

解雇規制に対する国別の特徴

—実はいくつかの日本での解雇難易度—

セレクションアンドバリエーション株式会社

シニアコンサルタント 塚越真悠子

【セレクションアンドバリエーション オフィシャルレポート要旨】

解雇規制の強さは、企業の要員管理や人材マネジメントの在り方に大きな影響を与える要素である。近年、日本においては「労働市場の流動化」や「ジョブ型雇用への移行」に関する議論が活発化する中で、解雇規制の緩和がたびたび話題に取り上げられてきた。

本レポート「解雇規制に対する国別の特徴」では、日本における従業員の解雇難易度を国際比較の観点から調査した。OECD の雇用保護指標を基に、個別解雇と集団解雇における解雇規制の難易度を分析した。

その結果、日本の解雇規制は他の OECD 諸国と比較して特別強いものではなく、むしろ比較的緩い部類に分類されることが分かった。

将来、解雇規制緩和が現実的になったとしても、企業が自由に従業員を解雇できるようになるわけではない。また、労働市場の流動性が今以上に高まることが予想される中で、解雇規制緩和だけでなく、解雇規制が強化される可能性もないとは言えない。企業側は客観的合理性の担保のために、経営状況の透明化に加え、個人に求める職務の明確化と適切な評価の仕組み化が一層求められるようになるだろう。

目次

1. OECD の雇用保護指標について
2. 各国の解雇規制難易度（個別解雇）
3. 各国の解雇規制難易度（集団解雇）
4. 各国の解雇ルール

1. OECD の雇用保護指標について

セレクションアンドバリエーションでは、OECD が 2019 年に実施した調査「Indicators of Employment Protection」¹をもとに世界各国の正規労働者における解雇難易度について分析を行った。OECD の調査では、「解雇通知に関する手続き」「解雇通知と解雇手当」「不当解雇に関する規制枠組み」「不当解雇規制の施行」という 4 つの観点から雇用保護に関する 16 の指標を設定し、国別に数値化している。なお、雇用保護指標の設定方法は過去数回更

