

解雇の法社会学～法は雇用不安を救済するか～

三柴 丈典 近畿大学法学部

A Socio-Legal Study of Dismissal: Does Law Relieve Job Stability-Related Anxiety?

Takenori Mishiba

Faculty of Law, Kinki University

ランニングタイトル：解雇の法社会学

キーワード：Sociology of Law, Dismissal, Job Stability-Related Anxiety, Economics of Happiness, Law and Practice

法社会学、解雇、雇用不安、幸福の経済学、臨床法学

著者連絡先：06-6721-2332(内線3514), ggjd512@yahoo.co.jp

英文抄録：

This article aims to demonstrate that law does not fundamentally relieve job stability-related anxiety, whereas that it can contribute to the reduction of anxiety through socio-legal study of dismissal. First, I adopted the suggestions of “economics of happiness”. Second, I assessed one dismissal case from a regular employee, termination of employment after the employment on trial, which I myself managed as a lawyer. The concept of “economics of happiness” and legal principle have a lot of things in common, while they are inconsistent with each other. These inconsistencies brought by human desire to fulfill his or her satisfaction for happiness revealed particularly in legal practice. To reduce job stability-related anxiety, it should be necessary for the government and each company to take appropriate measures based on “economics of happiness” and to take industrial clinical psychological care to each employee in the anxiety. Additionally, applying the legal principle based on precise analysis of legal practice should be needed.

（邦訳）

本稿は、解雇の法社会学的検討を通じて、法は本質的には雇用不安を救済しないが、その低減に一定の貢献を果たし得ることを論証しようとするものである。その際、幸福の経済学と、筆者自身を取り扱った正規社員の解雇事件（本採用拒否事件）を素材とした。幸福の経済学と法原則には共通点も多いが矛盾も多く、人間の効用満足欲求がもたらすその矛盾は、法実務において特に顕在化する。雇用不安の低減のためには、幸福の経済学の示唆を踏まえた措置のほか、産業心理臨床的ケア、法実務の的確な分析を踏まえた法原則の適用などが必要になると解される。

1 はじめに～産業精神保健法学について～

本稿では、法は雇用不安を救済するか、というテーマについて、「解雇の法社会学」の観点から検討する。なお、以下の論述は基本的に労働者目線で展開するが、労働者保護に不当に偏る趣旨でないことは、末尾まで読み通して頂ければご理解頂けるものと思う^一。

*

周知のごとく、労働法は、現場で最も守られていない法の1つである^二。このことは、いわゆるサービス残業の実態調査結果をみれば一目瞭然だが^三、それに限られない。そしてその一因は、法規範学者を含め、法制度設計に関与する者が、立法から法理論形成を含めた法解釈に至るまで、法規制の及ぶ範囲、すなわち違法性の判断基準ばかりに拘泥し、法運用の実際とそれをめぐる人間（心理）の動きと没交渉であり過ぎたことにあるように思われる^四。

他方で、人事労務管理はもとより弁護士業務に至るまで、法実務の実際は、違法と合法の境界線上で展開されることが少なくなかった。むしろ、財務と共に企業経営の^{かなめ}要をなすことが多い人事労務管理やそれに関わる法律実務は、企業組織の維持発展を大きく左右し、従って所属従業員を含めた関係者らの生活に関わる重責を担う。また、労働者側も篤実で有用な人間ばかりとは限らないから、かかる大目的の達成のため必要とあらば、大なり小なり良識を犠牲にして業務に当たらねばならない場面も生じ得る。筆者自身の法実務経験^五等を踏まえていえば、それは、契約自由ないし解約自由の原則と種々の解雇規制、安全衛生配慮義務とプライバシー保護のように、法解釈ないし法益が相対立する中で、片方のみを強調する手法による場合も多いが、純然たる違法行為を、集団帰属意識の^{こうよう}昂揚、いわゆるアメ（雇用の維持や昇進・昇格等）とムチ（解雇や降職・降格等）の提示ないし提供を含めた種々の心理操作手法により隠ぺいする手法による場合も決して少なくない^六。

この中には、職場という閉じた組織構造を前提に、中間管理職等をスケープゴートとして上意下達の威圧的・戦略的管理を行う、意に添わない者については、内部の協

力者、外部の第三者などを利用して集中的な監視を継続し、その非違行為等を探知して過剰に強調し、不公正な低処遇や懲戒処分のグレードアップを行ったうえ、「この会社においても君の未来はないよ」といった退職勧奨等を経て形式的な自主退職ないし解雇に至らしめる、「彼（彼女）とは付き合わない方がいいよ」、といった言葉に代表される組織内での孤立化政策の推進、陰湿ないし苛烈ないじめの恣意ないし放置など、様々な方途が含まれる^七。そしてそのような方途の多くは、企業等の中で、最も信頼される部署や個人に、非言語または言語により、連綿と蓄積されていく。

そして、その成果は、戦後の労働法学が集中的な検討課題として来た就業規則に典型的に顕れる。すなわち、法的観点からみた就業規則は、適用範囲の広さから一般に抽象的なことがらしか定め得ない国の法令（労働基準法令）の各事業所における個別具体化であり、かつ労使の集団的な対等決定の成果であり、個別的な労働条件の最低基準を明確化すると共にその範を成すべきものである^八。しかし、実際の就業規則の多くは、人事労務管理の有力かつ有益なツールであり、経営目的や組織の実効的統制を果たすための職場秩序の具現化である場合が少なくない。他方、労働組合の組織率は低下の一途を辿り、あっても交渉力が低下していることが多いため^九、現状、就業規則の範となり、歯止めになるような労働協約は少ない。よって、国法を直接・間接に反映するもの以外は、一般に使用者に有利に、その裁量を最大化するように規定され、それに抵触する事態が生じた際、組織ないしその実権者（これは法的な指揮命令権者とは限らない）が好感を持つ労働者には適用を柔軟化ないし除外してその帰属意識を高め、嫌悪感を持つ労働者には硬直的な適用を図って職場にいずれい環境を作出する。法的に言えば、当該就業規則規定が違法であればもちろん（労働基準法第92条）、合理性を欠く場合（労働契約法第7条、10条等）等にもその法的効力は認められないが、多くの労働者は、再就職の妨げとなることを含め、有形無形の紛争解決コストを忌避し、法的解決を望まない^{一〇}。

さらに言えば、司法もまた、解雇や安全衛生等の限られた事項を除き、とりわけ人事事項については、かなり広い裁量を企業等に認める判断傾向を示して来た。そしてそも

そも労働立法自体が、欧州労働先進国等に比べると、労働者保護や労働者の労働条件決定への関与を充分には保障していない。よって、日本の企業組織等では、人事労務管理者や当該組織の実権者に良識が欠けていると、事件が公表された場合のブランド力の低下や外部労働市場への影響、組織内部労働者の帰属意識の低下などのほかに実効的な抑止力を欠く場合が多いから、個々の労働者や労働者集団（職場）にストレスが蔓延し易い前提は整っていたともいえる。

以上、当事者のいずれか又は双方にバックランナーが存在し、利害対立が先鋭化した事態を前提とすることの多い法律論の性格を反映し、やや象徴的な描き方をしてはいるが、これが本稿にいう「解雇の法社会学」が説く実相の一面である。また、後述するように、実態として違法解雇が少なくない現状を前提にすれば、一面において「違法の社会学」ということもできる。そして、解雇の場面に限らず、法社会学の捕捉対象となる生の事実のうち雇用にかかるもの及びそれと法の関係に産業心理臨床（学）的な分析を加え、もって労使双方の福利を図ることを目的とするものが、臨床法学としての産業精神保健法学である。

たしかに、西谷⁵⁾等が説くように、法社会的なアプローチは、特に学者が単独で試みる場合、一方で一般化の困難なミクロの事象に囚われつつ、他方で大ざっぱにマクロの事象を観念してミクロの事象に適用しようとする、といったアンバランスに陥りがちになる等、種々の困難を伴う。そこで最近では、ミクロとマクロ、とりわけ制度設計をつなぐ信頼に足る媒体など種々の役割をもって、経済学的知見との対話を図る「法と経済」が労働法領域でも試みられるようになり、経済学上の理論として捕捉が可能な統計的に有意な事象――は労働法規範学でも捉えられるようになってきた。また、限界効用を典型として、新しい経済学上の理論の中には（否、それに限らず）、人間心理を反映するものも少なくない。しかし、個々の人間（心理）や様々なレベルの集団（心理）にかかる「最前線での深く緻密な洞察」は、法（学）はもちろん、新古典派経済学を含め、ホモエコノミクスを前提とする経済学も原則として踏み込むべからざるものとして、一定レベルの社会認識や法制度設計に関わる者の認識などを得ない限り、その多くが捨象され

がちになる。そこに、法に関わる生の事実に着目する法社会学や、その事実の背後にある人間・集団心理にも着目する産業精神保健法学の存在意義の一つがあると解される^{一三}。

2 幸福の経済学の示唆^{一三}

2.1 着眼の必要性和従前の研究成果の整理

先にアメとムチという言葉を用いたが、人間の意思決定やストレス反応を含めた心理的反応は、積極的要素や消極的要素のいずれかとの単線的な相関関係によってもたらされるとは限らない。よって、ストレスについても、1970年代から経済学で注目されて来た幸福度（原語ではHappiness（幸福）、Life satisfaction（生活満足度）、Well-being（厚生水準）などが用いられ、邦語では、主観的な厚生水準、効用などの用語で示される）といういっけん真逆の^{一四}、かつ主観と客観の双方を反映する概念から観ることも有益である。このことは、たとえストレス評価だけを採っても、個々のライフイベントの総合的效果や相乗的效果の評価の必要性が指摘されていること、近時の産業ストレス研究がワーク・エンゲージメントの概念を捕捉するようになって来ていることとも基を一にする。

そこで先ずは、失業と幸福度の関係を直接的に捉えた大竹⁷⁾、失業のみならず広く日常・社会生活全般と幸福度の関係を捉えた白石ら⁶⁾⁸⁾⁹⁾が導き出した失業及びその関連要因と幸福度の関係等について整理したものを、別添1に記す。ただし、一概に幸福度といっても、非金銭的な幸福感を示す「主観的幸福度」（以下、幸福度 という）と、金銭面を含んだ幸福感を示す「生活満足度」（以下、幸福度 という）は多少異なるので^{一五}、筆者の解釈も踏まえ、可能な限り両者を区別するよう努めた。

