令和6年度　第3回　労使関係セミナー

日本の労働法制を考える～解雇、雇止め、退職

中央労働委員会東日本区域地方調整委員会議委員長
千葉大学大学院社会科学研究院教授

皆川　宏之

1　日本型雇用と雇用終了

- 日本企業における正社員の雇用
  - **長期雇用慣行**：定年までの安定した雇用の提供を基本とする。
  - **解雇**：雇用調整にあたり，雇用維持を基本とし，解雇をできる限り避ける。
  - **定年制**：一定年齢への到達による雇用終了。長期的な雇用関係を安定させる機能を有すると同時に，従業員の年齢構成の調整などの面で，企業の組織・運営を適正化する機能を持つ。

- 解雇制限の影響（長所）
  - 労働者の雇用の安定
  - 人材への長期的な投資，年功的処遇
  - 長期的な技能（企業特殊技能）の蓄積，柔軟な労働者の配置

- 解雇制限の影響（短所）
  - 雇用調整の困難
  - 非正規雇用の増加の要因
  - 新規・中途採用の抑制

- **「雇用」**か**「賃金」**か
  - 雇用維持の優先　→　賃金調整，賃金抑制の傾向
  - 雇用の流動性　→　賃金上昇？
    - 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（2022年～）　→　三位一体の労働市場改革
      - ①　企業間・産業間の失業なき労働移動の円滑化
      - ②　スキルの高い人材を育てるリ・スキリングのための人への投資
      - ③　労働生産性を上昇させる構造的な賃金引上げ

- 日本の解雇規制は厳しい？
  - *OECD Indicators of Employment Protection Legislation*（*OECD*雇用保護法制指標）*2019*
  - **「正規労働者の個別解雇の厳しさ」** *(Strictness of regulation of individual dismissals of regular workers)* → 指標*2.10*（*0*−*6*)。厳しさの点で***37*か国中*25*位**。
  - 上記の指標の順位では，相対的に解雇規制が厳しい方ではない。
  - もっとも，個別の評価項目によると，解雇に係る**手続上の要件**（*0.83, 35*位），**予告期間・予告手当規制**（*0.86, 33*位）の厳しさは低い一方で，
  - **不当解雇の判断枠組み**（*2.83, 13*位），**不当解雇規制の実施**（*3.88, 8*位）の項目では，相対的に規制が厳しいと評価されている。
  - *(OECD, Employment Outlook 2020, p. 186, Table 3.3.*, 福井祥人「解雇無効時の金銭救済制度」レファレンス*862*号（*2022*） *42*頁以下，*43*頁表*3*を参照*)*

2　解雇の法規制

- **労働契約の終了原因**
  - 当事者の意思に基づく終了原因
    - ①労働者の辞職，②解雇，③合意解約
  - 客観的事由に基づく終了原因
    - ①契約期間の満了，②定年，傷病等による自然退職，③当事者の消滅

- **解雇**　…　使用者の側より一方的に，将来に向けて労働契約（雇用契約）を解約する旨の意思表示をいう。

民法上の規定

- **民法**（1896〔明治29〕年制定）上の規定（第3編債権，第2章契約，第8節雇用）
  - **期間の定めのない雇用**　→　各当事者はいつでも解約の申入れを行うことができ，この申入れ後，2週間を経過することで雇用は終了する（民627条1項）。→　**解雇自由の原則**
  - 期間で報酬を定めた場合，使用者からの解約申入れは期間の前半に行わなければならない（民627条2項。2020〔令和2〕年施行の改正民法で，使用者からの解約申入れのみに変更）。
  - **※　期間を定めた雇用**でも「やむを得ない事由」があるときは，各当事者は直ちに契約の解除ができる（民628条）。　→　有期雇用の場合，「やむを得ない事由」がなければ期間途中には解雇ができない。

労働基準法上の規定

- **労働基準法**（1947〔昭和22〕年制定）
- 一定の理由による解雇禁止
  - 労基法3条　国籍・信条・社会的身分を理由とする**差別的解雇**を禁止
  - 労基法104条2項　労基法等に違反する事実を監督機関に申告したことを理由とする解雇を禁止

- 一定の期間の解雇制限
  - 労基法19条1項本文　使用者は，①労働者が業務上負傷するか疾病にかかり療養のために休業する期間と，その後の30日間，②産前産後の女性が労基法65条により休業する期間（産前6週間，産後原則8週間）および，産後休業終了後30日間は解雇してはならない。
  - 19条1項ただし書に除外事由の規定あり。

