

## 解雇の金銭補償ルールの主要課題

八代尚宏<sup>1</sup>

### Major Issues on Monetary Compensation Rule for Dismissals

Naohiro Yashiro

Under the stagnation of the Japanese economy, individual labor disputes including dismissals have increased. It is partly because that Japan lacks specific laws concerning dismissals and largely depends on case law for the settlements. The system, however, results in a wide divergence in monetary compensations between those employees who can appeal to the court and those who cannot afford to do so due to the time and financial constraints. Also, because of not transparent employment practices, foreign firms are likely to be reluctant to invest in Japan. Thus, Japan's government recently starts the committee discussing the monetary compensation rules for dismissals following the examples of major European countries. If the rule is to be implemented in the Japanese Labor Law, not only the labor markets, but personnel management of the Japanese major firms would be affected. This paper focuses on several important aspects on the introduction of the European practices of monetary compensations to the Japanese labor markets.

#### 1. はじめに

日本経済は急速に進展する少子高齢化社会に直面している。人口はすでに 2010 年をピークに低下傾向にあり、2030 年までには 1100 万人の減少が見込まれている。こうしたなかで経済の活力を維持するためには、①未活用の女性や高齢者の就業率の高まりと、②労働力の経済全体への配分の効率化が必要とされる。そのためのカギとなるのが、雇用が長期に保障される正社員（無期雇用者）についても、どの程度の金銭補償が行われるのであれば雇用契約を終了できるかについてのルールの明確化である。

日本の働き方や賃金等の水準は、企業内部の正社員と外部の非正社員や、同じ正社員でも大企業と中小企業との間では大きな差がある。正社員には、定年退職時までの無期雇用や、職種と結びつかず年齢や勤続年数等で決まる賃金体系という暗黙のルールがある。もっともこれらは企業の雇用慣行に過ぎず、法律で定められたものではない。このため、過去の高い経済成長期に定着した雇用慣行と、低成長が持続する下で現実に解雇が生じた場合に、雇用者と企業との間に個別労働紛争が多発している。また、その紛争の解決が、長い時間を要する民事裁判に

---

\*本論文は 2016 年 2 月の The AGI Conference on Severance Payment and Labor Mobility に英文で発表した内容に基づいている。貴重なコメントを頂いた八田達夫 AGI 所長と大内伸哉神戸大学法学部教授に感謝する。

<sup>1</sup> 昭和女子大学グローバルビジネス学部ビジネスデザイン学科特命教授

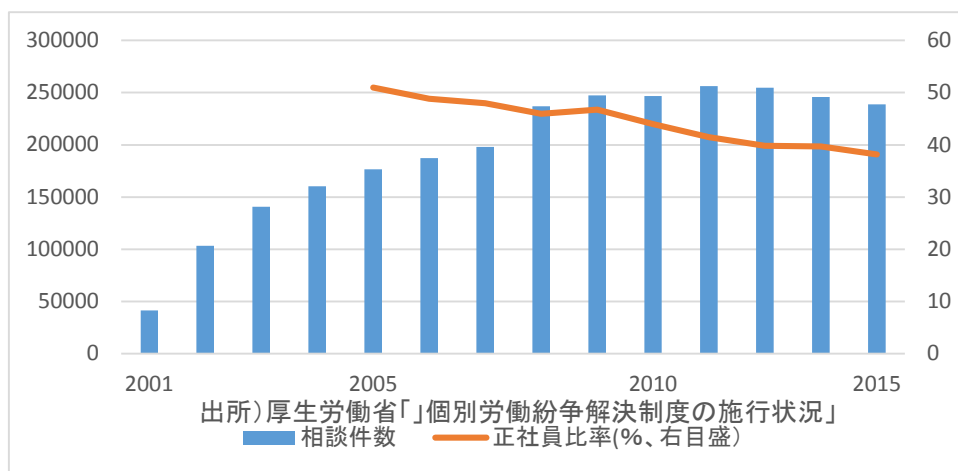
委ねられれば、雇用者と企業の双方に大きなコストが生じる。このため政府内では、個別労働紛争についてのルールを明確化するための検討が進められている。

