

第2回ディベート甲子園高校の部論題解説

「日本は企業に対する正社員の解雇規制を緩和すべきである。是か非か」

- ・ここでいう緩和とは「人員整理の必要性」および「解雇回避努力義務の履行」を整理解雇の要件から除外することとする。

論題検討委員会 竹久真也

はじめに

新卒採用のあり方、いわゆる「ブラック企業」などの労働環境、最低賃金引き上げの是非をなど、近年労働のあり方、雇用のあり方がよく取りざたされています。こうした労働に関する問題の一つである「解雇」を議論するのが、本年のディベート甲子園高校の部のテーマとなります。

解雇とは「使用者(雇用する側)からの申し出による一方的な労働契約の終了」、有り体な言い方をすれば「会社が社員をクビにする」ことを指します。法律では、解雇は使用者が原則自由に行えます。しかし、主に雇用される側(＝解雇される側)への配慮から、合理的な理由に基づかない解雇や、社会通念上相当と認められない場合の解雇については、解雇が認められません。つまり、正当な理由のない解雇や、差別的な解雇は行えないなど、実質的には一定の制約があります。こうした解雇の制約を「解雇規制」と呼びます。

解雇の目的と解雇規制の背景

まずは企業の視点から、解雇が必要となる場合を考えてみましょう。企業が人を雇うのは、人を雇うことで事業を行い利益を得るためです。このため、企業が労働者を解雇したいときは、その方を雇っていても将来的に利益が得られないと予測される時となります。例えば、雇用はしているもののなかなか賃金に見合うほどの成果を上げていないであるとか、経済状況が変化して事業の縮小が見込まれ、今後も継続して仕事があることが見込めない、といったことが考えられるでしょう。解雇以外にも、例えば賃金の引き下げや仕事の/働き方の転換といった解雇以外の手段も含め、事業に必要な労働力の確保と、労働者を雇うために必要なお金のバランスをとることが、雇う側にとっては重要な問題です。

一方、働く側から見ても収入を得る主要な

手段である労働条件や、あるいは仕事の有無を決める解雇はとても重要な問題です。一般的に働く側は、雇う側に比べて経済的に弱い立場に置かれることが多いことから、働く側を保護するための様々な法律があります。例えば労働時間の規制や、労働災害に関する保険などもこうした弱い立場に置かれやすい労働者の立場を守るといった目的が背景にあります。解雇規制もこうした考えの延長線上で、正当な理由のない解雇から働く側を守るために形作られてきました。

解雇と整理解雇

解雇が認められる場合にも、様々な種類があり、例えば労働者が犯罪を犯したり会社の物やお金を着服したなどという重大な違反を犯した場合に科せられる懲戒解雇や、職場のルールを守らない(遅刻ばかりする等)ことを理由にした解雇、経営不振など会社のやむを得ない事情を理由にした解雇などがあります。解雇の中でも特に、不況や経営不振などを理由にした解雇のことを整理解雇と言います。

整理解雇が有効かどうか争われる裁判では、「整理解雇の要件」と呼ばれる基準に則って、その解雇が有効かどうか裁判所によって判断されます。今回の論題は、付帯事項の通り、この「整理解雇の要件」の一部を緩和しようというものです。

整理解雇の要件

解雇は労働基準法をはじめとした様々な法律で特定の状態におかれた(妊婦など)労働者への禁止規定などを定めていますが、それ以外の一般的な解雇に関しては労働契約法において以下のような条文が定められています。

労働契約法第十六条

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」

そして、どのような解雇が合理的か、社会通念上相当であるかは、裁判で判断されてきました。

「整理解雇の要件」は、以下の4つから構成されるとされています。

- 1) 人員整理の必要性：
経営不振など、企業の経営するために人員の削減が必要であること。
- 2) 解雇回避努力義務の履行：
新規採用の停止、配置転換、希望退職者の募集など、解雇以外の方法で人員を整理する努力が行われていること。
- 3) 被解雇者選定の合理性
整理解雇の対象となる人を、客観的で合理的な基準で選んでいること。
- 4) 解雇手続の妥当性
労働組合や労働者に対して、解雇の理由や時期・規模などについて納得のいく説明を行っていること。

裁判では、上記の4つの基準を参照しながら、整理解雇が有効かどうか判断されます。もし裁判で「解雇が有効ではない」ということになれば、解雇された人の職場復帰や、解雇されていて働けなかった分の賃金の支払いの義務などが発生するケースが多く、企業はこの要件から逸脱するような整理解雇は行いにくく、それが整理解雇を抑止する働きをしているということになります。要件を満たしていると企業側が判断していても、解雇が有効かどうかは最終的には裁判官が判断することになるので、解雇が有効となるかどうかを完全に予測することは難しく、それ自体が整理

