

不況期の人事対策〇と×

—雇用と処遇の **できること** **できないこと**—

社労士事務所 HRMオフィス 所長 杉山秀文

■人事施策の正しい理解を

不況の直撃を受け、受注減が明らかとなり、止むに止まれぬ状況から雇用に手を付けざるを得ず……というストーリーは、深刻であるが、それでも話は分かりやすい。一方で、そこまでは追い込まれた情勢にないが、現実には利益が減っており、何か「戦略的」な手を打っていかねばとの考えから人事施策に着手する動きは要注意だ。意外とやっかいなリスクをはらんでいる。悪質なコンプライアンス違反は言うに及ばず、他社では「戦略的」に企画されていたことが実は自社では適切な手続きを踏んでいなかったため違法な「不利益変更」になってしまったということもあり得る。

労使トラブルが急増しているこの時期、「やっつけていいこと」と「やってはいけないこと」の理解は必須である。具体的に突き詰めると、ポイントは「解雇の4条件」「不利益変更」「正しい手順・手続き」となる。そして根底には「会社の誠意」という姿勢も欠かせない。人事部門にとっては、気の滅入るような時代だが、ここに挙げたQ&Aが切り抜けるヒントになるかもしれない。

(編集部)

構成

- Q1 不況期の人事対策の手段は？
- Q2 内定取り消しの手続きは？
- Q3 間接部門から営業部門への異動は問題ないか？
- Q4 出向命令と処遇水準の注意点は？
- Q5 自己都合退職と会社都合退職の負担・手続きは？
- Q6 人員削減のステップとは？
- Q7 一時帰休・自宅待機の賃金計算方法は？
- Q8 早期退職優遇制度の導入にあたっての諸注意とは？
- Q9 予防的人員整理は可能か？
- Q10 事業部門廃止に伴う解雇は許されるか？
- Q11 賃金の引き下げと不利益変更の考え方は？
- Q12 賞与のカットの合理性とは？
- Q13 手当の見直し(廃止・引き下げ)は可能か？
- Q14 賃金体系を成果反映型に変更したいが？
- Q15 契約社員の雇い止めは問題ないか？
- Q16 部門業績連動型賞与へ移行したいのだが？
- Q17 契約社員の期間途中の解約は可能か？
- Q18 派遣社員の期間途中の解約は可能か？
- Q19 教育研修費の見直しアイデアは？
- Q20 正社員の一部をパートタイマーに転換できるか？
- Q21 助成金、公的支援の活用アドバイスは？

■杉山秀文

神奈川県生まれ。早稲田大学商学部卒業後、大手電機メーカー人事部、大手ビジネス系出版社人事部に通算23年勤務。2006年7月、社会保険労務士事務所HRMオフィスを開業。採用、研修、人事、賃金制度の構築・運用、勤怠管理制度構築、労使関係、就業規則ほか豊富な実務経験をフル活用し、人事アウトソーシングサービスを提供中。近著に『「名ばかり管理職」リスクを見直す！』（日本法令）。

●連絡先：

〒178-0061 東京都練馬区大泉学園町1-27-14
TEL：03-6760-5625 FAX：03-6760-5625 ホームページ：<http://www.hrm-solution.jp>

