

RIETI政策シンポジウム

「正社員改革と多様な働き方実現を目指して」

プレゼンテーション資料

鶴 光太郎

RIETIプログラムディレクター・ファカルティフェロー
慶応義塾大学大学院商学研究科教授

2015年7月2日

正社員改革—総論

2015年7月2日 (木)

RIETI政策シンポジウム

「正社員改革と多様な働き方実現を目指して」

慶應義塾大学大学院商学研究科/RIETI

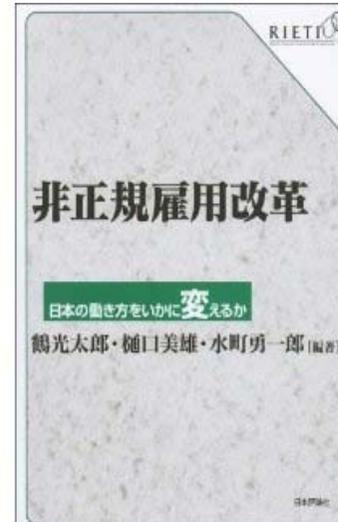
鶴 光太郎

本日本話したいこと

- RIETI労働市場制度改革PJと規制改革会議雇用WGとの関係
- 規制改革会議雇用分野の取り組み
- 限定正社員を巡る問題
 - 無限定正社員というシステム
 - 限定正社員の実態と雇用ルール整備
 - 無限定正社員・限定正社員のスキル、満足度、家族関係
 - 「途中から限定正社員」というシステム
- 労使双方が納得する雇用終了のあり方
 - 雇用終了を巡る問題
 - 金銭的な解決の実態
 - 規制改革会議の取り組み
 - 議論の背景
 - 要求金銭補償金の分析
 - 今後の課題

経済産業研究所(RIETI)における 「労働市場制度改革」プロジェクト

- 2007年1月プロジェクト(研究会)開始から9年目を迎える。
- 目的
 - 日本の労働市場制度(labor market institutions)の新たな「かたち」、改革のあり方を考えるため、法学、経済学、経営学など多面的、学際的な立場から、理論・実証的な研究が組織
 - 労働市場制度全般に目を向けながらも、それぞれの構成要素の相互関係や制度補完性に目配りし、特に、縦割り・垣根を越えた見地から包括的な労働法制のあり方について考察
 - 諸外国(特にヨーロッパ)の経験や分析から学ぶ。
- 主な成果



2007年1月プロジェクト立ち上げ当初 からの継続メンバー(五十音順)

- 大竹文雄氏(大阪大学社会経済研究所)
- 島田陽一(早稲田大学法学部法務研究科)←規制改革会議雇用WG専門委員、登壇者
- 樋口美雄氏(慶應義塾大学商学部)←登壇者
- 水町勇一郎(東京大学社会科学研究所)←規制改革会議雇用WG専門委員、登壇者
- 守島基博氏(一橋大学大学院商学研究科)

- プロジェクト代表者: 鶴 光太郎(慶應義塾大学大学院商学研究科/RIETI)←規制改革会議委員、雇用WG座長、登壇者

経済学者と法学者のコラボレーション

- 経済学者と法学者の接点としての「制度」の視点
 - 比較制度分析のアプローチ(国際比較、特にヨーロッパ)
 - 「労働市場改革」vs.「労働市場制度改革」
- 「エビデンスに基づいた政策」の志向
 - 労働・雇用の分野でも“evidence-based policy”がますます重要→法学者の理解・関心必要
 - 堅実な理論と信頼性の高いデータ・手法を用いた実証分析で現状・問題点と改革の方向性を明らかにする(経済学者の役割)。
- 緻密かつ現実的な制度設計
 - 経済学者と法学者の協働が必要
 - 法律かガイドラインか？
 - 法律体系の「どこ」を「どのように」動かせばいいのか？(法学者の役割)
 - 政治的なプロセスへの理解・配慮も重要

雇用分野における規制改革会議のアプローチ

第一次答申(2013年6月)

- 「成長戦略の1丁目1番地としての規制改革」

- 「人が動く」をキーワード

- 雇用の多様性、柔軟性を高め、「失業なき円滑な労働移動」を実現するための雇用改革(3つの柱)
 - ①正社員改革(ジョブ型正社員、労働時間、雇用終了)
 - ②民間人材ビジネスの規制改革(派遣労働、職業紹介)
 - ③セイフティネット・職業教育訓練の整備・強化

- 雇用改革を貫く横断的な理念・原則
 - ①労使双方の納得感とメリットを生む改革
 - ②国際比較からみて合理的な改革
 - ③働き手が多様な雇用形態を選択でき、個人の能力・資質を高める機会が与えられるとともに、雇用形態による不合理な取り扱いを受けない均衡処遇を推進する改革

- 成長戦略→人が動く→解雇しやすい?という誤解を生んだ面も

雇用分野における規制改革会議のアプローチ

第二次答申(2014年6月)

- 第一次答申に比べ「多様な働き方の拡大」をより強調
 - － 「個人のライフスタイルや価値観に応じて多様で柔軟な働き方が選択できる雇用制度を整える必要」、「多様な働き手が社会に貢献できる環境を作り、一人ひとりの働く価値を高めることが、経済成長の源泉」
 - － 雇用に限らず選択肢を増やしていく改革を強調(抵抗するのは難しい)
 - － 雇用改革の全体像、基本理念は第1次答申を踏襲
- 雇用制度改革の2本柱
 - － ①多様な働き方の拡大
 - 労働時間規制の見直し
 - ジョブ型正社員の雇用ルールの整備
 - 労働者派遣制度の合理化
 - － ②円滑な労働移動を支えるシステムの整備
 - 有料職業紹介事業等の規制の再構築
 - 労使双方が納得する雇用終了の在り方

雇用分野における規制改革会議のアプローチ

第三次答申(2015年6月)

- 大きな考え方の柱は第二次答申を受け継ぐにもそこから内容を更に進化
- 多様な働き方を実現する規制改革
 - 分野毎ではなく、「働き方改革」という大きな視点で再検討
 - (1)多様な働き方の選択実現、(2)働き方の選択による不当な待遇や労働環境の防止、(3)将来の転職やキャリアアップに対する幅広い支援
 - 多様な働き手のニーズに对应していくため、従来の主要関係者のみならず、様々な立場の声を吸収し、それらを政策に反映させていくための検討
 - 労働移動支援助成金が事業規模の縮小・事業活動の縮小・事業の廃止のみではなく事業転換・再編においても活用できることを明確にして周知
- 円滑な労働移動を支えるシステムの整備
 - 雇用仲介事業の規制の再構築
 - 事業者間の連携・協業を促進し、利用者の立場に立ったマッチングを実現する規制改革
 - 時代の変化に即した規制体系への抜本的改革
 - 縦割りとなっている雇用仲介サービスに係る法制の垣根の解消
 - 労使双方が納得する雇用終了の在り方
 - 国民にとってより身近で利用しやすい制度である労働局のあっせん使用者の自発的参加を促すためのあっせんの参加勧奨
 - 労使の委員が説得に参加し、納得感の高い解決が得られる労働委員会において、訴訟において当事者同士の話し合いや和解による解決を目指す場合もその機能を効果的に活用
 - 解雇無効時において、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し、選択肢の多様化を図ることを検討

日本的雇用システムにおける正社員とは

- 通常の正社員の定義
 - (1)無期雇用、(2)フルタイム勤務、(3)直接雇用(雇い主が指揮命令権を持つ)
 - 国際的にも妥当な定義
- 日本の正社員は、これらに加え、無限定正社員(正社員の「無限定性」)という傾向が欧米に比べても顕著
 - 将来の職務、勤務地、労働時間(残業)が特定されていない。
 - 使用者が広範な指揮命令権を持つ。
- 無期雇用、無限定社員、解雇権濫用法理(正社員の雇用終了ルール)の三要素は、相互に強い補完性(「鉄の三角形」)
 - 長期雇用を前提にある企業・組織の一員になることが意味を持つ、就社型、メンバーシップ型の雇用システムを形成
 - 経済メカニズムの沿った労働異動・再配分に制約

欧米との比較

- 欧米では、上級ホワイトカラー(幹部候補等)以外、正社員(無期雇用)は基本的に限定型
- 一方、欧米の専門家からは必ずしも具体的業務が厳密に限定されているわけではという反応も多い→厳密な二分法は意味がないが、どちらをベースにしているかという問題
- 「限定正社員論2.0」→より本質的な違いは人事では？(特に大企業)(海老原嗣生氏(2014)、佐藤博樹氏等)
 - 日本:シンクロナイズはされた人事異動とその末端における新卒一括採用(「玉突き連鎖型、キャリア形成は企業が主導」)
 - 欧米:空席ポスト→公募→希望者が手を挙げて応募→会社が承認・雇用契約(本人同意)→異動(主体的なキャリア形成が可能)(勤務地の変更を要する異動も同様)

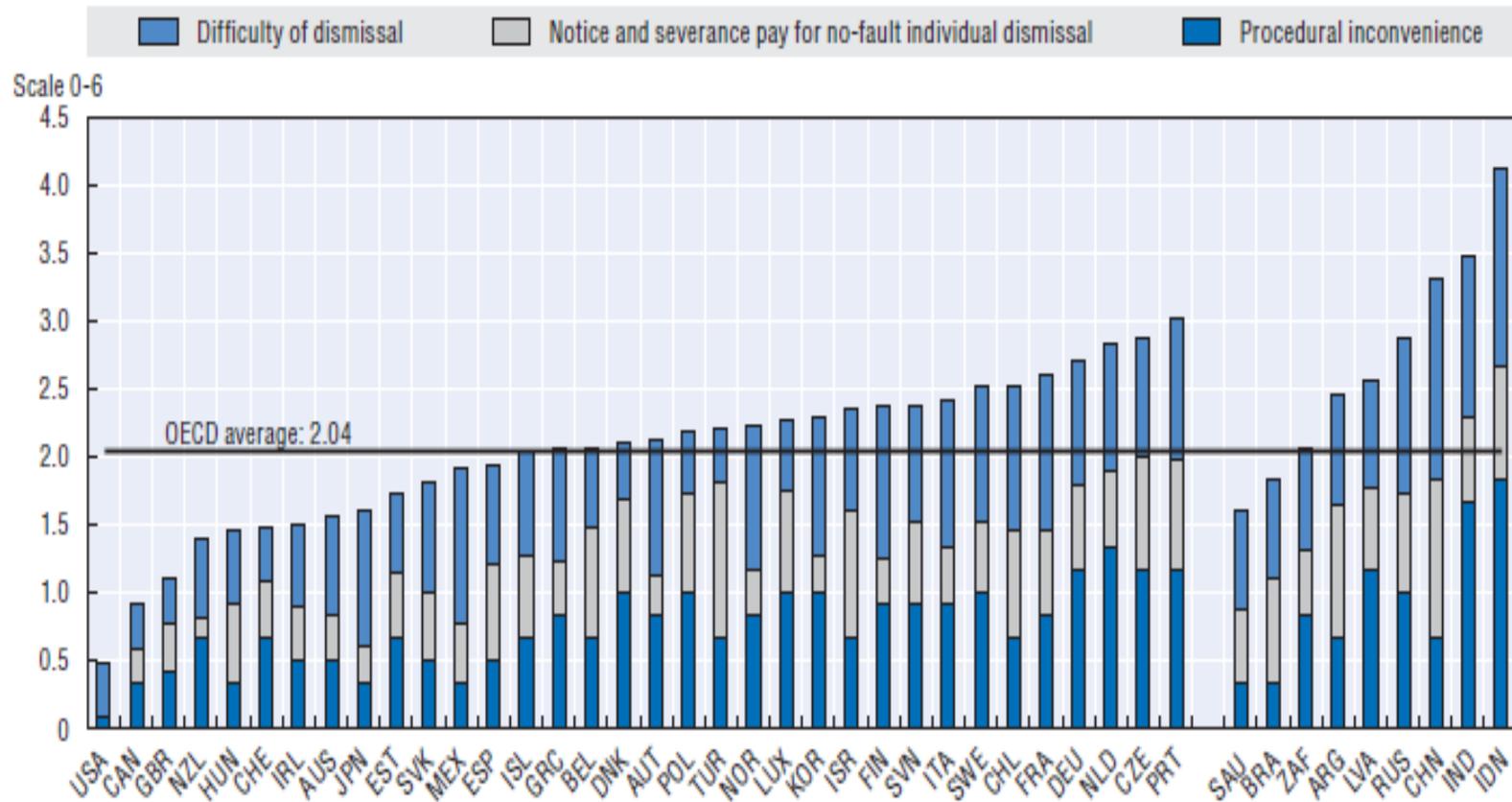
働き方の多くの問題に結び付く正社員の「無限定性」

- 正社員の「無限定性」= 該当する労働者は将来の勤務地、職務の変更、残業を受け入れる義務があり、使用者側が人事上の幅広い裁量権を持つことが日本の働き方に関わるかなり多くの問題点と密接な関係
- **労働市場の二極化に影響？**
 - 非正規(有期)雇用から無限定正社員への転換は労使双方でハードルが高い。
- **ワークライフバランスはなぜ進まない？**
 - 無限定正社員は不本意な転勤や長時間労働を受け入れなければならない
- **女性の活躍を阻害？**
 - 無限定正社員が前提である社会では妻は専業主婦で家族を支えることが要請
 - 自ら正社員で働こうとしても子育てや介護によりキャリアの継続が困難
- **労働時間規制に関する広範な適用除外制度導入はなぜ難しい？**
 - そもそも自律的な働き方ができるかどうかポイントであり、無限定正社員が前提であればやはり困難
- **過労死、ハラスメント、ブラック企業と関係？**
 - 使用者側の人事上の裁量権が強くなりすぎれば、「無限定」という性格はいつしか「無制限」に
 - 日本の企業別労働組合はそうした裁量権が強くなり過ぎないように対抗するという役割

