

表2.1 雇用保護法制 :1980年代以降の変化

	期間の定めのない労働者		期間の定めのある労働者	
	EPLの強化	EPLの緩和	EPLの強化	EPLの緩和
フランス	<p>余剰人員の集団的解雇を行う場合は「社会計画(解雇回避、被解雇者数の制限、労働者再配置の計画と実施)」を策定しなければならないことを法定(1989),L.321条の4の1第1項</p> <p>職業転換協定(手当の支給、職業訓練機会の付与)の実施を可能とする手段の整備(1989),L.321条の5,L.322条の3</p> <p>「社会計画」の内容(企業内外の再配置、新事業の設立、職業訓練または職業転換のための活動、労働時間の短縮・調整措置)を法定(1993)</p>	<p>経済的理由の解雇の行政による事前許可を廃止(1986)</p>	<p>一時的派遣労働および期間の定めのある契約を許可する理由を限定。期間全体の上限を短縮(1990)</p>	<p>期間の定めのある契約への制限を実質的に緩和(1985-86)</p>
ドイツ	<p>ブルーカラー労働者とホワイトカラー労働者への法定予告期間が同じとなった。これにより勤続年数10年超の従業員への平均的な予告期間が延長された(1993)</p> <p>解雇制限法の適用範囲が、フルタイム従業員10人以上を雇用する企業から5人以上を雇用する企業へと拡大された(1999),解雇制限法</p>	<p>解雇制限法の適用範囲が、フルタイム従業員5人以上を雇用する企業から10人以上を雇用する企業へと縮小された(1996),解雇制限法</p>		<p>客観的理由を明記せずに、期間の定めのある契約を結ぶことが可能とされた(1985)</p> <p>可能な契約更新回数、期間の定めのある契約および一時派遣契約の期間全体の漸進的拡大(1990年代)</p>
イギリス	<p>剰員整理手当の支払い(1965年剰員整理手当法) 剰員選抜基準が客観的であること、それが公正に適用されること、配転の可能性が検討されたこと、組合と協議を行ったことが、不公正でない解雇の基準とされている(判例によるガイドライン)</p>	<p>不公正解雇の提訴可能な勤続年数が2年とされた(1985)</p> <p>不公正解雇の提訴可能な勤続年数が1年に短縮された(1999)</p>		
アメリカ	<p>従業員100人以上の企業の従業員が事業所閉鎖または大量レイオフの影響を受ける場合、使用者は60日前までに交渉代表組合(または各被用者)と州および地方政府に通知しなければならない(1988),労働者調整・再訓練予告法</p>			

