

ストップ!

会社の労務トラブル

 **PSRnetwork**
Professional Staffing Resource Network
私達は全国ネットであなたの会社をサポートします

お問い合わせ



終身雇用が当然だった時代は終わり、会社と労働者の関係は、随分変わってきました。

また、近年は労働者よりの弁護士が増え、労働審判という訴訟よりも簡単に会社と争える制度も作られました。

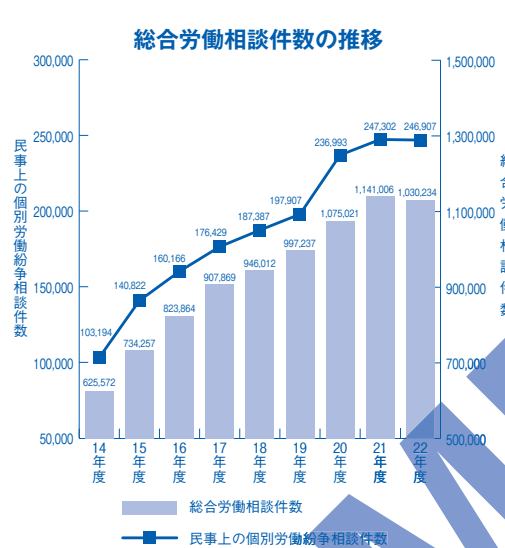
それにつれて、表面化する労務トラブルも年々増えています。

労務トラブルは一度起きてしまうと、会社に金銭的なダメージを与えたり、経営者に精神的なダメージを与えるほか、会社の雰囲気も悪くしますので、周りの社員にも悪い影響を及ぼします。

この小冊子では、最近増えている労務トラブルをご紹介します、トラブルを事前に防ぐためには、どのような手を打っておく必要があるのかを解説しています。

是非、「転ばぬ先の杖」として、この小冊子をご活用頂けたらと思います。

index	◆全国の個別労働紛争状況.....	2
	◆労働基準監督署の取り締まり強化.....	3
	◆労務トラブル 衝撃の判例.....	4
	◆企業の労務トラブル事例.....	5～17
	◆労務トラブル防止のためのチェックリスト.....	18



厚生労働省は毎年「個別労働紛争解決制度」がどれくらい行われているかのデータをこの時期に発表するのですが、平成21年度も過去最高を更新しました。

この制度の知名度が上がってきたということもあると思いますが、労働者の側が以前より労働基準法などの知識を学び、争うべきところは争うということが当たり前になってきているということも意味しています。

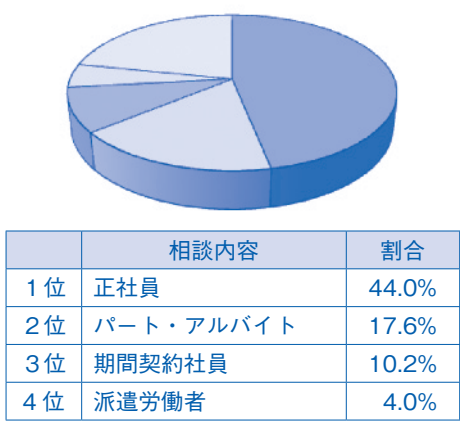
争いになりやすいのは、とくに「解雇」や「未払い残業代」の問題です。

また、『民事上の個別労働紛争にかかわる相談内容』の内訳をみていくと退職勧奨、いじめ・嫌がらせ、労働条件の引き下げに関するものの割合が増加しています。

民事上の個別労働紛争にかかわる相談内容の内訳



相談者の就労状況



出典：厚生労働省「平成22年度 個別労働紛争解決制度施行状況」

労働基準監督署の取り締まり強化

ストップ会社の労務トラブル

全国の労働基準監督署が、平成22年4月から平成23年3月までの1年間に、残業に対する割増賃金が不払になっているとして労働基準法違反で是正指導した事案のうち、1企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案の状況

