



弁護士 向井 蘭
社若経営法律事務所

Vol.146

★直面する可能性のある人員削減問題

1 直面する可能性のある人員削減問題

毎日、新型コロナウイルス関連の報道がなされています。2020年3月27日現在、1日あたりの感染者数は増え続けております。様々な政府からの要請により、様々な経済活動が縮小しています。アメリカは解雇が原則自由であるため、大量解雇が相次ぎ一気に失業者が増えています。日本も他人事ではなく、このまま経済活動が縮小するのであれば企業は従業員の人員削減に踏み切らざるを得ない可能性があります。

2 正社員の人員削減までになすべきこと

日本では、無期雇用（主に正社員）の整理解雇は厳しく制限されており、整理解雇が有効になるためにはいくつかの要件（要素）をクリアしなければなりません。そのための要件の一つに解雇回避努力義務があります。解雇回避努力義務は以下のとおり様々なものがありますので解説致します。

- ① 経費の削減：交際費、広告費、交通費など
（経費削減を行った上でないと正社員を解雇できません）
- ② 役員報酬の減額
（経営者が自ら身を切る努力をしないと正社員を解雇できません）
- ③ 新規採用の中止
（意外と正社員を解雇しつつ、うっかり人を採用したりすることがありますが、新規採用を中止しないといけま

せん）

- ④ 時間外労働の中止
（時間外労働ができるということであれば、労働力は足りていないということになりますので、時間外労働を中止することが求められます）
- ⑤ 正社員の昇給停止、賞与の抑制、削減
（正社員の解雇をするということは非常事態なので、既存の正社員の昇給停止、賞与の抑制削減を行うことが求められます）
- ⑥ 配置転換、出向
（ある部門で余剰人員が出ていても、別の部門に配置転換することが可能な場合もあります）
- ⑦ 一時帰休（休業）＋雇用調整助成金の申請
（雇用調整助成金の要件が最近緩和されました。リーマンショックの際の整理解雇の事案では、複数の裁判官から「雇用調整助成金を申請していない場合はこれだけで整理解雇は無効ですね」と言われました。）
- ⑧ 有期雇用の雇い止め
（正社員の整理解雇をする前には有期雇用の雇い止めをしないとイケないと言われてきました）
- ⑨ 希望退職の募集（もしくは退職勧奨）
（どうしても正社員に退職してもらう必要があったとしても整理解雇を選択する前に希望退職の募集もしくは退職勧奨により、解雇では無く話し合いで合意の上退職してもらう努力をする必要があります）

いかがでしょうか。「面倒だ」と思われるかもしれません。一方、ここまで徹底してやれば揉め事になることは少なく、話し合いで解決をしている事例がほとんどです。ぜひ、ご参考にしていただければと思います。

3 所定労働時間の削減も一つの選択肢

上記2の選択肢には無いのですが、実は今回多く寄せられる質問があります。

「休業ではなく、労働時間を短くして賃金を削減し当面を乗り切ることが可能でしょうか」というものです。要するに所定労働時間を短くし、その分賃金を削減するというものです。所定労働時間の削減は対象従業員個人の同意が必要です。なかなか同意してもらうことは難しいでしょう。しかし、厳しい経営環境の下であれば期間限定で協力してもらえることもあるかもしれません。

方法としては雇用契約書と別に合意書を作ります（同時に就業規則の所定労働時間も同様に追加・変更する必要があります）。文言としては以下の内容が考えられます。

「●年●月●日付の雇用契約書記載の所定労働時間を以下の通り変更することに同意する

期間 ●年●月●日から●年●月●日まで（期間後は別途協議する）

所定労働時間 ●時間（従前は●時間）」

4 リーマンショックの際は意外と未払い残業代が問題になった

2008年～2009年のリーマンショックの際は整理解雇の事例もありましたが、意外と多くみられたのは未払い残業代問題です。当時、売上が急減する会

社が続出した結果、正社員に退職してもらおうことになるのですが、退職後に未払い残業代を請求することが相次ぎました。要するに「退職自体はやむを得ないが、何らかの補償をして欲しい。これまでの未払い残業代を支払って欲しい」ということのようなのです。集団請求が相次いだことも特徴でした。今回も同じようなことが起きるかもしれません。

5 日本版同一労働同一賃金との関係でも問題になる

紙面の都合で詳しくは述べられませんが、実は日本版同一労働同一賃金も問題になります。パート有期法施行通達において（「第3」「4」（9）31～32頁）、パートであることのみもしくは期間の定めのあることのみをもって、通常の労働者よりも先に解雇等を行うことは対象者選定基準において差別的取扱いがなされていることとなり、パート有期法9条違反となるというものです。この解雇等の「等」に雇い止め、退職勧奨や希望退職が入るかが問題となります。入るのであれば、画一的に正社員よりも有期雇用の雇い止めをすることは許されなくなってしまいます。私は入らないとは思いますが、この点は今後問題になってくるかと思えます。念の為、対象業務や勤務成績・勤怠等で対象者を選定したとの説明ができるようにしておいたほうが良いかと思えます。

お気軽にご相談下さい

(10:00～17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982