

解雇規制—今とこれから

わが国の解雇規制が、長期雇用慣行と密接な関係にあることはたびたび指摘されている。長期雇用は、契約のスタイルとしては「期間の定めのない雇用」だが、実態はほぼ「定年までの長期の有期雇用」であることが多い（もちろん、労働者はいつでも退職しうる）。労働基準法が人身拘束を防ぐために有期労働契約の期間の上限（原則3年・例外5年）を定めているため、便宜的に期間の定めのない雇用に定年制を組み合わせることで長期の有期雇用を実現しているわけだ。

もちろん、こうした長期の雇用保障の見返りとして、労働者が提供するものもまた大きい。技能やキャリアの形成は基本的に企業のニーズに応じて行われ、職種転換などにも応じなければならない。時間外労働や休日労働も求められるし、転勤もある。逆にいえば、こうした拘束度が強く、適応性の高い就労が行われなければ長期の雇用保障も難しいということでもあり、これらは相互に密接に結びついている。勤続にともなって賃金が上昇する年功賃金も、能力向上奨励と勤続促進の上で有効であった。

とはいえ、不況で人員が余剰になったときや、労働者のパフォーマンスが期待を下回り、改善の見込みもないときなどには、使用者が雇用保障を反故にして解雇を行いたいと考えることは十分に考えられる。こうした使用者の機会主義的行動を規制することは、労働者保護の上でも契約の適正な履行確保の上でも、そして長期雇用慣行を維持していく上でも必要なことであった。これは判例法理として形成されてきたが、2003年の労働基準法改正にあたって「解雇は、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であるとして、無効とする」と規定された（現在は労働契約法第16条）。

この解雇権濫用法理については、その厳しさや予測可能性の低さに対する批判がたびたび行われてきた。

もっとも、予測可能性については、労働契約や就労の実態、解雇に至った事情が異なる以上、客観性・合理性や相当性の判断にも違いが出てくるのは致し方あるまい。たとえば典型的には、労働者に大きな非違行為のあった場合の懲戒解雇と、労働者になんら非のない整理解雇とで判断基準が異なるのはむしろ当然だ。「勤続1年の労働者を能力不足を理由に解雇」といった同一類型の事件であっても、他社から高給で迎えられた営業部長が案に相違して売上を減少させた場合と、新卒で入社した新入社員が初任の仕事になじめずに苦勞している場合とでは、やはり判断基準が違ってくるのが当然だろう。

そこで、規制を緩和せよとの議論になる。たとえば、現状では能力不足や人員過剰にともなう解雇が難しく、かつ解雇した場合に有効とされるか否かが不明確なため、企業は採用そのものを手控えて雇用を抑制しているが、解雇規制を緩和すれば企業はそうした心配をせずに安心して採用することができる、したがって雇用が増える、というわけだ。

もっとも、企業はそのかわりに労働者の強い拘束度や高い適応性を失うことは覚悟しなければならない。解雇が容易に行われる職場では、生産性向上に協力したり後進を育成したりして自らの職をみすみす危険にさらすようなことも行われなくなるに違いない。それによって競争力が低下すれば、雇用が増えるという目論見も怪しくなる。

あるいは、解雇が増加して労働力が流動化し、外部労働市場が拡大すれば、衰退産業から成長産業に人材が移動して産業構造の転換が進む、といった主張もなされている。

ただ、こうした議論で「成長産業」として想定されている分野においては、労働条件や就労環境などが往々にして必ずしも高くないのが実情のようで、どれほど受け皿が整っているのか疑問に思われる。衰退産業において賃金が伸び悩み、成長産業が人手不足で賃金が上昇すれば、解雇を増やさなくても自発的な転職が増えるだろう。受け皿が不足したままで解雇を増やせば失業を増やすだけに終わる恐れが強い。

解雇規制が緩和されれば賃金の高い中高年が解雇され、相対的に賃金の低い若年者の雇用が増えるという意見もあるようだ。

とはいえ、若年層は技能水準も高くなく、現在のわが国では就労経験の浅い若年者の中には当初は貢献度が賃金水準に満たない人も多いだろうし、定着もそれほど良好ではない。人員過剰があれば、その分は中高年の解雇に踏み切る企業はあるかもしれないが、それを大きく上回る中高年を解雇して若年を新たに採用することはなかなか想定しにくいように思われる。