2.2 汲み取り得る示唆と法や経済との適合性と矛盾

以下、別添1における整理から汲み取り得るマクロ・ミクロの両レベルにわたる失業ないし失業不安にかかる雇用政策的な示唆を列挙する。

1)金銭補償や賠償などとのtradeでなされる安易な解雇や雇止め等を抑制し、極力雇用の維持を図(らせ)るか^{一六}、仮に解雇等が避けられない場合でも、従前と同様の条件で再就職がし易い労働市場の整備を図る必要がある。

2)解雇等の抑止のためには、仕事(の質量と方法の双方)のコントロール、フレックスタイム制や裁量労働制等の導入による労働時間のコントロール、技能の発揮、身体の安全管理、管理職からのサポート、高いステータス、給料や福利厚生(育児・介護休暇、企業内保育所等を含む)等の条件整備を図り、就労者の職務満足感を保持増進させることで、生産効率の向上を高め(させ)る必要がある。

3)長時間労働は、必ずしも禁止ないし抑制さるべきものではない。ただし、労使のコミュニケーションにより設定される、または就労者の納得を得られる明確な目標の呈示とその達成のための大幅な裁量や組織内ステータス等の付与によって、自発的な労働が行われることが前提となる。

4)労働者同士を競争させる人事労務管理施策は、短期であれば良いが、長期にわたる熾烈なものは避け(させ)る必要がある。また、採用の際には、両親が裕福な者か、明朗快活で現に幸福度が高い者を選好した方が良いパフォーマンスを示す可能性が高まることを認識させる必要がある。

5)ある労働者の視野に入る社会全体に失業率の上昇がある場合、一方では失業不安による幸福度の低下がもたらされるが、他方では不平等感を払拭する効果もあるので、失業自体への対策に併せ、失業者の実態等について積極的に情報提供し、不平等感の低減を図(らせ)る必要がある。

6)個人属性との関係では、世帯主等、家庭に対して経済的責任を負う者や、危険回避性向の強い者等の解雇等は避け(させ)る必要がある。

7)所得分配については、生活保障のための最低(所得)基準の確保と共に、その水準の引き上げを図(らせ)る必要がある。同時に、現在の労働条件について感謝の気持ちを持たせるなど、効用を高める措置(経営・財務状態についての労使間コミュニケーション

ョン、教育啓発など）を図（らせ）る必要がある。

8)所得格差については、一方で飽和点をはるかに超える所得を得る層と、他方でそれに達しない所得しか得られない層へ二極分化する、著しい格差傾向は抑制する/させる必要がある。

9)雇用形態については、家庭責任を負う者についてはパートタイム労働に就け、負わない者についてはフルタイム労働で所定・法定時間外労働を抑制する措置を講じ、もって職務・生活満足度の双方の維持増進を図（らせ）ると共に、ワークシェアリングの実現を図（らせ）る必要がある。

10)現実に失業状態に至った場合の失業保険給付、生活保護などは、最低限度にとどめ、とりわけ再就職意欲を抑制するようなものは排除する必要がある。

このように、幸福の経済学から得られる雇用政策的な示唆^{一七}は、おおむね既存の労働関係法令の定めや趣旨、それらに基づく法理論と共通するが、法や一般経済の視点からは逸脱したり矛盾するものも少なくない。

すなわち、上述の示唆では、最低所得基準の確保と引き上げが求められる一方、既に高水準にある者の所得の引き下げは抑止されねばならず、にもかかわらず所得水準の著しい二極分化は回避されねばならないから、必然的に経営者にかかる賃金コストは高くならざるを得ない。たしかに、たとえ賃金の引き下げ等があっても、公労使を跨ぐ三つ巴のコミュニケーションがあれば、一定程度効用の低下を抑制するかもしれないが、基本的には、パイ自体の拡大を前提にしない限り、効用の維持を図ることは困難となる。また、6)のうち個人属性として危険回避性向の強い者の雇用維持も、整理解雇等の場面では、現実的とはいえないだろう。他方、法的観点からは、調整、すなわち財の均等な分かち合い（平等）や「各人に彼のものを（公平）」が重要な原理となるから、4)の示す採用ポリシーなどは、好ましくないことになる。また、3)の示唆は、労働者の健康、余暇時間の確保ないしワークライフバランス、ワークシェアリング、国際競争力調整等様々な要請を趣旨とする労働基準法上の労働時間規制に反することになる。さらに、9)

のうち家庭責任負担者をパートタイム労働者に、との示唆は、社会的な男女別役割分担意識や慣行の排除やパートタイム・フルタイム間の公平処遇などを前提にしない限り、既に法定された男女共同参画原則や一般的な雇用平等原理に抵触する^{一八}。10)についても、社会保障制度の趣旨目的が、貧困からの解放と密接な「健康で文化的な生活の保障」から個人の自律ないし自立と密接な「健やかで安心できる生活の保障」へとシフトして来ていること^{一九}や、諸外国では、失業関連給付につき、支給機関等と受給者の間で契約または合意・協定を結ぶ形式をとるところもあること^{二〇}等を考えると、そのまま政策に反映させるには疑問が残る。

そして、このような人間的な効用満足の欲求と法の正義の関係のあり様を探求することも、産業精神保健法学の重要な役割である。

たしかに、人間の幸福度（とりわけ幸福度）を突き詰めて考えると、個人レベル、一定の集団レベルを問わず、幾ばくかの認識の偏りや矛盾、ある種の身勝手さから免れることは難しい。歴史の証明する通り、一步誤れば、その行く先は、魔女狩り裁判であったり、特に経済的、制度的、知略的強者などによる威圧的、心理操作的解決が支配する圧政社会を生む危険もある。上述の就業規則を好例として（一部の労使合意を重視し過ぎた法律や行政解釈も例外ではないが）、一般に法から現場に近づくほど、強者の効用満足に向けた法の運用傾向が生じることは否定できない。そしてこのことは、幸福の経済学の更に先端でなされる心理臨床の作用、すなわち「最前線での深く緻密な洞察」では、関係者の倫理や教養^{二一}、自他の客観的認識力等を高める実効的な措置を前提としない限り、更に妥当する可能性もある。

しかし、法の正義と心理社会（経済）学を「水と油」と断じ、没交渉を求めるのは早計に過ぎる。それは、実定法（例えば個人の尊厳と幸福追求権等を規定する憲法第13条、遺族固有の慰謝料請求の正当性を規定する民法第711条、名誉毀損について規定する刑法第230条や民法第710条、第723条、心身両面にわたる安全衛生配慮義務を規定する労働契約法第5条など。さらに、快適な職場環境形成を規定する労働安全衛生法第1条、第7章の2など）や法理論（法解釈）レベルでも、法適用の前提となる事実認定レベルでも、その

対象や主体が法的捕捉に足る程度に客観的であるべきとの前提はあれ、人間・集団心理は捕捉される仕組みになっているからである。すなわち、法も尊敬、評価、愛情等の無形財やストレス等の無形負財を捕捉するからである。そして何より、遵守の困難な法や法理（いわゆる「禁酒法」）は、社会や個人に表と裏の複層構造を生み、実質的に弱肉強食の無秩序実態を創り出してしまっているからである。

3 ある典型的な解雇事件係争事例の紹介～解雇制限法やプライバシー（権）法理はメンタルヘルス不調者を救うか～

以上の検討を踏まえ、以下、筆者が労働側での訴訟代理を経験した、あるうつ病患者の普通解雇（正確には正規社員・管理職採用者の本採用拒否）事件を紹介する。その第1目的は、先述した人間の効用と法の正義の狭間で展開される法律実務（弁護士実務）の実態の一面を示し、本稿のテーマ～法は雇用不安を救済するか～に1つの解を与えることにある。第2目的は、産業精神保健法学における個々の事件の重要性と奥深さを示すことにある。ただし、刑法第134条や弁護士法第23条、職業倫理等との関係上、当事者らを匿名とし、内容的な正確性を失わない範囲で情報加工を行う。

なお、本稿のテーマとの関係で本件を採用した理由は以下の通り。

まず、整理解雇事件ではなく普通解雇事件を採用した理由は、整理解雇にかかる法と実態の双方を捉えた分析が、既に「法と経済」の領域で詳細に行われていること^{二二}。そして何より、前述した日本の（一般的な）職場の特質に加え、現に個別解雇事件の増加傾向があることを踏まえると、少数ないし特定の属性を持つ労働者を対象とする整理解雇と普通解雇は相対的な違いしか持たなくなること^{二三}にある。

次に、非典型ではなく典型雇用労働者の解雇事件を採用した理由は、非典型雇用労働者の雇止め等は、法制度上本来的に予定された措置であり、筆者自身、既に別稿で関連法制度とその背景事情について論じたことがあること^{二四}、日本では、立法及び法解釈の双方で、使用者側からの解雇（無期限契約ないし契約期間途中の契約解除）は厳しく制限されているから^{二五}、典型雇用労働者の（違法）解雇等がなされる企業では、雇用

の調整弁に当たる非典型雇用労働者の雇い止め等も相当程度なされていると察せられること^{二六}、雇用不安は非典型雇用労働者特有の問題ではなく、特にコスト削減等の目的で典型雇用から非典型雇用へのシフトチェンジを図っている場合等には、典型雇用により顕在化する場合もあること、本来的に非典型雇用の問題は典型雇用の問題と裏表の関係にあること^{二七}などにある。

さらに、健常者でなくメンタルヘルス不調者の解雇事件を採用した理由は、雇用不安は、職業能力や社会生活能力の回復に不安を抱えるメンタルヘルス不調者においてこそ顕在化する度合いが強いと解されること^{二八}、他方、メンタルヘルス不調者の就業では、コミュニケーション等の言語化や客観化が困難な事柄で障害が生じ易く、解雇規制法等の解釈運用上、使用者側の主張立証に困難を来す可能性が高いことなどにある。

3.1 事件の経過と概要

別添2に事件の経過と概要を整理したので参照されたい。

3.2 事件を振り返って

別添2の記載通り、本件は筆者にとってほろ苦い結果となったが、一般に公開されることの少ない解雇をめぐる法律実務の一端を紹介することは叶ったように思われる。産業精神保健法学の探求には、こうした形式での事例紹介が不可欠である。

