

労働分野における新自由主義改革の現状と問題点（下）

山 垣 真 浩

3. ホワイトカラー・エグゼンプション¹

（1）これまでの経緯

使用者団体がホワイトカラー・エグゼンプション（以下WE）の導入を主張し始めたのは1990年代半ばだが、本格的に要求しだしたのは、98年労働基準法改正によって実現した「企画業務型」裁量労働制の普及に失敗して以降のことである。これは、従来「専門型業務」に限定して認められていた裁量労働制の対象を本社等における企画・立案・調査・分析等に携わるホワイトカラーに拡大するものであったが、労働側の反対もあって複雑な採用手続きを課したため、結局普及しなかった。そこで使用者団体は、様々な制約のつく裁量労働制の普及を従来どおり目指すよりも、抜本的な規制緩和策であるWEの導入を前面に押し出すようになった（上巻39頁）。

この要求を受けて、厚生労働省は2005年4月に「今後の労働時間制度に関する研究会」（以下「時間研」）を発足させる。それにあわせ、同年6月に日本経団連が「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」（以下「経団連提言」）

1 上巻（山垣[2007]）26頁や42頁に述べた節構成を変更した。当初は「労働ビッグバン」の柱をなすWE、解雇規制の緩和、労働者派遣（間接雇用）の3つを1つの節の中で議論する予定であったが、それぞれを詳しく検討するために別立てに節を設け、WEと解雇規制緩和のみについて本稿で議論することにした。間接雇用問題は山垣[2008]で詳しく論じたのでそちらを参照願いたい。

を発表し、06年1月には時間研がWEの導入を結論する最終報告書（以下「時間研報告」）を公表した。これを受けて厚労省は07年度通常国会の法案提出をねらったが、「不払残業合法化法案」とマスコミに報道され、7月に参議院選挙を控えていたこともあって提出が見送られた。しかし同年9月に舛添要一厚労大臣が「家族だんらん法案」と呼ぶべきであったと言ったことからわかるように、けっしてこれで矛を収めたわけではないと思われる。WEとはいったい何で、推進派はどういう理由で導入が必要だといっているのであろうか。

（2）推進派の主張

WEとは何か。労基法では、使用者に労働者の労働時間の帳簿記録を義務付けるとともに、法定労働時間を超過した場合の割増賃金（残業代）の支払を義務付けている²。WEが適用されると、その労働者には、就業規則に規定された始業時刻や終業時刻が適用されないので、『遅刻』、『早退』、『休憩時間』についての賃金控除は行わない」とされる（「経団連提言」15頁）。その一方で労働時間の上限規制も適用されないので、法定労働時間を何時間超えて労働しても、使用者は残業代を支払わなくてよい、という制度である。しかし上限規制がなくなると、働き過ぎる労働者が出る恐れがある。そこで労働者のための健康確保措置を各企業の労使が「自主的に」定める（「経団連提言」15頁）、あるいは労使協定か就業規則等で定める（「時間研報告」12頁）、とする。つまりWEの導入によって、①始業・終業時刻の決定は対象労働者の裁量に委ねられる。②それに伴い使用者の労働時間記録・管理義務はなくなり、したがって対象労働者の労働時間上限規制もなくなり、使用者にとって残業時間の長さに応じた残業代の支払義務もなくなる、③使用者の安全配慮義務は残り、法律ではなく、労使自治によって企業毎に定めた健康確保措置を講ずる必要がある。

対象者は、「時間研報告」によると年収一定水準以上のホワイトカラーであり、「具体的イメージ」として「企業における中堅の幹部候補者で管理監督者の手前に位置する者」と「企業における研究開発部門のプロジェクトリーダー」が挙げられている（13頁）。年収は「経団連提言」では具体的に400万円以上となっ

2 むろん三六協定の労働基準監督署への事前の届出が必要である。

ている（13頁）。2002年「就業構造基本調査」の正規雇用者のデータを使った森岡孝二[2007]の推計によると、これは専門的・技術的職業従事者の63.1%、管理的職業従事者の92.1%、事務従事者の51.2%、販売従事者の54.1%に該当し、まさに大半のホワイトカラーを対象とするものである（72～73頁）。

なぜ導入しなければならないというのか。「経団連提言」は次のようにいう。

「裁量性が高い業務を行い、労働時間の長さと成果が一般に比例しない頭脳労働に従事するようなホワイトカラーに対し、一律に工場労働をモデルとした労働時間規制を行うことは適切とはいえない。他方、仕事と生活の調和を図るため、多様な勤務形態の中から、効率的で自らが納得できる働き方を選択し、心身ともに充実した状態で能力を十分に発揮することを望んでいる者も少なくない」（1頁）。

「頭脳労働の場合、調子が上向いたときに集中的に働く方が効率的であることは明らかであるし、その方が本人の疲労感も少なく、逆に達成感や満足感は高くなる。このことから、労働者の健康に配慮しながら、労働者が労働時間を自主的に設計できるような弾力的制度の導入が望まれる。そして、このような効率的な働き方は、結果的には総労働時間の短縮に繋がると考えられる」（7頁。いずれも強調は山垣）。

つまり、労基法の労働時間規制は工場労働を想定したものである、という独自の見解を述べた上で、ホワイトカラーと工場労働者は全然違う、とする。ホワイトカラーは「裁量性が高い業務を行」っているので、一律規制ではなく「労働者が労働時間を自主的に設計できるような弾力的制度」すなわち一律規制からの適用除外が必要であり、そうすることが労働者の労働時間決定の自由度を高め、「達成感や満足感」を高め、「結果的には総労働時間の短縮に繋がる」、「仕事と生活の調和」が図れるようになる、という。

このように「提言」はWEが労働者にとって有利な制度改革であることを強調する一方で、使用者にとってのメリットが何かについては、理解するのに苦労する。はっきりと具体的に書かれていないからである。これは厚労省「時間研報告」も同じで、どちらも労働者にとってのメリットを強調するのが目的の文章のようである。ともあれ私が「経団連提言」の文章を忠実に読む限りでは、残業時間の長さに応じた残業代の支払義務がなくなることによって、成果で処遇を決定するという成果主義賃金の徹底化が図れる、というのが使用者にとっての——少なくとも表向きの——メリットのようだ。「提言」はいう。「当然の

ことながら時間外労働に対する賃金の支払いを免れたり、労働時間を実質的に長くすることを目的とするものではない」と(17頁)。これはマスコミや労働側の批判を踏まえてのものであるが、確かに「提言」がいうようにWEによって「総労働時間の短縮」が実現するのだとすれば、「不払残業合法化法案」との批判は意味を持たなくなる。

かくてWEをめぐる論点が明らかになった。それはWEを導入すると、推進派のいうように、今よりも「総労働時間の短縮に繋がる」のか否か、である。周知のように労働側は、上限規制の適用除外は、労働時間を一層延長し過労死を助長するものだと反対している。というのは使用者の残業代の支払義務が免除されることにより、労働者の残業時間が一層増えると理解するからである。これに対し使用者側・推進者側は、ホワイトカラーは「裁量性が高い業務を行」っているので、使用者から長時間労働を強いられる恐れはなく、効率的な働き方が可能になるので、逆に「総労働時間の短縮に繋がる」、「仕事と生活の調和」が図れると主張している。だからWEは労働時間の延長になるのか、短縮になるのか、これがWEをめぐる最大の論点である。問題を解く鍵は、使用者側が主張するように、ホワイトカラーは「裁量性が高い業務を行」っているか否かにある。しかしながら、以下にみるように、それはきわめて疑わしい。

(3) ホワイトカラー・エグゼンプションの問題点

第一に、ホワイトカラーが「裁量性が高い」という推進派の主張は、全く実証されていない。推進派自身も実証していない。WEは日本の労働行政にとっての重要な政策変更なのだから、厚労省は、法案提出の前に、直ちに学術的審査にも耐えられるだけの調査を実施すべきである。また過労死の恐れが指摘されているのだから、過去の過労死・過労自殺事件をサーベイし、その原因を分析すべきである。それが政策変更の公正な手続きである。

第二に、現実には、ホワイトカラーの多くは「提言」や「時間研」が“断定”するほど自律的でも裁量的でもないと考えられる。これまでに多く指摘されてきたことであるが、彼らは上司の指揮命令下におかれ、業務を与えられる立場におかれているからである。

次の調査は、ホワイトカラーの「裁量性」を疑う有力な証拠となるのではないか。JILPT「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」（2007年）である。これは回答対象が「専門的・技術的な仕事」14.0%、「管理的な仕事」20.2%、「事務の仕事」42.1%、以上合計76.3%と、ホワイトカラーが大部分の調査である。これによると、残業や深夜・休日出勤などを行うことがあるか聞いたところ、「ある」とする者が約8割（80.8%）にのぼり、「ない」とする者が約2割（18.7%）であった。「ある」とする者に、その理由を聞いたところ（複数回答）、上位4つは、「所定労働時間内では片付かない仕事量だから」（57.2%）、「突発的な業務がしばしば発生するから」（45.9%）、「最近の人員削減により、人手不足だから」（20.3%）、「取引先との関係で、時間をあわせる必要があるから」（18.8%）であった。

「片付かない仕事量」「突発的な業務」「人員削減により、人手不足」「時間をあわせる必要がある」、これらの回答はいずれも、ホワイトカラーの「裁量性」に疑問を付与するものである。とくに「片付かない仕事量」と「人員削減により、人手不足」は、業務量と要員設定のアンバランスに残業の原因があることを示唆し、上司または会社側に残業の責任があることを示唆する。だとすれば労働時間の上限規制の撤廃、使用者に対する残業代支払義務の撤廃は、残業に対する使用者の費用を引き下げるので、労働時間を一層延長し過労死を助長する蓋然性が高い。WEのもとでは要員を1人増やすより在職者の残業に頼ったほうが費用が低くなるからである。

