

## 倒産の際の対応

### 使用 者

### 労 働 者

#### ① 再建・清算方針の決定

- 再建を目指すのか、あるいは清算に移るのかは労働者の処遇にも深くかかわってきます。
- 再建を目指す場合には、目的に見合った計画が必要ですが、その過程で労働者に過酷な影響を与えることもあります。
- 再建を目指すにせよ、清算に移るにせよ、労働者の賃金確保を最優先に考えることが必要です。また、方針を決定する過程で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。無用な労使トラブルは再建の妨げとなります。

- 状況を見極め、使用者と今後の方針を協議する必要があります。労働者自身の今後に多大な影響を与えることですので、決して使用者任せにしないことが重要です。
- もし、未払賃金がある場合には「未払賃金立替払制度」の活用も考え、使用者に対して労働者ごとの未払明細書の作成、債権譲渡の約束を取りつける必要があります。
- なお、使用者との約束事はすべて文章化することが大切です。

#### ② 再建にかかわる手続

- 再建の過程では労働者に犠牲を強いることとなります。
- 再建の過程で想定されることを正しく労働者に伝え、労働者が再建に協力できるような体制を整えなければなりません。
- 労働者の協力なくして再建は不可能であることを認識し労使一体となった再建を心がけ、必要事項は十分な労使協議を重ねる必要があります。

- 労働者に何の犠牲もなく再建できれば良いのですが、現実には再建過程がかなり厳しいものである可能性もあります。少しでも犠牲を食い止めることができるように労働者内部での合意形成が必要です。
- 再建第一に考えることが労働者にとって、最も良いことですが、場合によっては退職条件の整備にも気を配る必要が出てきます。再建過程での犠牲を考え、どちらを取るのかを十分に見極める必要があります。

#### ③ 清算にかかわる手続

- もし、未払賃金があれば、その確保を最優先に考える必要があります。
- 清算方針決定が、そのまま労働者の解雇を意味するものではありません。解雇の際は改めて労働者に予告する必要があります。
- 労働者の再就職希望を把握し、関連企業や業界団体等に働きかける等して、できる限り労働者の意向を尊重する努力が必要です。

- 適用される法律によって違いはありますが、基本的に労働者の債権（未払賃金）は優先されます。しかし、会社の実情によっては、それらを自ら確保するための行動が必要になることもあります。（債権者会議への参加等）

#### ④ 退職にかかわる手続

- 再建にせよ、清算にせよ、労働者の退職、解雇問題が生じます。退職条件等について労働者と協議することが必要です。
- 使用者の当然の責任として、雇用保険・健康保険等の手続を迅速に行わなければなりません。また、必要に応じて労働者に対する説明会を実施する必要もあります。

- 労働者としての当然の権利を放棄、あるいはそれさえ気づかない例が現実によくあります。そうならないためにも、さまざまな知識を身につけることが大切です。（例えば、使用者が行方不明になった場合には、労働者自身が手続しなければならないこともあります。）
- 手続には一定の期限が設けられていることもありますので、疑問等がある場合には早急に関係機関に相談することが必要です。