整理解雇法理は、会社による雇用維持を重視した終身雇用観念が裁判規範に高められたものである。ところが、終身雇用という観念は、これが登場する以前に、限定された「立派な企業」と「立派な従業員」との間に永年勤続という価値観が存在した故にこれと重ねて理解された。そして、この観念は、日本企業は終身雇用であるという「事実命題」であるとともに、すべての会社とすべての従業員の間において成立すべき望ましい雇用関係であるという「価値命題」、価値規範としての色彩をあわせもつようになった。つまり、永年勤続の価値観が終身雇用観念に転換し、会社は終身雇用を維持すべきだという社会的規範が整理解雇法理になったのだという<sup>(5)</sup>。

第一次石油危機以降、わが国企業が行ってきた雇用調整の過程をまとめた、ある調査研究は、「そもそも雇用調整の形態について、常識化した分類法があるわけではない。それは今回の不況下で各企業がともかく打てる手をすべて、次から次へと打ったというのが実情で、とくに『雇用調整の理論』や『手順』があったわけではない<sup>(6)</sup>」と述べる。

果たして、整理解雇法理の源流は経営実態に実在していたのか<sup>(7)</sup>。

これを疑問として掲げる主たる理由は、次のとおりである。第一に、整理解雇法理の影響力の大きさである。裁判所は今日まで数十年に亘って、整理解雇法理を用いて判断を下してきたし、そのことが近い将来変わる見込みもない。整理解雇法理を用いて下された判断は当該紛争のみならず、整理解雇の実施、整理解雇紛争に関わる多数の人々に参照され、労使の行動を左右し、経済、社会に影響を及ぼす。第二に、それゆえに、この法理が労使の思想や行動、社会通念をどれだけ斟酌・反映しているかは重要である。法が社会一般に通用する道徳に裏打ちされているかどうかは、法の実効性に大きく関わる<sup>(8)</sup>からである。第三に、これらの理由の延長となるが、整理解雇法理の源流が経営実態に実在していたかどうかは、整理解雇法理の裁判規範としての価値のみならず、雇用調整という経営行動をめぐる規範としての価値をも規定すると考えるからである。

## 2 課題の限定

整理解雇法理には具体的なモデル・慣行が実在したのか。実在するならば、それは具体的に一体どこどのようなものなのか。そのようなモデル・慣行が生まれたのは何故なのか。

これらの問いの全てに詳しく取り組んでいくことは、小稿では難しい。本稿では、1949年、日本経営者団体連盟事務局が発行した『人員整理をめぐる労資問題』と題する雇用調整のガイドラインに、整理解雇法理につながるような価値・規範や行動指針が、当時の経営者、経営者団体

にみられるかどうかを確かめてみることに課題を限定する。

この資料をとりあげる理由は、次のとおりである。戦後、わが国は、終戦直後、1949年～50年にかけての企業整備の時期、第一次オイルショック後というふうに整理解雇の大きな波を経験してきた。先述のとおり、労働法研究者は第一次オイルショック後の企業の雇用調整行動を重視していた。この見解に沿って、第一次オイルショック後の企業の雇用調整行動に、整理解雇法理の源流があったかどうかを確かめるのが近道かもしれない。しかし、第一次オイルショックが1973年末に起きてから、整理解雇法理を確立させたと言われる1979年10月29日の東洋酸素東京高裁判決が出るまで、わずか6年である<sup>9)</sup>。この6年間だけで企業の雇用調整行動が確立し、かつ、整理解雇をめぐる地方裁判所の判例が蓄積して判例法理が樹立されると考えるのは、いかにも不自然である。また、先に挙げた労働法研究者は、第一次オイルショック後の企業の雇用調整行動を重視していたが、それ以前に長期雇用慣行が浸透していたという点で共通しており、雇いを尊重する雇用慣行の上にぎりぎりまで解雇を避けるという行動が表れると考えていることは明らかである。そこで、第一次オイルショックよりも一つ前の雇用調整の大きな波に遡るのが適当だと思われる。その点、この資料は、1949年から50年にかけての雇用調整の波の時期に発行された。また、経営者団体が経営者のために編纂した本書は、整理解雇のみならず雇用調整全体に関わる経営者としての考えを大局的に掴むのに適していると思われる。

なお、本書は旧字体を使用しているが、本稿では簡単のため、新字体で引用する。

### 3 『人員整理をめぐる労資問題』と整理解雇の四要件

#### 3-1 発行のねらい

本書は所謂実務書であり、本書を編集するにあたり編者の日本経営者団体連盟事務局（以下、事務局という）のねらいがどんなところにあったか、学術書のように詳しく書かれているわけではない。しかし、「はしがき」から次のことがわかる。