もう一つ、解雇規制が厳しいことから、雇止めによって雇用調整が可能な有期労働が必要となり、これが非正規雇用の固定化と労働市場の二極化を招いているとの批判がある。

これは非常に有力な批判なのだが、解雇規制の緩和よりは、雇用形態の多様化によって解決されるのが望ましいのではないか。5年、10年といった長期の有期雇用を認めるほか、勤務地や職種を限定して当該勤務地や職種が閉鎖・縮小した場合には退職を予定する契約なども考えられよう。現状でもこうした契約は不可能ではないが、予定どおり退職となった場合に裁判所がそれを有効と判断するかどうかの予測可能性が低い。これを高めることで、非正規雇用の勤続の長期化を通じた雇用の安定と能力向上の促進が期待できる。勤務地限定や職種限定の契約は、それを希望する労働者にとってもメリットがあるだろう。解雇規制の緩和による「正社員の非正社員化」ではなく、多様な「正社員」が望ましい方向性ではあるまいか。

労働者に非がないにもかかわらず、経営上の事情によって解雇を行う整理解雇に対しては、相応に厳格な判断が行われ、「人員整理の必要性」「解雇回避努力」「労組との協議など、手続の妥当性」「対象者選定の合理性」の4要件が必要という基準がおおむね定着してきた。これに対しても「人員整理の必要性」と「解雇回避努力」を中心に規制の緩和、あるいは明確化を求める意見がある。

もっとも、「人員整理の必要性」については「倒産寸前くらいでなければ認められない」といった誤解もあるようだ。実際の裁判例をみると、業績悪化を予防するための整理解雇を認める例もある。増配のために整理解雇を行うことが妥当かどうか、といった判断は裁判所に委ねられてよいのではないか。

「解雇回避努力」は、採用の停止、時間外労働の削減、配置転換、有期契約労働者の雇止め、希望退職の募集など、解雇回避のための真摯な経営努力を求めるものだが、あらゆる施策を実施することが求められているわけではない。これに関しては、解雇回避努力として有期契約労働者

の雇止めを必要とするという考え方が有期契約労働者の雇用の不安定化などを通じて非正規雇用問題の遠因ともなっている、という批判がある。期間の定めがあることで優先的に雇用調整の対象とされることへの抵抗感もあるだろう。

とはいえ、これには合理的な部分もある。新規採用の停止が解雇回避努力となるのは、退職者を補充する採用を行わないからであり、これが自然減と呼ばれる。退職には定年もあれば期間満了もあれば自己都合もあろうが、前二者は事実上ともに雇用を約束した期限が到来したことによる退職であることに違いはない。つまり、期限が来た人が順に退職し、その補充を行わないことで、定年前、満了前の人を解雇を回避しているわけだ。そういう意味では期間の定めの有無にかかわらず同一の取り扱いをしているわけで、解雇回避努力として有期契約労働者の雇止めを求めることは、定年延長を行わないことを求めることと同様に合理的と考えるべきではなかろうか。

もとより、整理解雇においても個別の実態はケースにより多様であろう。近年、整理解雇の4要件すべてを厳格に満たすことまでは求めず、これらを総合評価して判断する裁判例も見られる。実情に応じた適切な判断が望まれる。

このように、現在のわが国における解雇規制は、多くの裁判例の蓄積や、労使の交渉・協議を通じて形成されてきたものであり、それなりにうまくできているのではないかと私は考えている。

もちろん、社会や経済の変化への適応は不断に必要であり、整理解雇の4要件を4要素として総合評価する考え方が現れたのもそのひとつだろうし、労働市場の二極化を防ぐための就労形態の多様化は急務と思われる。いっぽう、大幅な変更を性急に行うのは予期せぬ影響を招く危険性も高い。移行コストを十分に意識した検討が必要であろう。

(本稿はすべて筆者の個人的見解であり、勤務先や関係先とは一切関係ありません)