

労務相談室

第8回



特定社会保険労務士 **大倉 昭治** (あらた経営労務事務所)

所属 愛知県社会保険労務士会
労働問題研究会 (アイチ工業ネットワーク)
NPO法人中部日中経済交流会
役職 愛知県社会保険労務士会名古屋西支部幹事
愛知中央SR経営労務センター理事
財団法人21世紀職業財団 ポジティブ・アクションコンサルタント
その他 企業勤務経験を活かした労務管理を得意分野とする。

労務トラブルを防ぐ ～未払残業代請求 その1～

1. サラ金”の次は企業が狙われている！ - 過払い金請求の増加と消滅 - 「消費者金融への過払い金請求」という言葉を聞かれたことがあると思います。弁護士や司法書士のテレビやラジオのCMが多く流され、電車広告が何種類も貼ってあったのはまだ記憶に新しいところです。

この過払い金請求バブルもそろそろ終焉に近づくとみるや、一部の専門家は、次の収入源として「サービス残業等による従業員から会社への未払い賃金請求」を検討しています。これは、どのような方法で行われるかという点、『会社に、(労基法115条に基づく)過去2年分の未払い賃金を請求し、それに加え、(労基法114条に基づく)それと同額の付加金請求を求めてくる』というふうなものです。

これらが大きく行われると、会社によっては、存亡の危機に陥ってもおかしくない状況になることが推測されます。

2. 未払い賃金請求方法の多様化

現状、労働者(退職者)が会社に対し、未払い賃金を請求しようとする場合、実に多岐にわたる方法が考えられます。

(1) 是正勧告

まず、未払い賃金問題がある場合、労働者等は労働基準監督署に相談することが多いものと思われます。通常、労働基準監督署は、労基法104条1項に基づく労働者の申告により、同101条1項に基づく事業場への臨検を行います。法令に違反している事実、すなわちこの場合ですと、労基法24条1項の「全額払いの原則」に違反している事実がある場合、是正勧告を行います。

是正勧告により、労働基準監督署は事業主に是正を促す、すなわち未払い賃金を支払うよう促すこととなります。悪質な場合送検され、さらには30万円以下の罰金(労基法120条)という刑事罰が課されます。

(2) 個別労働紛争

問題の解決に、個別労働紛争解決促進法を利用する場合も見受けられます。労働基準監督署などに設置されている総合労働相談コーナーには、年間114万件(平成21年度)以上の相談が持ち込まれます。

都道府県労働局長の助言および指導や紛争調整委員会によるあっせんにより、未払い賃金が請求されることとなります。

(3) 内容証明郵便

会社に対し、未払い賃金請求の内容証明郵便を送付する場合があります。これは、専門家の支援を受けて行うことが多いと思われます。法的拘束力があるわけではありませんが、会社としては、一定の対応を考えることとなります。内容証明郵便の作成を代行するという専門家もインターネット等で簡単に見つけられます。

(4) 労働組合

労働者が労働組合(合同労組やユニオン等を含む)に加入し、未払い賃金を請求してくるケースもあります。この場合、会社側と労働組合とで団体交渉を行い、未払い賃金についてどのようにするかを話し合うこととなります。

(5) 専門家による労働審判・民事訴訟

まず、労働審判という方法があります。労働審判は、裁判官1名と労働問題に関する専門的知識・経験を有する2名の労働審判員で構成される労働審判委員会で行われます。適宜、調停を試み、それによる解決に至らない場合は、労働審判ということで、実情に応じた解決案を提示することとなります。

そして、未払い賃金に対する民事訴訟があります。その際には、労基法114条に基づく付加金請求も同時に行われることが

多いものと思われ、裁判所が妥当と判断した場合、未払い賃金と同額の付加金を支払うことになる可能性もあります。

このように、未払い賃金がある場合、使用者は、労働者等から、ありとあらゆる方法で請求される可能性があるということをつまづ、知っておく必要があります。そして、その中でも弁護士が代理人となることができる労働審判や民事訴訟の場合は、厳しい結果が待っている場合が多いことを認識する必要があります。

3. 厳しい結果が予想される残業代訴訟

訴訟を起こす労働者等は、会社に「労働時間の開示請求」を行う可能性が高いものと思われます。労基法においては、労働時間の開示義務までは要求していません。しかし、労基法108条に基づく賃金台帳への「労働時間数の記入義務」、また『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準』により「始業・終業時刻の確認および記録義務」は求められており、労働時間管理義務が使用者にあるのは明白です。

また、「給与に残業代が含まれていた」「時間外労働命令を行っていない」「管理監督者として取り扱っていた」などの反論は、よほどきちんとコンプライアンスに則り管理を行っている事業所でない限りは聞き入れられる可能性は低く、非常に厳しい結果を招くことは想像にかたくないところです。

4. ますます厳しくなる監督行政

2010年4月には、月60時間を超える時間外労働に対する割増率を引き上げることを主な改正点とする改正労基法が施行されました。これは「長時間労働を抑制し、労働者の健康確保を図ること」を目的に改正されたものです。そして、労働組合で構成される連合を支持基盤に持つ民主党政権の誕生もあります。これらの影響を受け、労働基準監督署をはじめとする行政等の規制が、一層厳しくなっている感もあります。

5. 当事者意識が欠如している中小企業

ところが、当事者である会社、とりわけ多くの中小企業は法的に非常に無防備です。労基法15条に基づく「労働条件の明示」を行っていない、労働者を10人以上雇っている事業所において就業規則がない(または不整備)など、非常にリスクの高い状況にあります。

いまだに、「営業社員には何時間働かせよう」と残業代支払いは必要がない」「役職手当を支払ってれば残業代の支払いは必要がない」と思っている経営者も散見されます。逆に、「役職者でも残業代が必要な場合があるの!?!」とびっくりされる始末です。このような状況ですから、当然、未払い賃金を請求されるとひとたまりもありません。

6. 一定の対策が必要!

以上から、残業代などの未払い賃金をきちんと支払い「会社のための未払い賃金対策」を講じる必要があります。訴えられてからでは遅いのです。

専門家の支援を受けるなど、労基法をはじめとする労働法に関する専門的知識を有する労働者等が増加することが予想される中、従来にも増して、より法令遵守を意識した対応方法を企業は考える必要があります。書店やインターネット上では、未払い賃金を取り戻すマニュアル本の類が多数、見受けられます。これらは、当然法的根拠を押さえたものであり、これらに対抗できないと、企業としては最悪の事態を招く可能性があります。

※具体的対策は、次号“その2”に掲載予定