

誌上相談室

今回の
テーマ

経営安定に向けた 雇用トラブル回避のススメ



当所窓口専門家
遊佐総合法律事務所（青葉区上杉）
社会保険労務士・司法書士・
行政書士
遊佐 慎一郎 氏

最近、英会話の勉強をしています。全く上達しません…。

昨今、日本社会は働き手の人口が減少し、労働者を確保することもままならない時代に突入しています。企業によっては外国人労働者の雇用も増え、価値観の多様化によるトラブルも起こっています。こうした状況の中、優秀な人材を確保しつつ、経営の安定化に向けた雇用トラブルを未然に防ぐことが企業に求められています。そこで今回は、雇用トラブルの類型とその対策、安定した労使関係を築くためのポイントをご紹介します。

1. 労働者を雇用した際に起こりうる トラブル事案

Q 職場におけるトラブルにはどのような種類がありますか？

また、それぞれの具体的な事例も教えてください。

A 職場のトラブルは、大きく「①労働条件によるもの」、「②職場環境によるもの」、「③雇用終了によるもの」の3パターンに分けられます。特に近年は賃金関係だけではなく、有給休暇やメンタルヘルスに関する相談も増加傾向にあります。主な具体例は以下の通りです。

① 労働条件によるもの

- ・賃金・残業代：残業代の未払い、不適切な計算方法など。
- ・年次有給休暇：取得の拒絶、年5日の消化義務違反など。

② 職場環境によるもの

- ・ハラスメント：パワハラ、セクハラなど。
- ・健康被害：長時間労働による精神疾患（うつ病）の発症など。

③ 雇用終了によるもの

- ・不当解雇・雇い止め：合理的理由のない解雇や契約更新拒否。
- ・退職時の問題：退職金の未払い、引き継ぎの拒否など。

2. 雇用トラブルを回避するためのポイント

「①労働条件によるもの」については、雇い入れ時に労働条件の通知を行う際、労働者本人に書面での明示をしているかが重要なポイントとなります。残業代に関しては就業規則に計算方法、固定残業代を支払う契約となっている場合は労働条件の通知か就業規則に計算方法、何時間分の残業が含まれているのか等の記載が求められます。雇い入れ時の労働条件の通知を怠るケースが散見されていることも、このようなトラブルの原因と考えられます。就業規則は常時10人以上の労働者を雇用する場合は作成が義務付けられています。しかし、労働条件の通知では労働条件を全て記載することが難しいことから、細目は就業規則に委任することが通例で、年次有給休暇の取得手続きに関しても就業規則に記載されるケースが多いのが実情で

す。労働者が10人未満の場合でもトラブルを未然に防ぐ意味での就業規則の作成を考える余地があると思われます。

次に「②職場環境によるもの」についてです。パワハラやセクハラ、マタハラといったハラスメント対策はかつて努力義務にとどまっていたですが、2022年4月からは中小企業も含めて事業主にハラスメント防止措置が義務化されており、就業規則の記載事項となっています。就業規則への記載も含めて、どのようなことがハラスメントになるのか、労使間での知識の共有が必要です。また、近年、仕事や職場に対する強い不安・悩み・ストレスを感じている労働者の割合が高くなっており、常時50人以上労働者を雇用する事業所ではストレスチェックが義務付けられています。さらに、遅くとも2028年5月までには、常時労働者が50人未満の事業所についても実施が義務化されるため、早めのストレスチェック導入の検討が必要かもしれません。

最後に「③雇用終了によるもの」についてです。特に事例として多い解雇は、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当と認められない場合には解雇権乱用として無効となります。解雇は就業規則にその基準の明記が求められ、企業側が解雇を回避するための措置を講じたかどうかが問われます。

代表的なトラブルパターン	対 応 策
労働条件によるトラブル ・残業代(時間外手当)の未払い ・年次有給休暇の取得、未消化	労働条件の通知の徹底 就業規則の作成・見直し 労使間の知識の共有
職場環境によるトラブル ・ハラスメント関係 ・精神疾患(うつ病)	
雇用終了によるトラブル ・不当解雇、雇い止め ・退職金の未払い、退職時の引き継ぎ拒否	

いずれのケースでも対策としては、労働条件の通知（労働契約書）の徹底、就業規則の作成・見直し、労使間の知識の共有がポイントとなります。

当所では、あらゆる経営のお悩み解決に向け、各種専門家が無料で対応いたします。お気軽にご相談ください。
図経営支援グループ(022-265-8127)

