

2024. 9. 26



フェロー チーフエコノミスト

小玉 祐一

すれ違う解雇規制緩和の議論 ～いずれにせよ労働市場の流動化は必要～

ポイント

- 自民党総裁選で解雇規制緩和が話題になっている。ただ、念頭にある定義やスキームが人により違うせいか、世論やマスコミも含めた議論はすれ違い気味に見える
- 世論の反発を考えれば、「金銭を払えば企業が自由に解雇できる」ような制度ができる可能性はきわめて低い。ただいずれにせよ労働市場の流動化策は必要。今後も人手不足が深刻化の一途を辿ると予想されるなか、希少な労働力の再配置なくして持続的な成長は実現できない
- 人手不足は労働市場改革を進める絶好のチャンス。解雇の金銭補償の議論決着をそのステップに

1. すれ違う解雇規制を巡る議論

自民党総裁選で複数の候補が前向きな姿勢を示したことにより、解雇規制緩和を巡る議論が盛り上がっている。ただ、念頭にある定義やスキームが人により違うせいか、議論がすれ違っているように見えなくもない。

ちなみに、岸田政権の成長戦略である「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」では「解雇無効時の金銭救済制度」であり、解雇規制緩和という言い方はしていない。その定義は、「労働者が裁判で勝訴し、無効な解雇であると認められた場合に、労働者の請求によって使用者が一定の金銭を支払い、当該支払いによって労働契約が終了する仕組み」である。「無効な解雇についての救済の選択肢を増やす」という目的から、会社の意志ではなくあくまで「労働者側の申立て」により適用するものである。従って、「解雇を金銭支払いにより許容するものではない」点が強調されている。

ところが、批判する側には、「金銭さえ払えば企業が自由に解雇できるような制度は許されない」的な論調が目立つ。政府の定義から外れていることを言っている総裁選候補者はいないように思うが、このあたり、かつての「ホワイトカラー・エグゼンプション」が「残業代ゼロ法案」とのレッテル貼りを浴びたのと似ている。

たとえ解雇が無効との判決が下っても、わだかまりが残るなかでそのまま会社に残留することが現実問題として難しいことを考えれば、金銭による解決の保証は労働者にとってメリットが大きいはずである。裁判に訴えられるのは、主として組合がバックについている大企業の従業員が中心になることを考えれば、労働者保護のためにむしろ対象を広げるべきともいえる。中小企業の労働者にとっては、裁判を起こすことの金銭的、時間的な負担が非常に大きく、結果として、一銭ももらえないまま辞めざるを得ないケースが多いと考えられるためである。金銭補償により転職が容易になれば、日本経済の課題である労働市場の流動性向上も期待できる。この制度だけで労働市場の問題が解決するわけではむろんないが、重要な一步には違いない。

2. 人手不足は深刻

制度設計次第で、企業が労働者を解雇しやすくなる可能性が全くないわけではないだろう。ただ、各方面からの反発の強さを考えれば、「金銭を払えば企業が自由に解雇できる」ような制度ができる可能性はまずないとみる。ホワイトカラー・エグゼンプションの議論の結果誕生した「高度プロフェッショナル制度」も、検討の過程で叩かれまくった結果、きわめて使い勝手の悪い制度になってしまった。そのため、企業の間でも導入はほとんど進まず、はたしてあれだけの政治的労力を割いてまで作った甲斐があったのか、疑問符が付く結果となっている。今回も、大山鳴動して云々、的な制度改革に終わる可能性もなくはない。

多少解雇が増えたとしても、それで失業率がどんどん上がるとは考えにくい。もし、これにより街に失業者が溢れ返ったり、非正規比率が急上昇するようなことになれば、日本の人手不足は嘘だったということになる。給料が生産性に見合わない労働者が世の中にそれだけたくさんいたことを意味することになるため、それはそれで日本経済の真の構造問題が明らかになるとも言える。

実際にはそうしたことは起きないだろう。短期的には摩擦的失業の増加が避けられないかもしれないが、圧倒的な人手不足のなかで早晚吸収されると考える。生産性が高く将来性があるにもかかわらず、人手不足を理由に事業を拡大できない企業の例は枚挙にいとまがない。筆者自身、企業経営者と話す機会は少なからずあるが、人手不足は必ず出てくる話題と言っても過言ではない。また、金銭補償の主たる対象となるであろう大企業の労働分配率は趨勢的に低下が続いており、マクロ的には労働者が生産性以上の賃金を得ているということはない。