労働基準法上の規定

- 解雇予告
  - 労基法20条1項本文　使用者が労働者を解雇する場合，①少なくとも**30日前の予告**，あるいは②**30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）の支払**が義務づけられる。
  - 20条1項ただし書に除外事由あり。
  - 労基法20条2項　解雇予告の日数は平均賃金を支払った日数だけ短縮される。

  → 上記の労基法の規定により，民法627条1・2項が修正されている。

  → 30日の解雇予告期間（または30日分の解雇予告手当）の義務付けは，国際的な比較からすると，必ずしも長くない。

- 解雇の手続について，書面性の要件，労働組合・過半数代表者等への通知といった要件は特に定められていない。

法令による解雇禁止

- **差別的な理由**による解雇の禁止
  - 国籍・信条・社会的身分（労基法3条）
  - 不当労働行為：正当な労働組合の活動を行ったこと等を理由とする解雇（労組法7条1号，4号）
  - 性別を理由とする解雇（均等法6条4号）
  - 女性労働者の婚姻・妊娠・出産等を理由とする解雇（均等法9条2号，3号）等

法令による解雇禁止

- **法律上の権利行使**をしたことなどを理由とする解雇の禁止
  - 労基法違反事実の申告を理由とする解雇（労基法104条2項）
  - 労働委員会への不当労働行為の救済申立てを理由とする解雇（労組法7条4号）
  - 法令違反の事実を申告したことを理由とする解雇（労安衛法97条2項，派遣法49条の3第2項など）
  - 労働者がセクハラに関して，事業主に相談したこと，または事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする解雇（均等法11条2項）。
  - 育児・介護休業の申出・取得を理由とする解雇（育介法10条，16条）
  - 労働者がパワハラに関して，事業主に相談したこと，または事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由とする解雇（労働施策総合推進法30条の2第2項）など。

- 法令による解雇禁止の理由　…　差別的解雇，権利行使を理由とする解雇について，諸外国にも同様の解雇規制がある。

- 個々の法令の規定による解雇禁止
  - 一般的な解雇制限ではない。
  - 禁止される理由による解雇であることが立証できれば，解雇無効。その点の立証責任は，基本的に解雇された労働者側にある。
  - 使用者の意図の立証が困難であることも少なくない。

判例・裁判例による解雇制限法理

- 裁判例　…　使用者が事由に拘束されない自由な解雇権を有することを原則として認めつつ，**権利濫用**禁止の一般原則（民1条3項）を用いて，一定の場合に解雇権の行使が濫用であり無効となるとして，使用者による解雇権の行使に一定の制約を課してきた。

- **日本食塩製造事件**・最二小判昭和50・4・25民集29巻4号456頁　…　「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して是認することができない場合には，**権利の濫用**として無効となると解するのが相当である」。

判例・裁判例による解雇制限法理

- **高知放送事件**・最二小判昭和52・1・31集民120号23頁
  …　２度の放送事故を起こしたアナウンサーに対する解雇の効力について，「普通解雇事由がある場合においても，使用者は常に解雇しうるものではなく，当該具体的な事情のもとにおいて，解雇に処することが著しく不合理であり，社会通念上相当なものとして是認することができないときには……解雇権の濫用として無効になる」。

- **解雇権濫用法理**：「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して，無効とする。」

- 2003（平成15）年7月の労基法改正によって労基法18条の2で条文化。
- 2007（平成19）年の労契法制定により，労契法16条に移り，現在に至る。

- 解雇権濫用法理における当事者の主張立証責任
  - 使用者側　→　解雇権**濫用の評価障害事実**（濫用ではないことを示す事実）を立証　…　解雇の客観的・合理的理由の存在，および解雇の社会通念上の相当性の立証を要する。
  - 労働者側　→　解雇権**濫用の評価根拠事実**（濫用であることを示す事実）を立証　…　基本的に，労働契約に基づき就労していた事実を示すことでよい。