本論文では、第1に、解雇法制が必要とされている日本の労働市場の現状を展望する。第2に、欧州主要国における解雇の金銭補償制度の現状を比較する。第3に、日本で解雇の金銭解雇が認められた場合に、既存の退職金等との関係についての問題点を整理する。最後に、企業の人事管理に関連して、望ましい解雇ルールのあり方について考える。

## 2. なぜ解雇の金銭補償ルールが必要か

解雇の金銭補償のルール化については、「企業がカネさえ払えば解雇することが容易になる」という批判がある。しかし、雇用契約も民事上の契約の一部であり、契約を開始する場合と同様に、終了するための具体的な条件を予め定めておかなければ、労使間で紛争が多発することは避けられない。これは賃上げ等についての労使間での集団労働紛争と区別される個別労使紛争であり、最近になるほど、非正社員を中心に増える傾向にある(図表1)。それにもかかわらず、この雇用契約解消にともなう金銭補償等の基本的なルールを法律で定めることが長らく放置されてきた。これは過去の高い経済成長期の慢性的な人手不足経済を前提に、企業が自ら労働者の雇用を保障することが一般的な慣行となっていたためであり、そうした条件が成り立たなくなった現在でも、必要な法律の制定が長らくなされていなかった。

図表1. 民事上の個別労働紛争相談件数



他方で、過去の高い経済成長という前提条件が崩れた後も、企業は正社員の雇用を守るために、不況期に雇用調整が容易な非正社員の比率を高めてきた。これは景気変動が避けられない市場経済の下で、無理に雇用を守ろうとすれば、雇用を保障できる労働者の範囲を縮小させざるを得ないためである。もっとも、こうした雇用が保障される正社員と、それを守るために緩衝役となる非正社員との二重構造は、日本の大企業では古くから存在していた。しかし 1990 年代始め以降の長期経済停滞の下で、非正社員比率が持続的に高まり、2015 年には 4 割弱の水

準にまで高まることで、大きな社会問題となってきた<sup>2</sup>。

このため、正社員と比べた非正社員の処遇の改善を目指した同一労働・同一賃金法についての議論も進められている。しかし、長期雇用保障・年功賃金の正社員の働き方を所与として、非正社員の賃金を正社員並みに引き上げることはきわめて困難である。同一労働・同一賃金の実現のために、見直しを迫られるのは正社員の働き方であり、解雇の金銭補償のルール化は、そのための第一歩といえる。

日本では、解雇の金銭補償については、労働基準法（第 20 条 1 項）に「解雇手当」として明記されているのみである。これは使用者に対して解雇する労働者に 30 日分の賃金を支払うことを義務づけたものであるが、30 日前に解雇を予告すれば、それも不用となる。その意味で日本の法律は、組合運動等や産休・育児休業等、個別の事情にもとづく解雇の禁止例を限定的に列挙しているだけで、それ以外は「解雇自由」の原則にもとづいているといえる。

もっとも、現に大企業を中心として、定年までの雇用を保障する慣行が定着している以上、その期待権に反する解雇は雇用者にとって大きな不利益となる。このため不況期に解雇をめぐる紛争が多発した 1960 年代から裁判所では、使用者が労働者を解雇する権利を認めた上で、その「権利の濫用」の禁止という民法の一般原則を用いて、解雇の有効・無効を判断する判例法を形成してきた。ここで「権利の濫用」の基準としては、当時の大企業で一般的に行われてきた業界ルールが用いられた。これが企業にとっての解雇の必要性、解雇回避努力の義務、被解雇者の公平な選定、労働組合等との協議、等の解雇権濫用法理の四要件である。

