

第69回労務委員会、第135回労働法研究会  
「厳しい経営環境下における雇用調整の実務と法的留意点」  
太田・石井法律事務所 弁護士 深野 和男 氏

今年度労務委員会のテーマのひとつ、「激変する雇用環境への緊急対応」について、7/27(月)に労働法研究会との共催により実施した。

#### 採用段階における雇用調整

労働契約が成立したと認められる採用内定の取消は解雇にあたり無効。内定者には入社日以降、労働契約に基づく賃金請求権が有される。採用内々定は労働契約が成立していないため、企業がこれを取消すことは解雇ではなく労働契約法第16条（解雇権濫用法理）の適用はない。但し、企業が損害賠償責任を負う場合がある。

#### ワークシェアリング

緊急対応型WSは、時間単価の減額は行わず労働時間・日数だけを短縮・減少させるのが一般的。解雇回避(努力)策として雇用調整の手段のひとつとなる。副業は時限的なものとして設けた方がよい。その際、異なる事業場における労働時間を合算して法定労働時間を超過すると、割増賃金支払義務が生じることに注意。



有期雇用者、パート・アルバイトの雇用調整期間満了時の雇止めは次の点に留意すること。

更新の都度、労働条件を文書で明示するなど契約更新手続きを厳格に行う。更新回数に制限を設けることも有用。契約期間中の定期昇給や、契約更新時の自動昇給は行わない。長期雇用に組み込まれていると見られてしまう。

講演終了後、労務委員との懇談を行いさらに個別に意見交換を行った。

(文責 事務局)