

## 失業率上昇の二つのルート

失業の増加が生じるルートとして、第一に、労働者が仕事を失う確率の上昇があり、第二に、失業期間の長期化がある。第一の例としては、今まで仕事を持っていた労働者が、企業から解雇や希望退職という形で仕事を失ったり、労働条件の悪化によって自発的に離職したりすることがあげられる。第二のルートの例として、すでに失業している労働者や新規学卒者が、仕事を見つけることが困難になり失業期間が長期化することがあげられる。

雇用政策としては、通常、就業状態から失業状態への移動という第一の失業発生を抑える政策がとられることが多い。代表例は雇用調整助成金で、一時帰休や出向などの形で雇用調整を行なう場合に、雇用保険を通じて賃金補助を行なうというものである。たしかに、循環的な景気変動に直面した企業の場合には、この制度があれば、労働者を解雇して失業給付を労働者に受けさせなくても、雇用関係を維持したまま次の景気回復期を待つことができ、人的資源を無駄にしないですむ。問題は、永続的ともいえる雇用調整圧力がある企業にとって、この制度は労働者の企業間移動を抑制し、労働力という貴重な資源を無駄に使うことを助長してしまうことである。

雇用維持策のもう一つの政策は、解雇を抑制する法的システムを作ることである。法的制度によって解雇を困難にすると、たしかに現在雇われている労働者の雇用不安は和らげられる。

## 日本の解雇規制

日本の民法の規定においては、雇用契約に期間の定めがない場合、契約の当事者双方は「何時にても解約の申し入れをなすこと」ができ、原則として二週間前に予告することにより何時でも、労働者を解雇できることになっている（民法 627 条 1 項）。労働基準法（1947 年制定）によりこの予告期間は 30 日に延長された。

このように日本では、制定法上は長期に渡って「解雇自由」の原則が維持されてきた。そのため、使用者は正当事由がなくとも労働者を解雇することができた。しかしながら、「使用者の解雇権行使が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当して是認しえない場合には、権利の濫用として無効となる」という判例法理が 1970 年代に多くの裁判例によって確立されて。この判例法理が、解雇権濫用法理と呼ばれているものである。そして、この整理解雇判例法理は 2004 年に改正労働基準法に明記され、現在は、労働契約法第十六条に「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として、無効とする。」と記されている。さらに、2013年4月からは、有期雇用契約の雇い止め規制が労働契約法第18条に定められている。第18条には、（有期契約をしている）「五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。」と記されている。

解雇権濫用法理は、当初、個別解雇について発展形成されてきた。個別解雇は、懲戒解雇のように仕事は存在するにも関わらず解雇が行われる事件を呼ぶ。これに対し、仕事そのものがなくなったために発生する解雇を整理解雇と呼ぶ。1973年の石油危機によって引き起こされた不況時に行われた大量の雇用調整の時期に大企業がとった雇用調整の慣行をもとに、裁判所が「整理解雇法理」を形成してきた。労働者に責任がなく、経済的理由、経営上の理由による解雇は、次の「整理解雇の四要件」を満たさないと、解雇権の濫用として無効となる。

- |     |                      |
|-----|----------------------|
| 要件1 | 人員削減の必要性             |
| 要件2 | 整理解雇の回避義務            |
| 要件3 | 人選の妥当性、基準の公平性        |
| 要件4 | 労働者への説明義務、労働組合との協議義務 |

日本の解雇権濫用法理の特徴として、解雇が権利の濫用と判断された場合には、雇用関係の継続を強制するという点に特徴がある。これに対し、解雇に正当事由を必要とするフランスやドイツでは、金銭的賠償によることが原則、あるいは可能とされている。

1999年のEmployment Outlook（注1）という報告書でOECDは、国際的にみた場合、解雇規制の源泉は、一部には第二次大戦前にあるが、多くの場合、1950年代から70年代にかけて導入されてきたと述べている。また、73年の石油ショック後の不況が解雇規制導入のはずみとなり、その後、規制緩和の動きにあると指摘している。

この流れは日本も同じである。もともと、解雇を禁止するような法律が日本で存在していたわけではない。法的な制度の流れとしては、先進諸国特にヨーロッパ大陸諸国の動きと似ている。たしかに、日本において解雇を困難にする制度が戦後すぐに確立したわけでもない。個別解雇と呼ばれる仕事の喪失を伴わない労働者個人の責任による解雇は、1950年代から下級審で正当事由を必要としてきた。しかし、個別解雇に関する解雇権濫用法理として確定したのは、70年代後半である。同時に、企業の経営上の理由による整理解雇についての判例が確立してきたのは、70年代に入ってからである。それまでは、整理解雇の判例において経営上の必要性についての判断に言及されることは少なかったのである。

OECDの報告書では、さまざまな解雇制限の指標を数値化することによって、OECD

D各国を比較している。それによれば、比較されている27カ国のうち日本は、ノルウェー、ポルトガルとならんで最も解雇が困難な国三カ国に入るとされているのである。

### 解雇規制の効果

労働者が失業者となる確率を減らす政策は、既存労働者の雇用を守ることになり、失業率引き下げに役立つようにみえる。しかしながら、このような政策は、第二のルートからの失業を増加させてしまう。現在の労働者の解雇が困難であるとすれば、将来の見通しが立たない状態で、解雇が困難な正規社員の採用を行なう企業は少なくなる。その上、日本の判例では、整理解雇が有効となるためには、解雇回避努力義務要件として新規採用を行っていないことが企業に課せられている。この点も新卒労働者の採用を抑制し、若年失業を高める要因となっている。つまり、雇用創出を抑制してしまうのである。

OECDの分析によれば、そのような解雇規制の程度が**雇用率や失業率の水準**に与える影響ははっきりしない。しかし、解雇規制は雇用が安定した仕事を増やす傾向があるものの、**失業した場合には失業期間を長期化させる**ことを示している。すなわち、解雇規制の程度の変更は、パートタイム労働者、失業者、新規学卒者といったアウトサイダーの利益と既存正規社員というインサイダーの利益が対立するという問題を発生させているのである。

景気回復がはっきりした段階で、正社員に対する需要は増加してくるが、運悪く「就職氷河期」の時代に学校を卒業する若者やリストラによって解雇された労働者にとっては、それまで長期間の失業状態を経験することになる。仮に、長期の失業の間に教育訓練により高い能力を獲得できれば、本人にとっても社会にとっても望ましい。能力開発のための援助はその意味で重要である。しかし、若い時期に長期間労働経験をもたないと、三十代、四十代の最も生産性が高くなる時期に十分な能力を発揮できないことにもなりかねない。五十代以上で長期失業を経験すると、再就職の意欲がなくなりそのまま引退する人も出てくる。先行きがはっきりしないから正社員の採用をやめるという企業行動をもたらす労働法制のツケは、将末景気が回復したときに優秀な人材が不足するという形でまわってきて、生産性の低下要因になる。とくに、近い将来労働力人口が減少することが明らかな今、将采のための人材育成を怠ることの損失は大きい。

