

2015年2月6日規制改革会議雇用WG

労使双方が納得する雇用終了のあり方についての論点整理

東京大学社会科学研究所 水町勇一郎

I 背景にあるもの—なぜ雇用終了のあり方をいま考えなければいけないのか？

○グローバル化に伴う市場と技術革新の変化の高速化

- 企業組織も労働者の技能も迅速で柔軟な変化を要請
- 従来日本でみられた企業や企業グループ内での異動・調整が困難な状況も
 - ←高年齢者の雇用継続・延長の要請もこれに拍車
- しかし、整理解雇はそう容易ではなく、裁判になると紛争の長期化も
 - (→解雇ルールの明確化等については→III)

○実際の雇用調整においては、正規と非正規労働者とを区分

- ・主として、有期契約労働者、派遣労働者などの非正規労働者で雇用調整
 - 雇用調整が容易な非正規労働者の拡大。現場では必要のない形式的な調整（期間終了による雇止め、派遣労働者の入替え等）も横行し、社会的安定性や技能形成等の面で問題が顕在化。
 - (→パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法等で、非正規労働者の雇用安定、処遇改善に向けた一定の政策的対応)
- ・他方で、いわゆる正社員については、新規採用の手控え傾向が続き若年者の雇用問題を深刻化させたとともに、「解雇」を避けつつ雇用調整を行うために行き過ぎた退職勧奨や辞職強要等の問題も広くみられている。

＝雇用調整に関する法と実務のバランスの悪さ（社会の大きな変化への不適合）

⇒雇用終了のあり方を社会変化との関係でより広い視野から捉え、全体としてバランスのとれた（かつ失業拡大につながらない）雇用終了（調整）のあり方を考える必要があるのではないか。

○現行の法政策（雇用調整に対する政策的対応）としては、①雇用維持型の「雇用調整助成金」制度と②労働移動型の「労働移動支援助成金」制度があり、前者から後者へのシフトが進められている。

- ・景気変動への対応や企業組織再編の必要性に対して、政策的支援の選択肢を多様化すること自体は望ましいこと。
- ・しかし、市場や社会の変化に対して、企業内部で調整を図る（①）か、外部市場も利用した調整を図る（②）かは、基本的には各企業（労使を含むステークホルダー）がそれぞれ決定すべき事柄。両者の選択肢を中立的に提供し、市場の変化に対応しようとする各企業の選択を国が広く支援できる制度にすべきではないか。
- ・その制度設計の際に特に注意すべき点は、②を選択する場合、労働者にとって

リスクが大きい（特に日本ではいわゆるミドル層の転職の場合経済的損失が相対的に大きい）ため、労働者にとっても納得性のある（＝社会的に持続可能な）制度として設計できるか。

- ・ 現行の「労働移動支援助成金」制度（⑤）は、事業主への支援を行うものであり、転職する労働者を支援する制度になっていない。労働者が転職しようとする場合、一旦失業すると雇用保険から求職者給付が得られるが、失業せずに転職すると給付は得られない。

→「失業なき労働移動」を政策として推進しようとするときには、「失業」を経なくても労働者の転職を経済的に支援することを政策のなかに取り込むべきではないか。

⇒これらの点を考慮し、労使双方が納得する雇用終了（調整）のあり方として、労使合意に基づく雇用終了・転職支援（一種の「合意解約」）を政策的に制度化し（→Ⅱ）、⑤を選択する企業に対して「失業なき労働移動」をサポートする（それによって正規・非正規労働者の二極化や正社員の行き過ぎた退職勧奨等を解消していく）ことが考えられるのではないか。

Ⅱ 労使合意に基づく雇用終了・転職支援制度のあり方

○雇用終了・転職による雇用調整（⑤）を選択する企業・当事者を政策的に支援する制度。労働者の経済的リスクや交渉力格差等に配慮し、公正で労使双方が納得できる制度とする。行政が関与することにより制度の濫用を防ぐことも必要か。制度の例としては、次のようなものが考えられる。

- ・ 手続：
 - 労使協定の締結（各企業の実態に即して労使で協議し合意）
 - 労働者個人の同意（事前の情報提供、アドバイザーの同席、クーリング期間の設定等も）
- ・ 内容：
 - 職業紹介事業、職業訓練機関等を利用した転職、再訓練プログラム
 - 使用者が労働者に、所定の退職金とは別に、退職補償金を支給
- ・ 公的支援：
 - 行政機関がこの制度に沿った合意解約であることを「認定」
 - 失業時の求職者給付に相応する給付を国が労働者に支給
 - 職業紹介、職業訓練等にかかる費用を国が助成

Ⅲ 解雇をめぐるルールと紛争解決制度の明確化・整備

○使用者が労働者を解雇し、その違法性を労働者が裁判所で争う（とりわけその紛争が長期化する）のは、労使双方にとって不幸な事態。しかし、法治国家である以上、

ある程度は避けられない事態でもある。

→考えられる対策の方向性は大きく2つ。

○解雇ルールの明確化（→当事者の予測可能性を高め早期解決を促す）

- ・早期解決のための選択肢や解決水準を、裁判による終局的な解決とバランスのとれた形で目安（指針）として示し、早期解決を促すルール作りをする。

←紛争の実態の多様性や交渉力格差を考慮し、あくまで目安（≠一律の基準）としつつ、これを新たに法的に制度化（「解雇無効（現行労契法16条）」に代わる法的効果を付与）するのであれば、労使協定の締結を要件とし、労働者側からの申立てのみを認めることとすることなどが考えられる。

○紛争解決機関の整備（→当事者が利用しやすい制度とする）

- ・労働審判制度等の司法制度をより利用しやすいものとする（弁護士費用など訴訟費用の低廉化等を図る）だけでなく、より利用しやすく柔軟な判断が可能である行政機関（労働委員会、都道府県労働局など）を有効に活用するための制度改正（当事者への出頭の要請、迅速な調査と調整・勧告等）を行うことも考えられる。