

北海道師範塾 「教師の道」 塾頭通信

第521号 平成25年4月2日

解雇は自由？

去る3月15日に開催された「産業競争力会議（議長安倍首相）が、解雇を原則自由にするよう法改正を求め、お金を払って解雇できるルール作りを提言しました（3月16日付朝日新聞）。

報道によると、提案したのは経済同友会代表幹事で武田薬品工業社長の長谷川閑史氏で、彼は、解雇が禁止される場合の明確化や労働者への配慮に言及しつつも「民法にある解雇自由の原則を労働契約にも明記すべき」と求めると共に、「再就職支援金を払って解決できる制度」も提案したとしています。

まず、長谷川氏が指摘している民法の「解雇の自由」というのはどういう事か、見てみましょう。

民法の第627条第1項は次のように規定しています。

「当事者力雇傭の期間ヲ定メサリシトキハ各当事者ハ何時ニテモ解約ノ申入ヲ為スコトヲ得」

つまり、定年まで働くというように雇用期間に定めのない雇用契約の場合は、使用者・労働者のどちらからでも一方的に雇用契約の解除を申し入れる事が出来るという訳です。

しかし考えなければならない事は、こうした関係は、飽く迄も使用者と労働者双方が対等であって始めて成立し得るものだという事です。稀には、使用者と労働者が対等の関係を保持しているケースも有りますが、多くは、雇用する側の力が圧倒的に大きいというのが現実です。

こうした事もあり、1947年（終戦の翌年）制定された労働基準法などによって、労働者保護の立場から解雇に一定の制限が課せられるようになり、今日に至っています。

労働契約に関し、労働基準法第20条には、

- ・使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前に予告する事
- ・30日前に予告しない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払う事

が規定されていますが、同時に、

- ・天災事変その他のやむを得ない事由のため事業継続となった場合

・労働者の責めに帰すべき事由

に該当する場合には、解雇予告手当を支払わなくても良いとされています。

この規定によって「30日分の平均賃金（解雇予告手当）」を払えば、特に理由が無くても解雇できると解する事も可能ですが、労働者保護の観点からすれば、使用者側による全くの恣意的な解雇が許されないというのは当然です。

如何なる場合も権利の乱用は許されず、それは解雇権とて同じ事ですが、にもかかわらず、「解雇自由」が議論される背景は、使用者側にとって現在の労働契約法は非常に制約が大きいと感じているからに外なりません。

よくいわれる事ですが、使用者側には、「一旦正社員として採用してしまうと、どんなに無能で、働きが悪くても容易に首が切れない」という事への不満が大きいようで、これを「雇用リスク」と称する人もいます。

世界がグローバル化し、企業間の競争が激化している中で、労働生産性をいかに高めるかは企業にとって至上命題となっていますが、使用者側にとって「雇用リスク」は、競争力の面でも大きなハンデであるという認識が強まっているのだと思います。「労働力の流動性を高めるべきだ」という産業競争力会議での提案は、こうした使用者側の意向を反映したものといえます。

ただ一方では、解雇が制限されている筈の日本で、不当解雇を巡る問題が少なくないという現実を直視する必要があります。

失業した人の生活への支援、再就職を可能にする再教育のシステムなど、いわゆるセーフティネットが十分でない中、単に解雇条件を緩和するだけでは、簡単に首を切られ、行き場を失った失業者が巷に溢れるという最悪の事態になりかねません。

また、「再就職支援金」の制度についても、一步間違えれば、「金さへ払えば、解雇は自由」という風潮を生み出しかねません。

「雇用のミスマッチ」や「労働生産性の低さ」が問題となっている中で、労働力の流動化は避けて通ることは出来ません。その意味では、「解雇自由」をタブー視せず議論する必要がありますが、使用者側だけでなく労働者側にとっても納得できるような仕組みづくりに向け、慎重に検討していただきたいと思います。

（塾頭：吉田 洋一）