

Works University

労働政策講義 2024

15 解雇 / 労働争議



15 解雇／労働争議

イントロダクションー解雇無効時の金銭救済制度	1
1. 労働関係の終了と労働条件の変更	3
(1) 労働関係の終了	3
(2) 退職勧奨	4
(3) 労働契約法	5
(4) 労働条件の変更	6
(5) 2023年労働条件明示ルールの改正	7
2. 団体交渉と労働紛争	8
(1) 団体交渉	8
(2) 労使協議制と苦情処理手続き	8
(3) 労働委員会の役割	8
(4) 個別的労使紛争	9
3. 国際比較と今後の課題	13
(1) 欧州における解雇法制	13
(2) 米国における解雇法制	14
(3) 国際的に見た日本の解雇基準と今後の課題	15
参考資料のURL一覧	17

15 解雇／労働争議

イントロダクション

—解雇無効時の金銭救済制度

2001年に「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が成立してから20数年が経過した。この法律に基づき、2002年からは民事上の個別労働関係紛争の解決を図る制度が導入された。具体的には労働局長による「助言・指導」や紛争調整委員会による「あっせん」制度が始まった。紛争解決制度の利用は増加傾向にある。厚生労働省が公表している「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、2022年度の総合労働相談件数は124万件を超えている。個別労使紛争解決システムは整備されつつあるように見える一方で、残された課題も少なくない。その1つは、裁判において解雇が無効とされた場合に客観的な金銭救済の仕組みが存在しないということである。

このいわゆる「解雇無効時における金銭救済制度」に関する問題は、2003年の労働基準法改正時や2007年の労働契約法制定の際に議論されたが、労使双方の批判が強かったこともあり、制度化されるには至らなかった。

その後、「日本再興戦略改訂2015」（2015年6月30日閣議決定）等に基づき設置された「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」において、この制度を導入する必要性が検討された。2018年には「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」（以下、検討会）が設置され、同制度の導入に向けて議論が進められてきたが、2022年ようやく検討会の報告書がとりまとめられた。

検討会では、①解雇がなされていること、②その解雇が無効であること、という要件を満たしている場合、労働者は「労働契約解消金」という金銭を受け取ることで、労働契約を終了させることができる制度について、法技術的な論点が詳しく検討された（厚生労働省2022）。

こうした動きに対して、経済同友会は、「解雇が無効とされる場合において、公正かつ客観的な基準に基づき、金銭的な補償を行い得る金銭救済制度を法的に整備すべきである。その際、金銭補償の申し立てについては、解雇が無効と判断されることを考えれば、①働き手の申し立てがなされた場合を原則とし、②労使間の信頼関係が破綻している場合など、極めて限定的な場合に限り、使用者側の申し立てを認めることが望ましい」と述べ、金銭救済制度の導入に賛成の姿勢を示した（経済同友会2017、2024）。

一方、労働側は、「同制度が導入されれば、不当解雇が誘発されたり、使用者のリストラの武器として使われたりする可能性が高い」などと警戒をし（日本労働弁護団2022）、このような制度がなくても、解雇予告手当を拡充する、労働審判制度を拡充するといった方法で、現在の問題を改善できるという考えを示している（嶋崎2017）。

有識者の見解としては、公正な手続きを経ていない解雇については、単純な金銭解決ではなく、解雇が無効として集団的な調整を行わせること自体が重要であるというもの（水町2024）、違法な解雇が低廉な金額でインフォーマルに解決されている事態は既に存在しており、金銭救済制度をどのように構想すれば望ましくない事態の拡大を避けられるかといった視点での議論が必要であるというもの（神吉2019）、などがある。また、同志社大学の土田道夫教授は、解雇無効時の金銭救済制度の導入には労働者の救済手段を多様化する、労使の合意が成立しないケースで多くの労働者を救うことができる、ほかの制度に対する波及効果が期待できるというメリットがあると述べている（経団連2023）。

一方で、「個別労働紛争解決制度の施行状況」を見ると、民事上の個別労働紛争相談のうち解雇に関する相談件数は3万件を超えている（2022年度）。これらの相談のすべてが不当解雇であるかどうかはわからないが、解雇という重い処遇に納得できずに相談する労働

者が多いことは事実である。なかには不当解雇されながら泣き寝入りするケースも少なくないと考えられる。したがって、労働側の懸念を十分考慮したうえで、違法な解雇がなされた場合の金銭救済を制度化する意義はあるといえるだろう。

〈参考資料〉

神吉 2019 神吉知郁子「解雇無効時の金銭救済制度設計における法的論点」『日本労働研究雑誌』No.711 (2019年)

<https://www.jil.go.jp/institute/zassi/backnumber/2019/10/pdf/058-069.pdf> (last visited May 10, 2024)

厚生労働省 2022 厚生労働省「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」報告書 (2022年)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000925384.pdf> (last visited May 10, 2024)

経済同友会 2017 経済同友会「『透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方』に対する意見」(2017年)

<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/2017/170428a.html> (last visited May 10, 2024)

経済同友会 2024 経済同友会「人手不足時代の中堅・中小企業政策～生産性向上に向けた合従連衡と労働移動の促進～」(2024年)

<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/uploads/docs/20240405a.pdf> (last visited May 10, 2024)

日本労働弁護団 2022 日本労働弁護団「『解雇の金銭解決制度』の導入に反対する声明」(2022年)

<https://roudou-bengodan.org/proposal/10998/> (last visited May 10, 2024)

水町 2024 水町勇一郎『労働法【第10版】』(2024年、有斐閣)

嶋崎 2017 嶋崎量「解雇の金銭解決制度は『労働者に新たな武器を与える』のか?～『働き方改革』が見せる裏の顔～」YAHOO! JAPAN ニュース (2017年)

<https://news.yahoo.co.jp/byline/shimasakichikara/20170531-00071560/> (last visited May 10, 2024)

経団連 2023 日本経済団体連合会「解雇無効時の金銭救済制度ならびに従業員代表制の必要性と基本的な考え方」週刊経団連タイムス No.3599 (2023年)

https://www.keidanren.or.jp/journal/times/2023/0720_03.html (last visited May 10, 2024)

1. 労働関係の終了と労働条件の変更

(1) 労働関係の終了

民法は、雇用に期間の定めがなければ各当事者はいつでも解約の申し込みができ、この場合、雇用は解約の申し込み後2週間の経過によって終了すると規定している（第627条第1項）。期間の定めのある契約の場合は、やむを得ない事情がある場合のみ解約できるが、それによって会社側に損害を与えたときには賠償責任を負うことになる（民法第628条）。

労働者からの労働契約の解約については、この原則が適用されるが、使用者からの労働契約の解約については、労使間の不平等性を考慮して、労働基準法（以下、労基法）をはじめとする特別法に定められるさまざまな解雇制限が民法に優先して適用される。後に述べるように、労基法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下、均等法）、労働組合法（以下、労組法）などが解雇制限を設けている。

