

みらい総合法律事務所 [編著]

90分でわかる

社長が

知らないと

ヤバイ

労働法



OH MY
GOD!?

退職した元社員から届いた内容証明

突然ですが、社長さんにお尋ねします。

あなたは社員の皆さんと、良好な関係を築けているでしょうか？

うまくいっている方、うまくいっていない方、それぞれだと思います。

本書は「労働法」についてわかりやすく解説しながら、社員とのトラブルを避けるための方法についてまとめたものですが、実は「社員とうまくいっている」と断言できるような方にこそ、読んでいただきたいのです。

「社員は『家族』みたいなものだし、仲良くやっているよ」

「ウチは社員の自主性を尊重してやりたいようにやらせている。だから、大丈夫！」

本書の内容は、そんなふうに安心している方にこそ必要なかもしれません。

私たちの法律事務所は、日々、企業からさまざまな相談を受けています。

たとえば、最近の相談では、こういうものがありました。

ある社長さんのもとに、突然、辞めた社員から内容証明が届いたそうです。

それは、残業代を払えという内容の通知書でした。

社長さんによると、その社員は円満退職し、きちんとお給料も受け取っていたそうです。

それに、残業なんてさせた覚えがありません。

それなのに、払わなければ法的手段に訴えるというのです。あわてた社長さんは、急いで私どもの事務所を訪れたのでした。

よくよく話を聞いてみると、こうでした。

その社長さんは、辞めた社員とは長いつきあいで、良好な関係を築いていたそうです。ですから、その社員を信頼して、タイムカードなどを使わずに労働時間を管理していました。定時で出社、定時で退社しているものとして、お給料を払っていたのです。

しかも、在職中、その社員から残業代を請求されたことは一度もありませんでした。

その後、弊事務所の弁護士が会社の代理人となり、元社員と交渉しましたが、話し合いでは解決せず、裁判になりました。

結果は、どうなったでしょうか？

最終的には、数百万円の和解金を支払うことで決着しました。請求されていた残業代よりも減額はしましたが、これは会社にとっては手痛い出費です。

社長は和解金を支払うことに強く抵抗していました。元社員は在職中、定時で出社、退

社し、残業代はないということでは会社と合意し、何の不満もなく勤務し続けていたのです。それなのに、退職後に残業代を払えと言われても、簡単には応じられないでしょう。

しかし、結局は和解金を支払わざるを得なくなりました。

この社長さんがトラブルに巻き込まれた一番の原因は、「自分の会社は大丈夫」「労働トラブルなんて絶対に起きない」と信じていたことにあります。

■年間100万件以上発生している労働トラブル

社員と会社との間のこうしたトラブル（以下、労働トラブル）は、頻発しています。

厚生労働省の調査によると、都道府県の労働局や、労働基準監督署などに設置された「総合労働相談コーナー」に寄せられた相談件数は、平成14年度で年間62万5572件。この件数は年々増加し、平成21年には114万1006件にも上りました。

その後、減少はしたものの、依然として100万件を超えて高止まりしています。

平均すると、毎日約3000人もの人何らかの労働トラブルを抱え、行政の窓口相談をしている、ということになります。

労働トラブルとは、前述の未払残業代の請求以外にも、解雇に関するトラブルや、いわゆるパワハラ、セクハラ問題、また、社員の問題行動（無断欠勤、機密漏洩^{ろうえい}、メールや備

品の個人利用など）など、多岐にわたります。

実際、私たちの事務所にもさまざまな相談が寄せられ、その件数も年々増加しています。なぜ、ここまで労働トラブルが増えているのでしょうか？

■デジタル化で激増する会社のリスク

労働トラブル増加の背景には、現代がネット社会であるという事実が関係しているかもしれません。

社員が会社に不満を抱いていても、その不満を抱いているのが自分ひとりである、あるいは不満を言う相手がいないという状況では、会社とのトラブルは発生しにくいでしょう。

しかし、現代は情報があふれており、インターネットで自分と同様の立場に置かれた人からアドバイスを受けたり、専門家から解決方法を聞いたりして、自分が会社に対して要求できる権利を即座に知ることができます。

この結果、社員が自己の正当な権利を主張するようになりました。

それ自体は悪いことではないのですが、一方で、安易に自分が主張できそうな権利を探し出し、その権利だけを主張する社員が増えたことも事実です。

たとえば、理由もなく遅刻や無断欠勤を繰り返す社員に対して、上司が散々注意をし、「今

度無断欠勤をしたら辞めてもらうことになる」とまで説明したのに、それでも無断欠勤をやめなかった社員を解雇したところ、社員が「解雇権の濫用だ」と主張してきたので、どうしようかと相談にいられた社長さんいました。