### 解雇法制の改革

長期失業者の増加を避けることは重要な課題であり、正社員の採用をより行ないやすくする雇用制度を作っていくために、次のように雇用に関する規制を変更することが必要である。

第一に、「企業経営が思わしくなくなったときに、転職可能な労働者には解雇予告期間をおいたうえで割増退職金を支払ったり、転職支援を行った上で解雇できるような制度にする」ことである。現在は、解雇権濫用法理によって、会社都合の解雇がきびしく規制されている。そのために、かえって陰湿な自発的退職の強要が生じている。

第二に、「採用してみたものの望んでいたような人材ではなかった場合に、試用期間を理由に解雇できる制度にする」ことである。そうすれば、採用に対する過度の慎重さを弱めることができる。

たとえば、非常に優秀かもしれないがある企業でうまくやっていくことがはっきりしない個性豊かな労働者と、能力は平凡だが人柄がいいという労働者のどちらを採用すべきか、という問題に直面した採用担当者を考えてみよう。試用期間で解雇できるのであれば、前者の労働者を雇ったほうが、企業の生産性は高くなる。しかし、日本では試用期間を理由に解雇することも非常に難しい。そうであれば、企業の人事担当者は、無難な労働者を採用せざるを得ない。企業が個性ある労働者をいくら求めても、解雇制限が厳しければ、優等生的な労働者を雇わざるを得ないのである。

第三に、「3年、5年、10年といった一定期間の間、使用者側からの解雇はできないが、その期間が過ぎれば解雇が可能になり、労働者は離職することが可能で、再契約も自由であるような「定期雇用制度」を導入する」ことである。

一度雇用すると簡単には解雇できないという期限のない雇用契約だけでは、企業が将来の不確実性が大きいもとで、新規の正社員採用に対して慎重になるのは当然である。有期契約では、その期間内では労働者も企業も雇用契約を解約することができないという意味で労働者にとっても厳しい契約である。これに対して定期雇用は、解雇制限を受けるのは企業のみで労働者は、自由に解約することができる。現在の有期雇用は、例外的な専門職を除いて一年未満の期間でしか認められていない。解雇権濫用法理に抵触しないように、企業は一年未満の雇用契約の更改を続けるという形で、パートタイム労働者や契約社員を雇用している。あらかじめ5年の契約を結びそれを、更新するという方法は許されていないのである。労働者の適性をみるのに、職種によっては、3年や5年必要とする場合もある。労働者の方も、1年の雇用契約より、3年や5年の雇用契約のほうが安心できる。このような中期的な雇用契約を労働者の権利を侵害しない形で、導入することは、労働者・企業双方にとって望ましいことである。

定期雇用社員は、現在の終身雇用社員とパート・契約社員との中間的な雇用の安定度ということになる。終身雇用型の社員になりたいという労働者であっても、パートや派遣より安定した定期雇用の方が望ましいであろう。こうした労働市場の規制緩和によって、若年者の雇用不安の解消、女性労働者の再参入、高齢者の労働力参加がより進むことになる。

定期雇用という雇用契約は、有期雇用でもなく、期限のない雇用契約でもない。法的には、このような雇用契約を結ぶことは可能という意見もあるが、多くの雇用主にとっては、明確な法的根拠がない雇用契約を結ぶことは難しい。定期雇用という制度をつくることで、労使ともに雇用契約の不確実性が減少し、雇用を増やすことに繋がると期待できる。

# 解雇規制をめぐる議論

大阪大学社会経済研究所

大竹文雄

# 1. 解雇規制と雇用

- 既存の労働者の雇用を保護する効果がある
- その一方で、企業の生産・投資・雇用インセンティブにも影響を与えることで、思わぬ“副次的な効果”を招いてしまうから

いま働いている人は解雇されにくくなるだろう

雇用量への影響

その分、企業は新たな採用を抑えるかもしれない・・・

解雇規制

・労働者は安心するので、自分の技能習得に集中できる  
・解雇されないことを知って、安心してさぼる (Ichino試用期間とその後での欠勤率の差)

生産性への影響

企業は不景気時に雇用調整をしにくいかもしれない・・・

# 経済理論と実証分析

- ただし、経済理論モデルだけでは、  
解雇規制の厳しさによって雇用量や生産性に  
負の影響があるのか、正の影響があるのかは  
あまり明確な結論は出ない
- 解雇規制があっても賃金引き下げが可能であれば、実質的  
な効果はない→賃金引き下げが困難なデフレ期には、解雇  
規制の影響が深刻化する可能性
- →実際のデータを用いて経済理論の実証分析が海外で頻  
繁に行われた



# OECD諸国；解雇規制の強さと雇用率

規制の強さと  
雇用率は負の相関

-0.4516



Source: OECD

# OECD諸国； 解雇規制の強さと失業率

規制の強さと  
失業率は正の相関

0.1965



Source: OECD

# OECD諸国； 解雇規制の強さと若年失業率

規制の強さと若年失業率(15-24歳)は正の相関

0.2054



Source: OECD

# 国際比較の実証研究

- ラテンアメリカ・カリブ海諸国、OECD諸国のデータを用いた研究： Heckman and Pages-Serra(2000)
  - \* 90年代にラテンアメリカ諸国で行われた労働規制改革による解雇費用の変動を分析に利用
  - \* 強い規制は雇用率を減少させ、その効果は若年層において特に大きい

# 法の起源が解雇規制の強さを決める？

- 85カ国のデータを用いて、法の起源によって労働規制の強さが決定されることを示した研究

:Botero et al. (2004)

- \* 大陸法・社会主義法の起源を持つ国では、英米法の起源を持つ国よりも解雇や労使関係に関する規制が厳しい
- \* また、解雇規制が厳しい国では、  
有意に労働参加率が低く、若年失業率が高い

# 国別の研究 (1) インドの場合

- インド16州のデータを用いて、インド労使紛争法の改正が各州の経済パフォーマンスに与える影響を分析した研究：Besley and Burgess (2004)
  - \* 労使紛争法の改正に、州によって労働者寄りと使用者寄りの異なる傾向があることを利用
  - \* 労働者寄りの改正が行われると、その州の生産・雇用量は減少し、都会の貧困層が増えることを示す

