

アメリカ企業の解雇の実態（未定稿）

2002年10月11日

EBRI¹ Fellow 藤原清明

戦後、一貫して、アメリカ経済は、世界経済をリードしてきた。特に、1980年代以降、アメリカ経済はその強さを増している。その強さの要因の一つとして、柔軟な労働市場が挙げられる。本稿では、諸制約はありつつも原則自由となっている、アメリカにおける解雇の実態をまとめることにより、日本経済の改革の参考としてみたい。

要 旨

アメリカの民間企業では、20世紀以降、「Employment at Will」という、解雇自由・離職自由の原則が貫かれている。その間、差別禁止、Public Policy 優先の原則により、諸制約は受けるようになったものの、依然として、この原則が基本となっている。

アメリカ民間企業における解雇は、概ね指名解雇であり、解雇通知を受けた従業員は、数日のうちに職場を離れなければならない。その際、半数以上の大企業は、離職手当を用意している。離職手当は、失業中の労働者にとって、重要な財源となっているが、倒産寸前または直後の企業の場合、資金繰りが苦しいために未払いとなる場合がある。アメリカの倒産手続きにおいて労働債権として認識されるのは、多くの場合、この離職手当である。

目 次

- 1 Employment at Will
- 2 解雇に関する法制
- 3 解雇通知
- 4 離職手当
- 5 まとめ

¹ Employee Benefit Research Institute. <http://www.ebri.org>

1 Employment at Will

(1) アメリカの雇用関係

アメリカの雇用関係は、大きく分けて、次の4つに分類できる。

連邦政府、州・地方政府職員（公務員）の雇用契約

連邦法および州法等により、雇用に関する法律が定められており、採用から解雇に至るまでの雇用関係は、それらの規定に従う形となる。このような公的機関に勤める労働者は、就労者全体の16.2%²を占めている。

労働組合との間の労働協約³

労働組合と企業の間で、組合員の就業規則、賃金等の雇用関係を定める。解雇についても、労働組合との交渉が必要となる場合が多い。ただし、アメリカの民間企業の従業員で、労働組合による労働協約によりカバーされている割合、つまり組合加入率は、9.7%⁴にすぎない。

企業と個人の間の雇用契約

経営幹部、研究者、デザイナー等、その専門的な能力・技能を有する労働者との間では、個別の雇用契約⁵（雇用期間、就業条件、報酬等）を締結する場合がある。解雇についても、この雇用契約の中で定められることになる。

期間の定めのない雇用関係

企業の一般の従業員については、採用された後、特定の雇用期間を定めずに、雇用関係に入る。アメリカの労働者のうち、大半は、期間の定めのない雇用関係にあり、本稿では、この期間の定めのない雇用関係にある労働者の解雇の問題について、扱うこととする。

(2) Employment at Will

アメリカ労働市場では、19世紀末から20世紀初頭に、“Employment at Will”と呼ばれるルールが確立したとされている。それ以前の雇用関係は、主人と使用人の関係に近いものであったとされている。実際、1823年には、従業員が雇用期間の途中で雇用関係を終了させることは犯罪になるとの判決が出されていた⁶。また、雇用関係の継続も1年単位で考えられていた。しかし、産業革命で、雇用関係は大きく変化し、もっと純粋な経済的な関係へと変わっていった。

このルールの下では、期間の定めのない雇用関係については、使用者側も労働者側も、

² 2002年7月時点。就労者全体が1億3079万人。うち公的機関の就労者は2123万人。アメリカ労働省資料。<http://www.bls.gov/ces/home.htm#data>

³ Collective bargaining agreement

⁴ 2001年。アメリカ労働省。<http://www.bls.gov/news.release/union2.t03.htm>

⁵ Individual contract

⁶ 「THE LAW OF WRONGFUL DISCHARGE」 by Bradley K. Glazier, BOS & GLAZIER, PLC.
<http://www.bosglazier.com/wdis.htm>

いつでも自由に、理由の有無にかかわらず、雇用関係を終了させることができるというものである。使用者側からみれば、いつでも自由に従業員を解雇できるという「解雇自由原則」と解釈できるし、従業員側からみればいつでも職場を離れられる、転職できるという「離職自由原則」と解釈できる。このルールが確立されたころのアメリカ企業の報酬制度は、単純出来高払い制がほとんど⁷であり、工場労働者は日雇いに近い形で就労していた。このような労働状態を反映して確立したルールと考えられる。

