

# 労働相談ニュース

松山市三番町8-10 2 愛媛自治労連会館3F  
 TEL/FAX 089-945-8260  
 フリーダイヤル 0120-378-060  
 メール soudan@ehime-rouren.com

愛媛労連労働相談センターは、労働者の「けこみ寺」として問題解決のアドバイスを行っています。

リストラ・解雇・退職強要・倒産・賃金・労働条件・労災・労働組合づくりなど、労働問題に関する相談に応じます。  
 相談無料！秘密厳守を信条に活動しています。

## 経営不振を理由に全員解雇

社長が示す労働条件を認めれば再雇用

### 主な相談事例

冷凍会社 中立労組（2名）  
**相談内容**

社長に従業員一人一人が呼ばれ、「経営不振により取引銀行や経営コンサルタンのアドバイスにより、3月31日で従業員全員を解雇する。退職金は3月末で清算する」「社長が決めた労働条件で再雇用するが気に入らないものはやめてもらおう」と通告された。また、再雇用の労働条件は示されていない。本社工場はすでに売却され、近い将来本社を他の工場に移転する計画がある。また、社長は系統的に組合の弱体化を図り、組合員は2名にまで激少。

### アドバイス

社長の解雇通告は「整理解雇の四要件」の手順を踏まないものであり解雇通告は解雇権の濫用として無効

である。たとえ、事業所の閉鎖が経営上やむを得ないとしても、経営者はその必要性や再配置の可能性等について団体交渉や協議をつうじて労働組合や労働者の納得を得るよう努力することは当然である。

労働組合として、整理解雇の四要件を満たしていない解雇は解雇権の濫用として無効であり、解雇を撤回すること。労働組合と協議なしに整理解雇をしないこと。再雇用の労働条件について

て明らかにすることなどを要求し、団体交渉を申し入れること。労働者に組合加入をよびかけてたかうことなどをアドバイス。

### 相談結果

会社は組合の動きを察知し、解雇に正当性がなかったため解雇を撤回したが、新たな労働条件を示してきた。その内容は、退職金制度の廃止。賃金4%〜6%カット。諸手当の廃止など。

後日、相談者から全社員が改悪された労働条件を受け入れた。自分はこの際、将来のことを考え退職することにしたとの報告があった。

### 全員解雇の不当性の根拠

事業所閉鎖が経営上やむを得ないとしても解雇後、再雇用するのであれば業務は引き続き残ることになり解雇は不当。当該事業所の労働者について他の事業所への再配置などの解雇回避努力が尽くされる必要がある。事業所閉鎖により、余剰人員が生ずる場合は希望退職募集を行うべきである。

整理解雇の手続き要件として、労働組合や労働者との交渉や協議が必要である。

## 3月の労働相談

- 新規労働相談件数 45件
- 相談者・男性 26、女性 19
- 年代～ 20代 3、30代 8、40代 7、50代 6、60代 1、不明 20
- 雇用形態
  - 正社員 32
  - パート 契約 アルバイト 7
  - 臨時 嘱託 1、派遣 請負 2
  - その他 3
- 相談内容
  - 解雇 10
  - 退職強要 勸奨 4
  - 賃金 残業代未払い 13
  - 労働契約違反 1
  - 社会 雇用保険 1
  - 配転 出向 転籍
  - 労働条件切下げ 2
  - 労働時間 休暇 3
  - セクハラいじめ
  - 倒産 工場移転 1
  - 労災 職業病 4
  - 組合結成 加入
  - その他 15
  - 組合加入 5名

労働問題で悩んでいる労働者に労働相談センターを紹介し、力を合わせて問題解決を