

平成30年6月27日

平成30年7月04日

平成30年7月11日

最終改訂保存版

社会保険労務士の先生向け「**実務**」セミナー

明日から使える!!

# 労使間トラブルの 予防・解決の知識

労働者側の権利意識が高揚する一方“**人手不足**”が構造化した時代

「働き方改革・人手不足」時代に有効な“**肝**”を教えます！！

S.MAEDA & CO.  
LAW OFFICES

## 本セミナーの目的

- 労働者側の「権利意識」がますます高揚し、「働き方改革」などの施策が進行する一方、“人手不足”が構造化した時代。労使間トラブルの予防・解決の知識・スキル・マインドを修得する。
- 社労士と弁護士の連携・協働作業の実現する。

## まずは、これまでの“定番”の確認を

社長！ 労働法を知らないとうなりますよ！

▼こんなにある！労働法関係のトラブル

1. 労働時間の管理を怠ったために残業代の支払命令が...
2. パワハラを放置して慰謝料・損害賠償金を負担する事態に
3. セクハラ発言で訴えられて、約170万円の支払命令
4. 問題社員を解雇したら、損害賠償の支払命令？

(みらい総合法律事務所『社長が知らないとヤバい労働法』[2014年 あさ出版]より)

## 先生の顧客に、一つでも当てはまりませんか？

現実の具体的なトラブル，紛争にはなっていないくとも.....

- 労働時間の管理がうまくできておらず，残業問題が起きそうだ。
- 解雇，雇止めをしたい職員がいる。
- 勤務態度不良，能力不足の職員がいる。
- 就業規則を作成してから1年以上が経過している。
- 過去に労働紛争が起きたことがある。
- 労働組合がある。

# 背 景

## ⇒ 社労士業務範囲の拡大？！

- 「無期転換ルール」、「働き方改革」の施策である「長時間労働の是正」「同一労働同一賃金の実現」への対応・対策
- 少子高齢化、仕事についての価値観の大きな変化が、数年前から急激に構造的な「人手不足」時代を招いている。
- 電通「過労自殺」事件、ヤマト運輸「サービス残業」事件<sup>1・2</sup>などで一気に労務トラブルの現実が社会問題化し、政府が「働き方改革」を推進する中で、労働者側の「権利意識」がますます高揚
- 近時、レスリング金メダリストを巡るパワハラ告発騒動、財務省福田事務次官辞任に至った女性記者セクハラ問題などで財務省、テレビ朝日に集中した厳しい非難などの報道が呼び起こすであろうハラスメント問題への対処
- ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件の最高裁判決
- なお、弁護士大幅増員の時代：労働者側弁護士vs.使用者側弁護士

## 最近の労働法制の動き

- 無期転換ルール(平成24年8月に[改正労働契約法](#)成立) [有期労働契約の新しいルール](#)・[通達](#)  
[「労働契約法改正のポイント」](#)・[「労働契約法改正のあらまし」](#)・[「労働契約法\(全体\)のあらまし」](#)・[「無期転換ルールハンドブック～無期転換ルールの円滑な運用のために～」](#)・[「無期転換ポータルサイト」](#)
- 働き方改革関連法案
- 0. 第二次安倍政権(平成24年12月～)
  - ① 「アベノミクス」
  - ② 「一億総活躍社会」(平成27年9月)
  - ③ 「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月)」  
「アベノミクス第2ステージ」: 新3本の矢
- 1. 「働き方改革実現会議」設置(平成28年9月)  
「働き方改革実行計画」(平成29年3月)
  - ① 長時間労働の是正
  - ② 同一労働同一賃金の実現
  - ③ ～⑨(略)
- 2. [法案要綱](#)(平成29年9月)
- 3. 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案(平成30年4月6日提出) [概要](#)
- 4. [成立](#)(平成30年6月29日成立) [\\*\\*](#) [\\*](#) [概要](#)・[「働き方改革」の実現に向けて](#)
- 5. 再始動 [\\*](#) [\\*](#)

# 推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法第71号)の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

## I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本<sup>ATOK</sup> <sup>あ</sup>連<sup>R</sup>決<sup>決</sup>」定めることとする。(雇用対策法)  
 ※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

## II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

### 1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。  
 (※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)  
 ※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

### 2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。  
 ※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

### 3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

## III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

### 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

### 3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I:公布日(平成30年7月6日)

II:平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III:平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

# I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法の改正）

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。

## 1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

## 2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
  - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
  - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
  - ▶ 多様な就業形態の普及
  - ▶ 仕事と生活（育児、介護、治療）の両立

## 3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
  - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

## 4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針（閣議決定）を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。  
(衆議院において修正)
- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとする。



