



～トラブルを未然に防ぐ不況期の雇用対策の手順～

はじめに

サブプライムローン問題以降、世界的に急速に景気が冷え込んでいます。多くの企業では、企業業績も急速に悪化し、雇用維持も難しい状況にあります。雇用環境の悪化も深刻化し、社員からの雇止めの無効や不当解雇の主張などトラブルが増加しています。このような状況を考えると雇用対策は従来以上に慎重な対応が求められています。そこで、今回は雇用対策の留意点についてポイントをお伝えします。

雇用対策の方法

・短期的な雇用対策

新規採用の抑制、非正規社員の雇止め、賞与カット、賃金引下げ、早期退職優遇制度、退職勧奨、整理解雇などの人件費抑制・削減策

・中長期の雇用対策

社員の能力を引き出すための環境を整えるなどの人材活性化策

雇用対策の手順

無駄な経費の削減⇒新規採用の停止⇒非正規社員の削減⇒正社員の賃金引下げ⇒退職者の募集⇒整理解雇

就業規則の見直し

賃金(賞与)の引下げは労働契約の不利益変更になる可能性があり、この場合社員の同意が必要になります。

例: 賞与の引下げ

就業規則に「賞与は毎年6月10日と12月10日にそれぞれ基準内賃金の2カ月分を支払う」となっていれば、賞与の引き下げは就業規則の不利益変更の問題になります。一方、「賞与は会社の業績および本人の勤務成績により、原則として毎年6月と12月に支払う」となっていれば、支給額や支給日を会社が定めたときに初めて支払義務が発生することになりますので、賞与を引き下げても不利益変更の問題になりません。

一時帰休の実施

一時帰休は雇用関係は維持しつつ、就業時間の全部または一部について社員に自宅待機を命じることです。賃金引下げや解雇に比べ穏便な方法です。ただし、社員には平均賃金の60%以上を支払う義務があります。

賃金引下げの条件

1. 会社の経営状況、今後の展望について社員に説明し理解を得ること
2. 引下げ期間は限定すること
3. 引下げの程度を明確にすること
4. 役員の役職者も含めて全員で負担すること
5. 就業規則を変更すること

賃金引下げの代替措置でトラブルを事前に防ぐ

1. 労働時間の短縮
2. 年次有給休暇の増加
3. 夏季休暇、年末・年始休暇の増加
4. 福利厚生の実施

早期退職者優遇制度の導入の問題点と対応

早期退職者優遇制度は、会社に残ってもらいたい社員が退職してしまうリスクがあります。これを防ぐには、早期退職者優遇制度の対象を会社が認めた社員に限定します。この場合、割増退職金の支払も会社が認めた者だけにすることも可能です。

退職勧奨の留意点

退職勧奨は早期退職者優遇制度より踏み込んだ制度で、整理対象の社員を決め、退職を促す、いわゆる「肩たたき」です。退職を強要したり、執拗な退職勧奨を行うと、不法行為として責任賠償責任を負うことがあります。

整理解雇の4条件

1. 人員削減の必要性
2. 解雇回避の余地がないこと
例) 配置転換、残業停止、昇給停止、賃金引下げ、一時帰休、希望退職者募集など・・・
3. 対象者の選定基準の合理性
 - (1) 解雇しても生活の影響が少ない者
 - (2) 企業再建、業績向上への貢献度が少ない者
 - (3) 雇用契約で企業への帰属性が低い者

整理解雇の手順

1. 人員削減計画を立てる
 - (1) 業速予測を立てる
 - ・受注量、生産量の推移及び予算
 - ・売上、利益の推移及び予測
 - ・経費削減の必要額及び人員削減以外の経費の削減可能額
 - (2) 解雇人数及びそれによる業績改善効果を見積もる
 - (3) 解雇対象者を選定する
 - (4) 解雇対象者への経済的支援、再就職支援措置を検討する
2. 社員説明会を開き経営状況についての理解を求める
3. 解雇回避措置の実施(退職勧奨など)
4. 指名解雇

最後に

就業規則は社員の権利義務を定めたものです。多くの企業では形骸化していますが、就業規則を会社を防衛する観点で見ると極めて重要です。この機会に就業規則を見直しませんか。