- 解雇の効力の判断にあたり，解雇の理由・相当性の主張立証責任を，基本的に使用者側に転換。

→　国際比較でも，解雇規制が厳しいとの評価につながる。

解雇の客観的に合理的な理由

① 労働者の労務提供不能，労働の**能力・適格性の欠如**等
- 私傷病等による労務提供の不能，勤務成績不良などによる労働者の能力・適格性の欠如・低下・喪失など

② 労働者の**規律違反行為**，**非違行為**等
- 労働者の度重なる欠勤，業務命令違反，勤務態度不良等の規律違反行為，不正行為，暴行，施設損壊などの非違行為など

③ 使用者の側での**経営上の必要性**
- 経営合理化による職種の消滅，経営不振による人員整理の必要性

④ ユニオン・ショップ協定に基づく組合未加入・組合員資格の喪失

私傷病による健康状態の悪化

- 労働者が私傷病やその治癒後の障害などのため，**労働能力を喪失**したと認められる場合には，合理的な解雇理由となる。就業規則等では解雇事由として「身体・精神の障害により業務に耐えられない場合」等と記載されることが多く，このような事由に該当する事実があれば解雇は有効と判断される可能性が高い。
- **岡田運送事件**・東京地判平成14・4・24労判828号22頁
  …　脳梗塞を発症した労働者に対する解雇を有効と判断。

私傷病による健康状態の悪化

- 労働者が傷病にかかったことや健康状態の悪化が，即，合理的な解雇理由となるわけではなく，傷病等により労働者が就労の適格性を欠くかどうかは慎重に判断される。傷病から回復して再び就労できることが期待可能である場合には，合理的な解雇理由があるとは認められず，事情によっては使用者に信義則上，復職のための措置をとることが求められることもある。

- **全日本空輸事件**・大阪高判平成*13*・*3*・*14*労判*809*号*61*頁　…業務上疾病による休職からの復職に際して，労働者の基本的な労働能力に低下がなく，休職中の機械装置の変化等で具体的な業務を担当する知識が欠けるような場合で，比較的短期間で復帰が可能であるときには，使用者に復帰準備期間を提供することなどが信義則上求められ，そのような信義則上の手段をとらずに行われた解雇には合理的な理由がなく濫用無効としている。

能力不足・適格性の欠如

- 解雇の合理的理由となるような能力・適格性の欠如が認められるには，それが労働契約の継続を期待しがたいほどに重大な程度に達していることが必要とされる。

- **エース損害保険事件**・東京地決平成13・8・10労判820号74頁　…　勤務成績の不良等を理由とする解雇理由につき，労働者の不利益，長期間の勤務継続の実績に照らし，それが単なる成績不良ではなく，企業経営や運営に現に支障・損害を生じ，または重大な損害を生ずるおそれがあり，企業から排除しなければならない程度に至っていることを要し，かつ，その他，是正のため注意し反省を促したにもかかわらず今後の改善の見込みもないことを要する。

能力不足・適格性の欠如

- **ブルームバーグ・エル・ピー事件**・東京高判平成25・4・24労判1074号75頁　…　中途採用された通信社記者の勤務能力・適格性の低下を理由とする解雇の客観的に合理的な理由について，労働者に求められている職務能力の内容を検討した上で，当該職務能力の低下が，労働契約の継続を期待することができない程に重大なものであるか否か，使用者が労働者に改善矯正を促し，努力反省の機会を与えたのに改善がなされなかった否か，今後の指導による改善可能性の見込み等の事情を総合考慮して決すべき，とした。

整理解雇

- **整理解雇**　…　使用者が経営不振の打開や経営合理化を進めるために，余剰人員削減を目的として行う解雇（経営上の必要性に基づく解雇）。

- **整理解雇の判断枠組み**
  - 労契法*16*条の下で，解雇に客観的で合理的な理由がなく，また，解雇が社会通念上相当と認められない場合には権利を濫用したものとして無効と判断される。
  - 整理解雇には，独自の判断枠組みがあり，その判断基準ないし判断要素は，労契法等の法律上の条文には明文化されていない。

整理解雇の判断枠組み

- **東洋酸素事件**・東京高判昭和54・10・29労民集30巻5号1002頁等を先例に，判例により判断基準・判断要素が形成される。

- **整理解雇の4要件ないし4要素**
  ① 人員削減の必要性
  ② 使用者の解雇回避努力
  ③ 被解雇者選定基準の合理性
  ④ 労働者側との協議

人員削減の必要性

- **人員削減の必要性**　…　人員削減をしなければ倒産必至という状況に陥っている事情までは必要とされず，高度の経営上の困難や企業経営上やむを得ない理由などがあれば，人員削減の必要性自体は肯定する傾向にある（**東洋酸素事件**など）。
- 整理解雇直後に会社が新規採用を行うような矛盾した措置がとられているような場合には人員削減の必要性が否定されることがある。

