

労務管理の未整備が労務トラブルに！？

企業にとって労務管理の不備は、重大なトラブルの引き金になりかねません。法令を守っているつもりでも、日常的な届出や手続きに見落としがあると、ある日突然、会社が不利な立場に立たされることがあります。とくに、法改正に対応しきれていないままの36協定や就業規則の未整備は、深刻な事態を招く原因となります。

手続きの「油断」が危機を呼ぶ

たとえば、残業や休日出勤があるにもかかわらず、36協定（時間外・休日労働に関する労使協定）の締結・届出がされていない。また、従業員が10人以上いるにもかかわらず、就業規則の作成・届出がなされていない—このような企業は少なくありません。

「うちはトラブルがないから大丈夫」「社員と信頼関係があるから問題ない」…こうした油断が見えないリスクの温床になります。普段は不満を言わない社員が、退職時や突発的な出来事をきっかけに未払い残業代の請求や待遇への不満を訴えるケースも多く、これが一気に紛争へと発展する可能性もあるのです。

突然届く「労働審判」の呼出状

労務トラブルが深刻化すると、裁判所を通じた「労働審判」へ進展することがあります。これは、通常の裁判よりも迅速に結論が出る制度で、ある日突然、呼出状が届くということも珍しくありません。

準備期間が短く、企業側は慌てて対応に追われることとなります。未払い賃金の支払い命令が出て、1件100万円規模の負担が発生することもあります。こうした状況を未然に防ぐためにも、普段からの備えと正確な手続きの実行が不可欠です。

法改正に合わせた労務管理を

労務トラブルを未然に防ぐ第一歩は、「うちは大丈夫」という思い込みを捨て、自社の手続きを常に最新の法令に適合させることです。36協定や就業規則が未整備であれば、早急に整備・届出を行きましょう。

また、法改正の動向を把握し、それに応じて内容を見直すことも欠かせません。手続きが複雑でわかりにくい場合は、専門家に相談するのも有効な手段です。

社員との信頼関係を守り、企業が安定して経営を続けていくためにも、法令遵守と手続き漏れの防止は必須です。定期的な労務管理の点検と見直し、そして「最新の情報に基づいた正しい対応」を意識することで、将来のリスクを大きく減らすことができます。

今一度、自社の体制を見直してみませんか？