

クローズアップ
Close Up

平成25年度 最新労務情報

第2回

サービス残業と労働審判、通常訴訟

社会保険労務士 本間 邦弘

サ残代800万円の支払命令

先日、在職中の労働者1名が会社に対して2年分のサービス残業代の支払いを要求した裁判で、800万円の支払いを命じる判決が出されました。

サービス残業代の請求件数は拡大の一途を続け、全く収まる気配はありません。その要因には労働者の過剰な権利意識やインターネットでの情報氾濫など、さまざまなことが指摘されていますが、いずれにせよ事業主が本腰を入れて対応すべき問題であることは確かです。根拠もなく「うちは大丈夫」と何も手を打たなかったために莫大な金額を支払うことになり、経営を揺るがしかねない大問題に発展する例も増加しています。

労働審判の基本的なポイントを知る

使用者と労働者の個々の民事的な紛争(個別労働紛争といえます)を取り扱うのが労働審判制度です。対象となる労働紛争は、解雇の効力に関するものやサービス残業に代表される賃金や退職金の不払いに関する紛争などさまざまです。

労働審判が申し立てられると、企業は裁判所に出頭しなければならず、期日に出頭しない場合には労働審判事件を終了させるか、申立人の主張のみで労働審判が行われることになるため、欠席した相手方の企業などにとっては著しく不利になります。

労働審判の審理は、地方裁判所の裁判官である労働審判官1名と、労働関係に関する専門的な知識経験を有する者2名の計3名で構成される労働審判委員会により行われます。裁判官以外の2名の委員は、労働組合で労働紛争の解決に当たった経験をもつ人や人事部門において長年雇用管理に当たってきた人などが任命され、審理に加わります。

労働審判制度の最大の特徴として迅速性があり、原則として3回以内の審理で結論を出すこととなります。第1回期日は労働審判の申し立てから原則40日以内とされており、争点・証拠が整理されま

す。第2回期日には、証拠調べをほぼ終えると共に調停案を双方に示します。第3回期日では調停による解決に焦点を当てるのが基本となり、早期解決に向けて審理が進められます。第2回期日、第3回期日もそれぞれ数週間から1カ月程度の期間

であるため、ほぼ3カ月程度で結論が出ることとなります。そのため、第1回期日でいかに自身の主張を有利に進め、審判官の心証を良くして勝利の方向へ向かわせられるかが重要になります。

審理を進める中では調停による解決が試みられますが、双方の主張が対立するなどして調停が成立しない場合には、事件の内容に即した紛争解決案を定めた労働審判官が下されます。労働審判に対して当事者から適法な異議の申し立てがない場合には審判は確定し、裁判上の和解と同一の効力を有することになります。

審判に対して異議がある場合には、当事者は2週間以内に異議の申し立てをすることができ、異議が適法に申し立てられた場合には、審判は効力を失い自動的に通常訴訟に移行します。

最近では、審判に不服であるとして使用者側からの異議申し立てが多くなっていますが、労働審判は裁判所前庭の制度であるため、審判結果を大幅に覆すことは困難であると言われています。

具体的な労働審判の事例

A社に勤務して2年になる営業

担当のBさんが、一向に成果が上がらないことを理由にA社から退職の勧奨を受けました。Bさんは退職については「5日ほど考えさせて欲しいので、明日から有給を申請する」と言いつつ有給休暇を取得しましたが、5日目に会社へ送付されたのはBさんが弁護士を代理人とした労働審判手続申立書でした。Bさんは、毎日の労働時間を手帳につけており、それから算出した請求額は2年分のサービス残業代の約300万円でした。

A社は知り合いの弁護士に依頼したところ、「Bにタイムカードを押させてないので労働時間に

関する証拠がないので大丈夫だろう」と言われ、楽観視して審判に臨みました。そのため、会社側が提出した第1回期日の答弁書の内容は、Bさんの日頃の不真面目な勤務態度に重きを置き、Bさんの手帳の記載については「事実と異なる」と漠然と否定しただけ