是正企業数	1,386企業
支払われた割増賃金合計額	123億2,358万円
対象労働者数	11万5,231人
支払われた割増賃金の平均額	1企業当たり889万円 労働者1人当たり11万円
割増賃金を1,000万円以上支払ったのは200企業で全体の14.4%、その合計額は88億5,305万円	全体の71.8%
1企業での最高支払額は「3億9,409万円」(旅館業)、次いで「3億8,546万円」(卸売業)、「3億5,700万円」(電気通信工事業)の順	

出典：厚生労働省「平成22年度 賃金不払残業（サービス残業）是正の結果まとめ」

労働基準監督署の取り締まり事例

残業代不払い容疑で書類送検

従業員に長時間のサービス残業をさせていたとして、飲食チェーン店と同社の社長が、労働基準法違反（時間外、休日及び深夜の割増賃金不払い）の疑いで書類送検されました。当時、会社は残業代について1か月に30時間を上限とする打ち切り制を導入していましたが、残業が月100時間を超し、1か月当たりの不払い残業代が約20万円にのぼる人もいました。

労働基準監督署には、逮捕権もあります。

悪質な「残業代未払い」の事例では、経営者が書類送検されることも！

労務トラブル 衝撃の判例！

ストップ会社の労務トラブル

長時間労働で寝たきり 1億8,000万円の賠償命令

長時間残業の過労で倒れ、寝たきりになったとして、損害賠償などを求めた訴訟の判決で、裁判所は、約1億8,700万円の賠償と未払い残業代約730万円の支払いを命じました。

判決理由で、男性が自宅で倒れる前の6カ月の時間外労働が月平均約200時間だったと認定。「残業代を支払わずに時間外労働をさせ、過酷な労働環境を見て見ぬふりで放置した。安全配慮義務違反は明らかだ」と会社の責任を指摘しました。

- 賠償額には、余命分の介護費や慰謝料も含まれています。
- 発症までの半年間の時間外労働は、労災認定基準の発症1ヵ月前の100時間の2倍を超えていました。



過労死訴訟、経営者の個人責任を認定

居酒屋チェーン勤務の男性社員の死は、月80時間の時間外労働をしなければ賃金が減る制度が原因の過労死だとして、両親が訴えていた訴訟で、地方裁判所は会社と社長ら役員4人に計7863万円の賠償を命じました。高裁もその命令を支持しました。

当時24歳だった元社員は、急性心不全のため死亡しましたが、死亡までの約4か月間の時間外労働は月平均100時間超でした。

高裁の裁判長は「過労の実情を放置し、何ら改善策を取らなかった」として元社員の死を過労によるものと認定した上で、企業トップの個人責任を再び認めました。

採用面接で騙される?!

企業の労務トラブル事例／～四コマ漫画～



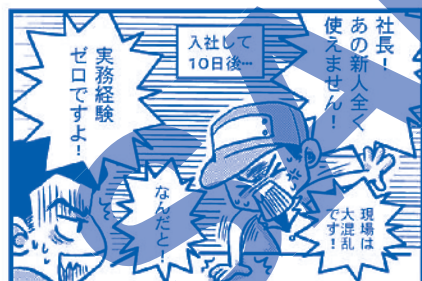
中小企業が求人する場合には、余剰人員なんていないので本当に必要に迫っている場合ですよ! そんな時に「経験者」「資格あります」なんて言われてしまうとつい過大評価してしまうのは無理ありません。