この解雇権濫用法理は、2008 年から施行された労働契約法（第 16 条）に「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として、無効とする」の条文が盛り込まれた。しかし、こうした「総論」だけでは、「客観的に合理的な理由」や、「社会通念上相当でない解雇」とは具体的に何を指すのかは明確ではない。また「解雇無効の場合には、どれだけの金銭補償を企業に求められるか」等についての規定もない。このため、結果的に裁判等に訴えなければ、労働者の権利を守ることは困難という現状には大差はなく、紛争解決の手段としての意味は乏しい。

現行の判例法中心の解雇ルールには、以下のような問題点がある。第 1 に、判決についての事前予測性の乏しさである。「労働契約法」のように、解雇ルールの具体的な内容が明確でない状況では、日本の事情について理解の乏しい外国企業にとっては、日本で正社員を雇用して事業を始めた場合、仮に何らかの問題が生じて労働者を解雇しなければならなくなった場合に必要コストが事前に予測できず、リスクが大き過ぎる。グローバル経済化が進む現在の世界経済では、各国とも国内生産と雇用の拡大をもたらす海外直接投資を誘引するために、法人税やビジネスコストの引き下げ競争を行っている。こうしたなかで国内だけで通用する不透明な判例法だけでは、日本企業が海外への直接投資を増やす一方で、海外企業からの投資は乏しく、直接投資収支が大幅な赤字を続けているという現状を変えることは困難となる。

第 2 に、判例法にもとづく解雇規制は、裁判に訴えなければ有効ではなく、そうした資力を持たない中小企業の労働者にとっては、権利を守るために有効な手段とならない。また、使用者の権利濫用の有無を判断する現行方式では、解雇の無効判決で得られるのは職場への復帰命令だけであり、労働者が金銭補償を求める場合には、その後の使用者との和解交渉が必要とされる。もっとも、民事裁判以外の労働委員会のあっせんや労働裁判では、現に金銭補償が行われているが、その金額の水準には大きな差がある。また、解雇紛争を解決する最終的な手段で

<sup>2</sup> 日本的雇用慣行の経済学的な意味については、八代（1997）を参照。

ある民事裁判では、紛争解決までに長い時間と弁護士費用を要する現状では、それが利用可能な大企業の労働者と中小企業の労働者との間に大きな格差が生じている。

第3に、大企業の正社員の働き方の内容にかかわらず雇用が保障される慣行の下では、企業の外部から優れた正社員を途中で採用する機会が乏しくなる。また、企業の内部で、十分に仕事能力が評価されていない労働者も、途中で退社し、新たな機会を求めることの機会費用が大きい。これらは労働者の流動性を低め、ベンチャー企業の設立や、外資を含む新規企業が専門的な技能を持つ労働者を中途採用することが困難となっている。

過去の高い経済成長の下で、企業の組織が持続的に拡大していた時期には、企業の雇用保障慣行は自然に成立していたが、今後の低成長期には労働市場の硬直化をもたらす主因となる。しかし、過去の主として大企業の雇用慣行に準拠して成立した判例法は変わらないことから、それに代わる解雇の金銭補償ルールを定める実定法の規定を新たに定めることが必要となる。

### 3. 解雇紛争処理のシステム

日本の解雇紛争に関する民事訴訟では、解雇の有効・無効が争われるのみで、無効判決が下された後に、実際には企業と労働者の和解を通じて金銭補償の額が定められる。これは他の先進国のように、法廷で無効な解雇を行った企業へ労働者の損害賠償を直接請求するという仕組みと対照的である。もっとも日本でも、裁判所外では解雇の金銭補償はすでに幅広く活用されている（濱口 2016）。これには国や都道府県の労働委員会によるあっせんと、ADR（裁判外紛争手続き）としての労働審判である。これらを民事裁判の結果と比較すると、以下のような特徴がみられる。