解雇に踏み切ることを難しくしているという指摘もあります。

このようにして整理解雇に一定の制約を課している「整理解雇の要件」について、論題では付帯事項にある通り、「人員整理の必要性」および「解雇回避努力義務の履行」が除外されることとなります。

そのため、肯定側はこれを具体化するために「労働契約法を改正して企業が自由に解雇できるようにする」というようなプランが考えられます。

また、論題の文言では「正社員」に対する解雇規制を緩和するとされています。「正社員」という概念は、法律などで明確に定められてはいませんが、一般には期間の定められていない長期雇用を前提にし、会社の基幹的な役割を担う人のことを指します。このため、今回の論題による解雇規制の緩和の対象となるのは、派遣社員やパートやアルバイトといった働き方の人ではなく、ある程度長く勤め、会社の基幹的な業務を行う人ということになります。

論題を導入したの世界のイメージ

では、こうした要件が緩和された状態とはどのようなものでしょうか。1) 人員整理の必要性や、2) 解雇回避努力義務の履行がなくなるわけですから、経営不振といった特別な状況ではなくとも整理解雇に踏み切れるようになりますし、ある事業部門での整理解雇に並行して、強化したい別の事業部門での採用を強化するといったことも可能になるかもしれません。逆に、3) 被雇用者選定の合理性や4) 解雇手続の妥当性については、特にプランで変更を加えない限りは変化しませんから、なんとなく気に入らないから解雇するのであるとか、説明なしにある日突然解雇するのであるとかといった解雇は、論題を導入しても扱いが変わることはなく、一般的には無効となることが多いだろうと推測されます。ここまでを端的にまとめると、論題は、企業が自身の目的に応じて、柔軟に労働者を解雇できるようにする、という意味であることが理解できるでしょう。

なぜ解雇規制の緩和が必要であると言われるのか

日本の解雇規制が諸外国と比較して厳しいかどうかは議論が分かれますが、解雇の金銭解決制度の導入に向けた法改正が厚生労働省の検討会でも議論されるなど、解雇を巡る労働法制は注目されています。ではなぜ、解雇規制の緩和が必要だと言われるのでしょうか。その理由の一つに、解雇規制を緩和することで雇用を増やすことができるというものがあります。

解雇をしやすくするのに、雇用が増えるというのは、一見不思議な印象を受けるかもしれませんが。具体的な例で考えてみます。みなさんが企業の経営者となって、ある人を雇うかどうか考える場面を想像してみましょう。解雇規制が強い場合、一度雇った社員をそう簡単には解雇できませんから、将来の見通しが立たない経済状況であったりして、今後数十年にわたって企業に貢献してくれる人であると確信できないときは、採用には踏み切れないでしょう。つまり、解雇規制が強い場合、正社員として働いている人の雇用は守られるものの、今正社員でない人が雇われにくいという意味で、社会全体の雇用の量を引き下げているのではないかと、ということです。実際、解雇規制が強い国ほど正社員として雇用されている人の数が少なく、特に若年層など、今職についていない人が職に就くのが難しくなっているという研究もあります。このように解雇規制を緩和する理由としては、強すぎる解雇規制によって減ってしまっている雇用の総量を増やして、今職につけていない人のチャンスを広げようということが主張される場合が多いです。

メリットの議論のポイント

こうした背景を元にとすると、肯定側のメリットとしてどのようなものなのでしょうか。まず直感的に思いつくのは、先述のような解雇規制が強いことから採用控えを減らし、社会全体の雇用を増やそうというものです。もちろん、解雇規制が弱まるということは解雇される人の数も増えるということですから、メリットが発生するのだというためには、海外や国内の事例や、それを統計的に分析した実証研究などで主張をサポートする必要があ

るでしょう。

雇用が増えるというだけではなく、誰の、どのような雇用が増えるかに着目することも有効です。「誰の」という面では、解雇規制は今既に働いている人に有利に働きますから、これから職に就こうとする人、例えば若者などにはそのしわ寄せが向かうこととなります。こうした若者が仕事につきやすくなるのだとすれば、将来の日本を支える若者が早期から仕事に就け、仕事を通じて成長することで日本全体に貢献するのだ、という主張もできるかもしれません。「どのような」という面では、企業の投資や撤退の判断が行いやすくなり、効率の悪い産業が淘汰され、新しい成長分野が生まれやすくなる、といった主張もできるでしょう。

