

VI. 事業所の閉鎖・縮小への対応

1. 事業所の閉鎖・縮小時の事業主の責務

生産拠点の移転や集約、事業からの撤退などにより、事業所の閉鎖や縮小が行われる場合、閉鎖・縮小の対象とされる事業所における雇用の場が失われることになります。

事業規模の縮小等（事業転換・再編を含む）により、離職を余儀なくされる労働者が相当数発生する場合、事業主は、労働者に対して再就職支援を行う努力義務があります¹⁰³。

また、事業主は、その事業所において相当数の離職者が発生する場合は、「再就職援助計画」を作成してハローワークの認定を受けるか¹⁰⁴、「大量離職届／大量離職通知書」をハローワークに提出する必要があります¹⁰⁵。

用語解説【再就職援助計画】

事業主は、経済的事情により、常時雇用する労働者について1つの事業所で1か月に30人以上の離職者を生じさせる事業規模の縮小等（事業活動の縮小、事業の転換又は廃止を含みます。）を行おうとする場合、最初の離職者が生じる日の1か月前までに「再就職援助計画」を作成する必要があります。また、離職者が1か月に30人未満の場合にも、任意で「再就職援助計画」を作成することができます。

「再就職援助計画」の作成にあたっては労働組合などの意見を聴くことが必要です。

用語解説【大量離職届／大量離職通知書】

1つの事業所で1か月に30人以上の離職者（※）が生じる場合、最後の離職が生じる日の1か月前までに、事業主は「大量離職届」を、国または地方自治体は「大量離職通知書」を提出しなければなりません。

※契約期間満了により離職する場合でも、6か月を超えて引き続き雇用されている者は離職者に含みます。ただし、以下のいずれかの項目に該当する者、労働者／職員本人の都合または労働者／職員の責めに帰すべき理由により離職する者は除きます。

- ・日雇い、または期間を定めて雇用／任用されている者（引き続き雇用／任用されている期間が6か月以下である者に限る）
- ・試用期間中の者（14日を超えて引き続き雇用／任用されている者を除く）
- ・常時勤務に服することを要しない者として雇用されている者

2. 労働組合の取り組み

経済情勢や経営環境の変化により、やむなく労働条件の変更や雇用調整を行わざるを得ない場合でも、事業主に法令遵守の徹底を求めることは言うまでもありません。そのうえで、労働組合は、労使協議会などにおける事前協議において、事業所の閉鎖・縮小の目的とその計画内容を明らかにさせる必要があります。経営に、関係する経営資料を提出するとともに、様々な施策のうちなぜ事業所閉鎖（あるいは縮小）という選択をするのかを十

¹⁰³ 労働施策総合推進法第6条第2項（事業主の責務）

¹⁰⁴ 労働施策総合推進法第24条（再就職援助計画の作成等）

¹⁰⁵ 労働施策総合推進法第27条（大量の雇用変動の届出等）

分な説明を求めましょう。

やむなく提案を受け入れる場合、事業所の閉鎖・縮小に伴って発生する余剰人員の対応策について、雇用の確保と生活の安定のために最大限の措置が講じられるよう協議・決定していくことが重要です。

不当労働行為への対応、ユニオン・ショップ協定の取り扱い、労使協定の取り扱いについても留意しましょう。以下ページのチェックリストも参照ください。

企業組織再編・倒産・再建時に留意すべき点 (p. 7)