まず、厚生労働省や都道府県の労働局によるあっせんでは、紛争解決までの時間がもっとも短く、また弁護士をほとんど必要としない。このため、訴える側では賃金の低い非正規労働者が過半数を占めており、その主たる救済手段となっている。その半面、解雇の金銭保障の要求額は元々少なく、現実に得られる補償額も平均して15万円程度にとどまっている。これは、元々、使用者側にあっせんに応じる義務はないため、労働者側の交渉力が当初からきわめて弱いためである。

次に、迅速な紛争解決を目的に設置された裁判外紛争処理（ADR）である労働審判は、裁判官と民間の労使専門家の三者構成で、3回以内で2ヶ月程度の審理を原則としている。ここでの金銭補償はあっせんの場合よりも高い水準となっている。しかし、これには原則として弁護士が必要なこともあり、訴える労働者の4分の3は正社員となる。もっとも、この労働審判での裁定にいずれかが不満であれば、一般の民事訴訟に訴えることになり、欧州のような最終的な労働紛争解決のための「労働裁判所」ではない。

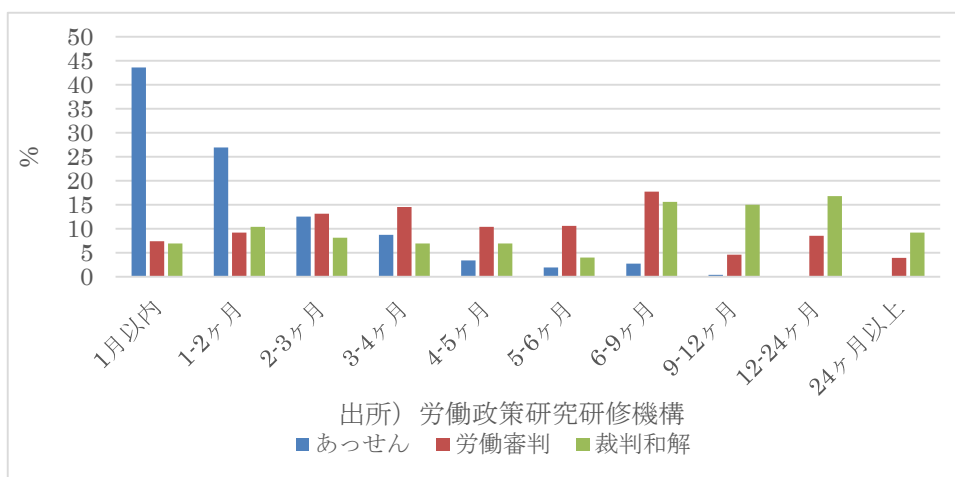
解雇紛争の最終的な決着の場である民事訴訟では、解雇の無効性が問われるが、結果的に判決全体の47%が和解を通じた、事実上の金銭補償となっている。この民事裁判では、紛争解決までにより長い期間を要する半面、それに見合って労働者側が得られる補償金額も高い水準となっている。（図表2）。

図表 2 解雇に関する紛争の解決手段の比較

	利用する労働者の非正規率(%)	平均月収(千円)	弁護士の利用率(%)	紛争解決までの期間(月)(1)	金銭補償額(千円)(1).(2)
都道府県労働局あっせん	47.1	191	5	1.4	156(600)
労働審判	75.7	264	89	2.1	1100(2600)
民事裁判	79.8	301	95	9.3	2301(5286)
(注1) 中央値					
(注2) 括弧内は要求額					
出所)厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」					

もつとも、紛争解決手段の違いによる金銭補償額のばらつきは大きく、中央値だけで見ることは妥当ではない。あっせんの場合の金銭保障額は、3ヶ月以内の月収相当額が全体の8割を占めているが、労働審判や裁判では3割以下である(図表3)。逆に、労働審判で1割以上、民事裁判では4分の1以上が12ヶ月以上の月収相当額と高い水準にある。特に民事裁判に訴える労働者の平均月収額は平均よりも高いことから、全体の1割程度は1000万円(24か月分の給与)以上の補償金を得られる半面、敗訴率は17%と低い。このように、解雇の紛争解決の手段としての金銭補償は、すでに幅広く実施されているものの、民事裁判に訴えられる労働者と、それ以外の手段しかない労働者との補償額の差はきわめて大きい。この意味では、強制力のある民事訴訟へのアクセス機会の平等性が大きな課題となる。

