

## 新・雇用のルール

自由解雇による労働市場の  
流動化が始まった！

URL

<http://www.actus.co.jp/>

E-mail

[atsushi.miyakawa@actus.co.jp](mailto:atsushi.miyakawa@actus.co.jp)

# 解雇規制の緩和・労働市場の流動化 とは一体どのような施策なのか？

政府がアベノミクス第三の矢として位置づける成長戦略が、2013年6月14日に閣議決定されました。雇用分野については、労働市場の流動性を高める政策を展開することで、「成熟産業から成長産業への失業なき円滑な労働移動」を実現していくことが打ち出され、その検討の過程で解雇規制の緩和も提言されています。そこで、これまで議論された解雇ルールをめぐる論点を総括し、今後の見通しについて見ていきましょう。

### 解雇規制緩和論の背景

成長戦略の一環として「労働市場の流動化」を推し進めている安倍政権。その背景には、新たな成長分野に人材を投入し経済を活性化しようとする狙いがあります。

つまり、成熟産業から成長産業へ人が動くことで、産業の新陳代謝が進み経済も成長するというシナリオです。

2013年6月に閣議決定された成長戦略「日本再興戦略」では、行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型へと雇用政策の大転換が掲げられています。

これを受けて政府は、雇用維持を目的に休業手当の一部を助成する「雇用調整助成金」を縮小し、再就職を支援する事業主向けの「労働移動支援助成金」に予算をシフトする方針を出しています。解雇規制の緩和をめぐる動きはそうした流れの中でクローズアップされてきました。

すなわち、解雇規制が厳しかった成熟産業から成長産業への労働

移動がなかなか進まないという問題意識が議論の根底にあります。

もう一つ、雇用流動化の阻害要因としては、正社員雇用の在り方も挙げられます。

それは、従来型の正社員は「何でも屋」であるが故に解雇しにくいという考えです。ここで登場するのが、政府が成長戦略の中で普及を目指している職種や勤務地などが限定された「限定正社員」という雇用形態です。

それぞれの詳細は後述しますが、解雇ルールにせよ、限定正社員にせよ、これまで聖域とされてきた正社員の雇用に踏み込んだ議論が展開されている点では共通しています。そこで本稿では、これらの点に焦点を絞り、現行の法規制の問題点と今後の規制緩和の見通しについて考察していきます。

### 現行解雇規制における問題点

安倍政権下の解雇規制緩和に関する争点は、次の2つの問題に集約されると言ってもいいでしょう。

図1 整理解雇の四要件

- ①解雇を必要とする経営上の理由があること
- ②解雇を回避するために努力し尽くすこと
- ③被解雇者の選定に合理性があること
- ④労働者と協議を尽くすなど解雇手続きに妥当性があること

①解雇規制の不明確性とは  
 ②不当解雇の解決方法

まず、前者の解雇規制の不明確性から見ていきましょう。これは言い換えれば、解雇の有効性に関する予見可能性の問題です。労働契約法第16条では、「解雇は、

客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当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」と定めています。この条文は、裁判実務として定着していた判例法理を法定化したものです。また、解雇のうち経営上の理由による「整理解雇」にあたっては図1に示した、いわゆる「整理解雇の四要件」が判例法理として形成されています。

しかしながら、その解雇が合理的で有効であるかどうかは、司法判断に委ねられ、結果を予測することが極めて難しいのが現実です。このため、主に大手企業では「解雇は回避すべき」という姿勢が支配的になっています。

経営者からは、現行の解雇基準は「曖昧で厳しすぎる」という声が強く、2013年3月15日の産業競争力会議では、民間議員から金銭を支払うことで解雇を可能とする「解雇自由化」が提言されました。後述の解雇無効時の金銭解決と区別するため、これを「事前型」の金銭解決と呼びます。

この主張は、「お金を払えば不当解雇も合法化される」との野党などからの批判を受け、安倍首相も導入を否定する形で最終的には取り下げられました。結果として、「解雇ルールの明確化」という課題は、依然として残されることになりました。

②不当解雇の解決方法とは

続いて、2つ目の不当解雇の解決方法です。これは、裁判で解雇無効とされた場合の解決方法を意味します。

最終的に裁判で解雇が無効となった場合に、現在は現職復帰の道しかありません。しかし、実際には職場復帰しにくいことから和解で一定の金銭を受け取って辞めるケースが多くを占めます。

そこで、解雇無効の判決が出たあとに一定の補償金を支払うことで、雇用契約を解消できる制度の導入が論点となっています。

この「事後型」の金銭解決の仕組みは欧州では一般的であり、2007年の労働契約法制定時にも

議論されていましたが、労働者の反発や支払う金銭が高いと困るという中小企業経営者の判定によって外された経緯があります。

それが、2013年2月の規制改革会議の中で具体的な提案がなされて以降、再び議論が活性化してきました。

結局、2013年6月にまとめた成長戦略には盛り込まれなかったものの、安倍首相は「事後型」ルールは検討課題に残すとして含みを持たせており、今後も引き続き議論が進むことが見込まれています。

