

厳しい経営状況に対応「相談会付マネジメントセミナー」
雇用調整後の個別労使紛争のリスクとトップマネジメント
& 労務トラブル個別相談会

2009年10月19日(月) 於：産業貿易センタービル

講演者：牛嶋・寺前・和田法律事務所 弁護士 和田 一郎 氏

相談対応者：特定社会保険労務士 富永賢次 氏、飯塚一英 氏、庄司逸雄 氏

昨今の厳しい経営状況に対応した相談会付マネジメントセミナーの3回目。今回は、厳しい経済環境を要因として実施した雇用調整や労働条件引下げ等が不適切だった場合、個別労使紛争等へ発展してしまう恐れに対し、雇用調整時をはじめ、裁判等の事後手続きに向けた適切な対応方法等の留意点について解説と指導をいただいた。講演の後、希望者に対する個別相談も行った。

雇用調整の主な方法とリスク

人件費削減の方法には、労働条件引き下げと人員削減の大きく2つ。労働条件引き下げには賃金減額、ワークシェアリング、一時帰休があり、各々原則として労働者の個別合意が要る。リスクは賃金差額請求。人員削減には出向（通常、就業規則の根拠規定を要し、出向命令無効や懲戒処分無効のリスクがある）転籍（労働者の個別合意を要し、転籍命令無効や懲戒処分無効のリスク）、希望退職者募集・早期退職優遇制度・退職勧奨（労働者の個別合意退職の意思表示を要し、退職意思表示の撤回、錯誤による無効等のリスク）、内定取消・本採用拒否（有効性は疑問。整理解雇として捉えるべき。リスクは雇用関係確認）、整理解雇がある。

労使紛争解決制度の概要

使用者と個々の労働者との間の「個別労使紛争」と、使用者と組合との間の「集団的労使紛争」の大きく2つがあり、個別労使紛争には裁判所、行政機関、ADRによる手続きがある。裁判所には通



講演する和田弁護士

常訴訟、仮処分、労働審判制度、民事調停等が利用されている。行政には労働局のあっせんや調停、県労働委員会のあっせんがあり、ADRには弁護士会での仲裁等がある。

裁判を念頭においた日頃の対応を

この中で裁判所での訴訟が一番重い手続き。普段から訴訟に耐えられる準備をしていれば、他で問題が起きても応用が利き耐えることは充分可能。経営建て直しの根拠や人員削減等の必要性、組合への事前説明や交渉手続き、関係書類等々、最終的に裁判所で問われた時のことを念頭にじっくり考えて吟味すること。裁判になる前に（雇用調整の実行時点で）勝負は決まっている。手を付ける前に弁護士等の専門家に相談を。

講演後の個別相談会も、相談希望者は時間までじっくり相談をされていた。（文責 事務局）