



卓 話



「労働紛争に関する諸問題」 特定社会保険労務士法人フルセル (株)スタッフコンサルティング代表取締役 森 紀男氏

最近、厳しい経営環境の中で、企業と従業員のトラブルが増えてきています。従業員トラブルというのは、法的には労働紛争といいますが、この労働紛争は、集団労働紛争と、個別労働紛争に分けられます。このうち、集団労働紛争は企業と労働組合間、個別労働紛争は、企業と従業員個人間の紛争をいいます。最近では全体的に労働組合の組織率が低下してきていることもあり、個別労働紛争に分類されるトラブルが多く相談を寄せられますので、今回は個別労働紛争について取り上げます。



この個別労働紛争を定義する法律としては、個別労働紛争解決促進法（個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律）が平成13年10月に施行されています。この個別労働紛争解決促進法に基づく解決方法としてあげられるのが、都道府県の労働局による「相談」「指導」「あっせん」があります。したがって、この個別労働紛争解決促進法に基づく解決方法は、労働局という行政機関におかれることから「行政的解決」と呼ばれます。この労働局による「相談」「指導」「あっせん」の対象となる事項としては、「解雇」等における民事的問題、のほか「セクシュアル・ハラスメント（以下、「セクハラ」という）」も対象となっています。例えば、セクハラが発生し、企業若しくは上司と対象従業員のトラブル（紛争）となってしまった場合のあっせんによる解決だけでなく、従業員が（何らかの事象を受け）これはセクハラでないかと悩んだとき、若しくは誰に相談してよいかわからず悩んでいるときに、この労働局に設置されている雇用均等室という部署に相談することも、この行政的解決に該当します。

企業と従業員のトラブルは、原則社内で解決されることが望ましいものです。しかし一般的に社内で解決を求めず、従業員が自己の権利を主張するために外部（労働局）に相談し解決を求める場合、「あっせん」制度を利用することになります。具体的には、従業員から労働問題について相談やあっせんの依頼があった場合、労働局はその内容を本人の申し立てに基づき確認をし、使用者

に対しあっせんの申し入れをします。この際、使用者があっせんを受託すると、労働局によるあっせんが行われます。その場合ほとんどが金銭解決による和解となり、金額等に双方納得した場合は問題の解決となります。一方であっせんの申し込みに、使用者はあっせんを拒否することも可能です。また、あっせんを受託した場合であっても、和解内容を認めずあっせん和解の不成立となることもあります。

このような場合、次に労働者は紛争の解決をどこに求めるかという、行政的解決から司法的解決、すなわち裁判所に訴えることもあります。このような、労働問題における司法的解決手段には、通常の民事裁判のほか、労働審判制度（労働審判法、平成18年4月施行）があります。この労働審判というのは、3回の審議により行われます。通常、1回目の審議では、状況と双方の希望の聞き取りが行われるとともに和解案の提示がなされ、2回目で和解となるか、和解とならず2回目終了した場合は、3回目で判決が確定することとなります。そして、この判決に労働者若しくは使用者が応諾しない場合は、通常の裁判につながっていくこととなります。

以前から従業員と企業がトラブルとなると労働基準監督署（以下「労基署」という）に駆け込むという話があります。労基署では相談した場合、例えば割増賃金不払い等の労働基準法（以下「労基法」という）違反があるときは、是正勧告・指導が行なわれます。例えば解雇については、労基法では「30日前予告若しくは30日分の解雇予告手当の支払い」ということが定められています。しかし、解雇のことで問題になるのは、この30日分支払ったかどうかという労基法上の手続に関することではありません。労働者側からすれば、仮に30日分解雇予告手当が支払われ労基法上問題がないとしても、解雇自体に納得できず、解雇を取り消してほしいと思もあります。しかし労基法上は適正な手続が行われているため、労基署は指導・勧告の対象とはなりません。そこで労基署は、労働局のあっせんについて情報を提供しています。

最近実際にある相談で当事務所に寄せられた相談としては、個別労働紛争の中でも入社1年未満の従業員に関するトラブルが多くきています。ケースとしては、①能力不足を理由とした解雇、②うつ発症にたいする対処、③職場の人間関係がうまくいかないなどの職場環境不適合があります。能力不足については、入社後新人教育を行ったにもかかわらず仕事が覚えられない、または効率が悪くなどによって、雇い続けるには厳しいと企業が判