さらに、WEが長時間労働を招くことを示唆する有力な事例もある。「偽装管理職」のケースである。従来から「監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」）については労基法41条にて労働時間と休憩・休日に関する規定の適用除外となっている³。この管理監督者とは何かについては、1947年の労働次官通達において「出社退社等について厳格な制限を受けない」、「一般的には局長、部長、工場長等労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場に在る者」とされているが⁴、実態としてはそれよりはるかに広い範囲の、おおむね課長クラス以上の“中間管理職”を適用除外対象とする

3 深夜業については適用除外となっていない（昭22・9・13発基17号）。

会社が多く（森岡ほか[2006]、30頁）、当局もそれを事実上黙認してきた。しかしここでわれわれが問題にしたい「偽装管理職」は中間管理職のそれではなく、2007年に報道された紳士服のコナカ、家電量販店のミドリ電化、外食チェーンの日本マクドナルドなどのケースである⁵。これは管理職手前の労働者を41条の「管理監督者」扱いにして労働時間規制の適用除外としたケースであり、WEを導入した場合の格好の“シミレーション”事例とみなすことができるからである。

コナカのケースは、店舗で働く社員の約40%を「店長」にして、労働時間規制の適用除外としていたものである。しかしながら07年6月に出された横浜西労働基準監督署の是正指導の内容によると、①店長は自身の始業終業時刻にかんする裁量が許されず、出退勤の自由も認められていなかった。②店長はパート社員の採用にあたって上司の決裁を必要とし、実質的に決定権限を与えられていなかった。③賞与を含む年収額について、店長とそれに次ぐ主任を比較すると、一部に逆転現象が発生しており、すべての店長が「経営者と一体的な立場に在る」管理監督者としての待遇を受けているかについて疑義がある。④管理監督者が社員の4割を占めているのは不自然。以上の理由から、労基署がコナカに対して管理監督者の範囲にかんする是正指導を行い、それを受けて同年9月に約380人の店長全員を管理監督者から外すことを決めた、という事例である⁶。

適用除外にされていた店長の労働時間はどうだったか。果たして「総労働時間の短縮に繋がったのだろうか。コナカの事例については5年半のあいだ店長を務めた36歳の元店長が横浜地裁に過去2年間の未払い残業代692万円を請求する労働審判を申し立てしており、それを支援する「NPO法人労働相談セン

4 「監督又は管理の地位に存する者とは、一般的には局長、部長、工場長等労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場に在る者の意であるが、名称にとらはれず出社退社等について厳格な制限を受けない者について実体的に判別すべきものであること」（昭22・9・13発基17号）。

5 ミドリ電化の事件については『朝日新聞』07年12月22日を参照されたい。日本マクドナルドのケースについては、2008年1月28日に東京地裁で店長不払い残業代訴訟における会社側敗訴の判決が出た。

6 『毎日新聞』07年7月4日夕刊、『朝日新聞』07年9月4日夕刊。

ター」のスタッフがホームページ上に情報を公開している⁷。元店長の弁護団が作成した審判申立書によると、店舗の営業時間が10:00～20:00（1日10時間）なのにたいし、「店舗運営部」名の指示書等によって店長は店一番に、8:30前に出勤するように指示されていた。20時の閉店後も残務処理にあたり店長が最後に鍵を閉め、帰宅は20:40、遅ければ22:00ごろになっていた。つまり1日の労働時間は12時間を超えている。したがって過去2年間の毎月の残業時間は、最低でも90時間以上、100時間以上の月がほとんどであり、多いときには167時間（06年1月）、157時間（同年2月）と、過労死認定ライン（数ヵ月平均で80時間）を優に超える水準であった。業務内容についても、現金チェック、端末機チェック、店内の清掃、接客サービス、その他と、過重な業務が課せられていた。接客サービスについてはほかの社員と同じ個人売上目標も課されていた。かくて、元店長は「総労働時間の短縮に繋がる」どころか、命の危険にさらされるほどの長時間労働に陥っていた⁸。

しかし賃金については、主任時代と大きな変化はなかった。それは残業手当が支払われなくなったからである。月給は主任時代が35～36万円（うち固定給が23.9万円、残りは残業代）だったのに対し、店長時代は36～38万円だった。賞与は主任時代が40万円にたいし、店長時代は58万円程度だが、うち12万円は休日買い取り分で、それを差し引くとほとんど変わらなかった。この事例では賃金は低下していないが、労基署の調査によって、店長と主任のあいだに一部逆転現象も存在していたことは、前述のとおりである⁹。

コナカの事例は、若手社員にたいする適用除外が——「経団連提言」の言に反して——「時間外労働に対する賃金の支払いを免れたり、労働時間を実質的

7 http://blog.goo.ne.jp/19681226_001（2008年1月20日閲覧）。

8 この状況は他の店でも同じだったようである。『毎日新聞』07年5月2日社説によると、是正指導の発端はNPO法人労働相談センターへの内部告発であり「センターがインターネットのブログで呼びかけると、窮状を訴える社員の書き込みが相次いだ。これをきっかけに今年2月に同社初の労働組合が誕生し、会社側との団体交渉に結びついた」。

9 この事件は2008年1月22日に、元店長が加入する全国一般東京東部労組コナカ支部とコナカのあいだの団体交渉で、コナカ側が未払い残業代として600万円の解決金を支払うことで和解が成立した。

に長くすることを目的とする」ものだったことは明らかである。横浜西労基署もそう認定したから是非指導したのだと思われる。

WEが合法化されれば、コナカやミドリ電化や日本マクドナルドのように、必ずそういう「目的」のために制度を利用する使用者が現れる。そういう企業が現れると、各企業は“原価競争”にしのぎを削っているから、必ず追従する企業が、また追従せざるを得ない企業が、現れる。こうしてわれわれの社会は、底のみえない労働条件切り下げ競争の罠にはまり込んでいく¹⁰。これは 国民経済の見地からは“市場の失敗”と呼ぶべきものである¹¹。それゆえ最低労働基準を確実に定める必要があるのである。また最低労働基準には、劣悪な労働条件の発生を未然に防止する効果がある。言い換えれば最低労働基準がないと、劣悪な労働条件を競争の武器とするような産業が、われわれの社会の中の一部に必ず発生し、固定化する¹²。ところがWEは、最低労働基準を取り払おうとするものに他ならない。

これに対し市場原理を信頼する人々のあいだでは、労働市場における企業間競争の存在を強調し、労働条件の切り下げを実施するような企業からは人材が流出するので、労働条件の切り下げには自動的に歯止めがかかり問題は起こらないとする意見もあるが、これは一面的にすぎる。なぜなら商品・サービス市場における企業間競争が軽視されているからであり、また労働市場における労働者間競争が軽視されているからである。上に実例を挙げて述べたように、商品・サービス市場における企業間競争つまり激しい“原価競争”のもとで、最低労働基準を撤廃すれば、労働条件の切り下げ競争が起こると考えるのが自然

10 日本経済は、すでに労働条件の切り下げ競争の局面に入っている、というのが筆者の認識である。非正規化が1990年代後半以降からなだれのごとく日本をおそった現象がそれだと考えている。その結果、以前は高卒男性を多く採用していた製造ラインは請負労働に変わり、高卒・短大卒女性を多く採用していた事務労働（いわゆる一般職）は派遣労働に変わり、新卒者の彼/彼女たちの多くが就職先がみつからず将来見通しの立たないフリーター、請負、派遣労働者にやむなくなった。

11 経済理論の見地からは、独占、公共財、外部性、情報の非対称性などが“市場の失敗”をもたらす要因とされる。しかし国民経済の見地からは、人々の多くが過酷な労働条件、過酷な生活を強いられるならば、そのような経済は明らかに失敗である。

12 じじつ偽装管理職は、コナカやミドリ電化などの量販店、コンビニ、外食チェーンなどにすでに広がっている。

である。そして昨今のように、労働者数に比べて正社員のポストが限られている状況下では、多くの労働者にとって退出(exit)のオプションを実行するのは容易なことではない。それゆえ、最低労働条件を撤廃しても、労働条件の切り下げを実施するような企業からは人材が流出するので、労働条件の切り下げには自動的に歯止めがかかり問題は起こらないとする意見には蓋然性が乏しい。

以上の議論から判断すると、第一にホワイトカラーも営利企業という組織の中で上から業務を課される立場にあり、自律性・裁量性は限られる¹³。第二に、彼らが労働時間規制の適用除外となることによって、①過重に課された業務量のもとで著しい長時間労働を強いられる労働者があらわれる。それにもかかわらず、②残業代が出なくなることによって、年収が低下する労働者があらわれる。WEを導入すれば、以上の現象が生ずることが、確実に予想できる。第三に、そういうケースでさえも、もはや労働基準監督署がこれまでのように会社を是正指導出来なくなる。年収が一定以上であれば、①②ともに合法化してしまうからである。だから是正指導ができるのは、使用者が安全配慮義務を具体的に怠った事例、すなわち過労に起因する労働災害（過労死等）が実際に発生してしまった場合に限られることになりかねない。かくて第四に、最低労働基準の撤廃によって日本社会全体が、労働条件の切り下げ競争の罠に陥る危険がある。以上より、WEは導入すべきではない、という結論に至る¹⁴。

先に私は、労働分野の新自由主義改革は、規制緩和は個人の選択肢を拡大するので労働者にとって有利な改革である、という論理をとりつつも、その実は使用者の利害を反映したものである、と述べた（上巻40～42頁）。WEはまさに当てはまる。現在、ホワイトカラーの多くがサービス残業をしている事実がある。したがってWEとは、法律上は時間外労働に対し割増賃金の支払いを義務付けられながら、その多くが支払われていないという法と実態の乖離を、使

13 「時間研報告」が挙げた「企業における研究開発部門のプロジェクトリーダー」の裁量性も疑問である。というのは、営利企業に勤める研究者の多くは、営利目的の研究なので、会社が設定した期限内に成果を上げることが求められるからである。

14 現行制度でも、労働者に経営者と同等の報酬と権限（自身の労働時間裁量権や要員数決定権などの人事権）を与えれば適用除外にできる。WE推進派はこの事実を過小評価している。