- **泉州学園事件**・大阪高判平成23・7・15労判1035号124頁　…　整理解雇前に11名の退職が予定され，その後に18名を新規採用した事情のもとで，7名に対する整理解雇の必要性があったとは認められないとした（結論として，解雇無効）。

解雇回避努力

- **解雇回避努力**　…　解雇以外の別の手段をもって，労働者の解雇を回避することができたかどうか，使用者がその努力を行ったかどうか。
- 具体的には，**配転・出向**，従業員の**操業時間短縮・一時帰休**，**希望退職募集**など，解雇以外の措置を講ずる余地があったか，実際に講じたか，などが問われる。もっとも，すべての解雇回避努力を講ずることが常に求められるわけではなく，個々の事情のもとで使用者に期待可能なものを講じれば足りるものと解される。

- **あさひ保育園事件**・最一小判昭和58・10・27労判427号63頁　…　人員整理の必要性の説明や，希望退職の募集などを行うことなく行われた解雇を無効と判断。

- 労働契約上，職務が特定されている労働者に対しても，労働契約で限定された範囲を超えた配転・出向等を提案することを含めた解雇回避努力が求められる。
- **学校法人奈良学園事件**・奈良地判令和2・7・21労判1231号56頁　…廃止された学部所属の教員につき，他学部に異動させて担当可能科目を担当させることが不可能であるとはいえず，そのために必要な手続を法人がとる努力をした形跡がないことなどから，結論として解雇無効と判断。

- 使用者の提案を断った結果，解雇がなされた場合，使用者が配転・出向等の提案を行ったことは，解雇回避努力の1つとして考慮される。
- **マイラン製薬事件**・東京地判平成30・10・31労経速2373号24頁　…関連会社への出向先確保，社内公募，配転・出向の検討などの解雇回避措置に対し，労働者が真摯に検討せず会社からの協議申入れに取り合わなかったことなどから，会社が解雇回避努力を尽くしたと判断。

被解雇者選定基準の合理性

- **選定基準の合理性**　…　使用者が被解雇者を選ぶ際，①**人選基準が合理的**なものであるか，②その基準が**公正に適用**されているか。これらの基準をみたさず，使用者が被解雇者を選ぶにあたって恣意的な人選を行ったと認められる場合には解雇が濫用と判断される可能性が高くなる。
- 合理的な人選基準について，法律上，優先される基準は特に定められていない。欠勤日数・遅刻回数，過去の懲戒処分歴，勤続年数，勤務評定など，企業への貢献度に関するものや，労働者の年齢，扶養家族の有無など，労働者の生活に与える影響の大きさを基準とするものなどが考えられる。

- 労働者の「責任感」や「協調性」といった抽象的な基準は，客観性を欠いて恣意的な運用を許すものとして，基準としての合理性が否定される可能性が高い。
- **労働大学事件**・東京高判平成*14・12・17*労判*846*号*49*頁　…「適格性の有無」という人選基準について合理性を否定。

- 年齢などの，それ自体は客観的な基準を用いる場合でも，その基準を用いる合理性や労働者への配慮が問われる。
- **ヴァリグ日本支社事件**・東京地判平成*13・12・19*労判*817*号5頁　…　「53歳以上の幹部職員」の基準について，経済的代償や再就職支援なしに53歳を基準とすることは労働者や家族への配慮を欠き，幹部職員のみを解雇対象とすることにも合理性がないと判断。

労働者側との協議

- **労働者側との協議**
  - 労働組合と締結した労働協約に，解雇を行う際，労働組合との協議を義務付ける条項（解雇協議条項）などがある場合，協議を行わずに行われた解雇は無効となりうる。
  - 組合との協議条項などがない場合でも，労働者に対し，解雇について事前に説明し，理解を得るために誠実に協議を行ったか。使用者は労働者側との事前協議を信義則上，行うべきものとされ，使用者がこれを怠った事実が認められる場合，解雇権行使が濫用と判断される可能性が高まる。

