



2020年12月1日

事務所ニュース Vol.265

【整理解雇の四要件】

新型コロナウイルスの感染拡大に関連した解雇や雇い止めの人数（見込みを含む）が初めて7万人を超えました。（11月9日時点、厚生労働省より）解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効となります。（労働契約法 第16条）会社の経営不振等を理由とする労働者の「整理解雇」については、裁判例において、いわゆる整理解雇の四要件が示されています。

整理解雇を行う場合には、原則としてこの四つの条件を満たす必要があります。

(1) 経営上の必要性

倒産寸前に追い込まれているなど、整理解雇をしなければならないほどの経営上の必要性が客観的に認められること。

(2) 解雇回避の努力

配置転換、出向、希望退職の募集、賃金の引き下げその他、整理解雇を回避するために、会社が最大限の努力を尽くしたこと。

(3) 人選の合理性

勤続年数や年齢など解雇の対象者を選定する基準が合理的で、かつ、基準に沿った運用が行われていること。

(4) 労使間での協議

整理解雇の必要性やその時期、方法、規模、人選の基準などについて、労働者側と十分に協議をし、納得を得るための努力を尽くしていること。

※参照：厚生労働省HP

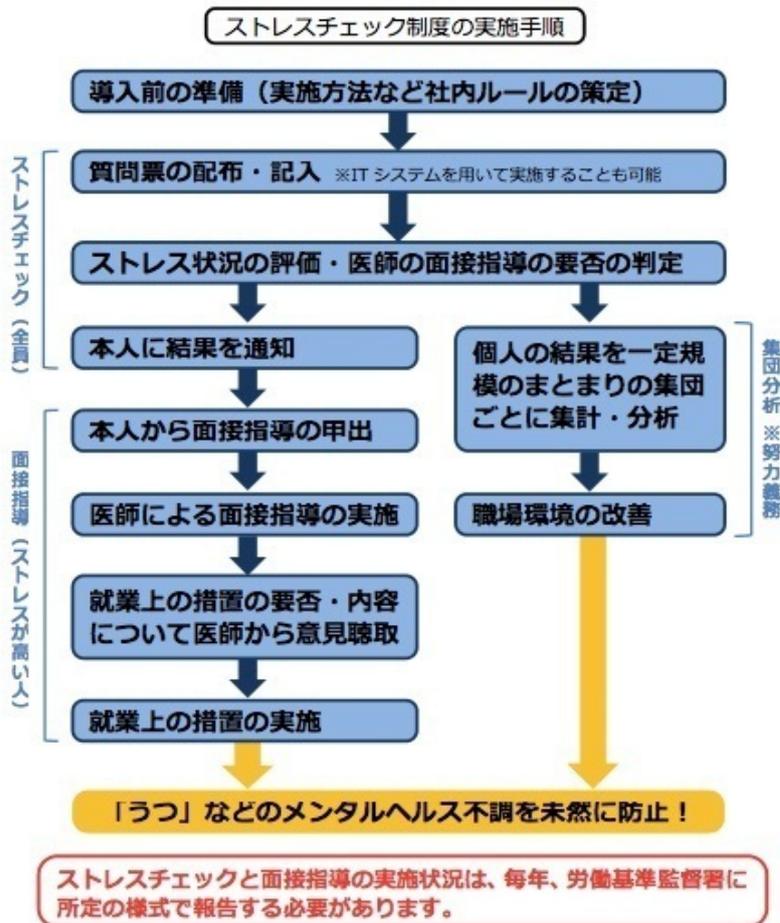
【解雇と退職勧奨の違い】

退職勧奨とは、会社から退職を促す働きかけを行い、労働者と合意して退職してもらうことです。解雇も退職勧奨も従業員からすると失業等給付の条件は同じになりますが、法的な意味合いは大きく異なります。解雇は使用者からの一方的な契約解除となりますので、厳しい制限を設けています。

一方、退職勧奨は合意退職として扱われますので、合意さえ得られれば制限はありません。尚、退職勧奨に応じて退職した場合には、自己都合による退職とはならず、会社都合の退職となります。どちらにしても、労働契約を解除する際に間違った対応をしてしまうと、大きなトラブルにもなりかねません。どう対応すればいいのかわからない時は当事務所までご相談ください。

【ストレスチェック制度】 ※平成 27 年 12 月施行

新型コロナウイルス感染症のまん延とその対策の影響を受けて、仕事や生活に不安やストレスを感じている方も少なくないと思います。労働安全衛生法第66条の10に基づくストレスチェック制度は、定期的に労働者のストレスの状況について検査を行い、本人にその結果を通知して自らのストレスの状況について気付きを促し、個人のメンタルヘルス不調のリスクを低減させるとともに、検査結果を集团的に分析し、職場環境の改善につなげることによって、労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止することを主な目的としたものです。



出典：「ストレスチェック制度 導入マニュアル - 厚生労働省」

○当事務所からのお知らせ

・第3期分労働保険料の納入について

口座振替の事業所様は、令和3年1月12日（火）にご指定の口座よりお振替えさせていただきます。詳細につきましては後日発送致します「労働保険料等口座振替のお知らせ」にてご確認をお願いします。

振込の事業所様は、令和3年2月1日（月）をお振込期限とさせていただきます。詳細につきましては今月末に「労働保険料等納入のお知らせ」を発送致しますので、ご確認をお願いします。

・年末年始の休業日について

12月29日（火）～1月4日（月）まで年末年始の休暇とさせていただきます。

後記

また最近コロナが急激に流行りだしたとニュースが連日放送されていますね。

紙マスクでなければ感染を防げないのかと思いきや、布マスクでもお互いがマスクをしていれば、感染を防ぐ効果があるという情報を得てから、せっせとミシンで作成しています。せめてマスクもコーディネイトの一部として取り入れ、少しでもマスク生活に潤いを与えたいと思います。(S.N)

