
けいざい早わかり 2015年度第5号

解雇規制の緩和

【目次】

- Q1. 企業は労働者を解雇できるのですか？ p.1
- Q2. 緩和により私たちの雇用が脅かされませんか？ p.3
- Q3. 解雇されたら仕事が無くなってしまいます。 p.4
- Q4. 解雇規制の緩和は実現するのでしょうか？ p.6

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社

調査部 研究員 尾畠 未輝

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

TEL: 03-6733-1070

Q 1 . 企業は労働者を解雇できるのですか？

- ・ 現在の日本の法律では、企業（使用者）が一方的に労働者を解雇することはできません。労働契約法の第十六条には、「解雇」に関して“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”と記されています。
- ・ この法律は、2003年に労働基準法が改正された際に明文化されましたが、それ以前も、「解雇権濫用法理」という考え方が広く確立されており、決して使用者が自由に解雇できるわけではありませんでした。その後、解雇に関する法律は、2007年に制定された労働契約法（施行は2008年3月）に移管されました。
- ・ また、国籍や信条、社会的身分、性別などを理由とした解雇が禁止されているのももちろん、他にも業務上において負傷したり疾病にかかって療養するために休業する期間（およびその後30日間）や、産前産後の休業期間（同）に解雇してはならないことが、労働基準法に明記されています。
- ・ 会社が業績不振に陥った場合など、どうしても解雇が必要になることもあるでしょう。しかし、こうした「整理解雇」と呼ばれる場合でも、以下の4要件が必要とされており、安易な解雇を規制するための厳しい条件が課せられています（図表1）。

図表1. 整理解雇の4要件

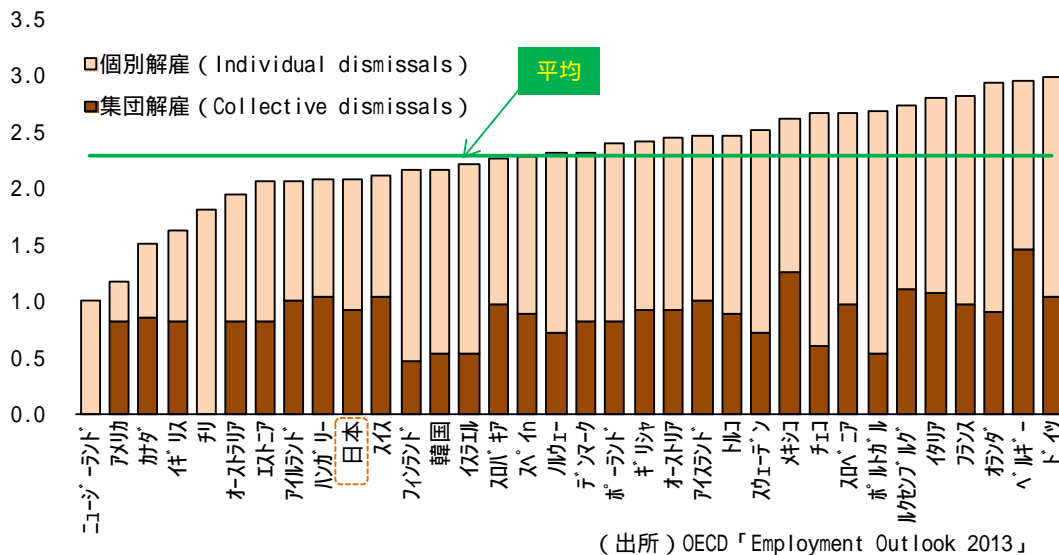
<u>人員削減の必要性</u>
特定の事業部門の閉鎖の必要性
<u>人員削減の手段として整理解雇を選択することの必要性</u>
解雇回避のために配置転換等をする余地がないこと
<u>解雇対象の選定の妥当性</u>
選定基準が客観的、合理的であること
<u>解雇手続の妥当性</u>
労使協議等を実施していること