ミクロの話はまた違ってくるのだろうが、どんなに生産性が低くても解雇できないという制度もいかなものか。個人的には、過去の労働判例で成り立っている整理解雇の4要件（1. 人員整理の必要性 2. 解雇回避努力義務の履行 3. 被解雇者選定の合理性 4. 解雇手続きの妥当性）は厳しすぎるように思う。もちろん、個々の労働者にとっては、たとえ一時的であっても失業はつらいことである。政治家としてそうした個々の失業者に思いを馳せることは必要だろう。しかし、労働力のスムーズな移動が生産性の上昇をもたらし、一国の成長力の強化につながり、ひいては個々の労働者にも恩恵をもたらす可能性といったマクロの視点も重要である。

3. 労働力の流動化策は必要

人手不足は日本経済の持続的成長に向けた最大の課題といってもよい。なにしろ、今後2040年までに1,000万人以上の生産年齢人口が減少していく（国立社会保障・人口問題研究所の推計）。AIが雇用を奪い世の中に失業者が溢れ返るといふ真逆の論調もあるが、奪ってくれなければむしろ困るといふのが実態ではないか。

ただでさえ減っていく労働力を有効活用するためには、雇用の流動化が必要である。解雇の金銭補償は重要だが、あくまで労働者保護が目的であり、政府が掲げている通りのスキームになるなら雇用の流動化が進む余地は極めて限定的と考えるが、これはあくまで第一歩である。これとは別に、低生産性企業から高生産性企業に柔軟に雇用がシフトしていくような環境を整えていくことが重要である。これにより、倒産件数も増えるかもしれないが、かといって低生産性企業にいつまでも貴重な労働力が張り付けられている姿が正しいとは思われない。むしろ、これまで倒産件数は少なすぎたともいえる。

かつての民主党政権下で成立した「モラトリアム法案」以降、政府はとにかく企業をつぶさないことを第一とする政策を繰り返してきた。その結果、景気動向にかかわらず倒産件数はほぼ右肩下がりで推移してきた。これは、労働者や企業に一目優しいように見えて、中長期的には成長性を阻害し、むしろ厳しい措置になってきた可能性が捨てきれない。各国のデータを比較した先行研究では、開廃業率は経済成長との相関が高いことが知られているが、日本の場合は一貫して低位での推移が続いている。廃業のないところに開業もない。玉石混交で企業はすべて保護するという姿勢が、今日までの生産性の低迷の一因なのではないか。

労働力の流動化が進めば、労働力のセカンダリーマーケットも育つ。セカンダリーマーケットが育てば、より幅広い労働者が、自身の働きに見合った賃金を得ることが可能になるはずである。これにより、マクロ的に効率的な人材配置も促進される展開が期待できる。

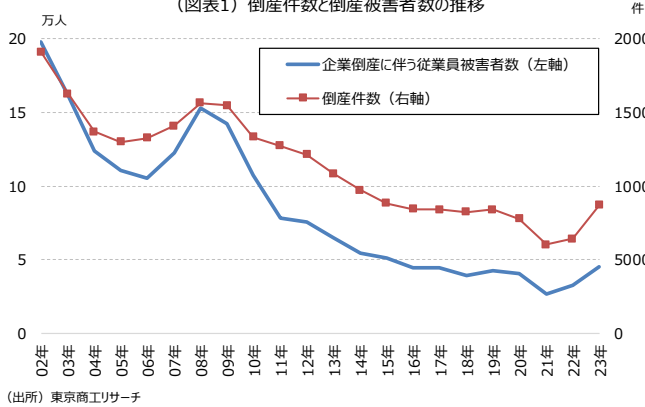
4. 倒産と失業の現状

足元の倒産と失業の状況を確認する。まずはトレンドを確認しやすい年次データをみると、倒産件数は、いわゆるゼロゼロ融資が終了したことなどから、直近では2年連続で前年を上回っている(図表1)。2023年は前年比35.2%の高い伸びとなった。これに伴い、「企業倒産に伴う従業員被害者数」も同38.1%の高い伸びとなっている。ただ、これが失業の増加に直結しているわけではない。労働力調査で、関連が深いと考えられる失業者数(非自発的な離職、勤め先や事業の都合)をみると同▲12.8%で、2年連続で減少している(図表2)。図表にはないが、失業者全体でも2年連続の減少である。