## 国別の研究 (2) アメリカの場合

- アメリカ50州のデータを用いて、「黙示的契約」があるときの不当解雇を禁止した判例法が派遣業に与える影響を分析：Autor(2003)
  - \* 各州によって「黙示的契約」の例外を認めた時期が異なることを利用して分析
  - \* 判例の成立が、70年代～90年代の派遣業の成長率の20%を説明することを示す

# 海外の実証研究より

解雇規制が厳しければ、

- 雇用率は低下
- 特に若年層で影響が大きい
- その他、生産や雇用形態への影響も大きい
- **失業率への影響は不透明**：既存雇用者の失業確率を低下させる効果と新規失業者の失業期間を長期化させる効果が相殺  
失業率 = 失業確率 × 失業期間

総じて、強い解雇規制に対して否定的な見解が海外の実証研究から得られている



## 2. 日本の整理解雇判例

- 原則として解雇は自由：民法六二七条

「…各当事者は何時にても解約の申し入れを為すことを得…」

- しかし、実質的に日本において整理解雇を行う際には、以下の4要件を満たすことが整理解雇判例法理によって求められている：

【要件1】解雇の必要性の検討

【要件2】解雇回避の努力義務

【要件3】労働者側への説明義務

【要件4】解雇基準と人選の客観性

- 大竹(2002)は、これらの4要件がオイルショック期を境に成立したことを示す

▪

# 日本の解雇規制

整理解雇判例法理は2004年に改正労働基準法に明記  
現在:労働契約法 第十六条 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として、無効とする。

## 有期雇用契約の雇い止め規制

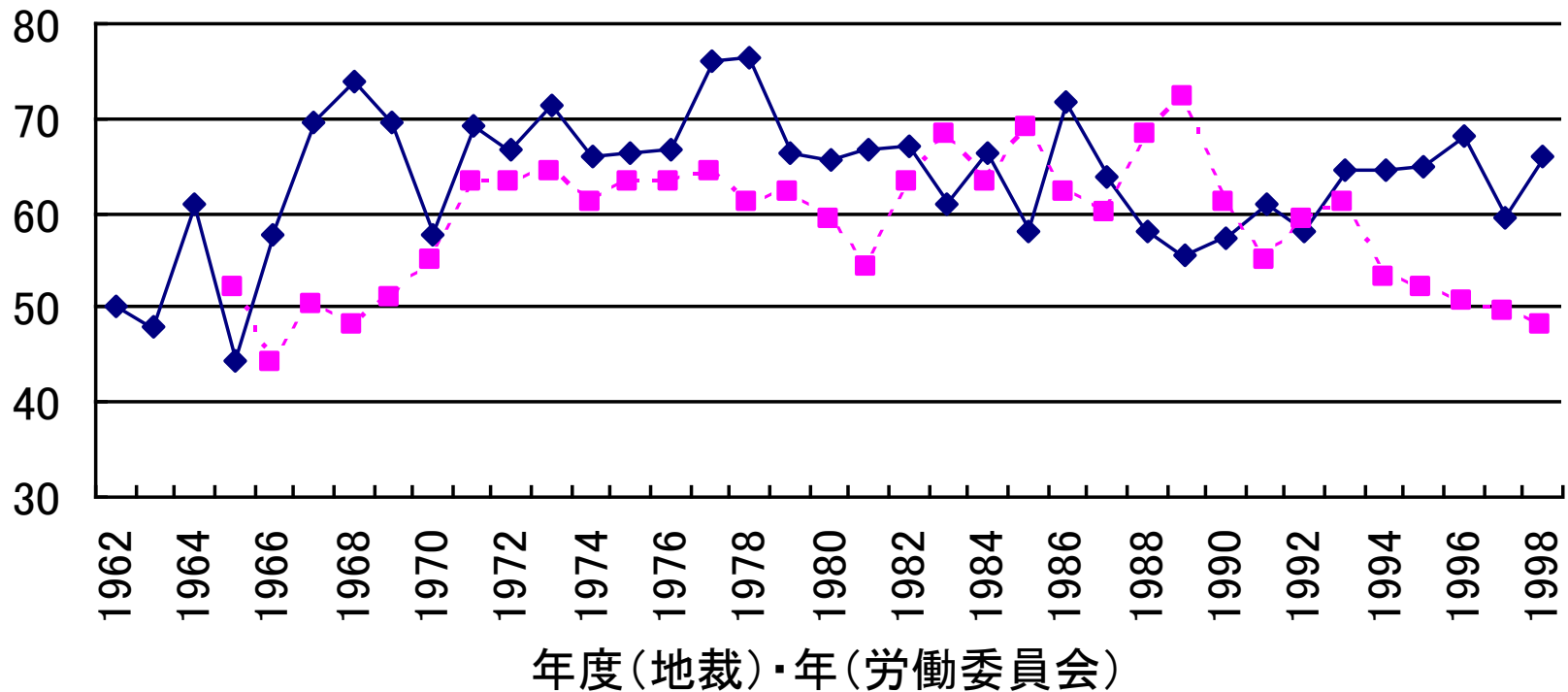
第18条: (有期契約をしている)五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労務が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。

# プリースト＝クライン仮説

- 原告と被告の主観的勝訴確率が違えば違うほど、訴訟になる可能性が高い
- 過去の勝訴率が互角であるようなケースであるほど、勝訴率に関する予想が乖離する可能性が高い
- →事後的な勝訴確率は50%に(50%ルール)
- いずれかの勝訴率が偏っている事件については、和解が達成される可能性が高いため、提訴された事件における原告勝訴率は50%に近くなるというもの→判例が安定してきたことを示す指標

# 労働関係裁判および 労働委員会の労働側勝訴率

労働関係裁判および労働委員会の労働側勝訴率



—◆— 地裁労働関係民事勝訴率    - - - ■ - - - 労働委員会救済率(%)

# 年代別解雇有効判決率

判決年代	有効判決率	判決数
1950	68.0%	25
1955	72.2%	18
1960	66.7%	6
1965	45.5%	11
1970	50.0%	8
1975	41.0%	39
1980	44.1%	34
1985	52.4%	21
1990	40.0%	25
1995	28.6%	42
2000	68.4%	19
合 計	48.3%	248

解雇発年代	有効判決率	発生件数
1950	67.6%	37
1955	70.0%	10
1960	50.0%	6
1965	50.0%	16
1970	64.7%	17
1975	38.1%	42
1980	56.3%	16
1985	40.0%	25
1990	30.4%	23
1995	45.4%	44
2000	33.3%	12
合 計	48.3%	248

