

はじめに

労使間トラブルは、誰もがかかわること。

「なんであいつが……」

この間、円満退社したばかりの従業員から弁護士名で突然、未払い賃金を請求する内容証明が届く。実は、そんなことは珍しいことではありません。労使間トラブルは、経営者なら誰もがかかわること、表面化されていないこともあります。いまや大なり小なりどこにでもあることと言えます。

従業員には、家族的に接する毎日で、トラブルなど全くない、従業員との会話も毎日にこやかに行われていた、従業員想いの社長は、従業員やその家族の生活を考え、必死に前向きに事業にかかわっています。「賃金を削ってやれ」なんてことなど思ったことは一切なく、従業員との面接の段階から「うちは、残業代込みで〇〇万円」と伝え、従業員も納得して入社してくれていた……はず。

ところが、労働基準法上では、「残業代込の基本給という考えは、通用はしない」「賃金は、請負ではないので、原則として労働時間に比例する（割増賃金は比例以上ですよ）」のです。

近年では、不明点があれば、他人に相談してみたり、インターネット社会では、簡単に検索できたり、専門家に無料で相談したりすることが簡単にできますよね。疑問がますます膨らむと、今度は一般論ではなく、自分のケースそのものを労働基準監督署や弁護士に相

談してみても、やはりおかしいと言われる、じゃあ、請求しよう、という流れが当然のようにできていると思います。

「労働基準法なんて守っていたら、会社はつぶれるよ」そうおっしゃる経営者は、とても多いです。

そうです、そうなんです。この発言は、一部そのとおりだと思います。社会保険労務士である私自身でさえそう思うときがあります。

労働基準法は、明治44年（1911年）の工場法を経て、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」という日本国憲法第27条第2項を受けて昭和22年（1947年）に生まれました。今では、古くなっていて、時代にあっていない部分もあります。

労働基準法は賃金計算の根拠を「時間」を単位としています。結果、業務ができない、知識や経験が未熟である、手が遅い、といった人たちが、手が速い、残業をしないで業務を片付けて帰ることができる人と比べて、たくさんの給料を持って帰るといった理不尽なケースが出てきます。

また、自分のかかわっている仕事の先、お客様からはどういう風に業務の受託をしているのかということも理解していないまま、所定労働時間内に業務が終えられなくて残業命令をしても、「残業できません」「残れない=『家でやれ』という意味ですか？ 家ではやりません」と言い、断りも、引継ぎもなしに平気で帰ってしまう、「果たして世の中それで通るのか？」と思うような言動が見え聞こえてくることもあります。

世の中は「あてにし、あてにされる関係」、信用、信頼、安心、安全が前提で成り立っているといえます。たった1つの小さな約束が守られないことによっても微妙なずれが影響し、結論が大きく狂ってしまうことがあります。そういう現実世界に触れないで、自分の代わりに、誰かがひずみが出ないように修正を加えてくれていることにも気づかずに、主張のみする労働者に対しては、なんとも情けない気持ちになることがあります。

ものごとには、すべて期限があります。工期や商品の製造の納期、と言えばわかりやすいですが、たとえ決められた納期がなくとも、適切なタイミングはあります。相手が欲する日時もあります。

労働基準法が「時間」を単位として賃金計算をしているからといっても、会社が利益や報酬を得る額は、時間換算で決定されているとは言えません。雇用契約をしている従業員に支払う給料は、時間換算であったとしても、その給料を支払う原資である売り上げは時間換算とは言えないですね。

従業員に給料を支払う、その源の業務には、適切な納期や約束があります。世の中は「信用社会」であり、日々の小さな約束の集結で成り立っています。

極端に言うと、「この業務の完成はいついつまでに」という納期は、「ひと」が遅刻、早退、欠勤しようが残業しなかりょうが、「もの(材料)」の入荷が遅れても、変わらないのです。そのいついつまでにという約束があって、契約に至った業務の完成をもって、売り上げや利益が発生し、そこから給料が発生するのだという当たり前のことを労働者は再確認し、そして、それに寄り添うべきです。納期

や約束を守らないのはおかしい。世の中は「信用社会」であり約束違反が許されるはずはありません。

ところが、その間に労働基準法という国が決めた法律があります。日本で商売する以上は、その法律には従わなければなりません。では、どうするのが良いのでしょうか？

TV番組 NHKスペシャル「シリーズ ニッポンの家族が非常事態!？」(2017年6月10日放送)では、思春期の期間がとても長くなり、終わるのが25歳すぎだという驚きの事実が最新研究からわかってきたと伝えていました。

そういう身体だけ大人で身体の中が大人になっていない労働者たちにどのように接するのが良いのでしょうか？ つまりどうコミュニケーションをとっていくのか？ という事が大変重要になってきたといえるでしょう。

また、知識や法解釈も大事ですが、ハウレンソウが曖昧、会社のルールづくりができていない、または公表、周知ができていないがために、意思の疎通ができていない、解釈に相違があるといったことも多いです。

近年の労働相談で最も多いのは、いじめやハラスメントです。社内恋愛のもつれからセクハラやニュースでしか見たことがなかったストーカーまがいのことも職場では珍しくなくなってきました。社会人としての意識や一般常識のずれも目立つようになってきています。

経営陣は、自分との常識が違う労働者といかにつきあっていくのか？ コミュニケーションについては、本当に大きな課題だと思います。

従業員の権利主張が強くなってきていることは、10年以上も前から体感していることですが、国が「ニッポン一億総活躍プラン」を閣議決定し、「働き方改革」を打ち出したことが関係してなのか、権利主張はますます激しくなり、労使間紛争は飛躍的に増大していると感じています。

この本は、労務管理におけるプロが、法律上の一般解釈ではなく、杓子定規なものだけではない、コミュニケーションなど、ファジーな部分にも切り込む、労使間トラブルのバイブル本といえるでしょう。最後までお楽しみの上、日々の出来事の都度、何度も読み返していただければとても嬉しく思います。経営者や人事労務担当者、士業、コンサルタント、さらには経営者が人事労務や管理監督職等の従業員に読んでもらうツールとしても使ってほしいです。