

## 経営危機の際の対応

### 使用者

### 労働者

#### ① 賃金未払の発生

- いかなるときでも使用者は「賃金支払い5原則」により賃金を支払わねばなりません。
- 労働者にとって、賃金はほとんど唯一の収入源です。少額の未払いであっても、労働者にとって大きな打撃を与えることにもなりかねません。
- 賃金支払は雇用契約上、最も重要な柱であることを認識し、労働者が困窮、あるいは動揺しないよう経営状況及び今後の見通しを労働者に正しく説明する必要があります。

- 経営状況を正しく見極める必要があります。使用者に対し、今後の支払計画を明らかにさせることが重要です。
- 基本的に賃金未払はどんな理由であれ法律違反になります。納得いくまで説明を求める必要があります。納得できない場合には労働基準監督署に相談することです。
- 個人的対応には限界があり、最悪の事態も想定して、労働組合結成あるいは既存の労働組合からアドバイスを受けることも必要です。

#### ② 休業・自宅待機の実施

- 休業、自宅待機等に至る経過を労働者に説明し、実施時期や期間を明らかにしなければなりません。
- 会社の事情で休業、自宅待機を実施する場合は休業手当(労働基準法では平均賃金の60%以上)を支給しなければなりません。
- 「雇用調整助成金制度」を活用する等の方法により、できる限り労働者の現行給与水準を低下させないように努力する必要があります。

- 休業、自宅待機等の理由に問題はないか、あるいはその期間の生活に不安はないのか、再開後の見通し等を十分に考え、納得いくまで説明を求めなければなりません。特に、一斉休業ではなく部分休業(一部の労働者のみ休業)の場合は、人選に問題がないかを見極める必要があります。
- 休業手当については、本来は100%を求める権利がありますが、会社全体の問題ですから会社の経営状況も考慮しながら、労働者個人ではなく組織としての対応が求められます。

#### ③ 労働条件の変更

- 賃金、賞与、退職金等の減額あるいは制度の廃止、労働時間の延長、休日の削減等、労働者に不利益を与えることは原則として認められません。
- 上記のことを、あえて実施する場合は、その理由を労働者に説明し、同意を求める必要があります。合理性のない一方的な実施は無効となります。
- 特に特定の層にのみ不利益になるような労働条件変更は認められず、かえって混乱の原因になることもあります。

- 労働条件の低下(＝不利益変更)は労働者の同意なしには実施できません。このような提案があった場合には、労働組合加入等での対応が必要です。
- 就業規則の変更等の際には、使用者は労働者代表の意見を聴取することが義務づけられていますので、労働者全体の意思を確認する必要があります。
- 会社の経営状況も考慮し、同意できること、できないことを明確にし、労働者全体の意見として、場合によっては提案内容の変更修正を求めていく必要もあります。

#### ④ 人員削減の実施

- 結果的に労働契約を打ち切ることは、労働者にとって多大な犠牲を強いることとなります。
- 退職勧奨・整理解雇を実施せざるを得ない理由を労働者に十分説明するとともに、具体的な実施方法を明らかにせねばなりません。
- 過度な退職勧奨は社会的にも認められませんし、整理解雇はあらゆる経営努力を重ねてもなお必要がある場合にのみ実施が正当化されるものです。

- 人員整理は経営状況建て直しの最終手段ですので、他に採るべき方法はないのかを確認しなければなりません。
- 最終的に退職勧奨・整理解雇の実施を認めるとしても、その方法、対象等を使用者と十分協議する必要があります。
- 誰もが納得できる解決方法を見出すことは困難かもしれませんが、できる限り労働者の意見を一致させ、労使一体となって協議を重ねることが必要です。この時期での労使対立は会社再建の妨げになることもあります。