

NEWS

雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思ひます。

安倍政権の「失業なき円滑な労働移動」への労働政策転換で「解雇規制」は緩和されるのか？

少し前のことですが、4月24日の日経新聞に「解雇規制緩和見送り」というタイトルの記事が掲載されました。それによると、政府の産業競争力会議は、成熟産業から成長産業への人材移動を後押しする雇用制度改革の骨子を決め、その中に、「企業から要望が多かった解雇規制の緩和は民間議員が主張を取り下げ、6月に策定する成長戦略には盛り込まない方向になった」と報道し、「7月に参議院選挙を控えて刺激的な話題は取り上げにくい」と盛り込まなかった理由を説明していました。では、参議院選挙で大勝し、ねじれ国会を解消させた政府は、「解雇規制」議論を復活させるのでしょうか？そもそも産業競争力会議や規制改革会議等では、解雇規制緩和という認識を明らかにした提言は存在しません。6月14日に政府は、規制改革会議の答申を踏まえ、規制改革実施計画を定め閣議決定しました。今後、どのような方向に進み、解雇規制に係る議論は、どうなっていくのでしょうか。

1. ジョブ型スキル労働者の創出を

■提言「雇用と所得の増大に向けて」

持続的成長を牽引するための労働市場改革

規制改革会議では雇用関連が重点分野とされたように、労働市場改革は持続的成長にとって不可欠である。

- 2012年に3つの法律(労働契約法改正、高年齢雇用安定法改正、労働者派遣法改正)の改正がなされたが、これらを含む法制度と正規と非正規間の格差固定化の関連、企業の雇用インセンティブへの影響等を検証すべきである。
- 正規雇用と非正規雇用という二元的な雇用システムではなく、地域や職務を限定した正社員や専門職型の派遣労働者など、「ジョブ型のスキル労働者」を創出することで、雇用形態間の行き来を円滑に行えるような環境整備に着手し、企業側からの「人材タイプの多様化」と個人側からの「働き方の多様化」の最適なマッチングができる、「多元的な雇用システム」を目指すべきである。
- 就業形態や労働者の属性にかかわらず、能力や仕事内容に応じた人事・処遇制度改革に継続的に取り組むべきである。その際、事業・産業構造転換に伴う労働移動等に対応するため、退職に関するマネジメントの在り方について総合的な観点から整理すべきである。同時に、処遇均衡、能力・成果賃金の実現を支える社会インフラとして、高等教育資金への支援、共働きのしやすい環境整備などに取り組むべきである。
- 雇用の拡大・ミスマッチの解消の実効性を上げる観点から、ハローワーク全体の事業効率を検証するとともに、民間のノウハウを最大限活用するかたちで、官民の協力体制を構築すべきである。また、ミスマッチ解消効果の引き上げに向けて、求職者支援制度や雇用保険事業などの内容を再検証すべきである。政府、産業界、労働界が意思疎通を密にして、産業ごとの実情を踏まえつつ、こうした課題を総合的に解決するよう、大胆に取り組んでいくことが必要である。

上記の提言からわかるように、「ジョブ型のスキル労働者」を創出することを前提として、あくまでも「事業・産業構造転換に伴う労働移動等に対応するため、退職に関するマネジメントの在り方」を検討するといっているのです。

2. 人が動くための雇用改革 ～ジョブ型正社員の雇用ルールの整備～

そのような状況の中、規制改革会議は、『雇用改革の第一の柱である「正社員改革」で、本人の希望に合った多様で柔軟な働き方を促進することが、ひいては「人が動く」ことにつながる。日本の正社員は、①無期雇用、②フルタイム、③直接雇用、といった特徴のみならず、職務、勤務地、労働時間(残業)が特定されない無限定正社員という傾向が欧米に比べても顕著であり、無期雇用、無限定社員、雇用終了ルールである解雇権濫用法理の三要素は、相互に強い補完性を有し、正社員改革を困難にしてきたため、正社員改革の第一歩として、職務、勤務地、労働時間等が特定されている「職務等限定正社員」、いわゆるジョブ型正社員を増やすとともに、その雇用ルールの整備を整備を早急に進めるべきである』と答申しています。

そして、規制改革実施計画では、「ジョブ型正社員の雇用ルールの整備」を、平成25年度に検討開始し、平成26年度に措置するとしているのです。

3. ジョブ型正社員の創設が解雇規制の緩和につながる？

「日本ではいったん正社員を雇ったら解雇できないくらい解雇が難しい」といわれている中、新たに創設される「ジョブ型正社員」は、解雇しやすいという誤解があり、これが、前述の「解雇規制の緩和」議論につながっているようで、労働者側からの反発を招いているようなのです。