デメリットの議論のポイント

逆にデメリットはどのようなものなのでしょうか。まず、やはり解雇が簡単になる分、雇用が減ってしまうという議論でしょう。こちらについても肯定側同様、自分たちの主張をサポートする事例や研究を見つけてくることが一つのポイントとなります。

デメリットでも肯定側と同じく、誰の・どのような雇用が失われるのかを具体的に考えることが大切です。新たに発生する解雇は、企業が将来的にも力を発揮することを期待することが難しい人の解雇ですから、解雇された側が再就職できるのか、できないとすればどのような生活を送ることになるのかを考える必要があります。

再就職という面では、「解雇された」という事実自体が「能力がない」というメッセージ（スティグマ=烙印）となることもありますから、再就職は難しいかもしれません。逆に肯定側からは、むしろ企業は労働者を気軽に雇いやすくなるので、再就職は現状より容易になるとも反駁できるでしょう。この点の優劣をつけるには、どのような職業で解雇が起り、どのような職業では雇用が生まれるのかという細かい視点に着目して議論することが大切です。

さらに、働く人全体に与える影響も考えられます。強い解雇規制を前提に作られた制度の元では、働く人もそれを前提に行動しますから、制度が変わってしまった時、今働いて

いる人には強い影響があります。例えば将来の収入を前提にローンや、子供の教育費などには、大きな影響があるでしょう。また現在そうした状況にはない人でも、いつ解雇されるかわからないという不安が強くなり、消費を控えたり、家族形成ためらったり、意に沿わない使用者の命令にも従わざるを得なくなったりするかもしれません。

共通の議論のポイント

いずれの立場においても重要な点は、解雇規制の緩和という言葉にとらわれず、誰のどのような行動が変わるのかを丁寧に積み上げることです。さらに議論を深められる点として、解雇規制の問題を「タテ」と「ヨコ」の二つの軸で広げて考えることを薦めます。

まず「タテ」の要素とは、制度が前提としている時代、歴史に着目するということです。整理解雇の要件などが整備されてきたのは、1950年代ごろから70年代とされます。当時と今を比較することは簡単ではありませんが、そうした時代に整備された整理解雇の要件は、一つの企業で元で労働者が長く働き続けることを暗黙の前提にしています。企業の衰勢が激しい現代においても、こうした一つの会社で長く働くという働き方（これを「日本型雇用システム」という場合もあります）を前提にした雇用のあり方が成立するのかが論点に着目することは、制度を論じる上で有効です。肯定側では時代が変化しているのだから雇用のあり方も変えるべきだと論じることができますし、否定側でも、むしろ「長く一つの会社で働く」ようなモデルを改めて再評価する必要があると論じられるかもしれません。いずれにせよ、解雇規制が前提にしている働き方と、現代で求められている働き方という、時代の「タテ」の変化を意識することで、議論の見通しが良くなります。

次に「ヨコ」の要素とは、解雇規制の論題だからといって、解雇ばかりを調べるのではなく、労働のあり方を幅広く知ることが大切だということです。解雇は労働や雇用を考える上でも重要な位置を占めており、採用という一見すると関係が薄そうな分野と実は強い関係を持っています。また、日本における働き方は、論題の対象となる正社員だけではな

く、非正規社員という形の働き方もあります。正社員の雇用のあり方が変われば、正社員以外の雇用のあり方が変わってくるでしょう。このように、労働に関する制度は相互に結びついているので、解雇についてだけ調べるのではなく、広く日本の労働に関わる制度やその実際の状況を調べ、それと論題がどう関わってくるのかという視点で準備を進めることで、より説得力のある議論が展開できます。

終わりに

今回の論題では、雇用のあり方という、高校生のみなさんにとってあまり身近ではない論題となっています。また、論題やプランを導入することで直接何が起こるのかということ想像するのも、他の論題に比べてやや難しい部分があるかもしれません。イメージや字面だけに流されず、制度の解説や資料を丁寧に読み、身近な人（特に現在働かれている方）との話すことを通じて正確な理解を行った上で議論を行うよう、一層注意する必要があります。

労働や雇用の問題は、今は直接の関わりは薄いかもしれませんが、多くの方にとって近い将来関わってくるものであり、またその後数十年考えていくことを要請される問題であり、また日本の政策のあり方としても非常に重要な位置を占めているテーマでもあります。

今季論題の取り組みが、雇用や働き方に関する考え方を深める機会となれば幸いです。