日本の解雇ルールは厳しいか？

- 正社員の雇用保護法制の強さを国際的に比較しても、日本はOECD諸国の平均からやや弱い部類(2013年OECD平均2.04、日本1.62、OECD34か国中26番目の雇用保護の強さ)
- 中小企業では大企業に比べてかなり解雇が行われやすいという事実
- 解雇権濫用法理
 - 解雇が有効であるために客観的な合理性と社会的な相当性を求める(労働契約法第16条)
 - それ自体に問題があるわけではない。
 - より具体的な解雇ルールの明確化？
 - ヨーロッパでも法律で原則が示され、個々のケースは裁判で争われることは変わらない。
- 整理解雇法理(整理解雇の四要件(要素))
 - 経済的な理由による解雇の判断基準
 - 近年では、4つのいずれの要素についても、真摯な検討を行い、努力や説明を尽くしているかという手続き的な側面が重視
 - 時代の変化に対応してある程度柔軟に変化

Figure 2.4. Protection of permanent workers against individual dismissal



Note: Data refer to 2013 for OECD countries and Latvia, 2012 for other countries. The figure presents the contribution of different subcomponents to the indicator for employment protection for regular workers against individual dismissal (EPR). The height of the bar represents the value of the EPR indicator.

Source: OECD Employment Protection Database, 2013 update, <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-en>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932852694>

企業が解雇ルールが厳しいと感じるとすれば なぜか？

- 解雇回避努力義務
 - － 「整理解雇の四要件(要素)」の一つ
 - － 解雇の前に配転、出向、希望退職募集などできる限りのことをやったかどうか裁判で問われる。
 - － 配転によって勤務地や職務を変更してでも雇用を守るべき→無限定正社員として雇っていることを前提とした考え方
- 試用期間終了時にも解雇権濫用法理が適用
 - － 無限定正社員で雇ったのだから特定の仕事ができないからといって解雇はできない。
 - － 労働者の能力や適格性を理由とする解雇についても、無限定正社員の場合は、裁判例では会社の中で従事可能な職務がそれ以外にないかまで問われる。

労働者が無限定正社員の「掟」を破ったら？

- 解雇権濫用法理はそのような労働者を守ってくれないという厳しい例も
- 転勤や残業の拒否による懲戒解雇が裁判でも有効と判断された事例
 - 「東亜ペイント事件」(最2小 昭61.7.14)
 - 「日立製作所武蔵野工場事件」(最1小 平3.11.28)
- 解雇権濫用法理はあくまで無限定正社員の雇用を守る仕組みと考えれば納得

限定正社員とは

- 職務、勤務地、労働時間いずれかが限定される正社員
 - 労働時間の限定は(1)短時間正社員、または、(2)フルタイムであるが残業がない正社員を指す
- 上記2つの要素を兼ね備える場合も多い
- 厚労省の大企業(2000社弱)の調査によれば半数程度が導入
- 企業における導入において法制度上の規制があるわけではない。
- 規制改革会議では「ジョブ型正社員」、厚労省は「多様な正社員」という呼称を使用
- 「限定」という言葉はイメージが悪いが、その本質は理解しやすい

「多様な正社員」導入状況

- 企業アンケート調査によると、**約5割**の企業が「多様な正社員」の雇用区分を導入しており、そのうち、
 - 職種限定の区分 : 約9割
 - 勤務地限定の区分 : 約4割
 - 労働時間限定の区分 : 約1~2割
 の企業が導入している。
- 職種、勤務地、労働時間といった要素を複数組み合わせている区分も見られる(職種限定かつ勤務地限定の正社員など)。

	企業数	雇用区分数	従業員数(人)
全体	1,987 (100.0%)	3,245 (100.0%)	1,576,996 (100.0%)
多様な正社員	1,031 (51.9%)	1,547 (47.7%)	519,152 (32.9%)
職種限定あり	878	1,314	442,020
労働時間限定あり	146	200	53,148
勤務地限定あり	382	505	140,191
いわゆる正社員	1,379 (69.4%)	1,602 (49.4%)	1,011,952 (64.2%)

「多様な正社員」産業別導入状況

JILPT「多様な就業形態に関する実態調査」結果概要 (平成22年8月実施、回答事業所数1,610)

- 「限定正社員」(包括的な人事権には必ずしも服さない、働き方に限定のある正社員と定義)を導入している事業所は47.9%
 - このうち、一般職社員がいる事業所 32.8%
 - 職種限定社員がいる事業所 23.0%
 - 勤務地限定社員がいる事業所 11.6%
 - 所定勤務時間限定社員がいる事業所 5.7%

* 「一般職社員」とは、主に事務を担当する職員で、おおむね非管理職層として勤務することを前提にしたキャリア・コースが設定された社員をいう。

- 職種限定正社員がいる事業所は、医療・福祉業(52.9%)、教育・学習支援業(32.9%)、運輸・郵便業(33.3%)が多い

	職種限定正社員			勤務地限定正社員			N
	いる	いない	無回答	いる	いない	無回答	
農林・漁業	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	2
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	1
建設業	22.4	75.3	2.4	23.5	75.3	1.2	85
製造業	9.8	87.4	2.8	11.4	87.1	1.6	317
電気・ガス・熱供給・水道業	29.4	64.7	5.9	0.0	94.1	5.9	17
情報通信業	9.7	90.3	0.0	9.7	90.3	0.0	31
運輸業、郵便業	33.3	61.7	4.9	13.6	80.2	6.2	81
卸売業	16.9	80.3	2.8	15.5	78.9	5.6	71
小売業	8.8	85.7	5.5	9.9	84.6	5.5	91
金融・保険業	10.2	88.1	1.7	39.0	59.3	1.7	59
不動産業、物品賃貸業	14.3	85.7	0.0	42.9	57.1	0.0	7
学術研究、専門・技術サービス業	22.2	74.1	3.7	18.5	74.1	7.4	27
宿泊業、飲食サービス業	24.2	72.7	3.0	6.1	93.9	0.0	33
生活関連サービス業	26.7	73.3	0.0	6.7	93.3	0.0	15
娯楽業	16.7	83.3	0.0	8.3	91.7	0.0	12
教育、学習支援業	39.5	53.5	7.0	8.1	84.9	7.0	86
医療、福祉	52.9	43.6	3.4	6.9	89.2	3.9	204
複合サービス業	15.6	81.3	3.1	3.1	90.6	6.3	32
サービス業(他に分類されないもの)	21.3	74.7	4.0	13.3	82.7	4.0	150
その他	26.0	72.0	2.0	6.0	92.0	2.0	50
無回答	18.8	75.0	6.3	12.5	81.3	6.3	16

厚労省
懇談会資料

限定正社員の普及の必要性・メリット

- (1)専門性に特化したプロフェッショナルな働き方、(2)子育てや介護と両立する働き方、(3)正社員への転換を望むが職務等を限定したい働き方などの受け皿として重要
- **職務限定型正社員**
 - 職務が限定されていることで、自分のキャリア、強みを意識し、価値を明確化
 - 外部オプション、転職可能性拡大
 - 現在の職場での交渉力向上期待
 - ジョブ・ディスクリプションが明確で自律的な働き方が可能→長時間労働抑制にもつながる
- **勤務地限定型や労働時間限定型正社員**
 - 男女ともに子育て、介護、ライフスタイルに合わせて勤務可能
 - 労働時間限定型はワークライフバランスに最も効果的
- **非正規雇用からの転換の容易さと雇用の安定確保**
 - 改正労働契約法(本年4月から施行)では有期契約(2013年4月開始)が通算で5年を超えれば労働者の申し込みにより無期労働契約に転換可能→限定正社員を新たに制度的に作り出す仕組み

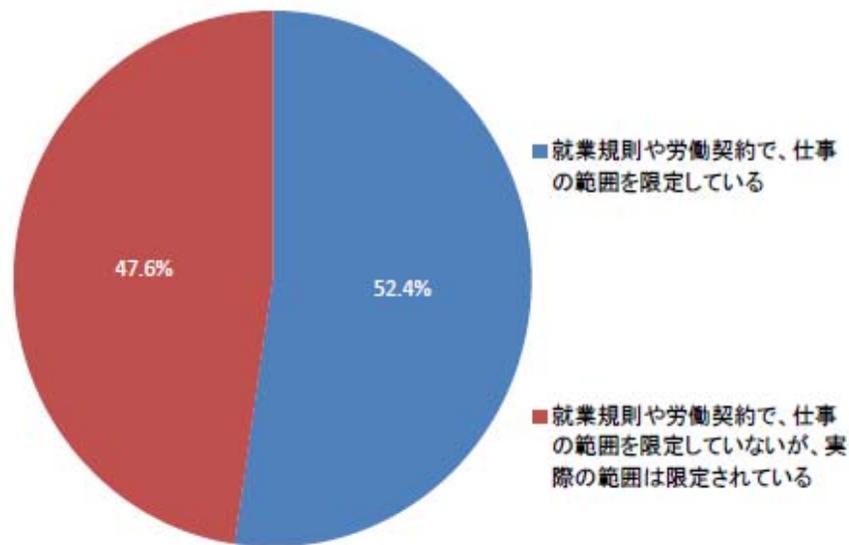
なぜ、限定正社員の雇用ルール整備が必要なのか？

- 問題点：
 - 限定正社員は、その特性に沿った雇用管理について書面で明示されていない、又は、明示されていても実際の運用において徹底されていないことが多い。
 - 特に、就業規則、労働契約といった事前での扱いや雇用終了時といった事後の扱い
- 雇用ルール整備の3本柱
 - 契約の締結・変更時の労働条件の明示：
ジョブ型正社員の形態・内容について労働契約や就業規則で明示的に定めること
 - 相互転換の円滑化：
従来の「無限定契約」と「ジョブ型(限定)契約」との相互転換を円滑化し、ライフスタイルやライフサイクルに合わせた多様な就労形態の選択を可能にすること
 - 均衡処遇の推進：
両契約類型間の均衡処遇を図ること

職務・勤務地限定の雇用区分に関する運用実態

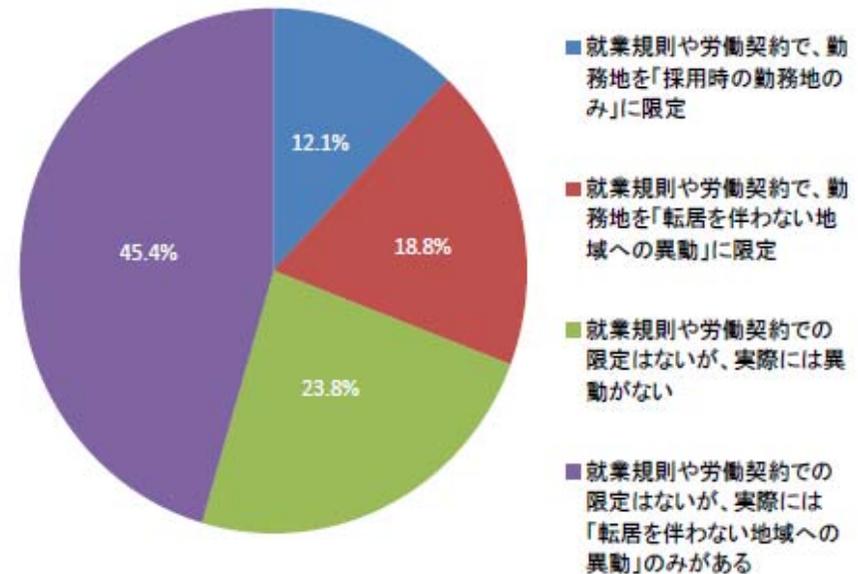
職務限定の雇用区分の運用実態

(雇用区分数合計=1,314)



勤務地限定の雇用区分の運用実態

(雇用区分数合計=1,642)



資料出所:「多様な形態による正社員」に関する研究会報告書(平成24年3月)

