

ハマの労務コンサル短信

〈No.22〉日本の解雇規制は国際的にみると厳しくないのか？

- 〈No.15〉ジョブ型雇用には賃上げはない？
- 〈No.16〉「失われた30年」しか知らない世代の特性とは
- 〈No.17〉電車遅延で遅刻の場合の賃金控除について
- 〈No.18〉シニア人材にはジョブ型賃金を
- 〈No.19〉内閣府主催「賃上げを幅広く実現するための政策アイデアコンテスト」優勝作品について
- 〈No.20〉米国で見直されるエグゼンプトの要件～日本への影響は？
- 〈No.21〉外国人労働者の現状と課題について

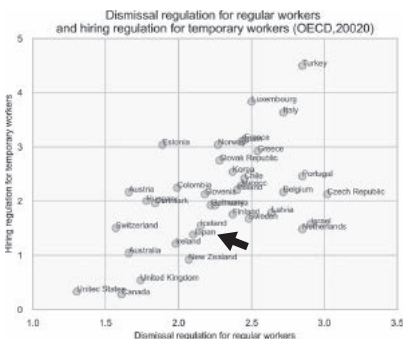
ピー・エム・ピー株式会社 代表取締役 鈴木 雅一

＊ 総裁選時の議論から

9月の自民党総裁選の際に、「実は日本の解雇規制は国際比較で見ればそれほど厳しくはない」という問題提起がありました。今回はこのことについて考えてみます。

この主張の根拠は、OECDの雇用保護指標 (Employment Protection Legislation indicators) のようです。見づらいグラフで恐縮ですが、図はOECDによる正社員の解雇と有期雇用者の雇用規則に関して国際比較をしたものです。縦軸は有期雇用者、横軸は正社員、ともに数値が大きくなるほど規制が厳しく、小さくなるほど規制が緩やかとなっています。

図 正規雇用解雇(横軸)と、一時雇用者雇入れ(縦軸)の規制の強さ



さて日本は？ 矢印で示しましたが、アイルランドとアイスランドに挟まれたあたりです。どちらかといえば、日本の解雇規制はOECD加盟国の中ではやや緩いところにあるようです。

＊ 個別解雇の難易度をみると

当時の総裁選の議論は、特に解雇が最も厳しいといわれる正社員の個別解雇の難易度の議論に焦点が当たっていたようにも思えるので、この国際比較についてみてみましょう。

OECDでは正社員の解雇要件を、①手続き要件 ②予告と手当金 ③不公正解雇の規制の枠組み ④不公正解雇の規制施行の4つの視点で分析を行い、これを総合的に評価し、OECD雇用保護指数という数値でまとめました。この結果が表となります。

さて日本は？ といえば、この表のOECD参加国は全部で37カ国の中で日本は13番目、個別解雇規制はかなり緩やかという位置にあります。

表 正規雇用者の個別解雇における解雇規制 (2019年)

	手続き要件	予告と手当金	不公正解雇の規制枠組み	不公正解雇の規制施行	OECD雇用保護指数
米国	0.7	0.0	0.1	4.4	1.3
スイス	1.2	1.3	1.6	2.3	1.6
カナダ	0.7	0.8	1.2	3.8	1.6
韓国	1.3	1.0	1.8	2.5	1.7
オーストリア	1.2	0.9	3.1	1.5	1.7
英国	1.3	1.3	1.1	3.3	1.7
ハンガリー	1.2	1.8	2.2	2.0	1.8
デンマーク	1.2	2.1	1.9	2.3	1.8
エストニア	1.5	1.4	1.6	3.0	1.9
アイルランド	1.3	1.2	1.9	3.5	2.0
コロンビア	1.3	1.6	2.0	3.0	2.0
ニュージーランド	2.3	0.4	2.3	3.3	2.1
日本	0.8	0.9	2.8	3.9	2.1
アイスランド	1.0	1.9	1.5	4.3	2.2
スロベニア	1.3	1.5	2.4	3.5	2.2
ドイツ	1.7	1.3	3.1	2.9	2.2
リトアニア	2.0	3.4	1.6	2.0	2.2
ノルウェー	1.5	1.0	3.3	3.3	2.3
スロバキア	2.8	1.5	2.8	2.0	2.3
韓国	2.2	1.0	3.0	3.3	2.4
フィンランド	2.0	1.0	2.2	4.3	2.4
ポーランド	2.2	2.5	2.4	2.5	2.4
メキシコ	1.8	1.7	3.7	2.5	2.4
スペイン	1.8	2.1	2.0	3.8	2.4
フランス	1.5	2.4	2.6	3.3	2.4
チリ	1.8	2.5	3.0	2.5	2.5
スウェーデン	2.3	1.7	2.5	3.4	2.5
ルクセンブルク	2.1	2.2	1.7	4.0	2.5
ギリシャ	1.2	1.2	3.8	4.0	2.5
ラトビア	2.5	1.8	3.2	3.0	2.6
イタリア	1.8	2.0	3.0	4.0	2.7
ベルギー	1.8	3.0	2.1	4.0	2.7
トルコ	1.3	3.4	3.1	3.5	2.8
オランダ	4.2	2.3	2.5	2.4	2.8
ポルトガル	2.3	1.7	4.2	3.3	2.9
イスラエル	2.5	2.9	2.5	3.8	2.9
チェコ	3.8	2.5	3.0	2.8	3.0

