



## Vol.1

弁護士 岡 正俊  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★労働問題において使用者が心掛けるべきこと

初めまして。弁護士の岡です。

初めてではない方もいらっしゃるかと思いますが、私がニュースレターをお送りするのは今回が初めてなので、冒頭、ご挨拶をさせていただきました。

今後は、向井弁護士、岸田弁護士と共に、私からも皆様にニュースレターをお届けさせていただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いします。

初回のテーマですが、私はこれまで労使の紛争予防を心掛けて相談業務を行って参りましたので、以前雑誌の連載でもお話しさせていただいたことがあります、私がアドバイスとしてよく申し上げる紛争予防のポイントについて、今回はお話ししたいと思います。

#### 1 合意による解決を目指す

言うまでもなく、紛争予防のうえで合意に勝るものはありません。

雇用契約の終了、賃金減額、配置転換等、一方的に行うとトラブルとなる可能性があるものでも、労働者にきちんと説明し、合意を得て行えば、まずトラブルになることはありません。

#### 2 相手の立場に立って考える

相手の立場に立って考えるというのは、こちらがこういうことを言つたら、相手はこうするだろう、こう考えるだろうという

予測をするということです。

労働者には労働者の事情があり、使用者側のみの事情で一方的に実行しようとすると、トラブルのもとになります。

例えば、退職勧奨をする場合、使用者側とすれば、適性を欠いている等労働者側に何らかの問題があるケースや、あるいは会社の業績が苦しいといった場合に、できれば労働者に退職をしてもらいたいと思うかもしれません、労働者側にすれば、退職＝明日からの収入がなくなることになるのであって、死活問題です。

労働者にも様々な事情があり、例えば、対象者が独身者か既婚者か、子供が何人いるか、介護が必要な親を抱えているか、住宅ローンの返済が残っているかといった事情は、対象者にとってみれば、退職勧奨を受け入れて退職するか否かを判断するに当たり、重要な事情になります。

相手の立場に立って相手の事情を理解すれば、次に相手がどのようなことを言ってくるか、どのような行動に出るか、ある程度予測できます。そうすれば、それに対するこちら側の次の対応も考えることができます。

行き当たりばったりの対応では、自分の首が絞まって選択肢がなくなるだけです。

#### 3 優先順位を決める

早い、安い、うまい、三拍子そろった解決ができれば、それに超したことはありま

# Labor-management.net News Vol.1

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岡正俊が解決！

せんが、現実的にはこのような解決はなかなか難しいものです。

三兎を追った結果、一兎も得られないのでは、元も子もありません。そこで、優先順位をつけて、先ず何よりもうまく解決できるようにすべきです。うまく解決するとは、円満に解決することです。そのためには多少高くつく（金銭の支出を伴う）ことも覚悟しなければなりません。

例えば、転居を伴う配転を命じる場合、転居によって生じる労働者の負担を軽減するために家賃補助等を支出するとか、退職勧奨や希望退職募集に当たって退職加算金を支払うことなどです。

## 4 労働者に選択肢を与える

労働者も選択肢が一つしかなければ、応じるか拒否するかしかありませんが、労働者に選択肢を与えれば、労働者の希望に近いものがあれば妥協も得られやすくなりましす、自分が選んだ道ということで納得も得られやすいものです。一方的に使用者の考えを押しつけるのではなく、労働者にも選択してもらうことで、トラブルを防止することができます。

## 5 手続を踏む

どんな問題であれ、きちんと手順を踏んでいるかどうかは大事なことです。

具体的には、説明の機会を設け、労働者の納得が得られなかつたり、十分に内容が理解できないような場合は、再度説明したり質問に答えたり、丁寧に粘り強く対応することが必要です。

就業規則の不利益変更、懲戒処分、整理解雇…様々な場面で手続が妥当であることが要件となっています。裁判になったときに手続が問題になるというだけでなく、手続を踏んでいればトラブルにならずに解決するということにつながります。

全てとは言えないかも知れませんが、労働者も使用者が誠実に話をすれば分かってくれるものです。

例えば、ある部門を他社に事業譲渡し、その部門で働いていたパート全員に譲受会社に移籍してもらうことになったのですが、譲受会社でもその後の部門の統廃合が予定されている等将来は不透明というケースがありました。かなりの混乱が予想されましたが、あらかじめきちんと説明し、個別面談を行い、移籍できないパートに対しては僅ながら功労金を支給するといった対応をとったところ、特に混乱もなくスムーズに移行することができました。

非正規労働者に対し、使い捨てのように簡単に雇い止めしようとすると反発を買い、大きなトラブルに発展しかねませんが、在籍中の功労に対して敬意を表し、誠実に対応すれば、理解をしてくれる方が多いのだと実感しました。

今回は、初回ということもあり、私が日頃の相談業務でアドバイスさせていただいている点をお話し致しました。次回以降は、もう少し具体的な問題についてお話ししたいと思います。