企業アンケート調査結果(※)概要より厚生労働省職業安定局派遣・有期労働対策部企画課にて集計

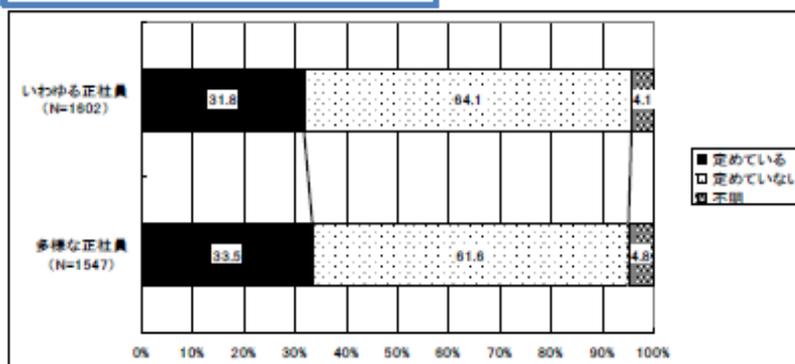
(※)参考 アンケート回答企業:正社員300人以上の企業1,987社

回答企業に、雇用区分を各社3つまで挙げてもらい(回答のあった雇用区分合計=3,245)、そのうち何らかの職務限定又は勤務地限定がみられたものについて集計した。

事業所閉鎖時の人事上の取り扱い

- 企業アンケート調査結果では、事業所閉鎖等の際の人事上の取扱いについて
 - ・「多様な正社員」の雇用区分では、「労働契約や就業規則に定めている」との回答は約3割
 - また、勤務地限定区分を持つ企業のうち、複数事業所を有する企業で「定めている」との回答は約37%

事業所閉鎖時の人事上の取扱い

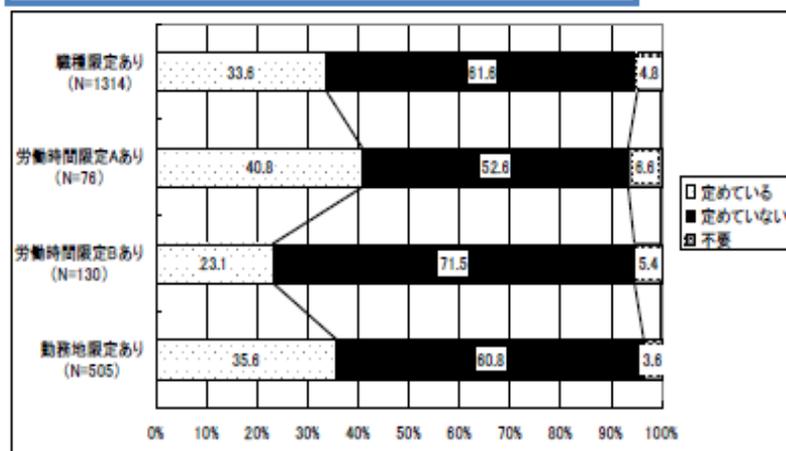


* 労働時間限定Aは、所定労働時間が相対的に短い

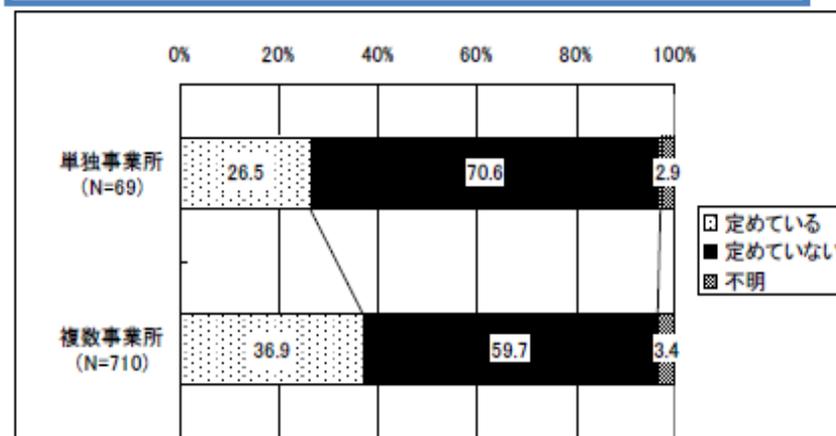
* 労働時間限定Bは、就業規則等で所定外労働を行うことを定めていない

* 勤務地限定は、転居を伴わない地域への異動に限定

事業所閉鎖時の人事上の取扱い(限定の種類別)



事業所数別、事業所閉鎖時の人事上の取扱い(勤務地限定のみ)



ジョブ型正社員の雇用ルール整備に関する実施内容

- 労働条件の明示等雇用管理上の留意事項、就業規則の規定例を整理し、政策提言をとりまとめた「『多様な正社員』の普及・拡大のための有識者懇談会」報告書を公表（平成26年7月30日）。
- 労働契約の締結・変更時の労働条件明示、無限定正社員との相互転換・均衡処遇について、労働契約法の解釈について都道府県労働局長あて通知を発出し、雇用管理上の留意事項等と併せて周知を実施
 - 労働契約法第4条による書面による労働条件の確認の対象として、職務や勤務地の限定も含まれることについて、労働契約法の解釈を周知
 - 労働契約法第3条第3項の「仕事と生活の調和への配慮」に転換制度も含まれることについて、労働契約法の解釈を周知
 - 労働契約法第3条第2項の「就業の実態に応じた均衡の配慮」には、多様な正社員といわゆる正社員との間の均衡処遇も含まれることについて、労働契約法の解釈を周知（平成26年7月30日基発0730第1号『多様な正社員に係る「雇用管理上の留意事項』等について」）
- 労働契約の締結・変更時の労働条件明示、無限定正社員との相互転換及び均衡処遇に関する政策的支援の制度的枠組みについて検討
 - 企業に対するコンサルティング等の支援策を検討し、平成27年度予算案に計上。
 - 次世代育成支援対策推進法（事業主が従業員の仕事と家庭の両立等に関する行動計画を策定）に基づく一般事業主行動計画策定指針において、各企業の作成する一般事業主行動計画に勤務地、担当業務、労働時間等の限定の内容を明示すること等が望ましいことを明記した（平成26年11月28日告示、平成27年4月1日適用）

「懇談会報告書」に盛り込まれた今後の課題

- 労働基準法の改正（限定の明示の義務化）については、明示の運用が定着していない段階では企業の実務に混乱を与え、多様な正社員の普及を阻害するおそれもあるため、将来的課題。
- 労働契約法の改正（相互転換の義務付け）については、相互転換の運用が定着していない段階では企業の実務に混乱を与え、多様な正社員の普及を阻害するおそれもあるため、将来的課題。
- 労働契約法第20条（有期契約労働者と無期契約労働者の間の不合理な労働条件の禁止）と類似の規定を設けることについては、定型的な人事労務管理の運用が定着していない段階では、何をもって不合理と判断するか難しく、将来的な課題。



多様な正社員のスキルと生活満足度に関する実証分析

久米 功一
リクルートワークス研究所

鶴 光太郎
経済産業研究所

戸田 淳仁
リクルートワークス研究所



平成24年度「多様化する正
規・非正規労働者の就業行動
と意識」

RIETI Web 調査

調査時期: 2013年1月

総回答数: 6,128 人
(回答率52.7%)

雇用形態別:

正規雇用者3346 人
(54.6%)、パート・アルバイト
1244 (20.3%)、
派遣社員135 人(2.2%)
契約社員・嘱託344 人
(5.6%)、自営・家族従業者
769 人(12.5%)、完全失業者
290 人(4.7%)

正社員の中で働き方の限定性がスキルに どのような影響を与えるか？

- 具体的には、スキルの習熟度(あなたと同じ程度まで仕事ができるようになるまでの期間)に対し、職務、勤務地、労働時間などの働き方の限定性を示す変数及びある限定された働き方に特定の勤続年数の影響をみるためにそれらの勤続年数との交差項変数の影響に着目

推計結果：

- スキルの習熟度(あなたと同じ程度まで仕事ができるようになるまでの期間)に対しては、男性ダミー、教育年数、年齢、勤続年数が正に有意
- 「残業なし正社員」「転勤・配置転換なし正社員」のダミー変数は、有意に負
- 交差項は概ね負であり、「業務限定正社員」に関しては、交差項が負で有意である。

解釈：

- 勤続年数が長くなればスキルの習熟度も高まる。
- 残業や転勤・配置転換のない正社員のスキルの習熟度は低く、業務限定型の場合は、勤続年数によるスキル習熟効果は明確に弱くなる。

仕事・生活満足度の決定要因 (正社員のみ)

	仕事満足度			生活満足度		
	計	男性	女性	計	男性	女性
残業がある	-			-		-
配置転換や転勤がある						-
業務が限定されている						
業務の範囲が広い	+			+		
(期限のある)プロジェクト的な仕事である	-	-				
他人との調整があまりない						
組織のラインから切り離されており、単独で業務遂行している			+			+
組織のラインに組み込まれている(上司の決裁を仰いでいる)	-		-			-
スキルを高める機会はあまりない	-	-	-	-	-	
今より高いレベルのスキルを要する仕事を経験できる	+	+		+	+	

注) 符号は有意水準10%以下で有意を表す

満足度を損なう働き方に対する所得補償額 (生活満足度、仕事満足度で評価)

	平均時給(円)	残業がある		配置転換や転勤がある		組織のラインに組み込まれている (上司の決裁を仰いでいる)		スキルを高める機会 はあまりない	
		仕事	生活	仕事	生活	仕事	生活	仕事	生活
正社員	1703.8	361.5	490.7	93.6	-103.9	362.0	255.0	1233.3	808.0
	100.0	21.2	28.8	5.5	-6.1	21.2	15.0	72.4	47.4
男性	1828.2	289.7	342.2	74.6	-297.5	134.2	-33.1	1303.0	760.7
	100.0	15.8	18.7	4.1	-16.3	7.3	-1.8	71.3	41.6
女性	1356.6	473.6	774.4	189.5	843.5	789.0	878.4	1034.9	846.6
	100.0	34.9	57.1	14.0	62.2	58.2	64.8	76.3	62.4

注)太字は、有意水準10%以下で有意

上段の単位は円、下段は平均時給(100)に対する比率を表す。

分析結果のインプリケーション

スキル向上機会の必要性

- 正社員においてスキル向上機会がないことで失われる仕事満足度、生活満足度は大(前者→1233.3円/時(平均時給の72.4%)、後者→808円/時(同47.4%))
- 限定正社員の普及には同時にスキルを高める機会拡大が重要

女性に対する限定正社員普及の重要性

- 女性正社員に関しては、男性正社員に比べて、残業や転勤・配置転換、ラインに組み込まれていることが、生活満足度を損ねて、その大きさは、時給の約6割程度に相当
- 限定正社員の働き方は、例えば、残業がなくなることで仕事、生活満足度が高まり、その傾向は女性により強い。
- 女性の方が限定正社員のメリットをより享受→女性への普及が政策的な課題としても重要

