

使用者委員になって思ったこと

使用者委員 田所 泰博

昨年の今頃、私は使用者委員の選定に苦労しておりました。使用者委員の推薦母体である経営者協会の専務理事をしていますので、立派な経営者を推薦することが役目と心得、説得に走り回っていたのです。その時は、自分が使用者委員になるとは想像すらしておりませんでした。それから1年、自分には使用者委員としての「使用者性」に欠けるのではないかとの思いは今もあります。公益委員や労働者委員の方々のご指導とご協力もあって、何とかあっせんや労働相談をこなしております。

先日、労働政策研究・研修機構の濱口桂一郎氏の書いたレポートを読みましたが、とても興味深いものでしたので、一部ご紹介します。

労働局個別労働紛争処理事案のうち雇用終了事案について内容を分析したものでありますが、まず、個別事案が増加したのは、労働組合の組織率が低下し（従業員100人未満の中小企業では1.1%）、紛争が起きても組合ルートを通して処理・解決できないためであり、非正規社員についても同様とされ、改めて労働組合の重要性を認識いたしました。

次に、個別解雇理由としましては、教科書的には「勤務成績不良」、「傷病」、「非違行為」が典型的な解雇理由とされているが、実際にあっせん事案で上がってきたもので一番多いのは、従業員の「態度」となっている。「態度」で最も多いのは、「職場のトラブル」というもので、協調性に欠ける、チームワークを乱すといった類のものである。そのほか、上司の言うことを聞かないといった「業務命令の拒否」、よく居眠りをするとか遅刻・欠勤が多いといった「業務遂行状況上の態度の不良性」、特に客商売にあっては「顧客とのトラブル」をよく起こすとか、「顧客からのクレーム」が出ているといったもの、そして最たるものは「相性」というもので、社風に合わないとか、カラーに合わないとかいったものであります。こういったある意味感覚的なレベルの人間関係や親父のやることに文句をつけるなみたいな感覚が、中小・零細になればなるほど強いそうです。

「なるほど なるほど」、「そうなのかぁ」と思いつつ、これじゃなかなか個別労使紛争の種は尽きそうもないなぁと考えることでした。

私どもの経営者協会では、会員企業の人事担当者等を対象に「労働法基礎講座」や「労働判例研究会」等を毎年実施しておりますが、これを契機に経営者を対象にした「経営者のための労働法入門」を開講することといたしました。少しでも個別労使紛争事案の減少に役立てたらと考えております。