

ストップ!

# 会社の労務トラブル



PSR  
Developed by  
私達はサポートであなたをサポート

お問い合わせ

終身雇用が当然だった時代は終わり、雇用の流動化や雇用形態の多様化に伴い、会社と労働者の関係はひと昔前と随分変わってきています。

また、近年は労働者がインターネットや関連書籍から労働法について学ぶことができ、未払い残業代請求や解雇無効の訴えなどの労働者の権利に関する知識を手軽に得られる時代となりました。

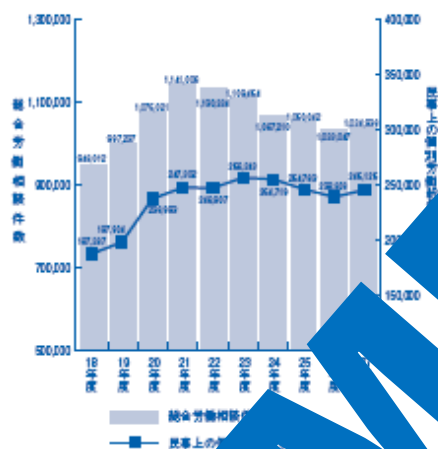
それにつれて、表面化する労務トラブルも年々増えています。労務トラブルは一度起きてしまうと、会社のイメージが悪化したり、社会的な信用が失われたり、経営者はその対応に多くの時間を取られるだけでなく、他の従業員のモチベーションが下がり業績の低下をもたらす恐れもありません。

この小冊子では、最近増えている労務トラブルをこの小冊子で事前に防ぐためには、どのような手を打っておくべきなのかを解説しています。

是非、「転ばぬ先の杖」として、この小冊子をご利用ください。

- ◆全国の個別労働紛争状況…………… 3
- ◆労働基準法改正の留意点の強化…………… 4
- ◆労務トラブルの最新判例！…………… 5
- ◆労務トラブル事例…………… 6～18
- ◆労務トラブル防止のためのチェックリスト…………… 19

総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移



厚生労働省は毎年「個別労働紛争解決制度」の施行状況を発表している。そのうちの「総合労働相談」の件数は、近年100万件を超え、高止まりしている。

人事管理の個別化や雇用形態の変化なども背景としていますが、労働者側が以前より労働基準法や労働法に関する知識を、争うべきと判断しているという傾向も目立ってきていることが示唆されているともいえます。

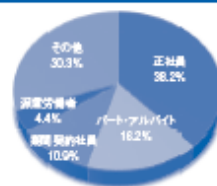
「総合労働相談の内訳」を見ると、いじめ・嫌がらせ、解雇、自己都合での退職、労働条件の引き下げに関するもの割合がそれぞれ高くなっています。

### 民事上の個別労働紛争相談の内訳



順位	相談内容	割合
1位	いじめ・嫌がらせ	21.4%
2位	解雇	13.4%
3位	自己都合退職	11.9%
4位	労働条件の引き下げ	9.6%

### 相談者の就労形態



順位	就労形態	割合
1位	正社員	38.2%
2位	パート・アルバイト	16.2%
3位	期間契約社員	10.9%
4位	派遣労働者	4.4%

出典：厚生労働省「平成27年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

# 採用面接で騙される?!

会社の労務トラブル事例／～四コマ漫画～



人材不足の状況が続く中、求人を出しているにもかかわらず応募者が来ない・・・そんな時に「応募者はいくらもいます」なんて言われてしまうと、面接の準備してしまうのは無理もありません。

しかし企業と応募者がお互いの仕事へのイメージは大きな違いがあります。

入社後に仕事内容が想像と異なる場合、お互いが不幸であるため、面接時に前職までの経験をしっかりと話し、採用時には労働条件通知書が正確でなくないことを交わすことで、お互いに入社後の内容等について詳細を確認するとよいでしょう。

会社側が労働条件を書面に落とし込み、お互いに確認すること、入社後の仕事への認識のズレを減らすことで労働契約に対する責任が生まれます。入社した会社だと思われ、採用された側も「いい仕事だ」と思っているだけでは動けないぞ!と気持ちの面でも引き締まらね。

もし入社後に面接時とのズレや求める条件に到達しないケースが生じた場合には、労働契約の変更や、最悪の場合には辞めてもらうこともあるでしょう。

その場合に労働契約書等があれば労務トラブルに対する企業リスクを最小限に回避することができます。

国家資格などについては資格取得証明書を、自動車等の運転が必須の業務に就かせる場合は運転記録証明書を提出させるのもよいでしょう。また、情報漏えいリスクの観点からも採用時に秘密保持に関する誓約書も忘れずに交わしましょう。



# 立つ鳥あとを濁す

会社の労務トラブル事例／～四コマ漫画～



このような退職時の有給消化に関する採りめ事はよく発生します。

多くの職場には余剰人員がおり、退職する人によって有休消化に入られることがあります。

労働基準法では有給休暇は労働者が指定した時季に与えなければならず、したがって、会社が有給休暇を取らせたいという意思はできません。

ただし、指定した時季に有給休暇を与えることができない場合、正常な業務を妨げられる場合に限って、その時季に有給休暇を取ることができます。これを時季変更権といいます。

時季変更権は、退職日以降に変更することはできません。退職日までが限度です。

この場合、会社としては本人の希望する退職日まで有給休暇を消化してもらい、残った有給休暇を買い取るという方法を検討するのも選択肢の一つです。ちなみに有給休暇の買い上げ金額にルールはありません。

このときに忘れてはならないのが、必ず退職日や退職理由(本人の申出による本人都合の退職)を記載した「退職届」を書面で取っておくことです。

「後で出します」と言われたいよう、書式を会社で常備しておき、印鑑が無ければ印印をもらいます。

もし有休を買い取ることに合意し、金銭解決をするのなら「退職合意書」を作成してお互いに持っておくことをお勧めします。

ちなみに、退職理由が自己都合ではなく会社都合(解雇など)となると、失業手当の給付制限がなくなり、給付日数も増えるため、四コマ漫画の例のように退職者は被害者意識全開に大変身する恐れがあるのです。

