

1. 整理解雇とその4要件

会社更生手続き中の日本航空が、希望退職に応じなかったパイロットや客室乗務員の社員を対象とする整理解雇をおこなうことを決めたというニュースがありました。どのような場合に整理解雇が有効となるのでしょうか。

解雇とは、会社が社員に対して労働契約を解除することです。それに対して会社と社員が合意して労働契約を解除する、労働契約の期間が満了する、社員が会社に対して労働契約を解除する場合は退職となります。解雇をする理由が社員の能力不足、協調性の欠如、長期欠勤などの場合には普通解雇、それよりもっと重い理由による制裁の場合には懲戒解雇になりますが、整理解雇は事業の縮小などの会社の経営上の理由による解雇で、社員に直接の責任のないものです。

日本では、社員が勝手に会社を辞めることに対する制限はありませんが(やむを得ない理由がなければならぬとか、解約の申入れからの一定の期間の労働義務は定められてはいます)、解雇については合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められない場合には、その解雇は無効となります。整理解雇に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められるためには、過去の判例などを見ると、(1) 経営上の人員削減の必要性があること、(2) 解雇回避努力を尽くしたこと、(3) 解雇対象者の人選に合理性があること、(4) 整理解雇手続が妥当であることの4つの条件を満たさなければなりません。これが、整理解雇の4要件です(現在では、4要件がそろわなくても整理解雇がおこなえる場合もあるため、4要素と呼ばれることもあります)。

整理解雇に4要件があるように、普通解雇、懲戒解雇にも判断基準があります。安易な解雇処分は解雇権の濫用となり、無効となりますので、慎重に対していかなければなりません。



2. 「3年以内既卒者」の雇用に関する奨励金

新卒者の就職の状況は厳しい状況にあり、本年9月に新卒者雇用に関する緊急対策が立ち上げられました。

この緊急対策の中に、大学等を卒業後3年以内の既卒者を雇用する事業主に対する「3年以内既卒者採用拡大奨励金」と「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」の創設がありました。両制度とも平成24年3月31日までの暫定措置として定められましたが、これらについて概要をチェックしたいと思います。

「3年以内既卒者採用拡大助成金」は、「大学等(大学、大学院、短大等)を卒業後3年以内の既卒者で、1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない人」を正規雇用した場合に、正規雇用での雇い入れから6ヵ月経過後に事業主に対し100万円を支給する内容となっています。この奨励金は、同一事業主に対して1回限りの支給です。

もう一方の「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」では、通常のトライアル雇用奨励金と同じく、正規雇用に向けた育成のために原則3ヵ月の有期雇用で雇用し、有期雇用終了後に正規雇用で雇入れした場合に奨励金が支給されます。こちらも高校・大学等を卒業後3年以内で就職先が未決定であり、卒業後安定した職業に就いた経験がない(1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない)等の条件にあてはまる既卒者の雇用が対象となっており、トライアル雇用期間中は対象者1人につき月額10万円(最大30万円)、トライアル雇用終了後に正規雇用した場合は50万円の奨励金が事業主に対し支給されます。これらの奨励金は、まず事前にハローワークまたは新卒応援ハローワーク(ちなみに「新卒応援ハローワーク」も緊急対策の一つとして設置されたものです)に対象求人の登録をしておくこと、そこからの紹介により雇入れをすることが要件となっています。

あおぞら人事・労務サポート
特定社会保険労務士
秋山幸子 (登録 NO.13050514)
三鷹市下連雀 3-33-7-701
TEL: 0422 - 24 - 8625
FAX: 0422 - 24 - 8605
E-mail: info@aozora-sr.com
URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士
秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野支部)

編集後記

社労士の研修旅行で、能登と金沢に行きました。観光は、輪島の朝市や兼六園等に行きました。最も強烈な印象に残ったのは能登の御陣乗太鼓(無形文化財に登録)。大変恐ろしい鬼の面をつけ、激しく太鼓を打ち鳴らす。1576年、上杉謙信勢がこの地を攻めてきた際、村人がこのように変装して太鼓をたたき、奇怪きわる怪物の夜襲に驚愕し、戦わずして退散し、国が守られたと伝えられています。異様な雰囲気一種独特な迫力があり、確かに怖い! 現地に行って知ったイベントでしたが、無料でしたし、機会があればぜひご覧くださいませ。(秋山)