でした。その結果、審判官からはA社の主張の不備を指摘され、Bさんの手帳に信憑性があるとされてしま

い、A社は一方的に不利な立場に立たされました。その後も申立人への反論が十分分なまま第2回審判に臨んだため、審判官から申立人の主張に沿った250万円の支払いという調停案が示されました。

ここに至り、ようやく事の重大さに気が付いたA社は、社会保険労務士に相談し、紹介された他の弁護士に切り替えました。しかし、

現状では審判官の心証を覆すことが困難であり、このままでは調停案に提示された250万円の支払いが労働審判で命じられることになる可能性が大きいと弁護士は判断しました。さらに、在職者が提起している案件であり、他の従業員への拡大を防止することが最優先であるとして、Bさんの退職を前提に調停に応じる方針に切り替えました。

A社側の調停の提案内容は、①250万円全額を一括でBさんに支払う、②Bさんは会社からの勧奨により退職する、③Bさんは本件について他に一切漏らさない、④A社はBさんの再就職に当たりBさんに不利なことは一切言わない――の4点を提案しました。B

さん側の弁護士からは退職するのであれば更に150万円の上乗せを要求されたようですが、Bさんは既にA社に勤務する意思がなく、最終的に調停書を交わし終了しました。もしも「250万円を支払え」との審判が下れば、労働者側は大きな「実績」を手にする

ことになり、A社にとってその後の影響は計り知れないことになったでしょう。

通常訴訟を提起された事例

最近のサービス残業を巡るトラブルでは、労働審判ではなく通常訴訟を選択する例が多く見受けられます。冒頭に紹介した事件も、当初から通常訴訟を提起しました

が、これは労働審判ではほとんど命じられない「付加金」(後述)の請求をすることが目的の一つに考えられます。この事件の内容は驚くべきもので、打刻していないタイムカードを労働者がコピーして、労働者自

身が労働時間を手書きし、これを弁護士に持ち込み裁判を提起したというものでした。会社としては、勝手に記載したタイムカードに信憑性があるはずはないと考えていましたが、事業主が労働者の労働時間を適正に把握する義務を負うという厚生労働省の方針(平成12年11月30日付、中央労働審議会の答申など)があり、把握できていない場合には、労働者が申告した内容を採用することも多くなりました。

この訴訟では、労働者の計算に基づき請求がなされた結果、サービス残業代は2年間で約750万円にも上り、さらに付加金(労働基準法114条、最大で同額の金額を付加させるもの)を要求したため、実質の請求額は1400万円に及んでいました。

裁判を提起したのは在職者でしたが、幸いにも他の従業員からは浮いたような存在でしたので、手柄話のように本人が自慢するのに対して、周りは呆れて相手にしていませんでした。しかし、個々の従業員の経済状況など環境の変化

が十分にあると考えられます。

この会社は、拘束時間が平均で11時間と長く、毎日2時間近く時間外労働が発生していました。この会社の社長は、セミナー等で「固定時間外労働として、月当たり45時間分を固定残業代として支払うことが必要」と聞いており、その必要性は認識していませんでした。しかし、具体的にどのようにするのかを確認せず、会社の就業規則に勝手に記述を付け加えただけで、従業員への周知や雇入れの際に説明もしていませんでした。

会社としての義務を怠り、その内容も悪質だとして、11カ月もの裁判の末に800万円の支払いが判決で命じられたのでした。在職者から請求された場合には、複数の従業員からの請求の可能性

があります。やはり日頃から、ルールは遵守するよう注意を行い、改善されない場合には始末書など書面の提出を求めるなど毅然とした態度で臨むことが重要です。

最近の労務トラブル防止には、タイムカードや日報に実労働と異なる記載がないか、就業規則や賃金規程の記載内容は現状と適合しているかなど日ごろからのチェックが重要です。