“Employment at Will”の確立後 1 世紀ほど経った今、後述するように様々な制約は課されてきているものの、依然としてアメリカ労働市場の重要な雇用ルールとして認識されている。直近の景気転換期であった 2001 年 3 月より以前、アメリカ労働市場は圧倒的な売り手市場であったため、従業員達は、より高い報酬、好条件、将来展望を求めて、自ら離職、転職することができた。離職自由原則を謳歌していた訳だ。ところが、3 月以降は、企業は景気後退の中で事業の見直しを進め、その結果として大量のレイオフが頻発した。今度は、使用者側が解雇自由原則を行使したことになる。

(3)Employee Handbook

先述したように、アメリカの労働者のうち、企業と労働組合が締結した労働協約に基づいて働いている労働者は、民間企業では 10 人に 1 人もいない。民間企業従業員の多くは、期間の定めのない雇用関係にある。このような職場では、通常、企業側から、“Employee Handbook”と呼ばれる就業規則集のようなものが配布される。これは、企業側から一方的に決められて配布されるものであり、いつでも企業側から変更、修正することが可能となっている。

典型的な Employee Handbook に記載される主な項目は次の通りである。

はじめに

ハンドブックの位置付け、Employment at Will、ハンドブックの変更・修正、雇用機会均等、セクハラ禁止

就業規則

就業形態、就業時間、休憩、賃金、報償、勤務評価、解雇、退職

行為規則

禁止行為、勤務時間外の行為、アルコール・麻薬の職場への持ち込み禁止、服装、倫理規定、マスコミへの対応

企業設備に関する規則

電話、e-mail、コンピュータ、ソフトウェア、安全規則、喫煙、駐車、文書の破棄、

福利厚生

⁷ 「アメリカの労働報酬の構造」(拙稿。2002 年 9 月 27 日) 参照

休暇、生命保険、医療保険、企業年金、出産・障害に伴う休暇、家族療養休暇、軍隊・陪審のための休暇、選挙、消防隊・学校等のボランティア、レクリエーション、労働災害、自然災害

では、解雇に関する規定は、実際にどのように記述されているのか。具体的な文例を紹介する。

まず、“Employment at Will”に関する記述である。

Statement Of At-Will Employment Status

“Employment at the Company is employment at-will. Employment may be terminated with or without cause and with or without notice at any time by the employee or the Company. Nothing in this Handbook or in any document or statement shall limit the right to terminate employment at-will. No manager, supervisor or employee of the Company has any authority to enter into an agreement for employment for any specified period of time or to make an agreement for employment other than at-will. Only the President of the Company has the authority to make any such agreement and then only in writing.”

企業側は、いつ何時でも、理由の有無に拘らず、雇用関係を終了させることができると記述している。34の州裁判所⁸が、こうしたハンドブックは暗黙の雇用契約として認め得るとの判断を示している。つまり、ハンドブックの中の規定が終身雇用を想起させたり、解雇にあたり本人の同意が必要であるかのような表現があったりした場合、企業側が理由なく解雇することは契約違反であると判断される可能性が高い。従って、最近のハンドブックでは、上記のように、明確に「解雇自由原則」を打ち出し、誤解が生じる可能性がないように工夫しているのが一般的である。

次に、解雇に関する規定は、次の通りである。

Termination

“Although the Company looks forward to a continuous and mutually satisfactory employment relationship with each employee, it is understood that the employment relationship may be terminated at any time, with or without reason, by either the employee or the Company. The policies set forth in this guide have been adopted voluntarily by the Company and are not intended to give rise to contractual rights or obligations, or otherwise to restrict the at-will

⁸“ Employment Law for Business second edition” by Dawn D. Bennett-Alexander and Laura B. Pincus. P. 21

nature of the employment relationship. The Company reserves the right to change these policies at any time with or without notice and to apply the policies to individual employees on a case-by-case basis.”