注)「判例体系CD-ROM」のキーワード検索において、昭和20年1月1日から平成9年12月31日の間における民事事件の「整理解雇」に関する判例を検索した。また、労働判例関係雑誌から平成9年以降平成13年12月までの判例を補った。なお、米軍基地関係の判例は除外した。

# 判決年代別要件充足率

(判決から不明なものを充足とみなす、単位%)

年代	解雇無効判決率	必要性不十分	回避努力義務未充足	解雇基準未充足	説明義務未充足
1950	32.0	0.0	0.0	16.0	20.0
1955	27.8	15.8	15.8	26.3	5.3
1960	33.3	0.0	9.1	18.2	0.0
1965	54.5	36.4	27.3	36.4	18.2
1970	50.0	37.5	25.0	50.0	25.0
1975	59.0	12.5	32.5	27.5	30.0
1980	55.9	23.5	35.3	20.6	29.4
1985	47.6	31.8	31.8	22.7	27.3
1990	60.0	32.1	46.4	39.3	28.6
1995	71.4	28.6	42.9	35.7	42.9
2000	31.6	10.5	21.1	15.8	10.5
合計	51.6	20.5	29.3	27.4	25.5

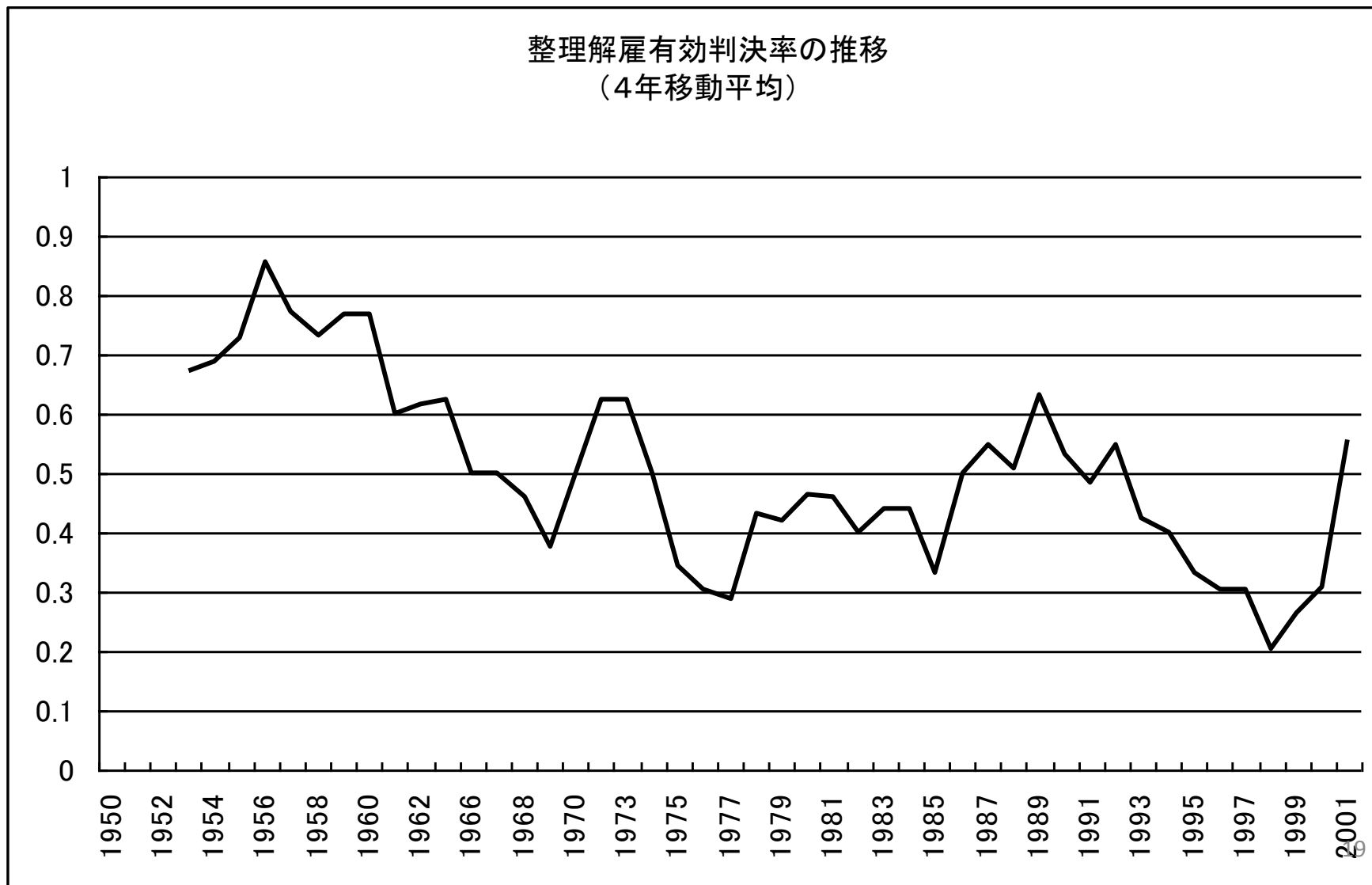
# 地裁別解雇有効判決率

(10件以上の判決数があった裁判所)

	解雇有効判決率	件数
東京地裁	70.31	64
福岡地裁	57.14	14
神戸地裁	46.15	13
横浜地裁	30.00	10
大阪地裁	21.62	37
全国	49.81	257

# 整理解雇有効判決率の推移

整理解雇有効判決率の推移  
(4年移動平均)





# 1979年、東京

## 東洋酸素事件（東京高裁10月29日）

- ・**使用者側に対して**従来より大きな自由度を与えるという意味で、ターニングポイントとなった判決

以降、【要件1】解雇の必要性に関して、倒産回避型に限らず、危機予防型や体質強化型の整理解雇も承認される傾向

- ・その後、「**東京地裁を中心に**、整理解雇規制を部分的に緩和しつつ、全体としてはなお規制を維持する傾向」・・・土田（2002）

# 1982年、大阪

## 高田製鋼所事件（大阪高裁9月30日）

- ・東洋酸素事件の解釈に対して、【要件1】解雇の必要性をより厳格に解釈し、解雇無効という労働者寄りの判決

「四要件の法理が再確認された」（自由法曹団通信982号）

- ・その後、名村造船所（大阪高裁昭和60年7月31日）の事件でも、この傾向を踏襲  
解雇判決に地域性 → 分析に利用（奥平(2006)）

# 労働判決変数の作成

- 解雇判決に地域性があることを確認するために、判決の蓄積傾向を示す労働判決変数を作成する
- 手法はBesley & Burgess (2004)を参考に
- データ:『判例体系CD-ROM』(第一法規)  
「整理解雇」で検索した1950年～2001年までの判例260件

