



“育つ”・“繋がる” ニュースレター

SS TIMES

2022年9月



企業経営における法務・労務リスクのとりえ方

情報提供：古川 拓
(弁護士法人 古川・片田総合法律事務所 代表社員)

企業の経営が、経営者・従業員の皆様によって担われており、その健全な発展のために、従業員の力が最大限に発揮されることが重要な一要素であることについては、異論のないところだと思います。そのために、従業員の力をもっとも効率的に発揮させることが大切になってきます。

一方で、従業員の労務管理・健康管理の問題については、最近注目されているメンタルヘルスをめぐる問題など、しばしば深刻なトラブルとなることがあります。その中には、訴訟などを含む法的なトラブルに発展してしまうケースも少なくありません。深刻なトラブルは、企業にとって短期的なダメージだけではなく、長く尾を引くものになる場合があります。

そこで、今号以降、企業や組織内でしばしば問題となる法律や労務管理に関するお話について、実際に問題となったケースなどをご紹介します、そこからどのような教訓が得られるかについて、当事務所の弁護士からお話をしたいと思います。

また、必要に応じて、新しい法制度が整備された場合のご説明なども行ってまいります。

大阪と京都に事務所を有する弁護士法人で、労働法関連の法務に力を入れています。製造・運輸・不動産・建築・各種サービス業・IT・介護・宗教法人・医療法人・社会福祉法人など多岐に渡る分野の法人及び個人事業についての法律顧問を務めています。



弁護士法人 古川・片田総合法律事務所
The Law Firm of Furukawa & Katada



1. 労務・健康管理とコンプライアンス

企業経営の中・長期的戦略の重要なポイントとして、**企業イメージの企業収益のアップと従業員の健康保持・モチベーション向上を両立させる**、という点があります。本来これらのポイントはお互いに対立する概念ではなく、どちらも同時に成り立つもののはずです。

とはいえ、従業員の健康管理に関する問題は、従業員の労働条件や福利厚生、あるいは組織内の上下関係を基礎とする人間関係と密接に関係しているために、経営者と従業員との間に強い緊張関係が生まれてしまう場合があります。

そういった場面で、経営者側が最低限要求されるのが、法令遵守（コンプライアンス）です。特に労務管理を行う上では、労働基準法をはじめとする多くの労働関係法令が存在し、これに違反した場合には、企業が様々な不利益をこうむるといった法的リスクが存在します。

2. 変化するリスク回避に対する姿勢

一昔前には、これらの労働関係法令の網をどうやって「かいくぐる」か、ということが企業経営のテクニックであるかのような、一部「専門家」によるアドバイスが注目されたこともありましたが。しかし最近では、このようなアドバイスはかえって法的リスクを増大させ、企業の経営を危うくさせる場合があることが明らかになっています。

このような変化が生じた大きな要因には**2つのポイント**があると考えられます。

(1) レピュテーションリスクの破壊力

1つ目は、SNSなどが普及した最近の情報社会の中では、法的リスクが現実化した場合に発生する損失や損害が、想定を超えた大きなものになる場合がある、という点です。

【法令遵守が十分でない状態で法的リスクが現実化し、従業員との間で紛争が発生した場合】

まずは、これに対応するための弁護士費用だけでなく、経営者や担当者が対応に要する時間が大きな負担となります。また、ある従業員との紛争が現実化し継続することが、共通する問題を抱える他の従業員との間の紛争を誘発する危険もあります。

【レピュテーションリスクが発生した場合】

昨今、最大のリスクとなり得るのはレピュテーションリスク（評判リスク、風評リスク）でしょう。

誰でも簡単に情報発信することが可能になった現代社会では、一旦SNSなどを通じて発信された不祥事が広く知れ渡り、さらにTVなどのマスメディアがこれを追いかけて大々的に報道することで、あっという間に企業の経営が危機に陥ることも珍しくありません（特にBtoCモデル）。

更に不祥事に対してその企業がどのような対応をしたかについても厳しく追及され、さらに窮地に立たされることがしばしばあります。

その意味で、法的リスクや現実化した際の対応方法を軽く見ることは、企業に想定を超えた致命的なダメージを与えてしまいかねず、早い段階で適切な判断と見通しを立てて対処することが必要になってきます。

（具体的に問題となったケースについても、追々紹介します）

(2) 「公正さ」と「納得」による労務管理

2つ目は、少子高齢化などによる求人難（特に若年の働き手）が蔓延化している昨今、企業や組織内で法令遵守が公正になされていることが、従業員や取引関係者の「納得」を生み、それがモチベーションの維持・増進や離職率の低下による長期的な雇用継続につながる、という点です。

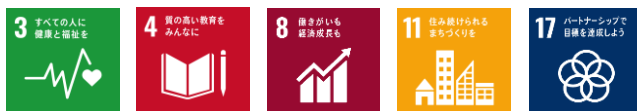
法令は「最低限のルール」であって、これを遵守しないことは単に違法であるだけでなく、最低限の労働条件すら提供できていないことになります。昨今の情報社会では、自分の労働条件が適法かどうかを、従業員は以前よりもずっと簡単に知ることができるようになりました。そのため、法令遵守が不十分な職場で働いていることを認識し、自分たちが大切にされていないと感じてモチベーションが下がり、早期の離職を生むことにつながってしまうのです。

一方で、法令遵守に心配りがされている職場では、従業員は、少なくとも自分は法令に則った公正な扱いを受けている、という最低限の「納得」を得ることができます。たとえば、時給はそれほど高くないけれど、時間外手当については適正に計算され支払われている、という最低限の「納得」があれば、しばらくは我慢して働こうという気になる可能性があります。

あるいは、昇給システムやボーナス評価の基準（これは法令というよりも内部のルールになりますが）が明確であり、実際にもそれに沿った公正な昇給・昇給などがなされているれば、それに対する「納得」によって、モチベーションを保ってもらえる可能性があります。

経営状況に必ずしも余裕がないであっても、「公正さ」を堅持することによって従業員の「納得」を得、苦境を乗り切ることができるかもしれないのです。

現在放映中の大河ドラマ「鎌倉殿の13人」の時代、鎌倉武士たちは武家社会の「道理」に基づく政治を鎌倉殿に求めました。この「道理」は後に「御成敗式目」にまとめられていきますが、二代将軍・頼家は、「道理」に反したとして鎌倉武士たちの支持を失ったとも言われています。現代の職場における最低限の「道理」とは、まさに労働関係法令ということになるでしょう。



3. まとめ

このように、企業経営とコンプライアンスとの間には密接な関連があると言えます。そのため、法令がどのようなになっているかを知るだけでなく、これまで実際にあったケースについて、何が問題となり、企業や従業員などがどのように行動し、そして決着したのかを知ることが大切です。

これからの連載では、ケースの検討を通じ、皆さんとご一緒に考えてまいりたいと思います。

是非お気軽に、記事についてのご感想・ご意見あるいはご質問をお寄せください。皆様からご希望があったテーマに焦点を当てた特集なども行いたいと思います。（古川）

