

人員削減問題

助成金とは離れますが、リーマンショックの時の反省点を今に生かし、
トラブルを未然に防ぎましょう

選択肢その1: 正社員の人員削減

- ◆ 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いる
- ◆ 整理解雇が有効になるためには、要件をクリアしないといけない
 1. 人員削減の必要性
 2. 解雇回避努力
 3. 人員選定の合理性
 4. 手続きの相当性

正社員の人員削減までに・・・(解雇回避努力義務)

1.経費の削減:交際費、広告費、交通費など

2.役員報酬の減額

3.新規採用の中止

4.時間外労働の中止

5.正社員の昇給停止、賞与の抑制、削減

6.配置転換、出向

7.一時帰休(休業)+雇用調整助成金の申請

8.有期雇用の雇い止め

9.希望退職の募集(もしくは退職勧奨)

選択肢その2: 所定労働時間の削減

◆ 所定労働時間の削減には、対象従業員個人の同意が必要

合意書の文言例

●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)