なお、本件については、採用（転職）時にXがうつ病疾患の事実を秘匿したことの何如が問われるが、従来の判例^{二九}や、行政の考え方^{三〇}に照らす限り、プライバシー保護の要請から、そのこと自体を解雇の正当事由と解することはできない。また、解雇の事実と別添2で述べた就労にかかる事情がある以上、本件訴訟提起も、訴権濫用とまではいえないであろう。しかし、解雇制限法もプライバシー（権）法理も、結局、メンタルヘルス不調を秘匿する労働者の保護を果たし得なかったということである。三柴¹⁹⁾でも示したように、一般に、精神障害者の就職・再就職は双方共に困難を極める。ちなみにアメリカでは、労働者の採用段階での健康情報調査は法律で禁じられているが、採用後就労

開始までは特に制限なく、就労開始後は職務関連性や業務上の必要性が認められる限り許される定めとなっている。そして、調査により障害が発見された場合、合理的配慮により職務の本質的機能を果たせる者のみが解雇保護の対象となるから、結局同様の結果になる^{三一}。

結果論にはなるが、本件では、従前の就労先で就労を継続しつつ、うつ病り患の業務起因性ないし使用者の過責性を争う方が、本人にとって良い結果を得られたかもしれない。

4 おわりに

以上の検討を踏まえ、改めて、法は雇用不安を救済するか、というテーマへの回答を試みる。以上の検討からは、残念ながら、否となる。

すなわち、現在のように、社会一般に失業率が高まる条件下では、非典型雇用労働者のうちパフォーマンスの悪い者はもちろん、そうでない者であっても、法制度の予定通り、雇い止め等に見舞われる。のみならず、典型雇用労働者においても失業不安が高まり、種々の労働条件の低下や短期決済型、個別的な顕在能力重視の成果主義が追い打ちをかけて、多くの労働者にとって、生き活きと働く物理的・精神的環境が失われていく。とりわけ企業等の実権者と対立関係に立つ者や、組織風土に適合できず、好感を持たれていない者には大きなしわ寄せがいく。結果、メンタルヘルス不調者が増加するが、上記事例（別添2）に示されるように、休復職を繰り返す中で、企業等の予定するキャリア形成システムから外れ、有形無形の誘導の下で、退職ないし転職を余儀なくされる。運よく転職が叶っても、上記事例のように試用期間中のコミュニケーション不全等から本採用拒否となり、叶わなくても結局解雇に至る。それを法的に争った結果展開される法律実務は、まさに上記事例の通りであり、法の正義を離れたところで、心理操作対心理操作の対立構図を生むことが少なくない^{三二}。これは、とりわけメンタルヘルス不調者にとって、極めて過酷であり、症状の悪化をもたらしかねない。

かような負の連鎖を解消するゼロ次予防的対策が景気浮揚にあることはいうまでもな

いが、低成長時代の現在にあって、かつてのようなパイの拡大を志向するのは現実的でない。となれば、政府と個々の企業等の両者において、限られた資源の中で、まさに幸福の経済学が説くような効用満足モデルを応用したり、よりミクロレベルでの産業心理臨床学的ケアを図ると共に、多くの労働者を納得させる公正さの確保を図ることが重要になるであろう。そして公正さの担保には、歴史の教訓を踏まえた法（の趣旨）も一定の寄与を果たすものと思われる。

図 1（定義の図式）

	外的環境や条件の良し悪し	内的資質の良し悪し
良い生活をもたらす chance の有無	外的な生活環境の良質さ	個人的な生活能力
現実の生活の良し悪し	現実の社会貢献活動	現に生活を楽しんでいる主観的幸福度

図 2（指標の図式）

	客観的な測定主体	主観的な測定主体
客観的な測定対象	保有財産等	主観的富裕感
主観的な測定対象	うつ状態や自殺志向の有無	主観的幸福度

図 3（定義の図式 + 指標の図式）

	外的環境や条件の良し悪し	内的資質の良し悪し
良い生活をもたらす chance の有無 (上)客観的測定主体 (下)主観的測定主体	所得、物的豊かさ、政治的安定度、法による統治、失業など	知能テストや精神病患者の日常観察結果等
	不平等や生活環境に関する主観的認識を問うアンケート結果等	自身の能力に関する主観的認識を問うアンケート結果等
現実の生活の良し悪し (上)客観的測定主体 (下)主観的測定主体	科学の進歩や世界平和への貢献、消費された非再生資源の量等	ストライキ、転職回数、無断欠勤等 に示される従業員の職業満足度等
	自ら消費した非再生資源の量等	職業満足度や生活満足度を直接尋ねるアンケート結果等

別添1

1)たとえ所得水準が同じであっても、すなわち失業者が給与所得以外にそれと同等以上の所得を得る前提があったとしても、失業が幸福度（主に幸福度 と解される）にマイナス影響を与えることが、多くの国外の実証研究により示されてきた^{三三}。他方、大竹⁷⁾は、同教授自身による大規模なアンケート調査結果の分析から、国内でも、所得水準を同一にし、世帯所得、性別、年齢などの個人属性をコントロールし、さらに将来の所得上昇率に関する予想や危険回避度をコントロールした条件下において同様の傾向が見られること、加えて過去5年以内の失業経験によっても幸福度が有意に低下すること

を明らかにした^{三四}。また、白石ら⁶⁾は、失業が幸福度に与える影響のうち所得による効果は約3分の1にすぎず、残りは非金銭的なものであるとする研究があること、そしてその要因として、将来不安や自尊心の喪失による精神的・肉体的な健康状態の悪化や、仕事により決まる社会的地位の喪失感などを示唆する研究があることなどを指摘している^{三五}。

2) 大竹⁷⁾によれば、失業は、失業状態の個人体験による幸福度の低下のほか、マクロの失業率の上昇により、現在失業状態にない者に失業不安を与え、幸福度（主に幸福度と解される）を低下させるという効果を持つことが、国外の研究により明らかにされている^{三六}。また、大竹⁷⁾は、自身の実施した大規模なアンケート調査と経済企画庁（現内閣府）『国民生活選好度調査』の結果分析から、失業や失業経験の場合と同様に、種々の個人属性等をコントロールした条件下においても、社会的な失業率の上昇を含めた失業不安が幸福度（主に幸福度と解される）の低下を招くことを明らかにした^{三七}。そして、「幸福度という意識変数を不平等感や失業不安という意識変数で説明するのは、因果関係が特定できないという問題点がある」等の留保付きながら、「近年の幸福度の低下の原因は、失業不安や不平等感の高まりによって一部説明可能」としている^{三八}。

3) 大竹⁷⁾によれば、イギリスでの研究の多くは、高失業地域における失業は低失業地域における失業より幸福度（幸福度と解される）に与える影響は小さいことを示しているが^{三九}、ドイツやスウェーデンにおける研究では、若年層の失業が最も強い不幸をもたらすことが示されており、失業状態が長期間継続する可能性などに関する国情の違いが反映している可能性もあると解されている^{四〇}。白石ら⁶⁾も、周囲に失業者が多いと、失業者の幸福度（主に幸福度と解される）がさほど低下しないとする複数の研究の存在を指摘する一方、失業率の高さが就業者の失業不安を上昇させ、結果、幸福度（主に幸福度と解される）を低下させるとする研究の存在を指摘している^{四一}。

4) 個人属性と幸福度の関係については、やはり大竹⁷⁾において、世帯所得・資産が高いほど幸福度（幸福度の双方と解される）が高いこと、一般に女性の方が男性より幸福度（幸福度の双方と解される）が高いが、女性が世帯主である場合には男性と

さほど変わらないこと、年齢的には40歳前後で最も幸福度（幸福度の双方と解される）が低下すること、また、危険回避度が高い人物^{四二}は相対的に幸福度（主に幸福度と解される）が低くなる傾向があること等が明らかにされている^{四三}。

5) 大竹⁷⁾は、以上の（うち大竹⁷⁾によるものの）ような分析結果に基づき、一定の留保を付したうえで、「人々の主観的な厚生水準（主に幸福度と解される）を引き上げるためには、失業者への金銭的な再分配政策を行うよりも、同額の賃金で仕事を創出したほうが効果的」との示唆を導いている^{四四}。

6) 白石ら⁶⁾は、幸福の経済学の基礎を築いたイースタリン・パラドックス、すなわち所得や一人当たりGDPの上昇等の経済的変数が必ずしも幸福度を上昇させないというEasterlinの示唆を裏付け、さらに発展させる複数の研究業績と説明の概略を列挙しているが、その多くは、要約、新古典派経済学の説く限界効用やアメリカの心理学者マズロー（Abraham Harold Maslow, 1908-1970年）の欲求段階説に通じるもののよう解される。すなわち、人間はprimitiveな欲求が満たされる過程では大きな幸福度（幸福度の双方と解される）を感じるが、それが満たされる（：飽和点^{四五}に達する）と従前と同レベルの幸福度を維持するには、より上位の欲求を満たす必要が生じ、しかし上位に行くほど欲求は満たされ難く、かつprimitiveな欲求ほど満足をもたらさないこと等を指摘するものが多い^{四六}。もっとも、市場経済化による物や所得への選好の高まりなどが家族などとの絆を弱め、それが人々のストレス耐性を低下させ、結果として幸福度の低下（幸福度の双方と解される）を導いている旨の分析を行った研究^{四七}や、所得の上昇がベネフィットと共に離婚率の上昇などのコストを上昇させる可能性を指摘する研究^{四八}などもある。また、所得の低下は上昇より幸福度（主に幸福度と解される）により大きな（マイナス）影響を与えることを示す研究も紹介されている^{四九}。これは、たとえ飽和点を超えるレベルであっても、所得低下は同額の上昇に比べて幸福度の低下をもたらすことも示唆するものと解される。

7) 白石ら⁶⁾は、従前の研究が幸福度（主に幸福度と解される）の指標として所得を重視し過ぎた傾向を改め、労働と余暇の時間配分（ライフ・ワーク・バランス）の評価

ウェイトを引き上げるべきとの提言を行った研究があるとしている^{五〇}。

8) 白石ら^{六)}は、現時点で幸福度（主に幸福度 と解される）の高い人は、低い人よりも高い所得を継続するか、現時点で学生であるような場合にも、その後の所得が高くなる傾向があり、かつ両親が裕福であるほどその傾向が強かったとする幸福度から所得への因果関係を示す調査分析があり、また、かような分析結果について、自己尊重、自己コントロール力、楽観主義といった個人のプラス面での認識バイアスが幸福度に影響し、それが所得に影響を与える可能性があるとの解釈があるとしている^{五一}。