2025年6月20日

新されているが、本分析では現時点（2025年2月）で公表されている最新の指標であるVersion 4を用いた。

2. 各国の解雇難易度（個別解雇）

まず、個別解雇について、各国の解雇難易度をまとめたものが図1である。

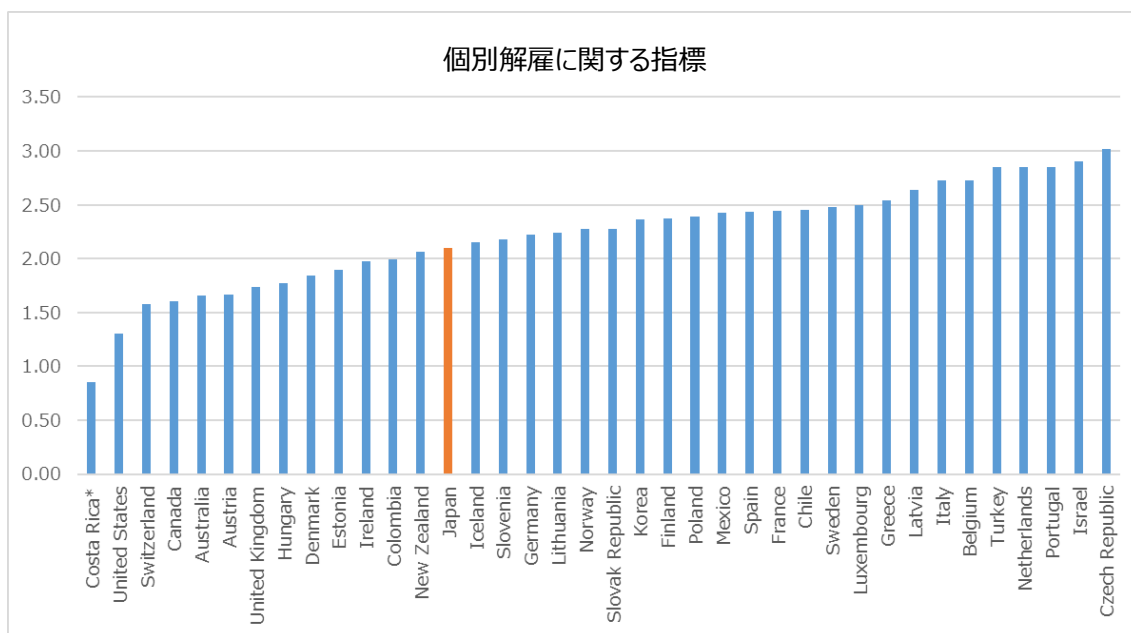


図1：各国の雇用保護指標（個別解雇）

数値が高いほど、会社にとって従業員を解雇する難易度が高い、すなわち従業員の雇用保護が強い、と言える。解雇には普通解雇¹、懲戒解雇²、整理解雇³の大きく3種類が存在しているが、個別解雇としての存在確率が高いものは普通解雇が多いのではないかと考えられる。

上図によると、日本の個別解雇の難易度はOECD諸国42か国中26位である。個別解雇における日本の解雇規制は特別強いものではなく、他国と比較しても比較的標準的、むしろOECD諸国の中では解雇規制が緩い部類にランクインされていると考えることができる。

