

雇用保障について改めて考えるために

『日本労働研究雑誌』編集委員会

2012年の政権交代後、自公連立政権の下においては、「失業なき労働移動」の標語の下、特定の企業で雇用を維持することよりも、むしろ、労働力の移動を促す方向の雇用政策がとられつつある。現時点では、基本的に取り下げられた状態にあるが、解雇規制の緩和が検討されてきたことは記憶に新しい。また、雇用調整助成金を削減し労働移動支援助成金を拡大する制度変更等も行われている。必要な状況下で労働者が適切に労働市場を移動できることは望ましいとしても、こうした政策を講じていくにあたっては、雇用終了に潜む課題や労働力移動を適切に促す制度設計の全体像などを含め、雇用保障のあり方を改めて深く考察することが前提として重要かつ必要である。本特集では、この観点から、労働力移動政策に焦点をあてつつ、解雇等の雇用終了と、労働力移動支援とにかかる現状を確認し、また、これからの雇用保障のあり方を検討する論稿を集めている（なお、雇用保障に関してはしばしば日本の解雇規制の厳格さの程度が議論となる。労働力移動政策に焦点をあてている本特集の目的上、これについては正面から取り上げてはいないが、江口論文において、若干の言及がなされている。日本の解雇規制の厳格さについての文献は多くあるが、最近の注目されるものとして、Kazuo Sugeno & Keiichi Yamakoshi, *Dismissals in Japan - Part One: How Strict Is Japanese Law on Employers?*, Japan Labor Review vol. 11, no. 2, pp 83-92 (2014) がある。

江口匡太「雇用流動化で考慮されるべき論点——解雇がもたらす影響について」は、労働力の流動性が高いとされる国々と比較して日本の労働市場のパフォーマンスについて確認するとともに、労働移動（解雇）に伴う影響についての諸外国の研究をレビューし、労働力の移動を促す政策について論じる前提として吟味しておくべき事柄を論じている。江口論文によれば、同論文における比較対象国と比べ、失業率に注目した日本の労働市場のパフォーマンスは悪いとはいえず、

労働生産性の成長率に注目した労働市場のパフォーマンスも必ずしも悪いとはいえないこと（但し、後者については一定の留保も付されている）、解雇は一定の長期的な賃金低下や健康・家庭への影響をもたらすこと、労働移動は成果の見えにくい仕事へのインセンティブを与えることには適さないこと等が述べられている。同論文は労働力移動政策を否定するものではないが、その促進にあたってはこうした各種の労働移動のコストへの備えや能力開発のための施策を積極的に講じる必要があることを主張している。

雇用流動化に関連して、解雇規制等のあり方を考えるにあたっては、雇用終了の実態がどのようなものであるかについての理解も重要である。これに関しては、労働政策研究・研修機構編『日本の雇用終了』（労働政策研究・研修機構、2012年）[濱口桂一郎執筆]が解雇理由の観点から詳細に紹介・類型化・分析を行っているが、特に手続面に注目して紹介しているのが、郡司正人・奥田栄二「雇用終了の際の手続き——『従業員の採用と退職に関する実態調査』から」である。同紹介は労働政策研究・研修機構が2012年に実施した『従業員の採用と退職に関する実態調査』のうち、解雇、退職勧奨にかかる箇所を取り上げている。それによれば、普通解雇、整理解雇とも、解雇回避措置（普通解雇については警告、是正機会の付与や、退職勧奨等を指す）は相当程度行われているという。他方で、解雇に関する労使の協議については、半数超の企業が行っていないという。当然といえば当然かもしれないが、有組合企業では協議が行われる割合は高く、逆に無組合企業では低い。解雇等の雇用終了の手続きに関しては、同紹介が指摘するとおり、労働者側の組織的基盤が重要であり、この整備を通じ労使が適切に合意形成できるようにすることが課題の一つといえよう。

労働者側の組織的対応に関して、労働組合の取組みの事例を紹介しているのが後藤嘉代『「雇用終了」への労使の対応——B労働組合の事例から』である。同

紹介は企業組織再編に直面した企業における雇用終了をめぐる労使のコミュニケーションの（成功とという）事例を報告している。問題の局面を迎える前のいわば平時から労使関係が構築されていることの重要性が指摘されているほか、企業別組合としては雇用の維持が最も大切であろうが、それを達しえないとしても、組合員の再就職支援などの様々な役割が期待されること、企業組織再編に伴う雇用終了の問題に関しては産別組織の支援など企業を超えた対応が必要であること等が指摘されている。