（出所）厚生労働省ホームページを基に筆者作成

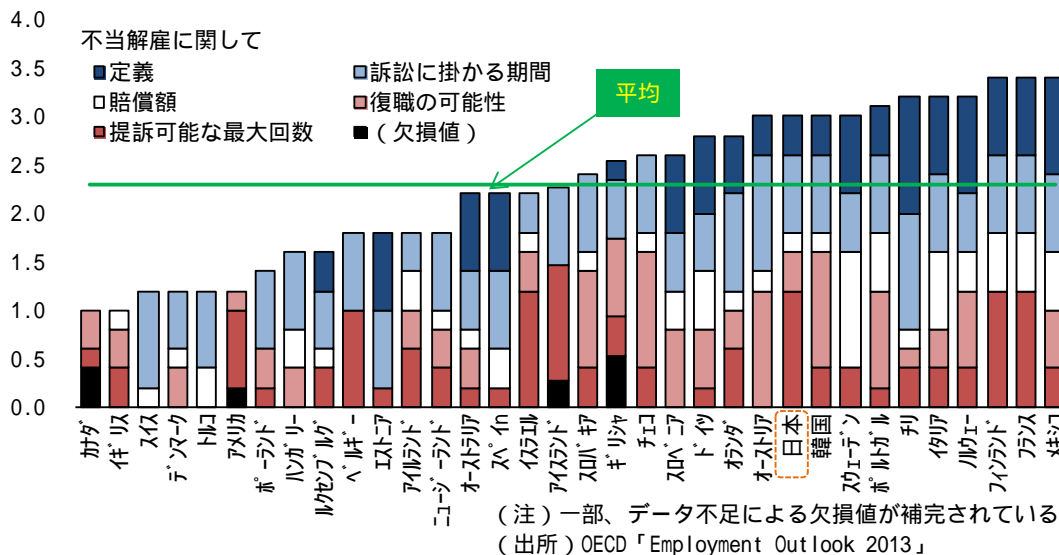
- ・ それでは、日本は他の国と比べて解雇がしにくいのでしょうか。例えば、OECDは、「Employment Outlook」の中で「雇用保護指標（Indicators of Strictness of Employment Protection Legislation）」を公表しています。これは、雇用に対する保護の強さを表しており、数値が高いほど雇用が守られているといえます。指標は、解雇にかかる時間や費用など様々な項目を数値的に評価し、統合することで算出されます。
- ・ 雇用保護指標は、一般労働者（permanent workers）と期間労働者（temporary work agency employment）に分けて作成されています。日本は、一般労働者の値は2.09、期間労働者の値は1.25と、どちらも平均（2.29および2.08）を下回っています（図

表2)。この指標だけみると、それほど雇用に対する保護は強くないように思われます。しかし、例えば一般労働者の雇用保護指標の中の個別解雇に関する「解雇の困難さ」という項目では、日本の値は3.0と平均(2.3)と上回り、加盟34カ国のうち高いほうから10番目であり、実際には解雇が難しい面もあります(図表3)。もっとも、採用時点で結ばれている雇用全般に関する契約が各国で異なるため、どちらの国の方が解雇しやすいかを単純に比較することはできません。例えば、アメリカは解雇が自由というイメージがあるかもしれませんが、これは随意雇用(employment at will)という一般原則に基づき、初めから契約が交わされた無期雇用の場合にのみ当てはまるもので、あらゆる場合に一方的な解雇が許されているわけでは決してありません。

