



整理解雇の4要件

ーリストラによるトラブルを避けるためにー

整理解雇は、企業内のいわゆるリストラ政策の中で代表的な方策といえるかもしれませんが、経営が厳しいからといって、安易に従業員を削減することが許されるものではありません。整理解雇をするためには、以下の4つの要件を満たすことが必要とされています。

1. 人員削減の必要性があること

人員削減が企業経営上の十分な必要性に基づいていること、もしくはやむを得ない措置と認められることが必要です。必要性の程度については、人員削減をしなければ企業が倒産してしまう、というものから、そこまでは必要としない、という判例もあり、この判断については慎重に行うことが重要です。

2. 解雇を回避する努力を行ったこと

役員報酬等経費の削減、新規採用の停止、希望退職者の募集、配置転換、出向、労働時間短縮等、整理解雇を回避するための経営努力をし尽くし、最終手段として整理解雇を行うことが必要です。

3. 解雇される社員の選定が合理的であること

どの社員を解雇するのか、人選の基準が客観的かつ合理的で、その基準を公正に適用し公平で合理的に人選を行う必要があります。

4. 適正な手続きをとって行ったこと

労働組合や労働者から納得を得られるように、整理解雇の必要性とその内容(時期、規模、方法等)について十分な説明を行い、誠意をもって協議することが必要です。

ただし、この4項目については、すべてを満たさなければ無効とする「要件」ではなく、何か欠けても4つを総合考慮し、適当と認められる場合は有効とする「要素」と捉える判例も出てきています。

いずれにしても、整理解雇を行う際には高度な経営判断と様々な実作業が伴いますので、不安な点は専門家である社会保険労務士に相談されることをお勧めします。

助成金について

ー平成21年2月改正の助成金ー

景気の悪化から昨年12月から助成金の改正が発表されております。今回は、2月に改正された内容の内新規の助成金をご案内します。

◆若年者等正規雇用化特別奨励金

年長フリーター等(25歳以上40歳未満)を正規雇用する場合や、採用内定を取り消された40歳未満の者を正規雇用する場合に奨励金が支給されます。

支給額は対象者を雇い入れた場合に、中小企業は100万円、大企業は50万円です。正規雇用とは、雇用期間の定めが無い雇用で、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度の労働契約を締結し、雇用保険の一般被保険者として雇用する場合を指します。

◆派遣労働者雇用安定化特別奨励金

派遣先で派遣労働者を雇い入れた場合に奨励金が支給されます。

2009年問題への対応を検討されている事業主等で、①6ヵ月を超える期間継続して労働者派遣を受け入れていた業務に、派遣労働者を無期又は6ヵ月以上の有期で直接雇い入れる場合②労働者派遣の期間が終了する前に派遣労働者を直接雇い入れる場合、①と②いずれにも該当する場合に奨励金が支給されます。期間の定めが無い労働契約の場合、中小企業の場合は3回、計100万円が支給されます。6ヵ月以上の期間の定めがある場合は3回、計50万円が支給されます。

この奨励金の実施期間は、平成21年2月6日から平成24年3月31日までですので、注意が必要です。

◆離職者住居支援給付金

離職後も引続き住居を無償で提供するか、住居に係る費用の負担をしたときに支給されます。住居の所在地により支給額が異なりますが1人1ヵ月当たり4万円から6万円が支給されます。

その他記載していない要件や、雇用調整助成金等、改正により要件が拡充された助成金もあります。詳しくは、社会保険労務士にご相談下さい。

≪声≫

X社は、A社長が創業した衣料品と雑貨のリサイクルショップで、順調に成長しAさんの兄弟と子供達も手伝うようになり、店舗を増やし従業員も五人雇うようになりました。

商品鑑定や査定に関するノウハウが重要なため仕入職務の役割は経営者とその家族に偏り勝ちです。この業界は、従業員による不正が多いことや定着率が低いこと等の理由から、一般社員への職務権限の委譲が進まず、待遇改善も遅れる傾向があります。

Aさんの嘆きは、「休みも無く稼いでいるのは我々家族だけで、一般社員は言われた事をやるだけだ」というものです。

家族経営では成長に限界があり、幹部従業員の育成を怠っているということですが、売上、利益の為に、人材を育成し家族経営から脱却する必要があります。

