



「はい、こちら企業の労働110番です」
電話の主は、ある製造業の部長さんでした。「営業課に所属する入社10年目の社員ですが、日頃か

ら仕事に対する意欲が感じられず、提出書類も常に遅れがち、報告を求めても『それが…』と言いつつ、課長も頭を痛めていたのです。先日とうとう『やる

(社)名北労働基準協会 相談員 奥村孔子
社会保険労務士

適正な労務管理、安全衛生管理は社員教育から

気がないのなら辞める！クビだ！』と言ってしまいい、翌日からその社員は欠勤が続いているとの報告を受けました。このまま退職の手続きを取っても問題はないでしょうか」

と⑤で、よく労働トラブルの原因となります。④の正当な理由では、横領等による懲戒解雇は比較的問題になりにくいのですが、職務怠慢や勤務成績の不良などの普通解雇

解雇が有効と認められるためには、いくつかの条件があります。労働基準法上は、①解雇禁止の事由に該当していないこと、②解雇予告等を行うこと、③就業規則に解雇事由を記載すること、また民事上は、④解雇に正当な理由があること、⑤解雇の手続きを守ること。特に難しいのが④

(表1) ～階層別4つの労働法令講座～

労働実務基礎講座	入門編	(半日無料講座) 新任現場監督者、新規開業経営者
労働実務総合講座	初級編	(1日研修) 現場監督者、新任労務人事・安全衛生担当者他
労働実務専門講座	中級編	(隔週4日間2コース) 労務人事・安全衛生担当者他
社会保険労務士受験講座	上級編	(受験・知識習得総合講座) 社労士試験受験予定者、労務管理・社会保険を体系的に学ばれたい方

この場合は基準が難しく、もめた時は、会社側の主張が通りにくいのが現状です。
そこで⑤の解雇の手順が重要となります。注意・指導・研修・配置転換を行う等、会社側の努力が必要ですが、このような改善努力をしても改まらなかった時に初めて、解雇が可能となります。ご相談の件は、解雇を避ける努力が見られず、解雇が無効とされること

が予想され、また社内協議も行わず、現場の課長が解雇予告を行ったことも問題です。
このような、労働トラブルは解雇以外にも、最近ではパワハラ等の「いじめや嫌がらせ」、うつ病の発症などのメンタルヘルスに関するものも増えています。一方、労働トラブルが発生した場合の会社側のリスクも大きく、過労死事件では億単位のぼろ賠償金請求

もあり、会社自身・経営者・現場の責任者が、送検されることもあります。では、このような労働トラブルはどうして起こるのでしょいか。今回のご相談のような場合、管理者・担当者の知識不足、認識不足、判断誤りによるものが多いといえます。会社はこのことを十分に認識して、労務人事の担当者だけでなく、現場の管理者にも、労働法令、労務管理についての教育を実施していく必要があります。
当協会では、企業の各階層の管理者を対象とした労働法令の知識習得のための4つの講座を開催しています。(表1)
労働に関する法律の理解とコンプライアンスへの厳格な姿勢の構築がなければ、健全で活力のある企業活動は極めて難しいといえます。「社員教育こそ企業繁栄の最後の砦である」と確信しています。