筆者は調査対象となったOECD諸国の解雇規制の詳細までは知らず、国際比較における日本の順位の妥当性について言うべき知見は持っていません。しかしながら、仕事柄、外資系日本子会社の外国人人事部長や、海外で人事部門に関わった日本人海外駐在員の方々を存じ上げており、彼らとの話を通じて、このOECD調査結果と



●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp

■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階

ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

現場とのギャップを拭うことはできません。

このOECDの雇用保護指数の決定因子である①手続き要件 ②予告と手当金の指数が同じ表で示されていますが，この2つの日本の指数が，①手続き要件は0.8と参加国中2番目，②予告と手当金は0.9と3番目に緩い（厳しくない）とされていることに気づきました。

そこで①手続き要件と②予告と手当金の指数に関連のある，OECDの日本の調査結果を探してみました。結果は以下の通りです。

①手続き要件に関係のある調査項目は“解雇の予告期間”だと思います。回答は「雇用者は少なくとも30日前に解雇予告を行うか，30日以上平均賃金を支払わなければなりません。口頭での通知は十分とされ，解雇理由の書面は求めに応じて提供されます」と。

②予告と手当金に関係のある調査項目は“勤務期間に応じた解雇予告期間の設定”と“勤務期間に応じた退職金”ではないかと考えました。回答は，“勤務期間に応じた解雇予告期間の設定”は「勤続年数に関係なく，30日間」，“勤務期間に応じた退職金”は「法律上，退職金の支払い義務はない」という記述でした。

この2つの結果を文字通りに解釈すれば，日本の解雇規制はずいぶん緩いという結論に当然に帰

着します。

しかしながら，我々は実態を知っています。例えば，能力不足の社員を30日分の賃金で解雇できるか？ 誰も首肯しません。

退職金の支払い義務の法律上の規定はありませんが，統計によれば日本の企業の75%以上が退職金制度を整備しています。その退職金制度は勤続年数に応じて金額が増加する制度が一般的です。さらに，解雇ともなれば，この退職金に加えて，特別退職金を用意することは珍しくありません。

筆者の労務コンサルファームでも，例えば能力不足社員の解雇の相談の際には，まず解雇は極力回避して，その社員から会社都合退職の同意を得ることを勧め，そのために，通常の退職金を自己都合ではなく会社都合で計算するのは当然として，その上で特別退職金として，勤続1年につき1ヵ月の賃金相当（勤続3年未満は3ヵ月分）の特別退職金を少なくとも用意するというアドバイスを行うのが標準となっています。

OECDの調査結果と解雇関連の日本の実態はかなり開きがあるように思えます。なぜでしょうか？

＊法的枠組みがないからこそ

OECDの調査は，各国が解雇を行う場合の①手続き要件 ②予告と手当金の法的規制を調べていま

すが，日本の回答は，解雇ができるという見通しが立ってからの法的手続きでしかありません。

日本での解雇は，まず「解雇できるか？」「解雇できないか？」の問題をクリアせねばならず，これについて調査したOECDに回答できるような法的規制は存在しません。日本の場合は，解雇できるとすれば，30日分の解雇予告手当でも問題なく，すでに解雇ができる状態であれば解雇通知は口頭でも構わないという仕組みです。

解雇をするための具体的な法的枠組みがないからこそ，実際の解雇をめぐる司法判断を仰ぐしかなく，さらに解雇の裁判例の多くは会社敗訴となっていることも人事の実務家であれば承知しています。そのため，解雇案件が生じた場合，実務ではまずは裁判を回避するため退職同意をいかに取り付けるかという観点から，同意が得られるような特別な退職条件を検討するというのが実務対応です。そこには法的根拠は何もありません。

さらに，筆者がやるせなく思うのは，「日本の解雇規制はそれほど厳しくない」という発言が，立法府の最高機能を担う国会議員の，しかも多くの議員グループを率いる方からのものであるという事実です。これでは日本の最優先課題である労働市場改革の先行きも不安ばかりが残ります。