用者側の“既得権”を守る形で決着をつけようとするものに他ならない。つまりWEを導入しても使用者を利するだけにおわるだろう。

4. 解雇規制の緩和

(1) これまでの経緯

日本の法律では、民法上は「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。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了する」(627条)とあるように、解雇の自由が存在することになっており、戦後作られた労働基準法等の法律においても、明示的に新たに制限を加えたのは疾病療養、産前産後休業、労働組合活動などを理由とする解雇だけで、成文法上は1ヵ月の猶予期間(または1ヵ月分の賃金前払)をもって解雇できることになっている。

しかし裁判例においては、戦後間もなく下級審において解雇権の制限を認めるものが現れ、1960年代には民法1条3項の権利濫用法理を適用する判例が増えた。75年に最高裁が日本食塩製造事件においてはじめて権利濫用法理を適用し、77年の高知放送事件でも同法理を適用したことによって解雇権濫用法理が判例法として確立する。こうした解雇権濫用法理のもとで「合理的」と認められる解雇事由には、大別して(1)労働者の傷病や労働能力、適格性の欠如によって労務提供ができない場合、(2)労働者に業務命令違反や不正行為などの非違行為があった場合、(3)経営不振によって人員整理が不可避な場合、の3つがあるとされる(中窪ほか[2003]、294頁)¹⁵。おおむね(1)が普通解雇、(2)が普通解雇または懲戒解雇、(3)が整理解雇、に相当する。

とくに整理解雇は、多数の労働者が一度に解雇され、しかも本人に責がない解雇であるだけに、第一次石油危機後に解雇無効を求める裁判が急増し、判決も会社側に慎重な判断と手続きを求めるものが増えていく。その過程でいわゆる「整理解雇の4要件」が形成された。すなわち(1)人員整理を実施する経

15 さらにもう一つ特殊なものとして、ユニオンショップ協定に基づく解雇がある。

営上の必要性、(2) 配転、出向、一時帰休、希望退職募集などの解雇回避努力を行った上での解雇の必要性、つまり最後の手段であること、(3) 被解雇者の選定基準の妥当性。成績査定のみに基づく解雇は「主観的に過ぎる」として認められていない（中馬[1998]、426頁）。(4) 解雇手続きの妥当性。すなわち労働組合や労働者などと誠実に話し合いを行ったこと。以上が解雇の合理性判断の基準となる。この結果、日本の解雇規制は、使用者に「厳格な」制限を課している、というのが世の左右を問わず共通の認識となっている（八代[1999]、86頁；村中[1999]、583頁）。

解雇権濫用の判例法理に対する批判がにわかに強まったのが、90年代後半である¹⁶。長引く不況で雇用過剰感が強まる中で、解雇規制の緩和を要求する八代尚宏[1997]などの主張が注目を集めた。99年には小渕恵三首相の下で設置された「規制改革委員会」の委員長にオリックスの宮内義彦が就任し、同年12月14日公表の「規制改革についての第2次見解」において「解雇規制の見直し」を提言する。さらに2001年4月に小泉純一郎が首相に就任して間もない7月23日に、同委員会が名称変更した「総合規制改革会議」（議長宮内義彦）が「中間とりまとめ」を発表し、現状より基準を緩和することを前提とした判例法の成文化と、「金銭賠償方式」による解雇紛争の解決を提案する。現行では解雇無効判決が出ると労働契約が継続するので、使用者は労働者に対し以後も賃金を支払い続けなければならない。金銭賠償方式とは、不当解雇判決が出た場合でも当事者一方の金銭賠償の申出によって、労働契約の解除ができる制度である。つまり、裁判所で不当解雇＝解雇無効の判決が出た場合でも、使用者側は一定額の金銭賠償によって当該労働者との労働契約を解消できるしくみである（不当解雇の金銭解決）。

もっとも、使用者の主流は「便乗解雇」を招くとして解雇規制の緩和に反対であったことは注目に値する（仁田[2007]）。01年の総合規制改革会議「中間とりまとめ」の直後9月に行われたヒアリング会において、日経連専務理事の福岡道生は「便乗解雇など経営者のモラルハザードを引き起こしかねない解雇規制緩和とルールの設定には反対」と日経連を代表して意見を述べている¹⁷、

16 90年代後半以降の経緯については島本[2003]（21～41頁）、仁田[2007]を参照。

同じ頃日経連会長の奥田碩はある会の挨拶で「今、一部の論者からは、解雇規制の緩和を求める声が出ておりますが、私はこれは最もやってはいけないことであると思います。それは最も警戒すべき便乗解雇を容易にするものであるとともに、何より、経営者のモラルハザードに直結しかねないものであるからであります」と反対意見を述べている¹⁸。このように使用者団体内部においての意思統一は遅れている。

しかし政府・厚生労働省は、緩和を主張する内閣府設置の前述「総合規制改革会議」（2001～04年）、「経済財政諮問会議」（01年～）の影響下に政策を進め、金銭賠償方式はさしあたり見送られたが、03年3月に労働基準法18条の2を新設し、「使用者は労働者を解雇することができる。ただし、その解雇が、客観的かつ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」という条文を盛り込む労基法改正案を国会に上程した。しかし第1文の「使用者は労働者を解雇することができる」という文言をめぐる紛糾し——というのは、この文言だと使用者が解雇できるというのが原則となり、従来使用者側が負っていた解雇合理性の立証責任の所在が労働者側に転嫁される、つまり労働者側が不当性の立証責任を負わされる恐れがあるからである——結局第1文を削除して「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」という文言で03年6月に可決された。これは前述の77年最高裁高知放送事件判決で示された解雇権濫用法理をそのまま明文化したものと理解されている（山川[2004]、7頁）。明文化の効果は必ずしも明らかではないが、中小企業の経営者に対する恣意的な解雇の抑制効果が期待されている（西谷[2004]、80頁）。しかし成立当初から、この条文を罰則規定中心の労基法に含めるのは適当ではないとの批判があり、07年12月に新しく成立した労働契約法の16条にそっくり移された。

上述のように解雇規制の緩和をめぐるのは、使用者団体内部での意思統一が遅れていることもあって、労働分野の新自由主義改革の中では最も取り組みが

17 <http://www8.cao.go.jp/kisei/giji/008/gaiyo.html>

18 http://www.nikkeiren.or.jp/h_siryu/2001/20010808.htm

遅れている。つまりWEや間接雇用規制の緩和に比べ遅れており、「2007年度日本経団連規制改革要望」（同年6月）でも、解雇規制に関しては「解雇の金銭解決制度の早期導入」のみを要求しているにすぎず、しかも「今年度の重点要望項目」からは外して、緩和派の学者たちが主張しているような解雇権濫用法理の全面緩和を求めるまでには至っていない。すなわち解雇規制の緩和をめぐるのは学者間の論争が、“当事者”つまり使用者団体よりもはるかに先行している。それゆえ以下では、論争を中心にみていくことにしよう。

（2）論争

本項ではまず解雇規制の緩和を主張する学説を検討し、次に解雇規制を擁護する学説を検討し、残された課題を明らかにした上で、次項では自説の試論を展開したい。

①解雇規制の緩和は労働者の利益になるのか？——緩和派の主張と問題点

繰り返し述べてきたように、労働分野の規制緩和を推進する論理はいつも同じである——規制緩和は労働者のために実施するのだ、と。解雇規制の緩和についても同じで、正規従業員にたいする「厳格な」解雇規制が、使用者に労働者の採用を躊躇させ、これが高失業率の原因、格差拡大の原因、長時間労働の原因、過度な配置転換や単身赴任の原因となっている。これらは厳しい解雇規制の代償なのであり、これらの問題を解決するために解雇規制の緩和を要求する、というものである（八代[1999]、93～95頁）。緩和派のロジックは単純明快である。「解雇規制の強化は、目的とは逆に不安定雇用や失業を増やす原因になってしまう」。なぜなら「景気悪化で売り上げが低下したり、経営危機に直面しても解雇による調整はしにくくなり、だから「景気が回復しても……企業は正社員の雇用を増やすことができない」。それゆえ「第一に、労働者の人数調整が困難になった分、労働時間による調整を増やす。つまり、好況時には多くの残業をし、不況時には時間短縮を行う。第二に、解雇規制が正社員だけ強化されたのならば、正社員の採用比率を低下させて、解雇規制が弱い契約社員・パート・アルバイト・派遣・請負という非正社員の採用比率を上げるこ

とになる」(以上、大竹・奥平[2006]、165～6頁)。また解雇が規制されれば「生産量の変動に対応した雇用調整を行わなければならない」から「頻繁な転勤」が必要になり、「全国で家族を持つ男性の単身赴任者は70万人に達しているが、これはいわば、厳しい解雇規制(雇用保障)の代償」である(八代[1999]、94～95頁)。だから解雇規制は、高失業率、格差拡大、長時間労働、過度な配置転換や単身赴任の原因になっており、解雇規制の緩和はそれらの問題を解決ないし緩和するということのである。

そして具体的に次のことを要求している。

(1) 労働者の「生産性」あるいは「仕事能力」の欠如またはその低下を理由とする普通解雇を認める。「能力の欠如またはその低下を理由とする解雇もある程度認めることを検討していただきたい」(01年10月31日第7回労働政策審議会労働条件分科会における小嶋典明の発言)。「『仕事上の能力不足』が、明確な解雇理由となることを認めた上で、そのために必要な人事評価のガイドラインの設定」をする(八代[2006]、235頁)。「労働生産性を基準として柔軟な賃金設定が可能であり、かつ生産性に応じた解雇の明確な基準」をつくる(福井・大竹[2006]、iii頁)。また整理解雇の場合でも人事評価による人選を認める(八代[1999]、97頁)。

(2) 整理解雇においては人員削減に関する経営上の必要性の是非を裁判官が判断すべきではなく、経営者の判断に委ねるべきで、それを4要件からはずす。また現実に経営が悪化していなくても、将来の経営危機に備えた予防型の整理解雇も認める。要するに、もっと柔軟に整理解雇ができるようにする(八代[1999]、90、96頁)。

