

元 氣 の 源 通 信

人事労務・社会保険等手続き・助成金・給与計算

特定社会保険労務士・経営士 深川順次

福岡市東区香椎4-11-17-201

TEL 092-661-0552 FAX 092-661-0582

(今月の言葉)

- ① 一方的な解雇・賃下げはトラブルの元
- ② 行う場合は、留意点をしっかりとふまえよう
- ③ なによりも、従業員の理解と納得を得る努力が大切

2009年11月号(第88号)

9月の失業率は5.3%。7月には5.7%でしたので、幾分緩和の兆しが見えてきました。また、有効求人倍率も2年4ヶ月ぶりに改善しています。实体经济も「ホンダ・日産・スズキ4~9月黒字」(日経新聞11月6日朝刊)というように、少しずつ明るいニュースも増えてきています。

しかし、まだまだ中小企業の景気にはごく一部の除き、明るい兆しは見えてないようです。

かかる状況の中、労働調査会の第2回ビジネスセミナーが開催されました。丸尾弁護士が「厳しい雇用危機と新しい変化を解く~人材戦略の仕組みと考え方~」という演題で5時間にわたりお話しをされました。

今回は、セミナーの中で話があった人員削減・賃金引下げについて取り上げたいと思います。

人員削減・賃金引下げの対処法

やはりプロセスが大切

まずなによりもトラブルや紛争を発生させないために、安易で無防備な解雇や賃下げはしてはいけません。解雇や賃金引下げは従業員の「生活の糧」を危うくするものです。それゆえ紛争の火種になりやすい。特にこの間、経営上の悪化により、やむをえず整理解雇や賃金の引き下げに踏み込まれる企業が増えています。トラブルや紛争にならない対処法が問われています。

ご存知のように、解雇とは使用者による労働契約の一方的な解約を言います。それゆえ労働契約法では「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」(第16条)とのべています。しかも「整理解雇」は労働者側に解雇される責任がなく行われるものですから、一般の解雇以上に厳しく制約が課されています。いわゆる整理解雇の4要件(人員削減の必要性があること、解雇回避努力義務が尽くされていること、被解雇者の選定が合理的であること、解雇手続の相当性)です。

この整理解雇の4要件について、丸尾弁護士は現在、裁判所も総合考慮説に移行していると述べていました。これはどういうことかと言えば、過去には裁判になるとこの4要件を充たしているかどうか厳格に判断され、その1つでも充たしていないと「解雇権濫用で無効」とされたが、現在は各要素の総合的判断となり、ある要素が不十分でも解雇が有効になってきているということです。特に東京地裁ではその流れが強くなっているようです。

それはともかくとしまして、やはり手順(プロセス)を踏みながら行うことが大切です。特に被解雇者の「仕方がないという納得性」を高めかつ残る従業員の信頼性の保持のためには従業員へのしっかりとした説明が必要です。なぜ人員整理が必要なのか、解雇を回避するためにどのような施策を行ってきたのか、などです。

整理解雇の4要件(要素)とは

では、整理解雇の4要件(要素)とはなにか、簡単に述べてみたいと思います。

1. 経営上の人員削減の必要性

以前は、「企業の維持存続が危機に瀕する程度まで差し迫った必要性」があるという「高度の必要性」が要求されましたが、現在は「採算性の向上をはかるというだけの目的」でも整理解雇は有効という裁判例も出ています。丸尾弁護士も言っていました、「経営上の必要性」のハードルはかなり低くなっています。

2. 解雇回避努力義務

努力措置としては、次のようなことが考えられます。

①役員報酬の不支給・減給、②減給・賞与や昇給の停止・手当のカット、③新規採用の停止やパート等の期間満了による雇い止め、④残業・休日労働の削減、⑤配転・出向・転籍等による人事異動や一時帰休、⑥希望退職の募集（退職勧奨）など

では、どこまで行えば義務を果たしたということになるのか？これについては「**企業規模、経営状況・・・等に照らして、個別具体的に検討されるべき**」と解されています。もちろん希望退職の募集を行わないと整理解雇ができないということではありません。

3. 人選基準

丸尾弁護士によりますと、これもハードルが低くなっているとのこと。裁判で認められた例を2~3挙げると、①職務怠慢な者、②技術低位の者、③業務縮小のため適当な職なき者などです。基準を使用者側の恣意的判断で行うと無効になります。

4. 解雇手順の合理性

前記しましたように、これがもっとも大切だと思います。一方的に行えば、紛争発生元になります。しっかりと誠意を持って従業員に説明すること、労働組合があれば労働組合に合意を取り付けること、これが大切ではないでしょうか。

賃金引下げの留意点

「給与16ヶ月連続減・賃金よりも雇用」（日経新聞11月3日朝刊）という見出しで、欧米との違いを述べていました。欧米の失業率は7~10%と日本よりもかなり高いが、賃金は上昇傾向にあるということです。つまり欧米は賃下げよりも人員削減で、日本は人員削減よりも賃下げで景気悪化に対応しているとのことでした。

では、賃金引下げを行うときの留意点は何でしょうか。

まず、賃金引下げは労働条件の「**不利益変更**」の最たるものです。それゆえ一方的に引き下げることとはできないということです。一方的引き下げはトラブルの元ですし、従業員と争いになった場合、裁判所が「**無効の判決**」を出す可能性大です。

賃下げは、最も重要な労働条件の不利益変更ですから、「**高度な必要性**」が問われます。この「高度な必要性」は2種類に大別されます。一つは将来の倒産回避（いわゆる戦略的リストラ）の場合です。この場合は、代替措置（労働時間を短くする、定年や再雇用を延長するなど）が必要となります。もう一つは、差し迫った必要性のある場合です。いわゆる「当該企業の存続自体が危ぶまれたり、経営危機による雇用調整が予測されるなどといった状況」です。

賃下げする方法として、①個別同意書をとる、②就業規則を変更する、③労働組合がある場合は労働協約を締結する、があります。就業規則を変更する場合、その内容が合理的であれば、賃下げに反対する社員にも効力が及びます。その「合理性」の中身は、賃下げの必要性や従業員が被る不利益の程度などを総合的に判断するとされています。

では、賃下げはどれぐらいまで許されるのか。一概には言えませんが、一般社員の場合は10%以内、もちろん、それより多額の役員報酬はそれ以上の削減が必要です。

その前提として、整理解雇の項でも述べましたが、**従業員に対して、その必要性、不利益の程度・内容などをきちんと説明することが大切であることは言うまでもありません。**