労基法では、産前産後・業務災害の場合について解雇制限を設け、使用者は、労働者が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後の30日間は、その労働者を解雇できないと定める（第19条第1項）。また、産前産後の女性が労基法の規定によって休業する期間およびその後の30日間も同様である（第19条第1項）。さらに、労基法第20条は「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない」と定める。30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければならない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合または労働者の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合においては、この限りでない。

実務においては、会社を解雇され、それを不服とする労働者が解雇の無効を訴えて裁判を起すというケースが頻発しており、裁判所は、数々の裁判例を通じていくつかのルールを構築し、その「独自のルール」に基づき、その解雇の正当性を判断している。

この「独自のルール」とは、1つは「使用者の解雇権の行使も、それが客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる」という「解雇権濫用法理」である。「客観的に合理的な理由のない解雇」に当たるのは、理由らしい理由が見あたらず恣意的に行われた解雇である。そして「社会通念上相当性のない解雇」とは、当該解雇をめぐる諸般の事情に照らすと解雇に処するのは過酷に過ぎるという場合である。

「解雇権濫用法理」についてももう少し詳しく説明すると、この法理にいう解雇の合理的理由は4つに大別できる（菅野・山川2024）。

- ①労働者の労務提供の不能や労働能力または適格性の欠如・喪失。
- ②労働者の規律違反行為。
- ③経営上の必要性に基づく場合。
- ④ユニオン・ショップ協定に基づく組合の解雇要求。

①～③の事由について裁判所は、一般的にはそれらが重大な程度に達しており、かつ、労働者の側に宥恕すべき事情がほとんどない場合にのみ解雇相当性を認めている。上級の管理者、技術者、営業社員が、高度の技術・能力を評価されて特定のポスト・職務のために即戦力として中途採用されたが、そのポスト・職務が廃止された、あるいは、その期待の技術・能力を有しなかった、というような場合には、比較的容易に解雇事由の存在を認めている（菅野・山川2024）。

もう1つの法理は、企業が、経営状況が悪化したときに行う余剰人員の解雇、いわゆる整理解雇に関するもので、判例上、以下の「4要件」が確立している。

① 人員整理の必要性

人員削減措置の実施は、不況や経営不振などによる企業経営上の必要性に基づいていなければならない。

② 配置転換等による解雇回避の努力

使用者は、人員削減を実現する際には、配転、出向、希望退職の募集など、ほかの手段によって解雇を回避する努力をする信義則上の義務を負う。

③ 解雇対象者選定の合理性

何名かの労働者の整理解雇がやむを得ない場合でも、使用者は被解雇者の選定については、客観的で合理的な基準を設定し、これを公正に適用して行わなければならない。

④ 解雇手続きの妥当性

労働協約上、解雇一般または人員整理について、使用者に組合との協議を義務付ける条項がある場合には具体的な人選の基準や当否について十分な協議が必要となる。また、最近の裁判例はそのような協約上の規定がない場合でも、使用者は労働組合または労働者に対して整理解雇の必要性とその時期・規模・方法につき納得を得るための説明を行う義務を負うとしている。

「4要件」は、もともと1970年代のオイルショックによって引き起こされた不況の中で行われた大量の雇用調整の時期に大企業が行った雇用調整の慣行をもとに、裁判所が「整理解雇法理」として形成したものである。この4つの要件を満たさないと、解雇権の濫用としてその解雇は無効となる。労基法に「このような場合に、使用者は労働者を解雇してもよい」というルールがなかったために¹、このような要件が作られたとい

1 なお、差別的な解雇は労基法ならびに均等法によって禁止されている。また、法律上の権利行使を理由とした解雇も労基法、育児・介護休業法、パートタイム労働法などによって禁止されている。

える。裁判所は個々の整理解雇の事例について「4要件」をもとに検討するわけだが、実際は整理解雇を含む解雇を容易には認めない傾向にある（小嶋2002）。ところで、解雇には次のような種類がある（図表1）。

① 普通解雇

②の懲戒解雇や③の整理解雇にあたらぬケース。当該労働者を解雇するには、合理的な理由が必要である。また、1カ月間の猶予期間を置くか、すぐに解雇する場合には平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う必要がある。社内規程に退職金の定めがある場合は、退職金を支払う必要もある。

② 懲戒解雇

労働者の非違行為が著しい場合に、懲戒処分 of 極刑としてなされる解雇。解雇予告の必要も、退職金を支払う必要もない。

③ 整理解雇

企業の雇用調整として行われる手段。裁判例で確立した「整理解雇の4要件」をもとにその正当性が判断される（ただし、裁判になった場合のみ）。

(2) 退職勧奨

企業は、不況時の人員削減の際や、女性労働者の結婚退職や出産退職を促す際などに、特定の労働者に対して退職を勧奨することがあるが、その場合には労働者の意思を尊重する態様で行う必要がある。上司の執拗な退職勧奨を受けて労働者が退職願を出した場合に、後にそれを取り消すことができるかが問題となるケースもある。

民法第96条第1項は「詐欺又は強迫による意思表示は、取り消すことができる」と規定している。したがって、労使間で合意退職（依願退職）が成立した場合であっても、労働者側の退職の意思表示（退職願の

提出)が使用者側の強迫によるものであれば、当該労働者がこれを取り消すことは可能であり、退職の意思表示が取り消されると合意退職も当然に効力を失うこととなる。

強迫は「違法に害悪を示して畏怖を生ぜしめる行為」であり、害悪の告知は、違法性のあることを必要とするが、脅かす行為が違法となるかどうかは、その手段と目的とを相関的に考察して決定しなければならない。

退職願を提出しなければ解雇する旨を告げ、退職願の提出を促した行為が強迫にあたるか否かを判断した判例はいくつかあるが、強迫にあたらなかったものが多い。一方で、事務所経費で会社の許可していないおやつなどを購入して飲食したことが横領罪にあたり従業員に退職勧奨した結果、当該従業員が退職届を提出した事案につき、会社の強迫による意思表示であるとしたケース²がある。

最高裁判所は、転籍や退職の勧奨行為は、限度を超えれば違法な権利侵害となり、損害賠償の支払い義務を生じると判示すると同時に、退職勧奨が不法行為となり得る「5項目の判断基準」を示している³。

- ①出頭を命ずる職務命令が繰り返される。
- ②はっきりと退職する意思がない労働者に、新たな退職条件を提示する、などの特段の事情がないのに執拗に勧奨を続ける。
- ③退職勧奨の回数や期間などが、退職を求める事情の説明および優遇措置など条件の交渉に通常必要な限度にとどまらず、多数回、長期間にわたる。
- ④労働者に精神的苦痛を与えるなど自由な意思決定を妨げるような言動がある。
- ⑤労働者が希望する立会人を認めたか否か、勧奨者(会社側)の数、優遇措置の有無などについて問題がある。

