令和６年９月２５日

**労務管理・危機管理対策・**

**ユニオン対応等の実務**

　　　　　　　　　　　　　名古屋市中区丸の内3-6-27　EBSビル5階

TEL　052-957-1106

　　　　　　　　　　　　　　　 西山・下出法律事務所

[http://www.lwo.jp](http://www/lwo.jp)

弁 護 士　　 西　 山　 一　 博

【経歴】

平成10年　弁護士登録

平成13年～平成14年

サンタクララ大学ロースクール（米国カリフォルニア州）にVisitingScholarとして留学

平成30年度愛知県弁護士会副会長

弁 護 士　 下 出　 太 平

弁 護 士　 柳 川　　 豊

弁 護 士　 杉 浦　 正 規

第１　解雇

　１　解雇の種類

　（１）普通解雇

　　　　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、無効とする（１８条の２、解雇権濫用の法理）。

　　　→労働契約や就業規則で解雇事由を明示すべき。

　（２）懲戒解雇

就業規則の定め

　（３）整理解雇

　　　　整理解雇の４要件

　　　①　整理解雇のための業務上の必要性の存在

　　　②　整理解雇回避のための努力義務の履行

　　　③　合理的な人選基準の設定と公平な選定

　　　④　労働組合ないし従業員との協議または説明の実施

　２　解雇制限（１９条）

　　①労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後３０日間

　　②産前産後の女性が第６５条の規定によつて休業する期間（第２の３参照）及びその後３０日間

　　　→　解雇してはならない。

　　　ただし、a第８１条の規定によつて打切補償を支払う場合

　　　　　又はb天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合

　　においては、この限りでない。

　３　解雇等の進め方等

　（１）病気

　（２）能力不足

　　　　指導・配置転換

　（３）素行不良・態度が悪い

　　　　具体的な言動の記録・整理

　（４）非違行為やハラスメントがある

　　　　事実関係の調査

　　　　被害者の感情、権利

　　　　手続保障

第２　妊娠・出産

　１　解雇

　２　雇い止め・派遣契約の打ち切り

第３　精神疾患がある場合の対応

　１　雇用関係

（１）業務上の疾病

　　　　解雇や契約終了はできない。

　（２）私病

　　　　休職命令

　２　業務上の疾病である旨の主張がある場合

　（１）会社としての見解はどうなのか

　　　　軽率な調査や判断による二次被害への注意

　（２）会社としても業務上の疾病と考える場合

　　　①　労災申請

　　　②　原因の調査と対応

　　　　　パワハラなどがある場合、その対応

　　　　　業務時間や体制に問題がある場合、その改善

　　　③　損害賠償

　（３）会社としては私病であるとの判断である場合

　　　①　傷病手当などの手続

　　　②　本人が労災申請した場合

③　損害賠償

第４　非違行為やハラスメントが発覚した場合

　１　通報制度

　（１）通報窓口の設置

ア　内部通報制度

イ　外部通報制度

　（２）メリット

ア　従業員の安心・安全な職場環境

イ　内部で解決できる問題を解決することにより、無用な紛争拡大を避ける。

　（３）内容

　　　ア　通報内容に対し、会社へ報告し、会社での適切な調査や対処を検討すべき場合には、通報者に了解を得て、会社へ報告する。

　　　イ　直ちに調査・適否・処分をするわけではない。

　　　　　原則として通報を受け付ける窓口であり、直ちに調査をしたり、非違行為等の適否について即断して回答したり、その処分を検討するものではない。

　２　調査

　（１）目撃者や事情を知る者からの聞き取り

　（２）事実関係の整理

　（３）客観的証拠の収集

　３　本人からの聴き取り

　（１）手続保障

　（２）任意性の確保

　（３）聴き取り方

　　　ア　「自白」させるのではなく、矛盾点を浮き彫りにする。

イ　具体的に周辺事情・前提事実から聞く。

ウ　大まかな流れだけ考えておき、あとは当日柔軟に聞く。

　４　処分の検討