出所: OECD, Employment Outlook June, 1999, pp.52-53, Table 2.1. なお、参考文献から若干補足した。

表2.2パネルA. 正規従業員に対する雇用保護の強度指標

パネルA 指標の値 a

	一般的な手続の不便さ b				無過失の個別解雇の予告と解雇手当 c												解雇の困難さ								
	手続 d		予告までの期間 e		予告期間						予告手当						不正解雇の定義 f		有資格までの試用期間		勤続20年後の不正解雇に対する補償 g		復職の範囲 h		
					勤続9ヶ月後		勤続4年後		勤続20年後		勤続9ヶ月後		勤続4年後		勤続20年後										
	点数スケール		日数		月数												点数スケール		月数		点数スケール				
	80年代後半	90年代後半	80年代後半	90年代後半	80年代後半	90年代後半	80年代後半	90年代後半	80年代後半	90年代後半	80年代後半	90年代後半	80年代後半	90年代後半	80年代後半	90年代後半	80年代後半	90年代後半	80年代後半	90年代後半	80年代後半	90年代後半	80年代後半	90年代後半	
中央及び西ヨーロッパ																									
オーストリア	2	2	9	9	1	1	1.2	1.2	2.5	2.5	0	0	2	2	9	9	1	1	1	1	15	15	1	1	
ベルギー	0.5	0.5	1.5	1.5	2	2	2.8	2.8	9	9	0	0	0	0	0	0	0	0	3.3	3.3	12.5	12.5	0	0	
フランス	1.5	1.8	12	12	1	1	2	2	2	2	0	0	0.4	0.4	2.7	2.7	1.5	1.5	1.6	1.6	15	15	0	0	
ドイツ	2.5	2.5	17	17	1	1	1	1	4.5	7	0	0	0	0	0	0	2	2	6	6	24	24	1.5	1.5	
アイルランド	1.5	1.5	4.5	4.5	0.2	0.3	0.5	0.5	2	2	0	0	0.2	0.2	2.2	2.2	0	0	12	12	24	24	1	1	
オランダ	3	3	38	31	0.6	1	1	1	5.3	3	0	0	0	0	0	0	1.5	1.5	2	2	6	18	1	1	
スイス	0.5	0.5	1	1	1	1	2	2	3	3	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2	6	6	0	0	
イギリス	1	1	2	2	0.2	0.2	0.9	0.9	2.8	2.8	0	0	0.5	0.5	2.4	2.4	0	0	24	24	8	8	0	0	
南ヨーロッパ																									
ギリシア	2	2	1	1	0.6	0.5	1.7	1.5	9	8	0.3	0.3	0.9	1	4.6	5.8	0.5	0.5	2	3	15	15.8	2	2	
イタリア	1.5	1.5	1	1	0.3	0.3	1.1	1.1	2.2	2.2	0.7	0.7	3.5	3.5	18	18	0	0	0.8	0.8	32.5	32.5	2	2	
ポルトガル	2.5	2	21	21	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	20	20	3	2	1	2	20	20	3	2.5	
スペイン	2.3	2	40	1	1	1	3	1	3	1	0.5	0.5	2.6	2.6	12	12	2	2	1.7	2.5	35	22	0	0	
トルコ	2	2	1	1	..	1	..	2	..	2	..	0	..	4	..	20	..	0	..	2	..	26	..	0	
北欧諸国																									
デンマーク	0.5	0.5	1	1	1.6	1.8	2.8	3	5	4.3	0	0	0	0	1.5	1.5	0	0	1.5	1.5	9	12	1	1	
フィンランド	1.8	1.8	56	11	2	1	2	2	6	6	0	0	0	0	0	0	0	1.5	4	4	12	12	0	0	
ルウェー	1.5	1.5	2	2	1	1	1	1	5	5	0	0	0	0	0	0	2.5	2.5	1	1	15	15	2	2	
スウェーデン	2	2	15	15	1	1	4	3	6	6	0	0	0	0	0	0	2	2	6	6	32	32	1	1	
経済変革期にある諸国																									
チェコ共和国	..	2	..	7	..	2	..	2.5	..	2.5	..	1	..	1	..	1	..	2	..	3	..	8	..	2	
ハンガリー	..	1	..	13	..	1	..	1.2	..	3	..	0	..	1	..	5	..	0	..	3	..	10	..	2	
ポーランド	..	2	..	13	..	1	..	3	..	3	..	0	..	0	..	0	..	0	..	1.8	..	3	..	2	
北米																									
カナダ	0	0	1	1	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	0	0	0.2	0.2	1.3	1.3	0	0	3	3	1	1	
メキシコ	..	1	..	1	..	0	..	0	..	0	..	3	..	3	..	3	..	3	16	..	1	
アメリカ	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.5	0.5	
アジア・オセアニア																									
オーストラリア	0.5	0.5	1	1	0.2	0.2	0.7	0.7	1.2	1.2	0	0	1	1	1	1	0	0	1.5	1.5	
日本	1.5	1.5	3	3	1	1	1	1	1	1	0	0	1.5	1.5	4	4	2	2	26	26	2	2	
韓国	2.5	1.8	..	32	..	1	..	1	..	1	0	0	2	2	6	6	..	2	2	
ニュージーランド	0.8	0.8	7	7	..	0.5	..	0.5	..	0.5	..	0	..	1.5	..	5	..	0	..	2	1	

・データ入手不可

a) 以下の注記に加え、表2.A.1と表2.A.9における指標の解説を参照。

b) 手続は、制定法上規定されているか、労働協約または一般的に必要であると考えられているものであり、不正解雇訴訟が提起された場合に、これら手続を履践していないと使用者は訴訟において不利な立場に立たされるものをいう。

c) 記載した情報は主として法規定に依拠しているが、労働協約または雇用契約から得られる平均的な情報にも基づいている。算出においては、労働者が35歳時に雇用を開始したものと仮定している。状況が異なる場合（例えば、ブルーカラーとホワイトカラー、解雇が個人的な理由によるか人員削減によるか、など）、平均的数値を採用している。

d) 手続にかかる得点は次のように算出している。1点：解雇の理由が書面によって被用者に示されなくてはならない場合。2点：第三者（事業所委員会または権限ある労働行政機関）への通知がなされなくてはならない場合。3点：使用者は第三者の承認なくしては解雇をなさない場合。

e) 予告期間には、解雇に先立ってなされる警告手続が必要な場合に、これをなすための6日間を含むと仮定している（しかし、このような期間は数日から数ヶ月までととても幅広く異なる）。点数の算出方法は次の通り。1点：解雇が口頭でげられるかまたは被用者に直接予告がなされる場合。2点：郵送による書面の通知が必要とされる場合。3点：書留による通知が必要とされる場合。

f) 点数の算出方法は次の通り。0点：労働者の職務能力または職務の削減が解雇の適切かつ十分な理由である場合。1点：社会的考慮、労働者の年齢・勤続期間が被解雇労働者の選択に影響を与える場合。2点：解雇に先立って、労働者を異なる職務に適合させるために配置転換や再訓練が試みられなければならない場合。3点：労働者の職務能力を解雇理由となしえない場合。

g) 算出に際しては、労働者は就労開始時に35歳であり、かつ、裁判所において平均6ヶ月の補償金支払が命令されると仮定している。状況が異なる場合（例えば、ブルーカラーとホワイトカラーなど）、平均的数値を採用している。

h) 復職が可能な範囲とは、不正な解雇があったとされた場合に、労働者は、使用者の意に反する場合であっても従前の職務に戻る選択権を有しているか否か、ということに基づいている。指標の点数は、1点：この選択権が稀にしか労働者に利用されない場合。2点：公正にしばしば利用される場合。3点：常に利用される場合である。