9) 白石ら^{六)}は、物質主義の弊害について、物質主義の人は社会的関係を軽視し自分の所得と物質的欲望とのギャップが大きくなるので幸福度（主に幸福度 と解される）が低くなると指摘する研究や、感謝の気持ち(gratitude)は物質主義的な努力の低減に繋がるため、幸福度（主に幸福度 と解される）を上昇させると指摘する研究があるとしている^{五二}。

10) 白石ら^{六)}は、所得格差（相対所得）による幸福度（主に幸福度 と解される）の低下を示す研究は多いものの、一部には、価値観や思想、国の豊かさなどにより調整されることを示す研究もあるとしている^{五三}。このうち国の豊かさについては、経済的な発展度の高い国ほど幸福度（主に幸福度 と解される）の不平等度が小さいことを示す研究があるとしている^{五四}。

11) 白石ら^{六)}は、社会保障からの便益の水準は幸福度（主に幸福度 と解される）と関係しないことを示す研究があるとしている^{五五}。

12) 白石ら^{六)}は、労働者の職務満足度について、女性労働者の場合、フルタイムよりパートタイムの方が満足度が高いが、生活満足度への影響は雇用形態より労働時間によって大きく異なること、他方で男性労働者の場合、労働時間については超過勤務のないフルタイム労働者の満足度が最も高いが、労働時間は仕事の満足度や生活満足度に殆ど影響を与えないことを示すオーストラリアの研究があるとしている^{五六}。もっとも、オーストラリアは、OECD加盟国の中では家事・育児の男女分担が相対的に進んでいないこと、パートタイムの定義が週35時間以下の労働時間であることなどを考慮する必要がある

五七。また、イギリスのデータによる分析では、自営業者の方が雇用労働者より長時間労働しているが、仕事の満足度、幸福度は高いと結論されている^{五八}。

13) 白石ら^{六〇}は、労働者にとって報われる仕事とは、仕事（質量と方法の双方を意味する）のコントロール、技能の発揮、身体の安全管理、管理職からのサポート、高いステータス、給料や福利厚生等の条件を充たすものであるとの文献サーベイがあるとしている^{五九}。加えて、フレックスタイム制、企業内保育所、在宅勤務、ストックオプション、育児・介護休暇などの充実が労働者の幸福度を高め、生産性向上に寄与すると指摘する文献もあるとしている^{六〇}。

14) 白石ら^{六〇}は、雇用にかかる競争の存在は、長期的には不平等の拡大により幸福度を引き下げると指摘する研究があるとしている^{六一}。

別添2

[事件の経過]

本件原告（X）は、提訴時点で50代の男性であり、某国立大学の理工系学部を卒業後、精密機械等の製造業を営む大企業に就職し、約25年間就労していたが、同社でのキャリア形成に限界を感じたとして、職業紹介会社のあっせんを受け、やはり同類の製造業を営む比較的大規模な非上場の本件被告会社（Y）に正社員（研究所所長候補）として転職した。しかし、Yより同社所定の試用期間（2か月）の満了をもって本採用拒否を行う旨の通告（解雇予告）を受けたため、これを不当として、筆者のもとに関係書証を携えて相談に来訪した。

当該書証は、Yの就業規則等、Xの雇用条件を示すものや、試用期間中は無遅刻無欠席であったことを示す出勤簿、管理業務を行い得なかったため、上司に指示された個人作業を自発的に行っていたこと等を示す業務日報、自身が従前の勤務先からの転職活動用に作成した職務経歴書等であったが、筆者は、相談内容全般から、本件で主な争点となるのは、試用期間中の実際の就労状況に示されたXの管理職適性・能力とYが提供したそ

の発揮条件等にあると察し、その旨を本人に伝えたくて、前勤務先とYでの就労・評価状況に焦点を当てつつ、法的解決に必要な情報全般につき聞き取りを行った。

なお、この時点で気にかかる点が3点あった。まず、Xには、手の震え、精気の衰え、表情（感情表現）の乏しさ、言葉の抑揚のなさ等が見受けられた。本人の説明では、解雇による精神的ショックがもたらしたものであるということだったが、果たしてそのみが原因か、若干疑問を感じた。また、その後にも、弁護士とのやりとりに必要なFAXやパソコンの設置等を行ってもらえず、文書の連絡に困難を来したり、本人が行う必要のある重要な事柄でも、無理に弁護士に委ねてしまうような対応があった。しかし、技術者でもあり、表情の乏しさ等については、個性の範囲内と捉えることも可能であった。次に、かかる事案では、当事者の立証活動を支援する同僚労働者等の協力が極めて有益なので、前勤務先とYでの就労双方にかかる協力者の有無を質したところ、長年勤務したはずの前勤務先については無いとのことだった^{六二}。しかし、Yについては、ほぼ同時期に同条件で採用され、同様の措置に遭った者（訴外A）がいると聞き、同人の来訪を求め、その了解を得たくて、裁判所への提出を予定した陳述書の作成を行うことができた。さらに、Xの職務経歴書によれば、Xは、転職の約5年前に約10名の部下を率いるグループリーダーに任じられていたが、その後、部下1名のグループに配置換えされており、また約25年間の勤務期間を通じ、係長級の職級以上に昇格していない。しかし、取得した特許（職務発明）件数は5件以上、技術系の難関国家資格も取得しており、技術的専門性の高さを伺うことはできたので、上記の配置換えも、特命的ないし高度専門技術的な課題の遂行等が目的であれば、あり得ると考えられた。

以上の相談を経て、筆者はまず、労基法第22条第2項に基づき、本人からYに解雇理由証明書を請求してもらい、その交付を受けた。本人による請求としたのは、いきなり代理人弁護士からの請求とすると、企業側が過剰な警戒心を抱き、真意を聞き出し難くなったり、早い段階での復職を含めた穏便な和解の可能性を逸失する可能性があるためである。証明書を確認した結果、本件解雇理由が、Y就業規則所定の所要の能力・技量不足、同僚との協調性に欠ける等と整理されていることが判明したので、過去の判例等を

挙げてその違法不当性を説き、復職と慰謝料を請求内容とする通知書を代理人弁護士たる筆者名義で郵送したところ、所定試用期間満了後に至り、相手方代理人弁護士名義による、請求を全面的に拒絶する旨の回答書が筆者宛に届いた。そこで、Xが向こう330日間、特定受給資格者として雇用保険法上の失業（仮）給付を受給できること、類似の事案でやや異例ながら約半年間で判決に至った事件があり、訴訟上の和解の可能性も考えられること、とはいえ司法救済に拠る以上、恒久的な効力を持つ判決を得る方が良いこと等の事情とこれらの事情説明を受けたうえでのX本人の希望を踏まえ、地位保全・賃金仮払仮処分命令申立てではなく、本訴を提起することとなった。

[主な争点と当事者の主張]

1) 法解釈

1-1) 試用期間満了後の本採用拒否への解雇制限法の適用のあり方

（Y側主張）Xは試用期間中であり、Y就業規則ではYの審査を経て本採用の可否を決める定めとなっていたから、Xの適性・能力不足等を理由とする本件本採用拒否は適法である。

（X側主張）この問題にかかる最高裁の代表的判例（三菱樹脂事件・最大判昭和48年12月12日労働判例189号16頁）は、長期雇用システムの下での通常の試用は解約権留保付の労働契約であり、雇用主に認められる試用期間中の留保解約権の行使には、「解約権留保の趣旨、目的に照らして、客観的に合理的な理由が存し社会通念上相当として是認されうる場合にのみ許される」として、本採用後の通常解雇よりは緩やかながら、厳しい制約を課している。その理由については、企業に認められる法的な採用の自由は、初期採用時点にあり、本採用時点にはないこと、雇用契約の締結において、企業は一般的に労働者より優越した立場にあること、いったん採用された労働者は雇用関係継続を期待し、他企業への就職の可能性を放棄すること等を挙げている。後の最高裁判例もこの立場を維持しており、法学者の中には、かような判例傾向を受けて、裁判所は、試用期間の実質を「労働者の能力や適格性に関するテストのための期間」というより「長期雇用保障を前提とした見習い期間のような制度」と解している、と評するものもある

（大内伸哉『労働法実務講義』（日本法令、2005年）468頁）。最高裁判例、その他同様の事件にかかる下級審判例は、本件と同様に、本採用を使用者の裁量に委ねる就業規則規定の存在を前提に判示しており、また就業規則規定が法的拘束力を持つには内容の合理性が必要であり、一片の就業規則規定をもって以上の法理が覆るわけではない。

1-2)（上級）管理職の本採用拒否への解雇制限法の適用のあり方

（Y側主張）Xは研究所所長候補という上級管理職として採用され、所定年俸額も約800万円と高額だから、解雇（本採用拒否）要件は緩和されるべきである。

（X側主張）先ず、Xは実質的に上級管理職とはいえない。すなわち、その地位に応じた人事管理権限を制度上付与されておらず、部下がその指揮命令に従う実態もなく、所定年俸額も、厚生労働省の賃金構造基本統計調査に示された同年代の平均額（約830万円）を下回っている。職務遂行方法や労働時間管理等における裁量も付与されず、エンプロイヤビリティの観点からも、容易に再就職が叶う状況になく^{六三}、三菱樹脂事件最判の説く解雇保護の対象となるべき労働者に他ならない。また、最近の判例（オープンタイドジャパン事件東京地判平成14年8月9日労働判例836号94頁）は、事業開発部長として所定年俸1300万円で雇用された労働者の適性・能力にかかる本採用拒否事案についても、三菱樹脂事件最判の説く法理を適用し、解雇無効と判断している。加えて、オープンタイドジャパン事件東京地判を含め、上級管理職の本採用拒否事案や通常解雇事案にかかる下級審判例^{六四}は、新規採用者が仕事や組織になじむための十分な教育訓練機会の付与、適当な観察期間の設定と経過、相当な手続、職務に必要な本質的な能力の欠如等が解雇要件となることを示しているが、本件ではいずれも充たされていない^{六五}。