以上の点を総合的に勘案し、全体として労働者の自由な意思決定が妨げられる状況にあったか否かで、その勧奨行為の適法性が判断される。

(3)労働契約法

長い間、使用者による解雇の適法性の判断は裁判所に委ねる以外にないという状況が続いたが、2007年11月28日に労働契約法が成立し(2008年3月1日施行。平成19年法律第128号)、解雇についてのルールも一部明文化された。同法は、解雇について「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」と定める(第16条)。これは、日本食塩製造事件最高裁判決⁴の考え方を踏襲したものである。

また、同法は、有期労働契約の終了について、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」(第17条第1項)と定める。

そして「使用者は、期間の定めのある労働契約(有期労働契約)について、その有期労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その有期労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない」(第17条第2項)と定めているが、これは、有期労働契約の反復更新による紛争を防止するためのものである。

なお、労働契約法は2012年に改正され、2013年4月1日から施行されている。主な改正点は、以下の通りである。

2 ニシムラ事件(大阪地判昭和61年10月17日労判486号83頁)

3 下関商業高校事件(最一小判昭和55年7月10日労判345号20頁)

4 最二小判昭和50年4月25日民集29巻4号456頁

① 無期労働契約への転換

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できる。

② 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」がそのままの内容で法律に規定。一定の場合には、使用者による雇止めが認められない。

③ 不合理な労働条件の禁止

有期労働契約者と無期労働契約者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止する。なお、2018年6月29日に成立したパートタイム・有期雇用労働法改正に伴い、不合理な労働条件の禁止を定めた同法第20条は削除された。

(4) 労働条件の変更

労働契約も、契約の一種である以上、契約の中身である労働条件を変更する場合には、原則として、使用者と労働者双方の合意が必要となる。したがって、労働者の同意のない、使用者による労働条件の一方的な変更は無効となる。実際のところ、ほとんどの会社では就業規則で労働条件を定めており、その場合は使用者が就業規則を変更することで、個々の労働者の同意を得ずに労働条件を変更することが可能である。しかし、その場合でも労働者に不利益な就業規則の変更（労働条件の切り下げ）は、それが経営上必要なもので、客観的に「合理的」なものでない限り労働者を拘束しない。

賃金等の労働条件は、法令、労働協約、就業規則、個別的労働契約などで定められるが、その効力は、効力の強いほうから労働協約、就業規則、労働契約の順になる。たとえば、労働契約や就業規則が労働協約に違反する場合、違反する部分は無効となる。また、就業規則に違反する労働契約はその部分に限り無効となる。

労働協約によって労働条件が変更された場合、その労働組合の組合員であれば、原則としてその協約が適用される。また、組合員でない場合でも、協約を締結した組合の組織率が4分の3以上の場合には、協約が適用される（労働協約の拡張適用〈一般的拘束力〉⁵）。会社が合併する場合は、労働契約については消滅会社の従業員の労働契約も合併会社に承認されるというのが通説である。

労働条件の変更等のために就業規則を変更する場合には、労働者の過半数の代表者の意見を聞いたうえ、その意見書を添付して労働基準監督署へ届け出ることが必要である。こうした手続きを踏んでいない場合、当該変更は無効となる。

では、どのような場合に就業規則の不利益変更が認められるのか。たとえば、賃下げや退職金の引き下げについて、使用者が、倒産やリストラクチャリングの回避を努力したり、定年延長などの措置を講じたりしたかで合理性が判断されるようである。

労働契約法は、労働契約の変更について「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」（第8条）と定める一方で、使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできず（第9条）、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、その変更が、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相

5 労働協約の拡張適用（一般的拘束力）には事業場単位の拡張適用（労組法第17条）と地域単位の拡張適用（労組法第18条）がある。事業場単位の拡張適用は本文でも述べたとおり、事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上が同一の労働協約の適用を受けるに至ったときには、当該事業場に使用されるほかの同種の労働者にも当該労働協約が適用されるとする。地域単位の拡張適用は、ある地域に就業する同種の労働者の大部分が同一の労働協約の適用を受けるに至ったときには、協約当事者の双方または一方の申し立てに基づき、労働委員会が決議し、厚生労働大臣または都道府県知事が決定することによって、当該地域におけるほかの同種の労働者および使用者にも当該労働協約が適用されるとする（以上、水町2024）。労組法第18条によって地域単位の拡張適用が実現した例は、きわめて少数である。

当性、労働組合等との交渉の状況に照らして合理的である必要があり、また、労働者に変更後の就業規則を周知させる必要がある（第10条）、と定める。ただし、就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分は、その合意が優先されることになる（第10条ただし書）。

(5) 2023年労働条件明示ルールの改正

2023年3月30日、労働基準法施行規則（以下、労基則）等の改正を内容とする「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令」（令和5年厚生労働省令第39号）が交布、告示された。

本改正により、使用者に要求される労働契約の締結、更新時における労働条件の明示事項が追加された（2024年4月1日施行）。概要は下記のとおり。

① 労働契約締結時および有期労働契約の契約更新のタイミング（有期労働契約者を含むすべての労働者が対象）

雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加え、「就業場所・業務の変更の範囲の明示」が必要となる（改正労基則第5条第1項第1号の3）。

② 有期労働契約の締結時および契約更新のタイミングごと（有期労働契約者が対象）

「更新上限（有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限）の有無とその内容の明示」が必要となる（改正労基則第5条第1項第1号の2）。

更新上限を新設・短縮する場合は、その理由をあらかじめ（新設・短縮をする前のタイミングで）説明することが必要となる（改正雇止めに関する基準第1条）。

③ 無期転換申込権が発生する有期労働契約の契約更新のタイミングごと（有期労働契約者が対象）

労働基準法第15条に基づく労働条件の明示に加え、「無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）の明示」と「無期転換後の労働条件明示」（改正労基則第5条第5項、第6項）が必要となる。

また、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者とのバランスを考慮した事項の説明に努めなければならない（改正雇止めに関する基準第5条）。

（参考資料）

菅野・山川 2024 菅野和夫・山川隆一『労働法【第13版】』（2024年、弘文堂）

小島 2002 小島典明「高失業時代の解雇制限法制と解雇のルール」
正村公宏+現代総合研究集団編『21世紀のグランド・デザイン』（2002年、NTT出版）

水町 2024 水町勇一郎『労働法【第10版】』（2024年、有斐閣）

図表1 解雇の種類

解雇の種類	内 容	解雇予告・手当	裁判所のルール
普通解雇	懲戒解雇や整理解雇でないもの。 合理的な理由が必要。	要	客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる。
懲戒解雇	労働者に非違行為があった場合に、懲戒処分として行われるもの。 懲戒解雇の前置措置として、出勤停止や自宅待機などが行われるのが通常。 合理的な理由が必要。	不要	客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当と是認することができない場合には、権利の濫用として無効になる。
整理解雇	企業の雇用調整、人員削減の手段として最終的段階で行われるもの。	要	整理解雇の4要件 ①人員整理の必要性 ②配置転換等による解雇回避の努力 ③解雇対象者選定の合理性 ④労使協議の実施等、解雇手続きの妥当性