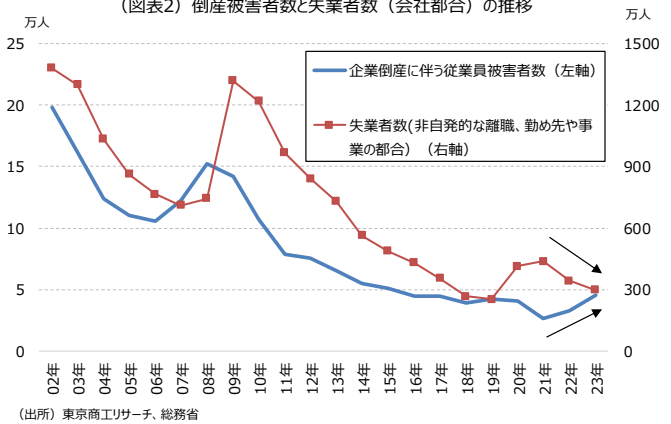
次に、直近の動向まで確認できる月次ベースのデータを見ると、倒産件数は2022年以降足元まで増加傾向にある。直近8月までの半年間では2年前の同時期の67.1%増となっているが、失業者数(非自発的な離職、勤め先や事業の都合)は逆に同▲17.5%の減少となっている(図表3)。有効求人倍率が高水準で推移する中で、失業者が順調に吸収されている様子を示唆している(図表4)。足元の労働市場が、多少の倒産の増加は十分吸収できるほどひっ迫していることを裏付けており、こうした状況はたとえ景気後退に陥っても大きくは変わらないと考えられる。実際、日銀短観における全規模・全産業ベースの雇用判断DIは、コロナ禍でも一貫してマイナス圏(不足超)での推移が続いていた。人手不足は景気循環を超えた構造的な問題である。

終身雇用・年功序列賃金の慣習が根強く残る日本では、労働市場改革にはとかく及び腰である。しかし、積年の課題である各種の改革を恐れることなくできるという意味で、足元の状況は逆に絶好のチャンスとも言える。長年の間続いている解雇の金銭補償の議論の決着を、次なるステップに向けた第一歩とすべきである。

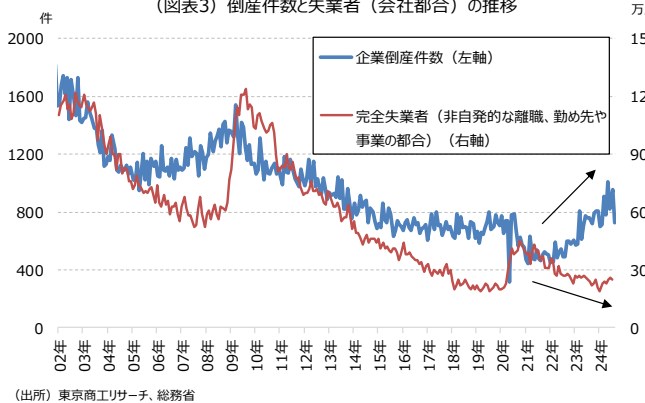
(図表1) 倒産件数と倒産被害者数の推移



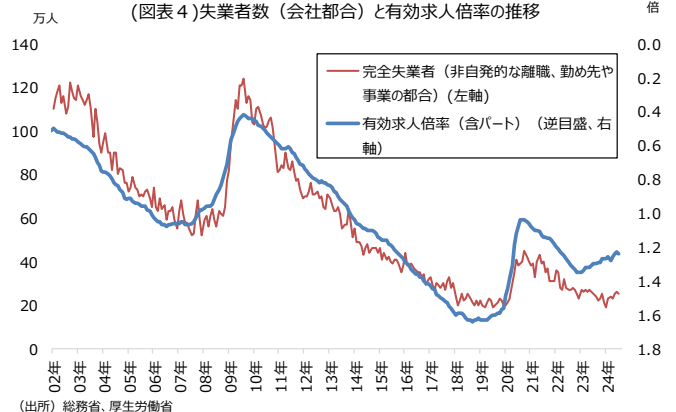
(図表2) 倒産被害者数と失業者数(会社都合)の推移



(図表3) 倒産件数と失業者(会社都合)の推移



(図表4) 失業者数(会社都合)と有効求人倍率の推移



本レポートに関するご取材やお問い合わせは以下までご連絡ください

明治安田総合研究所 フェロー チーフエコノミスト 小玉 祐一

電話番号：03-6261-7947

e-mail：yuichi.kodama@meijiyasuda.co.jp

※本レポートは、明治安田総合研究所が情報提供資料として作成したものであり、いかなる契約の締結や解約を目的としたものではありません。掲載内容について細心の注意を払っていますが、これによりその情報に関する信頼性、正確性、完全性などについて保証するものではありません。掲載された情報を用いた結果生じた直接的、間接的トラブルや損失、損害については、一切の責任を負いません。またこれらの情報は、予告なく掲載を変更、中断、中止することがあります。

●発行元● 株式会社 明治安田総合研究所 〒102-0073 東京都千代田区九段北3-2-11 TEL03-6261-6411