(図表 3) 解雇に関する紛争の解決手段の違いによる金銭補償額の分布



#### 4. 主要国の金銭補償制度との比較

欧州の主要国の解雇紛争については、日本と同様に解雇の有効性が争点となる場合と、労働者の企業への損害賠償請求の額が問題となる場合がある。ここで解雇が無効と判断された場合にも、裁判官が金銭補償の具体的な金額を同時に示すことが、日本との大きな違いである。この補償金の水準は、月収賃金の1-2年分等、一定の上限が法律で定められている。裁判官は法律で定められた範囲内で個々の事情に応じて、具体的な補償金の額を示す仕組みとなっている(図表4)。日本の労働契約法等でも、欧州のように解雇の金銭補償の基準が幅をもって示されていれば、現行のように企業の支払い能力の違いで大きな差が生じることなく、労使双方にとってより透明性で公平なものとなる。

(図表4) 欧州諸国における解雇無効の際の金銭補償の基準

	月収賃金	補足
フランス	6-24ヶ月	上限内で月収×勤続年数
イタリア	24ヶ月	小規模企業では2.5-6ヶ月
スペイン	24ヶ月	33日分の給与×勤続年数
イギリス	52週(約1年)	差別的な解雇では上限なし
ドイツ	12-18ヶ月	この範囲内で月収×勤続年数
デンマーク	12ヶ月	差別的な解雇では上限なし
出所)岡田(2014)		

欧州の解雇の金銭補償の仕組みを日本と比べると下記のような特徴がみられる。

第1に、日本のような解雇が無効であれば、裁判所による職場復帰命令を受けた後、改めて労働者が企業との和解交渉を行い、結果的に金銭補償を得るという二段階のプロセスではなく、単純に企業の損害賠償責任で対応されている。この補償額は、労働者の勤続年数が長いほど増える仕組みであり、長期間雇用した労働者の解雇ほど、企業に対するペナルティが大きくなることになる。これは労働者への人権侵害を伴う場合でも同様であるが、その場合には金銭補償の上限がなくなるという追加的なペナルティを受ける。

第2に、日本の企業別労働市場では、企業間の賃金水準差が大きく、とくに中高年労働者にとって転職することは賃金の大幅な下落をもたらす場合が多い。このため労働者の生涯所得で考えれば、現在の企業で定年時まで勤続した方が有利となり、職場復帰命令を労働者が望む場合が多い。他方、欧州の職種別労働市場では、同じ職種であれば企業間の賃金格差は小さく、労働移動は容易であることから、職場復帰に拘ることなく金銭補償が当然とされる。

第3に、日本の企業別に分断された労働組合の組織率は傾向的に低下しており、大企業が中心となっている。このため労働組合の支援を欠く中小企業の労働者は解雇紛争で不利な立場にある。これに対して、欧州では職種別・産業別の労働組合が機能しており、中小企業の労働者も労働組合の支援を受けて解雇訴訟が起こしやすい。

最後に、日本の解雇訴訟を、同じ民事訴訟である離婚や交通事故の賠償と比較すれば、やはり違いが大きい。これらの分野では、慰謝料や補償金等の金銭補償の額は判決と同時に示されるのが一般的である。例えば、資力のある世帯主からの離婚請求を無効として、婚姻関係の継続を強制させるという判決はない。