出所：法令や判例を基に筆者作成

2. 団体交渉と労働紛争

(1) 団体交渉

事業場内に労働組合がある場合、労働組合が労働者の代表として使用者と労働条件に関する交渉を行うのが通常である。日本は、憲法第 28 条において「団体交渉権」を保障している。この団体交渉権は、団体交渉を求める行為および団体交渉の場での言動について刑事免責、民事免責を与え、また「公序」の形成を通じて不利益取扱いからの保護を与えている（菅野・山川 2024）。

団体交渉の形態はおよそ次の 3 つに分類される。①産業別交渉、②企業別交渉、③職場交渉、である。

産業別交渉は、産業別労働組合が産業別の使用者団体との間で当該産業の労働者に共通の労働条件について行う形である。欧州では伝統的にこのような団体交渉が行われてきた。企業別交渉は、企業の従業員の労働条件について、従業員で組織されている労働組合が個々の使用者との間で行う方法であり、日本では主にこの形態がとられている。職場交渉は、職場の労働者団体が発生する問題について職制と行う交渉のことをいう。

日本における団体交渉法制は、使用者に対し団体交渉の席について交渉に当たる義務を課して、労働者に団体交渉そのものについての法的助力を与えるもので（菅野・山川 2024）、米国の法制も同様である。日本と米国の大きな違いは、米国では排他的交渉代表制がとられ、適正な交渉単位において過半数の労働者の支持を得た労働組合のみが交渉単位内の全労働者のために排他的な交渉権を得るのに対し、日本では労働組合が自己の組合員についてのみ団体交渉を持ち、組合員を少数しか持たなくても団体交渉権が認められ、事業場に複数組合が共存する場合があるという点である。

(2) 労使協議制と苦情処理手続き

団体交渉以外にも労働組合と使用者が自主的に労働条件やその他労使関係上の問題を交渉して解決する手続きはある。代表的なものが労使協議制と苦情処理手続きである。

労使協議制は、企業別労使間の情報共有・意思疎通・合意形成の手段として捉えられており、産業、企業、事業場などのレベルにおけるさまざまな協議手続きから成り立っている。一方、苦情処理手続きは、主として労働者の日常的な苦情を処理するために設けられる手続きのことをいうが、米国で特に普及しているものである。

労働組合のある事業場ではほとんどが労使協議のための機関を設置しており、なかには団体交渉という形ではなく労使協議によって団交事項を交渉するところもあるが、労使協議手続きは法的に「団体交渉」として取り扱われる。

(3) 労働委員会の役割

労働委員会には、労組法に規定されている中央労働委員会と地方労働委員会（以下、地労委）がある。労働委員会は、使用者を代表する者、労働者を代表する者、および公益を代表する者の各同数をもって組織される三者構成であり、独立行政委員会として、労働組合の資格審査、不当労働行為の審査と救済、労働争議の調整、労働協約の拡張適用の決議、強制権限を行使する。そのなかで労働委員会の最も重要な権限は、労働者または労働組合の申立てを受けて、使用者の不当労働行為（労組法第 7 条）の成否を審査し（労組法第 27 条）、救済命令や棄却命令を発する権限である（労組法第 20 条）。そしてもう 1 つの重要な権限として挙げられるのが労働関係調整法に基づく労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）である（労組法第 20 条）。

集团的労使関係の当事者間で労働関係上の事項に関

する主張の不一致に起因して紛争が生じ、このため争議行為が発生、または、発生するおそれがある場合に、外部の第三者が両者の主張を調整し、紛争を解決するように努力する手続きを「労働争議の調整」という（菅野・山川 2024）。

しかし、近年においては、個別的な労働者の苦情・紛争が増加し、これらが労働関係の民事裁判事件や労政主管事務所等の相談件数の大幅な増加に拍車をかけており、個別的労使紛争処理のあり方が問われるようになってきた。

労働委員会も地域の実情に応じて一定の役割を果たすことが望ましいという認識により、2001年10月より、多くの地労委が個別的労使紛争のあっせんをスタートした。

(4) 個別的労使紛争

労働契約は名目上、一労働者と使用者の間で締結される契約であるが、日本では個人が企業と直接に自分の労働条件を交渉するという手段はほとんどとられてこなかった。したがって、労使間において問題が発生した場合も、あくまでも集団的労使紛争を中心に考えた処理システム、すなわち労働委員会を核とした設計になっている。

個人的労使紛争処理を目的とする公的制度が存在しないなかで、都道府県レベルで設置された労働条件相談コーナーや均等法上の相談、労政主管事務所の労働相談などにおいて、労働者から苦情や相談が相当数寄せられ、1990年代後半には、全国での苦情・相談件数が年間100万件程に達する状況となっていた（詳細は花見 2001）。

労働省（現厚生労働省）は、1997年8月に「我が国の経済社会状況の変化に対応した労使紛争処理の在り方について（中間取りまとめ）」を発表し、個別的労使紛争処理制度の整備の必要性を強調した。その後、2000年12月に個別的労使紛争処理問題検討会議が

「個別的労使紛争処理システムの在り方について」という報告書を公表した。同報告では、地方労働局内に中立的な立場の委員会を設置し、紛争解決を図ることや、これまで対象を集団的労使紛争に限定してきた労働委員会を個別的紛争の相談、あっせん等を行うことができるよう改革することを提案した。

以上のような経緯を踏んだうえで成立したのが「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」（以下、促進法、2001年7月11日公布、平成13年法律第112号）である。概要は次のとおり。

① 同法の目的と対象となる紛争の範囲(第1条)

同法は、個別的労働関係紛争について、「その実情に即した迅速かつ適正な解決を図ることを目的とする」。

② 紛争の自主的解決(第2条)

当該紛争の「当事者は、早期に、かつ誠意をもって、自主的な解決を図るように努めなければならない」。具体的な方法は、労使に委ねられる。

③ 都道府県労働局長による情報提供等(第3条)

相談機能につき、都道府県労働局長は、個別的労働関係紛争を防止し、自主的解決を促進するために労使に対し労働関係等に関する事項についての情報の提供、相談その他の援助を行う。

④ 都道府県労働局長による助言・指導(第4条)

紛争解決のための方策として、都道府県労働局長による助言・指導と紛争調整委員会によるあっせんが規定されている。

⑤ 紛争調整委員会によるあっせん(第5条)

あっせんは、各局に設置された学識経験者からなる「紛争調整委員会」のあっせん委員（3～12名）が事案ごとに3名単位で担当する。

促進法は、「総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談」「都道府県労働局長による助言・指導」「紛争調整委員会によるあっせん」の3つの紛争解決制度を設けている⁶。