また、便利な情報ツールが増えてきたことも、トラブル増加の要因と言えるでしょう。メールなどで人を傷つけるような文章を一齐に社内に流したり、特定の相手にセクハラになる内容の文章や画像を送付したりすることができるようになりました。

こうした手段を使うことで、いじめや嫌がらせ、パワハラ、セクハラが簡単にできるようになったのです。

社員の問題行動も、同様です。

パソコン、インターネットの普及によって、社員がその重大性に気づかないまま機密情報を漏洩してしまうトラブルも増えていきます。

ライバル企業に勤めている交際相手に頼まれて、社員が会社の機密情報を流してしまつたという相談を受けたことがあります。

上司が機密漏洩をした社員に事情を聞いたところ、この社員には自分が悪いことをしたという自覚がなかったそうです。

■トラブルがじじれると倒産の可能性も

ここまでお伝えしてきたような状況を知って、社長さんはどう思われたでしょう？

そう、労働トラブルは、どの会社でも起こり得る問題で、決して人ごとではないのです。一度トラブルが起きると、会社は大きなダメージを受けることになります。

職場のいじめに関するトラブルが起きた場合には、民法上の不法行為(故意や過失によって他人の権利や利益を違法に侵害する行為)にあたるとして社員から慰謝料を請求されることがあります。

また、解雇トラブルが発生すると、(元)社員は「不当解雇」だとして会社と争うでしょう。もし、解雇が無効と判断されれば、解雇後に未払いとなっている給料を支払う義務が会社側に発生します。

このように、トラブルが起きると、会社は突然の出費を強いられ、支払う額によっては倒産することにもなりかねません。

さらに、問題を抱えた社員がいると、他の社員にも悪い影響が及び、その結果、仕事の生産性が著しく低下してしまうでしょう。

これもまた、無視できないダメージです。

ですから、労働トラブルが起きてしまったら、早期に解決し、職場の環境維持を図る必

要があります。

では、具体的にはどうすればいいのか？

その答えは、本書の中にあります。

私たちがまとめた内容が参考になって、1件でも多くのトラブルが、早期に、そして円満に解決できることを願っています。

2014年10月

みらい総合法律事務所

はじめに……2



序章

……社長！ 労働法を知らないところなりますよ！

▼こんなにある！ 労働法関係のトラブル……18

ケース1 労働時間の管理を怠ったために残業代支払い命令が……

ケース2 パワハラを放置して慰謝料・損害賠償金を負担する事態に

ケース3 セクハラ発言で訴えられて、約170万円の支払い命令

ケース4 問題社員を解雇したら、損害賠償の支払い命令？



第1章

……なぜ労働法を知らないとヤバいのか？

▼まず「労働法」の基本を押さえましょう……32

「労働法」とは複数の法律の総称／雇用契約のルールを決める労働契約法／男女雇用機会均等法と最低賃金法

▼労働トラブルってどんなもの？……38

こんなにある！ 労働法関係のトラブル／会社が受ける大きなダメージとは？

▼「労働法」に違反するようになってしまったのか……44

労働基準監督官の仕事／意外と大きい！？ 労働基準監督官の権限／送検された場合のデメリットと

は？／「就業規則」は会社を守る盾



第2章

……社員による残業代請求から会社をどう守るか？

▼経営者なら知っておきたい残業代の基礎知識……54

社員に要求されるままに残業代を払いますか？／時間外労働・休日労働・深夜労働の違い／残業代は
どうやって計算する？／基礎賃金に含まれる手当・含まれない手当／「残業代請求で会社がつぶれ
る」は大げさか？

▼残業代を請求されないための事前対策……66

残業代請求を未然に防ぐ7つの方法／労働時間の調整が可能な「変形労働時間制」「フレックスタ
イム制」／外回りの営業マンには「事業場外みなし労働時間制」／特殊な業務は「裁量労働制」を
検討／休日が不定期になりそうなら「休日振替制」「変形休日制」／残業代を一括で支払う固定残

業代制／ダラダラ残業を防ぐ「残業許可制」／判断が難しい社員の「管理監督者」化

▼残業代請求を受けたときの防御マニュアル……81

残業代請求トラブル解決までのプロセス／会社が反論するための5つのモデル／内容証明郵便を受
け取ったときの対応／交渉時にやってはいけないこと／早期の和解でメリットを得られることも