出所：OECD, Employment Outlook June, 1999, p.55-56, Table 2.2. Panel A

表2.2パネルB. 正規従業員に対する雇用保護の強度指標

パネルB 主な分野別総合得点 a, b

	一般的な手続の不便さ		無過失の個別解雇の予告と解雇手当		解雇の困難さ		解雇に対する保護の総括的な強さ	
	1980年代後半	1990年代後半	1980年代後半	1990年代後半	1980年代後半	1990年代後半	1980年代後半	1990年代後半
<i>中央及び西ヨーロッパ</i>								
オーストリア	2.5(15)	2.5(18)	2.0(14)	2.0(19)	3.3(12)	3.3(16)	2.6(12)	2.6(17)
ベルギー	0.5(3)	0.5(3)	2.3(16)	2.3(22)	1.8(6)	1.8(5)	1.5(6)	1.5(6)
フランス	2.5(15)	2.8(20)	1.5(10)	1.5(13)	2.8(10)	2.8(14)	2.3(9)	2.3(14)
ドイツ	3.5(18)	3.5(24)	1.0(4)	1.3(8)	3.5(14)	3.5(20)	2.7(13)	2.8(21)
アイルランド	2.0(11)	2.0(12)	0.8(2)	0.8(2)	2.0(7)	2.0(6)	1.6(8)	1.6(8)
オランダ	5.5(22)	5.0(27)	1.0(4)	1.0(4)	2.8(10)	3.3(16)	3.1(18)	3.1(25)
スイス	0.5(3)	0.5(3)	1.5(9)	1.5(12)	1.5(3)	1.5(3)	1.2(5)	1.2(5)
イギリス	1.0(7)	1.0(7)	1.1(7)	1.1(6)	0.3(1)	0.3(1)	0.8(2)	0.8(2)
<i>南ヨーロッパ</i>								
ギリシア	2.0(11)	2.0(12)	2.4(17)	2.2(21)	3.3(12)	3.0(15)	2.5(11)	2.4(16)
イタリア	1.5(9)	1.5(10)	2.9(18)	2.9(25)	4.0(17)	4.0(23)	2.8(16)	2.8(23)
ポルトガル	4.0(19)	3.5(24)	5.0(20)	5.0(27)	5.5(20)	4.5(26)	4.8(20)	4.3(27)
スペイン	4.8(20)	2.0(12)	3.1(19)	2.6(23)	3.8(15)	3.3(16)	3.9(19)	2.6(18)
トルコ	2.0(11)	2.0(12)	..	3.4(26)	..	2.5(12)	..	2.6(19)
<i>北欧諸国</i>								
デンマーク	0.5(3)	0.5(3)	2.0(15)	1.9(18)	2.3(9)	2.3(8)	1.6(7)	1.6(7)
フィンランド	4.8(20)	2.8(20)	1.9(13)	1.4(11)	1.5(3)	2.3(8)	2.7(14)	2.1(11)
ノルウェー	1.5(9)	1.5(10)	1.1(8)	1.1(7)	4.5(19)	4.5(26)	2.4(10)	2.4(15)
スウェーデン	3.0(17)	3.0(22)	1.7(11)	1.6(14)	3.8(15)	3.8(22)	2.8(17)	2.8(22)
<i>経済変革期にある諸国</i>								
チェコ共和国	..	2.5(18)	..	2.7(24)	..	3.3(16)	..	2.8(24)
ハンガリー	..	2.0(12)	..	1.8(15)	..	2.5(12)	..	2.1(10)
ポーランド	..	3.0(22)	..	1.4(10)	..	2.3(8)	..	2.2(12)
<i>北米</i>								
カナダ	0.0(1)	0.0(1)	0.8(2)	0.8(2)	2.0(7)	2.0(6)	0.9(3)	0.9(3)
メキシコ	..	1.0(7)	..	2.1(20)	..	3.7(21)	..	2.3(13)
アメリカ	0.0(1)	0.0(1)	0.0(1)	0.0(1)	0.5(2)	0.5(2)	0.2(1)	0.2(1)
<i>アジア・オセアニア</i>								
オーストラリア	0.5(3)	0.5(3)	1.0(4)	1.0(4)	1.5(3)	1.5(3)	1.0(4)	1.0(4)
日本	2.0(11)	2.0(12)	1.8(12)	1.8(16)	4.3(18)	4.3(25)	2.7(15)	2.7(20)
韓国	..	3.8(26)	..	1.8(16)	..	4.0(23)	..	3.2(26)
ニュージーランド	1.3(8)	1.3(9)	..	1.4(9)	..	2.3(11)	..	1.7(9)