総合労働相談コーナーを通して助言・指導の申し出がなされると、都道府県労働局長による助言・指導が実施され、解決した場合は終了となる。解決されなかった場合は希望に応じて紛争調整委員会のあっせんへの移行、またはほかの紛争解決機関の説明・紹介が行われる。紛争調整委員会は、弁護士、大学教授、社会保険労務士などの労働問題の専門家で構成される（図表2）。

制度の対象となるのは、解雇、雇い止め、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争、退職に伴う研

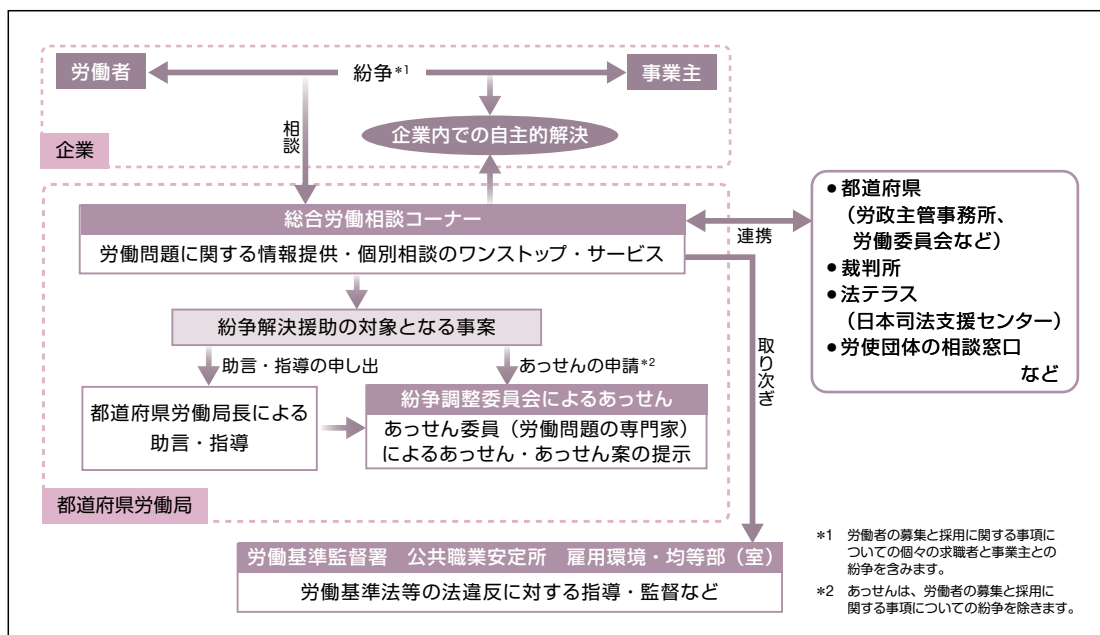
修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争、会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止など労働契約に関する紛争、募集・採用に関する紛争（あっせんは除く）である。労働組合と事業主の間の紛争等は対象とならない。

促進法の問題点としては、あっせんの実効性があっせん委員の見識や能力によるところが大きいという点や、労働基準監督行政がバックにある点などが指摘されている。監督行政と紛争処理システムは内部分離が図られているが、使用者側からすると利用しにくいことは否定できない（道幸 2001）。

促進法は、企業内での自主的解決を前提としているが、日本の企業風土には、社内で起こった苦情を外部に知られることを極端に嫌う傾向がある。企業は、このような風土を変えるよう努力し、社内でスムーズな苦情処理ができるシステムを作っていく必要がある。

6 詳細は厚生労働省ウェブサイト <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/index.html>を参照

図表2 個別労働紛争解決システムの概要



出所：厚生労働省「職場のトラブル解決サポートします」

<https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/content/contents/000808880.pdf> (last visited June 15, 2024)

なお、厚生労働省が公表している「個別労働紛争解決制度の施行状況」によると、2022年度の総合労働相談件数は124万8,368件、民事上の個別労働紛争相談件数は27万2,185件だった(図表3)。総合労働相談件数は15年連続で100万件を超え、高止まりの状態にある。また、民事上の個別労働紛争相談の内容では、「いじめ・嫌がらせ」の件数が最多であった(図表4)。

また、厚生労働省は、2017年に「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」報告書において、個別労働関係紛争解決システムには、制度間の連携が担保されていないといった課題があり、改善策の検討が必要としている(厚生労働省2017)。

〈参考資料〉

菅野・山川 2024 菅野和夫・山川隆一『労働法【第13版】』(2024年、弘文堂)

花見 2001 花見忠「個別労使紛争処理を考えなおす」『JIL@Work』Summer 2001 (2001年)

道幸 2001 道幸哲也「個別労働関係紛争解決促進法の成立」『勤労よこはま』443号(2001年)

厚生労働省 2023 厚生労働省「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(2023年)

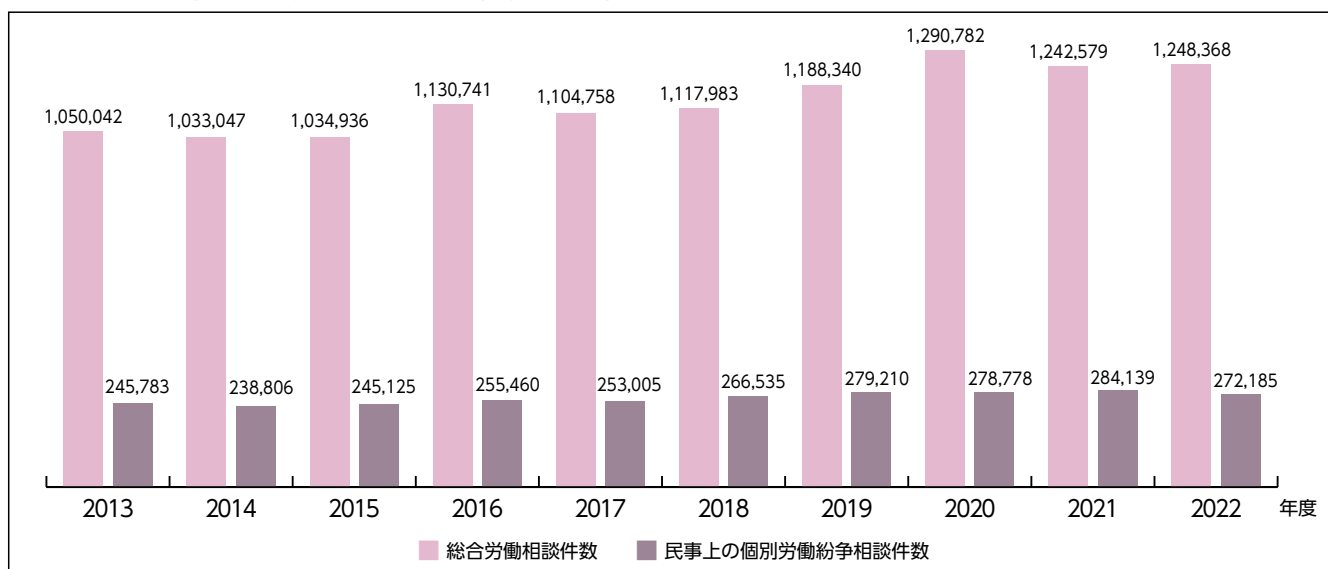
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001114181.pdf>
(last visited May 10, 2024)