雇用関係は、企業側または従業員側の意思により、いつでも、理由なく終了させることができる。このハンドブックは、雇用の契約書ではない、と記述している。

最後に、離職に関する規定である。

Resignation

“Resignation occurs when an employee takes voluntary action to sever the employment relationship with the Company. An employee who abandons his or her position will be considered to have resigned on the last day worked. As a courtesy, employees are expected to give managers at least two weeks of advance notice of resignation. Employees should submit a letter of resignation to the immediate manager or the Human Resources department to identify the last anticipated work day. All Company owned property (vehicles, computer equipment, keys, credit cards, etc.) must be returned immediately upon termination of employment.”

従業員の自由意思で離職することができる。また、職場を放棄したのも離職したとみなす。できれば、2週間前に離職する旨の通知を管理職に提出してもらいたいとしている。

2 解雇に関する法制

このように、アメリカ労働市場において、**Employment at Will** は、重要かつ基本的なルールとして認識されている。しかし、現在、アメリカ社会では、同ルールを企業側が濫用することは許されていない。1世紀の年月を経て、同ルールは、法制、判例により、様々な制約を受けてきたのである。ここでは、同ルールに対する諸制約について、まとめることとする。なお、アメリカでは、解雇(discharge)と表現する場合、擬似解雇(constructive discharge)⁹も含まれると解釈されていることを念頭に置いておく必要がある。

(1)差別の禁止

アメリカ社会、特に雇用関係において、「差別禁止」は重要なキーワードである。第2

⁹ 従業員が退職するしかないような状況に追い込むこと。従業員が自らの意思で離職することとはならないため、解雇に含まれると考えられている。

次世界大戦後のアメリカ労働市場の歴史は、差別禁止の歴史と言っても過言ではない。

まず、1964年、公民権法が成立し、その第7編¹⁰において、「雇用関係のあらゆる事項について、人種、皮膚の色、宗教、性、出身国に基づく差別は一切禁止」された¹¹。次に、1968年、年齢差別禁止法¹²により、年齢を理由に格差を設けることが禁止された。さらに、1990年には、障害者差別禁止法¹³が定められた。

これらの規定により、人種、皮膚の色、宗教、性（含む妊娠）、出身国、年齢、障害を理由にした解雇は違法となり、従来の **Employment at Will**（この場合は企業側の解雇自由原則）は大きく制約されることとなった。

(2)個別法による解雇禁止

退職所得確保法¹⁴では、企業年金受給権の発生を回避することを目的とした解雇を禁じている¹⁵。また、消費者クレジット保護法¹⁶では、債務に伴い賃金の差押通告を受けたことを理由に従業員を解雇することを禁止している¹⁷。

本稿の本筋とは少しそれるが、労働組合員が職場にいる場合、労働組合に加入していることを理由に、または加入していないことを理由に解雇することは、全国労働関係法¹⁸により禁止されている¹⁹。

(2)Public Policy 違反

上記の全国労働関係法の場合、法律の条文に、解雇を禁止する旨が書きこまれており、禁止されている解雇を行えば、法律違反となる。これは、個別法により、解雇を禁止する事項が列記されている事例であるが、アメリカには、**Public Policy** に違反する解雇は認められないとのルールが確立している。**Public Policy**（公共の利益または社会の利益）と企業の利益が相反する場合、**Public Policy** を優先するという考え方である。何が **Public Policy** で、何が **Public Policy** 違反になるのかは、個別ケースにより判断されることに

¹⁰ Title of Civil Rights Act of 1964

¹¹ 42 USC § 2000e-2(a) “It shall be an unlawful employment practice for an employer ---(1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's *race, color, religion, sex, or national origin*, or (2) to limit, segregate, or classify his employees or applicants for employment in any way which would deprive or tend to deprive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employee, because of such individual's *race, color, religion, sex, or national origin*.”

¹² Age Discrimination Employment Act of 1968

¹³ Americans with Disabilities Act of 1990

¹⁴ Employee Retirement Income Security Act of 1974 (ERISA)

¹⁵ 29 USC §1140

¹⁶ Consumer Credit Protection Act

¹⁷ 115 USC §1674(a).