平成26年度「正社員・非正社員の 多様な働き方と意識に関する調査」

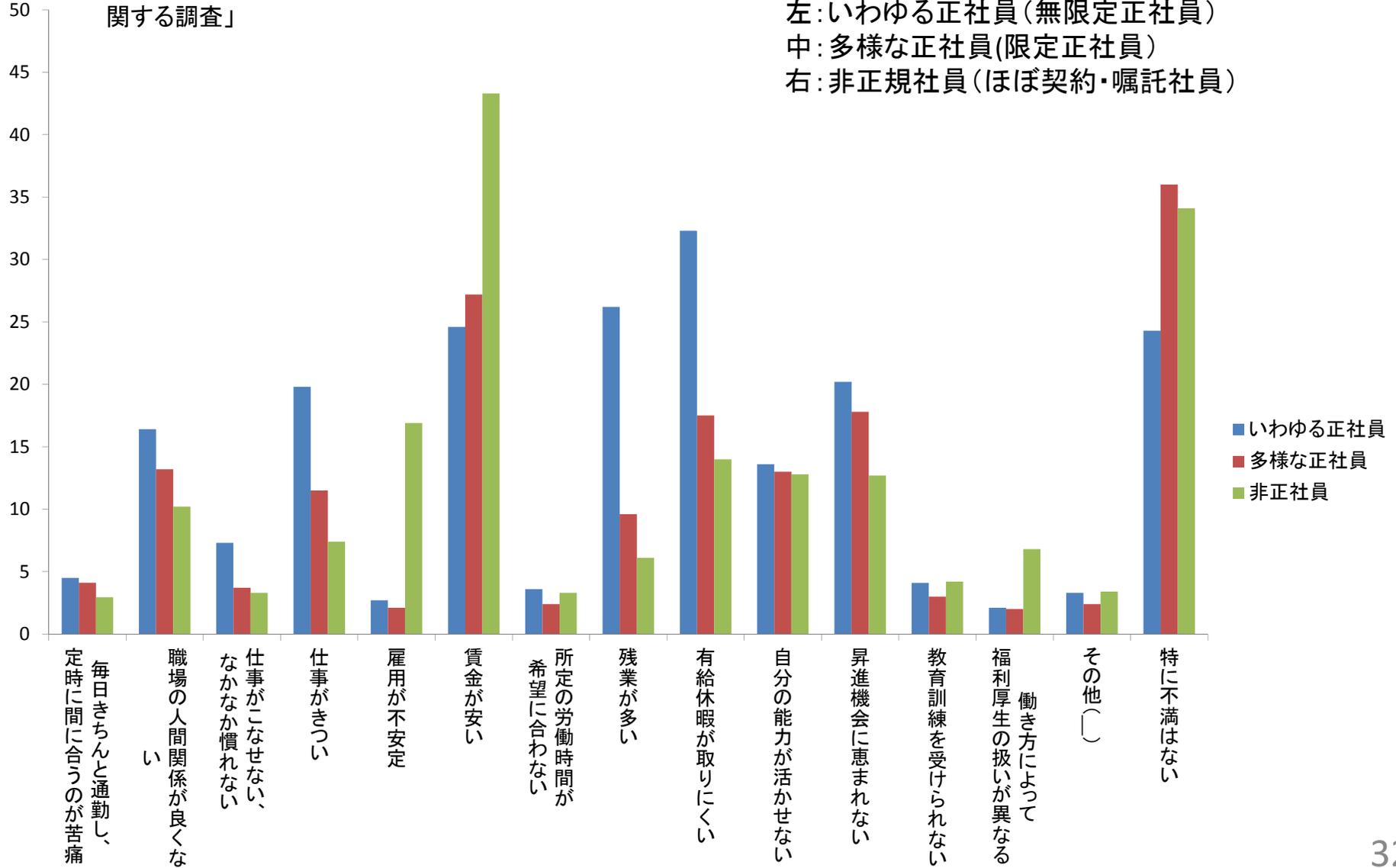
- RIETI Web 調査
- 調査時期：2015年1月
- 雇用形態別：
 - 正社員4000人（66.7%、うち、半数が多様な正社員（限定正社員））、契約・嘱託社員1943人（33.3%）、パート・アルバイト57名（1.0%）
- 共同調査・研究者
 - 久米功一氏（リクルートワークス研究所）
 - 戸田淳仁氏（リクルートワークス研究所）

不満に思っていること(男性)

- 無限定正社員で「仕事がきつい」や労働時間(残業、有給)に対する不満が、他の形態よりも高い
- 限定正社員において、「特に不満はない」割合が無限定正社員よりも高い

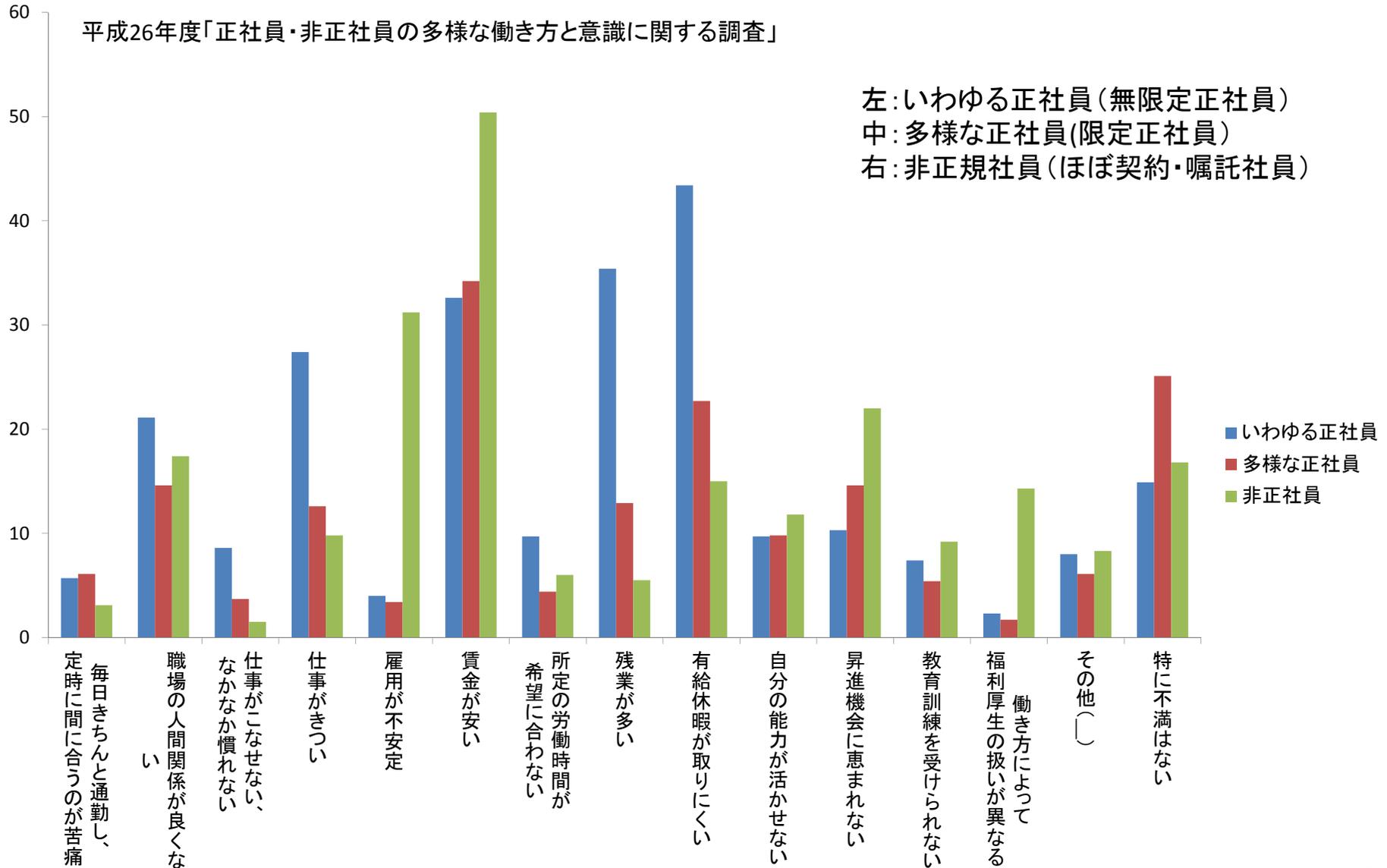
平成26年度「正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関する調査」

左:いわゆる正社員(無限定正社員)
 中:多様な正社員(限定正社員)
 右:非正規社員(ほぼ契約・嘱託社員)



不満に思っていること(女性)

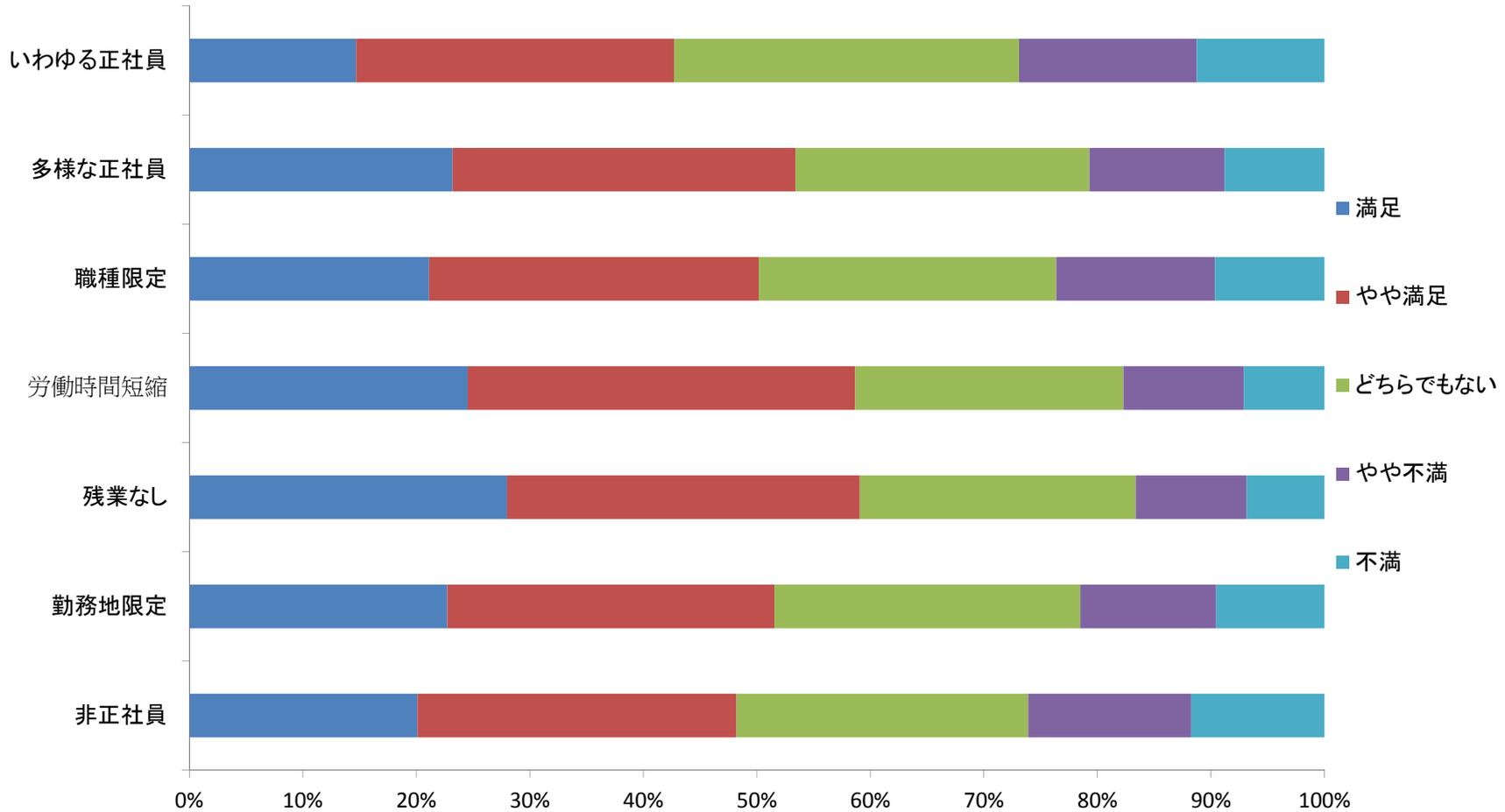
- 無限定正社員で「仕事がきつい」や労働時間に対する不満が、男性に比べてもより高い。
- 限定正社員において、「特に不満はない」割合がほかの形態よりも高いが、男性に比べて不満なしが少ない。



総合的な仕事満足度(男女計)