図表2. 雇用保護指標【一般労働者】



図表3. 解雇の困難さ【一般労働者】



Q 2 . 緩和により私たちの雇用が脅かされませんか？

- ・ 内閣府に設置されている規制改革会議において、労使双方が納得する雇用終了の在り方の議論が2015年に入ってから本格化しています。これが、解雇規制の緩和といわれるものですが、あくまでも改革は「紛争解決の早期化と選択肢の多様化」を目指すためとされています。
- ・ 2015年3月の規制改革会議では、「労働者側からの申し立てのみを認めることを前提」とした上で、解雇にあたって金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与すべきという解決金制度の導入が提言されました。解決金制度は、有利な和解金の取得を目的とする紛争を回避したり、訴訟の早期解決を図ったりするのに有効と考えられています。
- ・ もっとも、ただでさえ緩和で安易な解雇が増えてしまうのではないかと不安を感じている状況ですので、解決金制度の導入に関する議論は、お金さえ払えば企業の勝手な都合だけで解雇が許されてしまいかねないと、労働者は不安を募らせています。しかし、解雇規制の緩和は、決して企業が労働者を自由に解雇することを許すものではありません。
- ・ 先に述べた労働契約法第十六条では、正当な理由がない解雇は禁止されていますが、一方で民法第六百二十七条の「雇用」には、“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”と記されています。現在の法律では、どのようなケースが「客観的に合理的な理由」で「社会通念上相当」に当たり解雇が妥当であるのかが分かりにくく曖昧な部分があります。こうしたルールを明確化したり合理化したりする変更も、ひとくちに解雇規制の緩和と捉えられてしまっていることがあります。
- ・ なお、現在、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援する制度として「個別労働紛争解決制度」があります。具体的な方法としては、総合労働相談、助言・指導、あっせん、という3つです(図表4)。改革の中では、改めてこれらの制度を充実させ、利用を進めることも目指されています。

図表4. 個別労働紛争解決制度

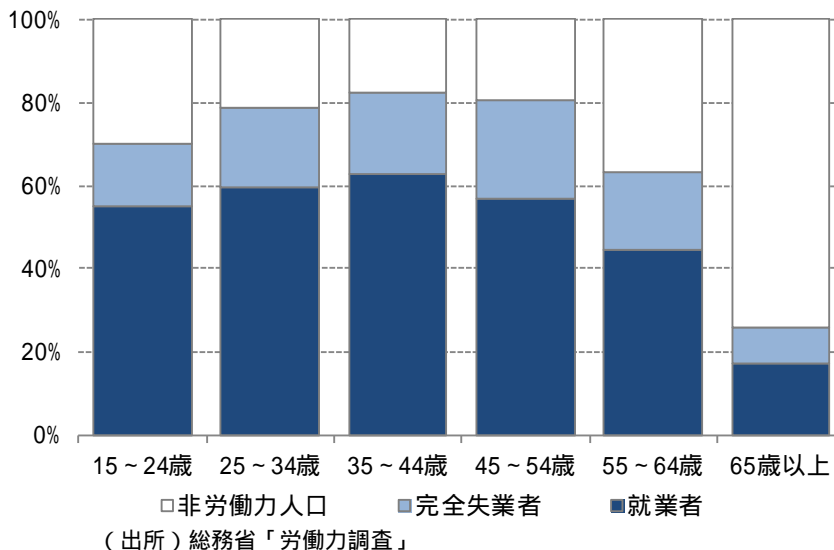
<p>総合労働相談 都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物などに、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応</p> <p>助言・指導 民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長が、紛争当事者に対して解決の方向を示すことにより、紛争当事者の自主的な解決を促進する制度</p> <p>あっせん 紛争当事者の間に、弁護士や大学教授など労働問題の専門家である紛争調整委員が入って話し合いを促進することにより、紛争の解決を図る制度 双方から求められた場合には、両者が採るべき具体的なあっせん案を提示する</p>

