

弁護士法人常磐法律事務所 GIVERS GAIN

2018 SUMMER
issue.06

特集

企業の労務問題

企業の労務問題は予防が大切！
予防治務のすすめ

特集企画 【常磐法律事務所×わち人事労務事務所】 異業種対談

企業の労務問題における現状と
今すぐに行える対策とは？

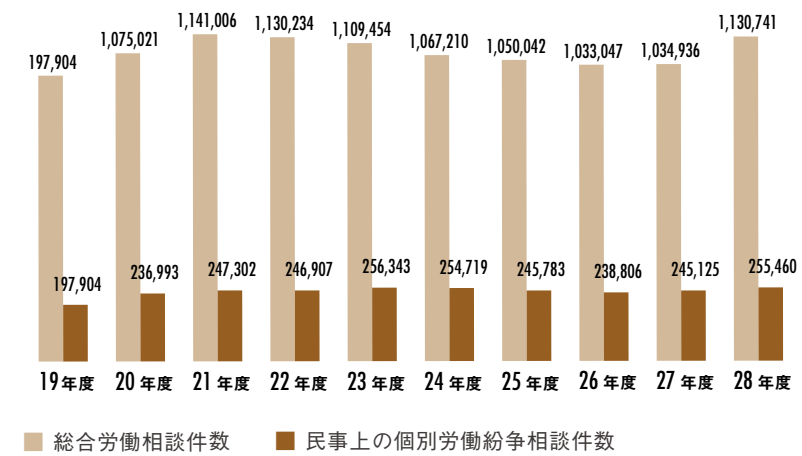


企業の労務問題は予防が大切！
予
防
法
務
の
す
す
め

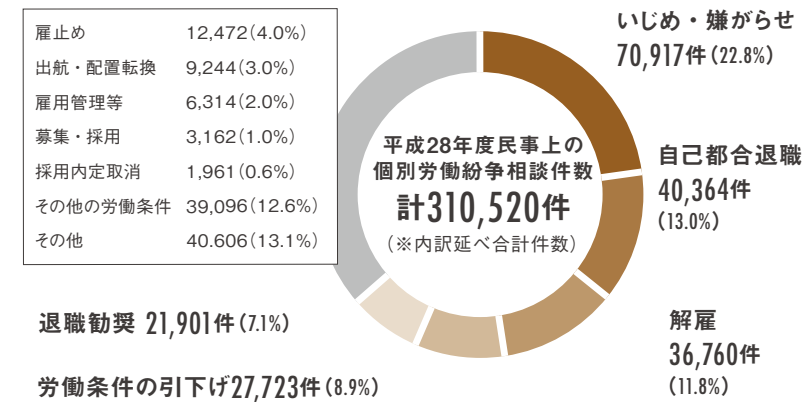
企業の労務問題は9年連続で年間100万件超

厚生労働省によれば、労使間のトラブルで寄せられる総合労働相談は平成28年までの9年連続で年間100万件を超えており、民事上の個別労働紛争相談件数は25万件（※平成28年度）、相談内容の多くはいじめ、嫌がらせ、解雇、労働条件に関する内容となっています。

【図1：相談件数の推移】



【図2：民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数】



労働基準監督署から調査の通知を受けてのご依頼。元従業員からの請求額は200万円でしたが、実際の未払い額は40万円程度でした。この実際の未払い額の精査方法ですが、労働基準法に沿った労働時間の計算をし、正しい未払い残業代を算出します。また、社内規程に不備があることも判明したため、これを整備して再発防止策を整えました。

以上の調査結果を労基署に報告したところ、労基署からはこれ以上調査しないという回答を頂きました。また、その元従業員も諦めたのか、以後連絡を取ってこなくなりました。

残業代請求は最近特にご相談の多い分野ですが、迅速かつ適切な対応が解決のカギです。



未払い残業代請求

問題のある従業員に解雇を告げたところ、労働組合から解雇が無効だとして団体交渉申入れがあったため、対応方法について会社様よりご相談を受けました。

委任を受けて労働組合事務所に出向き、組合担当者及び相手方ご本人と団体交渉を行いました。相手方の主張を聞いた上で条件交渉を行ったところ、最終的には相手方も

合意した上で、会社都合による解雇という形式をとることとなりました。

解雇に関する法規制は会社側に厳しいため、手続きを踏まずに解雇を通告した場合、労働組合や弁護士を介した大きな紛争となり得ます。解雇の検討段階であれば、より適切なアドバイスをさせて頂くことができます。



