



2024年 9月22日
第43号

JR 東労組 
Yokohama

JR東労組横浜地本

発行人 梶田 優一
編集 情宣 担当
ホームページ



<http://www.jreu-yokohama1.jp/>

自由民主党総裁選挙で急浮上

解雇規制の緩和で雇用の流動化を促進??

自由民主党総裁選挙は歴代最多の9名が立候補し、いろいろと討論をしていますが、候補の一人である小泉進次郎元環境相が、突如「整理解雇の4要件の見直し」に言及し、河野太郎デジタル相は「解雇時の金銭補償」に言及しました。その一方で、加藤勝信前厚労相は「手厚い転職市場がないので金銭解決は時期尚早」、高市早苗経済安全保障担当相も「現行の解雇規制は先進国でも緩い方」、と、解雇規制の緩和に反対を表明しています。

○整理解雇の4要件とは

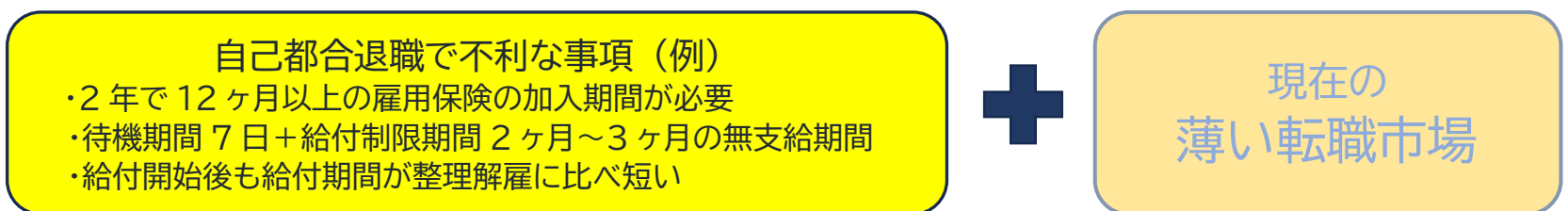
解雇の実施には、これまでの裁判判例により、①経営上の必要性、②解雇回避の努力、③人選の合理性、④労使間協議、の4要件を考慮する必要があるとされています。これを整理解雇の4要件といいます。小泉氏は、企業が「賃金引下げ」「配置転換の実施」を行えば、4要件を満たさずに解雇可能にするとしていました。河野氏の「解雇時の金銭補償」では4要件に言及はありませんが、金銭を支払えば解雇できる、と受け取られる危険性をはらみます。



○解雇規制を緩和すれば雇用の流動化は進むのか？

まず、雇用の流動化とは、労働者が働く企業を時々において自由に選び、転職していくことです。企業が安易に労働者を解雇すれば、それは失業者を増やすことにはなりますが、解雇された人々がすぐ他の企業等に雇用されるものではないので、直接的に雇用の流動化を促すものではありません。

次に、雇用保険の制度を見ると、転職のために離職する、すなわち自己都合退職は、解雇による失業に比べて失業給付の条件がかなり不利であるため、むしろ自己都合退職を行うにはかなりリスクが伴います。やるべきことは自己都合退職による失業給付を、整理解雇並に引き上げ、退職後の再就職をスムーズにする転職市場の育成と、そこに容易にアクセスできる制度の構築です。



○そもそも本当に解雇規制が強固なのか

高市氏が指摘する「現行の解雇規制は先進国でも緩い方」というのは、OECDが行っている調査によると思われます。この調査によれば、日本の解雇規制は下から数えて11番目で、かなり緩い規制とされています。ただし、これは法的な制度を見ての話であり、例えばスウェーデンでは勤続十年の労働者を解雇する場合は32ヶ月の解雇手当を支払わなければならないのに対し、日本ではそうした規制はない、というものです。一方で日本国外ではジョブ型雇用が多いのに対して、日本ではメンバーシップ雇用が大多数である、という雇用制度の違いは考慮されていません。

安易な解雇規制緩和に反対！！