●多様な正社員(限定正社員)、特に労働時間短縮、残業無しの正社員は総合的な仕事満足度が相対的に高い。

左から、満足→やや満足→どちらでもない→やや不満→不満

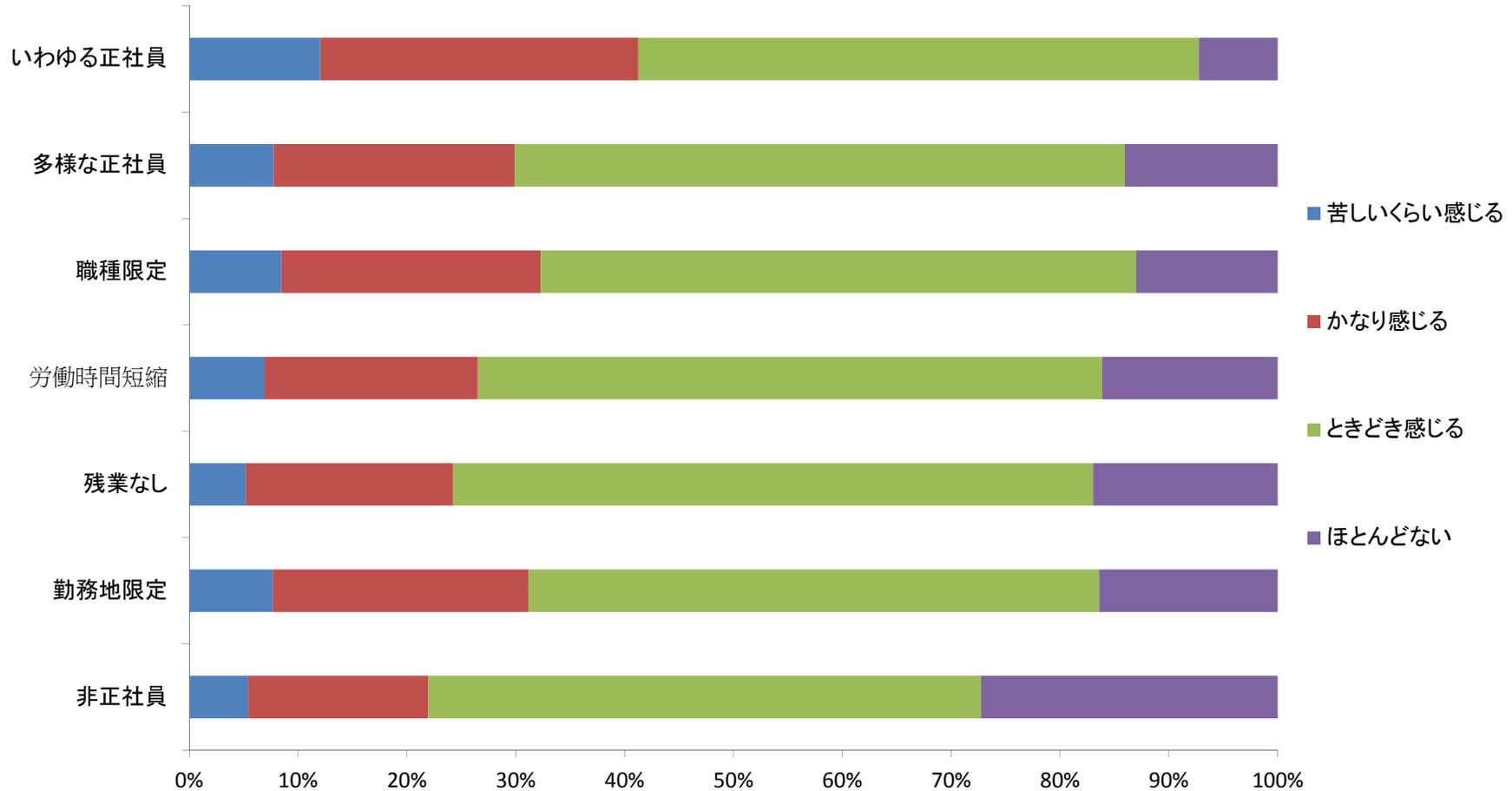


平成26年度「正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関する調査」

仕事からのストレス(男女計)

●仕事からのストレスは、「いわゆる正社員」「多様な正社員」「非正社員」の順番で多く感じている。労働時間短縮、残業なしの正社員はストレスが少ない。

左から、満足→やや満足→どちらでもない→やや不満→不満

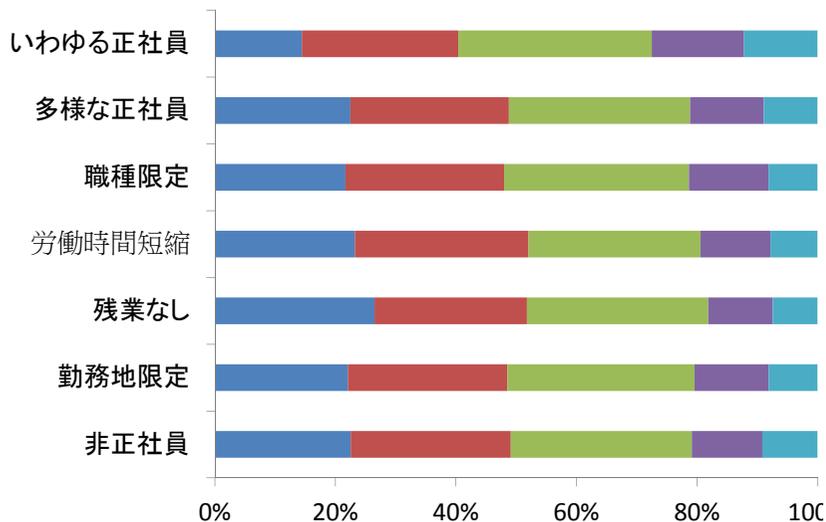


平成26年度「正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関する調査」

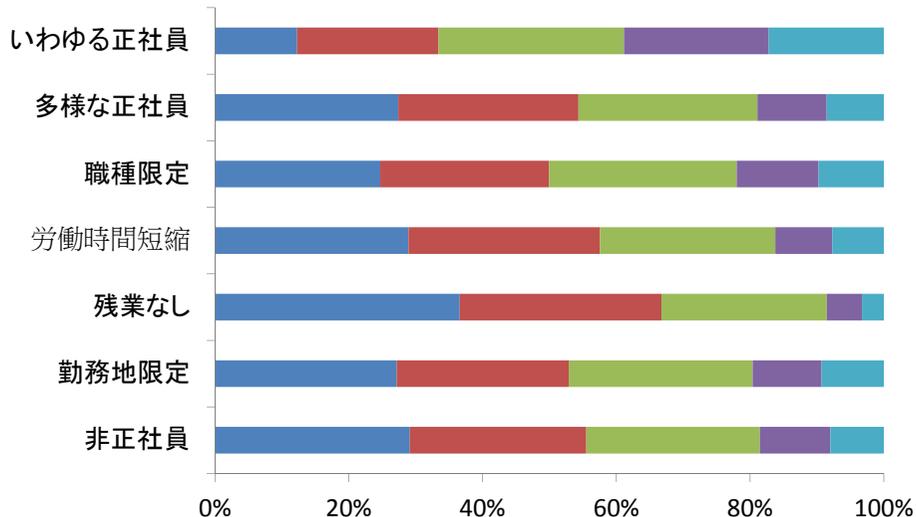
仕事に関する満足度(男女計)

● 仕事内容、労働時間の満足度は無限定正社員で低く、労働時間限定の正社員で高い。賃金の満足度は無限定正社員と限定正社員ではあまり変わらない。

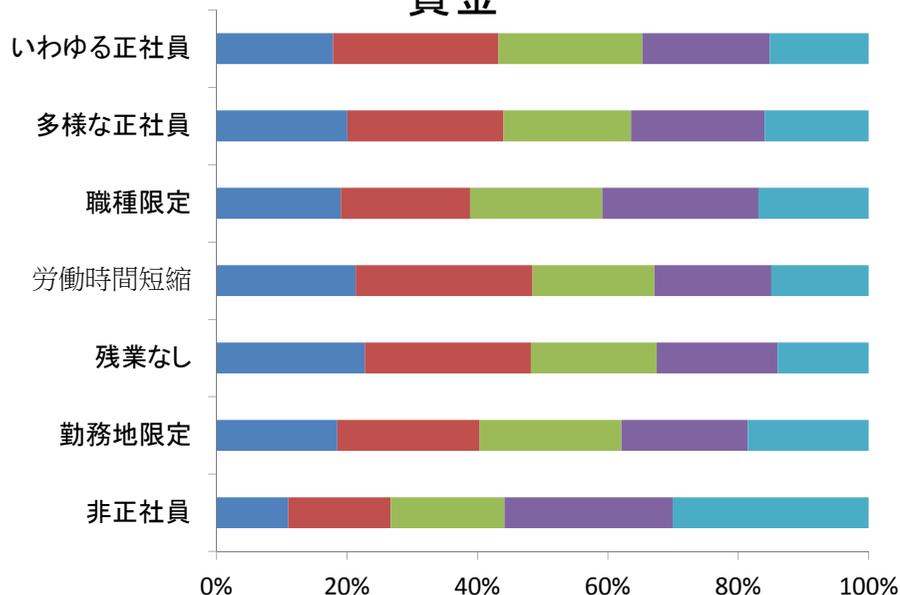
仕事内容



労働時間



賃金



左から、満足→やや満足→どちらでもない→やや不満→不満

- 満足
- やや満足
- どちらでもない
- やや不満
- 不満

平成26年度「正社員・非正社員の多様な働き方と意識に関する調査」

夫婦の働き方の組み合わせと 育児・家事の分担、親の協力

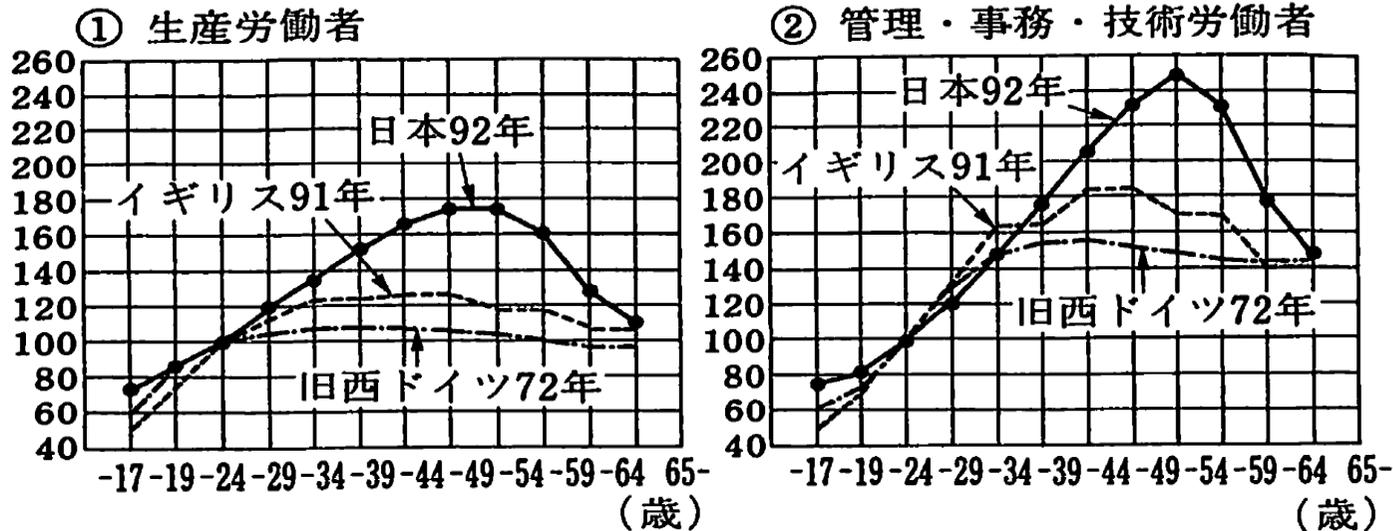
	夫の週当たり家事・育児時間 (平均値)	妻の家事・育児時間の分担割合(%) (平均値)	親のサポート (「頻繁」+「たまに」の割合、%) カッコ内は親がいない割合(%)
無限定正社員(夫) 専業主婦(妻)(#499)	6.0	84.9	66.9 (10.1)
無限定正社員(夫) 正社員(妻)(#404)	6.5	77.4	72.6 (11.2)
限定正社員(夫) 正社員(妻)(#342)	6.9	74.5	51.4 (20.0)
契約社員(夫) 契約社員(妻)(#367)	5.6	77.4	41.7 (35.8)

「途中から限定正社員」という雇用システム

- 日本の賃金カーブを欧米と比較した場合、最も大きな違いは日本では40代以上も上がり続けること(特に大企業、以下の図参照)。
- 中高年の転職を困難に、定年時の継続雇用で大きなギャップ
- 大部分がある段階から賃金が伸びない仕組みへ(「途中から限定正社員」、海老原(2014)) → 中高年は「腕がある」分、「お買い得」→「輝きだす」
- 日本の賃金カーブは、40代、50代における住宅ローン、子供教育費の重い負担を反映した生活給の要素
- 賃金が伸びないのであれば、男性が大黒柱となって家族を支え、女性が専業主婦として家庭を守るというモデルは維持不可能
- 夫婦が共働きをして、2人合わせてそれなりの年収を得るシステムへ
- 共働きの夫婦が子育てをするには、両者がともに無限定社員・長時間労働では不可能
- 「限定的な働き方」が選択できる雇用システムへ

賃金プロフィールの国際比較(70~90年代)

