

月刊

東海財界

Monthly Report



JEMCO代表 神谷 正光

環境汚染対策で
新たな資源を生みだす!



スジャータ めいらくグループ社長 日比 治雄

食を通じて健康と長寿に寄与
業界最高の品質を提供する



名古屋商工会議所会頭 岡谷 篤一

時代の変化を
さらなる発展のパワーに

昭和女子大学
坂東 眞理子学長インタビュー



下げ潮から上げ潮への
転換だった「解散総選挙」

新年祝賀会から見る
財界と政界の関係性

「海の中」と
震災孤児たちの食糧事情

ベルリンより
高く厚い壁

ユネスコ無形文化遺産登録の裏に
20年前からの後継者育成の努力

2015年未年 新春の宴

経済4団体新春賀詞交歓会・新甫大発会
日本公認会計士協会東海会・愛知広告協会

2015

新春号

(毎月1回25日発行)



片岡信恒弁護士の 法律相談所



片岡法律事務所
弁護士・中小企業診断士
片岡信恒

Q 私は製造業の社長をしていますが。実は、三十歳になる営業主任の勤務態度が悪く、仕事を手抜きしたり、上司の注意にも反抗して指示に従わず、取引先の購買課長に対して失礼な態度を取ったりしました。総務部長を通じて解雇したところ、合同労組（地域ユニオン）から書面が来て、団体交渉の申し入れがありました。どのような対応すればいいでしょうか。

A ここ数年、時間外労働手当請求、解雇や不当配転などを争う訴訟、労働審判、団体交渉が増加しています。今回のケースについては二点が問題になります。第一点は、解雇が正当だったか。第二点は、団体交渉の申し入れに対してどのように対応すべきかです。

一点目、解雇は従業員にとって重大な処分ですから、慎重な対応が必要です。もし、懲戒解雇するならば、次の要件を満たしているか検討しなければなりません。

まず、就業規則に記載されている懲戒解雇事由に該当するか。該当するとしても、労働者の行為と懲戒解雇との相当性が必要です。懲戒解雇は最も重い処分です。で、簡単には認められません。必ず労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けて下さい。そうすれば、解雇予告手当の支払いは不要です。通常解雇をするとしても、やはり労働者の行為と解雇処分との相当性、言い換えれば解雇の合理性が当然必要です。怒りにまかせて勢いでしてしまうことは要注意です。手順が必要で、弁護士が

アドバイスすることもあります。

第二の点ですが、団体交渉の申し入れに対して、無視してはいけません。正当な理由がないのに団体交渉を拒むことは、不当労働行為になります。団体交渉の日・場所については、組合側が指定通りにする必要はなく、こちらの都合で変更してもかまいません。自社でやらずに、ホテルの会議室などを利用しても良いでしょう。また、終了時間は最初から決めておくべきで、体力的・精神的にも二時間程度が良いと思います。

特に団体交渉の一回目は重要です。十分な打ち合わせをして、その当日の進行について協議検討し、話す内容も書面でまとめておく方が良いでしょう。対応の基本姿勢としては、やはり誠実さが重要です。相手方の言い分をまず聞くことが肝要です。これまでの経験では、合同労組の担当者が冒頭に、大声でまくし立て、「労働法の〇〇条を知っているか」、「〇〇裁判所の平成〇〇年〇月〇日の判例を知っているか」と威圧してきたことがありました。そのような場合

でも聞き流して冷静に振る舞うことが大事です。また話し合いの時は、録音テープを録りましょう。堂々とテーブルの置くか、隠し録りするかは弁護士によって分かれますが、相手方が大声を出して威圧することを防止するためには、目の前に置いた方が良いでしょう。

二回目以降は、お互いの言い分を戦わせながら、落としどころを探っていくこととなります。組合側の目的も、話をまとめることですから、根気よく話し合えば高い確率でまとまると思います。

片岡信恒

昭和五十五年片岡法律事務所を設立。三〇年以上に渡り、取引紛争・契約書作成・労働紛争・医療関係など、法人、及び相続・交通事故・遺言・離婚などの法律問題全般を取り扱っている。

法律問題でお困りの際は、名古屋の片岡法律事務所にぜひお気軽にご相談ください。

片岡法律事務所

名古屋市中区丸の内二丁目一九番
二五号MS桜通七、八階
☎〇五二―二三―一七〇六