「限定正社員」普及の意味

実は、規制改革会議の雇用ワーキング・グループが金銭解決制度の創設以上に重視していたのが、解雇しやすくする「限定正社員」の導入です。

●無限定正社員とは

従来型の正社員は、仕事の内容や勤務地なども雇用契約では特定

図2 限定正社員の位置づけと雇用の流動性の相関

雇用区分	無限定正社員	限定正社員	非正規社員
契約期間	無期	無期	有期
勤務地の変更	あり	なし	なし
職務変更	あり	なし	なし
雇用の流動性 (契約解消の しやすさ)	解雇は難しい	契約に定められた仕事が なくなれば解雇もし得る	仕事がなくなれば雇止め による契約解消が可能

せず、企業側の裁量で決定できる契約になっていることも多く、その意味では「無限定正社員」と称されます。

●限定正社員とは

これに対し、「限定正社員」は、無期雇用契約であることに変わりはないものの、勤務地、職務、労働時間が限定され、いわば正社員と非正規社員の中間に位置する雇用形態です(図2)。

限定正社員の普及によって、労働市場の流動化が進むほか、非正規社員から正社員への足掛かりや、家庭生活と両立しやすい働き方が増えると期待されています。

．．．  
ところで、従来型正社員の無限定性は、解雇の難しさと深く関わっています。無限定正社員と限定正社員との比較で考えてみます。

●無限定正社員の場合

例えば、新入社員を地方の営業支店に配属させた後、経営悪化に

伴う支店閉鎖を理由に整理解雇ができるでしょうか？

おそらく裁判所は、配置転換により他に担当しうる仕事があれば、今の仕事ができなくなったことを理由としての解雇はできないと判断するでしょう。なぜなら、無限定正社員は職種や勤務地を特定しない「何でも屋」としての雇用であり、他の仕事も含めた雇用義務があるからです。

●限定正社員の場合

これに対して、限定正社員の場合、職務や勤務地が特定されているため、雇用保障もその限りとなります。すなわち、事業所の縮小や事業所の閉鎖によって仕事や勤務地が失われれば、配置転換が《検討されることなく》解雇が有効とみなされる可能性が高くなります。

したがって、限定正社員の普及にあたっては、勤務地や職務の閉鎖・廃止時における解雇ルールの明確化が前提となり、今後併せて議論されることになります。

特区における解雇規制緩和

前述のように解雇の規制緩和については、成長戦略に盛り込むこととは見送られましたが、「国家戦略特区」において解雇ルールの明確化に関する議論が再燃することになりました。

国家戦略特区とは、地域を絞って雇用や農業分野を含む岩盤規制を緩め、経済を活性化する構想で、外国企業の誘致などに不都合な規制を外す狙いがあります。

国家戦略特区ワーキング・グループが検討してきた雇用分野の特別措置は、具体的には大きく分けて次の3つです(図3)。

- ①解雇ルールの明確化
- ②労働時間規制の適用除外制度
- ③有期雇用状態での5年を超える雇用継続

ここでも主要な論点となったの

図3 国家戦略特区における雇用分野の規制改革項目

	ワーキング・グループ当初案	検討方針の結果
①解雇ルール	解雇の要件・手続きを雇用契約で明確にできるようにする。特区内で定めるガイドラインに沿う契約による解雇は有効	過去の労働紛争の裁判例を分析・類型化した「雇用ガイドライン」を作る。特区ごとに「雇用労働相談センター」を設立、企業に助言サービスを行う
②労働時間	一定の年収要件などを満たす労働者が希望する場合、週40時間が上限の労働時間の規制を外すことを認める。(いわゆる「ホワイトカラー・エグゼンプション」)	特区項目から除外
③有期雇用	雇用契約で有期雇用の労働者側から5年を超えた際の無期雇用転換の権利を放棄することを認める	「高度な専門的知識」などを対象に、無期転換の権利発生までの期間のあり方などを、全国規模の改革として見直す。2014年の通常国会に法案を提出する。

※特区内にある開業後5年以内の企業の事業所には①、②  
 ※外国人労働者が3割以上の事業所は①～③の特例が適用

は解雇規制の緩和です。解雇ルールに関しては、解雇基準が曖昧という問題に対し、国家戦略特区ワーキング・グループ案では次のような提案がなされました。

- ・特区本部がガイドラインを設定
- ・契約締結時に解雇の要件や手続きを、契約条項に盛り込むことができる

・仮に裁判になった際に、契約条項が裁判規範となることを法定する

しかし、野党や労働組合などから「解雇特区」と批判が強まり、また厚生労働省も雇用規制の緩和は特区に馴染まないなどとして、調整が難航し、事実上見送られることになりました。

2013年10月18日に開いた日本経済再生本部では、政府が解雇に関する判例などをまとめたガイドラインを作り、各特区に「雇用労働相談センター」を設置。海外

企業などに日本の雇用ルールを説明できる体制も整える形で落ち着きました。

### 解雇規制緩和論の今後の見通し

政府は国家戦略特区関連法案を2013年11月に閣議決定し、国会での成立を目指すことになりました。特区における規制改革の概要が決定したことで、ひとまず解雇規制の緩和をめぐる議論は一旦落ち着いたよう見えます。とはいえ、解雇の金銭解決と併せて、今後も議論が継続していくことは間違いないでしょう。

一方、限定正社員は「多様な正社員モデル」の普及・促進を図るという形で成長戦略に残され、労働政策審議会での検討が予定されています。

暗黙の了解で労使が曖昧にしてきた正社員の雇用契約が曲がり角にきている今こそ、採用時の労働条件の明確化が重要だと言えます。