

今月の相談事例（11月号）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0004 静岡県島田市横岡 640-2
三浦労務経営事務所
社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811
FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談】

リーマンショックから立ち直り、国の政策などの好影響で売上が順調に推移してきた矢先の、今年3月の震災。その後、その低迷を挽回しようと、人員増強を行った途端にタイの大洪水と欧州金融不安による円高で売上が急降下。タイの大洪水はいずれ収束するとしても、円高は収束する様子もなく、その影響で経営が圧迫されています。

そこで、不真面目に取り組む従業員や、意欲がなく作業効率が低い従業員に辞めて頂き、人員規模を見直したいと思うのですが、どう考えたら良いのでしょうか。

【アドバイス】

従業員を解雇する為には、労働者の責に帰すべき事由がない場合、30日以上前に予告する、又は平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払う事が必要です。これは、労働基準法第20条に定められています。労働者の責に帰すべき事由とは一般的に、長期の無断欠勤・横領・職務や会計上での不正・故意又は過失で業務を妨害し、損害を発生させた場合・犯罪その他の法令に抵触する行為で逮捕された場合などです。

しかし、解雇の手段を考える前に、まず、自社が置かれている状況と今後の見通しを整理して下さい。どうしても、今、解雇が必要な状況なのか、今後も回復する見込みのない危機なのか、などです。

次に、この危機を乗り越えるための最善策を設計しましょう。例えば、売上げを伸ばす為の、新たな顧客創出、自社の優位性を活かした新商品、新サービスの創造、現在の事業領域の前後工程の事業を取り込む、などです。そういった経営戦略が立てられず、他の経費を抑える事も出来ない場合、人員規模について見直す事も必要かもしれません。

人員規模の見直しを実行するまでの、全体の大まかな流れは、裏面の図のようになります。

しかし、従業員を解雇することがどのような意味を持つのかを考えてみて下さい。人件費を削減することは出来るかもしれませんが、その解雇によって、他の従業員に与える影響はどうでしょうか。自分もいずれ解雇されるかもしれない。そういった会社に、愛社精神を抱くことはありません。そして、やる気向上や定着性が低下します。生産性や定着性が下がり、求人や育成、無駄な設備投資などにコストを割くはめになるかもしれません。

また、解雇することによって受けられなくなる助成金もあります。解雇したという記録も残ります。

こういった影響も踏まえ、どうしてその従業員を解雇したいのかをもう一度考えてみて下さい。不真面目に取り組む、意欲がない、作業効率が低い。そんな従業員を真面目に意欲的に効率よく取り組ませる為の事業努力は出来ないでしょうか。そういった努力を重ねている事業主を見ている他の従業員は、より一層の向上心を持つことでしょうか。

多くの従業員が活力を持ち、仕事に取り組む事が、会社の活力につながるのではないのでしょうか。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）

経営戦略を立てられるか
 ・新たな顧客創出
 ・自社の優位性を活かした新商品、新サービスの創造
 ・自社の事業領域の前後の工程の事業を取り込む

NO YES

現在の危機は一過性のものか

実行

NO YES

採用内定者がいるか

一時帰休は可能か

NO YES

NO YES

採用内定を
取り消しできるか

残業・休出の削減
ワークシェア、賃金カット

NO YES

アルバイト、派遣は
いるか

1~3ヶ月分相当の
賃金支払いによる内
定取消

中小企業雇用安定助
成金を利用する

NO YES

パートはいるか

アルバイト、派遣の
雇い止め、契約解除

NO YES

3年未満の在籍か

NO YES

期間満了が近いか

NO YES

出向させられるか

期間満了1ヶ月前に予告して雇い
止め

NO YES

整理解雇
 選定基準を決める → 人選をする
 → 説明をする → 合意書を交わす

出向の三者契約

※無用なトラブル回避の為に
 就業規則の定めと具体的対応方法を
 当事務所では指導しています。