

CASE
&
CHECK!

戦略Note

労使紛争 予防ガイド

起きる前に・起きてしまったら、これだけはやっておこう

社会保険労務士法人 みらいコンサルティング

■「円満な労使関係」が壊れる危機

“当社に限って労使紛争はあり得ない”とお考えの企業は多いかもしれません。確かに「円満な労使関係」は経営の基本であり、あるべき姿のはずです。一方、厚生労働省が発表したデータによると、平成20年度における個別労働関係紛争制度による労働相談件数は約108万件に上り、年々増加していることもまた現実です。

個別労使紛争が増加している背景には、未曾有の経済不況、労働者の権利行使を煽るインターネットサイト等の増加、また、転職が当たり前となり社内トラブルを恐れない労働者のメンタリティの変化などが挙げられるでしょう。現時点において問題がなくとも、労務を原因とした労使紛争が発生する可能性は一昔前に比べて非常に高いことはご理解いただけるとと思います。

本稿では、実際に発生した労使紛争をベースにしたミニ事例をご紹介します、トラブルが起きる前にどのような予防策を講じておくべきか、また、起きた後はどのような対策が必要かを解説します。

(著者)

構成

- CASE-0** 労使紛争は増加の一途／労使紛争の分類とその対応
- CASE-1** 退職届を出した社員が「撤回したい」と言ってきた
- CASE-2** 契約終了を伝えたパートが強硬に抵抗
- CASE-3** 工場閉鎖に伴う解雇に応じてもらえない
- CASE-4** 業績不振のため、大学生の内定を取り消したい
- CASE-5** 成果の出ない社員が給与水準引き下げに抗議
- CASE-6** 退職者が未払い残業代の請求をしてきた
- CASE-7** 退職予定者の年次有給休暇を認めなかったら
- CASE-8** 業務怠慢な課長を係長に降格させたい
- CASE-9** 業務上のミスをした社員が給与カットに抵抗
- CASE-10** 分社化に伴う子会社への転籍に一部社員が抵抗
- CASE-11** 勤務地限定の社員が「話が違う」と配転に抗議
- CASE-12** 退職予定者は育児休業の対象から除外したい
- CASE-13** セクハラ被害者が、会社の責任を訴えてきた
- CASE-14** 営業ノルマや上司の指導が「バワハラだ」と言う
- CASE-15** うつ病休職の期間満了による退職は不当解雇か

■執筆担当：

岡田烈司（代表社員）、森田穰治（代表社員）、山下めぐみ、藤崎和彦、浅野路子、福田芳明、伊勢谷憲子

■社会保険労務士法人みらいコンサルティング

クライアントのあらゆる経営課題に対して、最適な解決策を提案し実行をサポートする「みらいコンサルティング株式会社」のグループ法人。総勢20名（社会保険労務士登録者16名）。労務コンサルティングについては、一部上場企業から中堅中小企業まで、業種・規模・国内外を問わず対応。特にIPO準備会社に対しての労務コンプライアンス調査においては100社を超える実績を持つ。

●ホームページ：http://www.miraic.jp/ ●E-mail：info-sr@miraic.jp

●住所：〒100-6004 東京都千代田区霞が関3-2-5 霞が関ビル4階

この記事はPDFファイルで入手