

労務委員会 緊急対策セミナー 「雇用調整をめぐる法律問題とリスク」

第一協同法律事務所 弁護士 伊藤 昌毅 氏

雇用調整の手法と正社員の解雇

雇用調整の手法としては、残業規制 中途採用の停止 配転や出向 新規採用の縮小・停止 非正規従業員の雇止め 一時帰休 希望退職募集 それでもだめなら整理解雇の順となる(各企業のおかれた状況によりこれらの手段から選択することになるが)。整理解雇の4要件(要素)は、人員削減の必要性、解雇回避努力、人選基準の合理性、手続きの妥当性であるが、は実際の裁判例で人選基準の必要性がないとして使用者側が負けているケースはそう多くない。 と は裁判で負ける要素として有力。 解雇回避努力を尽くさなかった場合は解雇権濫用として無効とされ、高いレベルが要求される。 過去の勤務成績や評価を基準にした人選は裁判ではほぼ負けている。 評価はどうしても使用者の主観が入る = 恣意的になりやすいとされ、勤怠や出勤率、懲戒など客観的基準であれば比較的認められやすい傾向にある。

非正規従業員の削減

当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、更新手続き等の管理状況、雇用継続の期待をもたせる言動・制度の有無などが判断要素とされる。 雇用調整において正社員の場合とは合理性の差異があるとするのが裁判例の傾向であるが、実際にはある程度整理解雇の手続きを踏む必要がある。



人件費の一時的削減策

削減対象となる人件費を労働者の権利性が弱い順に並べると、 時間外、休日等の割増賃金削減 < 賞与削減 < 賃上げ抑制(定期昇給等の中止) < 賃金引き下げ。 は金額の約束ま



ではしていないため強い期待権はない。 は将来に向けての期待権を侵すことになる。 は既得権を侵害するため高い権利性がある。 削減方法としては、使用者の判断で変更ができる就業規則変更の手法は便利ではあるが、その効力(有効性)をめぐって訴訟で争われるリスクは大きい。 変更後に争われる可能性が少ないのは、 全員の個別合意による変更 > 労働協約による変更 > 就業規則による変更の順となるので、個別合意、労働協約の手法をとれないか検討する必要がある。(文責事務局)