# 労働判決変数の作成

整理解雇に関する裁判例  
1950年～2001年：260件

数値化

## 判例の数値化と 労働判決変数の作成

それぞれ、解雇有効判決(使用者寄り)であれば「-1」  
解雇無効判決(労働者寄り)であれば「1」に変換

### 都道府県パネルデータの作成

#### ① 数値の割り当て:

地裁判決→各都道府県

高裁判決→管轄地域の都道府県

最高裁判決→全ての都道府県

#### ② i年における都道府県Pの数値の作成:

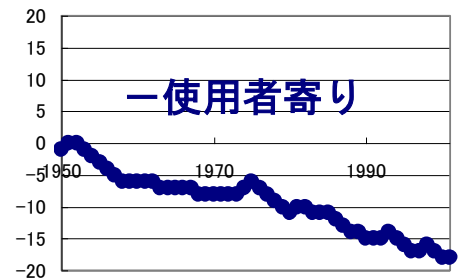
同じ年に複数の判決がある場合、足して正であれば「1」、負であれば「-1」、判決がなければ「0」

i年/都道府県P	北海道	青森県	・
1950	0	0	0
1951	0	0	0
1952	0	0	0
・	1	0	0

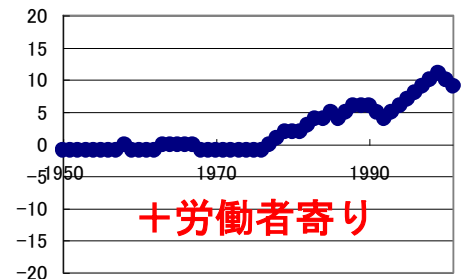
③この値を、  
都道府県ごとに  
1950年から蓄積

## 判例の蓄積傾向

東京都



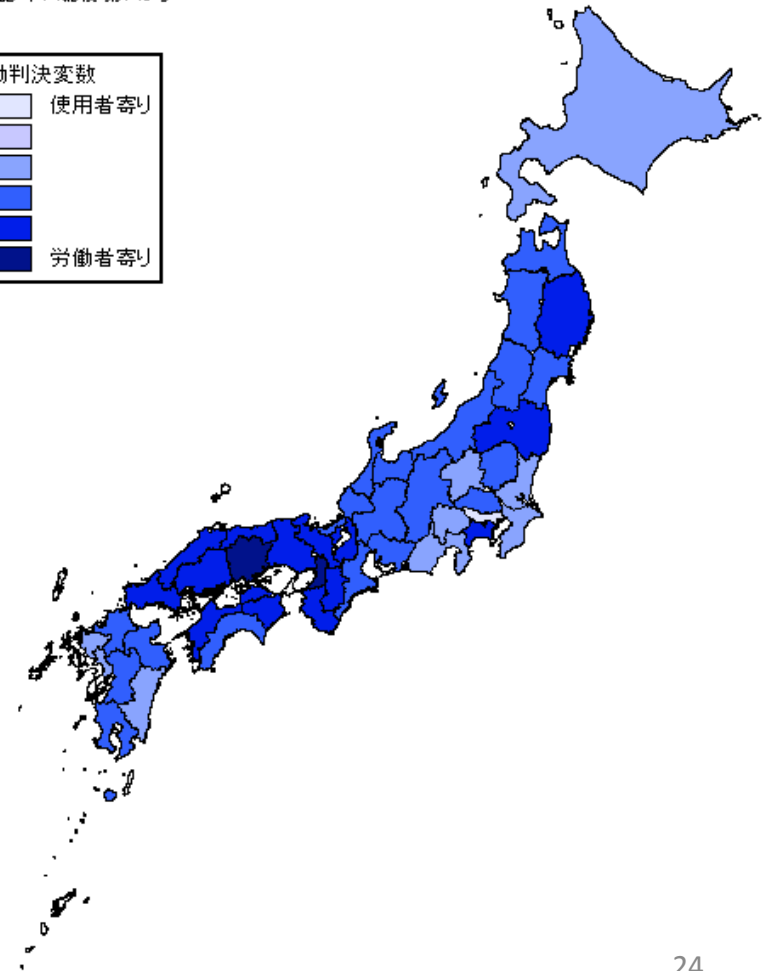
大阪府



# 整理解雇に関する判決の地域性

- その他の都道府県の労働判決変数  
(2000年現在)

