

雇用関係の開始から終了まで

4月にまとめた 厚生労働省の「雇用指針」

この4月に厚生労働省がまとめた「雇用指針」は、国が国家戦略特区への進出を促すベンチャー企業や外資系企業での紛争を想定し特区での労働紛争を未然に防ぐための対応策を具体的に例示した指針である。

この指針は日本の複雑な雇用ルールを体系的に整理、紛争防止に向けた対応策も判例をふまえ詳細に解説しており、ベンチャー企業や外資系企業のみならず一般企業にとっても労働契約や就業規則見直しの参考となるものとなっている。

指針では、現状の雇用ルールを分析、既存の裁判例をも示してアドバイスを行っている。

指針の分類によると、人事労務管理を内部労働市場型（典型的な日本企業型）、外部労働市場型（外資系・ベンチャー企業型）の2分類に区分し、特に紛争になりやすい「解雇」については詳細に解説している。

解雇トラブルが多発している現状においては「指針」で指摘している助言事項や提示されている事例は、労務コンプライアンス・紛争防止や紛争解決に役立つものと思われる。

能力不足を理由とした解雇の判例も紹介されており、労働契約へ必要能力の具体的明示や業績評価・フィードバックも助言している。

整理解雇についての4条件の対処も指摘している。また、組織改編による解雇については「労働契約」や「就業規則」に定めておくことなども助言している。

この「指針」について、一部労働界から「この指針に従えば違法ではなく解雇は有効になるという誤解を生む」との反対の声も聞かれる。

しかし、この「雇用指針」は紛争防止に向けた仕組みづくりに活用でき、企業側がこの指針に沿って運用していたときには、裁判所も無視できない資料と思われる。

(小山労務管理事務所 2014/07/01)

「雇用指針」の内容については次のリンクでご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000042683.html>