■そもそも日本の解雇規制は他の国に比べて厳しいのか？

解雇については、労働契約法第16条が次のように規定しているだけです。

第16条（解雇）解雇は、客観的に合理的理由を欠き、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。

これは、ヨーロッパ諸国の解雇に関する規定と比べても、何ら厳しいわけではありません。例えば、ドイツでは、解雇は社会的正当性がなければ無効とされています。社会的正当性とは、労働者の個人的事情、その行動、及び差し迫った経営上の必要性であり、日本の判例法理で言われていることとほとんど変わりありません。他の国も同様です。

つまり解雇規制それ自体はほとんど同じなのです。

■解雇の難しさは雇用契約の中身による

しかし、解雇規制が適用される雇用契約の中身が、欧米諸国と日本では、まるで異なるため、ある特定の状況における解雇が困難になるといわれているのです。

欧米諸国では、企業の中の労働をその種類ごとにジョブ（職務）として切り出し、そのジョブごとに労働者を採用し契約に定められたジョブに従事させます。それに対し、日本で「正社員」と呼ばれる雇用契約は、雇用契約に職務（ジョブ）の限定がないという特徴があるのです。

日本では、労働をジョブごとに切り出さずに一括して雇用契約の目的とするのです。もちろん労働者が従事するのは、個々のジョブですが、それが雇用契約で特定されているわけではなく、その都度、使用者がジョブを書き込み労働者は、それに従うという点が、日本の雇用システムの本質なのです。

■ジョブが減少したり、なくなれば契約は終了することに

雇用契約が、具体的なジョブを特定して締結されるのであれば、企業はそのジョブに必要な人員のみを採用することになります。また、そのジョブが減少すれば、その契約を解除する必要が出てきます。ジョブが特定されている以上、そのジョブ以外の労働をさせることができないからです。

■日本は契約でジョブが決まっていないので契約を終了させるのが困難

日本の場合、契約でジョブが決まっていないので、あるジョブに必要な人員が減少しても、他のジョブで人員が足りなければ、そこに移動させて労働に従事させることができます。つまり、ジョブがなくなったからという理由による整理解雇は、配置転換等ほかに回す余地のあるジョブがある限り認められにくいのです。

■ドイツでは、余剰人員の整理解雇は認められやすい

ドイツの場合、解雇は社会的正当性がなければ無効であることはすでにお伝えしています。解雇が有効となる社会的相当性のうち、個人的事情や行動については、企業がきちんと立証しなければならず、個別解雇は難しくなっています。それに対して、経営上の理由によるものについては、基本的には社会的相当性があると認められます。そういう意味では、経営上の理由による整理解雇はやりやすいのです。

これは、雇用契約がジョブに基づいていることを考えると分かりやすいと思います。

では、日本でジョブ型正社員制度が導入されると、簡単に整理解雇ができるようになるのでしょうか？

4. 安定性をもったジョブ型雇用契約の創設

ジョブ型正社員は、すでに多くの企業で導入が進んできていますが、その形態が労働契約や就業規則で明示的に定められていないことが多いため、必ずしも、その特性に沿った雇用管理がなされていないか、明確化されている場合でも実際の運用が手ていされていない可能性があるため、企業の現場では、労働契約や就業規則における内容の明確化、無限定社員との間の均衡処遇に関するルールを確認し、整えていく必要があるとしています。

勤務地限定型、職務限定型正社員については、労使の話し合いを経た上で、就業規則の解雇自由に「就業の場所及び従事すべき業務が消失したこと」を追加することが想定されます。その場合においても、勤務地・職務が消失した際の解雇については、無限定社員と同様にいわゆる解雇権濫用法理が適用されることになり、これまでの裁判例を参照しつつ、判断に関する基本的な考え方を整理し、労使および司法の間のコンセンサスを形成していくことが重要であり、最終的には、立法的な手当、解釈通達において明確化することも視野に入れるべきであるとしています。

『限定正社員（ジョブ型正社員）制度って何？』

ジョブ型正社員と解雇規制の問題をお伝えしてきましたが、そもそもジョブ型正社員制度とはどんな制度なのでしょう？ジョブ型正社員制度を創設する背景には、今年4月に改正された改正労働契約法が影響しているようです。

◆ 改正労働契約法のルール

- ① 有期労働契約の期間は更新を含めて最大5年まで
- ② 通算5年を超える有期労働契約が締結されたときから無期労働契約への転換申込みの権利が付与される

上記②により将来、有期労働契約を無期契約へ転換する制度を構築する必要性が生まれ、「正社員でない無期労働契約」形態として限定正社員（ジョブ型正社員）がクローズアップされることになりました。

正社員と限定正社員との違いは、通常正社員が労働契約の期間の定めがなく（無期）、転勤や職種変更、時間外労働があるのに対し、限定正社員は、労働契約の期間の定めがないことは同様ですが、勤務地や職種、労働時間のいずれか（または複数）が限定されているものです。政府は、2014年度をめどに法整備を目指していることは、前述のとおりです。