厚生労働省 2017 厚生労働省「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報告書」(2017年)

<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyo-ku-Soumuka/0000166655.pdf> (last visited May 10, 2024)

図表3 個別労働紛争解決制度の運用状況—相談件数の推移

(単位:件)



出所：厚生労働省 2023

図表4 民事上の個別労働紛争相談件数の推移(相談内容別)

年度		解雇	雇い止め	退職勧奨	採用内定 取り消し	自己都合 退職	出向・ 配置転換	労働条件の 引き下げ	その他の 労働条件	いじめ・ 嫌がらせ	雇用管理 等	募集・ 採用	その他	内訳延べ 合計件数
2013	件	43,956	12,780	25,041	1,813	33,049	9,748	30,067	37,811	59,197	5,928	3,025	37,698	300,113
	%	14.6	4.3	8.3	0.6	11.0	3.2	10.0	12.6	19.7	2.0	1.0	12.6	100
2014	件	38,966	12,163	21,928	1,639	34,626	9,458	28,015	36,026	62,191	5,127	2,819	37,667	290,625
	%	13.4	4.2	7.5	0.6	11.9	3.3	9.6	12.4	21.4	1.8	1.0	13.0	100
2015	件	37,787	11,997	22,110	1,604	37,648	9,864	26,392	37,177	66,566	5,422	3,041	37,969	297,577
	%	12.7	4.0	7.4	0.5	12.7	3.3	8.9	12.5	22.4	1.8	1.0	12.8	100
2016	件	36,760	12,472	21,901	1,961	40,364	9,244	27,723	39,096	70,917	6,314	3,162	40,606	310,520
	%	11.8	4.0	7.1	0.6	13.0	3.0	8.9	12.6	22.8	2.0	1.0	13.1	100
2017	件	33,269	14,442	20,736	1,916	38,954	9,075	25,841	39,201	72,067	6,436	2,748	40,336	305,021
	%	10.9	4.7	6.8	0.6	12.8	3.0	8.5	12.9	23.6	2.1	0.9	13.2	100
2018	件	32,614	12,307	21,125	1,870	41,258	9,177	27,082	45,960	82,797	6,383	2,737	40,171	323,481
	%	10.1	3.8	6.5	0.6	12.8	2.8	8.4	14.2	25.6	2.0	0.8	12.4	100
2019	件	34,561	13,110	22,752	1,995	40,081	10,163	29,258	52,487	87,570	7,107	2,803	41,079	342,966
	%	10.1	3.8	6.6	0.6	11.7	3.0	8.5	15.3	25.5	2.1	0.8	12.0	100
2020	件	37,826	15,056	25,560	2,387	39,498	10,438	32,301	55,366	79,190	7,651	2,193	40,080	347,546
	%	10.9	4.3	7.4	0.7	11.4	3.0	9.3	15.9	22.8	2.2	0.6	11.5	100
2021	件	33,189	14,346	24,603	1,924	40,501	10,749	30,524	57,847	86,034	8,913	2,537	41,747	352,914
	%	9.4	4.1	7.0	0.5	11.5	3.0	8.6	16.4	24.4	2.5	0.7	11.8	100
2022	件	31,872	13,913	24,178	2,007	42,694	10,322	28,287	49,119	69,932	8,982	2,405	33,104	316,815
	%	10.1	4.4	7.6	0.6	13.5	3.3	8.9	15.5	22.1	2.8	0.8	10.4	100

注：年度ごとに上段が件数、下段が相談内容の全体（内訳延べ合計件数）に占める割合。下段の合計値は、四捨五入による端数処理の関係で100%にならないことがある。なお、内訳延べ合計件数は、1回の相談において複数の内容にまたがる相談が行われた場合には、複数の相談内容を件数として計上したものの。

出所：厚生労働省 2023

3. 国際比較と今後の課題

(1) 欧州における解雇法制

日本は、世界でも特に解雇の難しい国である。コンローを基本とする英国や米国では、解雇退職自由の原則あるいは随意的雇用の原則 (employment at will) があるため、使用者は比較的容易に従業員を解雇することができる。

① ドイツ

ドイツでは解雇保護法 (Kündigungsschutzgesetz) が、6 カ月を超えて就労している労働者との雇用関係の解消には正当な事由が必要であると規定している。社会的に正当性があると認められるのは、労働者本人に起因する理由がある場合や、経営上の差し迫った事情により雇用の継続が困難である場合で、これらに該当しない理由は社会的正当性がないとみなされ、雇用関係の解消は法的に無効となる。また、民法典 (Bürgerliches Gesetzbuch) は、解雇予告期間 (第 622 条) について定める。

民法典によると、雇用関係の解消には、原則として、暦月の 15 日または月末を期日とする 4 週間の予告期間が必要である。使用者側からの解雇の場合には、勤続年数に応じて予告期間が定められており、労働者の勤続年数が 2 年、5 年、8 年、10 年、12 年と長くなるにつれて、予告期間が 1 カ月、2 カ月、3 カ月、4 カ月、5 カ月と延長される。ただし、解雇予告期間の終了まで雇用関係を継続できない重大な理由がある場合には、労使双方からの即時の関係解消が可能である (厚生労働省 2023)。

なお、一定以上の規模の事業所が一定以上の人数の解雇を行う場合は、雇用機関に対して、事前に解雇の届出を行わなければならない。解雇の届出から 2 カ月の間は、雇用機関が解雇の無効を決定することができ

る。また、そのような解雇を予定している使用者は、事業所委員会に対し、①解雇を行う理由、②解雇される労働者の数と職種、③常時雇用される労働者の数と職種、④解雇を行う時期、⑤解雇の人選基準、⑥退職一時金がある場合の算定基準について、書面での情報提供を行う必要がある。また使用者と事業所委員会は、解雇の回避や影響の緩和について協議しなければならない (厚生労働省 2023)。

② フランス

フランスでは、個人的理由等による解雇 (普通解雇) について「真実かつ重大な事由 (cause réelle et sérieuse)」が必要とされる。解雇の手続きとして事前面談が行われるが、少なくとも面談の 5 営業日前までに当該労働者に対して書面で、書留または直接渡す形で通知されなければならない。面談の結果、解雇する場合は、面談後 2 営業日後に書面で通知される。勤続年数半年以上の労働者を解雇する場合、勤続年数に応じて、最大 2 カ月の解雇予告期間を設ける必要がある。勤続年数半年未満の場合の解雇予告期間は法定されておらず、労働協約または慣行による。解雇予告期間を経ない解雇を行う場合は、期間に応じて解雇予告補償金を支払う義務が生じる。解雇が労働者の重大な非行によるものであれば、解雇予告期間を空けずに直ちに解雇できる。企業が経済的に困難な状況に直面している場合や新技術の導入などにより人員の余剰が生じた場合などに行われる解雇について、使用者は、明確な解雇基準を定めたうえで解雇する労働者を選定しなければならない、選定した後も当該労働者の解雇を避けるため職業訓練を実施する義務 (職業訓練義務)、ほかのポストへの配置転換を検討する義務 (配置転換義務)、および再就職の支援に努める義務 (再就職支援義務) がある (厚生労働省 2023)。