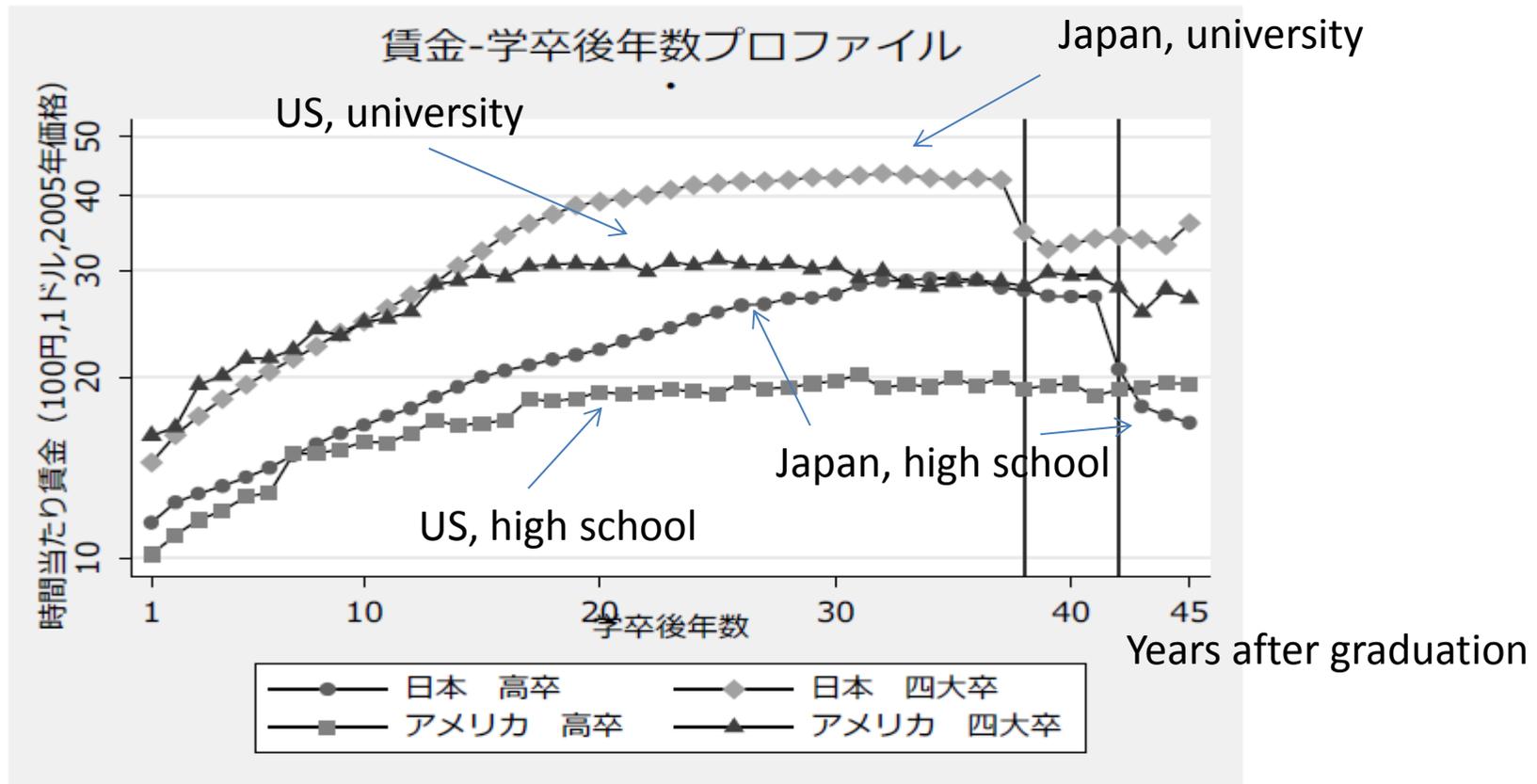
第3-3図 年齢別賃金プロフィール(製造業)



- (備考) 1. 労働省「賃金構造基本統計調査」、イギリス雇用省「New Earnings Survey」、EC「Structure of Earning in Industry」(1972年)により作成。
2. 日本は20~24歳を100、イギリス、旧西ドイツは21~24歳を100とした指数。
3. 日本は製造業男子の所定内給与、イギリスは全産業男子フルタイム労働者の週当たり実収賃金。旧西ドイツは製造業男子の実収賃金で、生産労働者については時間当たりベース、管理・事務・技術労働者については月当たりベース。
4. イギリスの年齢階級は、18歳未満、18~20歳、21~24歳、25~29歳、30~39歳、40~49歳、50~59歳、60~64歳。旧西ドイツの24歳以下の年齢階級は、18歳未満、18~20歳、21~24歳。

(出所) 経済企画庁「平成六年度経済白書」

日米賃金プロフィール, 男性 2005-2008年



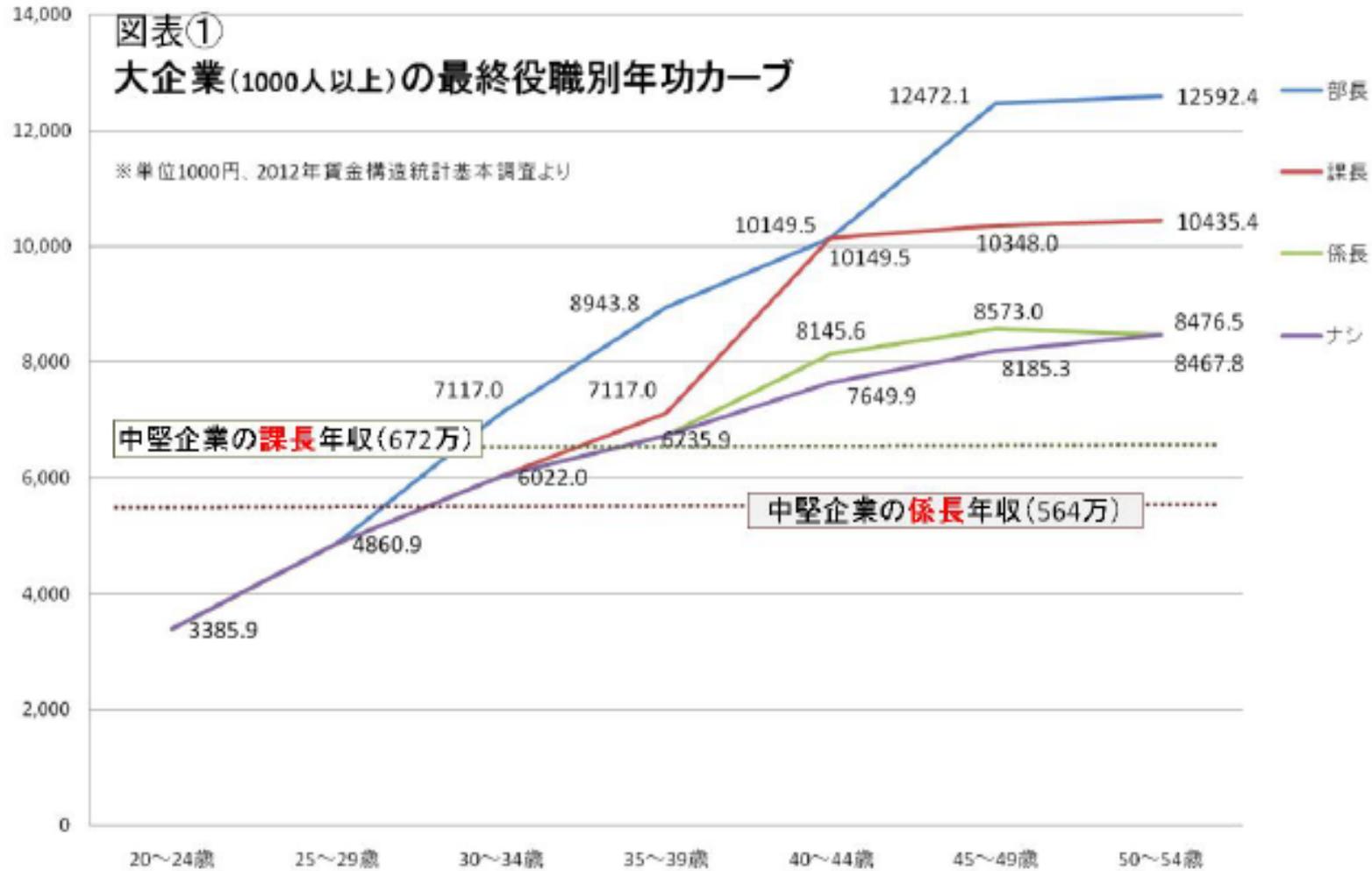
日本: 賃金構造基本統計調査, 米国: CPS ORG

4

Kawaguchi(2011)

大企業の役職別賃金プロフィール

(千円、年収)



海老原 (2014)

雇用終了に関する紛争解決の問題点

現状評価

- 都道府県労働局や労働委員会における「あっせん」、裁判所における「労働審判手続き(調停)」などの制度が整備
- 裁判所における「訴訟」とともに目的や事情に応じた解決手段の選択、金銭的な解決も可能

問題点

- 解決までに要する時間的・金銭的なコスト(弁護士費用等)をどこまで負担できるかで選択できる手段が限定
- 労働局のあっせん→利用しやすいが解決率が低い→不当な解雇でも解決金すら得られない場合も
- 訴訟において「解雇無効」の判決→これまでの雇用契約の継続確認→労使双方の利益に必ずしも沿わない場合も
 - 企業との信頼関係が崩壊している場合などを含めさまざまな事情で復帰が困難な場合の対応が制度化されていない。
 - 元の職場への復帰への保証(就労請求権)はなし(その判断は企業に任されている)。
- 訴訟での長期にわたる係争が可能な場合→敢えて解雇無効(労働契約の継続)を求めて争う→有利な和解金を期待

↓

- 解決手段の違い、または、同じ解決手段の中でも、解決までの期間や解決金がまちまちなため、紛争解決の予測可能性が低い

金銭的な解決の実態

- 金銭的な解決は幅広く行われている
 - 裁判の和解、労働審判制度の調停、労働局のあっせん
 - 解決金にかなりばらつき→予測可能性が低い

(出所)厚労省資料

○労働審判事例等の分析 → 分析の上で我が国の実情に即した対応について幅広く検討

◆ 労働局におけるあっせんについて分析・整理を実施。労働審判、裁判における和解事案についても、法務省を通じ裁判所と調査方法等について調整中。

	件数(解雇関係)	既存の解決金額状況に係る調査結果	
個別労働紛争解決制度 総合労働相談に加え、都道府県労働局長が求めに応じ、助言、指導、あっせんを実施(H13年度～)	相談件数: 51,515件 あっせん申請件数: 1,904件	8割以上で100万円未満 ※10万円以上20万円未満が24.9%で最も多い ※一部労働局での悉皆調査	直近の状況について、調査、分析・整理を実施
労働審判 裁判所において、裁判官と労働関係の専門的な知識経験を有する労働審判員が、原則3回以内の期日で迅速な紛争処理を実施(H18年度～)	新受件数: 1,735件 調停成立: 1,282件	約5割の事案で100万円未満 ※1,000万円を超える事案も存在 ※アンケート調査	
裁判 究極的な民事紛争の解決手段	新受件数: 1,026件 終局事案: 963件 うち和解: 482件 うち判決: 343件	約7割の事案で100万円超 ※50万円を下回る事例の一方、1億円超の事例も存在 ※アンケート調査	

◆ 諸外国における仲裁合意等の関係制度、運用状況について、雇用システムと併せて調査を実施。

	解決金額(中央値)	問題発生から解決までの期間(中央値)
あっせん	17.5万円	2.4か月
労働審判	100.0万円	6.4か月
裁判・和解	300.0万円	15.6か月

(出所) 高橋陽子「金銭的側面からみた労働審判制度」、菅野他編『労働審判制度の利用者調査 実証分析と提言』有斐閣

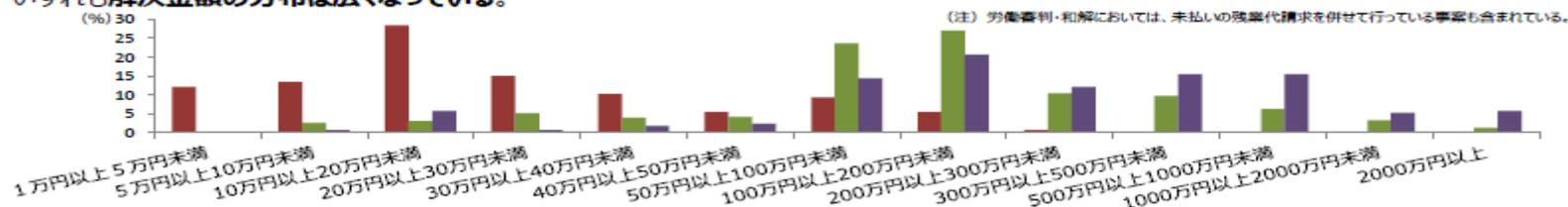
『労働局あっせん、労働審判及び裁判上の和解 における雇用紛争事案の比較分析』(JILPT, 2015/06)

- 解決に要した期間（事案発生日から解決までの期間、中央値）
 - あっせん2.1月、労働審判5.1月、和解14.1月
- 解決金額（中央値）
 - あっせん156,400円、労働審判1,100,000円、和解2,301,357円

4. 金銭解決の金額の傾向

あっせんは低額で解決する傾向がある一方で、審判及び和解は高額で解決する傾向があるが、いずれも解決金額の分布は広がっている。

左からあっせん、審判、和解



- 月収表示の解決金額（解決金額を賃金月額で除した数値、中央値）
 - あっせん1.1か月分、労働審判4.4か月分、和解6.8か月分
- 調査対象事案
 - 2012年度に4労働局で受理した個別労働関係紛争事案853件
 - 2013年に4地方裁判所で調停または審判で終結した労働審判事案452件
 - 2013年に4地方裁判所で和解で終結した労働関係民事訴訟事案193件