¹⁸ National Labor Relations Act of 1935

¹⁹ 29 USC § 158(a)(3)

なるが、これまでの判例の積み重ねにより、次のような理由で解雇をした場合は **Public Policy** 違反と判断されている。

- ・ 労災を申請した場合
- ・ 経営者の犯罪に加担することを拒否した場合
- ・ 陪審義務を果たした場合²⁰
- ・ 裁判で経営者に不利な証言をした場合
- ・ 経営者の不法行為を当局に通報した場合

以上の事例からもわかる通り、公共の利益または社会の利益とは、裁判所の漠然とした判断が求められる訳ではなく、仮にそのような解雇理由を認めた場合、明らかに刑法違反行為を促進する、あるいは法律（連邦法、州法）に定められた義務行為を妨げることにつながる場合に、**Public Policy** 違反として認定されている。逆に言えば、**Public Policy** とは、法律、判例にその根拠が認められる場合に限定されているとも言える。

(3) Whistleblowing

Public Policy 違反の事例として、最近注目されているのが、“Whistleblowing”または“Whistleblower”である。Whistleblowing とは、簡単に言えば、内部告発である。上司の不正行為を発見した場合に担当役員に伝える、または関係当局に伝える行為である。

2001年12月に Chapter 11 を申請した Enron 事件では、不正会計処理が発覚する以前、社内で会計監査を担当していた Sherron Watkins が、会計処理に問題があるとの指摘を CEO 等に知らせていた。また、FBI の Coleen Rowley は、2001年の September 11 のテロに関して、事前に入手していた情報を上司が握りつぶしていた、と議会証言している。

アメリカ企業、特に大企業は、こうした内部告発による情報が、人事部門（HR）に集約されるようにすべきだと考えている。そうした情報は、内部でキャッチし、早急に改善策を講じなければ、やがて外部の知ることとなる。そうなれば、手遅れであり、組織は存亡の危機に立たされるという考えだ。まさに Enron はそうだった。

具体例で、Sears（小売業）は、33万人の従業員が匿名で告発できる“Help Lines”を設けている。2001年には、17,000件の電話があったそうだ。これらの電話による内部告発に対して、トレーニングを受けた専門の担当者18人が応答している。Searsは、この専門担当者を2003年には25人にまで増やそうとしている。ある調査によれば、Fortune 500のうち、90%の企業は、こうした help lines を提供している。しかし、Enron も、Arthur Andersen も、help lines を設けていなかった。

Help lines を設けて、専門の担当官を配置し、内部告発が本当かどうか調査するとい

²⁰ 陪審員として裁判に参加すると、就業時間が奪われるとして、従業員に陪審員にならないよう求める企業が多く存在していた。

うのは、非常にコストがかかる作業である。時として、人間関係を悪くする可能性もある。それでもなお、アメリカの大企業が、こうしたコストを払ってまで、内部告発による情報を重視するのか。それは、Sears の HR Director の次の言葉に集約されている。

"We are using fairly seasoned HR people in the call center. They have to know how to talk to people and leave them with dignity so they will come to us with problems, and not to the EEOC²¹, or the lawyers, or the news media. ²²"

ところが、これまでの判例では、『上司の違法行為を会社内部の上層管理者に通報して解雇されたような場合には、「公的」な性格が希薄になり、裁判例も分かれている²³。』これでは、従業員が安心して適切な情報を上層部に上げる、または関係当局に通告することができない。

そこで、連邦政府レベルでは、連邦政府職員の Whistleblower を保護する法律を設け、適切な告発を行った職員を解雇することを禁じている²⁴。また、医療・介護事業、防衛産業、連邦政府との契約事業者、職場の安全・衛生などに関しては、個別の立法により、Whistleblower を保護する規定を設けている²⁵。

州政府レベルでも、Whistleblower を保護する州法を制定しているところがある。これら州法は、大きく分けて 2 種類に分類される²⁶。一つは、一般的な規定として Whistleblower を保護するとしている州法で、その対象には、民間企業の従業員も含まれる²⁷。もう一つは、州・地方政府の職員を対象として特定している州法である²⁸。

(4) 正当事由のない解雇の禁止

モンタナ州では、1987 年、不当解雇法²⁹が定められた。同法では、不当解雇にあたるものとして、次の 3 類型を定義している³⁰。

²¹ EEOC とは、Equal Employment Opportunity Committee 「雇用機会均等委員会」という政府機関。雇用における差別に関する調停、訴訟を担当する。