不当解雇

米軍基地内でのパワハラという特殊な事件でした。「上司がパワハラをした」という部下からの一方的な申し出を受けて、米軍がこの上司を基地内からロックアウトした後、調査期間と称して長期の自宅待機を強いた後、解雇した事件がありました。

しかし、客観的証拠がなく、関係者の供述だけではパワハラがあったという事実は証明

されず、勝訴しました。裁判に約5年を要しましたが、解雇が無効になり、国はこの上司に高額な未払い賃金等を支払うことになりました。また、地位確認が認められ、この上司は毎月給料も貰えるようになりました。パワハラで悩んでいる人はもとより、身に覚えのないパワハラで一方的に訴えられた場合もあきらめずにご相談ください。



パワーハラスメント

労務問題が増加する理由

上記のように、相談件数だけを見ると労務問題が単純に増加しているように見えますが、重要なのは労務問題の数自体は昔から増えていないという点です。

数自体は増えていませんが、政府が推し進める働き方改革によって、世間の働き方に関する認識がひと昔前に比べて大きく変化したという事が今労務問題が増加している最大の理由と言えます。

また、厚生労働省が労務問題に関する基準を定めていることや、インターネットの普及により具体的な対処法についての情報が得やすくなったという事も理由の一つです。

ひと昔前までは誰も守っていなかった法令や、グレーゾーンという事で通ってきた事が今やそうはいかなくなってきました。

対応を急ぐ企業もあるようですが、特に中小企業様を中心にまだまだ法令遵守を徹底できていない企業様も多く、労使間トラブルに悩まされている経営者様も多いと聞いております。

当事務所でも相談件数が年々増加

このように、当事務所でも中小企業様による労務に関するご相談が増えてきています。

特に、問題のある従業員を解雇したところ、その従業員が労働組合や労働基準監督署に訴え出したことにより、その対応を求めて当事務所にご相談に入られる、というケースが多くなっています。

労務問題は日頃の就業規則管理で予防できる！

こういった事例を防ぐには、労働基準法に準拠した労働環境作りはもとより、就業規則や社内規程の整備、タイムカードなどを利用した労働時間管理が必要です。

労務問題は賃金の問題ではなく、人の気持ちによるところが大きいので、最終的に争点となるのが労働基準法に基づく労働時間管理がされているかになることが多いです。

こういった法令遵守に基づく労働時間管理がしっかりとされていれば、もし仮に労務問題が発覚した際にもそれほど大きな問題にはなりません。

私たちのような専門家にお任せいただければ、労務問題による訴訟リスクを減らす体制作りのお手伝いをすることができます。

昨今、安倍政権の打ち出した労働者の働き方改革が目される中、未払い残業や、不当解雇などの労使間トラブルが増加しています。物流業界大手企業や不動産業界大手企業の未払い賃金問題などが紙面を賑わしたことは記憶に新しいでしょう。ここでは、企業側がこれから起こりうる労務問題の現状や起こりうるリスクからどのように身を守っていけば良いかを「予防法務」の観点からお話させていただきます。

企業の労務問題における現状と 今すぐに行える対策とは？

近年、世の中の働き方に関する考え方が大きく変わってきたことに伴い、不当解雇や未払い残業、ハラスメントなど、今までは表沙汰にならなかった労務問題が浮き彫りとなり、労務問題に関する相談や労使間における訴訟が多くなっています。

今回は、約20年に渡り企業の労務問題と向き合われてきた社会保険労務士の和智先生をお招きして、企業がどのように労務問題と向き合っていけばよいのか、企業が抱える労務問題のリスクと今からできる対策について対談させていただきました。

労務問題の今と昔

常磐 当事務所に持ち込まれる労務問題の相談も年々増えてきているのですが、和智先生の事務所も同じような状況ですか？

和智 そうですね。労務問題の相談件数は年々増加傾向にあります。しかし、決して昔に比べて労働環境が悪くなったという訳ではなく、むしろ随分と良くなっています。

常磐 今は政府が働き方改革を推し進めているだけあって、国民の労働に対する意識も高まっていますよね。特に今は厚生労働省が過労死や労災、うつなどの認定基準をしっかりと設けていますし、昔に比べると認定がおりやすくなっています。企業側も労務問題対策を今まで以上にやっておかないと、足元をすくわれてしまう。そんな時代になりましたね。