■ 限定正社員のメリット

限定正社員制度が設けられると、まず、非正社員の雇用が安定するという利点が挙げられます。従業員の中には雇用の安定（無期雇用）を希望しているものの、転勤や職種変更を望まない人もいます。今までは、非正社員のまま勤務するしかありませんでしたが、今後は、企業が限定正社員として雇うことで、雇用の安定を図ることができます。

またワークライフバランスの促進や、転職市場の形成も期待できます。労働条件が限定されることで、子育てや介護といったライフサイクルに応じた勤務環境が整備され、女性の労働参加を促し、活躍の場も広がっていくことでしょう。また、転職市場が形成されやすくなり、自身のキャリア形成をより意識する機会が増えるようになります。

このように働く側だけでなく、企業としても多様な働き手の確保につながる上に、優秀な労働者を手放さずに雇用することができるというメリットがあります。

■ 限定正社員の問題点

実際の企業現場では、就業規則や労働契約で限定正社員の位置づけを明確にせず、あいまいなまま運用されてしまうことが考えられます。例えば、勤務地限定の労働契約の場合、勤務先の事業所が閉鎖された場合、容易に解雇されたり、正社員から限定正社員へ格下げが行われるのではないかと懸念も生じます。

■ 雇用主として求められること

雇用主として求められるのは、就業規則や労働契約でルールを明文化することです。就業規則などにおいて限定正社員について明確に規定することと、とくに労働条件通知書（労働契約書）に職務内容や就業場所を記載しておくことは今後必須となります。

また、限定（勤務地、職務）条件が消失した際の解雇ルールを明確化することも重要です。解雇は、労働契約法第16条で厳格なルールが定められています。解雇をするためには客観的な合理性や社会的相当性が求められます。限定条件が消失したからといって限定正社員を安易に解雇すれば、問題になることを忘れてはいけません。

解雇が有効か無効かは、個人の判断ではなく、最終的に司法判断に委ねられます。今後、政府も限定正社員のルールを整備することになりますが、そのあたりの議論をしっかりと注視して、限定正社員制度の導入を行うようにしてください。

<<一般的な雇用形態>>

	正社員	限定正社員	非正社員
雇用期間	無期	無期	有期
勤務地変更	あり	なし	なし
職種変更	あり	なし	なし
その他	解雇には強い合理性・相当性が 必要	限定条件がなくなれば解雇され る可能性がある	契約期間は5年まで。5年を超え ると無期転換申込権付与

求人・雇用の基礎知識（その6）

【年齢を限定しての募集はできない】

当社は、社員の年齢が高いので、社員を募集するに当たり、少しでも若い人を探りたいと思っていますが、年齢を限定しての募集はできないと言われました。なぜでしょうか？

労働者を募集する際に、その要件を年齢に求めるのではなく、個々の応募者の適性や能力等に基づいて募集・採用を行うという趣旨の規定を持った「雇用対策法」という法律があります。同法ではこれまで、募集・採用にかかる年齢制限の禁止については、努力義務とするとともに、広範囲に例外を認めていました。

しかし、法改正により、平成19年10月1日から、年齢制限は原則禁止され、労働者を募集・採用する時は、年齢にかかわらず、均等な機会を与えなければならない（法10条）とするとともに、例外も大幅に縮小されました。

今回の法改正により、例外的に年齢制限が認められる場合は、次のケースに限られます。

◆ 年齢制限が認められる場合

- ① 定年年齢者を上限として、当該上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
(例) 定年が60歳の会社が、60歳未満の人を募集
- ② 労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合
(例) 18歳以上の人を募集（労働基準法第62条の危険有害業務）（警備業法第14条の警備業務）
- ③ 長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
(例) 35歳未満の人を募集（高卒以上、職務経験不問）
- ④ 技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
(例) 電気通信技術者として、30～39歳の人を募集
(電気通信技術者は、20～29歳が10人、30～39歳が2人、40～49歳が8人)
- ⑤ 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
(例) 演劇の子役のため、○歳以下の人を募集
- ⑥ 60歳以上の高齢者又は特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる者に限定して募集・採用する場合
(例)（特定求職者雇用開発助成金の対象者として）60歳以上65歳未満の人を募集

<ワンポイントアドバイス（「若年者等トライアル雇用」の利用）> 職業経験、技能、知識の不足などにより就職が困難な45歳未満の求職者を原則3ヶ月間試行雇用することによって、その適性や能力を見極め、正規雇用への移行のきっかけとすることを目的とした制度。1人あたり、月額最大4万円の奨励金を受けることができます。

このまま FAXでご返送下さい

貴社名			
ご住所	〒		
所属部署/役職			
お名前(フリガナ)			
TEL		FAX	
お問い合わせ	<input type="checkbox"/> もっと詳しい話を聞きたい <input type="checkbox"/> 過去のパートナーニュースが欲しい ()		

株式会社 つくば電気通信

〒300-0061 茨城県土浦市並木4-4-46

TEL: 029-835-6202 FAX: 029-835-6900