.. データ入手不可

a) 総合得点は0点から6点まで。得点が高くなるにつれ、規制が強くなる。

b) カッコ内の数字は国別順位。雇用保護が強くなれば、すべての順位の数が大きくなる。

出所：OECD, Employment Outlook June, 1999, p.57, Table 2.2. Panel B

表2.4 集団解雇規制 :1990年代後半

個別解雇への適用を上回る要件

	集団解雇の定義 a	追加的の通知要件 b	追加猶予期間(日数)c	使用者が負担する特別の費用 d	個別解雇と比較した総括的保護規制度 e
中央及び西ヨーロッパ					
オーストリア	4	1	21	1	3.3(16)
ベルギー	3	2	44	1	4.1(24)
フランス	3	0	22	1	2.1(4)
ドイツ	3	1	28	1	3.1(13)
アイルランド	3	1	18	0	2.1(4)
オランダ	2	1	30	1	2.8(9)
スイス	3	2	29	1	3.9(22)
イギリス	2	1.5	57	0	2.9(11)
南ヨーロッパ					
ギリシア	4	1	19	1	3.3(16)
イタリア	4	1.5	44	1	4.1(24)
ポルトガル	4	0.5	65	1	3.6(20)
スペイン	3	1	29	1	3.1(13)
トルコ	3	1	29	0	2.4(6)
北欧諸国					
デンマーク	3	2	29	0	3.1(13)
フィンランド	3	1	32	0	2.4(6)
ノルウェー	3	1.5	28	0	2.8(9)
スウェーデン	4	2	113	0	4.5(27)
経済変革期にある諸国					
チェコ共和国	4	2	83	0	4.3(26)
ハンガリー	3	2	47	0	3.4(18)
ポーランド	3	1	32	2	3.9(22)
北米					
カナダ	1	2	111	0	3.4(18)
メキシコ	4	2	0	1	3.8(21)
アメリカ	1	2	59	0	2.9(11)
アジア・オセアニア					
オーストラリア	3	2	0	0	2.6(8)
日本	2	1	0	0	1.5(2)
韓国	3	1	0	0	1.9(3)
ニュージーランド	0	0.5	0	0	0.4(1)

- a) 0点：集団解雇について特別の規制がない場合。1点：50人以上の解雇に規制が適用される場合。2点：20人以上の解雇に規制がある場合。3点：10人以上の解雇に規制がある場合。4点：9人以下でも規制がある場合。
- b) 従業員代表 / 労使協議会、公共職業安定所などの政府当局への通知要件がありうる。個別の余剰人員解雇への適用要件に加えて追加の通知要件があるかどうかで国に得点が付けられる。0点：追加要件のない場合。1点：追加要件が一件。2点：追加的に通知する要素が二件以上。
- c) この列は、表2.2に記載した経済的余剰人員解雇の際の通知開始前の猶予期間を記載する。様々な状況で別の猶予期間が適用される場合はその平均値を採用。
- d) この列は、集団解雇の際の追加の解雇手当要件の有無ならびに社会補償プラン（再雇用、再教育、転職斡旋または解雇手当のための手段を列挙するもの）が義務化されているかまたは一般化しているかに関連する。
- e) 総合得点は0から6点まで。高い得点は保護規制度が高いことを示す。カッコ内の数字は国別順位。雇用保護規制度が高まるにつれ、順位の数が大きくなる。

出所：OECD, Employment Outlook June, 1999, p.65, Table 2.4.

表2.5 雇用保護立法の強度に関する指標の概要

	正規雇用 a		臨時雇用 b		集団解雇 c	総合的EPL度 d		
						バージョン1 e		バージョン2 f
	1980年代後半	1990年代後半	1980年代後半	1990年代後半	1990年代後半	1980年代後半	1990年代後半	1990年代後半
中央及び西ヨーロッパ								
オーストリア	2.6	2.6	1.8	1.8	3.3	2.2(8)	2.2(15)	2.3(15)
ベルギー	1.5	1.5	4.6	2.8	4.1	3.1(13)	2.1(13)	2.5(16)
フランス	2.3	2.3	3.1	3.6	2.1	2.7(10)	3.0(21)	2.8(21)
ドイツ	2.7	2.8	3.8	2.3	3.1	3.2(14)	2.5(18)	2.6(20)
アイルランド	1.6	1.6	0.3	0.3	2.1	0.9(4)	0.9(4)	1.1(5)
オランダ	3.1	3.1	2.4	1.2	2.8	2.7(11)	2.1(14)	2.2(13)
スイス	1.2	1.2	0.9	0.9	3.9	1.0(6)	1.0(6)	1.5(7)
イギリス	0.8	0.8	0.3	0.3	2.9	0.5(2)	0.5(2)	0.9(2)
南ヨーロッパ								
ギリシア	2.5	2.4	4.8	4.8	3.3	3.6(16)	3.6(24)	3.5(24)
イタリア	2.8	2.8	5.4	3.8	4.1	4.1(18)	3.3(23)	3.4(23)
ポルトガル	4.8	4.3	3.4	3	3.6	4.1(19)	3.7(25)	3.7(26)
スペイン	3.9	2.6	3.5	3.5	3.1	3.7(17)	3.1(22)	3.1(22)
トルコ	..	2.6	..	4.9	2.4	..	3.8(26)	3.5(25)
北欧諸国								
デンマーク	1.6	1.6	2.6	0.9	3.1	2.1(7)	1.2(8)	1.5(8)
フィンランド	2.7	2.1	1.9	1.9	2.4	2.3(9)	2.0(12)	2.1(11)
ノルウェー	2.4	2.4	3.5	2.8	2.8	3.0(12)	2.6(19)	2.6(19)
スウェーデン	2.8	2.8	4.1	1.6	4.5	3.5(15)	2.2(16)	2.6(18)
経済変革期にある諸国								
チェコ共和国	..	2.8	..	0.5	4.3	..	1.7(11)	2.1(12)
ハンガリー	..	2.1	..	0.6	3.4	..	1.4(9)	1.7(9)
ポーランド	..	2.2	..	1	3.9	..	1.6(10)	2.0(10)
北米								
カナダ	0.9	0.9	0.3	0.3	3.4	0.6(3)	0.6(3)	1.1(4)
メキシコ	..	2.3	3.8
アメリカ	0.2	0.2	0.3	0.3	2.9	0.2(1)	0.2(1)	0.7(1)
アジア・オセアニア								
オーストラリア	1	1	0.9	0.9	2.6	0.9(5)	0.9(5)	1.2(6)
日本	2.7	2.7	..	2.1	1.5	..	2.4(17)	2.3(14)
韓国	..	3.2	..	2.1	1.9	..	2.6(20)	2.5(17)
ニュージーランド	..	1.7	..	0.4	0.4	..	1.0(7)	0.9(3)