2) 事実認定とその評価

2-1) コミュニケーション能力や職務への取り組み不足の有無

（Y側主張）YはXに研究管理職候補という地位を与えた以上、X自ら積極的に部下らとの人間関係形成を進め、自ら学習して仕事を見出し、適宜上司の指示を仰いで職場に馴染んでいくべきだったのにこれを怠っていた。教育研修については、Xに所要の知識技能が備わっている前提で採用した以上、実施しなかったのは当然である。

（X側主張）試用期間中のXの部下や前研究所長に対するコミュニケーション・アプローチにやや消極的な点があったことは認めるが、それは以下のような理由による。Yは、Xの出社当日に関係部署の挨拶回りに同人を連れ廻ったことはあるが、その試用期間を通じ、胸腔を開いて親睦を図り得るような歓迎会的催しを一切実施していない。部下は、当初から既に確立した指示系統に固執してXを敬遠し、訴外Aを通じて所要の報告・連絡・相談（いわゆるホウレンソウ）を行うよう指示をしても行われることはなく、各自黙々と作業に従事していた。出社2日目には、所要の引継がなされるよう上司Bに要望し（この要望は後にも複数回行われた）、10日目頃には前研究所長に直接引継を要請したが果たされなかった。教育研修については、個々の企業で個別に行われている研究業務内容にはそれぞれ専門性、個性があり、たとえ所要の専門的知識技能を持っていたとしても、一定の教育指導がないままに放置されれば戸惑うのは当然である。出社10日目頃に、上述した要請に応じてようやく前研究所長から手交された月次報告も、特異な用語が並び、文章化もされておらず、客観的に理解が不可能なものであった。また、前研究所長は、Xの出社当日に上司Bから紹介を受けて以後、一貫して非協力的な態度を示し、出社翌月には、所員全員の前で、「部下から信頼されていない以上引継はしないし、質問も受け付けない」旨を述べ、それ以上のコミュニケーションを遮断した。その後上司Bを交えてなされた三者面談でも、腕組みをしながら研究所の業務について抽象的な示唆をただけで、具体的な説明を一切行わなかった。以上の事情から、やむなくYの研究所業務に関連する書籍を自ら購入して自席で自習に励み、毎日業務日報を作成して上司Bに提出していた。なお、Xから部下へのアプローチも、残業している者に複数回にわたって「何かお手伝いすることはないですか」と尋ねたり、各自の作業場に出向いて質問を行うなど、適宜行われてはいたが、事態を変えるには至らなかった。人事労務管理学におけるリーダーシップ論でも、上司のリーダーシップは、部下のフォロワーシップとの協働がなければ成立し得ない旨が指摘されており（例えば津田真澄『新・人事労務管理』（有斐閣、2000年）124頁）、コミュニケーション不全について、Xのみの過責性を問うのは不当である。

2-2)居眠りの頻度と非違性

(Y側主張) Xは、試用期間中を通じ、週3-4回の頻度で居眠りをしており、管理職としての自覚に著しく欠ける^{六六}。

(X側主張) 居眠りの事実があったこと自体は認めるが、Y主張のような頻度ではなく、前日に上司Cから一方的にXの非を責める不条理な叱責を受け、深酒をしてしまった翌1日を除いては、週に1-2回程度、各5-10分程度にとどまっていた。また、Xが居眠りにまで至った背景には、前項記載の事情がある。さらに、過去の判例(例えば箕面自動車教習所事件大阪地判平成16年12月17日労働判例890号73頁)は、契約の更新拒絶や解雇との関係では、労働者の居眠りという行為をさほど重大な非違行為とは評価していない。

2-3)二日酔い状態での出勤の頻度と非違性

(Y側主張) 試用期間中の2日、Xが「酒気帯び」状態で出社した結果、研究所員は多大な不快感を感じながら業務に従事することを余儀なくされた。

(X側主張) Xは、前日飲酒して出社することはあったが、先ず「酒気帯び」という誇張的表現自体が不当である。また、一般に航空の旅客運送業のパイロットなどの特別な職種であれば、厳しい安全の要請などから、就業規則等により、前日の飲酒についても一定の制限を受けることはあり得るが、一般の管理職が前日の飲酒を制限されることはあり得ず、そのような行動はXに限らず行ってきたはずである。にもかかわらず部下が不快感を感じていたというならば、Xの体質を非難するか、同人への不当な嫌悪感の現れと解さざるを得ない。

[訴訟の展開]

以上のような主張立証を展開する中で、筆者は、おそらく本件は、Xの離職を条件にYから一定額の金員(相場としてはXの年俸額である金800万円程度)の支払いを受ける内容の和解で終結するのではないか、などと考えていた。X本人の希望も踏まえ、請求の趣旨は、契約上の地位確認(復職)と慰謝料の請求としたが、それは有利な和解を得るための交渉手段ともなるからである。

しかし、審理開始以後のY側の(主に手続面での)抵抗は、苛烈かつ知略的なもので

あった。主なものを以下に列挙する。

1)本件訴訟で立証上重要な意味を持つ訴外Aの陳述書の信用性が攻撃対象とされた。訴外Aの経歴詐称（学位証明書の偽造）等複数の非違行為の事実が立証されたのである。これをもって、裁判所も同人の陳述や予想される証言に信用力を認めない方針を示唆した。むろん、X本人はこの事実を知らず、筆者から事情を聞いて呆然としていた。

2)本人の職務姿勢の難点等を徹底的に論難する、Xに関わりのあった現従業員による陳述書が多数提出された。これは解雇事件に限らず労働事件であれば日常的に行われることだが、対裁判所関係での主張立証や心証への働きかけの意味合いと共に、对原告関係では「この会社にあなたの戻る場所はない」という強いメッセージ性を持つ。

3)裁判の引き延ばし戦略が図られた。これは、自身の主張立証の準備を行う時間稼ぎと共に、X側の再就職先の決定、失業給付期間の満了、心身の疲労等をもたらす効果を持つ。うち再就職先の決定についていえば、原告が裁判中に社会との断絶状況や将来不安に耐えかねてフルタイム職への再就職を果たした場合、契約上の地位確認請求は、確認の利益なしと判断される可能性が生じる。そこで、主張立証内容を意図的に分割したり、同じ主張内容を一方的に論じ続けるなどして、裁判所に弁論を終結させないように工夫する。

4)主張立証責任を事実上転換させる試みがなされた。現在では労働契約法第16条に明記されているが、日本では、従前から労働者の解雇（使用者が行う労働契約の解約）は、民法の権利濫用規定（第1条第3項）を活用し、客観的な合理性と社会通念上の相当性の2要件を充足しない限り認められない、という厳しい規制が課されて来た^{六七}。そして、裁判実務では、2要件共に、使用者側に主張立証責任が課される運用になっているが、Y側は、法的に正当性を欠くものの、裁判所への印象づけを目的とするような主張を繰り返すことで、事実上X側に主張立証の労をとらせることに成功したように思われる。たとえ法的に意味のない主張でも、あまり不当な主張を展開されれば、X側としても心理的に黙ってはいられなくなるからである。

5)Y側に不利な事情を立証する書証については、徹底的に提出を拒まれた。本件では、

筆者の当初の見通し通り、試用期間中のXの就労状況の実際とそこから伺われるXの能力・適性、Yによるその発揮条件の提供の有無に裁判所の関心が集中した。そこで、民事訴訟法所定の証拠収集方法（第219条、第226条）を用いて、Y側が保有する書証の提出を求めたが、上述の月次報告については、やはり予想通り、Yの企業機密等を論拠に、頑強な抵抗（異議申立）を受けた。なお、結果的には裁判所の判断を受ける前に裁判が終結したが、訴訟指揮のありようから、裁判所としては、提出させることに前向きな印象を受けた。

[どんでん返しと裁判の終結]

以上のような裁判の過程を踏まえ、裁判所は先ず、「法解釈についてはもう良いでしょう」と述べた。主張立証の過程から、概ねX側の解釈を採用する趣旨と解された。そして焦点はXの就労状況等にかかる事実に移り、やはり上述のような主張立証が展開されたところで、裁判所から近く和解提案を行う旨の示唆がなされた。

その段階に至って、Y側は、「X側の同意を得て」Xの従前の勤務先にかかる就労状況調査を行いたいと申し出た。筆者は再三にわたる確認で、X本人から前勤務先にかかる就労に特に問題はなかったと聞いていたので、裁判所の指示があれば諾とせざるを得ないと考えていたが、一応改めて本人に確認をした。すると意外にも、「実は、前勤務先で就労中にうつ病を発症し、休復職を繰り返して窓際に追いやられたことでいずらくなって転職をした。病気も治っておらず、現在に至るまで通院中なので、調査を拒否して欲しい」と回答された。訴外Aの件もあって、Xには偽りや隠し事をしないよう複数回伝え、都度「そのようなことはない」との回答を得ていた経緯もあり、率直に辟易した。しかし、代理人弁護士として最大限本人利益を図る職責があること、本人が最後の砦として筆者を頼ったことが伺われたため、今後の展開について懸命に模索した。

その結果、一方では京都市前科照会事件^{六八}最3小判昭和56年4月14日民集35巻3号620頁における伊藤正己裁判官の補足意見が、前科等個人のプライバシーの中でも最も他人に知られたくないものの「公開が許されるためには、裁判のために公開される場合であっても、その公開が公正な裁判の実現のために必須のものであり、他に代

わるべき立証手段がないときなどのように、プライバシーに優越する利益が存在するのでなければならず、その場合でも必要最小限の範囲に限って公開しうるにとどまる」旨を述べていることを確認した。しかし、あくまで補足意見にとどまるし、うつ病り患や就業状況に関する情報が前科と同様のプライバシー情報に該当するとは考えにくい。したがって、調査を拒否する正当な理由が見出せず、拒否すること自体が裁判所の心証や認定判断に影響する可能性が高い。また、過去の判例^{六九}に照らすと、本件で、うつ病が完治ないし寛解せず、長期にわたり治療継続中であること、うつ病患者が管理職の職務を適正に遂行するのは困難と解されること、Y側が採用時点でXのうつ病り患を知る方法がなかったこと等の事情は、Xに不利に働く（：解雇の正当化に結び付く）可能性が高いこと、そして何より、Y側が主張してきた事柄が、うつ病り患と関連づけて裁判所に理解される可能性が高いこと等からして、今後争いを続けても、裁判が長びく可能性が高いうえ、仮に多少の損害賠償金を得られたとしても、得られる金員は本人の満足には至らないと察せられた。

