

## 1 解雇規制について

### ・解雇規制の不明確性

[現行法] 労働契約法 16 条（整理解雇は、整理解雇の 4 要素）、労働基準法 89 条

[提案] 次のような「ガイドライン方式」を導入すべきである。

①法令で解雇ルールのガイドラインを設定。

②各企業の就業規則に、解雇ルール（解雇の合理的理由、手続等）について、ガイドラインに則した具体化を義務づける。

③裁判所は、解雇ルールのガイドライン適合性と個々の解雇の解雇ルール適合性のみを審査。

④採用時に解雇ルールを明示し、労働者に当該企業の雇用保障の姿勢に関する情報開示。

[理由] 解雇紛争の多様性を考慮しつつ、解雇ルールの明確性を担保するためには、企業ごとに解雇ルールを明示させ、その範囲での解雇しかできないようにする。求職者への情報提供も行き、解雇規制の実質的根拠となる雇用継続への期待の範囲を明確にする。

### ・不当解雇に対する金銭解決の導入

[現行法] 不当な解雇は「無効」

[提案] 不当だが悪質性のない解雇には、裁判所を通じた金銭解決を可能とする制度を導入すべきである（差別的な解雇、報復的な解雇など悪質な解雇は無効）。

いわゆる事前型（補償金を支払うと解雇できるという方式）は不可。

[理由] 現状でも実際には金銭解決がなされている。欧州でも金銭解決制度の導入は一般的である。

### ・適用除外制度 1

[現行法] 試用期間における本採用拒否は解雇と同視（判例）。

[提案] 労働契約の初期段階（たとえば 6 カ月）は、労働契約法 16 条を適用除外とすべきである。

[理由] 情報の非対称性への対策となり、若年者雇用の促進策となりうる。外国にも立法例あり。

### ・適用除外制度 2

[現行法] 企業規模を考慮した適用除外なし

[提案] 零細企業（たとえば、就業規則の作成義務のない事業場）には、労働契約法 16 条の適用除外をすべきである。

[理由] 必要としない労働力の雇用の継続を強制させるのは、負担が重すぎる。

[関連する問題] ベンチャー企業に起業当初数年間の解雇規制等の適用除外。

## 2 有期雇用

- ・雇止め制限法理について

[現行法] 労働契約法 19 条

[提案] 雇止めを制限する場合（みなし承諾が認められる場合）に、金銭解決制度を導入すべきである。

[理由] もともとこの法理は、雇止めを解雇と同視するというもの。解雇に対するのと同様の改革が必要。

- ・無期転換について

[現行法] 労働契約法 18 条（および平成 24 年 8 月 10 日基発 0810 第 2 号）

[提案] 同条は早急に見直すべきである。同条を維持するにしても、無期転換放棄条項を有効とする可能性を認めるべきである。

[理由] 現行規定は、かえって有期雇用の不安定化をもたらす。当事者が有期雇用の 5 年を超える継続を望んでいる場合にも、その可能性を奪う。無期転換放棄条項を有効とすることができれば問題の一部は解決する。

[関連する問題] 労働契約法 19 条の不更新条項・更新回数制限条項の有効性

## 3 労働時間法制

- ・労働時間規制の適用除外について（ホワイトカラーエグゼンプション）

[現行法] 労働基準法 41 条 2 号、38 条の 4

[提案] 一定の要件を満たす労働者について、労働時間規制の適用除外をすべきである。法令でガイドラインを設けて、各企業で適用対象者等を決めていく方法をとるべきである。

[理由] 労働時間による規制を受けず自由に働く必要性のある業種・職種は存在する。管理監督者は基準が不明確で企業による濫用の問題がある。企画業務型裁量労働制については、要件が厳格で導入例が少なすぎるので、抜本的な見直しが必要である。

- ・労働時間規制の見直し

[現行法] 労働基準法 32 条、34 条、35 条、36 条、39 条

[提案] 労働時間の上限規制を緩和すること、違反に対するサンクションを見直すこと、休息の規制を重視すること（勤務間インターバル、休日労働の原則禁止による週休の確保、年次有給休暇の取得方法の見直しなど）が検討されるべきである。

[理由] 長時間労働による健康障害は大きな問題ではあるが、現行の法規制は実効性に問題あり。労働時間規制の水準を真の意味での最低基準に引き下げて実効性を確保すべきである。労働時間よりも休息に重点を置き、労働者が休息を実効的に取得できる制度を模索すべきである。

## 4 個別合意における適用除外（デロゲーション）

[現行法] 規定なし

[提案] 法律で定める労働者の権利の内の一定のものについては放棄を認めることと

し、その有効要件を定める。

[理由] 労働者の多様化が進むなかで、必ずしも規制を必要とせず、自由な契約を望む者もいる。労働者の利益の保護は、情報提供・説明義務の法定などによる対等交渉の確保、一定の撤回期間の承認などで対処可能である。

## 5 その他

- ・労働者派遣法制の理念の再検討

派遣労働者保護の視点から、労働の需給のマッチング手段（セーフティネットの手段）としての活性化の視点へ。

- ・賃金政策の再検討

貧困対策としての最低賃金の引上げの政策的適切性は検証すべき。

正社員と非正社員の処遇格差の原因を明らかにして、そのための適切な処方箋を検討すべき。