

労務トラブルを未然防止するためには

最近、「労務トラブル」が後を絶たない。労働条件について社員との話し合いがこじれ、場合によっては労働審判を申し立てられたり、訴訟に発展したりするケースも見受けられる。経営者にとって労務トラブルを未然防止することは、重要な仕事のひとつであろう。そこで、労務トラブル未然防止のための重要ポイントについて、私が感じていることを2点ほど述べてみたい。

重要ポイント①

就業規則を自社の実態や法改正に合わせる

仕事柄、さまざまな会社の就業規則を見る機会が多いが、内容が自社の実態と整合性の取れていないものを見かけることがある。例えば賃金規程の中の諸手当ひとつとってみても、「この手当は今も支給されていますか?」と聞くと、「実は規程にはありますが、現実には支給していません」といった答えが返ってくることもある。

社員の中には、「なぜ規程にあるのに手当が支給されないの?」という不満を抱いたり、退職後に「すべて規程どおりに手当を支払ってほしい」と訴えてくる人もいる。

就業規則は、会社、社員の双方が守るべき労働条件を明文化した重要な規程である。トラブル防止のためには、可能なかぎり専門家(弁

護士、社会保険労務士等)の意見を聞き、法改正などをよく確認したうえで、自社の実態に合った就業規則に改定しておくことが必要となる。

重要ポイント②

社員との信頼関係を構築し不満を過度にためない

厚生労働省の調査(平成23年就業条件総合調査)によれば、年次有給休暇の取得率は全業種平均で48.1%となっている。各企業の取得率については、業務内容や社風などによりさまざまであり、有給休暇が十分に取得できないことが即労務トラブルにつながるとはいえない。仮に未消化の有給休暇があったとしても、そのことだけで社員が会社を訴えたりするとは思えず、労務トラブルに至る遠因としては、社員が日頃から会社に対し何らかの不满を抱いていて、労務問題をきっかけとしてその不満が爆発することが多い。会社の現実を度外視した理不尽な要求をしてくる社員も一部にはいるだろうが、一方で社員の言うことにも理がある場合は、その意見に耳を傾けることも必要ではないかと思う。

例えば、恒常的に長時間残業がある場合は、社員が体調を崩し、その結果会社を辞めてしまうこともある。そのような場合、すぐに解決できないことも多いが、そういった

場合でも経営者が改善に向けてともに努力し、将来の改善見通しを示すことによって社員の不満が和らぐのではないだろうか。社員の要求をすぐかなえることよりは、むしろ問題を共有し、解決する姿勢を示し、社員との信頼関係をつくり上げることによって、トラブルはかなり防止できるのではないかと思う。労務トラブルの相手はすべて「人」であり、人を相手にしている以上、重要なことは経営者と社員との信頼関係だと私は考えている。

一般的に、利益獲得や商品開発には心血を注ぐが、社員の要望や労働法規に無頓着である会社は労務トラブルの起きる可能性は高い。一方、トラブルになる可能性を慎重に予測し、就労状況に気を配り、就業規則を定期的に見直したり、社員との信頼関係構築に努めている会社は労務トラブルが少ない。

繰り返すが、労務トラブルはひとたび起きるとその対応に追われ、本業に集中できなくなったり、なかには精神的に追い詰められたりする経営者もいる。社員にとっても仕事に身が入らず、お互い非生産的な話し合いに多くの時間を割かなければならず、不幸な結果になることが多い。ぜひ「労務トラブルを未然防止する」という視点から自社を振り返ってみることをお勧めしたい。



立石秀雄
(株)ちばぎん総合研究所
経営コンサル第二部
主任コンサルタント