整理解雇における主張立証責任

- **コマキ事件**・東京地決平成*18*・*1*・*13*判時*1935*号*168*頁ほか
  - ①人員削減の必要性，②解雇回避努力を行ったか，③被解雇者選定基準が合理的で公正に適用したかの事情については，使用者が主張立証する必要がある。
  - ④の労働者側との協議が適切に行われなかったことについては，労働者が主張立証することを要する。

小括：日本の解雇規制

- 労基法等の解雇規制について，手続要件の有無，解雇予告期間・予告手当の長さ・金額といった点での法規制は，国際比較の上で相対的に緩やか。
- 解雇の有効性について，司法における判断枠組みは，諸事情を考慮し，解雇が有効とされる場合を厳格に判断する傾向にある。
- 司法判断においては，諸事情が総合的に考慮され，裁判所による裁量も大きく，事案に応じた柔軟な判断が行われる一方で，労使当事者に結論の予測が難しくなっている面がある。

３　雇止めの法規制

- 正規労働者に対する解雇規制の厳しさは，有期労働契約の利用可能性によっても影響を受ける。有期雇用の利用可能性が大きいほど，正規労働者に対する解雇規制を避けうる可能性が大きくなり，解雇規制の実効性が減殺される。
- **労働基準法**による契約期間の規制
  - 労基法*14*条*1*項　期間の定めのある労働契約を締結する場合，その期間が3年を超えることは原則として許されない。
  - 期間の定めのある労働契約を締結した労働者は，民法628条の規定にかかわらず，当該労働契約の期間の初日から１年を経過した日以降においては，その使用者に申し出ることにより，いつでも退職することができるとされている（労基法附則*137*条）。
  - 労基法*14*条*2*項　①一定の事業の完成に必要な期間を定める者は，その必要な期間を労働契約の期間として設定することが許容される。②高度な専門的な知識・技術・経験として厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者（*14*条*1*項*1*号）は例外的に5年以内の期間設定が認められる。③満*60*歳以上の労働者も同様に5年以内の期間設定が認められる（*14*条*1*項*2*号）。
- 労働基準法上の規制では，契約期間の**設定自体**に対する規制は行われていない。

雇止めの制限

- 有期労働契約では，設定された期間が満了した場合，原則として契約は終了する。
- 有期契約の期間満了後に，再度，労働契約を締結しなおすこと（労働契約の更新）についても，原則として当事者の合意により自由に決することができる。
- 他方で，使用者が労働契約の更新を拒絶（雇止め）した場合，一定の事情が認められるときには，無期労働契約における労働者の「解雇」と類似した帰結となる。

雇止めの制限

- 雇止めについて，一定の事情が認められる場合に，**解雇に関する法理を類推適用**することで，再度，労働契約が更新されたものとして労働契約上の地位確認を認める司法判断が示され，雇止め制限の判例法理を形成。

- **東芝柳町工場事件**・最一小判昭49・7・22民集28巻5号927頁
- **日立メディコ事件**・最一小判昭和61・12・4労判486号6頁

雇止め制限法理の明文化

- 2012（平成24）年の労契法改正　労契法19条により，
  - ①　反復更新された有期労働契約を更新しないことで終了させることが，期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることと社会通念上同視できると認められる場合（1号），または，
  - ②　労働者が有期労働契約の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することに合理的な理由があると認められる場合（2号）において，
  - 有期労働契約の期間満了前に労働者が更新の申込みをした場合，または満了後遅滞なく新契約締結の申込みをした場合に，
  - その申込みを使用者が拒絶することが，**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とき**には，使用者が従前の有期労働契約と同一の労働条件で**当該申込みを承諾したものとみなす**，とされる。

契約更新期待の合理的理由

- 雇止めについて，労契法19条1号または2号の要件を満たした場合に，労契法16条の解雇権濫用法理と同様の基準で雇止めの可否が判断される。
- その一方で，労契法19条1号または2号の要件を充足しなければ，上記の規制の適用がなく，この点が「解雇」の場合と異なる。
- 裁判例の傾向では，労契法19条1号の要件（実質無期型）を満たすとされた例は少なく，労契法19条2号の要件（更新の期待保護型）で，**契約更新への期待の合理的理由**の有無が問題となる例が大多数を占める。