　（１）これまでの社内の処分の参照

　（２）他社の処分事例の検討

　（３）裁判例の検討

５　通知

　６　被害者対応

　　「穏便にすませる」ではなく、「適切かつ誠実」。

　７　事例

　（１）盗撮行為を否定していたが、聴取時に認めた事例

　（２）暴力行為があった事例

　 (３) 社内と社外で盗撮行為があった事例

　（４）多数の従業員から「セクハラ」「パワハラ」の主張があった事例

　（５）同僚へのパワハラと不適切保育の告発があった事例

第５　危機管理対策

　１　被害者や顧客の対応

　（１）重要なこと

　　　ア　正確

　　　イ　迅速

　（２）書面での回答をすべきか

　　　ア　利点

　　　　　端的に整理して伝えることができる。

　　　　　長時間の交渉や苦情を防ぐことができる場合がある。

　　　イ　難点

　　　　　部分的に引用されて、それが独り歩きなどすることがある。

→　以上のようなことなどを総合的に考え、ケースによって判断する。

　（３）内容

相手の言い分や、本音、性格などを、なるべく性格に分析し、それにしたがってシミュレーションすることで、大筋の流れをチャート式に考える。

事前には骨格を考え、細かい各論は、ある程度、流れの中で臨機応変に考える。

　（４）「言っている言い分」と「本当に言いたいこと」は違うことが多い。

　（５）当事者を同席させるか

　　　ア　同席させるべき場合の理由

　　　　　当事者からの直接の謝罪（同席させない場合、「なぜ当事者はいないのか」、「本人からの説明・謝罪があるのが当然だろう」などの反応があり得る）

　　　イ　同席させるリスク

　　　　①　当事者が必要以上に責められる。

　　　　　→　その場が炎上し、なすべき説明も的確にできなくなる。

　　　　②　その場での回答を求められることで、必ずしも適切でない回答になる。

　　　　③　その場の雰囲気として、本来不適切でない言い分についても、到底なし得ない状況になる。

　２　マスコミ対応

　（１）誤解のないように丁寧に説明する。

　　　　反面で、何度も取材を受ければ、長時間対応しなくてはならなくなる。

　（２）個別に対応するか、記者会見など一斉の対応にするか

　　　ア　個別対応の問題点

　　　　　複数の対応となるので、対応が時間的にも労力的にも大変

　　　　　ただし、人間関係を一定程度形成できれば過度にひどい報道のされ方にならない。

　　　イ　一斉対応

　　　　　テレビ撮影が入ると、大きく広がる。

　　　　　意図とは異なる報道をされるリスクがある。

　　　　　即答をすることで、誤った回答や、後で振り返って悔いの残る回答などになってしまうことがある。

　３　ＳＮＳなどの対応

　４　監督官庁対応

　５　弁護士相談

　６　「危機」の類型

　（１）不具合

　（２）事故

　（３）対応・態度不良

　（４）ハラスメント（対顧客・社内）

　（５）社内の不祥事

　（６）顧客の引き抜き

　　　「別の会社に移ったと言って連絡があったのですが・・・」

　（７）風評被害

　（８）行政法規上の基準等の違反

　（９）不正取引

第５　組合対応

　１　義務的団体交渉事項

　（１）労働条件その他の待遇

　　　①　労働者の賃金（月例賃金、一時金、退職金など）

　　　②　労働時間、休息（休憩、休日、休暇など）

　　　③　労働の内容、密度、方法、場所、環境、安全衛生

　　　④　人事考課の基準・手続

　　　⑤　組合員の配転、懲戒、採用・解雇などの人事基準や手続

　　　⑥　福利厚生や企業年金、労災補償

　　　⑦　労使協定等に関連する事項

　（２）個別的労働条件・個別人事

　　　　特定の組合員の個別的労働条件・待遇や解雇・人事

　（３）団体的労使関係に関する事項

　　　①　組合員の範囲

②　ユニオン・ショップ

1. 便宜供与
2. 団体交渉・労使協議のルール
3. 争議行為の手続
4. 組合掲示板の移転

⑦　組合事務所の使用料

　　 ※　経営・生産に関する事項

　　　　　原則：義務的団交事項に当たらない。

　　　　　例外：生産設備や生産の方法、事業所の配転、事業譲渡、会社組織の変更など、経営の専権事項とみられるようなものであっても、それが労働者の待遇や労使関係の運営に関連するときは、義務的団交事項となる。