労使双方が納得する雇用終了のあり方

規制改革会議アプローチ

- 「解雇規制の緩和」、「解雇をしやすくする」、「金さえ払えば首切り自由」という批判を受けないことが重要
- 紛争の未然防止・転職支援
 - 紛争そのものをなるべく起こさないようにする→再就職支援制度の充実
- 紛争解決の早期化
 - 紛争が起こった場合でもなるべく効率的(コスト、時間)かつ円滑に解決
- 紛争解決選択肢の多様化
 - 訴訟における救済の多様化
 - 労働契約関係の継続以外の方法で労使双方の利益に適った紛争解決を可能とする制度を検討すべき

紛争解決の早期化

- 労働局のあっせん
 - － 国民にとってより身近で利用しやすい労働局のあっせんは、当事者が参加した場合の解決率は高いが、現在は使用者側の参加率が低いことから全体の解決率も低い。
 - － 都道府県労働局が行うあっせんの参加勧奨について引き続き取り組むとともに、その検証を行いつつ、必要な場合には更に使用者の自発的参加を促す方策の検討を行う。
- 労働委員会の機能活用
 - － 労働委員会は労使の委員が説得に参加し、納得感の高い解決が得られやすい。
 - － 訴訟において当事者同士の話し合いや和解による解決を目指す場合、労働委員会の機能活用の余地あり。
 - － 労働委員会の機能の活用促進・強化と司法的解決との連携に向けた方策の検討を行う。

(下線 閣議決定部分)

紛争解決選択肢の多様化

裁判所の訴訟における解決の選択肢の多様化に向けた解決金制度の検討

- 目的

- 訴訟の長期化や有利な和解金の取得を目的とする紛争回避
- 当事者の予測可能性向上とニーズに合った紛争の早期解決

- 内容

- 解雇無効時において、現在の雇用関係継続以外の権利行使方法として、金銭解決の選択肢を労働者に明示的に付与し(解決金制度の導入)、選択肢の多様化を図ることを検討
- 労働紛争解決システムの在り方について、紛争解決の早期化と選択肢の多様化等の観点に立って、労使の代表者や法曹関係者、学識経験者等を幅広く参集した議論の場を速やかに立ち上げ、『労使双方が納得する雇用終了の在り方』に関する意見(平成27年3月25日規制改革会議)に掲げられた課題等について、論点を整理した上で検討を進める。(下線 閣議決定部分)
- 上記「意見」では、「この制度は、労働者側からの申し立てのみを認めることを前提とすべきである。」と明記。その理由は？

不当解雇は無効という法律体系

- 労働契約法16条「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」
- 「無効」と「違法」との違い
- ヨーロッパでは基本的に不当解雇は違法→金銭解決が可能

不当解雇が無効なドイツのケース

不当解雇が無効でも金銭解決制度があるドイツ

- 裁判所が解雇を無効と判断したことを前提条件に、使用者が労働者に対して補償金を支払うことを引き換えに、労働契約を解消する権利を労働者、使用者双方に認めている(解消申し立て)(解雇制限法9条1項)
- 解消申し立てを行う者は(いずれであっても)解雇をきっかけにして労働契約を将来に向かって継続することができないほどに労働者及び使用者間の信頼関係が崩壊していることを主張・立証する必要あり(「期待不能性の要件」)
- これが認められれば、解雇予告期間が経過した時点にまでさかのぼって労働契約を解消し、かつ、使用者に対して一定額の補償金を労働者に支払うべきことを命じる(解雇制限法9条2項)。
- 補償金は原則として労働契約が解消される月の月給の12か月分を上限に裁判官が当該労働者の年齢や勤続年数等を考慮し、裁量によって決定(解雇制限法10条1項)
- しかし、解消判決・補償金制度の利用率は低い。

和解による金銭解決制度

- 解雇訴訟については訴えの提起から2週間以内に和解手続きを行うことが義務付け
- 解雇紛争の多くは、労働契約は解消しつつ、使用者が労働者に補償金を支払うことを内容とする和解によって終了
- 事実上の和解による補償金金額目安の算定式 = 月給 × 勤続年数 × 0.5
(以上、山本陽大「ドイツにおける解雇の金銭解決制度」金融財政事情2013/5/13) より)

日本における金銭解決制度導入 への取り組み

- 日本においても、金銭解決の仕組みは総合規制改革会議などの要請を受けて、厚労省の労働政策審議会の分科会で2001年秋から2002年末まで検討
- 労働政策審議会の建議(2002/12/26)(参考1)
 - 「解雇の効力が裁判で争われた場合において、裁判所が当該解雇を無効として、解雇された労働者の労働契約上の地位を確認した場合であっても、実際には現職復帰が円滑に行われないケースも多いことに鑑み、裁判所が当該解雇は無効であると判断したときには、労使当事者の申立てに基づき、使用者からの申立ての場合にあっては当該解雇が公序良俗に反して行われたものでないことや雇用関係を継続し難い事由があること等の一定の要件の下で、当該労働契約を終了させ、使用者に対し、労働者に一定の額の金銭の支払を命ずることができることとすることが必要である。」
- これは明らかに上記のドイツをモデルにしたものである。

法制化にいたらなかった法律案

- その建議の内容を踏まえて事務局で作成した法律案が年明けて提示されたが、最終的には労使双方の反対にあつて法制化にはいたらなかった(参考2)。

理由

- 使用者側の申立請求はそもそも認められないとする労働者側の反対
- 使用者側からは彼らの申し立て要件が法律案においてかなり厳格に決められたこと
- 補償金の使用者への請求や労働契約の終了の裁判所への請求が「判決で解雇が無効であることが確定した場合において」となった→金銭解決を行うには新たな裁判をやらなければならないことが明確化
 - 建議ではやや曖昧ながらも、「一回的な解決」(解雇が無効だということと合わせて金銭解決がなされ得る)とも読めるような内容
 - 新たな裁判をやることになれば担当する裁判官も変わり、事実判定も変わる恐れがあるし、そもそも解決が遅れてしまうという懸念
 - 日本の民事訴訟法の考え方では、解雇無効の判決と労働契約解消や補償金給付の判決というものを一回的にやるという発想なし
- 補償金を巡る中小企業使用者側からの反対

「今後の労働条件に係る制度の在り方について(報告)」(抄)

参考1

(平成14年12月26日労働政策審議会建議)

3 労働契約終了等のルール及び手続

(1)労働契約終了のルール及び手続の整備について

イ 労働契約の終了が労働者に与える影響の重大性を考慮するとともに、解雇に関する紛争が増大している現状にかんがみると、労働契約終了のルール及び手続をあらかじめ明確にすることにより、労働契約の終了に際して発生するトラブルを防止し、その迅速な解決を図ることが必要である。

ロ このため、労働基準法において、判例において確立している解雇権濫用法理を法律に明記することとし、使用者は、労働基準法等の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇できるが、使用者が正当な理由がなく行った解雇は、その権利の濫用として、無効とすることとするを規定することが必要である。

この場合に、判例上の解雇権濫用法理が使用者及び労働者にこれまで十分に周知されていなかった状況があることから、この規定を設けるに当たっては、これまでの代表的な判例及び裁判例の内容を周知すること等により、この規定の趣旨について十分な周知を図るとともに、必要な相談・援助を行うこととすることが適当である。

ハ また、解雇をめぐるトラブルを未然に防止し、その迅速な解決を図る観点から、退職時証明に加えて、解雇を予告された労働者は、当該解雇の予告がなされた日から当該退職の日までの間においても、使用者に対して当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求できることとすることが必要である。

ニ なお、上記ハと同様の観点から、上記1の①で述べたとおり、就業規則の絶対的必要記載事項である「退職に関する事項」について、「解雇の事由」が含まれることを明らかにすることが必要である。

(2)裁判における救済手段について

解雇の効力が裁判で争われた場合において、裁判所が当該解雇を無効として、解雇された労働者の労働契約上の地位を確認した場合であっても、実際には現職復帰が円滑に行われないケースも多いことにかんがみ、裁判所が当該解雇は無効であると判断したときには、労使当事者の申立てに基づき、使用者からの申立ての場合にあっては当該解雇が公序良俗に反して行われたものでないことや雇用関係を継続し難い事由があること等の一定の要件の下で、当該労働契約を終了させ、使用者に対し、労働者に一定の額の金銭の支払を命ずることができることとすることが必要である。

この場合に、当該一定の金銭の額については、労働者の勤続年数その他の事情を考慮して厚生労働大臣が定める額とすることを含めて、その定め方について、当分科会において時間的余裕をもって検討することができるよう、施行時期について配慮することが適当である。

参考2

「労働基準法の一部を改正する法律案について(検討の内容)」(抄) (平成15年2月10日労働政策審議会労働条件分科会提出資料)

第2 労働契約の終了

1 解雇

使用者は、この法律又は他の法律の規定によりその使用する労働者の解雇に関する権利が制限されている場合を除き、労働者を解雇することができるが、使用者が、その権利を濫用して正当な理由なく行った解雇は、無効とするものとする。

2 判決等による労働契約の終了

(1) 労働者は、判決で解雇が無効であることが確定した場合において、当該労働者が職場復帰したとしても、労働契約の本旨に従った義務を履行することが困難となる状況が生ずることが明らかであるときは、退職と引き換えに、当該解雇を行った使用者に対して補償金の支払を請求することができるものとする。

(2) 使用者は、判決で解雇が無効であることが確定した場合において、次のいずれにも該当する事情があるときは、労働者との間の労働契約の終了を裁判所に請求することができるものとする。

ア 使用者の行った解雇が、その使用する労働者の解雇に関する権利を制限するこの法律若しくは他の法律の規定に反しないもの、かつ、公序良俗に反しないものであること。

イ 使用者と労働者との間に当該労働者の職場復帰に関する紛争が生じている場合であって、当該労働者の言動が原因となって、当該労働者が職場復帰したとしても、職場の秩序又は規律が維持できず、当該労働者又は当該事業場の他の労働者が労働契約の本旨に従った義務を履行することが困難となることが明らかであること。

ウ 補償金の支払を約すること。

(3) 補償金の額は、平均賃金の〇日分とするものとする。

(4) 使用者による補償金の支払は、労働者の使用者に対する損害賠償の請求を妨げないものとする。

3 解雇理由の明示

労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由を記載した文書の交付を請求した場合においては、使用者は、遅滞なくこれを交付しなければならないものとする。ただし、当該予告がされた日以後、当該労働者が当該解雇以外の事由により退職した場合においては、使用者は、当該退職の日以後、これを交付することを要しないものとする。

4 就業規則

就業規則の記載事項のうち、退職に関する事項に解雇の事由を含むことを明らかにするものとする。



平成24年度「多様化する正規・非正規労働者の就業行動と意識」

RIETI Web 調査

調査時期:2013年1月

総回答数:6,128 人

(回答率52.7%)

要求金銭補償額の決定要因の実証分析

鶴 光太郎
経済産業研究所

久米 功一
リクルートワークス研究所

戸田 淳仁
リクルートワークス研究所



雇用形態別:

正規雇用者3346 人(54.6%)、

パート・アルバイト1244 (20.3%)、

派遣社員135 人(2.2%)

契約社員・嘱託344 人(5.6%)、

自営・家族従業者769 人(12.5%)、

完全失業者290 人(4.7%)