本書初版が発行されたのは、1949（昭和24）年4月である。その前年1948（昭和23）年12月9日、マッカーサー元帥から日本政府に所謂経済九原則に関する書簡が送られていた。本書は、経済九原則に沿った合理化が展開されるであろうこと、それ以前に、若干の企業ですでに人員整理で「苦闘」しており、労働争議において1949（昭和24）年1月には賃金引上げ要求にかわって企業整理反対要求がトップになり、争議発生総件数の4割を超えるに至ったことに事務局は着目している。

続けて、従来のように、企業整備即人員整理という安易な道を経営者が選ぶことは、反省し回避するべきであり、できるだけ他の方法で経営の合理化を図るべきだが、同時に、人員整理に関

する諸問題を考えておくことも急務である旨を述べる。日経連協力室に、連日経営者から人員整理をめぐって労務相談や法律相談が多数寄せられていたためである。

本書は、第一部「事前の準備」、第二部「計画の実施」、第三部「事後におこる諸問題」の三部から成る。第三部は、人員整理実施後に発生する労使紛争に関する法律と（準）司法機関（裁判所、労働委員会）での紛争処理の実務に関する解説である。

このような構成と「はしがき」から、本書が人員整理をめぐる紛争が今後も一層増加するであろうとの予測に立ち、いかにして労使紛争、特に法律的な争いを回避するか、そのために人員整理はどのように実施すべきなのか、ということに主眼を置いていることがわかる。

### 3-2 整理解雇の四要件の何があり何がないか

整理解雇の四要件という観点からみたとき、本書には何があり、何がないのか。要件ごとに見ていくことにしよう。

第一要件の人員削減の必要性とは、人員削減措置の実施が「不況、斜陽化、経営不振等、経営上の必要性に基づいていること、ないしはやむを得ない措置であると認められること」<sup>(10)</sup>である。本書には、この要件に関わる記述、例えば、どのような経営状況での人員整理は妥当かといった説明はない。

第二要件の解雇回避努力義務とは、「人員削減の手段として整理解雇（指名解雇）を選択することの必要性」である。「人員削減を実施する際には、使用者は、配転、出向、一時帰休、希望退職の募集などの他の手段によって解雇回避の努力をする信義則上の義務」を負うが、「どのような手段をどのような手続で試みるかについては」、「具体的状況のなかで全体として」真摯かつ合理的かを判定すべきものとされる<sup>(11)</sup>。本書において、この要件に関連しそうな箇所として、「経営と管理のあり方」と題する項目がある、しかし、そこでも経営悪化の中でコスト削減のために、いかなる措置から着手するかというような考え方は見られない。「解雇しないで管理して行くための努力」として本書で挙げているのは、そもそも必要な人材を厳選して採用し適材適所の配置を行うことや、試用期間中いつでも解雇できる雇用契約にすること、従業員の最大能力を引き出すために労務管理を近代化すること、科学的経営の推進等である。つまり、解雇回避というよりは経営悪化回避のため、経営悪化を未然に防ぐための管理を推奨している。

第三要件の被解雇者選定の妥当性とは、やむを得ず整理解雇を実施する場合でも「客観的で合理的な基準を設定し、これを公正に適用して行うことを要する」<sup>(12)</sup>というものである。本書には、「解雇の基準」と題する節があり、「企業整備の場合における解雇の基準」が列挙されている<sup>(13)</sup>。

第四要件の手続の妥当性とは、労働協約上、人員整理や解雇について解雇協議、または解雇同意）にかかる条項がある場合に組合との十分な協議を経ないで行った解雇は協約違反で無効とな

るというものである。また、裁判例は、こうした協約の規定がない場合でも「整理解雇の必要性とその時期・規模・方法につき納得を得るために説明を行い、さらにそれらの者と誠意をもって協議すべき信義即上の義務を負う」<sup>(14)</sup>と判示している。本書には労働協約上の解雇協議・解雇同意にかかる条項についての見解が示されている。

### 3-3 整理解雇の四要件と本書との対応関係

以上のとおり、整理解雇の四要件という観点から見たとき、本書に何があり何がないかを確認したところ、第一要件の人員削減の必要性にあたる記載はなく、第二要件の解雇回避努力義務については、解雇回避というよりは、経営悪化回避のための方策が説かれていた。第三要件、第四要件については本書に対応する項目があるので、以下で若干の検討を行う。