(3) 解雇回避努力要件を緩和し、希望退職募集をはずす。その代わりに再就職支援策をより重視する方向に変える(八代[1999]、96頁)。

(4) 不当解雇＝解雇無効判決が出ても、一方の当事者の申出があれば金銭賠償方式による労働契約の解消を認めるようにする(八代[1999]、92頁)。なお緩和派の中には、解雇の自由は本来保障されるべき使用者の権利でありビター文金銭を支払う責任はないとの考えから、金銭賠償方式に批判的な意見もあることを付け加えておこう(規制改革会議・労働タスクフォース[2007]¹⁹⁾。

しかしながら、以上の変更がなぜ失業率の低下、格差の縮小、長時間労働の緩和、配転や単身赴任問題の緩和になるのか、論理的に結びつかない。

第一に失業率低下の疑わしさについて。(a)上の提案に従えば、「仕事能力」「生産性」の低い人から解雇されやすくなるが、だとすれば彼らの再就職は困難といわねばならず、失業率の低下に繋がるか疑問である（村中[1999]、595頁）。(b)解雇が容易になれば、不況期には多くの企業が一斉に解雇するだろうから、現行制度よりも失業率が上昇する可能性がある。上述の奥田碩日経連会長の「便乗解雇」増加発言は、これを言っているものと思われる²⁰。(c)「仕事能力」の低下による解雇を認めるならば、技術進歩への対応力が遅い高齢者の解雇が増加する可能性が高い。だとすれば労働者たちが技術進歩に対し敵対心をもつようになり、従来のように新技術の導入が円滑に進まなくなるおそれがある。果たしてこのような状況が社会的に望ましいといえるだろうか。以上の理由から、むしろ失業率が上昇する可能性がある²¹。

第二に格差縮小の疑わしさについて。非正規労働者が増加している理由は、解雇の容易さだけが原因であるわけではなく、賃金の相対的低さという要因が相当に大きいように思われる。だとすれば正規従業員の解雇を容易にしても、常用代替問題（非正規労働者へのシフト）の解決には繋がらないだろう。なぜなら解雇費用の違いは正規従業員と非正規労働者の人件費格差の一部を構成するにすぎないからであり、常用代替は経常的人件費＝賃金費用の節約という要因からも生じているからである。したがって格差縮小を目的とするのならば、内田貴[2004]のいうように「正規従業員の雇用保障を奪うより、非正規従業員の雇用保障以外の待遇を向上させることのほうが望ましい選択かもしれない」（207頁）。

第三に長時間労働減少の疑わしさについて。解雇の困難さが正規従業員の採

19 濱口[2007]によれば、執筆は福井秀夫だろうとされる（89、94頁）。じじつ福井[2006]、56頁に同じ文章がある。

20 同様の主張として Bertola [1990]などの研究がある（黒田[2004]、183頁）。

21 解雇規制の失業率に与える影響にかんする研究として、理論的にはサーチ理論があるがその影響は定かではないと結論される（江口[2007]）。同様に実証的研究でもその影響ははっきりしていない（神林[2003]）。

用人数を抑制し日本の長時間労働の原因となっているという見方は、緩和派に限らず新古典派労働経済学者に広く共有されていると推察するが、不正確な理解と考える。というのは、雇用保障の全く無い時代にも長時間労働は存在したからである。入手しやすい歴史文献としてマルクスの『資本論』を挙げれば、産業革命後の1860年代、7歳の児童が15時間労働する事例（原259頁）など、ひどい長時間労働の実例を挙げれば枚挙に暇が無い。もちろん当時の7歳の児童に雇用保障などない。要するに長時間労働は解雇規制が全く無いところでも別の要因から生じている²²。したがって私は解雇規制の存在が日本の長時間労働の主因であるとは考えていない。じつと日本よりも解雇規制の程度が強いドイツで日本より労働時間がはるかに短いのはなぜなのだろうか。アメリカはドイツよりも解雇規制の程度がはるかに低いドイツより労働時間がはるかに長いのはなぜなのだろうか。虚心にこれらの事実に向き合えば、長時間労働は解雇規制の程度から説明できるものでないことは明らかである。だから解雇規制を緩和したからといって、日本の長時間労働問題に大きな効果があるとは考えにくい。むしろ解雇をしやすくするならば、後述するように、そして初期資本主義時代でそうだったように、使用者の「解雇の脅し」が有効になることによって、労働者の従属性が増し、長時間労働が一層助長されるおそれさえある。長時間労働を抑制するには、解雇規制を緩和するより、今よりも厳しい労働時間の上限規制を設けるほうが望ましい選択かもしれない。

第四に頻繁な転勤や単身赴任問題緩和の疑わしさについて。頻繁な転勤や単身赴任は、そもそも雇用調整のためだけに行われているのではない。多くの転勤は、雇用調整に関連してではなく、組織の風通しをよくするためとか、多くの事業所を経験させて各事業所に関する知識を積ませる、つまり企業特殊熟練を身につけさせるためとかいった理由で実施されている。だとすれば解雇規制を緩和するだけでは頻繁な転勤も単身赴任もなくなるだろう。頻繁な転勤

22 マルクスの絶対的剰余価値論はその一つの説明だろう。「労働者を24時間のあいだ生かしておくために半労働日が必要だということは、労働者がまる一日労働することを決してさまたげない」『資本論』（原208頁）。長時間労働の発生は、解雇規制を持ち出さなくても説明できる。

や単身赴任を抑制するなら、解雇規制を緩和するより、それらの実施にたいする労働者への補償金のルールを設けるなど、企業側の費用を引き上げるような直接規制を設けるほうが望ましい選択かもしれない。

かくて、解雇規制を緩和することが労働者の利益になるという緩和派の立論にはそれぞれ無理がある。労働者の利益のためなら、解雇規制を緩和するよりも別の政策を選択したほうが望ましいと思われる。

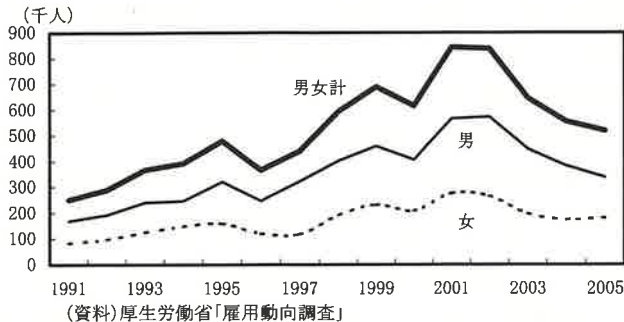
もっとも、労働分野の新自由主義改革の本当のねらいは企業を利することにある、というこれまでの本稿の立場からすれば、緩和派の立論の無理は不思議なことではない。使用者の利害をストレートに表に出して規制緩和を主張しても国民の理解を得られるはずがない。そこで選択肢を拡大する規制緩和は労働者の利益になる、という国民向けメッセージを創案しなければならないのである。いわば「大本営発表」である。すなわち新自由主義改革の議論は、純粋にアカデミックに捉えるだけでは不十分であり、もっとポリティカル（政治的）なものとして捉えるべきだというのが私の見解である。政治というのはホンネとタテマエのある世界である。そこで使用者利害の見地からの規制緩和の本当の狙いは何か、それを探っていこう。

②解雇規制緩和の本当の狙いは何か

日本は「厳格な」解雇規制がある国だとされるが、日本企業はその「厳格な」解雇規制の下でも、雇用調整を実現してきたという事実注目する必要がある。今一度図表4を参照されたい。「経営上の都合」離職者数は男女計で1992年29万人から2001年84万人へと2.9倍にも増えている。その多くは、希望退職という方法であろうが、人数面でみるかぎり希望退職募集という人減らし方法は有効に機能してきたといえる。仁田道夫[2003]が「新聞には、応募者が多すぎて困っている企業があるという報道を散見するほど、少なすぎて困ったという話は、あまり聞こえてこない。全体的にみて、現在の雇用調整のやり方では人減らしがやりづらく、企業経営上、非常に大きな障害になっているということを説得的に示すことは、難しいのではないかと指摘するとおりである（174頁）。だがそれにもかかわらず解雇規制の緩和を要求するとすれば、希望退職募集と

いう現行の方法に何か不満があるからに違いない。企業にとって希望退職募集という方法の一体どこに不満があるのだろうか。

図表4(再掲) 「経営上の都合」離職者数の推移



人数面でないとすれば、一つは人選の問題だろう。希望退職を募集するような企業は、その時点における将来見通しはかなり暗い。だからこの方法では、企業に残ってほしい優秀な労働者が真っ先に応募してプレミアムを得て去ってしまう一方で、辞めて貰いたい労働者は応募してくれない。企業にとっては「生産性」「仕事能力」の低い労働者だけを解雇したいが、この方法ではできない。ここに希望退職制度に対する使用者側の最大の不満があると考えられる。つまり人選の不自由である。希望退職制度を批判する八代尚宏[1999]によれば、整理解雇時における「解雇回避努力の緩和が必要となる。……希望退職は、他の企業でも通用する質の高い労働者の離職を積極的に促す企業の人的資産の放棄策でもある。希望退職の募集よりも、たとえば企業による解雇を前提とした再就職支援策をより重視すべきである」として、「他の企業でも通用する質の高い労働者」からプレミアム付離職の選択肢を剥奪することを要求している（これは「質の高い労働者」にとって全く不利益な提案である）。さらに「解雇者選定の合理性について……人事評価が低位の者から順に選定するというような基準のほうが、人事評価の客観性が担保される限り、合理的なものと考えられる」として、使用者の人選権を認めるよう要求している（96～97頁）。

希望退職募集中心の日本の雇用調整方法に対するもう一つの不満は、それがふつう経営悪化時に行われる整理解雇中心だということである。しかし既にみたように、経営悪化時に限らず、労働者の「生産性」「仕事能力」の低下を理由とする普通解雇を認めてほしいというのが緩和派の要求である。「生産性」の低い労働者だけをピックアップして解雇するわけだから、実はこれも人選の問題と関連している。