第3章

……問題社員にはどう対処するか？

▼問題社員は会社にどんな影響を与えるのか？……94

そもそも「問題社員」とは？／問題社員は会社にどんな影響を及ぼすか？／問題社員にはどのよう
に対処すべきか／普通解雇と懲戒解雇／損害賠償請求を行うことの意味／なぜ「証拠づくり」が大
事なのか

▼問題社員のトラブル例①……経歴詐称……106

▼問題社員のトラブル例②……遅刻・早退・無断欠勤……109

▼問題社員のトラブル例③……電子メールの私的利用・備品持ち帰り……113



第4章

- ▼問題社員のトラブル例④……能力不足・協調性不足・繁忙期の有休取得……118
- ▼問題社員のトラブル例⑤……情報漏洩……125
- ▼問題社員のトラブル例⑥……借金の取り立て……128

……パワハラ・セクハラにどう対処するか？

▼パワハラとセクハラの基本知識……134

「業務の適正な範囲」を超えればパワハラ／パワハラにあたる6つの行為／セクハラを判定する3つの条件／どこからどこまでがセクハラなのか

▼パワハラとセクハラはなぜ有害なのか……144

会社は社員を守る義務がある／パワハラ・セクハラで会社はどんな損害を受けるか／幹部が問われる罪と罰

▼社内のパワハラ・セクハラを撲滅するには……150

パワハラを防ぐための5つの措置／パワハラ防止の社内体制のつくり方／セクハラを防ぐための4つの措置／実際にパワハラ、セクハラが発生したら……／パワハラ・セクハラを防ぐ11のチェック



第5章

……就業規則を会社の守護神にするために

▼なぜ就業規則を準備すべきなのか……168

就業規則と契約・法令・労働協約との関係／就業規則はなぜ必要か？／就業規則に記載すべきことは？／就業規則は常に社員が見られる場所に／就業規則の変更で社員が不利益になるときは

▼採用や異動のトラブルを避けるためには？……174

雇用形態に応じて採用基準を明確に／必要書類は具体的に規定しておく／採用内定の取り消しは簡単ではない／配転・出向によるトラブルを回避するには

▼労働時間や休日はどうに規定するか……182

始業・終業時刻を明確に／時間外労働や休日出勤を可能にするには？／事前許可制でムダな残業代をカット！／法定休日は明らかにしない

▼お金に関することはどのように規定するか……189

欠勤社員の賃金は控除できる？／手当についてはどう規定するか

▼休職はどうのように定めればいいのか……192

うちの社員には休職制度で対処する／治る見込みのない社員は休職の対象外／どの状態を「治癒」

と考えるか／治癒したら診断書を提出させる／休職を繰り返されないために／休職期間中の取り扱いはどうなるか

▼最大の武器——懲戒・解雇の定め方…… 200

6種類の懲戒処分／懲戒事由は処分ごとに区別しない／どんな行為が懲戒処分にあたるのか／自宅待機という措置もある／無条件に行使できない普通解雇



第6章

……社員との間でトラブルが起きたら……

▼労使トラブルを解決する制度／個別労働紛争解決制度…… 212

「個別労働紛争解決制度」とは／紛争当事者による自主的解決／都道府県労働局長による情報の提供・相談／都道府県労働局長による助言・指導／紛争調整委員会によるあっせん

▼労使トラブルを解決する制度／労働審判…… 221

労働審判とはどんな制度か／労働審判の対象となるのは？／労働審判のプロセス／第1回期日まで
の準備／労働審判のプロセス／第1回期日／労働審判のプロセス／第2回期日／第3回期日／労働
審判はどのように決着するか？

▼裁判になったときの対処法…… 230

社員が民事訴訟を起こしたら？／財産の流出を防ぐ民事保全

▼労働組合への実務対応のポイント① 団体交渉になったら…… 233

会社には団体交渉に応じる義務がある／代表者とは誠実に交渉しなければならない／団体交渉の申し入れがあったら……／団体交渉に応じなければならないケースとは／団体交渉の開始にあたっての予備折衝

