

# 雇用政策

## 国家戦略特区に進出する海外企業向けの雇用指針を策定―厚生省

# TOPICS

# 2

厚生労働省は、四月一日に施行された国家戦略特別区域法（平成二五年一月二一三日法律第一〇七号）に基づき、「雇用指針」を策定した。

同指針は、国家戦略特区に進出するグローバル企業や、スタートアップ直後のベンチャー企業などが、日本の雇用ルールを的確に理解して紛争を未然に防止し、円滑な事業展開につなげるためのもの。外資やベンチャー企業が関わった労働裁判例を分析・類型化し、関連する法制度に加え、紛争を未然に防止するためのアドバイスが盛り込まれている。特区に新設される「雇用労働相談センター」においては、弁護士が指針をもとに、進出企業からの事前相談などに応じ、労働契約や就業規則の定め方などを助言・指導する。

### 内部労働市場型の特徴を整理

指針は総論と各論から構成される。

総論では、企業の人事労務管理を「内部労働市場型」と「外部労働市場型」にわけ、典型的な日本企業にみられる「内部労働市場型」の特徴として、①毎年定期的に新規卒業者が職務や勤務地を限定せずに採用され、定年制のもと、比較的長期間の勤続がみられ、仕事の習熟度や経験年数等を考慮した人事・賃金制度の下で昇格・昇給が行われる②幅広く配転や出向が行われる③

就業規則により統一的な労働条件の設定がなされる④景気後退期においては、所定外労働や新規採用の縮減・停止、休業、配転・出向等の方法により雇用調整が行われ、雇用を終了せざるを得ない場合も、整理解雇に至る前、労使協議の上で、退職金の割増等による早期退職希望の募集、退職勧奨が行われる――と整理する。

### 外資系企業や開業直後の企業の特徴

一方、外資系企業や長期雇用システムを前提としない新規開業直後の企業などは、「外部労働市場型」と位置づけ、特徴として、①空きポストの発生時に随時、社内公募や中途採用が行われ、必ずしも長期間の勤務を前提としない②職務記述書で職務が明確にされ、人事異動の範囲が広くない③労働者個人ごとに労働契約書において職務に応じた賃金等の労働条件の設定が詳細に行われる④特定のポストのために雇用された労働者について、そのポストが喪失した場合、一定の手続きや金銭的な補償、再就職の支援（以下、退職パッケージ）を行ったうえで、解雇が行われる――ことをあげる。

### 内部労働市場型と外部労働市場型の違いを考慮した判断も

そのうえで指針は、「日本の雇用ルー

ルをめぐる個別の判断においては、信義誠実の原則や権利濫用の禁止といった一般原則のもと、たとえば、解雇については、客観的に合理的な理由や社会通念上の相当性といった価値判断基準（規範的要件）を用いるにあたって、他の要素とともに、上述のような内部労働市場型の人事労務管理を行う企業と外部労働市場型の人事労務管理を行う企業との間の人事労務管理の相違を考慮したうえで判断することがある」と指摘する。

具体的には、①内部労働市場型の人事労務管理を行う企業については、使用者が行った配転や出向が人事権の濫用にあたらなるとされるケースが多く、その一方で、解雇にあたっては幅広く配転等の回避努力が使用者に求められる傾向にある②外部労働市場型の人事労務管理を行う企業においては、解雇にあたって退職パッケージを提供する場合には、使用者に対して、幅広い配転等の解雇回避努力が求められる程度は、内部労働市場型の人事労務管理を行う企業と比べて少ない傾向にある――と整理する。

### 柔軟な対応が図られる「解雇紛争」

解雇については、「紛争に至った場合でも、訴訟で争われる事案は比較的小なく、都道府県労働局に設置される紛

争調整委員会によるあっせん、労働審判制度による調停、審判等により迅速で柔軟な解決が行われている。また、解雇について訴訟に至った場合には、解雇の有効・無効、すなわち労働契約上の権利を有する地位を確認する判断がなされる判決が下されるが、実際には、判決に至る事案は少なく、多くは和解手続きにより金銭の支払いと引き替えに労働者が合意解約する等、柔軟な解決が図られている」と指摘する。

### 紛争防止に向けたアドバイスも

各論では、グローバル企業の関心が高い項目などを中心に、裁判例を類型化するとともに、関連する法制度とともに、紛争防止にむけたアドバイスを盛り込む。

例えば、管理職や高度専門職で相応の待遇を得て即戦力として採用された労働者を、能力不足や成績不良で解雇する場合、紛争を未然に防止するため、「労働者の担う職務や果たすべき職務、職務の遂行や職責に必要な能力を労働契約書にできる限り具体的に記載すること。また、記載された職務・職責を相当程度に果たすことができない場合、又は一定期間、期待される評価に比して相当程度低い評価しか得られない場合には解雇することがあること」「定期的に業績評価を行い、その内容を労働者に通知すること」などを労働契約書や就業規則に定め、それに沿った運用実態とすることを求める。

（調査・解析部）