

労働委員会使用者委員として思うこと

使用者委員 平山勢津子

私が労働委員会の使用者委員となり4年経ちました。4年も・・・といいたいでしょうか、でも、まだ4年しか経っていないと申しませうか、なかなか思うように上手に皆様のお手伝いが出来ず、もどかしく感じる事が多くあります。

ところで、使用者側の委員と言ってはおりますが、使用者とはどのような意味でしょうか。使用者とは簡単に言うと＝個人の事業主、又は会社のことを指します。そして、労働者とはそこで働く従業員ということになるのでしょうか。

もし、ある会社に新しい社員が入ってくると仮定しますと、会社とその方は雇用の契約を結ぶこととなります。労働者が労務を提供することにより、その代価として使用者が賃金を払うという形になります。

しかし、そうは言っても、品物を買って代金のやり取りをしているわけではありませんので、もし雇ってみて、「やはりうちの会社には適さないなあ。」と使用者が考えたとしても、「もう結構です。いりません。」ということにはできません。相手はその賃金で生活をしているわけですから。

それにもかかわらず、使用者の中には簡単に自分の判断で、解雇を言い渡したり、また、業績が悪いからと言って、安易に給料を減らそうとする人もいます。

実はこの件に関しては、特に日本は、厳格な決まりが定められています。好き勝手に使用者だからと言って、労働者に対しての条件や待遇をなんでも変えていいというわけではないのです。

そして、そのトラブルは小さい火種からだんだんと大きくなり、最後は、裁判にまでいってしまうことがあります。そうすると、双方にとっても、マイナス面は大きくなってしまいます。

使用者の方も人を雇うにあたって、いろいろな法律の知識を頭に入れたり、また、専門家のアドバイスを受けたりして、しっかりと知識を持ち、物事が間違った、そしてこじれた方向にいかないよう努力することが何よりも大切だと思います。

また、個別相談を受けるたびに感じる事の一つとして、「ここまでこじれる前に、他の道はなかったのか。」ということです。労使それぞれ、目の前で起こっている問題に対してのスタンスはあると思いますが、発生当初にあって問題に対しての受け止め方に少なからず温度差が出てしまうようです。

そして、それは、きっと少し立ち止まって冷静に考えてみる事、相手の立場を思いやってみれば、埋めていくことも可能な事柄であったことも多いはずで。

私も、過去を考えてみると、つい感情的になって感情に流された言葉を発してしまい、また、相手もそれを受けて言葉の応酬になってしまい、こじれてしまったということもありました。

よく考えてみると、お互いにプライドが邪魔をして、つい相手のことを気遣う気持ちを忘れてしまい、どうすることも出来ない状況に陥ってしまっていることがあるのではない

でしょうか。

労働問題といっても、実はこんなところにもトラブルの原因の一つがあるようです。使用者は、自分の経営判断について、労働者側が受け止めた気持ちに思いを馳せ、もう一步踏み込んだ思いを寄せてほしいと思います。また、労働者側も、使用者がそう判断した経緯について、自分に関係ない、経営者が勝手にそうしたのだと思わずに、もっと柔軟に思いを一度馳せていただきたいと思います。

お互いに、一步ずつ歩み寄って考えていけば、本当は案外すんなりと解決することも多いのではないのでしょうか。

「そんなことはきれいごとだ。」「何を青臭いことを言っているんだ。」と批判されるかもしれません。

しかし、「相手を思いやり、相手の立場になって考えてみる。もし、自分が相手の人だったらどうしただろうか…。」。そんなちょっとした「勇気」をもつことが、自主解決への糸口となり、個別の紛争なども減っていく一因になるのではと、私は考えています。