加えて、以下のチェックリストをもとに組織点検を行うとともに、必要な対策を行いましょう。

<input checked="" type="checkbox"/> チェックリスト
<input type="checkbox"/> 雇用・労働条件にかかわる重要事項は、決定前に労使で話し合い、労働組合の同意なく実施しない仕組み（事前協議制）が徹底されているか ¹⁰⁶ <input type="checkbox"/> インサイダー取引 ¹⁰⁷ 対策として、労使の守秘義務等を定めているか
<input type="checkbox"/> 雇用の維持・確保に向けた措置が十分に講じられているか <input type="checkbox"/> 他の事業所への配転か <input type="checkbox"/> 出向による同一地域内での雇用維持か
<input type="checkbox"/> 希望退職の募集は避けられないのか <input type="checkbox"/> 希望退職に関わるすべての事項についての協議に参画しているか <input type="checkbox"/> 特定の労働者層や個人を指名させない <input type="checkbox"/> 募集期間を明確に定め、期間延長はさせない <input type="checkbox"/> 退職勧奨や肩たたきを行わせない <input type="checkbox"/> 必要に応じ、個人面談に労働組合も同席する <input type="checkbox"/> 退職金等の上積み補償などの退職条件を確保させる <input type="checkbox"/> 希望者に対し、会社に責任を持って再就職斡旋を行わせる
<input type="checkbox"/> 整理解雇は避けられないのか <input type="checkbox"/> 人員削減の必要性があるのか <input type="checkbox"/> 解雇回避のための努力は十分か <input type="checkbox"/> 人選に合理性があるか <input type="checkbox"/> 労働組合との協議、労働者への説明を尽くしたか <input type="checkbox"/> 退職金等の上積みを補償する労働協約を締結しているか
<input type="checkbox"/> 離職者の発生が避けられない場合、希望者への再就職斡旋について、会社の責任において最善が尽くされているか <input type="checkbox"/> 再就職斡旋に伴う諸費用の負担を会社に求めているか <input type="checkbox"/> 「産業雇用安定センター」による再就職支援の利用が申し込まれたか
<input type="checkbox"/> 国や地方自治体による各種助成金など、活用できる仕組みをチェックしたか

¹⁰⁶ 事前協議制についてp. 3

¹⁰⁷ インサイダー取引についてp. 3-4

(1) 雇用の維持・確保

雇用維持のためには、他の事業所への配転などが考えられます。居所の移動が困難な労働者には、出向による同一地域内での雇用維持などに最大限の努力をする必要があります。使用者には、雇用調整助成金などの利用による雇用維持の検討を求めましょう。

しかし、そうした取り組みをしても、適当な出向先がない場合や他の事業所に同種の仕事がなく職種転換も容易でない場合など、雇用維持が困難なケースも想定されます。

やむなく退職せざるを得ない労働者に対しては、退職金等の上積み補償などの退職条件の確保と責任ある再就職斡旋を求めましょう。後述「(3) 退職金等の上積み補償」と「(4) 再就職の斡旋」も参照ください。

(2) 希望退職の募集にあたっての留意ポイント

事業所の閉鎖・縮小にあたって、希望退職を募集する事例も見うけられます。雇用維持を最優先し、希望退職の募集は原則認めないこととしますが、やむを得ず受け入れる場合は、上記チェックリストに記載の点に注意しましょう。

(3) 退職金等の上積み補償

退職金等の上積みを補償させるためには、平時からの協約整備が重要です。モデル協約本体では、「会社の事業上の都合により、やむを得ず組合員の人員整理を行おうとするときはその都度すべての条件について事前に組合と協議決定する」(第〇条)とし、通常退職金規程とは別の条件を協議決定できるようにしていますが、さらに上積み補償を確実にするために次のような定めをしておくことも有効です。

第〇条 (整理解雇手当の支給)

会社の事業上の都合により、やむを得ず組合員を解雇しようとするときは、整理解雇手当を加給する。

退職時基本賃金の〇〇ヶ月分

あるいは、

第〇条 (会社都合による割増退職金)

会社の事業上の都合により、やむを得ず組合員を解雇しようとするときは、割増退職金を支給する。

会社都合による退職金の〇〇〇%

こうした定めがない場合、あるいはその都度すべての条件について協議決定する場合、会社都合による退職金に加え、上記内容のような上積み補償を協議・決定しましょう。なお、倒産の場合など締結の時期によっては、破産管財人に否認される場合がありますので注意して下さい。

(4) 再就職の斡旋

会社に責任ある再就職斡旋の義務を負わせるには、再就職斡旋本部の設置、再就職支援のための費用負担、再就職支援金の支給などについて労使協定を結んでおきましょう。なお、再就職の斡旋を会社に求めるにあたっては、前述「(3) 退職金等の上積み補償」を含む金銭面の条件とセットでの交渉となります。

同時に、無料で利用できる「産業雇用安定センター」による再就職支援の活用も検討します。「産業雇用安定センター」による再就職支援は、在籍者が対象であることに留意が必要です。離職者が発生する前に利用を申し込まなければならないため、迅速に対応しましょう。

あわせて、国や地方自治体への要請や上部団体・地方連合会との連携も重要な取り組みです。国や地方自治体による各種助成金など、活用できる仕組みについても、チェックしましょう。

予兆を察知したら速やかに上部団体などに指導・相談を求めることが重要です。

(参考様式)

- ・解雇者に対する再就職の斡旋に関する協定 (p.85)