

**ポイント**

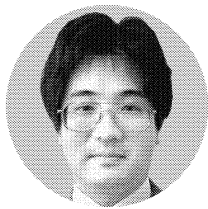
- 解雇ルールだけの変更は実効性危ぶまれる
- 人事権の大きな裁量に解雇を抑止する効果
- 勤務地限定や職務限定の労働契約は合理的

神林 龍 一橋大学准教授

解雇ルールは、日本においては人事管理の問題だった。明文化された解雇一般を制御する解雇権乱用法理も、判例にとどまっている整理雇用法も、人事管理全体のバランスの中で、個別の解雇事例の合理性を判断してきた。そしてこの理解は、最近の解雇ルールを巡る議論にいくつかの示唆を与えてくれる。

中でも筆者が特に重要と考える点を2つ挙げたい。第1に、他の人事管理をそのまま

でも、合理的である限り、契約内容の変更は認められる。裁量の範囲で対応が可能ならば解雇すべきではないという解雇ルールは、こうした人事



た解雇ルールはこのパズルの欠かせないピースでもある。

こうした日本的雇用慣行はもはや過去のものなのだろうか。図は、総務省の労働力調査をもとに、1980年代以降の正社員と非正社員、自営業・家族従業者の数を示したものだ。正社員の減少は90年代末から2000年代前半に集中し、減少幅はバブル期に

## 解雇規制の論点①

# 見直し、人事管理と両輪で

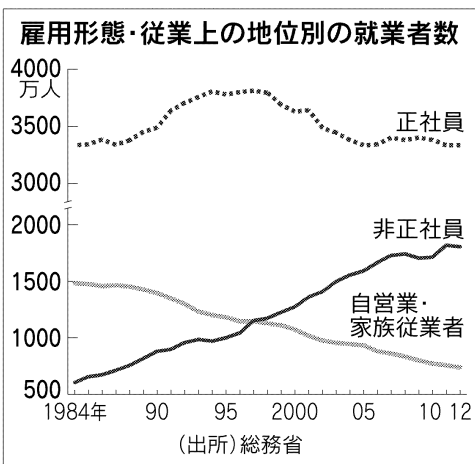
## 画一的ルールは不要

### 労使間対話の回復が前提

増加した400万人とほぼ等しい。00年代後半以降は80年代前半の水準の3400万人前後で安定しており、近年の正社員の減少はバブル期の急増の調整という一過性の側面があることを示唆する。

もちろん、一般に正社員の減少は被用者に占める正社員の割合の減少を指すだろう。図の数値でも、その割合は80年代前半の85%から00年代後半の65%に減少している。

正社員の「数の安定」と「比



率の減少」という、一見すると矛盾する2つの傾向を理解するには、自営業・家族従業者の減少と労働力率の上昇を同時にみる必要がある。実際、80年代前半に約1500万人いた自営業・家族従業者は、非正社員とは対照的に継続的に減少し、近年は700万人程度に半減した。結局、非正社員の増加の一部分は、自営業・家族従業者の減少と対応しており、正社員の数はそれほど減少していない。

このことは、日本的雇用慣行が成立する範囲が、現在でもある程度保持されていることを示唆する。確かに、図は日本的雇用慣行の足かせゆえに非正社員が増加したという因果関係を否定していない。しかし、もともと日本的雇用慣行が成立していなかった部分に労働市場が拡大し、その領域で非正社員が増加した可

能性を認識する必要がある。

それでは、日本的雇用慣行を前提として、その範囲での解雇ルールの変更はどのような帰結をもたらすだろうか。日本的雇用慣行が諸ルールの補完的な関係から成立していることを念頭に置くと、解雇ルールだけを変更するのはそれほど意味がない。現行の解雇ルールは、雇用法の観点からは広範な人事権と、経済システムの観点からは定年や退職金、内部昇進や人事考課などの人事管理と補完的な関係にある。これらを保持したまま解雇ルールだけを変えようとしても、補完関係ゆえに

現行の解雇ルールを維持する労使が多数を占めるだろう。解雇ルールの見直しは人事権の見直しと両輪で進めなければならぬ。例えば差別的な採用を禁止し、退職金への課税優遇措置を廃止する、あるいは裁量的な残業命令を限定し、就業規則の一方的な変更を許さないなど、同時に考えなければならぬ要素が多数ある。現在議論されつつある「勤務地限定、職務限定」の労働契約は、人事管理と解雇ルールの変更を同時に促すという意味で合理的だろう。

ただし勤務地や職務のみならず、他の人事管理についても設計し直す必要があることを強調したい。「たとえ勤務地限定、職務限定で採用したとしても、工場の閉鎖などで本当に解雇できるのか」という疑問は、他の人事管理との整合性がとれているか不確か

なことになる。解雇ルールが人事管理と一体になっているという考え方に基づけば、そもそも解雇ルールは企業により千差万別であってしかるべきである。解雇のタイミング、補償の金額や退職勧奨の方法などは、昇進メカニズムや人事考課、職場内訓練(OJT)の程度などその企業の人事管理と対応し、個々の事情に応じて労使で調整する方が市場原理の利益を享受できる。実際、現行の解雇ルールのうち、特に整理雇用法は、労使交渉を通じて個々の事情に応じた解決を促す性質を持っている。

この観点からは、基本的に国が労働契約の内容に画一的ルールを設ける必要はない。現実に流通各社では、立法によらずとも勤務地や職務を限定した「准正社員」なる被用者を活用している。一方で、いったんつくった准正社員を廃止し、旧来の正社員と非正

社員に戻した企業もあることには注意すべきだろう。同一業種といえども適切な人事管理や解雇ルールは個々に異なり、国や外部の第三者が効率的な解雇ルールを超越的に設定できる範囲は限定的だ。

ただし労使交渉に頼れる範囲への悪影響を考慮しても、中小企業などの領域では、国が超越的に典型的な契約内容を示す必要があるかもしれない。労働組合の組織率に象徴されるように労使対話の弱体化が進行しているからだ。そもそも労使自治を核とした日本的雇用慣行と縁のない領域も増えている。ルール設定を労使自治に任せすぎた場合、こうした領域ではいわば「無法」地帯が実現してしまう可能性すらある。実際、浜口桂一郎氏が「日本の雇用終了」で明らかにした零細企業での解雇事例は、教科書の労働規制や日本的雇用慣行がこの領域でいかに無力かを示す。労使自治に頼ることをやめ、国家が法律という形で典型契約を設定するのは、この問題を回避する方向の一つだろう。

80年代以降の規制緩和と呼ばれた労働市場政策は、実のところ労使自治の役割を増大させてきた。また日本法は世界的にも労働組合に対する保護が強い。にもかかわらず労使自治が機能しない領域が拡大する一途ならば、従業員代表制度などを新たに創設し、強制的に労使コミュニケーションを回復する選択肢もあるが、その先には労使自治による規範形成そのものを諦めることも現実味を帯びてくる。日本的雇用慣行の下で融通むげだった労働契約の「白地性」を捨てる覚悟も必要だろう。人事管理の問題だった解雇ルールを、社会的ルールとして整備すべきかどうか検討する時期なのかもしれない。