以上の考察からすると、現行の解雇権濫用法理が使用者に最も強い制限を課しているのは人選の問題であり（人数面での制約は強くない）、普通解雇にせよ整理解雇にせよ、人選を使用者の自由にさせないこと、ここが日本の解雇権濫用法理（解雇規制）の核心部分だと考えられる。私は法学的思考を持ち合わせておらず、ひょっとすると法学的見地からの批判はあるかもしれないが、使用者の人選権に対する強い制約、これが日本の解雇規制の核心だと結論する。

じじつ緩和派は、現行法理の下では「生産性」「仕事能力」が低いという理由では労働者を普通解雇できず企業が抱え込むことに、強い不満を表明している。例えば、「企業内での仕事のチームワークを前提とすれば、個人の仕事能力や意欲の低い従業員の解雇が規制されていることは、他の従業員にもそれだけ負担を課すことになる。……一律的に解雇を規制することのコストは……結果的に大部分の雇用者に転嫁されることになる」（八代[1999]、89頁）。この文章は「仕事能力や意欲の低い従業員」を抱え込むことは「他の従業員」の負担となるとして、企業の利害からは問題を語らない緩和派一流のレトリックが用いられているが、実際に彼らの賃金を負担するのは「他の従業員」ではなく企業だから、使用者にとっての不満を表明したものと読むべきである。

より注目に値する主張は、「生産性」が賃金に見合わず、企業にとって解雇したい労働者を解雇できずに抱え込むのは、本来国家が責任をもつべき「生存権」保障の肩代わりを企業がしているのであり、これはおかしい、という批判である。「解雇規制の場合、その本来の趣旨が失業に伴う急速、かつ、直接的な富の分配の不平等化と、これに伴う労働者の生活危機に処するための施策であったことは明らかであり……これらの施策は、本来、公的な社会保障が果たすべき役割を肩代わりするものであって、それらが十分に整備された後には、

役割を終えるべきものである」(常木[2004]、48頁)。「労働者にせよ、使用者にせよ、契約に関連して健康で文化的な最低限度の生活が脅かされるような場合に、その保障を私人が契約を通じて行うのでは私人による社会福祉の肩代わりとなり……国家が必要な私人の保護の責任を全うすることこそ、法的にも正当な枠組みである」(福井[2006]、53頁)。つまり「生産性」が賃金に見合わない労働者を雇い続けるのは、企業が国家に肩代わりして生存権保障をやっているに等しく、正当化できないという批判である。換言すれば、社会保障という公法的手法によって、企業にとって「生産性」の低い人たちの生存権保障を実現するのが筋であるにもかかわらず、労働契約への解雇規制という私法的介入を優先する根拠は一体どこにあるのか、という批判であり、これは責任を負わされる使用者側の疑問・不満を率直に述べたものであるけれども、解雇規制の本質を突いた批判だと思われるのである²³。

かくて、なぜ「生産性」「仕事能力」の低さやその低下を理由とする解雇は制限されるべきなのか。なぜこのような形の私法的介入が必要とされるのか。これこそ、使用者の人選権に対して強い制約を課している日本の解雇規制(解雇権濫用法理)の是非をめぐる最大の論点であり、すでにみたように緩和派にとっての最大の疑問・不満点である。果たしてこれまでの擁護論は、この論点に即して解雇規制をどこまで正当化することができたのだろうか。

③解雇規制擁護論とその問題点

まず経済学者の議論から取り上げよう。

[1] 企業特殊熟練の形成をめぐる不完備契約説

これまでの経済学者による擁護論は、企業特殊熟練をめぐる話に限定されてきた(代表的議論は中馬[1998])。解雇規制が企業特殊熟練の形成を促す可能

23 むろんこの主張は、企業の私的性格を重視する立場から出てくる主張で、「企業の社会的責任」についての考慮は欠いている。しかし企業の私的性格を強調する人々に企業の社会的責任という異なる価値観をただ対置するだけでは有効な批判になるとは思われない。一般にある価値観を持つ人に対して別の価値観から批判しても議論は平行線を辿るだけである。有効な批判というものは、つねに相手の議論に内在したものである。

性を指摘し、解雇規制の経済合理性を主張するものである。

これは次のような論理である。企業特殊熟練を身に付けるために労働者は努力費用を負担せねばならないが、それは労働者にとってリスクの高い行為である。なぜならその技能は当該企業でしか役立たず、解雇されたら費用を回収できないからである。だが企業としては生産性を高めるために労働者に企業特殊熟練を修得させたい。そこで修得のインセンティブを与えるために、修得後は賃金を引き上げかつ雇用保障するという約束をするのが効果的である。しかし一つ問題がありそれは、この約束が不完備契約(incomplete contract)だということである。なぜなら企業特殊熟練の修得度合いは、企業固有の問題だけに、裁判所のような第三者によって正しく検証するのが難しい(unverifiable)からである。このような不完備契約では、企業は労働者が熟練を修得したのにしていないと言い張って賃金を引き上げなかったり、不況時に雇用保障の約束を破って解雇してしまったりと、約束を反故にしてしまうことができる。労働者の側も、企業がこのような裏切り行為に出てくる可能性を予測できるので努力費用の負担をためらうようになる。かくてホールドアップ問題が生ずる。だから不完備契約の履行には、当事者たちに約束を履行させるための装置すなわちコミットメント・デバイスが欠かせないが、その役立ちをしているのが使用者の解雇権を制限する解雇規制の法理である。こうして解雇規制の下で企業特殊熟練の形成は促され、解雇規制は経済合理性をもっている、というのである。

この説に対しては、コミットメント・デバイスは必ずしも解雇規制という私法介入の形をとる必要はなく、契約当事者の自由な交渉で実現可能だという有力な批判がある。なぜなら「企業が、人的資本投資によって能力や生産性が上昇した労働者の生産性を故意に低めに評価するという前提が異常である。企業にとって、そのような貴重な人材を何ゆえに冷遇して結果的に企業から追い出したり、また悪い処遇に貶める実益があるだろうか」（福井[2006]、49～50頁）。「所与の賃金に見合った仕事能力を持つ労働者を解雇して企業が得るものは何もない。また、長期的に形成される熟練労働者の希少性を考慮すれば、雇用保障は労使の自由な交渉から自然発生的に生じるもので、法によって一律に強制されなければ存続できないものではない」（八代[1999]、103～4頁）。つまり「熟

練労働者」ならば解雇規制がなくても解雇されるはずがないというもったもな批判である。むしろ反対に、企業特殊熟練が裁判所によって検証不能ならば、使用者は能力不足を理由とする解雇の正当性を証明するのが難しくなる。だとすれば解雇規制があるからかえって労働者の緊張感低下し、熟練の形成を怠るというストーリーも描ける。解雇規制が企業特殊熟練の形成を促すかどうかは定かではない。

一方、解雇規制を擁護する法学者からの批判もある。それは現実の解雇紛争において、企業特殊熟練は争点になっていない、という事実である。「そもそも以上の論法には、現実と対比したときに不自然さが伴う。その理由は、ウィリアムソン流の企業特殊的人的資本の蓄積ばかりが強調されている点にある。現実には、企業特殊的人的資本が問題とならないような労働契約についても、解雇は制限されるのであり、人的資本の特殊性を強調する論法は、現実の解雇権濫用法理の機能と合致しないのである」(内田[2004]、211頁)。要するに、企業特殊熟練の形成めぐるストーリーは、現実の解雇紛争に照らして、経済学者が作り出した虚構という性格が強い。

もっとも、内田の批判は、同時に福井、八代らの自由交渉論にたいする批判ともなっていることに注意したい。つまり現実の解雇紛争をみると、福井らの主張に反して、高い熟練をもつ労働者でさえも解雇されているのである。福井らは熟練労働者を解雇する企業はないと主張していた。「しかし、実際の解雇紛争の頻発は、この仮定を切り崩している。……経済合理的に行動しそうな大企業においても、現実には短絡的な解雇が発生している(セガ・エンタープライゼス事件が典型)」(土田[2004]、103頁)。つまり現実の解雇紛争は、熟練とは無関係の理由で多数発生している。

かくて、これまでの議論をみるかぎり、論理的頑健性に照らしても、現実の解雇紛争に照らしても、企業特殊熟練の形成をめぐる不完備契約説による解雇規制正当化の論法には限界がある、と結論せざるをえない。

だがこの論争における一つの重要な成果は、雇用関係(労働契約)を不完備契約としてとらえ、そのコミットメント・デバイスとして解雇規制を導入しようとしたアイデアである。企業特殊熟練というアプローチを以て、解雇規制

をコミットメント・デバイスと説明することに成功したとは思われないが、このアイデア自体は斟酌に値する。企業特殊熟練以外の、何か別のアプローチから解雇規制をコミットメント・デバイスとして正当化する糸口を切り開いたのである。

〔2〕 継続性原理説

次に法学者からの正当化の試みを検討しよう。解雇権の濫用を認定した判決でよく用いられる論理がある。それは、日本の「終身雇用慣行のもとでは、雇用の存続に関して労働者の信頼ないしは期待が生じるため、解雇はかかる信頼ないしは期待を侵害するという不利益をもたらす」（村中[1999]、591頁）として解雇権濫用を認定するもので、これは解雇権濫用法理を形作った代表的判例とされる1979年東洋酸素事件東京高裁判決で実際に用いられた論理である。つまり裁判当事者たちの主張を踏まえたところの法律家たちの観察によると、労働契約や賃貸借契約などの継続的契約においては、契約の継続に対する当事者の合理的期待が存在するという。民法学者の内田貴[2004]は、これら継続的契約に内在する規範を「継続性原理」と呼び、環境の変化に応じて契約内容を柔軟に変更できること（柔軟性原理）を条件に、契約の継続そのものを法律で保護するのは「継続性原理」に照らして妥当であるとする。というのは、途中でそれを解消するのは信義則に反し、また労働者の生存権を脅かすからである。かくて解雇規制が正当化される。

