



景気後退期の雇用調整における 労務管理のポイント

リーマンショックに始まる世界規模の金融危機は、日本経済を悪化させ企業業績にも大きなマイナス影響を与えている。こうした情勢の中、人員削減や賃下げなどのリストラクチャリング（以下、リストラとする）の相談を受ける機会が多くなってきている。政府においては、各種助成金を拡充するなど大々的な緊急雇用対策を打ち出す一方で、関係当局に通達を發出し、安易な雇用調整を行う企業に対する監督指導を強化している（「経済情勢の悪化を踏まえた適切な行政運営について（平成20年12月9日付け地発第1209001号・基発1209001号）」）。そこで、本稿では景気後退局面に押さえておきたい労務コンプライアンス上の課題として、一時休業、採用内定取消し、有期労働契約の雇止め、整理解雇の4つを中心に雇用調整における実務上のポイントを概括しておきたい。

アクタスマネジメントサービス株式会社
社会保険労務士 宮川 淳

一時休業

景気後退の余波を受け、自動車関連を中心とした製造業では、工場単位で一時休業に踏み切る企業が多い。生産調整のためなど、会社の責に帰すべき事由により休業を行う場合には、労働基準法第26条の規定により、平均賃金の6割以上の手当（以下、休業手当とする）を支払う必要がある。

実務上ここで問題になるのが、休業当日の所定労働時間がたまたま短かった場合や、休業が半日だった場合の取り扱いである。これに関し、通達（昭和27年8月7日基収3445号）では、「一週中のある日の所定労働時間が、たまたま短く定められていても、その日の休業手当は、平均賃金の100分の60に相当する額を支払わなければならない」としている。例えば、一日の所定労働時間が通常8時間のところ、休業当日はそれが4時間だったとする。この場合は、4時間の勤務に相当する賃金が5,000円だったとしても、休業手当が6,000円以上であれば、本来勤務させた分より多い6,000円以上を支払わなくてはならない。

また、通達では「…現実に就労した時間に対し

て支払われる賃金が平均賃金の100分の60に相当する金額に満たない場合には、その差額を支払わなければならない」と示している。仮に当該日の休業手当が6,000円以上の場合、この日に一部勤務した時間に対する賃金が5,000円ならば、差額の1,000円を支払えばよい。逆に一部勤務分が6,000円以上であれば、休業手当は一切不要となる。

採用内定取消し

採用内定については、会社が新卒学生に対して採用をする旨の通知を行い、それに対して内定者が誓約書を提出した時点で労働契約は成立すると解されている（「大日本印刷事件」昭和54年7月20日最高裁第二小法廷判決）。そのため、採用内定の取消しにおいては、後述する解雇権濫用法理（労働契約法第16条）が適用され、無効とされる可能性がある。

ところで、採用内定通知書には採用内定取消事由が記載され、解約権が留保されている場合がある。しかし、採用内定の取消事由は、「解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるも

のに限られる」とされている。ここで合理的と認められる事由としては、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、次のようなものが考えられる。

- ・学校を卒業できなかった場合、入社の際に必要と認められた免許・資格が取得できなかった場合
 - ・健康を著しく害した場合、履歴書や誓約書などに虚偽の記載がありその内容や程度が採否判断にとって重大なものである場合
 - ・犯罪行為を犯して逮捕・起訴された場合
- 経営悪化を理由とした採用内定取消しについては、会社側の一方的な都合であり、これらの例とは異なるものであるが、現実には容認されるケースは極めて限定的なものと考えておくべきであろう。

有期労働契約の雇止め

期間を定めた労働契約（以下、有期労働契約とする）であっても、契約期間満了により契約は当然に終了するわけではない。過去の裁判例により、①反復更新を繰り返して、あたかも期間を定めていないのと同視できるような実態になっているとみなされる場合（「東芝柳町工場事件」昭和49年7月22日最高裁第一小法廷判決）、②労働者に対し、雇用継続の合理的期待を持たせるような言動を使用者がしていたような場合（「日立メディコ事件」昭和61年12月4日最高裁第一小法廷判決）に、更新拒否（雇止め）をするにあたっては、解雇権濫用法理（労働契約法16条）の類推適用がされる。

また、有期労働契約については、その締結時や期間の満了時における紛争を未然に防止するため、使用者が講ずべき措置について、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（以下、基準とする）」が定められており、注意が必要となる。この基準の概要は以下の通りである。