.. データ入手不可

a) 表2.2パネルBより b) Table 2.3 panel Bより c) 表2.4より d) カッコ内の数字は国別順位。雇用保護規制が高まるにつれ、順位の数が大きくなる。 e) フルタイム契約と一時的契約の指標の平均値。 f) フルタイム契約、一時的契約、集団解雇の指標の加重平均。

出所：OECD, Employment Outlook June, 1999, p.66, Table 2.5.

表2.A.1 個別解雇の手続 a

試用期間経過後の正規従業員が、個人的理由あるいは個別的な人員削減によって、過失なく解雇された場合

	予告手続 b	点数 (0-3)	予告がなされる方法 c	予告 日数
	要件		要件	
フランス 個別的理由	被用者に対する解雇理由の説明 ; 多くの場合、労働協約により 企業委員会に対する追加的予告が定められている。	1.5	書面の交付 ; 面接の実施 ; 解雇理由の説明を含む二次書面における予告。	9日
経済的理由	労働監督官と 通常は従業員代表委員または企業委員会に対する予告。	2	書面の交付 ; 再訓練の提示を含む面接の実施 ; 最長で7日後の二次書面の交付。	15日
ドイツ	職務遂行能力の欠如を理由とする解雇の場合、従業員に対して口頭、または書面による警告が発せられたのち、通常は書面によって (多くの労働協約がこの手続を定めている) 被用者に対して予告がなされる。解雇理由を含めた整理解雇の事前通知は、(存在する場合は) 従業員代表委員会に対してなされる。従業員代表委員会の反対やこれに伴う訴訟の提起があった場合には、解雇は労働裁判所の判決があるまで実施できない。	2.5	解雇通知後、最長7日間、従業員代表が解雇に反対する期間がある。のち、解雇予告はなされるが、月の1日または15日を特定してなされる。	17日 d
イギリス 個別解雇	勤続1年の被用者は書面による解雇理由の提示を求める権利を有する。	0.5	書面又は口頭による予告。	1日
人員削減	認証を受けた労働組合との協議が推奨されているが、殆どの被用者が影響を受けない場合、法的には不要である。	1.5	整理解雇の実施が熟慮された '合理的な予告' であること。	3日
アメリカ	手続規定はない。僅かの州が解雇後、解雇理由を記載した 就労通知 (service letter) の発送を定めるのみである。	0	書面又は口頭による告知。	1日
日本 個別的理由	判例上、予告は書面でなされ、理由が述べられていることが望ましいとされる。一定割合の労働協約が、組合との事前協議を規定している。	1	書面又は口頭による告知。	1日
経営上の理由	労働組合や従業員代表が適切に解雇の予告を受け協議している場合には、裁判所において認められる。	2	解雇の必要性和被解雇者の選出基準に関する誠実な協議がなされ、のちに解雇予告がなされる。	5日

- a) 手続は、制定法上規定されているか、一般的に必要であると考えられているものであり、不公正解雇訴訟が提起された場合に、これら手続を履践していないと使用者は訴訟において不利な立場に立たされるものをいう。
- b) 手続にかかる得点は次のように算出している。1点：解雇の理由が書面によって被用者に示されなくてはならない場合。2点：第三者（事業所委員会または権限ある労働行政機関）への通知がなされなくてはならない場合。3点：使用者は第三者の承認なくしては解雇をなしえない場合。
- c) 予告期間には、解雇に先立ってなされる警告手続が必要な場合に、これをなすための6日間を含むと仮定している（しかし、このような期間は数日から数ヶ月までととても幅広く異なりうる）。点数の算出方法は次の通り。1点：解雇が口頭で告げられるかまたは被用者に直接予告がなされる場合。2点：郵送による書面の通知が必要とされる場合。3点：書留による通知が必要とされる場合。
- d) 従業員代表委員会が存在しない場合は8日。

出所：OECD, Employment Outlook June, 1999, pp.91-93, Table 2.A.1.

