

Q500. 社員が生き生きと働くことができ、労使紛争が起きにくく、万が一労働問題に関する訴訟を提起された場合でも勝てるようにするためには、こういったイメージで労務管理を行えばよろしいでしょうか。

労働問題に関する訴訟で勝てるようにするために法令を遵守することは当然必要となりますが、労務管理の在り方としては、形式的に法令を遵守しているだけでは十分とはいえません。社員の多くが「この会社で働くことができて幸せだ。」と思いつながりながら働いている状態にすることを目指すべきですし、少なくとも「他の会社で働くよりは、うちの会社で働いていた方がまだ幸せ（マシ）だ。」くらいは思ってもらえるようにする必要があります。

この会社で働くことができ、幸せだと思ってもらえるような労務管理を行うことにより、社員が生き生きと働くことができるようになり、会社も利益が上がりやすくなりますし、社員のキャリア形成にもプラスに働くという好循環が生まれることとなります。また、労使紛争は起きにくくなりますし、一部の問題社員との間で労使紛争が生じて訴訟を提起されたとしても、勝つ確率が格段に高くなります。

他方で、社員が「他の会社で働くよりも不幸だ。（良い転職先が見つかったら、すぐにでも辞めてやる。）」と思いつながりながら働いているようでは、労使紛争が起きやすく、訴訟でも負ける確率が高くなります。社員の士気が低ければ、業務効率も悪化しますので、会社が利益を上げることも、社員が良好なキャリア形成することもできなくなるという悪循環に陥る可能性が高くなります。

弁護士法人四谷麴町法律事務所
代表弁護士 藤田 進太郎