



弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

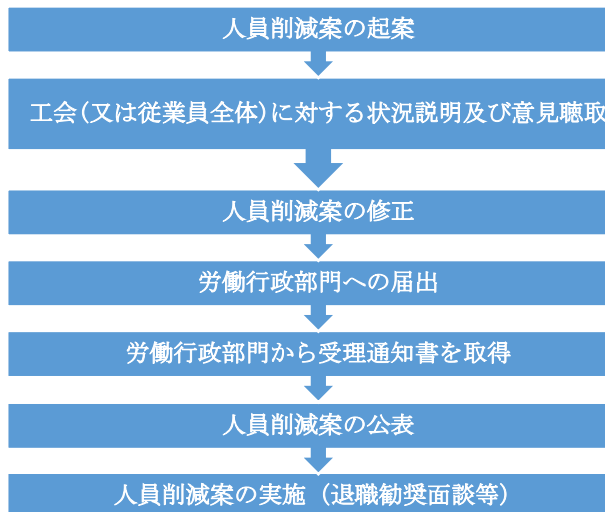
Vol.7

★人員削減法定手続き

(1) 人員削減手続きの基本的な流れ

労働契約法第41条は「使用者は30日前までに労働組合又は全従業員に対し状況を説明し、労働組合又は従業員の意見を聴取後に、人員削減案を労働行政部門に報告したうえで人員削減を行うことができる」と定めています。

実際には、法定解除と合意解除のための手続きを同時に進めることが多かったり、労働契約法第41条にもとづかない人員削減を行わない場合も多いです。定型化するのは難しいですが労働契約法第41条にもとづく人員削減の場合の一つの流れは以下の通りとなります。



(2) 従業員説明会の実施時期(情報管理)

人員削減の基本的な流れは上記のとおりですが、全従業員説明会を開催すべきか(工会が社内にある場合は人員削減の際、全従業員に対する説明会の開催は法律上要求されていない)、どのタイミングで開催すべきかは、状況に応じて判断する必要があります。

すなわち、労使関係、人員削減内容によっては、全従業員説明会をきっかけにストライキ等の集団紛争が生じることがよくあるからです。以下、選択肢を3つ挙げて検討します。

①労働局の受理通知書を取得した後に全従業員説明会を行う(選択1)

工会が存在しかつ協力的で秘密保持に問題が無い場合は、全従業員説明会開催までに人員削減案の内容が漏れず混乱が起きない可能性が高いといえます。

また、労働局の受理通知書を取得することで、いわば人員削減案について一種の御墨付きを得たこととなり、全従業員説明会での人員削減案の説明に説得力が出ます。

そのため、会社が工会に人員削減案を説明し工会から意見を受領した後に労働局に人員削減案を報告し受理通知書を取得してから、全従業員説明会を行います。

②工会説明会を行った直後に全従業員説明会を行う(選択2)

選択2は、工会説明会を行った後にすぐ情報の漏れるリスクを防ぐため全従業員説明会を行う考えです。実務では選択2と選択3はそれほど大きな差がないので、工会メンバーの働きを余り期待できなければ、むしろ選択2の進め方を優先的に考えるべきです。

実務では、選択1を考える際に、工会説明会を行ってから労働局の承認を取得するまで、法的に一定の時間を待たなければならないことがあるため、その間に従業員側に不穏の動きが出たらすぐ全従業員説明会を行ったほうがよいです。

③労働局に届け出をした後、受理通知書を取得する前に全従業員説明会を行う(選択3)

上記選択1のとおり、労働局の受理通知書を取得した後に全従業員説明会を開催することが理想的ですが、人員削減案の情報が従業員に漏れ集団紛争に発展する可能性がある場合は受理通知書を取得する前に正確な情報を伝えるべく全従業員説明会を開催することになります。

お気軽にご相談下さい

狩野・岡・向井法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982