かかる事情と本人の希望を踏まえ、本件は、事実上訴訟の取り下げに近い内容の訴訟上の和解で終結した。

文 献

- 1) 小倉一哉，藤本隆史：労働政策研究報告書No.22，日本の長時間労働・不払い労働時間の実態と実証分析，労働政策研究・研修機構(2005)
- 2) 村上政博：弁護士・役人・学者の仕事―体験的比較職業論―，弘文堂，東京(1997)
- 3) 神林龍：解題・現代日本の解雇裁判，解雇規制の法と経済，日本評論社，東京，175-176(2008)
- 4) 神林龍：裁判所における解雇事件，解雇規制の法と経済，日本評論社，東京，177-218(2008)
- 5) 西谷敏：労働法・法社会学論争の教えるもの，渡辺洋三先生追悼記念論集・日本社会

と法律学，日本評論社，東京，703-721(2009)

6) 白石小百合，白石賢：幸福の経済学の現状と課題，横浜市立大学論叢社会科学系列，60，2.3，219-275(2009)

7) 大竹文雄：失業と幸福度，日本労働協会雑誌，528,59-68(2004)

8) 白石小百合，白石賢：幸福度研究の現状と課題，内閣府経済社会総合研究所ディスカッション・ペーパー・シリーズ，165(2006)

9) 白石小百合，白石賢：少子化社会におけるワーク・ライフ・バランスと幸福感，内閣府経済社会総合研究所ディスカッション・ペーパー・シリーズ，181(2007)

10) 大沢真知子：新しい家族のための経済学，中央公論社，東京(1998)

11) 岩村正彦：社会保障と契約の諸問題—総論—，季刊社会保障研究，45，1，4-13(2009)

12) 三柴丈典：非典型雇用問題の法社会学的検討，雇用形態多様化と労働者の健康，労働科学研究所，川崎,89-122(2008)

13) 奥野寿，原昌登：解雇権濫用法理・整理解雇法理概説，解雇規制の法と経済，日本評論社，東京，15-30(2008)

14) 奥野寿，原昌登：整理解雇裁判例の分析，解雇規制の法と経済，日本評論社，東京，117-123(2008)

15) 神林龍，平澤純子：ある整理解雇事件の姿，解雇規制の法と経済，日本評論社，東京,31-52(2008)

16) 神林龍，平澤純子：判例集からみる整理解雇事件，解雇規制の法と経済，日本評論社，東京,53-116(2008)

17) 川口大司，神林龍：四要件判断の統計的分析—1975年～1994年—，解雇規制の法と経済，日本評論社，東京，157-176(2008)

18) 三柴丈典：非典型雇用制度のあらまし，雇用形態多様化と労働者の健康，労働科学研究所，川崎，18-60(2008)

19) 三柴丈典：メンタルヘルス不調者の職場復帰に関する法的検討～改訂職場復帰手引きに準拠して～，平成21年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業，メンタ

ルヘルス不調者の効果的な職場復帰に関する調査研究，掲載ページ未定

20) 所浩代：雇用における健康情報収集規制の法理，労働法律旬報，1679，37-51(2008)

21) 長谷川珠子：障害を理由とする差別，法律時報，79，3，47-52(2007)

22) 米田幸弘：就業不安のメカニズム - 失業リスクと不安感はどう関わるか - ，情報通信技術（IT）革命の文化的・社会的・心理的效果に関する調査研究，平成13～16年度科学研究費補助金研究成果報告書，131-142(2005)

23) 櫻庭涼子：雇用差別禁止法制の現状と課題，日本労働研究雑誌，574，4-17(2008)

24) 櫻庭涼子：年齢差別禁止の法理，信山社，東京(2008)

一 あるいは、先ず別添2から読んで頂ければ本旨は伝わるように思われる。

二 最近の調査として、連合（日本労働組合総連合会）が開設したWEB上のワークルールチェッカー（<http://www.work-check.jp/area>）がある。これは、労働条件の明示（労働基準法第15条関係）、法定時間外・休日手当の支給（同第37条関係）、年次有給休暇の付与（同第39条、第136条関係）、法定健診の実施（労働安全衛生法第66条関係）、労災補償（労働基準法第8章、労働者災害補償保険法関係）、休業手当の支給（労働基準法第26条関係）、賠償予定の禁止（労働基準法第16条関係）、厚生年金保険、健康保険、雇用保険への加入、保険料の報酬からの控除及び納付（厚生年金保険法第6条、第82条、第84条関係、健康保険法第3条、第3章、第161条、第164条、第167条関係、雇用保険法第2章、第68条）や労働者派遣法の遵守等にかかる質問への回答から、就業先事業所の法令遵守について、「ひとまず安心」「やや問題あり」「かなり問題あり」「重大な法律違反があるかも」の4段階評価を導くシステムで、2010年4月11日時点では、全国の集計結果で「重大な法律違反があるかも」が約52%に達していた。WEB上の調査でもあり、信頼性に若干疑問は残るが、労働関係法規の不遵守にかかる一般傾向は示しているように思われる。なお、民間企業等の労働基準関係法令の遵守状況については、各年度の労働基準監督年報からも知ることができるが、あくまで労働基準監督指導等にかかるデータなので、実態の全てを現しているとは限らない。

三 日本のサービス残業の実態及び実証分析については、小倉ら¹⁾や、日本労働研究雑誌575号（2008年）に詳しい。うち前者が調査分析結果を踏まえて示した政策的インプリケーションは以下の通り。

「労働者の健康などを考えると、月間の超過労働時間（所定労働時間外の労働時間）をおおよそ50時間以内に抑える努力が必要であること。それには単に労働時間の管理をより厳格にすることだけでなく、働き方自体を見直す必要がある。つまり、職務上の要請や圧力を低減するような職場管理が必要である。その際には、男女間や年代間の活用の不均等を解消する方向での取り組みも望まれよう。労働者の中には、心身に不調があっても気づきにくい『過剰適応』タイプの人少なからず存在することを念頭に、定期的な検査などを必ず受けるようにするなど特に適切な配慮が必要であること。かなりの人に抑うつ傾向がみられることを改めて認識し、精神的な健康に対する取り組みも十分行うこと。適正な勤務時間制度、IDカードでの出退勤管理など労働時間管理を適切に行うことや、『ノー残業デー』などの取り組みも、一定の効果がみられるので、企業での取り組

みを一層強化すること。不払い労働の発生原因について、個々の企業において的確に把握し、適正な管理を行うこと」。

ここでは、単に労働時間管理を厳格化するのみでは実効的対策たり得ないこと、労働者自身の性格傾向が長時間労働等に寄与している場合が多いことについて指摘があることが特筆される。なお、私見としては、サービス残業を含めた長時間労働の実効的な抑制には、交通道路における駐車監視員制度のように、民間人を活用した労働基準監督機能の強化（例えば労災防止指導員の活用など）も有効に働く場合があると考えている。むしろ、労働時間管理の技術的困難性や民間人に企業内への立ち入り権限を与えることの法的困難性等、検討課題はあるが、克服可能であろう。むしろ障害となるのは、そうした強権手法を好まず、他方で長時間労働を非としない国民性ではないか、と思料する。

四 もっとも、主務官庁によっても異なるが、行政官等による法令案の起草ないし行政解釈策定の際には、その空文化を懸念するなどして、逆に実態に配慮し過ぎる傾向が生じる場合もある。

五 筆者は、平成 20 年 3 月より同 21 年 9 月に至るまで、弁護士（大阪弁護士会所属）活動を行っていた。期間的には短期間にとどまったが、雇用・医療事件を中心に常時複数の事件の訴訟代理等を遂行していた他、労使双方から多くの法律相談を受け、雇用現場の実態認識を深める多くの機会に恵まれた。

六 なお、法律論における客観性の担保には、法解釈の客観性のみならず、事実認定の客観性が重要な意味を持つことは言うまでもない。この点につき、村上政博教授は、村上²⁾において、法律家は、司法研修期間に徹底した事実確認の訓練を受けることもあって、相対的に事実を客観的に把握しようとする意識が強い旨を述べている。とはいえ、弁護士による法律実務はもとより、裁判例（司法実務）の中には、事実認定の操作によって、一定の結論に誘導したと解さざるを得ないものも散見される。

七 思想ないし労働組合の活動方針（：対会社姿勢）等に関係する代表判例として、東京電力事件最 2 小判昭和 63 年 2 月 5 日労働判例 512 号 12 頁、関西電力事件最 3 小判平成 7 年 9 月 5 日労働判例 680 号 28 頁など。

八 例えばドイツであれば、日本の労働協約と就業規則双方の性格を併せ持つ経営協定（Betriebsvereinbarung）が、特に賃金・解雇・安全衛生といった重要な労働条件について、労使代表の義務的な共同決定により策定される仕組みが複層的に構築されている。日本でも、労基法の起草段階で、就業規則の作成変更にこうした共同決定の仕組みを組み込む案が立案されていたが、最終的に排除された経緯がある。

九 神林⁴⁾によれば、2001～2002 年は、統計上もっとも被解雇者の多かったにもかかわらず、労働争議統計上の労働争議（労働条件に関する労使紛争で、争議行為が発生したか第三者が関与したもの）の件数、労働委員会への申立件数共に有意な変化は見られない。組合機能の低下が伺われる。

一〇 神林³⁾、神林⁴⁾によれば、様々なデータから、被解雇者のうち個別紛争窓口（総合労働相談コーナー）に相談する者の割合は約 7.5%、裁判所を利用（本訴提起、仮処分申立）する者の割合は 0.1～0.2%程度であり、さらにそのうち訴訟上の和解による終結する割合が本訴、仮処分共に約半数（和解金額の平均は請求額の約 4 割）、判決に至ったもののうち労働者側の勝訴割合は約 3 割～5 割（この割合は、意外にも他の労働裁判より若干低率である。なお、地域的には、大阪や地方都市より東京の勝訴率が低い傾向が長く続いていた）、決定の場合には約 6 割程度であるという。いずれにせよ、ドイツの地区労働裁判所への訴訟申立件数が年間 50 万件程度（うち解雇事件が 1 万件程度）にのぼること（<http://www.arbeitsgericht.de/statistik-arbeitsgericht/index.html>などを参照）を考えると、労働者と司法の距離に隔絶の観がある。なお、神林⁴⁾189-190 頁は、1997 年から 2001 年まで、雇用調整が進み被解雇者数が増大し完全失業率が急増したにもかかわらず、被解雇者による訴訟提起数が減少したことを捉え、「いわゆる『リストラ』がい