雇用流動化に関連しては、これらの論稿が紹介する雇用終了の実態とともに、労働力移動の実態について把握することも重要である。これについて、再就職支援機関（ハローワーク、産業雇用安定センター、民間再就職支援会社）へのヒアリング調査の結果を紹介しているのが、阿部正浩ほか「離職者に対する再就職支援システムの現状と課題」である。同紹介は、離職後6カ月を過ぎると再就職が難しくなるといういわば「旬」があること、離職後1年で大量離職者の約半数が再就職に漕ぎつけるといった状況を報告しているとともに、離職前企業と再就職支援機関のつながり等を含め、再就職支援にとって欠かせない前職等での経験や賃金等の情報をどのように適切に共有するか、再就職支援機関が支援を十分に行うインセンティブをどのように確保するか、といった点を検討課題として指摘している。

雇用保障のあり方を再考するにあたっては諸外国における取組みも参考になろう。橋本陽子「ハルツ改革後のドイツの雇用政策」は、いわゆるハルツ改革後約10年が経過したドイツにおいて、同改革がどのように評価され、また、同改革後雇用政策がどのように展開しているかを論じている。同論文によれば、ハルツ改革は、一方で、EUの財政規律という「縛り」を背景に、失業者に対する給付（「失業給付I」等）の抑制（およびその他の支出の抑制）を主要な内容としつつ、他方で（その後の種々の改革も含めて）、クーポン制度を利用した職業紹介・アクティベーション機能の強化、公的雇用（「1ユーロジョブ」）の提供、再就職支援のための施策、自営業者のための任意失業保険制度などを含む起業支援、「部分失業」概念の下での、一定の就業従事者に対する失業給付の部分的な支

給といった、種々の施策を講じてきている。橋本論文は、これらの施策には、労働力移動を支援するものも含まれ、また、ハルツ改革においては解雇規制の緩和（解雇制限法の適用対象とはならない事業所規模の拡大）等も行われているものの、ドイツにおいては企業におも雇用維持の義務が課されており、また、再就職支援措置に関しても再就職支援会社と労働者が労働契約関係に入ることとされているなど、労働力移動を促すことが推進されているわけではないことを強調している。強調されている点については、特定企業での雇用維持・労働力移動といった政策選択（ないしは組み合わせ）のあり方を考えるにあたって参考になるであろうし、後者の選択の内容としても、様々な施策を検討する必要があることが窺われよう。

なお、本特集では取り上げていないが、諸外国の取組みとしては、フランスの2013年雇用安定化法による改革も注目される。同法は、同年の全国レベルの労使合意（全国・全産業労働協約）をもとに立法化されたものであり、企業レベルでの柔軟な労使対話を促しつつ、企業内外での雇用保障を強化しようとする試みである。とりわけ、①企業内での配置転換、賃金・労働時間等の柔軟な調整を通じて解雇を回避しようとする試み（企業内での雇用保障）とともに、②労働者の職業訓練を受ける権利のポータブル化（個人口座化）、復職保障付き自発的転職期間制度の創設等による失業なき労働移動の推進（企業の枠を超えた雇用保障）を図ろうとしている点に、大きな特徴がある。

では、日本のこれからの雇用保障についてどう考えるべきであろうか。野川忍「労働法制から見た雇用保障政策——活力ある労働力移動の在り方」は、日本の雇用慣行、雇用政策の現状を確認した上で、労働市場が直面している課題・変化を踏まえ、今後の日本の労働市場のあり方、及びこれを促す労働・雇用法制のあり方を論じている。同論文は、慣行としても、雇用政策としても、長期雇用が行われてきているが、いわゆる非正規労働の増大、非「労働者」の増大等の日本の労働市場が直面する状況の下では、ひとつの企業での雇用維持には限界があり、労働者が移動しようとするのが不利にならない制度設計が必要であるとする。その主張内容は労働契約法制、労使関係法制、雇用政策の全般にわたるが、長期雇用慣行と不可分にこれま

で展開してきた企業人事（新卒一括採用，包括的な人事権等）の見直し（こうした見直しが進めば，解雇規制の中核をなす解雇権濫用法理も，制度変更を伴わずともより解雇を有効と認めるであろうとする）や，「第二労働市場」の整備及びその「第一労働市場」への適切な接続という形での就労支援策が重要であるとする点が，注目される。

必要な状況下で労働者がスムーズに移動できることが重要であることについては，おそらく異論を見ないと思われる。もっとも，各論文から窺われるとおり，その実現は決してただで達成されるものではなく，相

当の積極的支援が必要となる。また，上記のことは，現在の雇用が維持されるべき場合もあることを意味するが，この関係で，適切な雇用保護・終了のルールを引き続き検討していくことも不可欠である。雇用保障のあり方についてはこれまでもさまざまに議論がなされているが，本特集が，改めて雇用保障を深く考察するための素材を提供するものであることを願う。

責任編集 小倉一哉・竹内（奥野）寿・平野光俊
（解題執筆 竹内（奥野）寿）