

## はじめに

まず、本書をご購入いただき、ありがとうございます。

筆者は、高校卒業後9年間のサラリーマン経験を経て、1999年8月（28歳のとき）、社会保険労務士として創業した、脱サラ社会保険労務士です。創業して18年が経過しました。

サラリーマン時代の9年間は、7年間を総務部で人事労務関係の業務に従事し、その後異動となり2年間を工場の安全環境管理室で安全管理に関する業務に従事しておりました。このサラリーマン時代の経験を通算すると、はや27年を“人”に関する業務一筋でやってきたということになります。

今現在の筆者の主な活動は、いわゆる“問題社員”から、会社やそこで真面目に働く従業員の方々を守り、安心して働ける職場環境を実現するための各種ノウハウの提供です。

中小企業から大企業、さまざまな業種の企業からのご依頼を受け、それらのノウハウを「就業規則」などのかたちあるものに落とし込み、安心を提供させていただくことに日々奮闘しています。

また、それらのノウハウを各種企業・団体さまからのご要望に応じてセミナーなどでお話をさせていただくことも多々あります。

本書は、筆者が27年間で相談を受けてきた労使トラブルのうち、

中小企業の社長がよく遭遇されているトラブルと、その回避策などをご紹介させていただくものです。

さて、本題に入る前に、そんな中小企業が今置かれている実態を少し振り返ってみましょう。

少し前のデータになりますが、国立社会保障・人口問題研究所の『日本の将来推計人口（平成24年1月推計）』によれば、高齢化がめざましいわが国の平均寿命は、平成32年（2020年）で男性が80.93歳、女性が87.65歳と見込まれています。

しかしながら、健康寿命（日常生活に制限のない期間）という観点からは、男性が71歳程度、女性が74歳程度と見込まれているのです。

つまり、この平均寿命と健康寿命の差が、生きてはいるものの日常生活に一定の制限を受ける「不健康な期間」ということになります。

本書を手にとっていただいたあなたは、現在おいくつでしょうか。

健康寿命の中での自身の立ち位置を見るとき、あなたの現在の年齢を3で割ってみてください。

年齢を3で割って得られた数値が、健康寿命を24時間にたとえて見たときのあなたの現在時刻だと言われています。

たとえば、現在21歳の方であれば、健康寿命の中でいえば（午前）7時で、今まさに人生という1日が動き始める年齢と言えます。

一方、現在66歳の方であれば、健康寿命の中でいえば22時で、健康で元気に活動できるのはあと2時間（6年間）ほどしかない時期に来ていると言えます。

このような背景もあり、わが国の中小企業においても、これまで第一線で頑張ってきた団塊の世代の社長さん方が退かれ、または退かざるを得ない状況となり、そのご子息、ご息女への世代交代が続々と進んできています。

これまで社長とともに次期社長候補として会社の経営に携わってきたご子息なら問題なく世代交代を果たせるかもしれませんが、先代社長の病気や急死などにより、その立場を引き継がざるを得なくなったご子息にしてみれば、右も左もわからないままにいきなり社長の椅子に座り、厳しいビジネスの現場で、経験したこともない人事労務、財務経理、営業などについて、トップとしての対応と決断を迫られることになるのです。

また、今日では、資本金1円、役員1人からでも株式会社を設立できるなどの事情もあり、以前と比べて起業が容易になったことから、気軽に起業する方も増えてきています。

このように、経営者としての経験がほとんどないままに社長になられた方々の多くは、当然人事労務管理の経験などもほとんどないままに社長の座に就かれるわけです。

まさに「いきなり社長」です。

従業員の中には、このように未熟ないきなり社長にはついていけないとばかり、これまで抑えていた不満を表に出して会社と衝突し、トラブルを引き起こす者もいます。

また、近年、弁護士業界では、消費者金融への過払い金請求や債務整理案件が大きく減少した一方、弁護士数が急激に増加したことから、残業代請求などの案件を掘り起こそうとする動きがあると聞きます。

従業員やその家族から相談を受けた専門家に、ある日突然、労務管理の不備や無知を突かれ、多額の未払い残業代や不当解雇などによる賃金仮払いなどの請求をされる事案が多発する時代になってきたということです。

そして、そのターゲットになりやすいのが中小企業なのです。

中小企業庁が出している「2016年版中小企業白書概要 ([http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyoo/H28/PDF/h28\\_pdf\\_mokujityuuGaiyou.pdf](http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyoo/H28/PDF/h28_pdf_mokujityuuGaiyou.pdf))」によれば、小規模企業（商業・サービス業：従業員5人以下、製造業・その他：従業員20人以下）は国内全企業数の約85%を占めていると発表されています。

通常、この規模の企業では、経理担当者を置くのが精いっぱい  
で、専門の労務管理担当者まで置いている企業はまずありません  
(経理担当者が片手間に労務管理も兼任しているようなことはあ  
りませんが)。

このことは、中小企業で完璧な労務管理ができている企業は皆  
無に等しいことを意味しています。

インターネットなどで情報を容易に入手できるようになった今、  
今後は未払い残業代請求事件などの労使トラブルが増加の一途を  
たどることは明白です。

実際、厚生労働省発表、民事上の個別労働紛争の相談件数を見ても、平成14年度の103,194件から増加傾向にあり (<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/04/h0425-1.html>)、平成28年度には約2.5倍の255,460件にまで達しており (<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyoku-Roudoujoukenseisakuka/0000167799.pdf>)、裁判所での労働審判に至った件数も平成18年度には877件であったものが、平成26年度には約3.9倍の3,416件にも及んでいます (<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000108207.pdf> 16頁)。

このような時代背景の中、本書を手にとっていただいたあなたは、今、労使トラブル回避のための方法を求めているらっしゃるの

ではないでしょうか？

「いきなり社長」の皆さん、あなたの大切な会社を守り、健全な会社経営により雇用の維持・拡大を図っていけるよう、これからちょっとだけ勉強していきましょう！

平成29年12月

社会保険労務士法人ジャスティス  
社会保険労務士 高 正樹