に労働者の納得を得ながら進められたかを物語っているかもしれない」と述べている。その一方で、2001年の個別労働紛争解決制度の実施が、仮処分申立を経ずに本訴提起を行う訴訟行動を促した可能性にも言及している。

一〇 白石ら⁶⁾257頁によれば、社会学や心理学でも統計を活用することに変わりはないが、記述統計による分析である場合が多く、計量経済学を用いた分析手法の開発が進んでいる点では経済学に比較優位が認められるとされる。

一一 もっとも、産業精神保健法学は、既存の法学や経済学等、相対的に確立性の高い学問領域の知見を否定するものではなく、それらを踏まえつつ、しかし職場環境の快適化という労働安全衛生法所定の基本目的の実現のため、既存の学問の思考様式では看過されがちであった個別事情やその背後にある人間・集団心理に光を当てようとするものに他ならない。

一二 白石ら⁶⁾219頁は、幸福の経済学の原点として、所得、富などの上昇に対して人は順応してしまうため、幸福度(well-being)への効果は持続しないことを心理学的に示した Brickman, P., Coates, D., and Janoff-Bulman, R.[1978], Lottery Winners and Accident Victims: Is Happiness Relative?; Journal of Personality and Social Psychology, 36, pp.917-927 と、このような考え方を経済学に適用した Easterlin, R.[1974], does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence, in P. A. David and M. W. Reder(eds.), Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz, New York and London: Academic Press, pp.89-125 を挙げている。うちEasterlinの示唆、すなわち所得や一人当たりGDPの上昇等の経済的変数が必ずしも幸福度を上昇させないという示唆は、イースタリン・パラドックスと呼ばれ、まさに幸福の経済学の基礎を築いたと解されている(白石ら⁶⁾232-233頁)。

一三 大竹⁷⁾67頁では、職域内外を問わず、ストレスが多いと幸福度が低下する傾向が示されている。いっけん当然のようだが、適度なストレスは却って正の効用をもたらすとの一般認識があることを考えると、ここでいうストレスの内容が問われる。そこで、実際にその分析対象となった年度の国民生活選好度調査をみると、ストレスにかかる質問内容は、先ず問1で、「次の事柄は、あなたのいまの、あるいは、これからの生活にとって、どのくらい重要なことですか」と尋ね、「イライラやストレスなど精神的緊張が少ないこと」を含めた60項目について、「きわめて重要」から「まったく重要でない」までの5段階と「わからない・無回答」のいずれかで回答させ、次に問2で、「いまお答えいただいた各項目について、今度は、現在、それぞれがどの程度満たされているかをお答え下さい」と尋ね、問1と同じ項目について、「十分満たされている」から「ほとんど満たされていない」までの5段階と「わからない・無回答」のいずれかで回答させる形式となっている。

この質問形式からすると、ここでいうストレスは、いわゆる適度なストレスではなく、少なくとも「イライラ」と同レベルで精神的緊張をもたらす質のものであることが看取される。

一四 幸福度の定義やそれを表す指標については、白石ら⁶⁾222-227頁がVeenhovenによる(Well-beingの)説明を詳しく紹介している。

本稿にいう主観的幸福度と生活満足度とは、白石ら⁷⁾5頁によるもので、双方共にアンケート調査で回答者に直接幸福感を尋ねる方法により調査されるものだが、前者は、「全体としてみて、あなたは現在幸せですか、不幸ですか」といった問いにより調査され、後者は、「あなたは現在の生活に満足していますか」といった問いにより調査される。よって、前者はやや情緒的な面を強く反映し、後者は情緒面に加えて収入・就業状況といった客観的状況(の影響)を反映するが、いずれもやや漠然とした質問であり、回答者側の受け取り方も一様でないと解され、両者は密接に関連しているとの指摘もある。

では、白石ら⁶⁾223頁以下に掲載されたVeenhovenによる定義の図式(図1)や指標の図式(図2)との関係ではどのような位置づけとなるか。

先ず、Veenhoven 自身、定義の図式の 1 行 1 列（外的生活環境の良質さ）は明らかに客観的指標となり、1 行 2 列（個人的な生活能力）も客観的に測定可能なので客観的指標となり、2 行 1 列（現実の社会貢献活動等）も外的環境に対する現実の影響を示すものなので客観的指標となり、2 行 2 列（現に生活を楽しんでいる主観的幸福感）のみが主観的指標となるとしている。その上で、マトリックスを行で分け、客観的な測定主体か主観的な測定主体かにより、さらに上段と下段に区分している。以上の作業により、定義の図式と指標の図式がドッキングしたこととなり、その結果、図 3 の図式が完成する。

するとおそらく、主観的幸福度は直接的には 1 行 1 列上段に対応し、生活満足度は直接的には 2 行 2 列下段に対応することになるだろうが、両者共に対象の客観性より本人の感じ方を問う設問であることもあり、厳密な対応関係を問うことは難しい。

また、法学者的観点からは、以上のような図式化の努力には、字義的な定義自体や文言解釈が不明瞭な点や重複する点、例えば主観的指標と客観的指標にかかる説明の矛盾などに問題を感じる。とはいえ、逆にいえば、そのことがまさに人間心理の複層性、多様性を示しているともいえようし、だからこそ、心理臨床（学）や精神科臨床医（学）等が、個々の人間（心理）や様々なレベルの集団（心理）にかかる「最前線での深く緻密な洞察」と表現を試みる必要があり、それらの知見を踏まえた産業精神保健学を形成する必要があるともいえよう。他方、心理社会学や経済学等によるかような実証的、理論的アプローチも極めて有益である。例えば、ここで紹介した Veenhoven のアプローチは、幸福度を、外的要因と個人要因、可能性と現実、主体と対象の双方にかかる客観性と主観性の観点から分類する手法に拠っているが、その分類自体が関連諸要素の分析に大いに貢献するものであり、極めて多くの示唆をもたらすものと評価できる。そして同様のことは、産業精神保健疫学等によるアプローチについても言えるのではなかろうか。

一六 神林⁴⁾178-180、185、188 頁等によれば、現実には、1990 年代後半以降、雇用調整実施事業所の割合が減少傾向にあるにもかかわらず、また、2003 年以降は辞職者が顕著に減少しているにもかかわらず、希望退職募集ないし解雇を実施した事業所の割合はほぼ増加傾向にある（特に 2001-2002 年は約 60 万人に至り、26 年間平均の約倍に達している。ただし、2002 年から 2006 年にかけて被解雇者数はほぼ半減している）。なお、例年、離職者総数に占める被解雇者数の割合は約 1 割程度である。他方、非典型雇用労働者の契約期間満了による雇止めは、母数自体の増加もあって、1998 年以降毎年約 70 万人前後に達し、一向に減少傾向が観られない。

一七 なお、白石ら⁶⁾では、各研究ごとに幸福度の定義や指標が異なるせいか、それらにかかる整理が十分に活かされていない。また、企業組織等の経営目的や組織風土と就業者との不適合の度合い等を変数とする更に緻密な分析が行われていない点にも留意する必要がある。

一八 もっとも、戦後日本の典型モデルであった、男性正社員（父）、主婦（母）、子供 2 名という家族イメージ（日本的雇用慣行と世帯単位のパラダイムの関係については、大沢¹⁰⁾に詳しい）については、幸福の経済学の観点、とりわけ子供の幸福の観点からの検証が改めて求められよう。

一九 平成 7 年社会保障制度審議会「社会保障体制の再構築に関する勧告 - 安心して暮らせる 21 世紀の社会を目指して - 」。

二〇 岩村¹¹⁾7 頁以下。

二一 教養という多義的概念について、筆者は、三柴¹²⁾において、主に差別や偏見の排除の観点から、「愛情や学識の裏付けをもって、幅広い視野から、眼に見えにくい真理を洞察し、正視する力」と定義した。

二二 奥野ら¹³⁾、奥野ら¹⁴⁾、神林ら¹⁵⁾、神林ら¹⁶⁾、川口ら¹⁷⁾など。

二三 整理解雇にかかるリーディングケースである東洋酸素事件東京高判昭和 54 年 10 月 29 日労働判例 330 号 71 頁に顕著なように、配置転換等の解雇回避措置のほか、希望退職

者の募集、退職者への十分な上積み保障、労使交渉等、解雇のショックを和らげる可能な限りの手続を実施せず、訴訟にまで至るような整理解雇事案は、組合活動等による被解雇者との従前からの対立関係を背景に置くものが多かった。たしかに、1970年代に確立した労使協調路線により、集団的な労使対立を背景とする事案は減少したが、現在に至るまで、労働者側の職務遂行能力不足や勤務成績不良等の普通解雇事由を背景に置く事案が少なくない。同様の指摘は、奥野ら¹⁴⁾153-154頁にも観られる。

二四 三柴¹⁸⁾。

二五 例えばセガ・エンタープライゼス事件東京地決平成11年10月15日労働判例770号34頁は、以下のように述べ、能力考課の低い者の解雇についても慎重に行うべきと説いている。すなわち、「相対評価を前提として、一定割合の従業員に対する退職勧告を毎年繰り返すとすれば、債務者の従業員の水準が全体として向上することは明らかであるものの、相対的に一〇パーセント未満の下位の考課順位に属する者がいなくなることはありえないのである。したがって、従業員全体の水準が向上しても、債務者は、毎年一定割合の従業員を解雇することが可能となる。しかし、就業規則19条1項2号にいう『労働能率が劣り、向上の見込みがない』というのは、右のような相対評価を前提とするものと解するのは相当でない。すでに述べたように、他の解雇事由との比較においても、右解雇事由は、極めて限定的に解されなければならないのであって、常に相対的に考課順位の低い者の解雇を許容するものと解することはできないからである」、と。

二六 むろん、コスト削減等の目的で典型雇用から非典型雇用へのシフトチェンジを図っている場合等には一概にそうもいえないが、規制法の厳しさや経営倫理等の観点からは、典型雇用労働者の解雇が行われるような企業であれば、よりそれらの保護が薄い非典型雇用労働者の雇用が無事でいるとは考えにくい。