第一要件、第二要件は、経営悪化のなかで雇用をめぐる労使の利害対立をいかに考察すべきか、経営悪化のなかで雇用をどこまで尊重すべきか裁判所の考えが示される場所である。本書に第一、第二要件に相当する章立てはない。確かに、本書でも、「雇用者の一方的な考えでみだりに解雇すべきではなく、労働者の生活保障に努めることが望ましい」とか、解雇は「労働者を失業せしめその本人及び家族の生活を窮乏せしむるところの社会的重大事であるから、経営上あらゆる手段をつくしてこれを避ける方法を取り、萬やむを得ない場合の処置でなくてはならぬ」と述べる箇所はある<sup>(15)</sup>。しかし、それは解雇に関する一般論として述べられているのであり、経営悪化という状況下での雇用調整をめぐる価値・規範、行動指針として説かれているわけではない。むしろ、第三・第四要件にかかわる記載から、人員削減をいかなる場合に行うか、経営悪化の中でいかなる措置から着手するかは、本来経営権に属すると考えていることが読み取れる<sup>(16)</sup>。

本書発行から9年後、1958年に発行される、アベグレン『日本の経営』で示された終身雇用観念が広く受け入れられることからすれば、意外なほど本書には経営悪化のなかで雇用をいかに尊重するかという視点が見られない。

### 3-4 本書「解雇基準」<sup>(17)</sup>と第三要件「被解雇者選定の妥当性」

本書の「解雇の基準」においては、「企業整備の場合における解雇の基準」が消極的なものと積極的なものとに分けて列挙されている。やや長いが、消極的解雇基準、積極的解雇基準をそれぞれ原文のまま引用する。

#### 消極的な解雇基準

- (イ) 従業員の能力勤怠功過について厳格な人事考課表を作成して序列を設け
- (ロ) 先任権、古参者を優先的に尊重し、又は扶養家族の多き者の生活を考慮し(イ)と相まって

序列の上位の者、前任者及び生活の困難のものは同一条件下ではなるべく整理から除き、その序列の下の者、新参者又は扶養家族のなきもの或いはその少き者より序列を順次さかのぼって選定するのである。

#### 積極的な解雇基準

- (イ) 各職場別に標準所要人員を再検討して冗員を出す方法、すなわち事務、技術、職場別にそれぞれ基幹、熟練、半熟練、未熟練の割合による標準人員を定めて各職場ごとに冗員又は必要人員数を割り出し、全体における職場の配置転換を考慮して冗員を決定する方法である。
- (ロ) 解雇理由別の基準、これは、
  - (a) 退職を希望する者（この内会社で必要なものは退職を認めない条件をつける必要がある）
  - (b) 出勤又は勤務成績不良の者
  - (c) 職場秩序をみだし或いは生産業務に非協力行動のあるもの
  - (d) 身体又は精神に故障があって就業に堪えない者（業務上の傷病又は結核患者の場合は例外とすること）
  - (e) 遠距離（おおむね通勤の所要時間一時間半以上）より通勤する者
  - (f) 入社後日浅くして作業の能率上がらず他に転職が容易のもの
  - (g) その他前各号に準ずる者

ここで言う「消極」、「積極」が、いかなる観点から見たときの区別なのかを説明する文言はない。しかし、各々に列挙された要件を見ると、消極的基準は整理解雇に起因する労使紛争を未然に防ぐために、労働者側に説得することに重点を置いているのに対し、積極的基準は、整理解雇によっていかに経営強化を図るかということに重点を置いていることがわかる。

第三要件について、多くの裁判例は「人選基準そのもの及びその事案へのあてはめの双方について合理性の有無を検討」<sup>(18)</sup>する。しかし、本書は、人選基準は具体的に例示するものの、誰を被解雇者とするか、人選基準の運用も人選基準そのものと同じくらい重要だと指摘しているわけではない。ただ、「整理解雇は労働者としても不名誉と考うるので最後まで氏名を秘し、勇退者として取扱う等の心やりをもつように考慮することが望ましい」と経営者に注意を喚起しているのは注目に値する。整理解雇ではなく雇止めの効力をめぐる裁判の原告ではあるが、「不要なら不要でもよいが、こちらの気持ちを推し量って、それなりに対応してくれていれば」訴訟を起こすことはなかっただろうと述べていた<sup>(19)</sup>。このことは、本書の「注意喚起」が正鵠を射たものであることを裏付けていると言えよう。