## 5. 解雇の金銭補償と退職金との関係

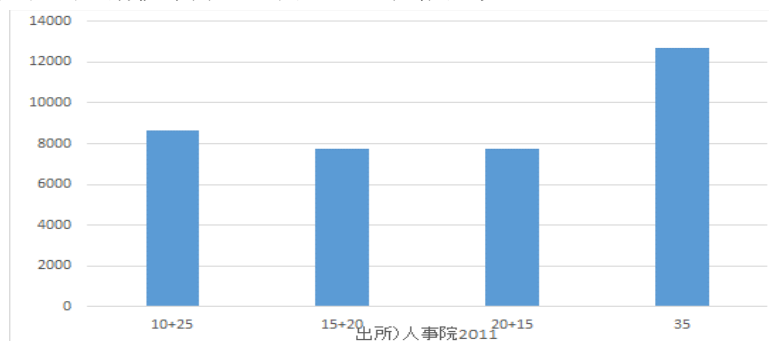
もっとも、解雇の金銭補償の問題は、欧州と日本の労働市場の構造的な違いにも考慮する必要がある。欧州の職種別労働市場とは異なり、日本の企業別労働市場では、すでに退職時に勤続年数に比例して支給される退職金の慣行がある。仮に解雇の金銭補償ルールが法律で定められ、欧州のように勤続年数に比例した仕組みとなった場合には、生涯を通じた賃金の後払い的な性質である退職金との間に重複的な関係が生じる。日本の退職金は、法律に定められたものではなく、一般的な企業の雇用慣行であり、以下の三つの種類に分けられる。

第1に、定年退職時に、それまでの勤続年数に比例した金額の一時金や、一定期間に分割して支払われる退職年金がある。第2に、定年年齢以前に、雇用調整の必要上、企業から申し出る希望退職や早期退職時に支払われる一時金で、通常の退職金に一定の割増しが行われる。第3に、労働者側からの申し出の自発的な退職の際にも一定の金額が支払われる。これは解雇の金銭補償を法律で定めている国ではありえない。

日本では、退職給付（一時金・年金）制度をもつ企業は、全体の84%で、大企業では95%を占めており、幅広く普及している。退職金の目的としては、労働者の退職後の生活保障や企業の成果配分等の見方もあるが、経済学的には、生涯を通じた賃金の後払いと考えられる。これは、熟練労働者を企業内に閉じ込めるために、途中で退職すると不利になるインセンティブを形成するものといえる。具体的には、若年期には企業への貢献部分よりも少ない額の賃金を受け取り、それを中高年期での年功賃金と退職金とで取り返すことを意味する。この年功賃金体系は、労働者の生涯を通じた企業への貢献分と賃金を一致させるために、どこかで清算を行う年齢を定める必要があり、それが定年制を必要とする合理的な根拠といえる（Lazear 1981）。

退職給付の算定方式は、一般に退職直前の月収と勤続年数の積となっており、月収自体が勤続年数にも比例することから、定年退職時に向けて累積的に高まることと整合的である。このため雇用者が途中で転職すると、生涯に受け取れる退職金の額が少なくなる。例えば、平均的な勤続年数を35-40年とした場合、その中間地点の20年頃に新卒採用された企業を辞め、次の企業に定年退職時まで勤務したとした場合には、最初の企業で定年時まで勤務した場合と比べて、生涯に受け取れる退職金の額は約6割にとどまる（図表5）。こうした退職金を通じた「閉じ込め効果」は、20年間の勤続年数で十分な技能を蓄積し、次の企業でさらに20年間も働ける、いわば「転職の適齢期」の雇用者に対して、転職への大きなペナルティを課す点で、人材の効率的な配分を損ねるという問題がある。

（図表5）勤続年齢に比例した退職給付額



この退職給付の仕組みは、過去の高い経済成長の下で慢性的な労働力不足の時期には、良く機能していた。しかし、1990年代初からの低成長期には、とくに賃金の高い中高年層の過剰対策として、早期退職や希望退職が活用されるようになった。例えば、勤続20年・45歳以上の退職者について支払われた退職金の内、定年時が大部分（63%）であるが、それ以外にも自己都合（19%）、会社都合（10%）、早期優遇（9%）の区分がある。

