

基調講演

1 労使関係セミナー

講師 弁護士 増永 弘

(中央労働委員会九州区域地方調整委員長)

本日の基本的問題点

『会社内で社員との契約関係でトラブル発生。』

『企業内の雇用トラブル。どうなっていくのでしょうか。』

『どのような方法で解決すれば良いのでしょうか。』

2

問

『社内の雇用トラブルのそのあとが心配です。『上司と衝突させた社員を退社させたのですが、どんな問題が生じるのでしょうか。』

考えうる問題点

- ・退職金の支払要請
- ・残業代の未払請求
- ・パワハラ
- ・それらによる裁判など

3

答

『使用者としても、労働者としても、発生するトラブルについて、どこに、どのような相談や申立などをする仕組みがあるのか、そこで、どのような手続や判断がなされているのかを知っていれば不安に思う必要はなくなるでしょう。』

4

問

『従業員を活用したい。人員コストを最大限活用をしたい。』

- ・残業の活用
- ・社員のやる気の啓発
- ・社員の能力の最大限の活用
- ・労働に見合った賃金制度の採用

そのためには労務対策にどのような工夫をすれば良いのでしょうか……。

5

本日の基本的観点。

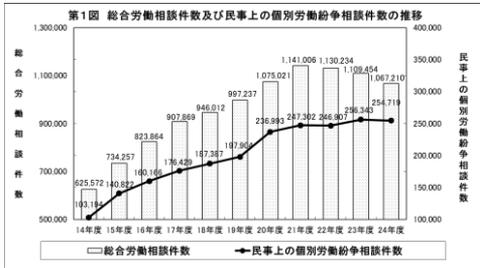
『問題を放置しておくと、雇用トラブル、労働紛争になりがちです。』

『そのようなことになると職場は最悪の状態になってしまう危険性があります。それをどう防ぐかでしょう。』

という観点で今日は考えてきます。

6

厚生労働省統計 相談数など(統計資料より)



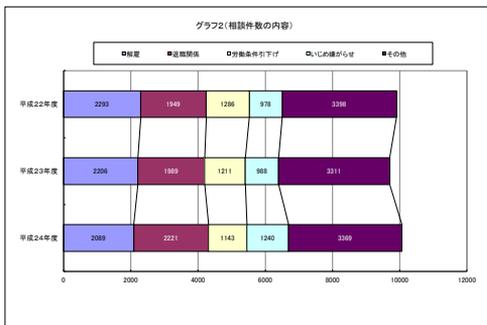
7

福岡労働局 相談数など(統計資料より)



8

福岡労働局 相談内容(統計資料より)



9

労働局、労働者支援事務所の統計

これらは数字の一覧表ですので、スライドではなく、見やすいお手元の基調講演資料編の一覧表を利用して、説明していきます。

- 1 福岡県労働者支援事務所 表1
- 2 福岡県労働者支援事務所 表2
- 3 福岡県労働委員会の紛争事案件数

10

まとめ

『県内の事業所には大小の雇用トラブルが発生しています。それも、非常に多く起きています。それで社外のいろいろなところに相談したり、解決を求めたりしています。』

『これだけの数、これだけの増加傾向だと、労働者も、使用者・企業も、労働問題を切実な問題として考え、解決しなければならない状況なのだということを、理解する必要があるでしょう』