しかし、この「経験者」というのは悪く言えばどんなふうにも解釈できます。



「プログラマーだったと言えど、大企業でただ単に機械の操作ボタンを押していただけ」とか「営業マンだったと言えど決められたルート回りだけ」とか……

後で発覚してもめごとになったら、お互いが不幸です。そのためにも、経験者は特に面接でのヒアリングをもとに業務内容等を細かく記載した労働契約書を書きましょう。



同時に誓約書も必要ですね。

会社が期待することを書面に落とし、お互いに署名捺印することで労働契約に対する責任が生まれます。

ちゃんとした会社だと思われ、労働者も「今度の会社ではいい加減な気持ちでは働けないぞ!」と引き締まりますね。



もし面接時とのズレや求める条件に到達しないケースが生じた場合には、労働契約の変更や最悪の場合には辞めてもらうこともあるでしょう。

その場合に契約書等があれば労務トラブルに対する企業リスクを最小限に回避することができますよ。

立つ鳥あとを濁す

企業の労務トラブル事例／～四コマ漫画～



今回のような有給休暇を巡っての紛争はよく発生します。

中小企業では余剰人員はないからホントに困ります。

しかし、労働基準法という絶対的な権利がある限り会社がこれを取らせないようにするには不可能です。



ただし、事業の正常な運営を妨げる場合には取得時季を変更することができます。

ただし、退職日を超えて使えないので悩ましい所です。

この場合、会社としては有休の買い上げという方法を検討するのも手です。



ちなみに買い上げ金額にルールはありません。

あと、忘れてはならないのが必ず「退職届」を書面で取っておくことです。

「後で出します」というのは怪しいので、書式を会社に常備しておき、印鑑が無ければ母印でOK。

もし合意で金銭解決をするのなら「退職合意書」を作成してお互いに持っておくことをお勧めします。



ちなみに会社都合退職(解雇など)だと退職者は失業給付の支給制限がなくなり、給付期間も増えるため被害者意識全開に大変身する恐れがあります。

長期無断欠勤者にご用心?!



昨日まで普通に働いていた社員が、ある日突然来なくなりしかも連絡が取れない・・・悲しいことですが、今の時代はそんな想定外な事件が実際に起こります。

そうなってしまうと、会社の業務に支障をきたすし、他の労働者に無理強いさせなければならないし、社長の頭は沸点に達することでしょう。

しかし、ここで「クビだ!」と安易にやってしまうと、労働者が悪いにもかかわらず、会社が大損することにもなりかねません。

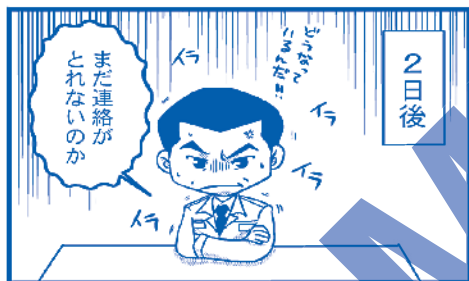
例えば、直近半年間で解雇があると採用に関する助成金の多くがもらえなくなりますし、行方不明者がずうずうしくもその後会社に顔を出した場合に争いが生じることが予見されます。

そんなことにならないために、無断欠勤者に対するルールを就業規則で明確に定めて周知させておきましょう。

実際に無断欠勤者に対する措置としては2つのパターンが考えられます。

1つ目は一定期間経過後に自然退職扱いにすること、2つ目は懲戒事由にこの無断欠勤内容を入れて、懲戒処分として手続きをとることです。

いずれにしても、会社から書面にて確認手続きをとり、経過としての証拠を残すことも大切ですね。



恐ろしく長い休職期間?!



「実はず～と休んでいる労働者がいるのですが、どうしたらいいですか?」最近、こんな質問をよくお受けします。

そういう会社に限って、就業規則を拝見すると
 ・親会社の就業規則をそのまま使用
 ・ネットや雑誌にあったひな型就業規則をコピー
 ・行政や各団体のモデル就業規則をもらって使用
 このどれかのパターンであったりします。

しかも、それなら大丈夫と勘違いし、中身を吟味しないまま「ウチは就業規則があるから」と安心してしまっている。

実は、これって危険すぎます!

その場合「休職」に関するルールが全く自社に合っていないと思いますので、すぐ確認しましょう。

そもそも、「休職」という制度は義務ではありません。

会社で取り入れたいならば就業規則に入れましょうというものです。

ということで、そうならば会社側のリスク回避ができるような内容を入れて会社を守りましょう。

休職期間はもとより、休職するかの判断や休職中の社会保険料などの徴収などいくつかポイントがあります。

また、もし休職期間が満了しても復帰できない場合には、自然退職とすれば最悪の場合に解雇の選択をしなくて済みますよ。

