

# 労働市場の規制

- 1. はじめに
- 2. 解雇規制の見直し
- 3. 雇用保険制度の改革
- 4. おわりに

## 1. はじめに

解雇規制と雇用保険の問題点に着目

→パートタイム、派遣労働者と雇用保障のある労働者との「二重労働市場」

## 2. 解雇規制の見直し

現行の法律上の解雇規制→30日前の解雇予告のみ（労働基準法）

実際には判例法上の解雇権濫用法理が、解雇規制の役割を果たす

判断基準として、「整理解雇の4要件」

- ① 解雇の必要性
- ② 解雇回避努力
- ③ 解雇対象者の選定
- ④ 手続きの妥当性

〈判例法に依存することの問題点〉

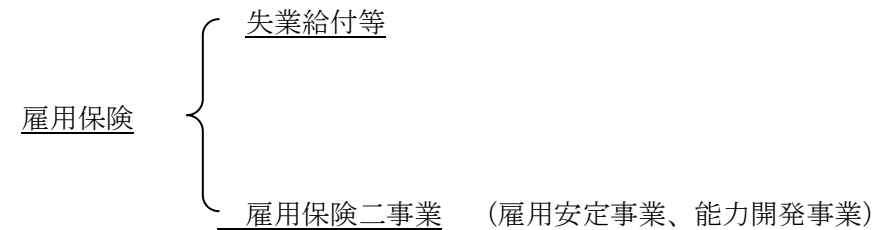
- ・事前に予測しにくい→特に企業の採用意欲の低下につながる
- ・裁判官によって恣意性の余地が大きい
- ・裁判に訴える資力を欠く労働者にとって、不利に働く

「整理解雇の4要件」を実定法化の条件

- ① 経営判断の要件と、解雇の手続きに関する要件を区別し、前者を撤廃する

- ② 正規労働者と非正規労働者の雇用契約を身分格差ではなくする

## 3. 雇用保険制度の改革



潤沢な保険料収入（1990年代前半頃まで）

→保険料の引き下げではなく、事業の拡大に向ける

→失業者の大幅な増加で収支が一気に悪化し、2002年度には積立金が枯渇する

→過去に拡大した事業の見直しが必要

### ① 雇用継続給付

育児休業者や定年退職後に賃金が大幅に下落した60～64歳層を準失業者とみなし、給付する制度。

→高齢者の就業意欲を促進する賃金補助金としての役割

〈問題点〉

- ・在職高齢年金と、機能が重複する
- ・高齢者を雇用する事業主への補助金と重複する
- ・単に雇用需要の代替をもたらす可能性が高い

### ② 教育訓練給付

雇用者が企業外での教育訓練を受けることで、失業を未然に防ぐ

（職業訓練費用の8割までで、上限30万円）

〈受給資格〉

- ・5年以上の被保険者期間を有すること

→より教育訓練を必要とする新卒者や短期雇用者が対象にならない

- ・過去の給付から5年以上経過していること

個人の賃金水準とは無関係に給付→個人の所得水準や能力を基準とする奨学金制度のほ  
うが効率的

### ③ 失業給付の問題点

- ・保険特有のモラルハザード  
→自発的に退職し、再就職の可能性のない者も給付の対象となる
- ・「負担と給付の均衡」の原則から、公的年金に近い仕組みになっている  
→本来は失業という「事故」に備えるためのもの
  
- ・高年齢者ほど失業給付期間が長い  
→単に求職期間の延長では対応困難

〈雇用保険改革の方向性〉

- ・セーフティネットとしての機能強化  
→失業リスクが高い層や低賃金層に手厚い所得再分配機能の強化
- ・再就職を前提としない場合の失業給付が事実上の「退職金」となる  
→再就職を前提とした「後払い方式」

### あくまで労働市場におけるセーフティネットとしての機能強化

#### 4、おわりに

現行の労働市場規制では、長期雇用保障という働き方だけを保護するために、それ以外  
の多様な働き方を規制することは、雇用機会を抑制することで、もっとも弱い立場に  
ある労働者に痛みを与える不公正な政策である。

労働者と企業に多様な選択肢を与えることで、効率的な労働市場を形成することが、  
望ましい構造改革の方向といえる。

〈参考文献〉

八代尚宏『規制改革「法と経済学からの提言」』有斐閣 2003年

山本哲三『脱・規制大国日本』日本経済評論社 2006年

厚生労働省ホームページ

[http://www.hellowork.go.jp/html/info\\_1\\_h2.html](http://www.hellowork.go.jp/html/info_1_h2.html)

社会保険庁ホームページ

<http://www.sia.go.jp/>

ハローワークインターネットサービス

<http://www.hellowork.go.jp/>