③ 英国

英国では、1996年雇用権利法(Employment Rights Act 1996)により、不当に解雇されない権利が認められている。被用者による暴力や窃盗などの不法行為を理由とした場合を除き、事業主が被用者の解雇を行う場合には、①勤続期間が1カ月以上2年未満の者の場合は1週間、②勤続期間が2年以上12年未満の者の場合は勤続年数×1週間で計算した期間、③勤続期間が12年以上の者の場合は12週間の予告期間が必要である。また、勤続期間が2年以上の被用者が解雇事由の開示を要求した場合には、2週間以内に書面により開示しなければならない。出産休暇中の被用者を解雇する場合には、被用者からの要求の有無、勤続期間にかかわらず解雇理由を書面で開示しなければならない(厚生労働省 2023)。

なお、使用者の経済的理由による解雇については、1992年労働組合労働関係(統合)法(Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)および1996年雇用権利法により、一定の規制がなされている。90日以内に同一の事業所において20人以上の解雇を行う場合、事業主は労働組合等と事前に協議を行わなければならない(厚生労働省 2023)。

ただし、解雇予告について厳しく定める欧州諸国も、試用期間中の者の解雇については制限を設けていないケースが多い。

(2) 米国における解雇法制

先に述べたように、米国には、随意的雇用の原則と呼ばれるルールが確立されており、期間の定めのない雇用契約については、当事者がいつでも自由に契約を終了させることができる。解雇予告期間についても何ら規定がないため、使用者は即座に労働者を解雇することができる。

しかし、解雇退職自由の原則には例外がある。①労働協約による正当事由条項、②さまざまな雇用差別禁

止法や全国労働関係法(National Labor Relations Act)といった制定法に基づく一定の理由による解雇の禁止、③公の秩序による解雇権の制限、④契約法理による解雇制限、⑤誠実・公正義務に違反する場合、⑥州法による解雇制限、などが例外として挙げられる(中窪 2010)。

たとえば、雇用差別禁止法について言うと、1964年公民権法(Civil Rights Act of 1964)第7編が一定の規模の使用者に適用されるが⁷、同法は、使用者が、人種、皮膚の色、宗教、性、または出身国を理由として、個人を雇用しないこと、雇用を拒否すること、解雇すること、またはその他の形で、雇用における報酬、条件、権利について個人を差別することを禁止している。また、1967年雇用における年齢差別禁止法(Age Discrimination in Employment Act of 1967)は、使用者が40歳以上の労働者に対し、年齢を理由とする差別を行うことを禁止し、1990年障害を持つ米国人法(Americans with Disabilities Act of 1990)は障害に関する一定要件を満たす者に対する、使用者による障害を理由とする一切の雇用上の差別を禁止しており、これらの法律によって保護される者を解雇する場合には、注意が必要となる。

実務では、日本の就業規則に類似した従業員ハンドブック(employee handbook)を定める会社が多く、それに従って慎重な解雇手順を踏むのが一般的で、解雇に踏み切る前に、戒告や謹慎といった解雇よりも軽い懲戒処分を出して、様子をみるケースが少なくない。

整理解雇については法律上、特段の定めはないが、整理解雇の対象となった労働者に対しては、多くの場合、アウトプレースメント会社を通して、再就職支援を提供する。

また、会社が一時的な経営悪化の状態などに陥った場合、労働者を解雇するのではなく、レイオフ(layoff)

7 州際通商(interstate commerce)に影響を与える産業に従事し、当年または前年において20週以上の各労働日に15人以上を使用する使用者。

またはファーロー (furlough) する場合がある。

レイオフとファーローは、実務では、ほぼ同義語として使われているが、それぞれの意味は州法、労働協約、または、各企業の従業員ハンドブックによって異なる。

一般的に、レイオフは、使用者の責に帰すべき事由による一時解雇または一時帰休を意味する。ファーローも一時帰休または自宅待機という意味だが、特に短期間の休業を意味することが多く、通常は、復職が予定されている。また、ファーローは、勤務時間や労働日数の短縮を意味することもある。ファーローでは、雇用関係は継続しているため、ファーローの期間中、健康保険をはじめとする付加給付の支給は継続され、ファーローの期間が終了すると、労働者は元の職場・職務に復帰する。レイオフの場合、レイオフされた時点で雇用関係が終了することもあり、その場合、元の職場に復帰する際は、再雇用となる。なお、レイオフ、ファーロー、いずれの場合も、各州失業保険の対象となる。レイオフやファーローの取扱いは、州法、労働協約、または、各企業の従業員ハンドブックによるところが大きい。

2020年、新型コロナウイルス感染症が大流行した際、その拡大を抑えるために、米国のほとんどの州がソーシャルディスタンス、市民の外出制限令、必要不可欠ではない事業の営業自粛といった施策を実行し、それによって、経済の停滞、雇用の急減、失業の急増という事態に陥った。特に打撃の大きかった航空産業、製造業、ホスピタリティ産業、小売業などでは、大規模なレイオフやファーローが行われたことが記憶に新しい。

(3) 国際的に見た日本の解雇基準と今後の課題

OECDはこれまでに各国の解雇法制を比較し、それぞれの国の「雇用保護指標」を公表してきた。これは、解雇の困難さを示すもので、2019年時点の日本の「雇用保護指標」は2.1(0~6.0の基準で数値が高いほど解雇が困難)で、OECD平均の2.26よりも若干低い(OECD2020、図表5)。欧州には日本よりも数値が高い国が多いが、英国や米国といったコモンロー諸国の数値はOECD平均を下回っている。

一見すると、解雇の困難な国ほど、労働者にやさしい印象をもつが、正規労働者を解雇する場合に使用者に勤務期間に応じた解雇手当の支払いを義務づけている国では、このような制約が逆に正規労働者の採用を阻害し、有期雇用で働く労働者の増加を招いているケースもある。

日本の課題は、正規労働者に対する強い保護規制というよりも、正規と非正規の格差が大きく、労働市場の二極化を招いている点であると指摘されている(矢澤2014)。

2012年に成立した労働契約法によって2013年4月から、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みにより、無期労働契約に転換できることになった(第18条)。一見、より安定した雇用になり、労働者にとって望ましいルールのように見えるが、現実にはそうとはかぎらない。無期労働契約といっても、それが「正社員」を意味するわけではなく、労働条件の向上が約束されるわけでもない。無期労働契約の「契約社員」として、以前とほとんど変わらない労働条件で雇用されるケースも少なくない。つまり、有期労働契約を無期労働契約にするだけでは問題は解決しないといえる。

