

21世紀型企业への転換を図る

急増する個別労使トラブルへの対応！

個別労使紛争が急増中!!

■ ——— 「うちが小さな会社だから…」 「うちが社員思いの会社だから…」 が招く、大きなトラブル?!

「社長、それは労働基準法違反ですよ！」 と言うと…、

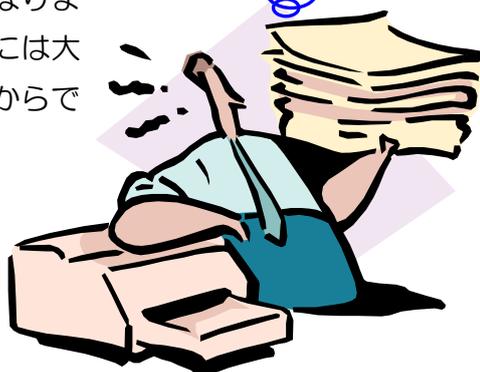
「うちが小さな会社だから…」 「法律ばかり守っていたら潰れちゃうよ！」

と逃げ口上のように言われることがあるそうです。

たしかに…、経営者がどんな思いで会社を立上げ、日々胃が痛くなる思いで、大変なご苦労をされていることは充分理解しているつもりです。しかし、先月号でご案内の通り、労使紛争が“集団的なもの”から“個別的なもの”に移行し、その数が急増しています。経営者のちょっとした発言や安易な行動が、後々大きなトラブルとなりかねないことを認識していただかなければなりません。そうしなければ、多大な損害や時間、さらには大切な人財を失う結果を招いてしまうかもしれないからです。

社員の本音: 「社長は経営が苦しい」と言うが、本当は儲かっているんじゃないの?!
社員の不満は、爆発寸前かもしれません!

無理な営業ノルマ、サービス残業・休日出勤当たり前!
社員に無理強いしていませんか?



失敗事例1 幹部研修会を批判した社員へ、社長が“喝”!!

中堅建設会社のU社は、社員80名、地元ではちょっと名の知れた企業です。

A社では毎年10月に、次期幹部候補生を対象とした**2泊3日の幹部社員研修**を実施していますが、これがまた強行軍で、朝5時から夜8時までスケジュールがびっしりという代物です。そして、どちらかという、業務研修というよりは**精神修行が目的**で、「U社魂を植えつける!」、「根性のない奴は、わが社に必要な!」という社長の考えを徹底的に叩き込まれる内容のようです。

異端児登場!

営業社員のJ君は28歳、入社2年目です。人当たりがとてもよく、顧客にも上司にもそつなく対応できる能力があり、次期幹部候補生と期待されていました。ところが…、このJ君が幹部候補生として研修への参加を指示されたときから問題が発生しました。

J君の上司が「J君やったな、いよいよ君もわが社の幹部候補生と認められたぞ、推薦した俺も鼻が高いよ」と言うと、「あんな研修に行って何になるのですかねえ、しかも定休日を使ってですからね…、逆にやる気がなくなりますよ、営業マンは“売ってなんぼ”でしょ!昔のやり方では今の若者はついてこないですよ」とJ君が返してきたそうです。

次の日、J君は社長に呼ばれました。「せっかく幹部候補生に推薦されたのに、なんという反抗だ!少し営業成績が良いからといっていい気になるんじゃない!」

「解雇」までは言及されませんでした。が、「この会社にいてもいいことはないな」とJ君が確認するくらいの社長の言葉だったようです。

それから数日後…

どうもJ君は、会社を辞める覚悟をしたようで、営業の途中に労働基準監督へ立ち寄り、いろいろ情報を仕入れたようでした。数日後、「営業マンにも残業手当の支払いを要求する」「研修も労働時間だ。休日に実施する場合は休日勤務手当の支払が必要だ」「業務と直接的に関係のない研修に参加しないことを理由に処遇に差をつけることは、労働基準法違反だ!」などと書いた要求書を社長宛に出してきました。

頼むから辞めてくれ

J君の取扱いに困った社長は、「給与を2ヵ月分出すから辞めてくれないか」とJ君に頼み込みました。しかし、J君は「給与の半年分で妥協します」と強気で、最終的には、J君の要求通りの金額を支払って退職してもらいました。



労使トラブルの芽は何だったのか?

J君が幹部候補生対象の研修になぜ参加しないのか、という理由について考える時間とJ君に対する弾力的な対応策の検討が必要な事件であったと思います。会社(社長)は良かれと思ってやっていることが、案外、今の社員には不満の種になっていることが珍しくありません。また、最初から社長が飛び出してしまったのも良くなかったのかもしれない。先にJ君の上司に対処させ、「あいつはそんなことを言ったのか」などと言えるくらいの余裕、いわば最終結論が先に出不いような労務管理体制が欲しかったとも言える事例でした。

失敗事例2 会社の苦境に同情した優しい社員が逆上!!

「今が一番苦しいんだよ…」ビルメンテナンスを請け負うH社の社長が頭を抱えています。顧客は減少し、取引単価は値下げ傾向です。以前は30名近くいた社員も、今はKさんただひとりで、後はアルバイトが10数名という状態です。

そのようななかで、唯一の社員であるKさんが「私にできることがあれば…」と社長に声をかけてきました。「今は経理もそんなに仕事がないし、できれば必要な仕事だけしてもらって、毎日来なくてもいいし、早く帰ってもいいから、当分の間は時間給で働いてもらえないだろうか。会社が良くなればすぐに月給に戻すから…」そのときKさんは、快く承諾してくれたそうです。



必要な仕事だけしてもらえばいいと、社長は言うものの…!



電話の対応もあるし、次の日の仕事の段取りもある、社長が言うように休むこともできないし、早く帰ることもできない。次第に、Kさんはイライラするようになりました。というのも、当分は時給1000円の約束を社長としたものですから、今までと同じように働いていても、月給は17万円前後にしかありません。

そんなある日、社長のデスク周りを片付けていると、社長の源泉徴収簿がありました。Kさんは驚きました。社長は月100万円、仕事をしていない社長の奥様が40万円も役員報酬をとっているではありませんか…。



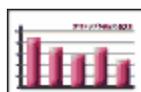
次の日…

完全に逆上したKさんは社長に直談判しました。「月給に戻してください。そして今までの差額をください」社長は「君も自分の能力を認識した上で時給1,000円でいい、と言ったんだろう。いまさら前の給与をよこせと言っても無理だよ。経営者は大変なんだよ、報酬を勝手に下げることができないから、金額は前のままでけど、実は未払いになっているんだよ、だから払えないね」と冷たいものです。しかし、Kさんは納得いきません。「じゃあ、社長と奥様の預金通帳を見せてください。」



労働基準監督署からの呼び出し、そして是正勧告

怒りの収まらないKさんは労働基準監督署へ出向き、会社で受けた屈辱を訴えました。それから数日後、監督官から社長に事情を聞きたいとのことで、呼び出しがありました。社長がお叱りを受けたことはいうまでもありません。また、過去の時間外労働分の割増賃金の支払いまで言い渡されました。社長は「お金を払ったら、Kさんに辞めてもらうことはできますか？」と監督官に尋ねたそうです。無論、相手にはされませんでした。その後、社長はKさんに対し、差額分と遡って計算した残業手当80万円を支払うことになりました。



まず、その「決断」の前にご相談ください!

労使トラブル無料診断受付中 <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