契約更新期待の合理的理由の有無

- **博報堂（雇止め）事件**・福岡地判令和2・3・17労判1226号23頁　…　1年ごとの有期雇用契約を29回にわたり更新，継続されてきた労働者について，2013（平成25）年以降に，2018（平成30）年4月以降，契約を更新しないとする「不更新条項」の入った契約書に署名押印をしていたとしても，当該労働者が直ちに**雇用契約を終了させる旨の明確な意思を表明したとはいえず**，契約更新を繰り返していた2013年の時点で，当該労働者の**契約更新に対する期待は相当に高く**，労契法19条2号により保護されるべきものとして，更新期待の合理性が認められた。

契約更新期待の合理的理由の有無

- **日本通運（川崎・雇止め）事件**・東京高判令和4・9・14労判1281号14頁　…　労働者において未だ更新に対する合理的期待が形成される以前である，**最初の有期雇用契約締結**当初から，**更新上限があることが明確に示され**，労働者もそれを認識の上で最初の有期雇用契約を締結しており，その後も更新に係る条件に変更なく更新が重ねられ，4回目の更新（5年上限での最後の更新）時に，当初から予定されたとおりに更新しないとされた事例で，最初の雇用契約締結から通算雇用期間が5年で満了した時までの間で，更新に対する合理的な期待を生じさせる事情があったとはいえない（1審横浜地川崎支判令和3・3・30労判1255号76頁を維持）。

小括：雇止め制限の規制

- 有期労働契約の更新拒絶＝雇止めについて，一定の事情が認められる場合に，解雇に関する法理（労契法16条）と同様の規制が行われており，有期労働契約の利用による解雇規制の「底抜け」を防ぐ法規制が行われている。
- 他方で，企業の労務管理における対応（有期労働契約の更新限度の明確な設定）により，雇止め制限規制の適用を免れうる可能性も小さくない。有期雇用を雇用調整に利用できる可能性はあり，日本の雇用保護規制全体の評価（厳しいか厳しくないか）にあたって，この点の考慮も必要である。

４　労働者の退職に関する規制

- 労働基準法22条
  - 労働者が退職する場合，労働者が，使用期間，業務の種類，事業における地位，賃金，退職の事由（解雇の場合は解雇理由）についての証明書を請求したときは，使用者は遅滞なくこれを交付しなければならない（労基22条1項）。
  - 労基法20条1項の解雇予告期間中に解雇理由の証明書の請求があった場合には，使用者は遅滞なくこれを交付しなければならない（労基22条2項）。これらの証明書には，労働者の請求しない事項を記入してはならず（労基22条3項），また，使用者はあらかじめ第三者と謀り労働者の就業を妨げることを目的として，労働者の国籍，信条，社会的身分，労働組合運動に関する通信をしたり，労基法22条1項・2項の証明書に秘密の記号を記入してはならない（労基22条4項）。
  - 違反には罰則の適用がある（労基119条，120条）。

- 退職証明書，解雇理由証明書の交付は，労働者が請求した場合に義務付けられる。解雇や雇止め自体は，特に書面での通知等が要件とされておらず，手続面での規制は必ずしも厳しくない。
- 解雇理由証明書に使用者が記載した解雇理由が，解雇の効力に関する司法判断においていかに考慮されるべきか（解雇理由証明書に挙げられなかった解雇理由を民事訴訟等において主張できるか）について，見解は定まっていない。
- 雇止めについては，雇止めの理由について使用者に証明書の交付を義務付ける法規制はなく，解雇との相違がある。

５　結びにかえて

- 解雇規制・雇止め規制の厳しさについて，多様な項目・要素が多面的に考慮されるため（あるいは，考慮されない項目・要素もあるため），国際比較における指標のみから評価することは難しい。
- 一般に，日本の解雇規制（雇止め規制）については，手続要件，解雇が有効である場合の予告期間等の規制については厳格とはいえない一方で，**解雇の有効性（雇止めの可否）についての実体的な判断については一定の厳格性が認められる**。
- 解雇規制，雇止め規制に共通することは，解雇権の濫用，雇止めの可否（特に，契約更新期待の合理的理由の有無）の判断にあたって，複数の**諸事情が総合的に考慮される**ことから，事案ごとの判断の妥当性は高まるといえるものの，当事者にとっての**結果の予測可能性は小さくなる**点が指摘できる。
- 上記の点をどのように評価し，改善を図るかが，解雇規制・雇止め規制のあり方を検討する上で，今後，なお重要な論点となろう。

■ ご清聴ありがとうございました。