

# ヒライ先生の Q&A



＜PROFILE＞ 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

(現在) 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

## 新型コロナウイルス感染症による解雇等雇用調整

今日も新型コロナウイルス感染症が拡大しています。東京では1日あたりの新規感染者数がまた400人を超え、全国では1,500人超えと収束の気配は見えず、8月1日現在まさに感染拡大中です。本稿が掲載される9月にはいかなる状況になっているのでしょうか。専門家が言うように、悲惨な状況になっていなければと祈るような気持ちです。

さて、コロナ関連雇用調整としての休業者は、4月の400万人(休業者600万人から1、2月の休業者200万人を指し引いた数)をピークに減少の傾向にあります。概数400万人の休業者のうち、失業者に転ずるものがどの程度になるか注目されるところです。また、長引く休業に耐え切れず、解雇等の雇用調整に踏み切らざるを得ない企業も増加傾向にあります。厚生労働省が実施している全国調査で雇用調整の可能性のある事業所数は、7月31日現在75,057事業所あり、解雇等の見込み労働者は、41,391人となっています。このうち岐阜は1,439人となっており、全国で6番目に多い県となります。こうした解雇等には雇止めも含まれています。

雇用調整の態様には、解雇、雇止め、希望退職の募集、退職勧奨、休業等がありますが、解雇・雇止めは法的リスクが高いため、よほどのひっ迫した状況や対象者が悪質でない限り実施すべきではなくお勧めできません。新型コロナウイルス感染症に関連しては、雇用調整助成金を始めとした各種助成金や支援金、給付金の充実化、簡素化が進んでいますので、まずは休業を検討することをお勧めしますが、経営的に今後の見込みが立たない場合や休業している余裕もない場合に今後雇用調整として多く採用されることが見込まれるのは、退職勧奨や希望退職の募集だと思われれます。法的リスクの大きさから見れば、一般的には希望退職の募集の方

が退職勧奨よりも小さいと考えられますので、まずは希望退職の募集を検討することになりますが、時間的余裕がない場合や対象者が少ない場合には退職勧奨をすることになります。

労働契約の終了の段階となるため、どのような対応をされたとしても完全に問題をなくすことは困難です。慎重な対応が求められますので、検討に当たっては顧問社労士かお近くの社労士事務所にご相談のうえご実施ください。

### 退職勧奨にあたって留意すべき事(一部)

勧奨を行う場合のポイントの一つは、退職を強要していることとられないことですが、そのために以下の3点にご留意願います。

- ①本人への通知の日と申出期限及び退職日の間を相当期間あけること。
- ②圧迫面接と捉えられないよう、面接時間は短く、面接回数は少なく、面接人数は少なく、申出の催促は行わないこと。
- ③辞退ができることを明確に残すために、退職勧奨に際しては、退職勧奨辞退届も手交し、合意書の内容については詳細を説明後、質問があれば丁寧に答えること。

退職勧奨についての判例は多く見られます。今回は、そのなかから会社側が勝訴した事件である日本アイ・ビー・エム事件を取り上げます。世界的コンピュター会社として知られる日本法人が、リーマンショックの際に実施した退職勧奨事件です。この判例をみると、退職勧奨が合法と言われるためには、どの程度までやる必要があるのかよく理解できます。

次回以降は、日本アイ・ビー・エム事件の判例紹介をします。

〈つづく〉