

大滝人事労務研究所便り

不景気下における企業の人事面での対応策

企業はどんな対策をとっているか

労働政策研究・研修機構が昨年12月に行ったアンケート調査（全国2,734社が回答）の結果によれば、各企業が行った「経済情勢悪化への人事面の対応」として、以下のものが挙げられています。

- (1) 残業規制 (26.1%)
- (2) 中途採用の停止・削減 (21.5%)
- (3) 配置転換 (14.9%)
- (4) 賃金制度の見直し (12.7%)
- (5) 来年度新規採用の中止 (12.6%)
- (6) 派遣社員の契約打切り (10.3%)
- (7) 期間工などの雇止め (9.8%)
- (8) 従業員の賃金カット (8.3%)

希望退職・退職勧奨・整理解雇

また、上記で挙げられている以外にも、希望退職制度の実施、退職勧奨の実施、整理解雇の実施などを行わざるを得ない企業も多くなっています。

一般的には、整理解雇を実施するにあたっては、4つの要素（人員整理の必要性、解雇回避努力義務、人選の合理性、手続きの妥当性）が必要とされています。このうち、「解雇回避努力義務」について考えた場合、希望退職を募集せずに整理解雇を行った場合は「解雇回避努力義務」を十分に果たしたとはいえないと判断するのが一般的な裁判例の考えです。ですので、希望退職を募集した後に解雇整理を行うのが企業にとっての安全策だといえるでしょう。

リスク回避を十分に

希望退職を募集しても、これに労働者が予定人数ほど応募してこないことがあります。この場合、退職の



条件を労働者に有利に設定し直し、2次募集・3次募集を行うことも考えられます。また、希望退職募集と平行して、退職勧奨を実施する企業もあります。

その場合、勧奨が民法上の強迫になることなどのないよう、慎重に手続きを進め、また、法違反と判断されることのないよう、専門家等に相談しながら進めていくのが企業にとってのリスク回避策となります。

派遣労働者の雇用と労災をめぐる問題

相次ぐ労働局による是正指導

このところ、派遣労働者の雇用に関して、労働局による是正指導が相次いで行われています。

東京労働局は、今年5月に日産自動車（東京都）に対し、派遣社員の雇用の安定を図るようには是正指導を行いました。これは、同社に勤務している派遣社員2人（いずれも20代女性）が、直接雇用を申し立てていたことを受けたものです。

また、広島労働局は、マツダ（広島県）に対して是正指導を行っていましたが、同様に、

同社の自動車の委託生産を行っている取引先のプレス工業（川崎市）に対しても是正指導を行いました。これは、昨年末に雇止めされた元派遣社員の男性による「同社は派遣社員の短期雇用と再派遣を行っていた」との申告を受けたものです。

さらに、兵庫労働局は、三菱電機の子会社である三菱電機エンジニアリング姫路事業所（兵庫県）と同県の派遣会社に対し、実態は「派遣」であるにもかかわらず「出向」と装って派遣労働者を働かせていたとして、職業安定法に基づく是正指導を行いました。

増加する派遣労働者の労災事故

厚生労働省の調査によれば、2008年に労災事故で死傷した派遣労働者は5,631人だったそうです。2年連続で5,000人を超え、製造業への派遣が解禁された2004年と比較すると8.4倍になっています。しかも、労災事故を報告しない「労災隠し」が横行しているとの疑いもあり、上記の数は「氷山の一角ではないか」との声もあがっています。

このような状況を受け、厚生労働省では、派遣先事業場で発生した労災事故について、派遣先への求償権の行使を徹底することを目的として、過失割合の判断基準を作成する方針を明らかにしました。過去の損害賠償請求に関する裁判例などを参考にして、今年の10月頃までにガイドラインをまとめる意向のようです。

企業に求められるコンプライアンス

派遣労働者をめぐっては、偽装請負、偽装派遣、偽装出向などが一時期話題となり、新聞等でも大きく報道され、多くの企業が派遣労働者の雇用改善に取り組みました。

現在は「100年に一度の大不況」と言われる状況で、多くの企業が経営に行き詰まっています。しかし、そのような状況下であっても、「コンプライアンス遵守」の精神を忘れてはいけません。法律に則った派遣労働者の雇用、労災事故への対応等が企業には求められます。

当事務所よりひとこと

厚生労働省の労働組合に関する実態調査の結果発表によると、同じ職場で働く派遣社員の加入を認めている労働組合は、全体のたった3.1%であるということです。パート社員の加入を認める組合は23.0%、契約社員の加入を認める組合は23.3%ということでした。労働組合が、派遣切りであるとして派遣会社・派遣を受け入れる会社を非難しておきながら、同じ職場の労働者である派遣スタッフやパート社員の組合加入を認めないのは、何か釈然としないものを感じます。今後予想される派遣法の改正によって派遣が禁止される業種に派遣されているスタッフのなかには、派遣先で直接雇用もされず、派遣もされずというスタッフもでてくるでしょう。そのスタッフの行きつく先が、会社への帰属意識に乏しい地域の一般労働組合であるとしたら、会社にとっても不幸なことであると思っていますが...（大滝）

「同じ職場で働く派遣社員の加入を認める・・・」労働組合を組織する目的と、労働組合法上の労働者の定義からすれば確かに加入できるはずですよ。でも現実的に派遣労働者の加入を認めているところは実態調査の結果通り「本当に少ないだろうな・・・」というのが実感です。私の知っている職場の労働組合は随分「力」があるように思いますが、派遣社員はもとより、契約社員、嘱託、パートさえその組合への加入は認めてもらえません。確かに何かことがあれば組合に入れてもらえない労働者は、職場以外の「労働組合」に相談に行くようです。改めて本来の労働組合の目的とあり方を考えさせられた大滝の「ひとこと」でした。（馬場）(^-^>