早期退職制度は、各年齢時の自発的退職の場合の給付額に一定の割増金額を上乗せするとともに、その割増率を年齢に比例して引き下げることで、労働者の自発的な退職を促すことを目的としている（図表6）。この45歳時点での退職給付の割増率は、企業規模平均では81%（中央値では50%）となっているが、その効果は労働者の市場価値により異なる。この割増率は、仮に、転職しても、現在の企業と同程度かそれ以上の賃金が得られる労働者にとっては魅力的であっても、そうでない場合には、自己都合よりも条件の良い定年退職を選択することが有利となる。結局、希望退職や早期退職の優遇は、企業にとって質の高い労働者を失うリスクが大きいことで、会社の非常時を除けば望ましい手段とはいえない。

（図表6）早期退職優遇制度の割増率（%）\*

	平均	大企業(1000人以上)
45歳	80.6	94.4
50歳	56.1	77.8
55歳	35.2	46.4
*各年齢の自己都合退職との比較		
出所) 人事院「平成23年度民間企業退職給付調査」		

以上のように、日本の退職給付制度は、労働者の企業への貢献の対価としてのみの賃金を受け取る欧米の職種別労働市場とは異なり、労働者を企業内に閉じ込める後払い賃金の要素も大きい。このため欧州の解雇の金銭補償に相当するものは、自発的退職について支払われる給付額への上乗せ分に相当すると考えられる。

そこで退職理由別に分けた退職給付金額を、勤続20年以上45歳以上の退職者についてみると、自己都合退職と比較した早期優遇退職との差は、大学卒で14ヶ月分、高校卒で22.4ヶ月分となる。もっとも、本来の退職金と合わせた現実の受取額は、各々、45.1ヶ月と54.1ヶ月と大幅な水準となる（図表7）。以上のように、日本で解雇に伴う金銭補償の水準の基準としては、現行の希望退職の際の給付額が、欧州主要国の1-2年分の賃金とほぼ対応しており、これがひとつの目安といえる。

（図表7）退職理由別退職給付額の比較（万円、月、2012年）

	(大学卒)			(高校卒)		
	退職給付額	月収換算		退職給付額	月収換算	
早期優遇	1966	45.1	14	1945	54.1	22.4
定年	1941	37.6	6.5	1673	39.7	8
会社都合	1807	32.2	1.1	1573	38.5	6.8
自己都合	1586	31.1	0	1159	31.7	0
(出所) 厚生労働省「労働条件総合調査結果」						



## 6. 企業の人事管理への影響

日本の企業の雇用保障や年功賃金・退職金等の制度は、法律で定められたものではなく、過去の高い経済成長期に、大企業を中心に普及した企業の雇用慣行である。これが1990年代以降の低成長期にも、ほぼそのままの形で維持されていることから多くの矛盾が生じている。企業の組織が持続的に拡大した時期には、不況期にも雇用を保障することは、貴重な人的資本を失わないための企業の戦略であった。しかし、低成長期には過剰雇用が慢性化することで、解雇等をめぐる個別紛争が増加している。また、景気変動の下で、正社員の雇用を守るために、雇用保障の対象外である非正社員も傾向的に増加しており、人事管理面での問題も生じている。

こうした状況下で、仮に、欧州のような解雇の金銭補償ルールが、日本でも法律で明確に定められれば、とくに大企業の人事管理には、大きな影響を及ぼすとみられる。

第1に、この解雇の金銭補償ルールの法制化で、もっとも大きな利益を得られるのは、裁判に訴える余裕のない中小企業の労働者である。この基準が労働委員会のあるせんや労働審判にも活用されれば、労働者の受け取れる解雇の金銭補償の水準が高まる。これは中小企業にとっては、従来よりも解雇のコストが増加することを意味する。他方、大企業については、これまで解雇無効判決後の和解交渉では、企業の支払い能力次第で青天井であった金銭補償の水準に一定のシーリングが課されることで、解雇のコストの事前予測性が高まる効果が大きい。