この議論は、内田自身が認めるように「信義誠実の原則」や「権利濫用の法理」といった「既存の経済学のモデルにはとりこまれていない価値が問題となっている」²⁴ため、経済学畑の私には難解であるが、継続性原理説には次のような疑問が指摘できる。

第一に、継続的契約関係は、借地借家関係、下請取引関係など雇用関係のほかにもある。それらにも解雇規制と同様に、解約に対する制約を設けなければ

24 内田215頁。「しかし、その価値は社会に内在する行為規範として体现されており、法律学は『信義誠実の原則』や『権利濫用の法理』といった独自の論理を通してそれをすくいあげてきた」とする。また村中[1999]によれば「解雇権の濫用を認める際に、多くの判例が信義則違反に言及してきたのであり……相手方の信頼を裏切るような権利行使が、権利濫用とされるのは至極当然である」（601頁）。

ならないことにならないか、という批判である（大内・盛・唐津・水町[2002]座談会における盛の発言）。第二に、継続性が重要なのであれば、労働者の側から申し出た退職も規制しなければならないことにならないか、という批判である（土田[2004]、107頁）。

したがって労働契約に対する使用者側からの解約にだけ制限を設ける現行の解雇規制が正当化できるとすれば、「ほかの継続的契約関係にはない労働契約に特殊な事情」の存在が前提となることは明らかである（上記座談会における水町の発言）。労働契約に固有な事情とは一体何だろうか²⁵。

[4] 労働契約に固有の事情——労働の従属性

それは、労働法学者によれば「言うまでもなく」労働の従属性である。村中孝史[1999]によると、「言うまでもなく、労働の従属性は、労働契約をその他の労務供給契約から区別する指標である。それはまた、労働法規制の究極的根拠でもある。この従属性は、労働が使用者の指揮・命令に基づいて行われるという人的従属性を中核」とする。つまり労働契約に固有の事情は使用者と労働者のあいだに指揮命令—服従関係（以下、指揮命令関係と表記）が生ずることにある。この事情の下では「解雇の脅威は命令権者としての使用者の地位を極めて強いものとする」。つまり“オレの命令に服従しなければクビだ”という解雇の脅し、あるいは“ボスの命令に服従しなければクビになるかもしれない”という解雇の恐怖は、「労働者に不利な条件での労働を甘受させる」。だから解雇権は制限されるべきだというのである（以上607頁）。

このような労働の従属性（指揮命令関係）を根拠とする解雇規制の考え方は、「言うまでもなく」という言葉が示すように、労働法学者の共有認識となっており²⁶、労働法学者の大部分が解雇規制の緩和に反対表明している事実を説明するものである。

ところが全く対照的に、労働経済学者の間では指揮命令関係から生ずる労働の従属性という認識は、全然共有されていない。じじつ日本やアメリカの「労

25 また継続性原理の背景には生存権思想があるが、なぜ企業が国家の肩代わりをするのか、という疑問は依然として残る。

26 土田[2004]（107頁）、西谷[2004]（213頁）。

働経済学」(Labor Economics)の教科書で、指揮命令関係を労働法学者のように真正面から問題にしている本は全く見当たらない。むしろ効用最大化原理による労働者の労働供給の自己選択（所得－余暇選択モデル）というアプローチから説明されるのが常である²⁷。このアプローチに執着する限り、労働法学者のいう指揮命令関係から生ずる労働の従属性を理解するのは困難である。

しかし私は、労働経済学者の雇用関係認識のほうがいささか不十分であると考えている。じじつ経済学の中でも、組織の経済学では雇用関係は指揮命令関係だとの捉え方は共有されている（Coase [1937]、Simon [1951]、Williamson [1975]）。また経営学の分野でも、近代組織論の始祖とされる Barnard [1938] は「権限(authority)の理論」を展開している。こうした周辺の学問状況に鑑みるならば、かつてケインズが「古典派の第2公準」と呼んで批判した労働供給の自己選択説に今なお執着し、他の学問分野の成果を吸収してこようとしなかった労働経済学の保守性は強く批判されてしかるべきではなかろうか。

かくてわれわれの課題は、労働法学者の間で共有認識となっている労働契約に固有の事情である労働の従属性(subordination)を、経済学のタームに翻訳して表現することによって、解雇規制を正当化することである。なぜ労働契約に対する私法的介入が必要になるのか。以下に自説の試論を展開したい。

（3）白紙委任型不完備契約説の試論

①課題の設定

これまでの議論を整理すると、日本企業は「厳格な」解雇規制の下でも希望退職という方法で人数面での雇用調整力は発揮しているのであり、それゆえ日本の解雇規制の核心は労働者の「生産性」あるいは「仕事能力」による解雇を

27 これに対し、大学院レベルの Labor Economics のテキストでは契約論が入ってくる。しかしその代表的テキストである Cahuc and Zylberberg [2004] (p.306)では後述する Simon [1951]の authority relation（権限関係）や subordination（労働の従属性）に関する学説史紹介的な言及があるだけで、主に紹介されているのはエージェンシー・モデルである。このモデルは、自己裁量性をもったエージェントをプリンシパルがコントロールするにはいかなる契約を設計すべきかというのが主題であり、労働法学者が問題にしてきた労働の従属性に対しては依然として無関心である。

普通解雇にせよ整理解雇にせよ制限していることにある。緩和派の最も不満な点も人選の自由がないことにあった。つまり、「能力の欠如またはその低下を理由とする解雇もある程度認めることを検討していただきたい」（前掲小島）。

『仕事上の能力不足』が、明確な解雇理由となることを認めた上で、そのために必要な人事評価のガイドラインの設定」をする（前掲八代）。「労働生産性を基準として柔軟な賃金設定が可能であり、かつ生産性に応じた解雇の明確な基準」（前掲福井・大竹）をつくる。このように要求していた。

ここで問題となるのは、労働者の「生産性」とか「仕事能力」とかという言葉は一体何を意味しているのか、ということである。私がこれまでいちいちカギカッコに入れて「生産性」「仕事能力」と表記していた理由は、実はこれを問いたかったからである。緩和派はあえて定義することなく使っているが、労働経済学の常識的理解に従えば、それは労働者の技能水準のことを指している。労働経済学で労働者の「生産性」といえば十中八九人的資本の蓄積水準に対応する限界生産性のことを指しており、それを賃金プロファイルの形状との比較で議論するのが常だからである。じじつ先の「企業特殊熟練の形成をめぐる不完備契約説」に対する緩和派の批判のところでも、「所与の賃金に見合った仕事能力を持つ労働者を解雇して企業が得るものは何もない。また、長期的に形成される熟練労働者の希少性を考慮すれば、雇用保障は労使の自由な交渉から自然発生的に生じるもので、法によって一律に強制されなければ存続できないものではない」（前掲八代）と、「仕事能力を持つ労働者」とは「熟練労働者」のことを指しているのは明らかである。したがって労働者の「生産性」「仕事能力」とは労働者の技能水準のことを指しているとみて間違いないだろう。

しかしながら、労働者の「生産性」を技能水準のみとの関係で考察する通常の労働経済学の考え方には大きな誤りがある。それは雇用関係を指揮命令関係と捉え直すと直ちに明らかになる。指揮命令関係では労働者の労働内容は使用者の命令によって与えられる。このとき使用者にとって「生産性」の高い労働者とは、単に技能水準が高いというだけでなく、自分の命令によく従う労働者であるに違いない。言い換えれば、いくらある特定の技能水準が高くても、自分の命令に従わない労働者、あるいは従っても口答えしながら従うような労働

者の評価は低くなる、つまり「生産性」は低いと判断される。要するに雇用関係が指揮命令関係である事実を考慮すると、労働者の「生産性」とか「仕事能力」なるものは技能水準と服従性という2つの異質な要素から成り立っており、使用者にとっては、労働者がどちらか一方ではなく、その両方を備えていることが重要なのである。一つわかりやすい例を挙げれば、プロ野球でチームの4番バッターとかエースピッチャーが監督を批判してベンチからはずされるという「お家騒動」が時々ある。技能水準が低ければスターティングメンバーに名前を連ねるのが難しいのは明らかであるが、監督の命令に服従しない選手もまた「生産性」が低いのである。一般企業でも同じだろう。労働者の「生産性」は技能水準と服従性という2つの要素からなるという見方は、技能水準の高い人が解雇されることがある現実と整合的である。労働者の「生産性」は技能水準だけで評価されるのではなく、使用者の命令にいかによく従ったかという服従性の見地からも評価されているのである。つまり使用者の命令に期待通りに従わない労働者の「生産性」は低いと判断されやすいのである。

しかし、使用者の命令はつねに容易に服従しうるものばかりではない、という大問題がある。労働者にとって著しく負担の大きい命令もあるからである。指揮命令関係にはこういう問題が必ず付随する。かかる命令に対し労働者が使用者の期待通りに従わないと「生産性」の低い労働者だと評価され、解雇されやすくなるとしたら、労働者は著しく従属的な地位に追い込まれることになる。そういう解雇を恐れる労働者の“足元を見て”著しく負担の大きい命令をする使用者の機会主義的行動を防ぐためには、解雇規制という私法的介入が不可欠である。以上のアイデアを不完備契約論の枠組みでより詳しく述べてみたい。

②理論

労働契約は契約成立時点で売り手（労働者）のなすべき内容が確定していないから不完備契約である。労働者のなすべき内容は契約成立後、使用者が随時発する命令によって定まる。だから労働契約とは、労働者が「組織に加わるに際し、権限関係(authority relation)を受容する。すなわち彼は、(雇用契約の条件によって明白に、または暗黙に規定されている)ある限度内において、組

織が彼に与える命令や指示を、彼の行動の前提として受容することに、同意している」契約である（March and Simon [1958] p.90、訳137～8頁）。つまり労働者が、使用者の随時発する命令に、あるかなり曖昧な限度内において、従うことに予め同意している契約である。

だから雇用関係は、指揮命令関係あるいは英語圏でよく用いられる表現を使えば authority relation（権限関係）である²⁸。労働契約の成立によって、使用者は労働者を指揮命令する権限を有する立場に就くのである。言い換えれば労働契約は、労働者が使用者に対し自分のなすべき労働内容を決定する権限を承認している、白紙委任型の不完備契約である²⁹。