表2.A.2 個別解雇の予告期間と予告手当

試用期間を越えて勤続する正規従業員が、個人的理由または経済的理由の人員削減によって、過失なく解雇された場合 a

	労働者の種類	予告期間/ 勤続期間 b	解雇予告手当/ 勤続期間 b
フランス	ブルーカラー	7日 < 6ヶ月、1ヶ月 < 2年、 2ヶ月 > 2年	勤続期間 1年ごとに月額給与の 1/10を加算。10年以降は1/15 をさらに加算。
	ホワイトカラー	15日 < 6ヶ月、1ヶ月 < 2年、 2ヶ月 > 2年	同上
ドイツ	すべての労働者	試用期間においては2週間、 4週間 < 2年、1ヶ月 < 5年、 2ヶ月 < 8年、3ヶ月 < 10年、 4ヶ月 < 12年、5ヶ月 < 15年、 6ヶ月 < 20年、7ヶ月 > 20年。 (予告期間 > 4週間は、25歳以上の労働者にのみ適用される)	法的根拠は存在しないが、労働協約または社会計画において規定される。
イギリス	すべての労働者	0 < 1ヶ月、1週間 < 2年、以降最長12年までは勤続1年ごとに1週間ずつ加算。	人員削減の場合に法規定上要求されるのは、2年間の勤続者に対する補償のみである。勤続1年間で0.5週分 (18 ~ 21歳)、1週間分 (22 ~ 40歳)、1.5週分 (41 ~ 64歳); 上限は30週分か週当たり£ 220である (1998年4月時点)。政府の調査によれば、40%の企業が法定額を超える額を支払っている。
アメリカ	すべての労働者	法規制なし (しかし、労働協約もしくは各社の人事規定に定められている場合もある) c	
日本	すべての労働者	30日	企業調査によれば、法律上要求されてはいないものの、平均的な解雇手当 (退職手当) は勤続1年につき1ヶ月分の給与とほぼ等しい。会社都合の解雇の場合は若干高額であり、自己都合の場合は若干低額である。

a) 記載した情報は主として法規定に依拠しているが、関連する平均的な情報は労働協約ないし個別雇用契約によっている。

b) "28日 < 20年"とは、勤続20年未満の場合、28日間の予告または予告手当の支払いが必要とされることを意味する。

c) アメリカ：例えば、米連邦労働省の被用者給付調査は、1992年において、中大規模事業所の被用者の1/3は予告手当制度の適用を受けているが、他方、小規模事業所の被用者は、15%が適用されているにすぎないことを明らかにしている。

出所：OECD, Employment Outlook June, 1999, pp.94-96, Table 2.A.2.

表2.A.3 三つの勤続期間における個別解雇に対する予告期間と予告手当 a

	労働者の種別	予告期間			予告手当		
		勤続9ヶ月	勤続4年	勤続20年	勤続9ヶ月	勤続4年	勤続20年
フランス	すべての労働者	1ヶ月	2ヶ月	2ヶ月	0	0.4ヶ月分	2.7月分
ドイツ	すべての労働者	4週間	1月	7ヶ月	0	0	0
イギリス	すべての労働者	1週間	4週間	12週間	0	0	0
	人員削減の場合	1週間	4週間	12週間	0	4週間分	20週間分
アメリカ	すべての労働者	0日	0日	0日	0	0	0
日本	すべての労働者	30日	30日	30日	0	1.5ヶ月分	4ヶ月分

出所：OECD, Employment Outlook June, 1999, pp.97, Table 2.A.3.

a) これに関しては、算出において、労働者が35歳時に雇用を開始したものと仮定している。状況が異なる場合（例えば、ブルーカラーとホワイトカラー、解雇が個人的な理由によるか人員削減によるか、など）、平均的数値を採用している。詳細な説明は、表2.A.2の注を参照。