国土地理院承認 平14総複 第149号



- 使用者寄りの判決  
(一) 関東・九州地方
- 労働者寄りの判決  
(十) 関西・中国地方

# 判例の蓄積傾向は本当に解雇規制か？

- 「判例体系CD-ROM」に掲載される判例は整理解雇判例を形成させたり、ニュースとして扱われた有名な事件ばかり

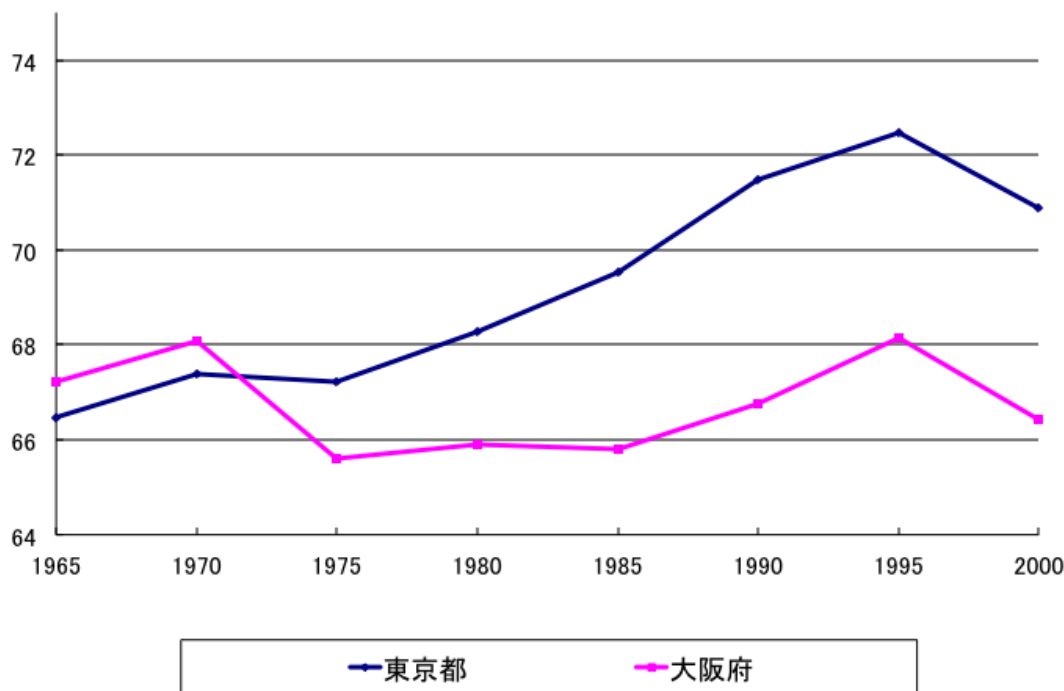
⇒ 企業行動に影響を与える

- プリーストとクライアントの「50%ルール」

⇒ 解雇判決は新たな規律

# 都道府県雇用率と相関

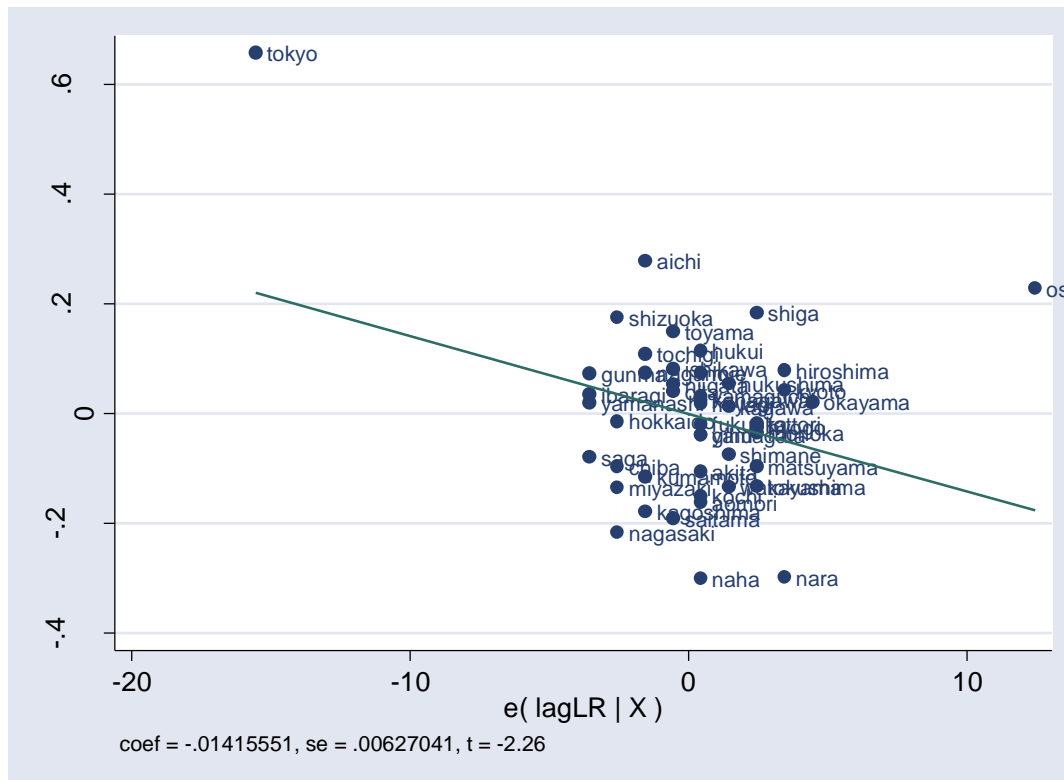
- 判例蓄積の傾向が労働者寄り ⇔ 雇用率が低い
- 相関係数は-12.21（2000年、全都道府県）



70年代以降に  
雇用率の格差が拡大

# 都道府県内総生産と相関

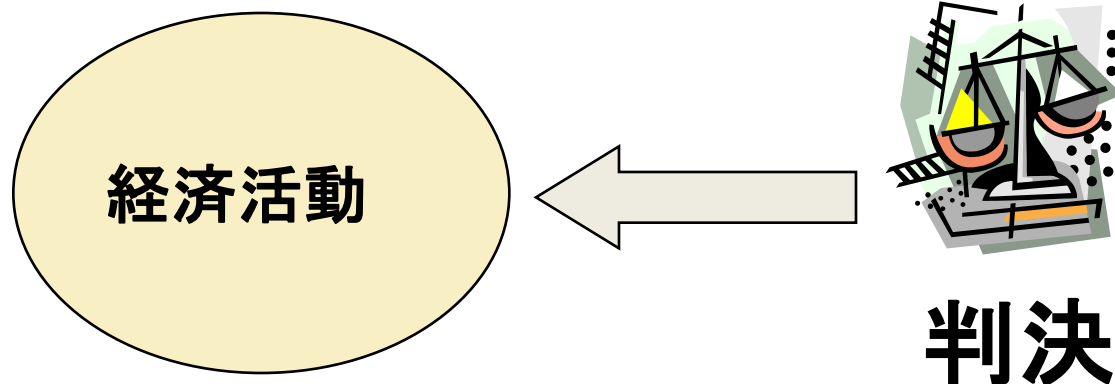
- 労働判決変数は都道府県内総生産と負の相関
- 相関係数は  $-0.303$  (2000年、全都道府県)





### 3. 整理解雇判決が与えるインパクト ～因果関係を明らかにする

「整理解雇に関する判決が労働者寄りであれば、  
一人当たり総生産や雇用率に  
どのような影響があるのか」を検  
証する



# 推定モデルと仮説

$$y_{pt} = \alpha_p + \beta_t + \mu R_{pt-1} + \xi x_{pt} + \varepsilon_{pt}$$

$\alpha_p$  : p県の都道府県固定効果

$\beta_t$  : t年の年効果

$R_{pt-1}$  : p県のt-1年における労働判決変数

p=1,2,...47

t=1965, 1970, ...2000

$x_{pt}$  : p県のt年におけるその他の外生変数

仮説:  $\mu = 0$

「労働者寄りの判決が出ても一人当たり総生産に影響はない」

# 推定結果(1)

対数一人当たり総生産	(1)	(2)	(3)
労働判決変数 [t-1]	-0.029*** [0.005]	-0.020*** [0.004]	-0.015*** [0.001]
推定に加えた コントロール変数		対数都道府県人口	対数都道府県人口
		対数公的総資本形成	対数公的総資本形成
			革新知事(=1)
			総務省出身知事(=1)

\*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%の有意水準で係数の有意性を採択  
カッコ内はロバストな標準誤差を示している

