

趣旨

- グローバル企業及び新規開業直後の企業等が、我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めるとともに、労働関係の紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう、国家戦略特別区域法（平成25年12月13日法律第107号）第37条第2項に基づき、労働関係の裁判例の分析・類型化による「雇用指針」を定める。
- 「雇用指針」は、労使関係者の意見を踏まえつつ、国家戦略特別区域諮問会議の意見を聴いて作成する。
- 国家戦略特別区域に設置される「雇用労働相談センター」においてグローバル企業等（労働者も含む）からの要請に応じた雇用管理や労働契約事項に関する相談に当たり、「雇用指針」を活用する。

基本方針

- グローバル企業等が我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高められるよう、以下の方針で作成
 - ① 「裁判例の分析」に当たる「総論」として、共通に適用されるルールについても、裁判所は個々の判断に際して典型的な日本企業に多くみられる「内部労働市場型」（※1）の人事労務管理と、外資系企業や長期雇用システムを前提としない新規開業直後の企業に多くみられる「外部労働市場型」（※2）の人事労務管理の相違を考慮することがあることを指摘（※3）
また、日本の解雇をめぐる紛争解決の実情についても紹介
 - ※1 ①新規学校卒業者の定期採用、職務や勤務地の限定無し、長期間の勤続、仕事の習熟度や経験年数等を考慮した人事・賃金制度の下での昇格・昇給、②幅広い配転や出向、③就業規則による統一的な労働条件の設定、④景気後退に際し、所定外労働の削減、新規採用の縮減、休業、出向等による雇用調整。雇用終了の場合は、整理解雇の前に早期退職希望者の募集等を実施
 - ※2 ①空きポスト発生時に社内公募又は中途採用を実施、長期間の勤続を前提としない、職務給の実施、②職務が明確、人事異動の範囲が狭い、③労働者個人毎に労働契約書で労働条件を詳細に設定、④特定のポストのために雇用される労働者について、ポストが喪失した際には、金銭的な補償や再就職支援を行った上で解雇を実施
 - ※3 上記の「内部労働市場型」「外部労働市場型」のそれぞれの企業の特徴は、あくまで一般的な整理であり、個々の企業の実態により特徴の組み合わせは異なる。また、例えば、「内部労働市場型」の企業であっても、部門やポストによっては「外部労働市場型」に近い人事管理を行う場合もあり、必ずしも二者択一の概念ではない。
 - ② また、「各論」において、グローバル企業等の関心の高い項目、紛争が生じやすい項目を中心に裁判例を類型化。関連する法制度、裁判例についても紹介
 - ③ さらに、労働関係紛争が生じやすい「解雇」について未然に紛争を防止するため、「外部労働市場型」の企業が管理職や高度専門職で相応の処遇を受けている者を解雇する場合に、解雇事由、解雇に至った場合の手続、相応の金銭の支払、再就職支援等について労働契約や就業規則に定め、それに沿った運用を行うことを助言

雇用指針案の項目

I 総論

日本企業にみられる「内部労働市場型」の人事労務管理と、外資系企業等に見られる「外部労働市場型」の人事労務管理の相違を考慮して裁判所が判断する事例がある。

- ① 「内部労働市場型」の人事労務管理を行う企業については、使用者が行った配転や出向が人事権の濫用に当たらないとされるケースが多く、一方で、解雇に当たっては幅広く配転等の回避努力が使用者に求められる傾向
- ② 「外部労働市場型」の人事労務管理を行う企業においては、解雇に当たって金銭的な補償、再就職の支援(退職パッケージ)を提供する場合には、使用者に対して、幅広い配転等の解雇回避努力が求められる程度は、「内部労働市場型」の人事労務管理を行う企業と比べて少ない傾向

II 各論

1 労働契約の成立

- (1) 採用の自由
- (2) 採用内定の取消し
- (3) 試用期間

2 労働契約の展開

- (1) 労働条件の設定、変更
 - ① 労使の個別合意による労働条件の設定・変更
 - ② 就業規則による統一的な労働条件の設定・変更
- (2) 配転
- (3) 出向
- (4) 懲戒
- (5) 懲戒解雇

3 労働契約の終了

- (1) 解雇
- (2) 普通解雇
 - ① 労働者の労務提供の不能による解雇
 - ② 能力不足、成績不良、勤務態度不良、適格性欠如による解雇
 - ③ 職場規律違反、職務懈怠による解雇
- (3) 整理解雇
 - ① 人員削減の必要性
 - ② 解雇回避努力義務
 - ③ 被解雇者選定の妥当性
 - ④ 手続の妥当性
- (4) 特別な事由による解雇制限
- (5) 退職勧奨
- (6) 雇止め
- (7) 退職願いの撤回
- (8) 退職後の競業避止義務