正社員とそれ以外の働き方の格差を解消し、雇用の流動化を進めるには、正規労働者の雇用保護をある程度和らげる必要があるだろう。

〈参考資料〉

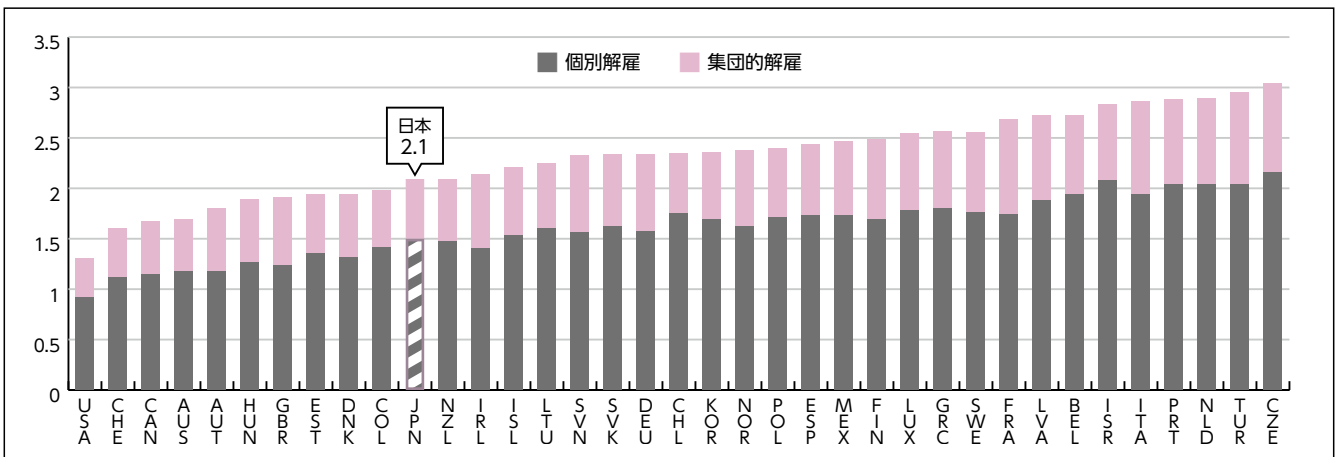
厚生労働省 2023 厚生労働省「2022年海外情勢報告」(2023年)
https://www.mhlw.go.jp/stf/toukei_hakusho/kaigai23.html
 (last visited May 10, 2024)

中窪 2010 中窪裕也『アメリカ労働法【第2版】』(2010年、弘文堂)

OECD2020, OECD "Recent trends in employment protection legislation"
 OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and COVID-19 Crisis, 2020
https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&csp_=f-c80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemGO=oecd&itemContentType=book#section-d1e24760
 (last visited May 10, 2024)

矢澤 2014 矢澤朋子「日本は『正規雇用の解雇が最も難しい国』?」大和総研『欧州経済』(2014年3月)

図表5 OECD一般労働者の雇用保護指標(2019年)



出所：OECD2020、OECD Indicators of Employment Protection <http://oe.cd/epl>. (last visited May 12, 2024)

図表6 OECD一般労働者の個別解雇規制に関する指標(2019年、主要国のみ)

国名	手続き要件	解雇予告通知・解雇手当	不当解雇に関する規制	不当解雇規制の実施	OECD雇用保護指標
米国	0.7	0.0	0.1	4.4	1.3
スイス	1.2	1.3	1.6	2.3	1.6
カナダ	0.7	0.8	1.2	3.8	1.6
オーストラリア	1.3	1.0	1.8	2.5	1.7
オーストリア	1.2	0.9	3.1	1.5	1.7
英国	1.3	1.3	1.1	3.3	1.7
ハンガリー	1.2	1.8	2.2	2.0	1.8
デンマーク	1.2	2.1	1.9	2.3	1.8
ニュージーランド	2.3	0.4	2.3	3.3	2.1
日本	0.8	0.9	2.8	3.9	2.1
ドイツ	1.7	1.3	3.1	2.9	2.2
ノルウェー	1.5	1.0	3.3	3.3	2.3
韓国	2.2	1.0	3.0	3.3	2.4
スペイン	1.8	2.1	2.0	3.8	2.4
フランス	1.5	2.4	2.6	3.3	2.4
スウェーデン	2.3	1.7	2.5	3.4	2.5
イタリア	1.8	2.0	3.0	4.0	2.7
オランダ	4.2	2.3	2.5	2.4	2.8

出所：OECD2020、OECD Indicators of Employment Protection <http://oe.cd/epl>. (last visited May 12, 2024)

参考資料の URL 一覧

No.	資料名	出 所
1	個別労働紛争解決制度の運用状況—相談件数の推移	厚生労働省「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(2023年)
		https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001114181.pdf
2	民事上の個別労働紛争相談件数の推移(相談内容別)	厚生労働省「令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(2023年)
		https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001114181.pdf
3	個別労働紛争解決システムの概要	厚生労働省「職場のトラブル解決サポートします」
		https://jsite.mhlw.go.jp/tochigi-roudoukyoku/content/contents/000808880.pdf
4	OECD一般労働者の雇用保護指標	OECD "Recent trends in employment protection legislation" OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and COVID-19 Crisis, 2020
		https://www.oecd-ilibrary.org//sites/1686c758-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&_csp_=fc80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemIContentType=book#section-d1e24760
5	OECD一般労働者の個別解雇規制に関する指標	OECD "Recent trends in employment protection legislation" OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and COVID-19 Crisis, 2020
		https://www.oecd-ilibrary.org//sites/1686c758-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&_csp_=fc80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemIContentType=book#section-d1e24760

労働政策講義 2024

15 解雇／労働争議

執筆

Keiko Kayla Oka (リクルートワークス研究所 客員研究員)

監修

村田 弘美 (リクルートワークス研究所 主幹研究員)

制作

松川 ゆかり (リクルートワークス研究所)

寺嶋 恵美子 (リクルートワークス研究所)

発行

リクルートワークス研究所 グローバルセンター

2024年7月18日発行

リクルートワークス研究所
〒100-6640
東京都千代田区丸の内 1-9-2
グラントウキョウサウスタワー
株式会社リクルート
<https://www.works-i.com>

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。
© Recruit Co., Ltd. All rights reserved.

参考資料等に掲載しているURLは各ホームページにリンクしております。
ただし、ページの移動もしくは閉鎖している場合がございます。
(最終リンク確認：2024年6月)

Works University

労働政策講義 2024

15 解雇 / 労働争議

リクルートワークス研究所

〒100-6640

東京都千代田区丸の内 1-9-2

グラントウキョウサウスタワー

株式会社リクルート

<https://www.works-i.com>