

事例10 集団的な時間外労働拒否

製造会社K社は最小限の社員数で効果を上げるため、時間外労働を恒常的に行ってきた。けれどもある日突然、時間外労働の合意が取れなくなってしまった。ちょうど労働協約改定協議を行っている最中で、会社は雇用創出法の退職金規定にあわせ、退職金の減額を提案していたのだが、労働組合からは強い反対を受けていた。怠惰な行動や黒ひもなどをつけた抗議表示などは罰則を科される可能性があるため、時間外労働拒否が最も社員を罰することのできない抵抗表示の方法であると労働組合役員から説明されているようだ。

【問題点】

時間外労働は原則として労使の合意のもとで初めて実施することができることになっている。つまり社員側が合意しない時間外労働を会社が強いることはできない。かたや顧客との約束は守らなければならない会社側としては時間外労働の実施は必須であり、会社の弱点を狙った悪質な抗議方法と言える。一方で集団的な抗議行動にはそれを扇動する者が必ずいるはずである。なぜこのような行動を取ったのかを探っていく必要もある。

【対応策】

まずは組織を通じて時間外労働の必要性を社員に説明することから始めるべきであろう。通常現場作業者は時間外労働を歓迎しているため、「本当はやりたいのだけれど」というような声が出てくる可能性がある。一方で時間外労働を拒否するよう扇動していたり、圧力をかけていたりする事実が判明した場合は、確固たる態度で罰していくべきである。ただしこのような違反行為の証拠を得ることは難しく、情報を提供した社員に対する報復などが行われる可能性もあることから、細心の注意を払う必要がある。

並行してその集団的違反行為を生じさせた原因を一つ一つ取り除いていくことで解決に導いていく。退職金規定は雇用創出法で減額されているが、社員側が問題にしているのは特にどの部分なのかを見極めながら、会社の要望を真摯に説明する必要がある。「法規が改定されたのだからそれに合わせるのが当たり前」というような態度では社員の理解は得られない。会社側は常に会社の費用の有効的活用を考えており、頑張る社員に厚い福利厚生を進めていきたいことをしっかり説明していこう。