断した場合、どのようにすればよいのかという相談です。その場合、試用期間終了、若しくは途中の解雇ということになります。また、試用期間を過ぎてしまった場合については、普通解雇か、退職勧奨をすることとなります。また、職場環境不適合のようなケースとしても、従業員間のコミュニケーションがとれないような従業員についても同様です。そして能力不足・職場環境不適合の従業員については、企業が悩むと同様に本人自身も悩み、ストレスを感じており、「うつ」につながっていくケースが多く見受けられます。したがって、従業員の「うつ」の問題のもとには、能力不足や職場環境不適合の要因があることが多くあります。そのため、入社1年未満であっても「うつ」になることがあるのです。

前記のようなケースについて、企業としてどのような対応策があるのかという点、一つに試用期間の取り扱いがあります。試用期間中の解雇は要件が緩和されているといえます。

まずは試用期間の根拠が必要となります。トラブルを防止するためには、口頭で「～まで試用期間です」というだけでなく、就業規則を根拠としたほうがよいでしょう。また、労基法上における解雇予告の適用除外である「試みの使用期間（14日）」についても、就業規則上の「試用期間」で、かつ入社14日以内である必要があります。もし試用期間を定めず雇い入れた場合、たとえ入社1日目での解雇であっても解雇予告手当30日分というのは、必要と判断されるおそれがあります。

また、試用期間については、期間の長さについてどのくらい必要なのか（試用期間として取ることができるのか）という問題があります。前述の能力不足・職場環境不適合・うつなどのケースの場合、多くは1～2カ月では、把握することが困難です。仮に試用期間3カ月で、かつ試用期間終了で契約を終了しようとする、最後の1カ月は解雇予告期間とすることとなります。そのため、試用期間3カ月では、本採用するかどうかの判断までを2カ月以内にしなければならないこととなります。よって、試用期間については6カ月は確保しておくことも考えられます。

では、試用期間中にうつになった従業員がいる場合、企業はどのように対応すればよいのでしょうか。例えば

長時間労働等明らかに勤務上要因があるような場合をのぞいて、私傷病としての「うつ」が原因で欠勤が続くような場合については、従業員が会社に対し労働契約上債務不履行であるといえます。したがって債務不履行による契約の解除につながる事となりますが、本人が合意をしない場合は、企業側からの一方的な解除＝解雇となるわけです。このような場合、「労働契約」という契約の概念が出てくることとなりますが、もととなるのは、平成20年3月の施行された労働契約法です。もちろん契約という概念の適用を受けるためには、企業としては試用期間等を含めた就業規則等の労働条件の整備が重要となってきています。

ところで、今までのようなケースでどのように対応したとしても、本人が納得していない場合、最近の傾向として冒頭の外部解決機関に相談に行くだけでなく、弁護士に相談するケースも増えてきています。弁護士が個別労働紛争に介入してくる場合、2パターンに分かれます。一つとしては、本人に対応についてアドバイスし本人が、「不当解雇」「権利濫用」等で争ってくるケースです。もう一方としては、直接弁護士から企業に対し、主として内容証明による通知文により本人の代弁者として接触してくるケースです。その場合の通知文としては、平和的和解を求めるとしながらも、「（解雇等の）処分の法的根拠の明示」を求めてくるとともに、「法的措置を辞さない」と記載されていることが多く見受けられます。そして、どちらのケースについても最終的には、金銭和解を求めてきています。

このように、個別労働紛争に関して以前から考えると、従業員側としては取ることのできる解決手段が増えてきているといえます。反対に企業としては、様々な措置に対応できるよう準備しておく必要があります。また、実際の個別労働紛争の現場を見ると、平時において就業規則をはじめ、雇用契約書・労使協定等の労務環境の整備をどれだけしているかによって、企業側としての対策のとれる範囲が変わってきています。また、日常業務として従業員の管理、上司の「注意・指導・記録」が重要です。また、トラブルは退職の際に多く発生しますので、退職を勧める際の「本人意思の確認」「退職手続」等については、慎重に行う必要があるといえるでしょう。