



弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.12

★ストライキ対応について(4)

4 現場の説得

ストライキが起こっている現場での説得はとても重要であり、以下の点に注意が必要です。

(1) 経営陣、政府部門及び弁護士立ち会いで行う

説明内容も重要ですが、経営陣、政府部門及び弁護士が一体となっている事実を示し、場合によっては断固たる措置を取ることも辞さない姿勢を示すためにも経営陣、政府部門及び弁護士が立ち会いのもと、説明を行う必要があります。政府部門が立ち会わない場合は、警備員を必ず立ち合わせる必要があります。ストライキの首謀者が説明を力づくで妨害しようとしてくることもあるためです。

ストライキリーダー、首謀者も暴力や暴言を吐けば、その後解雇されることが分かっているため、意外と大人しくしていることが多いです。現場の説得内容・状況は全て録画・録音しておく必要があります。

(2) 説明内容

経営陣は、ストライキの影響で会社が厳しい状況に置かれること、その結果従業員の労働条件にも影響が及び労使ともに損失を被ること、合理的な解決案を提示する用意があることを

説明します。政府部門の担当者は、人によって話す内容はまちまちですが、ストライキを政府は認めていないこと、政府も労使の話し合いによって解決させる努力をすることを説明することが多いです。

弁護士は、現行法ではストライキは認められておらず、ストライキが長引けば場合によっては、労働契約法第39条第2項における規則制度の重大違反によって、従業員を解雇することも可能であることを説明します。解雇の説明については反発を受けることが多いですが、従業員の心理に少しずつ影響が出てくるので正面から説明したほうが良いでしょう。

(3) 説得が不調に終わってもよい

説得を行っても、従業員が反発するなどして説得が不調に終わることが多いです。しかし、説得が不調に終わったとしても、折を見て何度も説得を続けるべきです。目的は二つあります。

一つ目は、説得を続けることによって、現場の従業員が聞いていた情報と経営者が伝えていた情報が異なることに気づいてもらうことです。

例えば、ストライキの首謀者が「会社は儲かっているのに従業員の賃上げをしない」と伝えている場合、経営

者側が繰り返し「社会保険料負担の増大から今期から利益はほとんど出なくなり、来期は赤字になる見通しである」と伝えることは一部の従業員の態度を変える効果があります。

二つ目は、説得を続けることによって、従業員の反応を肌で感じ、会社に理解を示す従業員を探すことができます。現場の説得を続けていると、あるベテラン従業員達が何とも言えない困惑した表情を浮かべていることがあります。彼らは、言われて仕方がなく参加しているだけで、本来はストライキを起こすつもりはないことが多いです。この場合、中国人従業員の別のルートを通じて、生産再開に向けてベテラン従業員を説得することが可能になります。

5 集団交渉の進め方

集団交渉の進め方も本来であれば、会社内に工会があれば工会、工会が無くとも産業別の上級工会が関与して行う必要がありますが、実際はストライキになると、会社と工会や上級工会のみが交渉を行うことは少ないです。

多くの場合、従業員側は、工会とは別に、従業員連名もしくは代表者連名で要求書を提出します。この要求書を受けて、会社側は従業員側と交渉を行うこととなりますが、初期の段階ではほとんど平行線に終わることが多いです。ここで政府部門が仲介役に立ち、

双方の意見を聞くこととなります。政府部門が会社に譲歩するよう求めたとしても、それを断ることは十分可能です。会社が政府部門に曖昧な返答をし、誤解を与える方が政府部門の信用を失うこととなります。

政府部門が仲介役に立ち、双方の要求を擦り合わせていきますが、すんなり双方が譲歩することは少ないです。その後、経営者側の中国人幹部などが従業員側の交渉員と個別に話すなどして本音を聞き出し、妥協点を図ることとなります。状況に応じて、前述した現場での説明・説得、協力的と見られる個別従業員への働きかけを行い、従業員側に対しても圧力をかけていくこととなります。

これらの紆余曲折を経て、時間も経過し、従業員側も一枚岩で無くなり、かつ疲労が蓄積した時点で、従業員側から現実的な譲歩案が出てくることが多いです。

いかにして個別従業員に説明・説得をし、かつ時間をかけて交渉できるかでストライキ対応の成否を分ける場合が多いです。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982