使用者権限について、バーナードの「権限の理論」によると、使用者の命令は労働者の立場からみると3つのグループに分類できるという。(1)「確実に服従されない命令」のグループ、(2)「多かれ少なかれ中立線上にあるもの、すなわち、どうにか受け入れられるか、あるいは受け入れられないかの瀬戸際にある」命令のグループ、(3)「問題なく受け入れうる」グループつまり「無関心圏」に入るグループ、の3種類である（Barnard [1938]、訳177頁）。ここで第一のグループとは、たとえば、泳げない人に川を泳いで渡れ、というような無理な命令で、このような命令をすることは使用者にとっても経営上の利益はない。

第三のグループについて。バーナードによると、命令される労働者には一定の「無関心圏(zone of indifference)が存在し、その圏内では、命令はその権限の有無を意識的に反問することなく受容しうる」という（訳175頁）。それゆえ「無関心圏」をサイモンのように「受容領域」(area of acceptance)と呼んでもよい（Simon [1951] p.299, March and Simon [1958] p.91、訳138～8頁）。使用者が無関心圏に入る命令をする限り、それは労働者にとって受容できるレベルの負担であり、労使の間にコンフリクトは起こらない。

28 権限関係としての雇用関係に関する筆者のこれまでの研究として、山垣[2003]、山垣[2004a]、山垣[2004b]、山垣[2005]がある。

29 Simon [1951]は、労働者が労働契約にサインすることは、いわば白紙の小切手にサインするようなもの、と述べている(p.295)。

これに対し、第二のグループ、つまり「どうにか受け入れられるか、あるいは受け入れられないかの瀬戸際にある」命令のグループ、これはコンフリクトを招くおそれがある。こうした命令は労働者に負担を感じさせるからである。もし第二の中でも第一のグループに近いような厳しい命令を毎日発したらどうなるだろうか。それに従おうとする労働者の負担は著しく高まってしまう³⁰。一方、先程第一のグループに分類されるような命令を発することは、使用者にとって経営上の利益がないと述べたが、現実にはそういう合理性のない命令が発せられることが時々ある。例えば上司によるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントがそうで、上司という地位を利用して権威的に振舞ったり、不快なことを言ったり命令したりする行為である。要するに、白紙委任型不完備契約の下では、労働者にとって負担の極めて大きい、あるいは許容しがたいような強引な命令を、使用者がやろうと思えばすることができる。もし解雇規制がなければ、“オレの命令に従わない労働者はクビだ”という“伝家の宝刀”（解雇の脅し）をかざして、部下にそういう強引な命令をするモラルを欠いた使用者が増加するに違いない。じじつ報道によれば、有期契約の普及によって、契約非更新をちらつかせながら、有期契約の女性労働者に対してセクハラ、パワハラする行為が昨今増えているらしい。なおいうまでもなく、こうしたセクハラ行為に対し、セクハラされた労働者が辞めればよいという問題解決方法は、正義に反する解決方法であり許されない。ここで「正義に反する」とは法学用語であるが、それを経済学的に理解することは容易であり、セクハラを受けた上に失職コストまで負担させられることを言っているのである。

これに対して、解雇規制が存在する下では、それがない場合に比べればそのような強引な命令はしづらくなる。解雇の脅しという“伝家の宝刀”が制限されれば、労働者はそれに従わなくてもクビをとられることにはならないからである。つまり解雇規制は、労働契約という白紙委任型の不完備契約において、命令権者の機会主義的行動を防ぎ、契約の円滑な履行を促すための装置、すなわち不完備契約に不可欠なコミットメント・デバイスの機能を果たしている、

30 例えば、工場であれば身体に危険な作業、オフィスであれば、過重な業務量による長時間労働が挙がる。それは事故、うつ、過労死につながる危険を高める。

と考えられる。

もっとも、いちいち使用者の命令できる範囲を曖昧なく事細かに、裁判所のような第三者にもわかるような形でルール化することができれば、使用者の機会主義的行動は防止できるので、コミットメント・デバイスとしての解雇規制は不要である。事細かにルール化する作業は、法律には適さないが、また使用者が一方的に作成する就業規則にも適さないが、労働協約ならば可能かもしれない³¹。しかしそれはむしろ使用者が望まないだろう。使用者としては裁量権を確保しておきたいからそういう労働協約に同意するとは考えにくい。そうでなくても労働組合組織率が低い日本において、労働協約頼みの労働政策はそもそも採るべきではない。したがって解雇規制は、命令権者の機会主義的行動を防止するコミットメント・デバイスとして有効である³²。

また労働市場における企業間競争を強調して、不合理な命令をする企業は優秀な人材を失いやがて企業間競争によって淘汰されてしまうはずだから、解雇規制という私法的介入は不要である、という非現実的な主張をする人がいるかもしれないが、そう主張する人は、そういう企業が労働市場で淘汰されるまで一体何年かかるのか具体的に示してもらいたい。しかもこの議論は理論的に見てもおかしい。企業は労働市場だけでなく、商品・サービス市場においても競争している。商品・サービス市場における激しい競争は、現代の日本を一瞥すればわかるように、労働条件を切り下げる圧力として働く。労働市場における企業間競争だけをとりて強調するのは間違いである。だから労働市場における企業間競争の存在は、解雇規制を否定する論拠には全然ならないと考える。

一方、労働契約という不完備契約は、労働者に対するコミットメント・デバイスをも当然に要求する。つまり使用者の合理的な命令に対しては、忠実に従

31 日本の労働組合運動の問題点については山垣[2000]、山垣[2001]、山垣[2006]を参照。

32 また仮に、労働市場が完全競争市場で、労働者の離職コスト(cost of job loss)がゼロならば、解雇規制はもちろん不要である。しかし現実の労働市場は、たとえアメリカのような流動的労働市場でさえも、事実として離職コストは小さくない。このような離職コストの存在は、日本の裁判官たちが解雇権濫用の判決を下すに当たったの当然の事実前提であったことは言うまでもない。

うことを強制させ、シャークを防止し、自分勝手な行動をとらせない装置である。そのコミットメント・デバイスの一つは、使用者の解雇権である。現行の解雇権濫用法理は、解雇を全面的に禁止するものではない。使用者の合理的な命令に対する服務違反は、正当な解雇事由となる³³。バーナードの分類に従えば、「無関心圏」に入るような命令にたいする不履行は、解雇規制によって保護されない³⁴。だから解雇はコミットメント・デバイスの一つである。他のコミットメント・デバイスは使用者自らが考案した装置で、人事考課を伴う昇給・昇進管理であったり、永年勤続プレミアムの付いた退職金であったり、社宅や住宅低利融資などの企業福祉であったり、一言でいえば労務管理の諸施策である。バーナードは労働者の「無関心圏」は固定的なものではなく、「注意深い予備教育」「説得の努力」あるいは報酬などの「効果ある誘因」によってその範囲は広がると指摘している（訳175頁）。「無関心圏」が広がれば、使用者の命令はそれだけ労働者に実行されやすくなる。

かくて雇用関係という権限関係（指揮命令－服従関係）つまり白紙委任型不完備契約の下では、使用者が不合理な命令をすることによって「労働者に不利な条件での労働を甘受」（前掲村中）させないためのコミットメント・デバイスとして解雇規制が有効である。それは労働者の「生産性」「仕事能力」を基準とする解雇は制限されるという内容でなくてはならない。指揮命令関係の下では、使用者にとっての労働者の「生産性」とは、技能水準と服従性の両方を含んだ概念である。だから「生産性」を基準とする解雇を制限しないと、命令権者に対する労働者の従属度が高まってしまう。

それゆえ人事評価を基準とした解雇は恣意的で「主観的に過ぎる」としたこれまでの判例には合理性があるといわねばならない。またこれまでの判例が一貫して不当解雇即解雇無効としてきたことにも合理性があり、特定の労働者を

33 但し労働者に改善の可能性がある場合の解雇は、解雇権の濫用だとして無効になる。

34 実際の判例は、「受容領域」（無関心圏）の外側に属するような命令でもその不履行による解雇を認定する傾向がある。例えば残業拒否を合理的な懲戒解雇理由として認定した91年日立製作所武蔵工場事件最高裁判決や、大阪から名古屋への配転拒否を懲戒解雇理由として認定した86年東亜ペイント事件最高裁判決がある。もっともこうした最高裁判例に対しては労働法学者からの批判もある。

不当解雇であろうと一定の金銭費用によって確実に解雇できる道を開く金銭賠償制度は、使用者に人選の自由を認めるのと同じであり、恣意的な解雇を助長するので安易に認めるべきではない。

加えて企業の効率性の観点からも、使用者の専制君主化を防止する効果を持つ解雇規制は望ましいと考えられる。というのは、労働法学者の濱口桂一郎[2007]が指摘するように、「恣意的な解雇が許されるのであれば、労働者は敢えて使用者の機嫌を損ねるような言動を自粛するであろう。経済学者はとにかく『退出』(exit)さえ確保されれば万事うまく回ると考えがちだが、社会を進歩させてきたのは敢えて集団内部にとどまって改革しようとする意思であったことを忘れるべきではない。この場合には、安易な金銭解決には慎重でなければならないだろう」からである(94頁)。産業民主主義は企業経営の効率性を担保する装置であるが、解雇の脅しが支配するところに労働者の意見はなく、産業民主主義は根付かない。