(出所) 厚生労働省ホームページを基に筆者作成

Q3 . 解雇されたら仕事が無くなってしまいます。

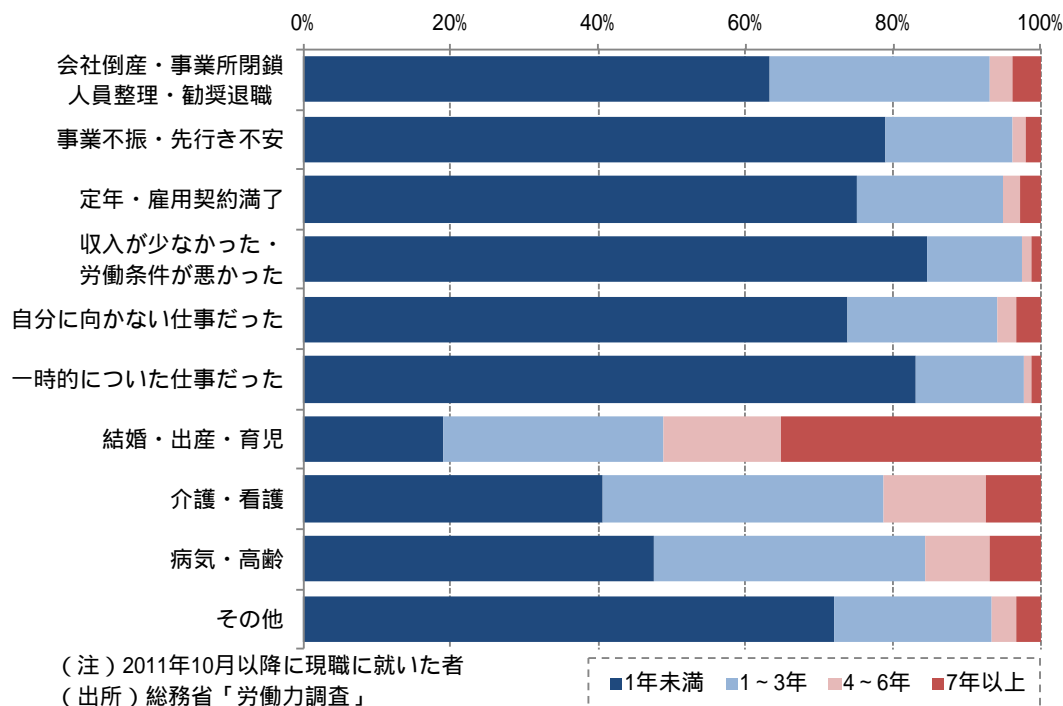
- ・ 緩和が必要とされている背景には、「紛争解決の早期化と選択肢の多様化」という目的以外に労働市場の流動化を高める狙いがあります。人口減少と少子高齢化が進む中では、限られた労働力を最大限に活用することが重要です。しかし、足元では、雇用環境が改善してもミスマッチが根強く残っています。ミスマッチを解消して、労働者の適材適所への配置を促すためにも、労働市場の流動性を高めることが求められています。
- ・ 2014年6月に改訂された「日本再興戦略」では、2013年版に引き続き「失業なき労働移動実現（行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換）」が目指されています。雇用の安定という点では、流動性が低いことが必ずしも悪いわけではありませんが、一方で労働市場の流動性が高まることで、労働生産性の上昇に繋がるのが期待できます。
- ・ とはいえ、緩和によって解雇しやすくなっても、その後の受け入れに繋がる仕組みがしっかりと整わなければ、失業をうみ出すだけになりかねません。労働市場の流動性が高まるということは、同時に新たな採用も進み円滑な労働移動が実現しているということです。
- ・ 総務省「労働力調査」によると、2014年時点で過去1年間に離職したことがある人のうち、現在は就業者である人の割合は51.3%です。年齢別にみると、35～44歳では6割を超えていますが、その後は年齢が上がるにつれて就業者の割合は低下しています（図表5）。とくに、55～64歳や65歳以上では、離職後にそのまま非労働力となる人が多くいます。

