

大内メモ（2013年4月11日）

解雇規制の必要性

- ・外部労働市場の未発達＝解雇の不利益大
 - ・長期雇用への期待の侵害
- ⇒解雇制限（正当理由と相当な解雇回避努力が必要）

解雇規制緩和論

- ・事業再編の阻害要因（産業政策的観点）
- ・新たな雇用機会の制約要因（雇用政策的観点）

現行解雇ルール（労働契約法 16 条）の問題点

- ・不明確性（権利濫用論）・・・ある程度はやむなし（解決策がないわけではない）
- ・厳格性・・・ある程度はやむなし（解雇回避の要請は必須）
- ・サンクション（無効構成）の硬直性・・・金銭解決導入の必要性

* 限定正社員の議論：解雇回避努力義務の範囲は縮減⇒人事管理の問題

議論の出発点としての解雇 3（ないし 4）分類

- ①許されない解雇（差別的解雇など）・・・強いサンクション（無効）
- ②不当な解雇（権利濫用となる解雇）
 - 悪質性が高い解雇・・・強いサンクション（無効）
 - その他の解雇・・・弱いサンクション（金銭解決）
- ③正当な解雇（権利濫用でない解雇）・・・有効

金銭解決のタイプ

- いわゆる事前型 (a) 金銭支払を解雇の有効要件（の一つ）とするもの
(b) 金銭支払を解雇の正当理由とするもの

いわゆる事後型 不当解雇に対する弱いサンクションとしての金銭解決 ((c) 無効型, (d) 有効型)

⇒(b)は、正当理由の内容を変質させる点で、他とは異質

外国の解雇法制

- ・差別的解雇は許されない（何が許されない差別かは国により違う）
- ・解雇に正当理由が必要かどうかについては、アメリカ型とそれ以外で分かれる
- ・解雇に正当理由がないときのサンクションについては、欧州では、金銭解決の可能性を認めるのが一般的（ドイツ、フランス、イタリアなど）
- ・EC 指令では、大量(集团的)解雇は、正当理由を問わない

* 実際に解雇が容易か、金銭解決が容易かなどの点は、制度面だけからの判断は危険

(たとえば、ドイツの金銭解決は裁判実務上要件が厳格である、イタリアの集団的解雇は労働組合の反対が強いのできわめて困難、アメリカでは差別認定をめぐる訴訟の予測可能性が低い)

適用除外の検討の必要性

従業員規模の小さいところの適用除外ないし規制緩和

労働契約の初期段階における適用除外ないし規制緩和（現状では、新卒は除く？）

セーフティネットは必須

外部労働市場の整備など、セーフティネットの強化がなければ、解雇規制の緩和はすべきでない。

*****解雇規制改革において、重要な4ポイント*****

*許容される解雇については、一般論としてはコンセンサスがある。解雇理由については、いま以上に規制を緩和させるべきではない。

*不明確性は問題だが、これへの対処として、法律でできることには限界がある（指針策定による対処が望ましい）。

*社会経済的に必要な解雇であっても、解雇された者へのセーフティネットが十分に整備されていないならば、社会的正当化は困難である。

*解雇ルールは、社会の要となるルールなので、その重要性を十分にふまえた慎重な議論と国民への丁寧な説明が必要である。