表2.A.4 個別解雇の公正・不公正の基準 a

	公正	不公正	点数 (0-3)b
フランス c	契約の不履行や能力の欠如などの個人的性質を理由とする解雇、または、労働組織の再編成、その他業務上の必要性といった経済的理由の解雇。人員削減の場合、代替的解決方法(例えば再配置)を考慮すること。対象被用者に対して「再訓練契約」を提示することおよび被解雇者を再雇用する場合の優先権付与が義務付けられている。	真実かつ重大な理由を欠く解雇、被用者の私生活に関連した理由による解雇。	1.5
ドイツ	被用者の個人的性質または行動に固有の要因を理由として解雇すること(例えば能力が不十分であること)、あるいは、業務上の理由、やむにやまれぬ経営上の理由による解雇。	被用者に、同一事業所内または企業内で別の業務に従事できる能力がある場合の解雇。「社会的考慮」(例えば、先任権、年齢、家族状況、本人の健康状態や家族の病気など)を行わない集団的解雇。	2
イギリス	能力や適性の欠如、継続的または甚だしい非行、経済的理由の人員削減、その他「実質的理由」により正当化される解雇。被用者が不公正解雇で提訴するには1年間の勤続期間が必要。	人種、性別による差別を理由とする解雇、または組合活動や安全衛生に関連して行われる解雇。	0
アメリカ	公共部門の例外を除き、労使が解雇について特別の制限を課しているのなければ、一般的に、何ら制限のない雇用関係を正当理由や説明なくして終了させることは公正である(「随意雇用の原則」)。	雇用機会均等原則(出身国、人種、性別、等)を理由とする解雇、および、適切な職場の調整を通して就労可能である場合の身体的精神的障害を負った被用者の解雇。d	0
日本	「合理的理由」のある解雇。集団解雇には、人員を削減する業務上の緊急な理由、被解雇者の合理的選定基準、手続的合理性が必要である。	国籍、性別、信条又は社会的門地、病欠、出勤、出産休暇を理由とする解雇。左欄の基準を満たさない解雇。	2

a) この表はすべての国において解雇の公正な理由とみなされる重大な非行を理由とする解雇については記載していない。

b) 点数の算出方法は次の通り。0点：労働者の職務能力または職務の削減が解雇の適切かつ十分な理由である場合。1点：社会的考慮、労働者の年齢・勤続期間が被解雇労働者の選択に影響を与える場合。2点：解雇に先立って、労働者を異なる職務に適合させるために配置転換や再訓練が試みられなければならない場合。3点：労働者の職務能力を解雇理由となしえない場合。

c) フランスでは、使用者はしばしば、解雇後の訓練の費用を拠出するか、または貢献しなくてはならないが、再訓練の条件は、解雇の公正さの判断に含まれない。対照的に、ドイツやスペインなどでは、解雇の前に復帰訓練(rehabilitation)が常に行われなくてはならないが、そうでなければ解雇は不公正なものであるとみなされる。

d) アメリカにおいては、雇用関係における「黙示の合意」を根拠に被用者が提起する不当解雇訴訟の件数が増加している。

出所：OECD, Employment Outlook June, 1999, pp.98-100, Table 2.A.4.

表2.A.5 正当でない解雇に対する補償と関連する救済

フランス	復職は法的に強制しえない。最低2年間の就労期間があり 従業員11人以上の企業で就労する被用者に対しては、6ヶ月分の給与の補償 (場合によっては24ヶ月分までかそれ以上) がなされる。勤続2年未満であり かつ/または従業員11人未満の企業で就労する被用者に対しては、裁判官は被った損害に従って補償を命ずることができるが、最低額は定められていない。
ドイツ	被用者はごくまれにしか望まないが、復職させることは可能である。勤続期間にもよるが、12ヶ月分までの補償が認められている (60歳以上の被用者には15ヶ月分、55歳以上の被用者には18ヶ月分)。一定の場合、解雇予告期間終了後から裁判所での審理終結時までの賃金に対する付加的責任が認められている。
イギリス	使用者は被解雇者を復職させることを強制されない。補償は幾つかの要素からなる基礎裁定金 (計算上の最高額 £ 6,900。2000年12月時点)、補償的裁定金 (法定上限額 £ 50,000。2000年12月時点) および特別裁定金である。解雇が、性別、人種、障害を理由とする差別によってなされた場合、裁定金額には上限がない。
アメリカ	解雇が、全国労働関係法、雇用平等諸法などの法規定に違反してなされた場合は、しばしば復職命令が下される。期間の定めのある契約で雇用されていた労働者が不公正に解雇された場合は、契約期間中に得たであろう金額と同額の損害賠償を受ける権利を有する (但し、新たな雇用関係で得るより低い額)。随意雇用契約を結んだ労働者は、過去および将来にわたる経済的損失と同額の損害賠償、および精神的損害賠償を受けることができる。
日本	バックペイを伴う復職命令がしばしば出される。それに代わり、通常の解雇予告手当による補償金、加えて、解雇から訴訟終了時までの間の賃金に等しい補償がなされる。しかし、中間的収入は補償金額から一部控除される。

出所：OECD, Employment Outlook June, 1999, pp.101-102, Table 2.A.5. イギリスについては、参考文献から、執筆者が若干のフォローをしている。

表2.A.6 正当でない解雇に対する補償金と関連する規定

試用期間、支払われるべき補償金額、復職が可能な範囲

	労働者の種別	有資格までの 試用期間	勤続20年の場合の 典型的補償金額 a	復職が可能な範囲 b
フランス c	ブルーカラー	1週間～2ヶ月	15ヶ月分	0
	ホワイトカラー	1～3ヶ月	15ヶ月分	0
ドイツ	すべての労働者	6ヶ月	18ヶ月分	1.5
イギリス	すべての労働者	1年 d	8ヶ月分 e	0
アメリカ	すべての労働者	幅が広く一概に言 えない	個別の規制による	0.5
日本	すべての労働者	法的規制はない が、主に2～6ヶ月	26ヶ月分	2