図表5 . 過去1年間の離職経験者数の現在の就業状態（2014年）



- 25～44歳では、出産や育児のため非労働力人口となることを前提に離職に踏み切る人も多いとみられます。しかし、同調査によると15～24歳および25～34歳の完全失業者のうち、それぞれ2割前後が「自分の技術や技能が求人要件に満たない」ため仕事につけない状態です。また、年齢が上がるにつれ「求人の年齢と自分の年齢とがあわない」など適当な仕事がないために、失業していたり職探しを諦めて非労働力となっていたりする人が増えます。
- さらに、総務省「就業構造基本調査」をみると、2012年時点で過去1年間に転職した人の離職期間は離職した理由によって差がみられます（図表6）。例えば、出産や介護、病気などが理由で離職した場合、それらがひと段落するまで求職活動ができないため、離職期間は長くなります。一方、収入や労働条件に不満があったり、初めから一時的な仕事として就いていたりと、自らの意思で離職に踏み切った場合は、転職に向けて前もって準備をしていた可能性が高く、8割以上が1年以内に転職しています。ただし、会社の倒産や人員整理に伴って離職を余儀なくされた人は、自発的な離職者と比べてなかなか転職が出来ず、離職期間は長くなっています。

図表6．過去1年間に転職した人の離職理由別にみた離職期間（2012年）



- もっとも、これらの人は失業期間が長くても転職が出来た人です。しかし、一般的には失業している期間が長引くと積極的に求職活動を行わなくなるため、職に就くことがより難しくなってしまう傾向があります。足元でも3人に1人が長期失業者と呼ばれる失業期間が1年以上の失業者ですが、その半数近くが職探しを諦

めてしまっており、円滑な労働移動が実現していません。

- ・ さらに、現在の日本では新規卒者の一括採用という習慣が根強く、そのタイミングを逃すと就職が難しくなります。最近では、卒業後3年間を「第二新卒」と呼び新卒と同じとみなす動きが広がっていますが、実際にはあまり採用に結び付いていません。加えて、激しい競争にさらされている企業は即戦力を求めがちなため、未経験者の転職は容易ではありません。
- ・ こうした状況を踏まえ、政府も「失業なき労働移動の実現」と謳っているように、就職の強化に向けて様々な取り組みを進めています。例えば、2013年の『日本再興戦略』に記されていたように、「労働移動支援助成金」の予算は、2013年度の2億円から2014年度は300億円以上へと大きく積み増されました。労働移動支援助成金とは、事業規模の縮小などに伴って離職を余儀なくされた従業員に対して、再就職の支援や受入れを行う事業主に支給されるものですが、2015年度の予算も2014年度をさらに上回る規模となっています。
- ・ ほかに、様々な職業訓練の制度を充実させるなど失業者の就職を支援するだけでなく、有業者の新たなフィールドへの転職という挑戦も促そうとしています。

Q4 . 解雇規制の緩和は実現するのでしょうか？

- ・ 近年では、解雇規制の緩和は2001年の小泉政権時代や2007年の第1次安倍政権時代に議論されました。しかし、どちらの場合も労働者側からの反発が非常に強く、法律が制定されることは結局ありませんでした。こうした紆余曲折を経て、足元では再び解雇規制に関する見直しが検討されています。2014年6月に閣議決定された「規制改革実施計画」で、労使双方が納得する雇用終了の在り方が重点事項として挙げられました。そして、当面の検討課題として、個別労働関係紛争解決に関する行政機能の強化、諸外国の関係制度・運用の状況に関する調査研究を行うなど労働契約関係の継続以外の方法を含め労使双方の利益に適った紛争解決を可能とするシステムの在り方、が掲げられました。
- ・ 現在は、規制改革会議の中の雇用ワーキング・グループを中心に、有識者へのヒアリングなどが進められています。例えば、解決金制度についても現時点で詳細が決まっているわけではなく、施策の具体的な方法や条件などを掘り下げている段階であり、今すぐ規制が緩和される状況ではありません。
- ・ これまで何度も議題として上がっていたにもかかわらず、解雇規制の緩和がなかなか実現しなかったこともあって、政府は何としてでも改正を成立させたいと考えているようです。しかし、雇用については慣習によるところが大きく、他国に倣ったような制度が導入されても、すぐに企業が利用するとは限りません。

お問合せ先：調査部 尾畠 未輝
chosa-report@murc.jp

- ご利用に際して -

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡下さい。