

卓 話

平成 22 年 10 月 5 日

『労務トラブル解決の方法』

三宅裕樹会員

ここ数年、企業内での労務関連のトラブルが増加する傾向にあります。原因として、昨今の経済情勢等が考えられますが、いずれにしても経営者としては、そういった現実を目を逸らさず適正に解決の方法を探る事によって、円滑な企業運営を目指さなくてはなりません。



①実際に、どの位の問題が発生しているのでしょうか？

(平成 21 年度厚生労働省資料)

個別労働紛争件数 247,302 件 (対前年 4.3%増)

相談内容 1 位 解雇に関するもの 24%

2 位 労働条件の引き下げ (給与の引き下げ等) に関するもの 13.5%

3 位 いじめ、嫌がらせに関するもの 12.7%

これは、表面化したものだけの数値ですから、小さなものや話し合いで解決したもの等を含めると、この数倍から数十倍あると考えられます。

②どんな場合に、労務トラブルが発生するのか？

トラブルの発生原因は様々です。しかし、最も典型的なパターンとしては、どちらが悪いかは別にして、労働者の行動 (行為) を経営者が認めず、労働者に対して与えたペナルティーを労働者が承服しないで問題提起するといったようなパターンです。労働者と経営者のコミュニケーション不足が原因になっている事も少なくありません。普段、法令順守に心を配っている経営者でも、思わぬ労務トラブルに遭遇する事も珍しくありません。

③トラブルが発生したら？

トラブル解決の近道は、これしかありません。

「トラブル発生時に専門家の意見を聞いて迅速に対応する」

に尽きると思います。法令を無視した素人考えや、無視して放置した結果、問題を重大化させて解決に手間取る (または、被害を拡大させる) 事例が少なくありません。一概には言えませんが、こういったトラブルの場合、過失割合が 100 対 0 という事は皆無と言っても差支えありません。むしろ、経営者側に非がある事例が少なくない事を自覚しておかねばいけません。

④トラブルが発生しても、無視したり、事の重大さに気付かない経営者が多い

実に残念な話ですが、こういった事例は極めて多いです。もし労働者側に一方的に非がある事例ならいざ知らず、こういった対応をする事で問題解決を困難にしたり、相手側の態度を硬化させて傷口（被害額）を拡大させる原因になっています。非を認めたくないのは誰でも同じです。しかし、問題の初動の段階で専門家の意見を聞き、こちら側に非がある場合には迅速な解決をする事が最も安上がりなのです。

⑤紛争解決機関について

○労働局に設置された紛争調整委員会によるあっせん

○労働審判

○各種労働組合 管理者ユニオン等の組織

◎社労士会労働紛争解決センター岐阜

こういった労務トラブル（個別労働紛争）の解決にあたる機関は様々です。しかし、そういった組織の中には極端な考え方を持ったものも現実には存在します。

その中で、本年6月に開所した、「**社労士会労働紛争解決センター岐阜**」は、我々社会保険労務士が中立な立場で、迅速に問題解決を行う組織です。類似の組織に比べて低廉な費用で利用する事ができます。

⑥訴えられて慌てるのではなく、経営者も積極的に解決の方策を探るべきです。

社内でトラブルが発生し、それを放置しておいたら⑤で出ていた組織から呼び出しが来た。と言うのが大半の事例です。これでは賢い経営者とは言えません。トラブルの初期に専門家の意見を聞き、それでも解決できない時は経営者自ら紛争解決組織の力を借りるのが良い方法です。様々な組織がありますが、是非「**社労士会労働紛争解決センター岐阜**」をご利用頂きたいと思います。

法務大臣認証 厚生労働大臣指定

社労士会労働紛争解決センター岐阜

所在地：〒500-8382

岐阜市藪田東2丁目11-11

電話：058-272-2470 FAX：058-272-2910