２　誠実交渉義務

　（１）原則（カール・ツアイス事件・東京地判Ｈ1・9･22）

　　　　　使用者が団体交渉に応じる義務があるとき、単に外形上、団体交渉の席につけばよいというものではなく、誠実に交渉しなければならない。

　　　　→　組合の要求や主張に対して、その具体性や程度に応じて回答し、あるいは回答の根拠・資料を示すなどして、合意達成の可能性を模索するよう努めなければならない。

　　　　　　使用者からの交渉打切りには要注意。

　　（２）例外

組合の要求や主張を受け入れる、譲歩する義務まではない。

論拠や資料が提示された上で十分に交渉したものの、意見が対立して合意に至らない場合は、「交渉の行き詰まり」となり、交渉を打ち切っても誠実交渉義務違反とならない（池田電器事件・最判平4･2･14）。

　３　団体交渉の申入れと団体交渉ルール

（１）団体交渉の申入れ

　　　　申入れ方法に特に制限なし。

　　　　文書や口頭でも〇

「団体交渉申入書」によることが一般的。

（２）組合員名簿や組合規約の提出

（３）交渉の日時・場所

　　　　労使の合意によって決定する。

労働組合から申入れされた日時・場所に都合がつかない場合に、使用者が変更を求めることは可能。

ただし、業務多忙時期などを理由に団交拒否は誠実交渉義務違反のおそれ。

（４）場所

　　　　労働組合の要求に拘束されない。

労使の合意によって決定する。

（５）参加者

　　　　団体交渉担当者となるにふさわしい交渉・妥結権限が付与されている者が出席すれば足りる。

（６）合意事項についての書面化

　　　　合意事項の書面化拒否は、原則、不当労働行為に該当する。

　　　　ただし、使用者の表明した見解が暫定的・仮定的なもので確定的な合意に至っていない段階での書面化拒否は〇（文祥堂事件・最判Ｈ7･1･24）

　（７）組合飛ばし（組合員との直接交渉）

　　　　団体交渉拒否（労組法７条２号）や支配介入（労組法７条３号）として、不当労働行為となるおそれ。

　６　解決方法

　（１）法的適正（法的義務がないものは拒み得る、あれば応じざるを得ない）

　（２）ベースアップ・賞与などの交渉（落としどころの模索）

　（３）未払い残業代請求などの弱み

　７　事例

　（１）パワハラ・ベースアップの要求

　（２）残業代請求と残業時間に関する要求

　（３）経営方針に関する改善要求ともいえる事例

　（４）妊娠に伴う不利益待遇に関する要求

第６　時間外労働

　１　残業代

　（１）時効

　　　　２年から５年に。

　　　　ただし、当面の間（※）、３年。

　　　　※　２０２５年４月以降、「この法律による改正後の規定について、その施行の状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。」

　（２）管理監督者性

　　　①　人事権や営業方針の決定などを持っているか

　　　②　出退勤の時間を自分で決められるか

　　　③　管理職に見合った賃金など待遇面で優遇されているか

　（３）立証方法

　　　①　タイムカード

　　　②　賃金台帳

　　　③　メモ・手帳

　　　④　パソコンのログ

　　　⑤　運転日報

　　　⑥　配車票

　　　⑦　シフト表

　　　⑧　タコグラフ・デジタコのデータ

　　　⑨　車載カメラの動画データ

　　　⑩　業務報告メール

　　　⑪　荷受け・荷積みの連絡電話

　　　⑫　配送時刻のデータ

　　　⑬　アルコール検知記録の日時

　２　上限規制

　（１）原則：月４５時間・年３６０時間

　　　　臨時的な特別の事情、労使間の合意がなければこれを超えることができず、その場合も、年７２０時間（業種によっては年９６０時間）を超えることはできない（以前は、年６ヶ月まで上限なし）。

　（２）罰則の法定

　　　　６か月以下の懲役または３０万円以下の罰金

　　　　※　建設事業、自動車の運転の業務、医師等は、上限規制の適用が２０２４年３月３１日まで猶予されていた。

第７　労働審判

　１　原則３回で、１回目までに殆どの主張・立証をしなくてはならない。

　２　異議が出れば、通常訴訟に移行する。

　３　和解が多い。

相場は？

以上