²² "Don't Fear Whistle-Blowers" by Janet Wiscombe, Workforce, July 2002, pp. 26-32

²³ 中窪裕也「アメリカ労働法」P. 276

²⁴ 5 USC § 2302(b)(8)

²⁵ <http://whistleblowerlaws.com/statutes.htm>

²⁶ <http://whistleblowerlaws.com/protection.htm>

²⁷ California, Connecticut, Delaware, Florida, Hawaii, Louisiana, Maine, Michigan, Minnesota, Montana, New Hampshire, New Jersey, New York, North Carolina, Ohio, Oregon, Rhode Island, Tennessee, Washington の各州。

²⁸ Alaska, Arizona, California, Colorado, Connecticut, Florida, Georgia, Hawaii, Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Kentucky, Louisiana, Maine, Maryland, Massachusetts, Minnesota, Missouri, Montana, Nevada, New Hampshire, New Jersey, New York, North Carolina, Ohio, Oklahoma, Oregon, Pennsylvania, Rhode Island, South Carolina, South Dakota, Tennessee, Texas, Utah, Washington, West Virginia, Wisconsin の各州。

²⁹ The Montana Wrongful Discharge from Employment Act

³⁰ Title 39, chapter 2, part 9 § 904 (39-2-904). "A discharge is wrongful only if: it was in retaliation

Public Policy 違反行為の拒否または Public Policy 違反の通報を理由とする報復的解雇

試用期間終了後、正当事由が示されない解雇

書面による人事規定に反した解雇

上記の でいう、正当事由については、「合理的で仕事に関連した解雇理由であり、職務遂行能力の欠如、職場の混乱、その他合理的な経営上の理由によるものでなければならない」と定義している³¹。

モンタナ州法ほど広範な定義ではないものの、いくつかの州法で、正当事由のない解雇を禁止しているものがある。例えば、アーカンソー州法では、雇用契約期間が明確に定められている場合、期間終了前に正当事由なく解雇することを禁止している。また、サウス・ダコタ州法では、年報が定められ、かつ1年以上雇用された後に解雇しようとする場合には、経営者が正当事由を示す義務があるとしている³²。

なお、統一州法全国協議会³³は、1991年、モデル解雇法³⁴を採択した。その主旨は、不当解雇から労働者を守るため、解雇にあたって正当事由を求める、というものである。しかし、モデル解雇法採択以降、正当事由による解雇を要求する立法は、ほとんど行われていない。こうしたことから見ると、アメリカ社会において、正当事由による解雇は今後とも広がる可能性は低いと見られる。

(5) WARN(労働者調整・再訓練通知法)

解雇そのものを規制する法律ではないが、解雇に関する手続き法として、**Workers Adjustment and Retraining Notification Act** (以下 WARN)³⁵がある。これは、解雇またはレイオフについて、従業員に対する通知を義務付ける法律で、フルタイム従業員100人以上、またはパートタイムを含めて従業員100人以上かつ週あたりの総労働時間が4000時間以上の企業が対象となる³⁶。これらの企業が、事業所の閉鎖³⁷または大量レイ

for the employee's refusal to violate public policy or for reporting a violation of public policy, the discharge was not for good cause and the employee had completed the employer's probationary period of employment; or the employer violated the express provisions of its own written personnel policy.

³¹ 39-2-903(5)

³² SD Codified Laws Ann§60-4-5

³³ The National Conference of Commissioners of Uniform State Laws。統一州法について検討する非営利団体。各州からの代表者（法曹界からの代表であり、州政府代表ではない）により構成されている。各州法の統一または整合性を高めることを目的に活動しており、分野毎にモデル法を公表してその採択を各州に求めている。<http://www.nccusl.org>

³⁴ Model Employment Termination Act

³⁵ 29 USC § 2101 ~

³⁶ 29 USC § 2101(a)(1)

³⁷ 50人以上のフルタイム従業員が30日間雇用を喪失する場合。29 USC § 2101(a)(2)

オフ³⁸を実施しようとする場合、60 日以前に、書面により、労働組合、労働組合がなければ各従業員、州・地方政府に対して通知しなければならない³⁹。

ただし、この通告義務には、4つの例外規定がある。

第1に、通告を行うべき時点では合理的に予見可能でなかった経営環境の変化により、事業所閉鎖、大量レイオフを実施しなければならなくなった場合には、60日間の終了を待たずに、事業所閉鎖、大量レイオフを実施できる⁴⁰。

