

危ない会社判別マニュアル

企業規模の大小、業績の好調・不調に係らず襲来!
「労働審判」によるサービス残業代請求から会社を守れ!!

監修 山口雄弁護士(なのはな国際法律事務所)

ワンポイントアドバイス

サービス残業代請求の「新たな刺客」
労働審判とは?

労働審判手続は、解雇や給料の不払いなど、事業主と個々の労働者との間の労働関係に関するトラブルを、実情に即し迅速、適正かつ実効的に解決することを目的としています。特徴は以下の通り。

・審理に要する期間は75日前後と、訴訟と比べて短い
・原則として3回以内の期日で審理が終了する

そのため、労働者にとっては負担が小さくて済みます。一方、使用者側としても短期間で解決するので、対応に要するコストが軽減されます。

労働審判の答弁書と添付する各種証拠資料は、労働審判期日の1週間ないし10日前(申立から30日前後)に提出する必要があります。訴訟のような「主張・証拠の提出」は認められません。

労働者側は証拠書類等をきちんと用意してから労働審判を申し立てる一方、使用者側は「寝耳に水」で「作ったなし」の30日後で答弁書を作成しなければならぬのです。

労働審判の件数は年々増加傾向にあります。会社を守る観点からも、対策が必要です。

誤解1 請求されても残業の証拠がなければ支払わなくてよい

平成13年に行政から「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」という通達が出て以来、企業が従業員の労働時間を管理し適正に把握する義務が労基署でも裁判所の判断でも重視されるようになりました。

さらに平成18年4月から労働審判という制度が誕生。訴訟よりも簡易・迅速に処理が進むので、労働者側の心理的・金銭的・時間的負担が小さくて済む特徴があります。

しかも、通常の民事訴訟では請求する側に厳密な主張と裏付け証拠が求められますが、労働審判や労働訴訟での未払い残業代請求では、使用者側の労働時間把握義務を考慮し、実務上、ある程度の証拠があれば認められるケースも多い

判別マニュアル 1

こんな会社がサービス残業代を請求されやすい!

- 社員の労働時間管理がずさん→いいかげんな管理は請求の「スキ」をつくります
- 各種手当の定義が形式的かつあいまい
→本当に正しい意味で手当を定めているか見直しましょう
- 年俸制、裁量労働制など特殊な制度を導入している
→独自の解釈をしていないか確認しましょう
- 多店舗業態で多数の「店長」がいる、やたらと肩書きがあり中間管理職が多い
→「名ばかり管理職」の温床。未払い残業代が表面化したとき、労働債務が膨れ上がっているでしょう
- 2年以内に辞め方が円満でなかった退職者がいる
→賃金債権の時効は2年。会社に不満があると「とりあえず請求しよう」とアクションを起こす可能性が。同時期に辞めた退職者と連携することも

誤解2 年俸制を導入しているから残業代を払わなくてよい

年俸制だからといって、残業代を支払わなくてよいわけではありません。ほかにも「各種手当で残業代を払ったことになっている」「管理職には残業代を払わなくてよい」等、各種制度を利用して、残業代を払ったつもりになっている社長さん

と書かれています。タイムカードの写しすらなくても、業務日誌の類、パソコンのログデータや労働者本人の手帳等が、事案によっては残業の証拠になってしまいます。

労働者側が「私はこれだけ残業をした」と主張・立証すると、使用者側が労働時間の記録を提出して反証できなければ、基本的に労働者の言い分が認められてしまうリスクがあるのです。

結論 サービス残業対策の4つのポイント

① 残業代が発生するような人線をしない

究極には、お金の問題ではなく、人の問題にメスを入れます。全社の人員配置を見直しましょう。業務内容にもよりますが、業務に余裕がある部署のメンバーを、忙しい部署に異動させるのも一案。どうしても仕事量が多い場合は、派遣・契約社員やパートタイマーでもよいので、新しい人員を配置しましょう。残業リスクを抱えるよりはずっと合理的。経営戦略の一環として、無駄な残業の出ない人線をしっかりと行うことが最良の対策です。

② 残業を事前許可制にする

残業を事前申請・許可制にし、上司が指定または許可した業務のみ認められる仕組みにします。これで不要な「だから残業」がなくなります。この際「どの業務を何時までやるか」残業の内容を明確にすることが大事です。

③ 労働基準法が認める例外に当てはめる

労働時間を弾力的に運用できる「変形労働時間制」、実労働時間通りに残業代を支払わないでよい「専門業務型裁量労働制」、1週間の法定労働時間が44時間となる「特例措置対象事業場」といった、労働基準法が認める例外の制度を活用します。これらの要件を満たし得る従業員や事業場が存在する場合、就業規則を整備したり、労使協定をきちんと結ぶなど法定の手続を経れば、基本的にはOKです。しかし、要件や手続方法が厳格な分、独自の解釈はNG。導入に関しては、専門家に確認しましょう。

④ 労務、法務の専門家とのコネクションをつくる

もし労働審判の申立がある場合、申立がされた日から30日前後で適切な答弁書を出す必要があります。これは、日ごろから会社の実情を理解している専門家でないとは困難。顧問税理士に相談し、社会保険労務士や弁護士といった労務、法務の専門家とのコネクションをつくっておくことが、安心できる対策のひとつです。

この記事のPOINT

- 1 訴訟よりも簡易・迅速な労働審判の件数が増加
- 2 労働時間の管理・把握は使用者の義務で、厳格化が進む
- 3 年俸制等の特殊な制度は独自の解釈をせずに専門家に確認

誤解3 業績好調な企業には関係ない

これは少なくありません。これらの誤解に共通するのは、各制度を企業独自に解釈している点です。例えば、各企業が定義する「管理職」と労働基準法上の「管理監督者」とは、現状では大きなギャップがあります。社会保険労務士や弁護士等の専門家に相談し、制度ごとの限界を確認することをおすすめします。

業績不振の中小企業で、サービス残業代を請求されると、人手、資金等の経営資源が割かれ、致命傷にもなりかねません。一方、業績が右肩上がりの企業でも、サービス残業はリスクになり得ます。

それはなぜか。上場やM&Aを検討する際、未払い残業代の放置が発覚すると、上場審査やデューデリジェンスで指摘されるからです。そうすると上場が遅れたり、M&Aの予定が迷走したりと、企業の損失やイメージダウンにつながります。元気印の企業こそ、サービス残業問題をクリアしなければ、次のステージへ進めないので。

判別マニュアル 2

専門業務型裁量労働制の導入可能業務は?
(中小企業に關係する主な例を抜粋)

- 新商品、新技術の研究開発の業務
- 情報処理システムの分析または設計の業務
- 新聞、出版の事業における記事の取材・編集の業務
- 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザイン考案の業務
- 広告、宣伝等におけるコピーライターの業務
- インテリアコーディネーターの業務
- ゲーム用ソフトウェアの創作業務
- 建築士(一級建築士、二級建築士及び木造建築士)の業務ほか