- ① 使用者は、有期労働契約の締結に際し、更新の有無や更新の判断基準を明示しなければならない。
- ② 有期労働契約が3回以上更新されているか、

1年を超えて継続勤務している有期労働契約について、これを更新しない場合には、少なくとも30日前までに予告しなければならない。

- ③ 雇止め予告後に労働者が雇止めの理由について請求書を請求したときは、遅滞なく証明書を交付しなければならない。

整理解雇

いうまでもなく雇用調整の最終手段にあたるのが解雇である。労働契約法第16条では、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合には、権利を濫用したものとして、無効とする」旨を規定している。業績悪化等の経営上の理由による余剰人員の解雇（以下、整理解雇）においても、この解雇権濫用の観点からその認否が問われることになる。ただし、整理解雇は他の解雇理由と異なり、解雇理由がもっぱら使用者側の事情に求められるという特殊性がある。このため、整理解雇においては、以下に掲げる4つの観点から解雇権濫用の成否を判断する枠組みが、過去の裁判例によりほぼ確立している。

① 人員削減を行う経営上の必要性の有無

余剰人員の整理解雇を行うには、削減をしなければ経営を維持できないという程度の必要性が認められなければならない。

② 使用者による十分な解雇回避努力

人員整理は最終選択手段であることが要求される。例えば、役員報酬の削減、新規採用の抑制、希望退職者の募集、配置転換、出向等により、整理解雇を回避するための経営努力がなされ、人員削減に着手することがやむを得ないと判断される必要がある。

③ 被解雇者の選定基準およびその適用の合理性

解雇するための人選基準が合理的で、具体的人選も合理的かつ公平でなければならない。

④ 被解雇者や労働組合との間の十分な協議

整理解雇については、手続きの妥当性が非常に重視されている。例えば、説明・協議、納得を得るための手順を踏まない整理解雇は、他の要件を

満たしても無効となるケースも多い。

雇用調整は慎重な対応が必要

今回の景気後退による雇用調整の特徴の一つは、派遣労働者やパートタイム労働者などの非正規社員がその中心になっている点である。これは、我が国の雇用形態が規制緩和によりここ10年ほどで大きく変容したことが背景にある。厚生労働省では、非正規社員を中心に雇用支援を行うとともに、解雇・雇止め予防など適切な労務管理のための指導、採用内定取消しの防止といった雇用対策にも乗り出している。

いわゆる派遣切りや採用内定取消しが社会問題化する中で、行政当局のみならず、リストラを断行する企業に対する世間の視線は一層厳しさを増している。安易な判断による人員削減は、労務リスクを伴うだけでなく、企業イメージダウンになりかねない。雇用調整を実行するにあたっては、

●執筆者紹介

■宮川 淳(みやかわ あつし)

社会保険労務士、日本商工会議所2級DCプランナー。中堅中小企業に対する人事制度の再構築、リスク防衛型就業規則の策定支援、人事労務相談等、人事労務コンサルティング業務に携わる。最近では企業再編に伴う人事処遇制度の統合業務に注力している。



関連法令や裁判例を踏まえた慎重な対応が望まれる。

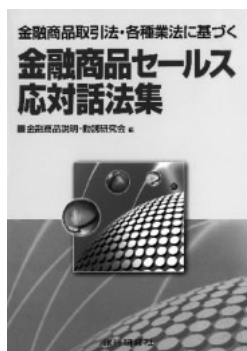
なお、本稿では触れていないが、人員削減に踏み切る前に、まずは労働条件の切下げによって雇用を維持することが先決となるケースもある。この点、賃下げなど労働条件の変更を行うにあたっては、本誌2008年12月号の「労働条件の不利益変更における実務ポイント」を参照していただきたい。

銀行研修社の好評図書のご案内

金融商品取引法・各種業法に基づく

金融商品セールス対応話集

金融商品説明・勧誘研究会 編 A5判・並製・296頁・定価2,600円(税込)



金商法施行後、法律の狙いと現場対応とのギャップから金融窓口はかなり混乱したため、金融庁は、基本原則を踏まえれば「説明は必要なものに絞る」ことができるという販売態勢に転換しました。しかし、金融機関の窓口担当者にとっては金商法の各条項で示された事象について、法律的にはなく、さまざまな顧客ニーズ・ケースに応じた実務的・具体的解説が切望されています。

本書は、そのような要望にお応えするため、顧客からのさまざまな相談・申出の中から112の事例を厳選し、具体的な対応話法を収載したリスク商品セールスの指針書です。

〒170-8460 東京都豊島区北大塚3-10-5

 株式会社 **銀行研修社**
URL: <http://www.ginken.jp>

TEL (03) 3949-4101(代)
FAX (03) 5567-1733