

発行日：平成21年4月10日(金)

★★ 今月のテーマ ★★  
**雇用の維持に向けて**  
—求められる忍耐のとき—

## 保険情報サービス(株) **FAX NEWS**

発行元：保険情報サービス株式会社  
〒120-0005 足立区綾瀬 3-16-4 とうしんビル  
TEL03-5227-1846 FAX03-3269-3607

春闘が始まって既に数カ月が経過しました。様々な業種で回答が出ていますが、軒並みベアゼロ回答で、昨年10月から続いている景気の低迷が一層、色濃く表わされている結果とも言えます。「勝者無き春闘」とも言われていますが、このままでは現在の雇用の維持も危ぶまれます。そこで今号はやむを得ず人件費を削減しなければならない状況で、求められる必要不可欠な対応をご案内致します。

### 1. 内定を取り消さざるを得ないとき

内定通知が採用希望者に出された場合、条件付きですが雇用契約が成立したことになります。したがって、企業側からの一方的な内定取り消しは、解雇同様に正当な理由が無い限り認められません。

経営悪化を理由とした内定取り消しは、景気の変動を予測しなかった企業側にも責任があるとされ、一律には認められておりません。しかし一方では、企業側に雇用維持の余力が無いまま内定者を受け入れたとしても、ますます経営を圧迫することにもなりかねないのも事実です。

次の対応で求められるのは、迅速かつ誠実な対応です。

- ①内定者に対し、速やかに内定取り消しの事由と具体的な理由を書面にて通知する。
- ②取り消しに対する代償的な措置(解雇予告手当相当額の支払い、就職先の斡旋等)を行う。
- ③採用延期・自宅待機等も含めた代替案も検討する。

### 2. 降給をしなければならないとき

雇用の維持を図りつつ人件費を抑制するためには、賃金水準の見直しの必要性も生じます。ただし、企業側からの労働条件の一方的な不利益変更は、本来であれば認められません。降給は企業側が雇用契約の変更を求めると

いうことであるため、労働者の同意が大前提となります。さらに労働者の同意を得た上で、以下の点にも留意しなければなりません。

- ①役員報酬の減額をはじめ、企業全体の経費削減を行う。
- ②現在の企業の経営状況及び中長期的な経営施策を含め、労働者全員に十分な説明を行う。

### 3. 契約期間途中で解雇をするとき

企業努力をし続けたとしても、状況によっては一定の人員整理が避けられないこともあります。多くの場合、正社員の解雇を行う前に、期間雇用者の解雇を先行して行う企業がほとんどです。

正社員と期間雇用者の間で、解雇を行う際にその取扱いに合理的な差異を設けることは、判例上合法とされています。(日立メディコ事件 最高裁昭和61年12月4日)一方で解雇権の乱用には注意した上で、下記の対応が求められます。

- ①再就職先の斡旋等、求職活動を支援する。
- ②退職まで有給休暇を優先取得させる、あるいは有給休暇の買い取りを行う。

※中長期的な視点からすると、期間雇用者を含め安易な人員整理はすべきではありません。一度解雇し、貴重な労働力を外部に放出すれば、同じ人員を得ることはできません。

景気が回復して企業活動が正常になった時、必要な労働力をどのように確保するのか。その際に新たな労働力を雇用することも一つの方法ですが、それでは再び研修等が必要になり、余計な費用と時間がかかることとなります。

中小企業緊急雇用安定助成金をはじめとした、雇用の維持または新規雇用の確保に対する各種助成制度の活用も、有効な施策です。

本内容の詳細は下記までお問い合わせください。

担当：鈴木・高澤 まで