二七 典型雇用労働者の解雇規制を強化すると非典型雇用労働者の数が増える、といった現象に代表される。

二八 最近、企業等の人事労務管理担当者から筆者に寄せられる相談からは、特に他者攻撃性など人格障害の様相を呈する労働者をいかに「スムーズに解雇するか」が目下の人事労務管理上の大きな関心事項となっていることが伺われる。

二九 富士電機E & C事件・名古屋地判平成18年1月18日労働判例918号65頁、大阪地判平成19年7月26日労働判例953号57頁等。

三〇 平成12年12月20日労働省公表「『労働者の個人情報保護に関する研究会』報告書」（「労働者個人情報保護研究会報告書」）並びにこれを踏まえて策定された「労働者の個人情報保護に関する行動指針」及び「労働者の個人情報保護に関する行動指針の解説」、平成16年9月6日厚生労働省公表「労働者の健康情報の保護に関する検討会」報告書、平成18年3月中央労働災害防止協会（厚生労働省委託）「『職場におけるメンタルヘルス対策のあり方検討委員会』報告書」等。

三一 所²⁰⁾、長谷川²¹⁾47-49頁。

三二 解雇事件においても裁判官による判断に一定の傾向があることについては、神林³⁾、神林⁴⁾を参照されたい。なお、近畿地区には、2003年に開設され、事件の代理人弁護士が項目ごとに5段階で裁判官を評価するWEB上の裁判官評価サイト

（<http://www.saibankan-hyouka.net/index.html>）があり、筆者も訴訟代理の遂行に際して参照していたが、実際の判事の評価には随分と相違があり、筆者自身の経験上も、審理の進め方やスピード、和解勧告の強弱、和解指揮のイニシアティブ、不当な手続を行う代理人への態度等、様々な点での相違を実感していた。別添2で紹介し、現に良く行われている代理人弁護士による裁判官の心証への種々の働きかけにも、かような背景事情を見ないわけにはいかない。

三三 大竹⁷⁾60頁。

三四 大竹⁷⁾64頁。

三五 白石ら⁶⁾244 頁。

三六 大竹⁷⁾60-61 頁。

三七 大竹⁷⁾64, 66 頁。

三八 大竹⁷⁾67, 68 頁。なお、米田²²⁾134-136 頁は、JIS2001 のデータを使用し、20 代～60 代の有職者（官公庁勤務者を除く）を対象として、社会的な失業率の高低と失業リスクの主観的認知（失業不安）の関係について、性別、年齢層、学歴、就業先の企業規模、就業・雇用形態及び従業上の地位の属性ごとに分析している。これによれば、における失業リスクの認知において、一般的に有意差は観られない。については、50-60 代前半で急に失業率が高まるにもかかわらず、若年層ほど失業不安を感じる傾向がある。

については、男性の場合、学歴が高いほど失業率は低いという実態があるにもかかわらず、学歴による有意差は観られない。女性の場合、高学歴女性の方が失業率が高いという客観情勢と連関して、わずかながら高学歴女性の方が失業不安を感じる割合が高い。については、大企業ほどデータとしては失業者の発生率が低いにもかかわらず、0-29 人規模の企業の就業者の方が失業不安感が低い傾向が観られる。については、経営者・役員及び自営業者の失業（ないし倒産による失職）不安感は低く、正規・非正規被用者と大きな有意差が観られる。他方、正規・非正規被用者間には有意といえるほどの差は認められないが、非正規被用者の方が若干失業不安感が高い傾向が観られる。

以上のような観察に、失業の客観的リスクと主観的な不安感の関連についての重回帰分析を経て、米田²²⁾139 頁は、「単に失業率や失業リスクの認知が高い層で就業不安が生じるのではない」との結論を導き、その矛盾について推論を加えている。例えば、にかか

る矛盾は、高学歴女性ほど就業（継続）意欲が高いことを背景としているのではないか、にかか

る矛盾は、大企業就業者の方が雇用安定が前提となっていた一方で、90 年代半ば以降の正規社員の非正規社員化等の流れがもたらしたのではないか、等。失業不安対策において主観的認識を捕捉することの重要性が伺われる。

三九 日本の「国民生活選好度調査」も、ほぼ一貫して所得や財産の不平等が幸福度（主に幸福度）を低下させる傾向を示している。特に失業不安といった主観が大きく影響する意識ないし認識については、不平等感も相乗的な影響を与えることが示唆される。

四〇 大竹⁷⁾60 頁。

四一 白石ら⁶⁾244-245 頁。

四二 大竹教授は、危険回避度が強い人物を、「ふだんあなたがお出かけになるときに、天気予報の降水確率が何％以上の時に傘をもって出かけますか」という質問への回答から抽出している（大竹⁷⁾61 頁）。

四三 大竹⁷⁾64, 66 頁。

四四 大竹⁷⁾68 頁。

四五 白石ら⁶⁾236 頁が紹介するFrey, B.S. and Alois Stutzer[2002a], Happiness and Economics, Princeton University Press（邦訳：佐藤隆光監訳・沢崎冬日訳『幸福の政治経済学 - 人々の幸せを促進するものは何か - 』ダイヤモンド社、2005 年）によれば、一人当たり所得が 1 万ドルを超えると幸福度への寄与が減少するとされている。

四六 白石ら⁶⁾233 頁。ここでいう上位の欲求の中には、所属と愛の欲求や承認の欲求も含まれ、よってこれらは相対所得と幸福度（主に幸福度）の関係を規定することになると考えられる。

四七 白石ら⁶⁾235 頁で紹介されているLane, R.E.[2000], The Loss of Happiness in Market Democracies. New Haven, CT: Yale University Press.

四八 白石ら⁶⁾236 頁で紹介されているClydesdale, T.T.[1997], Family Behaviors among Early U.S. Baby Boomers: Exploring the Effects of Religion and Income Changes, 1965-1982, Social Forces, 76, pp.605-635.

四九 白石ら⁶⁾237 頁で紹介されている連邦崩壊後の旧ソ連圏を対象とした調査に基づく

Schyns, P. [2003], *Income and Life Satisfaction: A Cross-national and Longitudinal study*. Delft, Netherlands: Eburonなど。

五〇 白石ら⁶⁾235 頁。もっとも、所得の上昇が生活の選択肢を増やすことにより幸福度（主に幸福度と解される）を上昇させることを示唆する研究もある、としている。

五一 白石ら⁶⁾238 頁。

五二 白石ら⁶⁾239 頁。

五三 白石ら⁶⁾241-242 頁。

五四 白石ら⁶⁾243 頁。

五五 白石ら⁶⁾243-244 頁。

五六 白石ら⁶⁾245 頁。

五七 男女共同参画会議・少子化と男女共同参画に関する専門調査会「少子化と男女共同参画に関する社会環境の国際比較報告書」（平成 17 年 9 月）参考 8 頁所掲のオーストラリアにおける男女計の家事・育児時間に占める男性の割合は 27.1% であり（日本は 12.5%）、日本よりは高いが、OECD 諸国の中では相対的に低い。また、オーストラリアでも、一般的な雇用差別禁止法は制定されていないようだが（性や年齢についての差別禁止法はある。詳細は、櫻庭²³⁾、櫻庭²⁴⁾61 頁を参照されたい）、三柴¹²⁾で示したように、諸外国では、日本のようにパートタイムとフルタイムの間に身分的な格差があるわけではない点で前提が異なることにも留意する必要がある。

五八 白石ら⁶⁾245 頁で紹介されている、Blanchflower, D.G. [2007], *Entrepreneurship in the UK*, IZA Discussion Paper, No. 2818.

五九 白石ら⁶⁾246 頁。

六〇 白石ら⁶⁾246 頁。

六一 白石ら⁶⁾246 頁。

六二 一般に、事件の法的解決に関係して、とりわけ労働者側の協力者を得ることが困難なことは言うまでもないが、筆者の経験上、会社側が過度に不合理的措置を講じた場合には、何らかの形で協力しようとする者が現れることも少なくない。そして、そうした協力者の有無自体がその事件の性格を語る場合もある。

六三 Xは、本件係争中にやむなく再々就職活動を実施したが、係争期間中、従前の就業先やYと同様の雇用条件での就業先は見つからなかった。

六四 ブラウドフットジャパン事件東京地判平成 12 年 4 月 26 日労働判例 789 号、ヒロセ電機事件東京地判平成 14 年 10 月 22 日労働判例 838 号 15 頁など。

六五 特にこのケースでは、大企業で約 25 年の勤務経験を経た者が、創業者理念等に裏付けられた特定の個性を持つ中小企業に単身で転身し、研究所長候補として着任した、という大きな環境変化が前提にある。

六六 この主張を立証するため、Y側から裁判所定型のA4 サイズに引き延ばされたカラー写真が提出された。これは、Xの元部下が撮影したもので、写真撮影報告書と題する陳述書も添えられていた。対して筆者は、短い試用期間内に部下が上司の写真撮影をしていたこと自体、不当な敵意の現れなどと主張した。

六七 もっとも、現状では、裁判法理としての整理解雇法理が柔軟化され、結果・内容より手続の規制に移行してきているうえ、現場レベルでは、変更解約告知（労働者に解雇か労働条件変更の二者択一を迫る内容の告知）の運用、会社分割の際の不要労働者の子会社への異動とその後の当該子会社の廃止、事業譲渡に伴う再雇用者の制限による人員整理等、厳しい解雇規制を潜脱するための種々の手段が講じられるようになってきている。

六八 弁護士法第 23 条の 2 に基づき犯罪前科の照会を受けた区長が、該当者の前科及び犯罪経歴を開示したことに対して、国家賠償請求がなされた事案。結論的に、最高裁法廷意見も、前科及び犯罪経歴「は人の名誉、信用に直接かかわる事項であり、前科等のある者もこれをみだりに公開されないという法律上の保護に値する利益を有するのであって、市区

町村長が、本来選挙資格の調査のために作成保管する犯罪人名簿に記載されている前科等をみだりに漏えいしてはならないことはいうまでもない」として、本件での区長による開示を違法な公権力の行使と認めている。

六九 例えば前掲の大阪地判平成 19 年 7 月 26 日労働判例 953 号 57 頁。本判決は、既往症の不告知につき、被告側から質問がなかったこと、完治の有無は明らかなでないが、被告採用後は治療を受けずに問題なく就労してきたこと等を踏まえ、就業規則所定の虚偽申告に当たるとはいえず、解雇の正当事由には該当しないとした。