



Vol.46

弁護士 岡 正俊
社若経営法律事務所

★経営法曹のボヤキ(労働問題について考える)

唐突ですが、労働問題というのは、会社対特定個人の従業員の問題と思われるかもしれませんが、私はそうではないと思っています。確かに、残業代請求、解雇無効の訴訟等、労働事件は形としては会社と一従業員の権利関係の問題ですが、それに囚われてしまうと、あるべき解決が図れなくなってしまうと思います。労働問題が起きている状態は、会社の事業の正常な運営が妨げられている状態といえます。社長や担当者が頭を抱えて、貴重な時間とお金を使い、本来やるべきことに手が回らないのですから、まさに事業の正常な運営が妨げられています。その意味では、売上が落ちた、近くに競合他社の店ができた、製品に欠陥が見つかったといった事業の運営上に起こる問題と同じです。このような問題が起こったときに、感情的に対応することはないと思います。なのに労働問題だけは、つつい感情論になってしまい、冷静な判断ができなくなってしまうのです。

例えば、従業員を解雇したいというご相談を受けることがあります。これは会社から紛争を拡大しようとするものですから、それなりの覚悟が必要です。その際によ

く聞くのは、このままでは他の従業員が辞めてしまいますという話です。問題社員以外の従業員が全員辞めてしまったら、会社は成り立ちませんので、問題社員には辞めてもらうしかありません。しかしここで確認しなければならないのは、「本当にそうですか？本当に全員辞めてしまいますか？」ということです。というのは、同時に「解雇して勝てますか？」という質問を受けることがあるからです。そういう時は逆に聞き返します。「負ける可能性があったら解雇しないのですか？」と。何もせずに手を拱いて見ていたら、従業員が全員辞めてしまうという危機的状況だからこそ、解雇に踏み切るのではないのか？そのような危機的状況であれば、負ける可能性があっても、勝つ可能性があるならば、その可能性に賭けるべきではないのか？要するに解雇をする場合は、そのくらいの覚悟をもって臨むべきだと思いますし、そうでなければ解雇すべきではありません。事業を正常化するための他の方法を考えるべきです（教育指導など）。また、「あいつ（原告などの労働者）に金を払うくらいなら、先生に払いますから、何とかしてください。」ということと言われること

Labor-management.net News Vol.46

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岡正俊が解決！

があります。気持ちは分かるのですが、本当に会社のことを考えるのであれば、お金の使い方が違うと思います。事業の正常な運営の妨げとなっている原因を取り除いて、正常な運営に戻すことが会社としてすべきことだと思います。労働者にお金（和解金）を支払うことによって、会社の正常な運営を取り戻すことができるのであれば、そのためにお金を使うべきではないかと思います。

先ほど申し上げたとおり、事業を正常化するためには教育指導という方法が考えられます。解雇のための証拠作りというよりも、事業を正常化するためと考えた方が前向きですし、精神衛生上も良いかと思います。教育指導に当たっては、感情的にならずに、できるだけ客観的立場から行うためにも、職場で話し合っただけルールを設けておくことが考えられます。働きやすい職場環境を整える意味でも、注意指導をしやすくするためにも、役に立つと思います。

例えば、出勤時・退勤時には挨拶をする、職場で大声を出さない、大きな音をたててキーボードを打たない、独り言を言わない、理由なく離席しない、喫煙は5分以内、言葉遣いに注意する、身だしなみに気を付ける等々です。そんなことまで・・・と思われるかもしれませんが、実際にこのようなことで職場環境が乱されていることが

結構多いのです。

先月のニュースレターの話にも通じますが、パワハラを気にしすぎて必要以上に優しすぎたり部下に嫌われたくない管理職や、一人職場の従業員、フレックスタイム制等自由な働き方等、管理が緩い職場では、従業員が自分勝手になったり、上司の交替を機にトラブルが起きたりします。日頃から、会社で働くということ（＝労働契約の債務の履行）は、まったくの自由ではなく、決められたルールの中での自由、会社の指揮命令下での自由であることを、感覚的に身につけてもらう必要があると思います。

ついでに申し上げますと、会社のルールというのは従業員にオープンにしてはじめて意味のあるものです。特に就業規則は会社の基本的なルールですので、これをオープンにしない理由はありません（法律上の義務です）。ルールが曖昧だとトラブルになりますし、依然として雇用契約の内容を巡るトラブルが多いのは残念です。就業規則を従業員に渡したくない、開示したくないという声を時々聞きますが、そのようなルールでは作成しても意味がありませんので、そのような場合は、「うちのルールはこうですよ。」と胸を張って言える就業規則に改訂すべきではないかと思います。