

職場トラブルの相談を受けた時に社労士が大切にしていること

社労士がどういう観点で職場トラブルの相談に対応しているのか、その解決のために確認するポイントについて紹介します。

はじめに

「日本で解雇は難しい」という情報は広く認知されていますが、解雇が難しいのは、労働関係各法が「労働者を守ること」を目的にしているためです。

そのため、社労士が職場トラブルの相談を受ける際には、この労働者保護の原則を踏まえた上で、状況を確認していきます。以下、実際の相談対応で心がけているポイントをご紹介します。

1. 問題の本質と改善可能性の見極め

まずは「この問題は本当に改善できないのか」を慎重に見極めるため、以下の表のように相談内容ごとに状況を確認します。

相談内容	確認するポイント
能力不足	教育・指導・配置転換などの改善支援を十分に行ったか/若い新人か中途採用の経験者か/本人に改善の意思はあるかなど
協調性の課題	単にコミュニケーションや相性の問題か、業務上の支障があるか/改善のための面談・指導や配慮を行ったかなど
不正行為	事実関係は明確か/故意か過失か/反省の意思表示はあるか/悪質性の程度はどの程度かなど
勤怠の乱れ	健康上の理由、家庭の事情はないか/事前に改善を促す機会を設けたか/現在連絡は取れているかなど
ハラスメント	被害者の就業環境はどの程度悪化しているか/加害者側に自覚はあるか/再発の可能性はあるかなど
業績不振	本人の責任か会社の事情か/配置転換や業務軽減などの配慮をしたか/同じ社歴の同僚と比べてどうかなど

2. 事実関係の客観的な確認

感情的な判断を避けるため、客観的な記録の確認を重視

します。指導記録、面談メモ、メールのやり取り、必要に応じて映像・音声記録など、**客観性の高い証拠**を確認します。

3. 個別の事情に応じた配慮

職場トラブルの当事者の状況や背景の確認も大切です。勤続年数、年齢、家族構成、健康状態、キャリアの状況などは、**その方に適した解決策を考える**ために必要な情報です。たとえば、長く勤めているベテラン社員には、これまでの貢献も踏まえた対応が必要です。また、育児介護などの事情がある方には、生活への影響も考慮する必要があります。短期的に問題を解決するだけでなく、**その後の人生も見据えた判断**に気を付けています。

4. ルールの公平な運用

就業規則に基づいて、**全ての従業員に公平に対応しているか**を確認します。また、過去に同様の問題があった際の対応との整合性も見ます。つまり、「明確なルールがある」「誰に対しても同じ基準で判断している」この2つが整っていることを重視します。

5. 労働条件の適正性チェック

もし残業代の未払いなど、会社側にも改善すべき点がある場合、それも含めて整理します。

6. 最善の解決策を一緒に考える

重要なのは、**解雇は最終手段**だということです。多くの場合、改善指導、配置転換、業務調整、休職制度の活用など、他の選択肢があります。それでも難しい場合は、退職条件について双方が納得できる形を模索します。

職場の問題に向き合う際は、労働者保護という法律の前提を踏まえながら、企業の持続可能性にも配慮し、理性的・建設的に対処することが何より大切です。