第2に、大企業の人事管理の合理化である。過去の高い経済成長期に確立した、長期雇用保障の制約が弱まれば、企業内の多様な職種に就くことを前提に、人事部主導で雇用者に対して頻繁な配置転換や転勤を強いてきた働き方の見直しが進む可能性が大きい。むしろ低成長期に対応して、入社後、早期に特定の専門的な職種に就く社員が多数になれば、企業外部の労働市場との垣根が低まり、中途採用機会の増加から雇用の流動性を高める要因となる。これは男性と比べて、平均的な離職率が高い点でキャリア形成上、不利であった女性雇用者にとって、男性との流動性の差が小さくなることはむしろ有利な変化であり、女性の管理職登用にも追い風となる。

第3に、個別の解雇紛争でカギとなるのは個人の仕事能力の評価である。この人事評価が明確でないままでの解雇は無効となる可能性が高いことを企業の人事部が認識すれば、より多くの時間を個々の雇用者の人事評価に費やすこととなろう。従来の長期雇用保障を前提とした頻繁な配置転換の下での働き方では、個々の労働者が特定の職種に求められる能力を欠くことの立証は困難であった。これが特定の職種に限定した働き方が中心となれば、個人の仕事能力の客観的な評価は容易となり、それに対応した職務給との適切な組み合わせで、個別労働紛争を減らすことが可能となる。こうした職務給が多くの企業に普及すれば、労働者の転職も容易となり、それだけ雇用者の辞める自由度が大きくなり、企業に対する交渉力も高まるといえる。

## 7. おわりに

解雇の金銭補償に関する法制度は、欧州の主要国では幅広く導入されており、企業と雇用者の双方にとって透明性ある紛争解決の手段として位置づけられている。しかし、企業別に分断された労働市場と労働組合の日本では、解雇紛争に関する明確な法制度を欠き、時間と費用の大きな民事訴訟に最終的な解決を委ねる状況が、長らく維持されてきた。これは中小企業の経営者にとっての事実上の解雇自由と、大企業の労働組合にとっては青天井の解雇補償金を得られるとの奇妙な利益の一致が生じていたことがある。

こうした公平性と効率性を欠く労働市場の改革がようやく動き出しており、欧州型の解雇の金銭補償ルールの策定を目指した検討会が、2015 年末より動き出している。しかし、日本企業には、すでに勤続年数に比例した退職金制度が存在しており、これは勤続年数に比例した解雇の金銭補償と重複する関係にある。この調整の方法として、本論文では、欧州には存在しない日本の雇用者の自発的離職についての退職金を基準として、その上乗せ分に相当する金額を金銭補償の基準として定めることを提唱した。今後、この問題についての議論が深まり、日本型の解雇の金銭補償の仕組みが速やかに形成されることが望ましい。

## 8. 参考文献

- [1] 濱口桂一郎(2012)『日本の雇用終了』日本政策研究・研修機構
- [2] 濱口桂一郎(2016)『日本の雇用紛争』日本政策研究・研修機構
- [3] 大竹文雄・奥平寛子(2006)「個別労働紛争の決定要因」『日本労働協会雑誌』No. 548.
- [4] 岡田和樹(2014)「労働紛争解決システムについて」第9回産業競争力会議雇用人材分科会提出資料
- [5] 八代尚宏(1997)『日本的雇用慣行の経済学』日本経済新聞社
- [6] 八代尚宏(2009)『労働市場改革の経済学』東洋経済新報社
- [7] 厚生労働省(2015)「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000107991.html>)
- [8] Edward A. Lazear(1981), Why Is There Mandatory Retirement? NBER Working Paper R0160