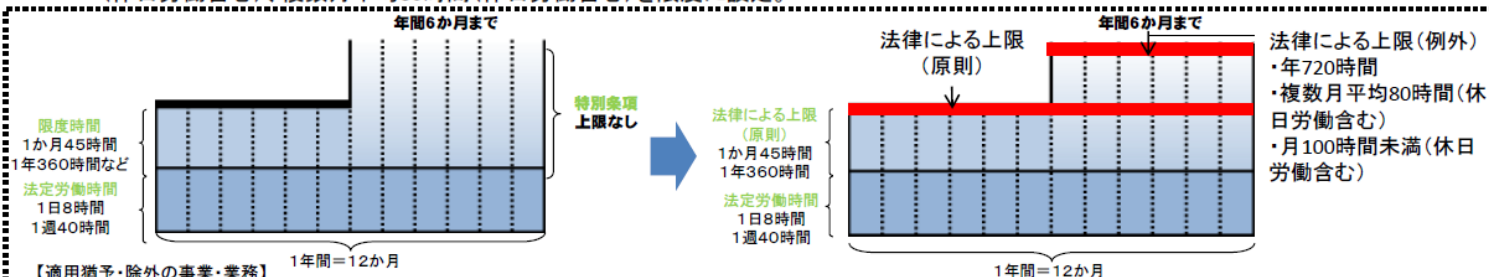
## Ⅱ 長時間労働の是正, 多様で柔軟な働き方の実現等

### 1 労働時間に関する制度の見直し (労働基準法、労働安全衛生法)

#### (1) 長時間労働の是正

##### ① 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

- 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

##### ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 平成27年法案と同内容

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

##### ③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同内容

- ・使用者は、10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

3

## Ⅱ 長時間労働の是正，多様で柔軟な働き方の実現等

### ④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- 労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)  
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

### (2) 多様で柔軟な働き方の実現

#### ① フレックスタイム制の見直し

平成27年法案と同内容

- フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

#### ② 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

- 職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案  
からの修正点

- 健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時的健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)

## 2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

### ○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

### ○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

平成27年法案と同内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

## 3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場) 等

## Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法, 労働契約法, 労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

### 1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。  
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

### 2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

### 3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

## ○「限定正社員」

\*「広がる限定正社員 「無期転換ルール」の受け皿に  
([日経電子版2018/6/22 10:30](#))

## ○「トヨタ流ホワイトカラーエグゼンプション」

\*「働き方改革 さびつくルール(上)成果、働く時間で計れず 次の成長、頭脳戦にあり」  
([日経電子版2017/9/12付](#))

\*「トヨタ、裁量労働を実質拡大 一定の「残業代」保証」  
([日経電子版2017/8/2 1:31](#))

\*

# ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件 最高裁判決

## ○ ハマキョウレックス事件

最高裁平成30年6月1日第二小法廷判決

平成28年(受)第2099号, 第2100号未払賃金等支払請求  
事件

## ○ 長澤運輸事件

最高裁平成30年6月1日第二小法廷判決

平成29年(受)第442号地位確認等請求事件

# ハマキョウレックス事件・長澤運輸事件最高裁判決 【自学のポイント】

# 旧・労働契約法

(期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

## 第20条

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下この条において「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

[労働契約法のあらまし](#)・\*

# 旧・パートタイム労働法

## （「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）

### （短時間労働者の待遇の原則）

第8条 事業主が、その雇用する短時間労働者の待遇を、当該事業所に雇用される通常の労働者の待遇と相違するものとする場合においては、当該待遇の相違は、当該短時間労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

### （通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第9条 事業主は、職務の内容が当該事業所に雇用される通常の労働者と同一の短時間労働者（第11条第1項において「職務内容同一短時間労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されると見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」という。）については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取扱いをしてはならない。

[パートタイム労働法のあらまし・\\*](#)



# 同一労働同一賃金ガイドライン案

## 平成28年12月20日提出

○ [同一労働同一賃金ガイドライン案\(平成28年12月20日\)](#)

\* 抽象的な表現の条文(旧契約法20条)を具体的に補って理解・検討する上で、優れものの資料となります。

○ [同一労働同一賃金ガイドライン案\(概要・Q&A\)](#)

○ [同一労働同一賃金特集ページ](#)

基本給	基本給	①職業経験や能力、②業績・成果、③勤続年数の3要素について、評価が同じならば同水準の支給
手当	賞与	貢献が同じであれば、有期契約労働者・パート社員に対して、貢献に応じた支給。貢献に差がある場合には、相違に応じた支給
	役職手当	役職の内容・範囲・程度が同じ場合は、同一支給を、違うがある場合には、相違に応じた支給
	精皆勤手当	業務内容が同一であれば、同一支給
	深夜・休日労働手当・時間外手当	同一の割増率で支給
	通勤手当・出張手当	同一の支給
	食事手当	同一の支給
	単身赴任手当	支給要件を満たす場合には同一の支給
	地域手当	同一の支給
福利厚生	食堂の利用	原則的に、同一扱い
	慶弔休暇	原則的に、同一扱い

# 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

(題名「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」の変更)

## (不合理な待遇の禁止)

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。))、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