解雇された状況を想定して、紛争に際して使用者に求める対応や金銭解決可能な金額(要求金銭補償額)を質問

表 24. 不当解雇された場合に勤め先に求める対応

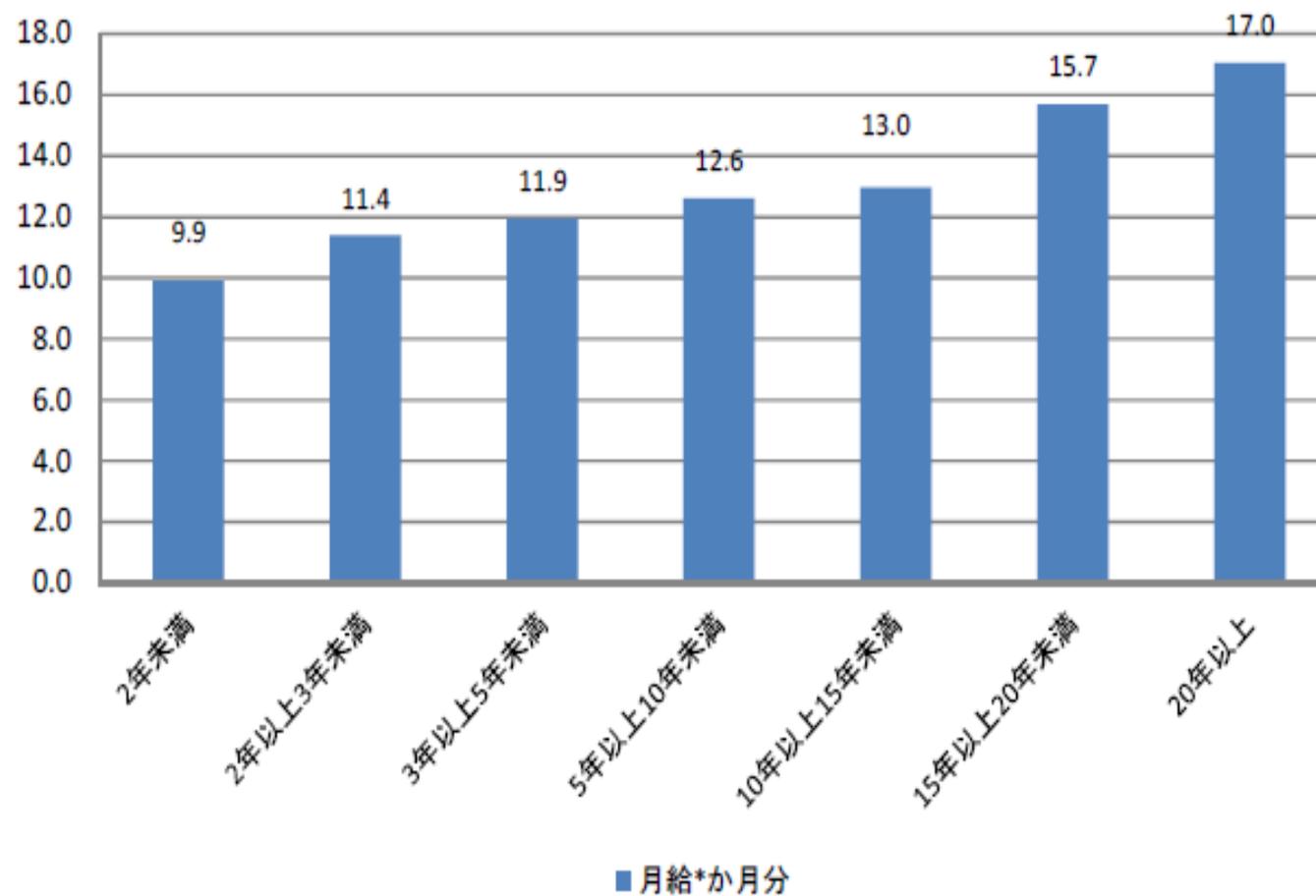
求める対応	雇用形態			
	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託
一連の事に対する謝罪	906 (27.1)	299 (24.0)	37 (27.4)	85 (24.7)
元の職場への復帰	752 (22.5)	161 (12.9)	19 (14.1)	75 (21.8)
休業手当10割支給	1,415 (42.3)	425 (34.2)	51 (37.8)	145 (42.2)
上司の配置転換	488 (14.6)	114 (9.2)	20 (14.8)	59 (17.2)
その他解雇以前に比べての待遇向上	575 (17.2)	109 (8.8)	13 (9.6)	57 (16.6)
(職場復帰しないで)金銭解決する	1,335 (39.9)	491 (39.5)	56 (41.5)	157 (45.6)
なにもしない	325 (9.7)	268 (21.5)	24 (17.8)	45 (13.1)
計	3,346 (100.0)	1,244 (100.0)	135 (100.0)	344 (100.0)

注)上段は人、下段(括弧内)は%を表す。

表 25. 不当解雇された場合に職場復帰せずに金銭補償を求める場合の要求補償額

	雇用者 (正規)	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員・ 嘱託
補償額(万円)	417.7	127.6	184.3	269.3
中央値	300.0	50.0	100.0	100.0
サンプルサイズ	1916	850	92	215
補償額(月)	16.0	8.3	8.2	12.2
中央値	12.0	6.0	6.0	6.0
補償額(万円、月給*か月分)	488.1	94.9	144.2	238.6
中央値	276.0	48.0	70.0	120.0
サンプルサイズ	2346	1034	118	278

図 15. 不当解雇に対する要求金銭補償額：勤続年数別



不当解雇の場合の解雇補償金水準（月数）

不当解雇の場合の解雇補償金水準(月数)※1	
ベルギー	3
イギリス	5.5
ニュージーランド※2	6
オーストリア	6
デンマーク	6.6
オランダ	7
ノルウェー	12
フィンランド	14
ポルトガル	15
フランス	16
ドイツ※3	18
イタリア	21
スペイン※3	22
スウェーデン※4	32

出典) OECD (2013) Detailed Description of Employment Protection Legislation 2012-2013.

※1. ほとんどにおいて勤続年数20年を想定している。

アメリカは予め決まった金銭補償額がない。

2. プラスNZ\$5000(およそ6.2週分の賃金)

3. ここから退職金分が差し引かれる

4. 勤続10年以上

解雇補償金の決定(モデル)

- 解雇補償金の水準は、以下の要因で決まると仮定
 - (1) 労働に直接かかわる損益への補償
 - (2) 心理的な(納得感への)補償
 - (3) 交渉力反映分

解雇補償金 X

= 労働に直接かかわる損益への補償 C

(= 解雇された際の損失 L - 解雇後の期待収入 G)

+ 心理的な(納得感への)補償 M

+ 交渉力反映分 N

要求する解雇補償金が大きくなる要因(仮説)

1. 労働に直接かかわる損益の補償

①失われた期待収入

- ・現在の賃金水準(W)が高い
- ・定年までの残り年数が長い(m')
- ・割引率
- ・効用関数の形状(賃金低下による効用低下、リスク回避的、既婚者、子どもがいる)

②企業特殊投資額

- ・勤続年数(t)が長い
- ・投資の量(企業特殊スキルへの投資量 I 、習熟度)
- ・企業特殊度合い(過去に行った投資の企業特性が高い)

③失業保険給付

- ・失業保険給付の手厚さ(UB)

④転職後の期待所得

- ・転職後の賃金(現在の賃金と市場賃金とのかい離、賃金がより下がる $W'' > W'$)
- ・失業者が職を見つける確率

2. 心理的な(納得感への)補償

- ・事案の性質(不当さの度合い)
- ・事前の主観的な失業確率が低い
- ・雇用安定に対する好み

3. 交渉力等の影響

- ・労働組合の関係が深い

要求金銭補償額の決定要因 (ベンチマーク): 最小二乗法

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (月)
勤続年数	10.572 *** (2.70)	0.13 *** (0.04)
年収	0.87 *** (0.10)	0.004 ** (0.00)
定年までの期間	1.21 (2.47)	-0.031 (0.03)
男性ダミー	156.224 ** (50.03)	2.06 ** (0.67)
教育年数	34.629 ** (11.08)	0.34 * (0.15)
正社員ダミー	220.139 *** (50.47)	3.043 *** (0.68)
既婚ダミー	-13.858 (52.12)	-0.931 (0.71)
15歳以下の子どもあり	121.624 * (53.95)	1.479 * (0.75)
16-22歳の子どもあり	-51.788 (67.75)	0.625 (0.91)
企業規模	0.091 *** (0.01)	0.001 *** 0.00
定数項	-646.899 *** -180.1	4.072 + -2.41
r ²	0.209	0.115
p	0.000	0.000
N	2700	2923

- 勤続年数
- 年収
- 男性
- 正社員
- 教育年数
- 15歳以下の子供がいる
- 企業規模

が要求金銭補償額に
正の影響

コントロール変数: 19の業種ダミー変数、11の職種ダミー変数

上段は係数、下段は標準誤差

+ p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

表20. 要求金銭補償額の決定要因 (すべての要因)

	不当解雇 (万円)	不当解雇 (万円)
割引率	-0.399 (0.27)	-0.312 (0.28)
危険回避度	11.491 (30.19)	12.161 (31.79)
→ スキル2(自分と同じくらいできるようになる期間)	45.339 *** (10.19)	58.797 *** (10.37)
雇用保険受給資格あり	20.267 (65.40)	-95.906 (83.00)
→ 雇用の安定の好み	93.431 + (53.41)	93.465 + (56.19)
→ 労働組合への加入	93.707 ** (30.21)	116.445 *** (31.91)
主観的失業可能性	-1.257 (1.28)	
→ 勤続年数	9.274 * (3.68)	
→ 年収	0.628 *** (0.14)	
→ 定年までの期間	-0.581 (3.28)	
→ 雇用保険受給額		4.526 ** (1.58)
→ 失われた期待収入		0.021 * (0.01)
市場賃金からの乖離		-2.610 (1.83)
客観失業確率からの偏差		0.005 (0.02)
男性ダミー	112.293 + (64.08)	136.538 * (66.63)
教育年数	32.242 * (14.05)	28.938 * (14.73)
正社員ダミー	181.368 ** (66.56)	242.870 *** (69.53)
既婚ダミー	37.186 (65.55)	80.289 (67.28)
15歳以下の子どもあり	80.257 (66.70)	66.146 (70.83)
16-22歳の子どもあり	-93.966 (83.95)	-21.925 (87.00)
企業規模	0.078 *** (0.02)	0.087 *** (0.02)
定数項	-602.002 * (269.73)	-569.353 * (264.15)
r2	0.237	0.230
p	0.000	0.000
N	1772	1616

スキル2:新人が、あなたと同じ程度まで仕事ができるようになるまでの期間

雇用保険受給額は仮説とは異なり正の影響

失われた期待収入:現在の年収に、主観的な継続年数(1-主観的な失業確率)と60歳まで働き続けた場合の残存勤続年数をかけたもの

上段は係数、下段は標準誤差
+ p<0.10, * p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001
注)コントロール変数(業種ダミー変数、職種ダミー変数を含む)

結果のまとめ

- 解雇された場合に要求する解雇補償額を仮想的に質問。金銭解決制度に関する潜在的なニーズを把握して、要求金銭補償額の決定要因を分析（ただし、使用者側の要因は考慮されていないことに注意）
- 労働に関わる直接的な損益の補償
 - 年収、失われた期待収入が大きいほど高い補償額を希望
 - 勤続年数が長い、スキルが高いほど高い補償額を希望
- 心理的な補償
 - 雇用安定を望む人ほど高い補償額を希望
- 交渉力等影響
 - 労働組合に加入している人ほど高い補償額を要求
- 補足
 - 割引率、リスク関係の変数は安定的に有意ではなかった。
 - 雇用保険受給額は正で有意であり補償額との代替性はなかった。
- まとめ
 - 金銭解決制度を導入する際、日本の場合も、欧州諸国のように現在の賃金や勤続年数が解雇補償金水準の重要な決定要因になることは一定の合理性

解雇補償金の水準決定

- 欧州の解雇補償金の水準は国によってばらつきがあるが勤続年数を考慮(上限あり)
- 欧米では厳格な先任権制度(不況の場合勤続年数の短い従業員から解雇)があり、解雇補償金の制度と補完的(日本では、むしろ、中高年がターゲットになりやすい)
- 日本の場合、勤続年数の配慮は一定の合理性があり、労働者の希望でもあるが、中高年の賃金はそもそも諸外国よりも勤続年数による影響をより強く受けて既に高くなっていることも考慮すべき
- 大陸ヨーロッパの水準(月給換算)は高すぎる可能性も。
- 労使協定などで労使の事情が柔軟に反映される仕組みも考慮すべき。

解決金水準への言及(石寄信憲弁護士)

2015/1/23規制改革会議雇用WG

- 「解雇が有効だと思っても裁判になったりしてもめたくないのです、大体2、3か月くらい出すとか。解雇は有効だけれども、企業規模がありますので、小さい会社だと2か月で行ったりしますし、1か月だと解雇予告金と同じになってしまいますから、3か月か2か月。
- 解雇は有効かよく分からない、相手方も自信がないし、こちらもちょっとと言うのだったら、正直言うと、6か月から8か月くらいだった。
- 解雇無効だと、大体1年。この1年の振り方がなかなか難しいのです。つまり、12か月なのか、17か月、つまり賞与を入れた年収か。これが一般の大体の本当にめどだったのです。これを私は御説明したのです。
- もう一つこれに加えたのは何かと言うと、どうしても会社がこの人を辞めさせたい、戻したくないと言い、本人は戻ると言っていたら、労働者側の青天井になる。3年分とか5年分とか異例な金額になるものは、本人に復職の意思がある場合です。」

今後の課題

目標

- 制度的に新たな選択肢を作ることが重要
- しかしながら、解決金制度を直接利用した紛争解決を増やすことが目的ではない。
- 裁判で不当解雇になった場合でも解決金はこの程度という目安ができることで、むしろ、あっせんや労働審判などでもそれぞれの特徴に応じた目安ができることが期待され、迅速かつ納得のいく解決を増やしていくべき

課題

- 解決金制度導入に反対する中小企業使用者側や労働者側の納得感を更に作る必要あり
- 解決金を一律に決めることは難しい。

対応

- 労使協定(過半数組合または過半数代表者と使用者)の活用
 - 制度適用の要件
 - 解決金の水準決定(国による最低基準の提示と労使協定による上乘せ)→当事者の実情や多様性を反映した柔軟性の確保、様々なニーズへの対応可能

ご清聴ありがとうございました。