

HRガイド

ベテラン社労士が明かす

労使 交渉・紛争 解決の知恵

～経営・人事が備えておきたい知識と社労士の役割～

全国社会保険労務士会連合会最高顧問 社会保険労務士 大槻 哲也

■「働き方改革」と労使の関係

休日を増やし、残業をなくし、雇用を延長し、無期契約へ転換し、勤務時間を柔軟に認め、ハラスメントをなくし、賃金を上げて……という労働環境の大幅な改善が、事実上の国策として推進されている。企業にとっても有能な人材は今後ますます貴重な戦力であり、何とか雇用を確保し、従業員の皆さんに気持ちよく長く働いてもらいたいというのは本音だろう。ただ、企業には「生産性を上げて利益を確保する」という存立の大前提がある。従業員には、合理的に、効率的に、意欲的に、チームワークを発揮し、成長志向で、日々研さんを積んで、前向きに働く姿勢をいっそう求めていくことになる。労使とも法令遵守を前提に環境を改善し成長を志向する思いは同じであっても、権利と義務を巡って唯一解はない。今、「働き方改革」を契機に水面下の矛盾が顕在化するリスクはないだろうか。我が国では労使協調路線が長く続いてきたとされるが、その経験不足ゆえ、労使交渉・紛争解決の対応を誤る可能性はむしろ増大しているともいえるだろう。現実問題として労使交渉とは何か、当事者は誰か、何をもちて妥結とするのか、高度成長期から労使の問題解決に奮闘され、現場を知り尽くした“超”ベテラン社労士のお立場から、知見を整理していただいた。

(編集部)

CONTENTS

はじめに

1. 「働き方改革」が進んでも労使の摩擦はなくなる
2. トラブルの整理（行政事件と労働事件）
 - (1) 行政事件について
 - (2) 労働事件について
3. 企業（経営・人事）と社労士の立場
4. 労使紛争のケース別解決ステップ
 - (1) 個別的労使紛争と解決法
 - (2) 集団的労使紛争と解決法
5. 団体交渉を侮らず怖がらず
 - (1) 団体交渉の意味、目的、当事者、法的効力
サンプル資料：「労働組合結成通知」「要求書」「企業内組合からの団体交渉申し入れ書」「ユニオンからの団体交渉申し入れ書」
 - (2) 団体交渉の流れ
 - (3) 団体交渉の鉄則と要注意点
サンプル資料：「労働組合加入通知書」「団体交渉申し入れ書の回答」「団体交渉時に手渡すユニオンへの回答」「会社から社労士への交渉委員の委任状」
6. 労働争議にこじれてしまった場合は
 - (1) 労働争議・争議行為とは
 - (2) 平時とは異なる社労士の立場に要注意
7. 理想は未然防止
平時より社労士の知見を活かそう

おわりに

■大槻哲也

社会保険労務士（東京会）。1963年明治大学商学部卒業後、公法人団体勤務（業務課長・総務課長歴任）を経て33歳で社会保険労務士の事務所を開業。2003年法人に改組し代表社員に就任、現・名誉会長。1999年東京都社会保険労務士会会長、現・顧問。2001年全国社会保険労務士会連合会会長、現・最高顧問を務める。過去歴として、東京地方最低賃金審議会公益代表委員。明治大学経営学部特別招聘教授、同大学院経営学研究科兼任講師（ADR論）等を務めた。藍綬褒章、旭日中綬章を受章。著書は『社労士大槻哲也の奮闘記』（中央経済社）等多数執筆。

