

1 本書は話題の一書である。労働局のあっせん事案のうち解雇など雇用終了場面を数多く収録している。その多くが、もし訴訟で争えば、まず間違いなく労働者が勝利するだろうといえるような理由での解雇である。もとより、全ての紛争が労働局のあっせんにかけられているわけではなく、あっせん事案でさえこの世の中で起きている紛争のごく一部に過ぎない。そう考えると、我が国の雇用の現場は無法状態といっても過言ではないと強く思わせる。私たち弁護士が法や判例に基づいて築いている一つの秩序とは全く異なった「現実」が存在することが、数多く並べられた事例群から、リアルに、そして強烈に伝わってくる。ただ、我々労働側で活動する弁護士も、体感的ではあるが、実際にこのような「現実」があることを十分に知っている。種々の相談活動から浮かび上がる労働現場における無法状態に、時に怒り、時に呆れつつ、ことの対処にあたっている。しかし、当事者の事情などから全てが事件化できるわけではなく、残念な気持ちとなることはしばしばである。本書では、この「現実」、職場における「生ける法」を「フォーク・レイバー・ロー」と呼称する。裁判所に行かない限り職場で通用しているという意味だという。

2 このフォーク・レイバー・ローでの解雇理由の特色を本書では3つに整理している。

1つは労働者の「態度」が経営者にとっては重要な位置付けであるということである。この点については、裁判では「協調性」という言葉に置き換わることが多い。ただ、昨今の裁判例には「信頼関係」という言葉を使用している例もあり、使用者から

見た労働者の「態度」という主観的な解雇理由が司法の現場にも混入しつつある危うさを感じる。

2つめに、「能力」といってもその内容は曖昧希薄であり、1つめの「態度」との区別さえついていない場合があることを挙げる。「能力」については解雇の効力を争う裁判でもしばしば争点となるが、裁判の場でさえ、その「能力」とは、何が求められており、そして何が不足であったのかという点の立証に、使用者が四

苦八苦している場面が多くある。裁判の場でさえそうなのであるから、労働局のあっせんの場における「能力」がいかに曖昧なものか想像は難くない。

最後に「経営」の万能性が挙げられる。「経営が苦しいので」といえば容易に解雇できる現状と、「経営の苦しさ」を持ち出されると、納得しがちとなる日本の労働者の傾向が、現場では生きているのだろう。そのためか、稀ではあるが、裁判の場面でも、あまり労働事件に詳しくないと思しき使用者側の代理人弁護士が、普通解雇の事案であるのに、予備的主張として整理解雇を主張する場面もある。このよう

な矛盾した訴訟活動の根底には、「経営が苦しい」といえば解雇が容易になるという「勘違い」が根深く我が国の雇用現場に存在することをうかがわせる。

3 本書は、法律や判例などどこ吹く風という現状や実態の存在を、圧倒的な数の事例により不気味な説得力をもって迫ってくる希有な書物である。本物の法をいかに現場に通わせることができるのか、「フォーク・レイバー・ロー」をどうすれば「改正」できるのか(つまり、雇用の現場における労働者の権利の向上)、ついつい考えさせられる。是非、一読をお勧めしたい。

## 書評

JILPT第2期プロジェクト研究シリーズ4  
『日本の雇用終了』

労働政策研究研修機構編集刊行

弁護士

佐々木 亮

旬報法律事務所  
二〇〇三年弁護士登録