『だからこそ労働審判や訴訟を起こす前に、相談やあっせん等が利用され、そこで早めの解決も図られているのでしょう。』

11

問・労働トラブルの交渉相手とは

『例えば、退職者がユニオンに参加したという場合、ユニオンと団体交渉をしなければならないのですか。不安を感じています。』

答としてまず考えるべきことは、『団体交渉を当初から理由もなく拒否することは法律違反になるのが原則です。』

12

『労働組合に関する紛争は、労働委員会での解決も考えてみましょう。』

『労働委員会のあっせんは使用者側からの申立も出来ます』

13

『労働基準法に反するような問題の解決は、労働局と労働基準監督署の利用を考えてみましょう。』

『労働局のあっせんは、紛争当事者の調整を行い、話し合いを促進することにより、トラブルの解消を図っていきます。』

14

本日の基本的な視点

『顧問弁護士がいなくても大丈夫。』という観点から、雇用トラブルを処理・解決する各種公的機関を紹介していきます。』

15

労働局のあっせんは、普通の応接室のような感じの部屋で、行われています。

16

福岡労働局のあっせんは、この合同庁舎新館内で行われています。

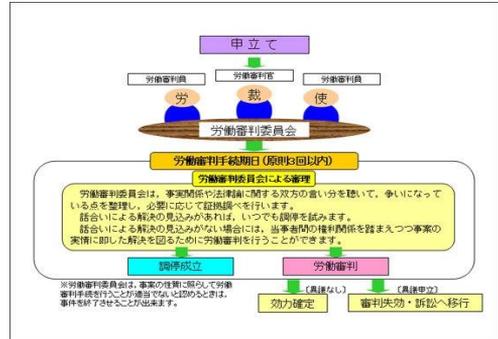
17

福岡県労働者支援事務所は福岡市中央区赤坂1丁目にある福岡県福岡西総合庁舎にあります。

18



労働審判の仕組



労働審判廷の例 (インターネット上で公表されている概念写真)



福岡県社会保険労務士会のADRである社労士会労働紛争解決センターは福岡の事務所福岡市博多区博多東2丁目の博多会偕成ビルの2階の1室にあります。

社労士会労働紛争解決センター福岡においても、普通の相談室において、あっせんが行われています。

福岡県労働委員会(福岡県庁に関する公開写真より)



問

『諸機関がいろいろあるのは結構なことなのでしょうが、かえって混乱するのではないのでしょうか。』

『1か所にまとめた方が使いやすいのではないのでしょうか。』

25

まとめ

『各機関が、それぞれの特徴を活かした機能、役割をアピールして、多様なサービスの提供に努力しています。』

26

問

『話を聞いたり、あっせんするだけで、労働紛争、トラブルを解決できるのでしょうか。』

27

答

『統計資料からも明らかなように、現実に解決している例も多いのです。』

28

問

『双方からの事情の聞き取りや説得とは、どのように進んでいくのですか。』

29

答

『各種あっせんや労働審判などは、利益対立や感情の調整・コントロールを図りながら、当事者双方の言い分と要望などの調整をして、法律的な、しかも調整的な解決を目指します。』

30

問

『職場でトラブルが発生して上司の命令を聞かない従業員を秩序違反として解雇しました。労働基準法に従って1か月分の賃金は支払いました。それで良かったのかと不安です。』

31

答

専門的知識と経験のある諸機関の活用によって労働トラブルの解決に努めましょう。

そうでないと、トラブルが一層悪化して会社経営に悪影響を与えてしまう状況さえ想定されうるのです。

32

アドバイス

『心構えとしてはありますが、外部機関で社内の雇用トラブルを処理することは、恥でないか、不名誉ではないかなどと心配する必要はないと考えられます。』

『逆に、そこでの紛争処理の情報やノウハウを会社に持ち帰って、社内での紛争解決技術資本にしようという心構えこそ、大切でしょう。』

33

問

『雇用紛争を起こした会社は、その後どうなるのですか。最近の社会では、ネットでの評判、世間の風評も気にせざるをえないのです。』

答

『早く解決することが一番良いのではないのでしょうか。』

34

問

『社外の機関に相談すると、問題が表面化するのではないかと心配なのですが。』

答

『トラブル、雇用紛争を隠す、知らぬふりをするからこそ、労働者、使用者双方にとって、大きな不利益をもたらすことが多いのです。』

35

紛争を円滑に解決することは大切なことです。紛争が拡大化、深刻化することは望ましいことではないのです。ご紹介してきた各機関を利用してみれば、解決に役立つという、それらの諸機関の良さが分かっていただけだと思います。

36