### 3-5 本書の労働協約、労使協議に関する見解と第四要件「手続の妥当性」

本書は、解雇協議・解雇同意条項について次のように述べる。「最近の協約」には解雇協議条項、解雇同意条項をおくものがある。このような協約は「経営権を制約する」ので「速やかに改定すべき」であるが、改定までは「一応その手続を経なくては協約条項に違反する」。ただし、「協議又は同意を得るように努力を傾けても組合が同意権を濫用して応じないような場合には」、民法543条<sup>(20)</sup>を援用して人事権を持つ経営者が決定して差し支えないとの考えを示す<sup>(21)</sup>。また、「採用、解雇、異動、賞罰等が人事権の一機能であり、従ってそれが経営権の範囲に属しているという考え方については現在一般に異論のないところである」<sup>(22)</sup>とも述べる。このように、本来、整理解雇を含めて解雇は人事権、経営権の範囲に属するとの考えが前面に打ち出されている。

しかし、その直後に、協約に一般の解雇についての条項はあるが大量解雇に関して条項がない場合でも、組合との交渉を経るのが、労働基準法第二条の立法趣旨<sup>(23)</sup>、労働組合法の精神に沿うとの考えが示される<sup>(24)</sup>。

大雑把に言えば、本書の立場は、本来解雇は経営権に属するが、労働法に抵触しないよう、これとバランスを取る必要性を説いているとまとめて良いだろう。現に、本書は、解雇を含め人事に関することは、「経営権の発動として最終的には経営者がこれを決定し実施しなければならないものであることは今日一般に認められているところである。ただこれらのうち労働条件及びこれと直接関連ある分野については労働者の最も関心の深いところであるからその意思参加を認め、事業運営の民主化を図ることが経済民主化の精神に副う」<sup>(25)</sup>と説明する。

裁判上も詳しく検討されることが多いが、どこまで協議を尽くすべきかという論点について、本書は、「会社が協議手続を踏んで協議の過程に入ったがなかなか意見がまとまらないような場合には、特別の定めなき限り、最後の手段としては、会社は自己の意思決定によって解雇しても差し支えないものと思う」<sup>(26)</sup>と、最終的には経営権の範囲であるとの見解を繰り返して示している。ただし、その一方で、「最初から協議不調を見越して、それなるが故に協議の手続さえも踏まないようなことは、必ずしも一般社会のうしろ盾を得るゆえんでない」<sup>(27)</sup>と忠告することを、ここでも本書は忘れない。

整理解雇の第四要件、手続の妥当性に照らし、裁判例の多くは、「人員削減策を計画・実行するにあたって、使用者が労働者側に説明・協議して理解を得るよう努力するという姿勢に欠けていないかの点を吟味」<sup>(28)</sup>する。しかしながら、本書においては、いかに労働者側に説明・協議をして理解を得るかという方法論はない。また、整理解雇の第四要件、手続の妥当性で、通常、説明・協議の相手方は労働組合だけに限定されておらず、「労働者側」と広く考えられているが、本書では、労働協約に基づいての協議に限定しているためか、協議の相手方として組合だけが挙



げられている。

ただし、次の点は注目に値する。裁判例には、退職金の上積みや再就職支援の提案・実施が手続の相当性を示す事情として考慮するものがある<sup>(29)</sup>。この点、本書は「苦境にあるときの会社にとってこの退職金は容易ならぬ負担である」<sup>(30)</sup>としながらも、退職金をめぐる各経営者団体、中央労働委員会、産別の試案・見解を概観し、各社の退職金支給事例を紹介している。

#### 4 要約と今後の課題

以上、1949年に日本経営者団体連盟事務局が発行した本書に、整理解雇法理につながるような価値・規範や行動指針がみられるかどうかをみてきた。第一要件の人員削減の必要性にあたる記載はなく、第二要件の解雇回避努力義務については、解雇回避というよりは、経営悪化回避のための方策が説かれていた。「経営上あらゆる手段をつくして」解雇を避けるべきだといいながら、「経営上あらゆる手段」として具体的にどのような手段をとりうるかということは述べていなかった。第三要件・被解雇者選定の妥当性について、多くの裁判例は人選基準そのものとその当てはめの両方について合理性の有無を検討するが、本書は、人選基準を挙げるのみで、その基準も労使紛争回避のためのものと経営強化につながるようなものが示され、後者を積極的基準として位置づけていた。第四要件・手続の妥当性にかかわる箇所においても、いかに労働者側に説明・協議をして理解を得るかという方法論はなかった。