¹ 普通解雇…業務遂行能力の不足や勤務態度の問題など、会社が従業員の雇用を維持することが難しいと判断した場合に行われる解雇。

² 懲戒解雇…従業員が重大な違反行為を行った場合に、懲戒として即時に行われる解雇。

³ 整理解雇…企業の経営上の理由（業績悪化、事業縮小など）により、やむを得ず行われる解雇。

2025年6月20日

3. 各国の解雇難易度（集団解雇）

次に、集団解雇について、各国の解雇難易度をまとめたものが図2である。

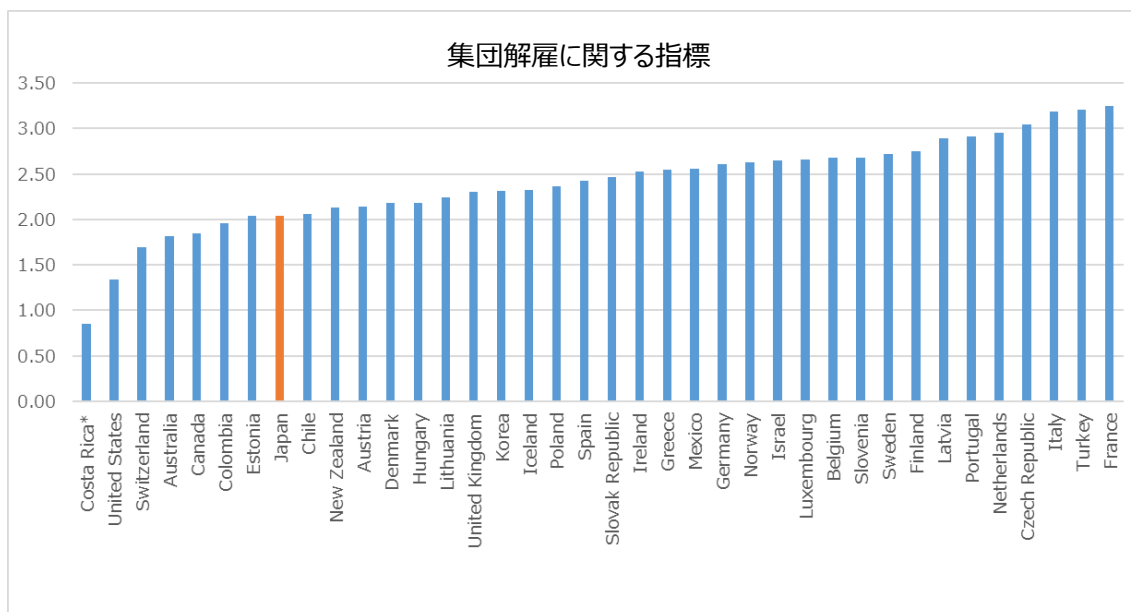


図2：各国の雇用保護指標（集団解雇）

集団解雇としての存在確率が高いものは整理解雇が多いのではないかと考えられる。

上図によると、日本の集団解雇の難易度は OECD 諸国 42 か国中 33 位である。個別解雇と同様に、日本は集団解雇においても OECD 諸国と比較すると解雇規制が緩いと分類されていると考えられる。ただ、ここで留意が必要なのは、OECD による雇用保護指標でも雇用保護に関するすべての指標を反映できていないわけではない点と、また、日本では他の海外諸国にはないメンバーシップ型雇用という独自の雇用形態をとっている点である。海外諸国では職務に基づいた雇用契約を交わす場合が一般的であるため、例えば会社が事業を畳む場合において、職務がなくなったことを理由に雇用契約が終了することは考えやすいのではないだろうか。一方日本では、たとえ対象の職務がなくなったとしても会社内での配置転換等によって雇用を継続する手段がないかについても十分に考慮する必要がある。このような留意点はあるものの、OECD 諸国の中では日本は比較的解雇規制が緩い部類に入るといえる点では明確だろう。

2025年6月20日

4. 各国の解雇ルール

最後に、各国の労働法・政府発表をもとに、解雇の一般的なルールについて調査を行った。今回の対象としては、日本、アメリカ、イギリス、フランス、オーストラリア、シンガポール、インドネシアの7か国を選択した。以下の表は、各国の普通解雇ルールについて簡単に示したものである。

表1：各国の解雇ルールⁱⁱ

国	普通解雇全般のルール
日本	客観的合理性（労働能力の欠如や規律違反行為の存在等）と社会相当性（労働者側の情状、他の労働者への対応例の比較等）がある場合のみ可能。
アメリカ	基本的には正当事由は不要で自由に解雇可能
イギリス	普通解雇は、使用者が解雇規制を立証し、法律に定められた理由に該当する場合のみ可能 ※ただし雇用期間が2年に満たない労働者は適用外
フランス	普通解雇は現実な事由かつ重大な事由がある場合のみ可能。
オーストラリア	普通解雇は法律で定められた事項を勘案のうえ、合理的・正当な理由がある場合のみ可能。
シンガポール	基本的には正当事由は不要で自由に解雇可能。ただし整理解雇の場合には要件有
インドネシア	普通解雇は基本的に認められていない。

表を見ると、アメリカ・シンガポールを除く多くの国で解雇には正当な理由が必要となっている。また、すべての国では性別や、婚姻、産前産後休業や育児休業等、差別に当たる理由での解雇は違法となっている。定性的な面からも、日本の解雇規制は特別強いものではないと考えることができる。

5. まとめ

本レポートでは、世界各国の解雇規制について調査した。その結果、日本は世界の中でも解雇難易度が高い部類というよりかは、標準以下の部類であることが分かった。

セレクションアンドバリエーションでは海外子会社の人事制度設計や、海外出向社員の人事制度設計、ジョブ型人事制度設計についてもご相談を受け付けている。今後、グローバルな環境で活躍する企業が増えていくことを期待したい。

セレクションアンドバリエーションが提供する人事制度設計についてはこちらから。

<https://sele-vari.co.jp/service/>

2025年6月20日

<参考資料>

i OECD Indicators of Employment Protection

(<https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-indicators-of-employment-protection.html>)

ii 消費者庁「主要先進国の労働法制（主に解雇規制）に関する比較」

(https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/meeting_materials/assets/consumer_partnerships_cms205_240723_02.pdf)