- a) 算出に際しては、労働者は就労開始時に35歳であり、かつ、裁判所において平均6ヶ月の補償金支払が命令されると仮定している。
- b) 復職が可能な範囲とは、不公正な解雇があったとされた場合に、労働者は、使用者の意に反する場合であっても従前の職務に戻る選択肢を有しているか否か、ということに基づいている。指標の点数は次の通り。1点：この選択肢が稀にしか労働者に利用されない場合。2点：公正にしばしば利用される場合。3点：常に利用される場合である。
- c) フランスにおいて、化学産業の労働協約では試用期間が採用されている。15ヶ月分の補償金額とは、12ヶ月分の補償金と2.7ヶ月分の予告手当の額の合計である。
- d) イギリスでは、比較的短期間の試用期間が労働者使用者間で一般に合意されるが、制定法上の不公正解雇の訴えは、試用期間が終わるまでは通常なし得ない。
- e) 勤続20年後、平均的な労働者は約12,000ポンドを支払われる資格を有する。この額は、平均賃金額のおおよそ8ヶ月分に相当する。

出所：OECD, Employment Outlook June, 1999, pp.103, Table 2.A.6.

表2.A.9 集団解雇の手続と基準

	集団解雇の定義	従業員代表に対する通知	公的機関に対する通知	実施までの期間	要求される交渉の形態 a	被解雇者選出基準	解雇手当
フランス	30日以内に行われる10人以上の人員削減(特別な義務として、個別的な人員削減や、2~9人の被用者を解雇する場合も同様)。	全ての情報を従業員代表または企業委員会に通知し、協議が行われる。	労働市場局への通知。	従業員数50人以上の企業は30~60日、50人未満の企業は21~35日(解雇予定者数による)。	配置換えや再訓練など、人員削減の代替的措置についての協議; 従業員数50人以上の企業においては社会的補償計画に関する協議が義務付けられている。従業員代表者に拒否権はないが、労働市場局によって社会計画が拒否される可能性はあり得る。	労働法は、家庭責任、先任権、年齢、障害、および職業的資格(職務の分類による)の考慮を要求する。	集団的解雇に関する特別な規定なし。
ドイツ	21~59人の企業で5人以上、60~499人の企業で26人以上または10%以上、さらに、500人以上の企業で30人以上の労働者を30日以内に解雇すること。	事業所委員会との協議。	地方雇用局への通知。	公共職業安定所への通知後1ヶ月という期間は、2ヶ月に延長される。	人員削減の代替措置およびその効果を緩和する方法についての協議; 事業所委員会と共に社会計画を設定し、被解雇者選出基準、配転、手当支払額、早期退職などについて規定すること。	経済的事情と同様、社会的事情も被解雇者選出手続に含められる。例えば、関係する被用者にかかる労働市場の動向と会社の経営状況持ち直し可能性。	法的要件はないが、ほとんどの場合、社会計画の一部とされる。
イギリス	90日以内に20人以上の労働者を解雇すること。	認証を受けた労働組合または選挙により選出された労働者代表に対して通知し協議する義務。	通産省への通知義務。	20~99人の労働者を解雇する場合は30日、100人以上の労働者を解雇する場合は90日。	被解雇者選出基準および解雇手続に関する協議。	差別に関する規定を除いて法定の基準はない。ほとんどの場合、先任権と職務遂行能力の混成型基準である。	集団的解雇に関する特別な規定なし。

	集団解雇の定義	従業員代表に対する通知	公的機関に対する通知	実施までの期間	要求される交渉の形態 a	被解雇者選出基準	解雇手当
アメリカ	従業員数100人以上の企業で30日以上にわたり工場閉鎖のために50人以上の労働者を解雇すること; 500人以上の労働者を休業させること; 少なくとも労働者数の1/3を構成する50~499人の労働者を解雇すること。	解雇される労働者もしくは(存在する場合には)労働組合に対する通知義務。	州および地方政府に対する通知義務。	特別な60日間の通知期間。b	法的要件なし。	労働協約または社内人事規則に定められている。通常は先任権順。	集団的解雇に関する特別な規定なし。
日本	集団的解雇に関する制定法上の定義はないが、30人以上の労働者を解雇する場合は通知が義務付けられている。	裁判所は通常、労働組合または従業員代表者への通知および協議を要求する。	公共職業安定所への通知。	特別の法規定は存在しない。	裁判所は、人員削減の必要性、解雇基準、被解雇者の選定について誠実に協議することを求める。	解雇に関する特別な選出基準はない。	集団的解雇に関する特別な規定なし。

- a) 国によっては、補償に関する合意(「社会計画」)、とりわけ、配転、再訓練、アウトプレースメント、解雇予告手当を、関連する企業とその従業員代表者、および/または権限を有する労働関係機関と取り決めることを義務付けることを含む。
- b) 予告期間の例外には、倒産の危機、予期せぬ事態、あるいは一時的事業活動の終了が含まれる。幾つかの調査における多くの事例では、使用者は告知要件の適切な実施を行っていないことが明らかにされている。

出所: OECD, Employment Outlook June, 1999, pp.109-114, Table 2.A.9.