

Q 1. 中小企業の労働問題にはどのようなものが多く、労働審判を申し立てられたり訴訟を提起されたりしないようにするためには、特にどのようなことに注意する必要がありますか。

中小企業の労働問題としては、解雇、退職、残業代請求、賃金減額を中心とした労働条件の不利益変更、セクハラ・パワハラ・マタハラ等のハラスメントの問題が多いですが、労働審判や訴訟にまで至るのは、解雇、退職、残業代請求がメインとなるものがほとんどです。

セクハラ・パワハラ・マタハラ等のハラスメントは、相談件数自体は多いようですが、セクハラ・パワハラ・マタハラ等のハラスメントだけで労働審判や訴訟になるケースはそれほど多くなく、解雇事件や残業代請求事件に付随してセクハラ・パワハラ・マタハラ等のハラスメントを理由とした損害賠償請求がなされることが多い傾向にあります。

したがって、中小企業において労働審判を申し立てられたり訴訟を提起されたりしないようにするためには、

- ① 未払残業代が発生しないような労務管理を行い
- ② 解雇・退職の問題に丁寧に対応すること

が特に重要と言えるでしょう。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎

平成29年8月17日改訂