- 世論十国の主導 ⇒ 権利意識の高揚
- 売上の増減にかかわらず，経費が増加する。
- 2000年問題

- 売上の増減にかかわらず，経費が増加する。
- 世論十国の主導 ⇒ 権利意識の高揚
- 2000年問題

## 労働者側弁護士

- 労働者の権利意識を高めてきたインターネットによる情報爆発は、この頃では、労働者を“たきつける”弁護士のHPも急増しており、社員の権利意識の高まりに拍車をかけそう
- ネットで「残業代」や「未払い残業代」と検索してみると、労働者側に向けた弁護士のHPがずらっと並びます。残業代チェッカーを設置するサイトのほか、弁護士が開発した残業の証拠確保と残業代推計のアプリとされる「残業証拠レコーダー」を無料提供するサイト、多くの弁護士を紹介するサイトもある。

## 経営者側弁護士

- 最近では、弁護士の側からも、紛争化する前の予防であるとか、訴訟外でのスピーディな解決といったことが強調されるようになった。
- “弁護士大量増員時代”の到来が反映して、訴訟外の解決が経験不足の隠蔽であったり、処理のスピード化が、報酬の早期確保など事務所運営の効率化のためとなれば、本末転倒

## 使用者側の心構え

- 企業法務においては、「トラブル」が「紛争」となる前に、また、「問題」が「損害」となる前に、手早く早期に解決することが最重要事項の一つ
- しかし、「早期解決」も、現実逃避のために相手方と拙速に妥協するのが実態であれば、かえって、将来に火種を残し、円滑な企業経営を阻害する
- 処理のスピード化が、弁護士側の技術不足の隠蔽であったり、弁護士側の事務所運営の効率化のため（早期の報酬を確保）の方策にすぎないこととなれば、本末転倒

# 社労士の先生がお客さまに伝えるべきこと

- トラブル・紛争の発端・契機となる「問題社員」をきちんと見つめ、早期に解決すべきときは放置することなく迅速に対応し、徹底して争うべきときは、拙速に安易な妥協することなく対応していかなければならない。
- できることとできないことをはっきり理解してもらうこと
- 変容する大きな流れの中で、就業規則の制定・見直しはもちろんだが、長い目で法律制度の動きと組織内の問題社員の動きにアンテナを張る必要があること。
- 顕在、潜在にかかわらず、問題は、常に現実のものとして存在する。何か不安めいたことがあったら、早い時期から案件の具体的な状況を分析し、問題の核心を把握しなければならない。

経営者側が陥る根本的な4つの間違い



## 極端な顧客の両極端

- できないことをできるはずだと言って譲らず、その結果実現を求め続ける顧客
- 勝ちの保証を求め、それがなければ行動しようとしな  
ない顧客

# 総 括

1. 経営者vs労働者  
の価値観・立場の違い・対立
2. 法律, 裁判所(判例・裁判例)その他の制度  
の立場・姿勢
3. 積み上げ・書面化の重要性
4. 個別具体的問題としての把握, 紛争化の経緯
5. 労働組合ー合同労組, ユニオン
6. ブラック企業などとの汚名, 風評被害
7. 中堅中小企業の在り方

## 前田尚一法律事務所のご紹介



前田尚一法律事務所  
代表弁護士 前田尚一

当事務所は、企業法務、とりわけ経営者・事業主・使用者の立場での労働問題、労使問題、労働紛争の予防、解決に注力している札幌の法律事務所です。

皆様の多くは、既に労働問題が現実化している経営者・事業主・使用者の方々あるいはそのアドバイザーである士業の先生であろうと思います。未払い残業請求、パワハラ・セクハラ、解雇をはじめ、人事・労務に関するトラブルが数多く発生しており、突如として労働基準監督署、労働組合、労働審判への対応を迫られる等のケースも増加しています。

労働問題は、企業経営そのものに直結する問題であり、経営と統一性を持った抜本的解決を想定して、一貫した方策によって対応する必要があります。労働問題で何より重要なのは、法律を遵守した経営に加え、労使間の信頼関係であることは明白です。

弁護士も企業に対し、型どおりのサービスを提供しても存在意義はなく、ここの企業と手と手を取り合う濃い関係を構築しながら、各企業独自固有の志向に合わせて個別具体的なサービスを提供していく必要があります。労働問題、労働紛争は、事件ごとに個性や特性があり、労働法の内容や裁判所の判断の傾向を踏まえ、専門的な見地から具体的な状況を詳細に検討し、落としどころを探っていかなければなりません。

当事務所では、経営の観点からの早期解決を至上としながらも、これまで経験してきた紛争解決の最終場面に直面して始めて知ることができた、紛争に至る経緯、紛争の実態、その解決方法、予防方法を最大限活用して解決のお手伝いをしてまいります。

[理念・信条](#)（法律は、“法律を知っている者に味方する！！”）

[プロフィール](#)（なぜ、弁護士になったか?!）

[解決事例\(実績・実例\)](#)（新聞等マスコミで報道されたなど、一般に公表された案件に限ってご紹介）