- 労働者寄りの判決は、一人当たり総生産を  
1.5%程度押し下げる

# 推定結果(2)

- 都道府県トレンドを加えたり、極値である大阪府や東京都を除いた場合でも、頑健な結果を得た

対数一人当たり総生産	(4)	(5)大阪・東京なし	(6)大阪・東京なし
労働判決変数 [t-1]	-0.007** [0.001]	-0.015*** [0.001]	-0.007*** [0.001]
推定に加えた コントロール変数	対数都道府県人口	対数都道府県人口	対数都道府県人口
	対数公的総資本形成 革新知事(=1)	対数公的総資本形成 革新知事(=1)	対数公的総資本形成 革新知事(=1)
	総務省出身知事(=1)	総務省出身知事(=1)	総務省出身知事(=1)
	都道府県トレンド		都道府県トレンド

\*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%の有意水準で係数の有意性を採択  
カッコ内はロバストな標準誤差を示している

# 投資への影響

- 解雇規制が投資へ与える影響には  
 ①相対価格効果 ②ホールドアップ効果  
 の2つが考えられるが、2つの効果は相反する

企業設備投資による総 固定資本形成	(1)	(2)
労働判決変数 [t-1]	-0.018*** [0.002]	-0.018*** [0.003]
推定に加えた コントロール変数	有効求人倍率	有効求人倍率
	対数公的総資本形成	対数公的総資本形成
	革新知事(=1)	革新知事(=1)
	総務省出身知事(=1)	総務省出身知事(=1)
		都道府県トレンド

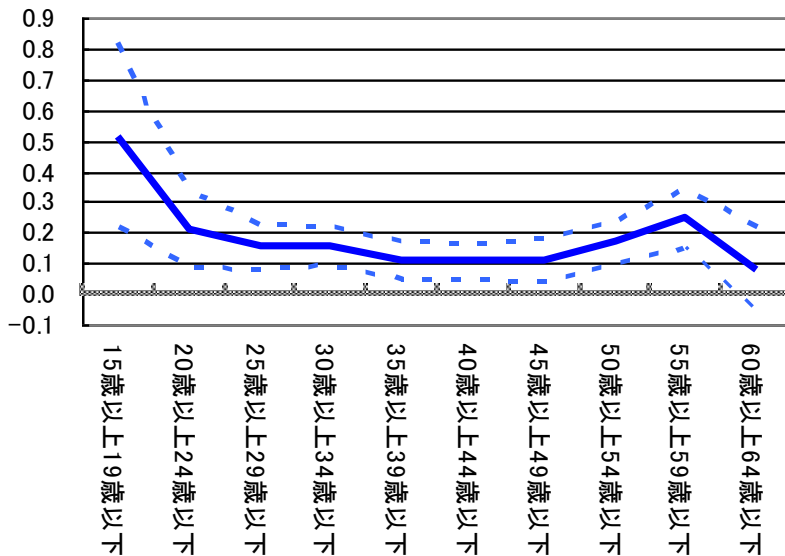
\*\*\*は1%、\*\*は5%、\*は10%の有意水準で係数の有意性を採択  
 カッコ内はrobust standard errorを示している

# 誰が判決の影響を被るのか

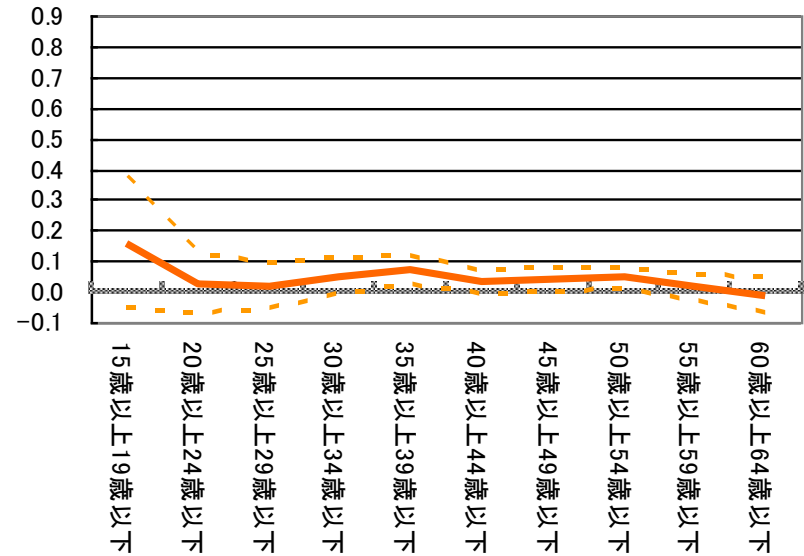
## —完全失業率への影響

- 解雇規制は全体の失業率を押し上げる効果を持つ。また、その効果はアウトサイダーが多い男子若年層・中高年層において大きい。

男性完全失業率への影響(%)



女性完全失業率への影響(%)



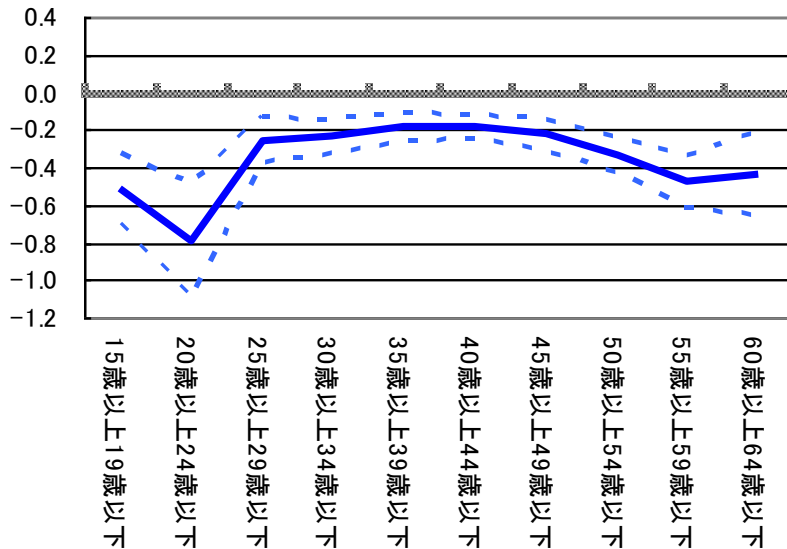
他の条件を一定とした時に、労働者寄りの判決が与える影響を示している。点線は95%信頼区間を示す