本書は紛争回避のためにまとめられたガイドラインだが、総じて、紛争回避のために経営者がとるべき方策よりは、雇用調整と経営権との関係について連盟としての見解、つまり解雇は経営権に属することを再認識させることに重点を置いていた。労働委員会や労働争議に関する解説に紙幅を割きながらも、整理解雇をめぐる労働者側の反論や対抗的な動きをいかに抑えるか、そのためにも、法的紛争に発展した場合のためにも、いかにして周囲を納得させるかということをめぐる体系的な議論は見られない。確かに、協議不調になることを見越して協議の手続きを怠れば社会の後ろ盾を失うことや、退職金上積みのような措置の重要性に気づいており、これらは整理解雇の第四要件の手続きの妥当性につながる発想だということ是可以する。しかし、第四要件につながる発想とはいっても、整理解雇という大きな犠牲を受け止めてもらうために説明・協議を尽くすこと、不利益緩和措置をとることが肝要であるという、主体的で合理的な検討に基づく認識とは言い難く、経験からの気づきの域にとどまる。また、整理解雇法理は、第四要件のみ満たせばよいというものでもない。

とはいえ、第四要件につながる発想の存在は確認できた。今後も他の要件につながる発想の追跡を重ねるなどして、整理解雇法理の源流が経営実態に実在していたかどうか、確認する作業を

続けていきたい。

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。

《注》

- (1) パートタイム労働者等、期間の定めのある労働者が期間満了で契約を更新しない場合には雇止めという。一般的には、雇止め、派遣労働者の契約解除などを総じて「解雇」「リストラ」と表現するが、本稿では正社員の経営的理由による解雇に焦点を絞る。
- (2) 東京地方裁判所判決昭和 54 年 10 月 29 日労働判例 330 号 71 頁。
- (3) 水町 (2007), 167 頁。
- (4) 菅野 (2008), 457-458 頁。
- (5) 野村 (2007), 103-109 頁。
- (6) 通商産業省産業政策局企業行動課 (1981), 47 頁。
- (7) ちなみに、先に引用した水町 (2007), 菅野 (2008) の整理解雇法理生成の経緯に関する出典の明示はない。
- (8) 法と道徳との関係については、例えば碧海 (1967), 20-23 頁。
- (9) さらに、整理解雇の四要件を初めて明示した裁判例として知られる 1975 年 12 月 24 日の大村野上事件長野地方裁判所大村支部判決 (判例時報 813 号 98 頁) が出るまでは、2 年にすぎない。
- (10) 菅野 (2008), 458 頁。
- (11) 菅野 (2008), 458 頁。
- (12) 菅野 (2008), 459 頁。
- (13) 日本経営者団体連盟事務局 (1949), 32 頁。
- (14) 菅野 (2008), 459 頁。
- (15) 日本経営者団体連盟事務局 (1949), 30 頁。
- (16) 本書 105-107 頁は、「人員整理の根本的な理由は、何といたっても財政の均衡以外になく、生産計画と実際の生産量との開きが拡大すれば「人件費の支出の見込みが立たなくなって、やむなく大量の人員整理を断行せざるを得ない」旨を述べる。
- (17) 本書の「解雇の基準」は日本経営者団体連盟事務局 (1949), 32-33 頁。
- (18) 奥野・原 (2008), 140 頁。
- (19) 神林・平澤 (2008), 91 頁。
- (20) 「履行の全部又は一部が債務者の責に帰すべき事由によりて不能と成りたるときは債権者は契約の解除を成すことを得」。
- (21) 日本経営者団体連盟事務局 (1949), 44 頁。
- (22) 日本経営者団体連盟事務局 (1949), 50 頁。
- (23) 「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。労働者及び使用者は、労働協約、就業規則および労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない」。
- (24) 日本経営者団体連盟事務局 (1949), 51 頁。
- (25) 日本経営者団体連盟事務局 (1949), 54-55 頁。
- (26) 日本経営者団体連盟事務局 (1949), 63 頁。
- (27) 日本経営者団体連盟事務局 (1949), 73 頁。
- (28) 奥野・原 (2008), 150 頁。
- (29) 奥野・原 (2008), 147 頁。

(30) 日本経営者団体連盟事務局 (1949), 89-90 頁。

#### 参考文献

碧海純一 (1967) 『法と社会』 中公新書

奥野寿・原昌登 (2008) 「整理解雇裁判例の分析」 神林龍・今井亮一・江口匡太・奥野寿・川口大司・原昌登・平澤純子 『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, 117-155 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・今井亮一・江口匡太・奥野寿・川口大司・原昌登・平澤純子 『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

菅野和夫 (2008) 『労働法 [第八版]』 弘文堂

水町勇一郎 (2007) 『労働法』 有斐閣

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

通商産業省産業政策局企業行動課 (1981) 『日本的雇用慣行のゆくえ — 労働力移動の実態調査 —』 産業能率大学出版部