和智 そうですね。労働者の意識が高くなっている背景には、情報化社会の発展という時代の流れもあると思います。今はインターネットで悩みを書き込めば専門家自身が対処法を回答してくれるサービスなども多く存在しますからね。

労務問題における 企業側の一番大きな損失は金銭

和智 今後、企業側はますます労務問題への対策を強めていかなければならないと思いますが、常磐先生は労務問題における一番の企業側のリスクとは何だとお考えですか？

市場で労働者が有利な世の中ですからね。**常磐** やはり、傷が浅いうちから止血するというのがベストですよ。しかし、何か具体的な事が起きている訳ではないので、なかなか企業側にとっては着手に踏み切りづらい所ですよ。

和智 そうですね。労務問題は1度起きると企業が潰れてしまいかねないような損失を被るリスクがあるのですが、何か事が起きない限り予防に着手する企業はまだまだ少ないのが現状だと思います。**常磐** 私たちにとって身近な保険というものを活用するのも1つの予防方法かな、と私は考えたりします。A I Gさんが不当解雇限定ではあるんですがスーパープロテクトという保険を出しているんです。不当解雇の訴訟に発展した場合、その弁護士費用と負けた場合の金銭保証をしている保険です。この保険に入れば不当解雇による企業側のリスクはほぼ0にできると思います。やはり日本の労働法制は解雇について非常に厳しいので、このような保険に入るといっても予防の1つかと思いますね。もちろん法令遵守した上で話ではあります。

和智 それはすごい保険ですね。初めて知りました。

労務問題対策をする ベストなタイミング

常磐 企業が労務問題対策をするタイミングについて、和智先生はどうお考えですか？

常磐 やはり金銭だと思います。例えば過労や自殺などが発生すれば、労災の範囲を超えて賠償請求されてしまったり、未払い残業代請求により数千万円〜数億円の支払いを余儀なくされるケースも珍しくありません。企業側が潰れてしまうほどの金銭的損失が一番のリスクだと思いますね。

和智 私も同意見です。また、事が起きない限り、なかなかこの大きなリスクを抱えていることに気づけないというのも労務問題の難しい点だと思いますね。

常磐 全くその通りですね。結局、身内の事って後回しになってしまいがちなんです。経営者はお客様の方を常に向いているので、なかなか労務問題が起きる前の対策に目が向かないんですよ。そういった経営者の方に和智先生は普段どんなアドバイスをされているのですか？

和智 「法令遵守の徹底」ですね。「社員の気持ちのケアをしっかりとしましょう」と本当であれば言いたいところですが、社員一人ひとりの気持ちのケアをしていくのは時間的にも難しいですし、経営者によって上手い下手もあると思います。だからこそ、労働環境に関して法令遵守を徹底していくことが一番簡単な効果的なリスクヘッジになるんです、とアドバイスする事が多いです。

常磐 どんな労務問題も最終的には労働環境に関して法令が遵守されているか否かが労務問題の論点になることが多いので、弁護士としてもそれが確かなアドバイスだと思います。

和智 「早いうちに、できるところから」というのがベストだと思います。50〜100人規模になると就業規則を変えたくても変えるのが難しくなってしまうので、社員数が5〜10人規模で「これから就業規則を作ろう」というタイミングで着手するのがベストです。常磐先生はどうお考えですか？

常磐 理想を言えば「早いうちに、できるところから」なのですが、事が起きない限り企業側が動きづらいと言うのも現状です。ですから、やはり1つ小さい問題が起きたことをきっかけに対策を始めるのが良いタイミングだと考えています。完全な予防とはいきませんが、他の全従業員に影響する労務問題を事前に止められるのであれば予防になると思います。