第2に、洪水、地震、旱魃などの天災が原因で、事業所閉鎖、大量レイオフを行う場合には、事前通告は必要ない⁴¹。

第3に、仮設事業所の閉鎖や、特定プロジェクトに関する雇用契約のために雇用期間が設定されている場合には、通告の必要はない⁴²。

第4に、労働組合によるストライキ、ロックアウトによる事業所閉鎖、レイオフの場合にはあ、通告の必要はない⁴³。

(6)失業保険

最後に、直接解雇を規制するものではないが、ある程度、解雇の抑止力となっているのが、失業保険制度⁴⁴である。アメリカの失業保険は、1935年の Social Security Act で創設された。その概要は次の通りである。

運営者：連邦政府のガイドラインに基づき州政府が運営

対象者：非自発的失業者(連邦政府職員、鉄道職員は別制度)

給付期間：26週間が一般的(州により異なる)。失業率が特別に高い時期には13週間延長可能

給付額：失業前一定期間の賃金の約半分が一般的(上限あり)

財源：従業員1人以上の企業に連邦税・州税を課税

税率：年間賃金のうち最初の7000ドルに対して6.2%(州税の控除可)。州税は5.4%が一般的(3州は従業員にも課税)

基金：州税収は、失業保険信託基金内に設置された州毎の勘定に繰り入れ

通常の給付全額 + 延長給付の半分	州勘定
延長給付の残りの半分等	連邦勘定

³⁸ 事業所のフルタイム従業員のうち、33%以上かつ50人以上、または500人以上が、30日間にわたって雇用を喪失することをいう。29 USC § 2101(a)(3)

³⁹ 29 USC § 2102(a)

⁴⁰ 29 USC § 2102(b)(2)(A)

⁴¹ 29 USC § 2102(b)(2)(B)

⁴² 29 USC § 2103(1)

⁴³ 29 USC § 2103(2)

⁴⁴ Unemployment Insurance

ここで、注意しておきたいのが、 の税率である。基本税率は、上記のように定められているものの、実際に企業が支払う税率は、Experience Rate を適用する。この Experience Rate は、過去、当該企業の被用者が受け取った失業給付額を基本に算出される。従って、レイオフされた従業員の数が多いほど、レイオフされた従業員の失業期間が長いほど、Experience Rate が高くなることになる。

将来の保険料率が高くなることを懸念して、目の前の経営危機に対処するためのレイオフを取りやめることはないにしても、企業の基本方針として、レイオフを濫用することを抑制する一定の効果を持つことになる。実際、景気が悪くなればどの企業も大量のレイオフを乱発するわけではない。有名な例では、サウスウェスト航空がある。この 30 年間、一度も Lay off を実施したことがない。大量の Lay off と採用増を繰り返している他企業と比較すれば、その保険料負担には大きな格差が生じているものと推測できる。

3 解雇通知

以上のように、様々な法制、判例により制約を受けつつも、アメリカ労働市場における Employment at Will は、民間企業の雇用関係の基本的なルールとして認識されている。では、実際の従業員への解雇通知は、実際にはどのように行われるのだろうか。

(1) Pink Slip

“Pink Slip”とは、解雇通知のことである。“Pink Slipped”と言えば、解雇されたという意味になる。2001 年 3 月から始まった景気後退期、特に September 11 のテロアタック以降、アメリカのメディアには、この Pink Slip という言葉が頻繁に登場し、労働者の間でも、“Pink Slip Party”と称して、解雇通知を受けて失業した者同士が集まって、前途を期すための激励会を開催したりしていた。

ところが、これだけ一般的になっている Pink Slip というものを、実際に見たことのあるアメリカ人はいないのである。Pink Slip の語源は、昔、フォード自動車が工場労働者の働き振りを評価するために、毎日の終業時に、高い評価の労働者には白い紙を、低い評価の労働者にはピンクの紙を渡していたことに始まるとの説明があるが、実際にこの説明が史実によって証明されている訳ではない。スミソニアン協会アメリカ歴史博物館⁴⁵の調査員 Peter Liebhold による数年にわたる調査研究でも、実際の Pink Slip が使用された事例は発見されていない⁴⁶。

(2) 実際の解雇通知

上述のように、Pink Slip という言葉は一般的になっているものの、実際の解雇通知で

⁴⁵ The Smithsonian Institution's National Museum of American History in Washington, D.C.

