

経営者のための法律相談Q&A その70

ブラック企業と言われないために

今では、すっかり定着してしまった「ブラック企業」という言葉。「うちの会社はブラック企業ではない」と信じたい気持ちは当然ですが、世間の目は時に厳しく、どこからともなく「ブラック」のレッテルが貼られることもあります。

今回は、経営者が「ブラック企業」と言われないためにできることを、法律の視点からお話しします。

1 労働時間の適切な管理を

ブラック企業と聞いて、まず思い浮かぶのが、長時間労働やサービス残業の問題です。労働基準法では、1日の労働時間は原則8時間、1週間で40時間までと定められています。それを超える場合は、労使協定（いわゆる「36協定」）を結び、残業代を支払う必要があります。

「みなし残業制度」を導入している場合でも、実際の残業時間がみなし分を超えれば、その差額を支払う義務があります。また、「社員が自主的に残業しているから」という言い訳も通用しません。経営者には、社員の労働時間を適切に管理する責任があります。労働時間に関しては、勤怠管理システム

を導入して、労働時間を正確に把握すること、残業が多い場合は業務量や人員配置を見直すことを心掛けてください。

2 ハラスメント対策は経営者の責務

職場でのパワハラやセクハラが原因で「ブラック企業」と呼ばれるケースも少なくありません。いわゆるパワハラ防止法では、事業主にハラスメント防止措置を取ることが義務付けられており、具体的には、以下のような取り組みが求められます。

- ・ ハラスメント防止ポリシーの明文化
- ・ ハラスメントに関する相談窓口設置
- ・ 研修を実施し、意識を高める

特に中小企業では「うちの規模でそこまで必要なの？」と思うかもしれませんが、社員一人ひとりの声に耳を傾け、迅速に対応することが信頼を築く第一歩です。ハラスメントの訴えがあった場合は、事実関係をしっかり調査し、公平に対応することを意識してください。調査の客観性を担保するために、調査を弁護士等の専門家に依頼することも検討ください。

3 給与や待遇の透明性を高める

「給与が低い」「昇給がない」などの

不満もブラック企業のレッテルを貼られる要因の一つです。法律的には最低賃金法や労働契約法に違反していなければ問題はありますが、従業員の不満が溜まれば離職率が高まり、悪評が広まる可能性があります。もちろん給与を増額できればそれに越したことはありませんが、それができれば苦労しません。まずは、次のような点を意識して、給与や待遇の透明性を高める工夫をしてみませんか。

- ・ 定期的に人事評価を示す
- ・ 福利厚生を充実させる

特に福利厚生は、従業員の満足度を高めるための有効な手段です。オフィス環境を改善したり、フレックスタイム制を導入するなど、コストをかけずに実現できる施策も多くあります。

4 社員との信頼関係を築く

法律を守ることはもちろん重要ですが、それだけではなく、従業員との信頼関係を築く努力が欠かせません。

従業員の意見を積極的に聞く姿勢を持つ、定期的に面談やアンケートを実施して、職場の問題点を把握する、トラブルが起きた際には迅速に対応し、従業員に透明性を示す、など信頼関係を築くための努力をしてみてください。

従業員が「この会社で働いていて良かった」と感じることが、結果的に外部

からの評価を高め、ブラック企業と呼ばれるリスクを下げる最善の方法です。

5 最後に

「ブラック企業」と言われることは、痛手ですが、逆に言えば、労働環境を整え、社員の声に耳を傾けることで、そのレッテルを回避するだけでなく、会社の成長にもつながります。

法律はあくまで最低限のラインです。それを守ることは当然として、その上で「社員が本心に働きやすい会社」を目指してみませんか？ 小さな改善の積み重ねが、会社の未来を明るくします。経営者の皆さんが安心して経営に取り組めるよう、私たちも全力でサポートします。（本稿担当 上楢裕章）



弁護士法人あすか 東広島事務所

〒739-0025

東広島市西条中央7丁目三番三五号

東広島商工会議所会館3階

☎493-7100 ☎493-7101

弁護士 福田浩・今田健太郎・上楢裕章・谷脇裕子

加藤之拓・鈴木謙治・中岡正薫・中江詩織

丸電日出和・大橋真人