

# 大内経営労務事務所 経営と労務管理の最新レポート

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋1-10-1六川ビル4階

TEL03-3264-6881 FAX03-3264-6882

発行日:2011年11月21日

## 急な需要増のときへの対応

石油ストーブの需要が高まっているそうです。これは電気を使わない暖房器具として、節電意識の高まりによる影響のようです。

石油ストーブは大手が撤退し、中小企業が製造を担っています。ここにきて急な需要増で、生産量が増大しているようです。そのため、雇用者を増やしたり、設備投資を増やしています。

このような状態が今後も続くならば良いのですが、一時的という話もあります。

そうなるといつかは、過剰人員、過剰設備になる可能性があります。人事的に気になるのが、需要が元に戻ったとき、雇った従業員をどうするか？です。

パートやアルバイトで雇用しているようですが、こ

の場合、契約内容、契約締結の仕方等に気をつけておかなければなりません。

意外と多いのが、最初の契約締結には、注意を払うのですが、2回目以降は簡単に済ませることです。

業務が忙しく、また2度目の契約なので安易に行ったり、また契約更新をしないまま、契約期間満了後も引き続き雇用していることがあります。

そうなると、需要が減少し、従業員数を減らさなくてはならなくなつたとき、トラブルになる可能性があります。

契約期間を明確にしていないため、“いつ契約が終了するのか”がわかりません。そうなると、契約解消しようとするとき、“契約期間の満了”なのか？、“解雇”になるのか？で問

題になります。

解雇になれば、労働契約法にもとづき“客観的に合理的、社会通念上相当”な理由が必要になります。

需要減による整理解雇では、解雇が認められるケースもありますが、労使紛争は出来るだけ避けたいものです。労使交渉や裁判になれば、たとえ会社の主張が認められても、それまでの労力を考えれば得策ではありません。

出来るだけ労使紛争を避けるようにするためにも、将来雇用減が想定されるときは、契約更新には注意を払うことが求められます。

そして、次回の契約更新も当然に行われるという従業員の期待感を抑えておくことが大事になります。そして、再就職等への支援もしたいものです。