⁴⁶ <http://www.snopes.com/language/colors/pinkslip.htm>

Pink Slip が使用されることはないのである。さらに言えば、文書による通知すらなく、上司から口頭で言い渡される場合もある。近年では、e-mail による通知も一般的になっている。

例えば、2002 年 7 月 21 日に Chapter 11 を申請して再建過程に入った WorldCom は、それに先立つこと約 3 週間前の 6 月 28 日、大規模なレイオフを実施した。その規模は、17,000 人、全世界の従業員 80,000 人の約 21%に相当した。そのレイオフ通知の流れを再現すると、次のようになる⁴⁷。

6 月 28 日朝 通常通りの始業

11 時頃 レイオフ対象者に、e-mail による通知が届く

その後、レイオフ対象者は、集会所に集められ、数種類の書類を手渡されるとともに、個人的な所有物の持ち出し方を指示された。

このように、レイオフ通知は、対象者各個人宛に行われ、しかも、通知を受けてから数日中には、個人の荷物を整理して、職場を離れるよう求められる。

4 離職手当

解雇通知を受けた大企業の従業員は、通常、Severance Pay と呼ばれる離職手当の提供を受けることになる。

(1)Severance Pay (離職手当) の特徴

Severance Pay を提供するかどうかは企業側の判断次第

法律上、企業が Severance Pay を支払わなければならないという義務はない。あくまで企業が任意に設定できる制度であり、法定福利ではない。また、制度の廃止も企業側の任意である。

Severance Pay Plan が適用されている従業員は 22%

アメリカ労働省(DOL)の「Employee Benefits in Private Industry, 1999⁴⁸」によれば、Severance Pay Plan が適用されている従業員は、全体の 22%となっている。職種では、専門職・技術職は 36%が適用となっているが、blue collar やサービス職では 14%のみ。また、業種別では、金融業(44%)、製造業(31%)で高く、建設業(6%)、小売業(13%)で低い。従業員規模別では、規模が大きくなるほど、適用率は高い。1~49 人では 10%、2500 人以上では 53%。

対象者は、レイオフの場合が多い

⁴⁷ The Washington Post, 6/29/2002, Page A01

⁴⁸ <http://www.bls.gov/ncs/ebs/sp/ebnr0006.pdf>

あくまでも企業側が任意に制度設計するのが原則である。このため、同じ企業内でも、特定の職種、階層のみを対象にすることは可能である。また、多くの場合は、レイオフ(非自発的離職者)を対象としている。また、一定の勤続年数を必要とする場合もある。

支払金額は在職期間と salary に応じて

これも企業側の任意であり、一定の方式があるわけではないが、在職期間が 1 年多くなる毎に 1 週間分の pay check 相当分を加算する、といった事例が多い。また、2001 年 12 月に Chapter 11 を申請した Enron の場合、社内規定では、次のように離職手当を計算することになっていた。

Severance Payment = 1 週間分の賃金(week's paycheck) x {勤続年数 + (年収/\$10,000)}
ただし、上限は 26 週分まで。後に述べる「誓約書」にサインすれば、倍額となる。

この例のように、一定の上限額を設けているのが一般的である。また、所得税の課税対象となる。

ERISA の対象となる

一旦、Severance Payment を提供することになれば、そのプランは、退職所得確保法⁴⁹を適用されることになる。具体的には、規定を文書化すること、従業員に判り易いサマリー（制度概要）を作成して配布すること、受託者責任を果たすこと、当局への書類提出すること、などが求められる。ただし、その他の福利厚生プランとは異なり、税法⁵⁰上の差別禁止ルールは適用されない。また、企業年金のように、ERISA および IRC による積立、受給権賦与、加入者資格などのルールは、通常、適用されない⁵¹。