和智 そうですね。我々も同様の事は感じています。本当はあまり良くないのですが、小さなトラブルが起きた時や、監督署

一番簡単なかつ有効な 労務問題対策は法令遵守

常磐 和智先生のところには、労務問題に関する意識の高い経営者の方からの相談が多いと思うのですが、普段どのようなアドバイスをされているのですか？

和智 私は、普段お客様には「労務問題対策については3つに分けて考えて下さい」というお話をします。まず1つ目が法令遵守。2つ目が経営体として成り立つかどうか

が入った時などは労務対策を講じるいいきっかけだと私も思います。また、社員から「残業代」や「代休」などの質問が来た時も、改めて労務問題を見直す良いタイミングだと思います。

常磐 我々の啓蒙が足りないのかな…と努力不足を感じることもありますね。本来であれば労務問題に明るい顧問弁護士や社労士がつくというのが理想ですが、もっと身近で手軽に使える『労務問題完全チェックパック』のようなサービスがあってもいいのかなと思います。車検のように数年に1度就業規則や労働環境などをチェックするサービスです。

和智 我々士業の仕事は良くも悪くも分かっているから、そういう具体的なサービスを作って企業側に提供していくという事も大事なのかもしれないですね。たとえ顧問弁護士や社労士がその企業にいたとしてもセカンドオピニオンにこういったサービスを使うことで、より企業側も本気になってもらう、またその会社の顧問弁護士や社労士も本気になってもらう、いいきっかけになる気がします。

常磐 「企業が労務問題対策に対して、その気にならないから」という事で諦めるのではなく、もっと我々士業が積極的にアナウンスしていかなければいけませんね。

和智 おっしゃる通りですね。ぜひ、一緒に労務問題を少しでも減らせるように活動していきましょう。



事例でわかる!

法務のミカタ 運輸安全総研トラバスって一体どんな組織?

弁護士の橋本信行です。じつは、昨年からは、弁護士業務の傍ら、一般社団法人運輸安全総研トラバスという組織の理事を務めています。以下では、単にトラバスと呼ぶことにしましょう。

最初は私もどんな団体がよくわかっておらず、名前を聞いた感覚ではネコバスの親玉くらいに思っていたのですが、いざ参画してみると、各自が社会的使命感を持って、しっかりした活動をしています。

トラバスの目的は、「トラックやバスのドライバー職のイメージアップを図り、大人も憧れる、なりたい職業にすること」です。こうした目的のため、様々な専門家たちが中心となって、運送業にかかわる皆様の法令遵守・人材採用・社員教育・経営への支援を行っています。私自身、弁護士として稼働し始めて以来、交通関連事件を多く手掛けてきたため、必然的に運送業のお客様と関わる機会に恵まれ、その業務内容についてもよく把握しておりますので、それがトラバスの活動に活かされていると思います。

メンバーは、私のほかに行政書士、社会保険労務士、税理士などの各種専門家がおり、それぞれの専門的視点から運送業の活動をサポートしております。なんと前職が刑事であったという異色の経験を活かして、防犯関係のアドバイスをしている方もいらっしゃいます。運送関係の法令の改正、事故防止の取り組み等について、迅速に情報収集し発信することや、労務問題、運賃交渉のアドバイス、経営理念・行動計画の作成支援などのコンサルティング業務など、活動の幅はとても広く、かつ運送業に専門特化した活動となっています。

メンバーは互いに上下関係にはなく、それぞれが自分の思うところに従って行動していますが、それでいて全体としては共通した目的のために動いています。

もともと協調性がなく好き勝手にやるタイプの私に

とっては、これこそが理想とする組織かもしれません。その中

で私は何をしているのかといいますと、法的問題が話題になっ

たときには意見を述べたり、トラブル予防のためにどういう証拠を集め

ておくといったなどのアドバイスをしたりしています。とはいえ、他のメンバーの先生方はそれぞれの士業として経験豊富かつ優秀な方々ばかりですので、私が教わることのほうが圧倒的に多いです。

最近では、メンバーの先生方の勧めもあって、運行管理者の資格を取得しましたが、これによってさらに運送業に対する理解を深める機会となりました。運良く、満点に近い高得点をたたき出して合格できましたが、運行管理者の資格取得に苦労されている運送業職員の方も多いと聞いております。

今後はそういった方のために受験対策のセミナーなども開催したいと考えております。

理想の運送業界の実現のために何ができるかということについて、休日だというのに集まって本気でアイデアを出し合っている。

一般社団法人運輸安全総研トラバスについてより詳しい情報が知りたい場合には下記公式ホームページをご参照ください。

<https://trubus.org/>