# 誰が判決の影響を被るのか

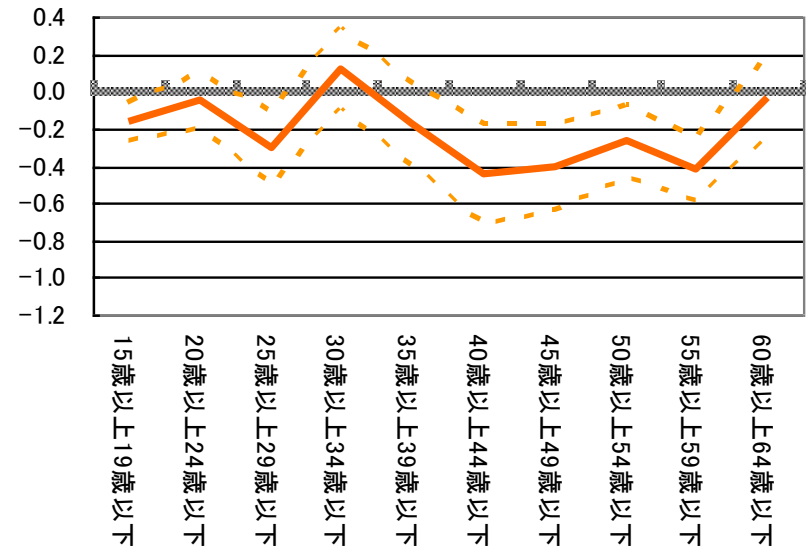
## — 雇用率への影響

- アウトサイダーが比較的多い男子若年層、高年層、そして女性中高年層において、雇用率が大きく減少する

男性雇用率への影響(%)



女性雇用率への影響(%)



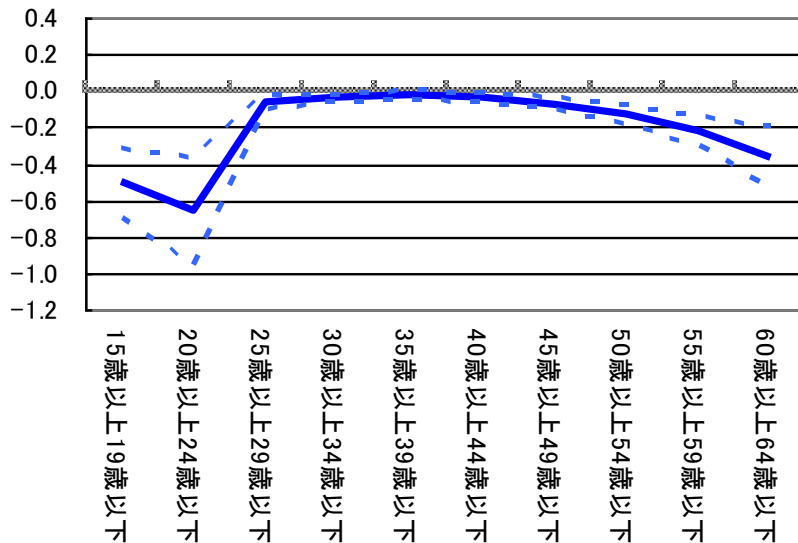
他の条件を一定とした時に、労働者寄りの判決が与える影響を示している。点線はロバストな95%信頼区間を示す

# 誰が判決の影響を被るのか

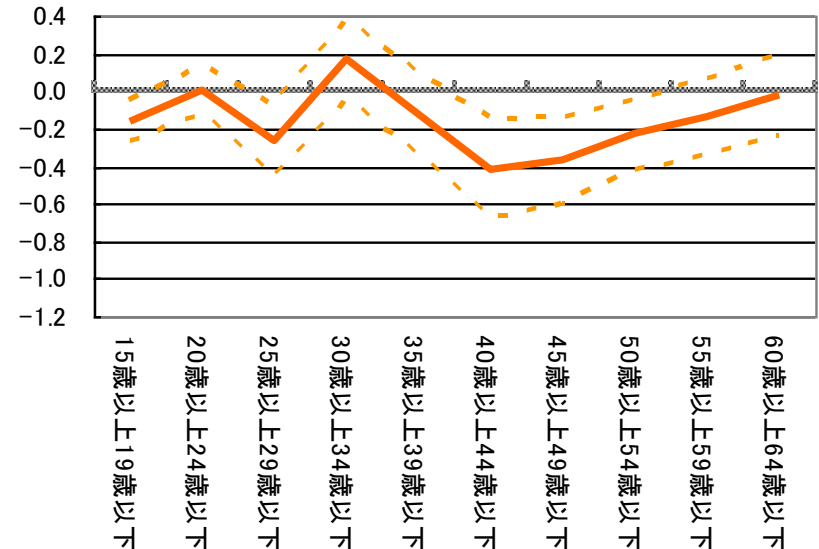
## —労働参加率への影響

- 強い解雇規制は、男性では若年・中高年層の、女性では主に中年層の労働参加を妨げる。

男性労働参加率への影響(%)



女性労働参加率への影響(%)



他の条件を一定とした時に、労働者寄りの判決が与える影響を示している。点線はロバストな95%信頼区間を示す



# 3. 制度改革

- 金銭解決
- 試用期間
- 定期雇用制度
- 労働契約法18条の改正
  - 解雇手当・雇い止め手当

# 金銭解決

## 金銭解決

「企業経営が思わしくなくなったときに、転職可能な労働者には解雇予告期間をおいたうえで割増退職金を支払ったり、転職支援を行った上で解雇できるような制度にする」

現在は、解雇権濫用法理によって、会社都合の解雇がきびしく規制されている。そのために、かえって陰湿な自発的退職の強要が生じている。

# 試用期間の実効化

- 試用期間を実効化
- 「採用してみたものの望んでいたような人材ではなかった場合に、試用期間を理由に解雇できる制度にする」
- 採用に対する過度の慎重さを弱めることができる。
- 現在の判例では、試用期間を理由に、本採用を止めることが事実上できない。

# 定期雇用制度

- 定期雇用制度の創設
- 「3年、5年、10年といった一定期間の間、使用者側からの解雇はできないが、その期間が過ぎれば解雇が可能になり、労働者は離職することが可能で、再契約も自由であるような「定期雇用制度」を導入する」
- 現在の制度は、期限のない雇用か有期雇用契約しか存在しない。雇用者の側からの期間内での解雇を制限する雇用契約を法的に制定する。

# 労働契約法18条の改正

- 5年を超えて有期雇用契約継続する際に、期限のない雇用契約に転換させることを雇用主に義務づけることは、必ずしも期限のない雇用の労働者を増やすことにならない。
- 日本の労働者は、安定的な仕事と不安定な仕事に二極化する傾向が強まると予想される。
- 長期の有期雇用契約の労働者の雇用の安定性を高めるのが目的であれば、雇い止めの際に金銭的保障を法的に決めて、その額を勤続年数にしたがって連続的に増額させる方が望ましい。