企業側を訴えないとの誓約書を求められる

これも企業によって異なるが、Severance Pay について、受け取ったあとで企業側を訴えないとの誓約書に署名を求められることが多い。ただし、各種差別禁止法違反の場合は、誓約書署名後でも訴訟可能。

⁴⁹ Employee Retirement Income Security Act (ERISA)

⁵⁰ Internal Revenue Code (IRC)

⁵¹ 離職手当の支払が退職(retiring)を条件としている、離職手当総額が直近 2 年間の報酬総額を超えている、支払が離職後 24 ヶ月間を超える、のいずれかに該当する場合には、離職手当は企業年金制度としてみなされ、上記の諸ルールは適用されることになる。[DOL Regulation 2510.3-2\(b\)](#)。

その他の benefit とのパッケージになっている場合もある

レイオフの場合、Severance Pay 以外の benefit と一緒になった、Severance Package となっている場合がある。Package の内容は、例えば、医療保険の継続加入⁵²、(公的)失業保険の申請手続き、再就職のためのセミナー・支援、などが含まれる。

条件交渉はリスク

レイオフ通告に伴い提示された Severance Pay について、従業員側から改善要求することは可能である。ただし、その場合、企業側から提示された条件を破棄した上で反対提案を行ったとみなされ、反対提案が実らなかった場合には、最初の提案分も受け取る権利を失う可能性がある。

(2) 離職手当の重要性

離職手当は、解雇された労働者にとって、失業保険と並んで重要である。次の就職先が見つかるまでの、当座の生活費や、失業期間中の医療保険料は、こうした離職手当で賄っていくしかない。

ところが、経営状態が芳しくなく、Chapter 11 申請前後に解雇された場合、企業側に資金繰りの余裕がなく、離職手当がなかなか支給されない場合がある。Chapter 11 を申請した場合、未払い賃金等の労働債権として認識されるのは、多くの場合、この離職手当の未払いのケースである⁵³。

また、企業側にとっても、離職手当は重要性を持つ。例えば、経営状態が悪くなり、レイオフを実施する場合でも、離職手当を用意し、即座に支払えるようであれば、レイオフされずに残った従業員の安心感を高めることができる。また、現在のように、景気の先行きがはっきりしない状況においては、採用段階で労働者の側から離職手当の規定があるかどうかを質問してくるケースも多い。

5 まとめ

アメリカ民間企業における解雇は、様々な法制上、判例上の諸制約はあるものの、原則自由である。また、従業員側から離職するのも、個別の雇用契約関係がなければ、自由である。このような柔軟な雇用関係は、アメリカ経済の生産性の向上、不況期の企業のリストラ、不況業種から好況業種への資源の再配分に貢献していると考えられる。また、半数以上の大企業は、離職手当を用意し、解雇後の当座の生活費、従業員の安心感を確保しようとしている。

⁵² The Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act of 1985 (COBRA)により、医療保険を提供している企業は、その従業員の退職後 18 ヶ月間、医療保険の継続加入を提供しなければならない。その際の保険料は、全額離職者負担であり、現職時の 102%が上限となっている。

⁵³ 「アメリカ倒産手続きにおける労働債権の取り扱い」(拙稿。2002年9月4日)参照

他方、日本においては、「雇用は企業の社会的使命」との認識がまだまだ根強く残っている。指名解雇は、解雇権の濫用と判断される場合もあるため、余剰人員の整理は、早期退職制度に頼っているケースが多く見受けられる。しかし、早期退職制度による整理は、有能で引き続き雇用しておきたい人材ほど、辞めていくことになりかねず、人員整理後の経営に支障をきたす可能性が高い。

アメリカと日本の労働市場は、ヨーロッパ諸国とは異なり、労働組合の制約が少ないという共通性がある。資本が自由に国内外を移動する中、企業間、産業間で労働力が自由にシフトできるようにしておくことは、経済活動の活性化のためには必要不可欠となっている。

上記のようなアメリカ企業の解雇の実態は、今後の日本の労働市場をより柔軟なものにするために、参考になるものと考えられる。また、解雇を原則自由なものとするためには、企業側も、従業員の能力評価の手法を確立し、経営に必要な人材と不必要な人材を選別する機能を培うとともに、再就職の斡旋、職業訓練・再教育の機会の提供など解雇後のケアを充実していく必要があるだろう。

以 上