

解雇ルール of 法制化

(株)トランストラクチャ
代表取締役 林 明文

現在の解雇の考え方

企業が従業員を解雇する場合のルールを明確にする“解雇ルール”に関する議論が活発になってきている。現在の労働基準法では、30日前に従業員に予告すれば解雇できることとなっているが、裁判所の判例上では、解雇をすることは厳しく規制されている状況である。現在では企業の存続が困難な場合の整理解雇が認められるには、(1)人員削減の必要性(2)解雇回避の努力義務(3)解雇対象者選定の妥当性(4)解雇手続の妥当性の4つの要件を満たさなければならない。長引く不況の中で企業が収益力を改善し、競争優位を確保していくためには、早急に人員の削減を実施したい企業が多いが、上記の4つの要件は厳しすぎるととらえられている。

近年では解雇に関する紛争も多くなってきており、整理解雇や通常の解雇に関するルールの必要性が高くなってきている。そのため法律で解雇ルールを明確にすることが、経済や経営の改革を円滑に進めていく上で必要であると認識されている。企業では希望退職や個別従業員に対する退職の勧奨が行われているが、基本的には企業側の退職条件に対して従業員が合意する形となっている。

しかし現実的には企業も希望退職や退職勧奨といいながら、退職を強要し、給与処遇を大幅にダウンさせるなどの違法な措置をしているケースも少なくない。このような違法な措置をするケースは、企業側が意図的に行うだけでなく、基本的に経営者が労働法規をよく認識していないことから引き起こされているケースも散見される。解雇に関する考え方が明確でないことと解雇に関する企業個人の知識や認識も十分でない状況である。

解雇ルール法制化の背景

厳しい経営環境が続く中、企業では人件費や従業員数が過剰であるという認識が更に強くなってきている。企業の収益力が低下しており、そのため事業規模の縮小、生産拠点の海外移転、事業の再編や拠点の統廃合、BPRの推進などにより、余剰人員が発生している企業が多い。また年功的な人事運営であり、従業員の平均年齢が高くなってきている企業が多いことから、人件費も高騰している状況であると言える。さらに多くの企業では年功序列、終身雇用型の人事制度を長年施行してきている。そのため従業員は一度入社すると転職することは意識に無い

めに、所属する企業での業務に必要なスキルを持っているが、他社に通用するスキルを持っていないのが現状である。企業では従業員数や人件費が余剰しているが、今まで雇用してきた従業員を円滑に他社に転職させることも困難な状況であるといえる。

企業側から見れば余剰している従業員を削減し、かつ人事制度などの変更により人件費の抑制を行う必要性が高まってきている。しかし解雇に対する規制は上記のように厳しく、従業員の削減は希望退職などの方法により実施することが多い。希望退職は退職を希望する従業員に優遇した条件で退職を認める仕組みであり、会社の収益力回復に必要な人材まで社外に流出してしまう可能性も高い。そのため効率的な人員の体制を構築するためにも、余剰している従業員や、会社業績に貢献の少ない社員、適した業務に配属できない社員を解雇するルールがあることが望ましいと考える企業も多い。

解雇ルールの法制化の方向性

企業の収益力の向上や、現実には起きている解雇に関する紛争が少なくするために、解雇ルールの必要性は強く認識されている。しかし、どのような状況やどのような条件を整えば解雇できるかを、明確にする解雇ルールを明文化することは非常に困難であるといえる。

企業がおかれている状況や、人事雇用以外のリストラの進展度合いや、従業員への説明、解雇対象者の合理的な選定基準など解雇を行う上での環境や条件が個別に異なるからである。

現段階では“企業が従業員を解雇するには「正当な理由」が必要”“解雇を不服として争い、解雇無効と判断された場合に金銭での賠償解決を認める”方向で検討されている。しかし実務的に判断しうるルールを作るためには、企業や業界別に解雇ルールを実務的に協議し、実際に運用した結果として解雇ルールの法制化が必要と考えられる。現段階ではより明確なガイドラインを作成していくための労使間での実質的な協議や検討の期間が設定されることが必要である。

解雇ルール法制化の問題点

解雇ルールが法制化された場合の問題点としては、直接的には解雇権の濫用、便乗解雇や紛争処理の問題が大きいと想定される。解雇ルールを明確にすることによって、ないしは解雇の要件を緩和することによって、本来解雇とならない従業員も、解雇権の濫用や便乗解雇によって解雇される可能性が高まる。更に解雇に関する紛争の処理も現状では相応の時間費用がかかることが想定される。紛争処理の手間から泣寝入りせざるを得ない状況となる可能性も高くなる。雇用側の解

雇ルールの認識を深めると同時に、便乗解雇など悪質な行為を行う雇用者に対するペナルティーなどの検討も必要だ。

総合的な雇用管理の観点

企業の人件費を適正に管理していくためには、従業員数を適正にすることと同時に、給与処遇などの人件費の見直しや、正規社員だけでなく派遣や契約社員などの組み合わせが重要となってくる。このような企業の人事の新たなスタイルを構築していくためには、今までの人事雇用の考え方や法律では限界がある。特に解雇ルールを明確にすることによって上記のような直接的な問題が発生し、対策を講じなければならない。雇用の流動化に対応するセーフティネットが機能しなければ、解雇ルールの議論だけ先行しても片手落ちとなってしまう。

解雇が容易に行えることによって、現在よりも非自発的な離職者が増加することが想定される。現在でも離職した後に他社に通用する能力を持っていない人は転職も容易ではない。他社に通用する能力の基準を明確にし、またその能力を習得する施策を同時に講じなければ、混乱は大きくなると思われる。解雇ルールだけでなく、労働関連法規全体や雇用のセーフティネットの整備の見直しも平行して進む必要があると考えられる。