さて、これまでは労働者の「生産性」を構成する技能水準と服従性という2要素のうち、もっぱら服従性という見地から「生産性」を基準とする解雇に対する制限を正当化する論理を述べてきたが、技能水準という見地からも解雇規制の合理性を導くことができる。ここでも雇用関係は指揮命令関係であるという事実が出発点となる。村中孝史[1999]が述べているように、指揮命令関係の下では「一般に、労働者は自己の自由を放棄しつつ就労しており、そのような状況下では能力形成について労働者の自己責任を肯定できるほど、労働者に裁量の余地があるとはいえない。また、長時間労働の中では、仕事を通じてしか能力を身につけることができないのであって、そこでの就労が使用者の指揮命令に基づくものである以上、能力取得に関して労働者の自己責任を強調することは酷である」(599～600頁)。つまり指揮命令関係の下では、労働者は必ずしも自分の仕事の内容を選べるわけではなく成長分野に配属された労働者は市場評価の高い技能を身につけることができるが、停滞分野に配属された労働者は不運にもそういうわけにはいかない。また日常的な仕事の中には、能力形成に無関係な仕事もたくさんあるが、それらにも従事しなければならない。また労働時間外に学習しようにも、過重な業務量からくる長時間労働の下ではそれも

制約される。だから指揮命令関係の下では、労働者の技能水準について全ての責任を本人に負わせるのは酷であり、疑問がある。だから人的資本の蓄積という見地からも、人事評価の低さを理由とする解雇を制限することには一定の合理性があるといえる。

かくて技能水準の側面にせよ服従性の側面にせよ、労働者の「生産性」「仕事能力」を基準とする解雇を制限してきた日本の解雇権濫用法理には一定の合理性があるものと判断できる。とくに強調したいのは、解雇規制という私法的介入は、労働契約という白紙委任型不完備契約において命令権者の機会主義的行動を防ぐコミットメント・デバイスの機能を果たしていると考えられることである。したがって現行の解雇規制は、企業に「生産性」の低い労働者に対する国家の「生存権」保障の肩代わりを押し付けるものである、という主張は当を得ていないものと思われる。

本稿では主として、労働法学者のいう「労働の従属性」という考え方を、不完備契約論の枠組みを使って経済学のタームに翻訳して解雇規制の合理性を主張したが（白紙委任型不完備契約説）、前述のように労働者の発言を確保する産業民主主義の見地からも解雇規制は正当化される。一方解雇規制の緩和は不況期に「便乗解雇」を招き失業率を上昇させる可能性がある上、「生産性」の低下による解雇を認めれば技術進歩への対応力が弱い高齢者の解雇が増加する可能性が高く、若年者を含めた労働者世帯全般の将来にわたる生活見通しが立てづらくなる。使用者を利するだけに終わると考えられる解雇規制の緩和には反対である。

結　　び

上下巻にわたって、労働分野の新自由主義改革の現状と問題点を考察してきた。WEについては、JILPTのアンケート調査並びに、WEのシミュレーション事例とみなせる「偽装管理職」の事例から、ホワイトカラー労働の裁量性を否定し、長時間労働ならびに残業手当喪失の防止という見地から労働時間の上

限規制は必要であると結論した。解雇規制の緩和をめぐっては、それが労働者の利益になるという緩和派の主張をいちいち退けた上で、雇用関係は指揮命令関係であるという見地から、労働法学者のいう「労働の従属性」を不完備契約論の枠組みを使って初めて経済学的に表現した。その上で白紙委任型不完備契約におけるコミットメント・デバイスとしての解雇規制の経済合理性を主張した。

以下は新自由主義改革のもう一つの柱である派遣労働の規制緩和について分析したときに書いた結びであるが（山垣[2008]）、同じ結論が本稿でも当てはまる。つまり一連の労働分野の新自由主義改革すなわち労働者保護規制の緩和は、労働者の自由・選択肢を拡大するものだと喧伝されているが、その実は使用者の自由・選択肢を拡大しようとするもので、使用者の利害を反映したものであり、またそれは付加価値の分配のあり方を使用者寄りに変えようとする動きでもある。しかし日本の将来にとって重要なことは、規制緩和を進めることではなく、社会政策の基本理念に立ち帰って、低賃金・低労働条件を武器（競争手段）とするような企業を市場から排除するような経済のしくみを築くことである。品質の高さ、生産性の高さで勝負する企業こそ優良企業である。幸い、日本経済の国際競争力は今日も健在で、日本企業は“過去最高”の利益を更新している。付加価値の分配のあり方をふたたび変えて労働者の生活水準を向上させることは実現可能である。

（本研究は大阪経済法科大学2007年度学内研究補助金の助成を受けた。）

【参考文献】

- ・内田貴[2004]「雇用をめぐる法と政策——解雇法制の正当性」大竹・大内・山川編所収
- ・江口匡太[2007]「解雇規制の経済分析」JILPT『解雇規制と裁判』資料シリーズ No.29
- ・大内伸哉・盛誠吾・唐津博・水町勇一郎[2002]「学界展望：労働法理論の現在—1999～2001年の業績を通じて」『日本労働研究雑誌』No.499
- ・大竹文雄・大内伸哉・山川隆一編[2004]『解雇法制を考える——法学と経済学の視点（増補版）』勁草書房
- ・大竹文雄・奥平寛子[2006]「解雇規制は雇用機会を減らし格差を拡大させる——所得格差解消の手立てを考えるために」福井・大竹編所収
- ・神林龍[2003]「労働の法と経済学——書評：大竹・大内・山川編『解雇法制を考える』」『日本労働研究雑誌』518号
- ・規制改革会議・労働タスクフォース[2007]「脱格差と活力をもたらす労働市場へ——労働法制の抜本的見直しを」(http://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/publication/2007/0521/item070521_01.pdf)
- ・黒田祥子[2004]「解雇規制の経済効果」大竹・大内・山川編所収
- ・島本慈子[2003]『ルポ解雇——この国でいま起きていること』岩波新書
- ・JILPT（労働政策研究・研修機構）[2007]「経営環境の変化の下での人事戦略と勤労者生活に関する実態調査」労働政策研究・研修機構
- ・中馬宏之[1998]「『解雇権濫用法理』の経済分析——雇用契約理論の視点から」三輪芳朗・神田秀樹・柳川範之編『会社法の経済学』東京大学出版会
- ・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・大内・山川編所収
- ・常木淳[2004]「不完備契約理論と解雇規制法理」大竹・大内・山川編所収
- ・中窪裕也・野田進・和田肇[2003]『労働法の世界（第5版）』有斐閣
- ・西谷敏[2004]『規制が支える自己決定——労働法的規制システムの再構築』法律文化社
- ・仁田道夫[2003]『変化のなかの雇用システム』東京大学出版会
- ・——[2007]「労働法改革と雇用システム——解雇法制をめぐる」社会政策学会誌第17号『格差社会への視座』法律文化社
- ・濱口桂一郎[2007]「『労働ビッグバン』を解説する」『世界』2007年11月号、岩波書店
- ・福井秀夫[2006]「解雇規制が助長する格差社会——労働者保護のパラドックス」福井・大竹編所収
- ・福井秀夫・大竹文雄編[2006]『脱格差社会と雇用法制——法と経済学で考える』日本評論社
- ・村中孝史[1999]「日本の雇用慣行の変容と解雇制限法理」『民商法雑誌』第119巻4=5号
- ・森岡孝二[2007]「新しい働きすぎとホワイトカラー・エグゼンプション」森岡孝二編『格差社会の構造——グローバル資本主義の断層』桜井書店
- ・森岡孝二・川人博・鴨田哲郎[2006]『これ以上、働けますか？——労働時間規制撤廃を考える』岩波ブックレット

- ・八代尚宏[1997]『日本の雇用慣行の経済学』日本経済新聞社
- ・——[1999]『雇用改革の時代』中公新書
- ・——[2006]『労働契約法』と労働時間法制の規制改革——働き方の多様化に対応した法制度の見直しが必要』福井・大竹編所収
- ・山垣真浩[2000]「日本型《労働組合主義》運動とその帰結——企業成長と労働者の利害は同一視できるか」『大原社会問題研究所雑誌』No.498
- ・——[2001]「日本型《労働組合主義》労組の経営参加とその限界」社会政策学会誌第5号『自己選択と共同性』御茶の水書房
- ・——[2003]「雇用契約における雇い主の『権限』——労働条件決定の政治経済学」『一橋論叢』第130巻第6号
- ・——[2004a]「日本企業の経営権の特質とその原因」『言語と文化』（法政大学）創刊号
- ・——[2004b]「日本の労使関係の『効率性』と現実——組織の経済学にたいする疑問」『一橋論叢』第131巻第6号
- ・——[2005]「資本主義経済と労働法制の意義——経営組織にかんする一考察」『言語と文化』（法政大学）第2号
- ・——[2006]「ローカルセンターにおける組織化の取り組み——連合埼玉と埼労連の事例」鈴木玲・早川征一郎編『労働組合の組織拡大戦略』御茶の水書房
- ・——[2007]「労働分野における新自由主義改革の現状と問題点（上）」『経済学論集』（大阪経済法科大学）第31巻第1号
- ・——[2008]「労働——新自由主義改革の現状と問題点」櫻谷勝美・野崎哲哉編『新自由主義改革と日本経済』三重大学出版会
- ・山川隆一[2004]「日本の解雇法制——歴史・比較法・現代的課題」大竹・大内・山川編所収
- ・Barnard, Chester I.[1938] *The Functions of the Executive*, Harvard University Press（山本安次郎ほか訳『経営者の役割』ダイヤモンド社、1968）
- ・Bertola, Giuseppe [1990] “Job Security, Employment and Wages,” *European Economic Review* 34
- ・Cahuc, P. and A. Zylberberg [2004] *Labor Economics*, MIT Press
- ・Coase, Ronald H.[1937] “The Nature of the Firm,” *Economica* 4（宮沢健一・後藤晃・藤垣芳文訳『企業・市場・法』東洋経済新報社、1992）
- ・March, J.G. and H.A. Simon [1958] *Organizations*, John Wiley & Sons（土屋守章訳『オーガニゼーションズ』ダイヤモンド社、1977）
- ・Simon, Herbert A.[1951] “A Formal Theory of the Employment Relationship,” *Econometrica* 19（宮沢光一監訳『人間行動のモデル』同文館、1970）
- ・Williamson, Oliver E.[1975] *Markets and Hierarchies*, Free Press（浅沼萬里訳『市場と企業組織』日本評論社、1980）