▼労働組合への実務対応のポイント② 「組合に便宜を供与せよ」の要求には…… 239

「便宜を供与せよ」と要求されたら？／労働協約の2つの効力／労働協約締結にあたっての注意点／組合活動にはどう対応するか？

本文DTP／（有）トウエンテイフオー

序 章

社長！
労働法を知らないと
こうなりますよ！

こんなにある！ 労働法関係のトラブル

いじめ、残業代請求、解雇、社員の問題行動、パワハラ、セクハラ……。

一口に「労働トラブル」といっても、その内容には、さまざまなものがあります。

これらはどの会社でも起き得る問題ですが、その対応を誤ると、会社は大きなダメージをこうむるになります。

では、実際には、どんな問題が起きているのでしょうか？

ここでは、裁判に発展し、結果として会社が大きな損害を受けた例をいくつかご紹介します。労働トラブルが会社にとってどれくらい無視できないものなのか、ご理解いただけるでしょう。

ケース1

労働時間の管理を怠ったために残業代支払い命令が……

ある会社では、タイムカードを設置せず、社員の出社時間・退社時間の管理をしていませんでした。しかも、社員が再三タイムカードの採用を求めたにもかかわらず、それを拒否していました。

そこで社員は、パソコンにファイルを保存する際に保存時刻が表示されることを利用し、パソコンのフォルダ内に退社時刻を保存・記録することにしました。

とはいえ、これでは労働時間がきちんと管理されているとは言えない状況です。

そこで社員は、状況を改善するために、未払いだった時間外手当と、それと同額の付加金（↓83ページ）の支払いを求め、会社を訴えたのでした。

裁判所は、パソコン内に記録された退社時刻が信用できると認定し、社員が作成した退社時刻の記録をもとに、会社に対し残業代37万4318円の支払いを命じました。

さらに、会社が社員からの再三の要求があつたにもかかわらず、タイムカードの設置を拒否するなど、出勤管理を怠ってきたという経緯を踏まえて、付加金30万円の支払いも命じました【平成23年9月9日東京地裁判決】。

37万円と聞くと、たいした金額ではないと思うかもしれません。

しかし、残業代を請求する権利のある社員が複数いる場合はどうなるでしょうか。

最初に請求してきた社員だけでなく、他の社員から、私も、私もと請求されれば、金額

はどんどん膨らんでしまいます。

たとえば、20人の社員が権利を主張し、すべての社員について上記裁判例と同じ金額が認められたらどうなるでしょうか。

この場合、会社が支払わなければならない金額は、なんと、1348万6360円（付加金を含む）にもなります。

このケースでの問題点はどこにあるでしょうか？

もちろん、タイムカードの導入をせず、労働時間の管理を怠ったことにあります。わずかな手間を惜しんだせいで、多額の出費を負担することになったのです。

「ウチはタイムカードもあるし、労働時間の管理は責任者に任せてあるから大丈夫！」
本当にそうですか？

職場の環境は、管理者に任せておけばいいのでしょうか？

では、別の例を見てみましょう。

ケース2

パワハラを放置して慰謝料・損害賠償金を負担する事態に

ある会社で、3名の社員が、上司から受けた暴力行為で損害をこうむったとして、訴えを起こしました。

問題となったのは、上司が3名の社員（部下）それぞれに対して、扇風機の風を長時間当てた行為、始末書を書かせた行為、背中を突然殴打（1回）した行為、そして、膝を蹴った行為です。

これらの行為を問題視した部下が、慰謝料の支払いを求めたのです。

部下が扇風機の風を長時間当てられたのは12月中旬であり、この行為は組合が中止を申し入れるまでしばしば行われていました。

裁判所は、この事実から、上司の行為が部下に対する嫌がらせ目的であることが明白で、被害を受けた部下に大きな精神的苦痛を与えたとして、不法行為（故意や過失によって他人の権利や利益を違法に侵害する行為）にあたると判断しました。

始末書を書かせた行為というのは、上司が自らの提案した仕事のやり方を部下が採用していないことを知り、部下を強い口調で叱責した上で、「今後このようなことがあった場合には、どのような処分を受けても一切異存はございません」という内容の始末書を書かせたというものです。

裁判所は、この上司が、他の社員が多数いる前で大声で叱ったり、残業や休日出勤を手

当てなしで行わせたりしたことに注目。

始末書を書かせた行為についても、業務上の指導を超えて、社員に重い心理的負担を与えたとして不法行為だと判断しました。

また、背中を殴打し、膝を蹴った行為についても、部下を罵りながら一方的に暴力をふるったことが明らかになりました。

これについても、裁判所は、正当な理由もないままその場の怒りに任せて社員の身体を殴打した違法な暴行として、不法行為にあたるかと判断しました。

結果として、裁判所は、これらの行為が職務の中で行われたことから、会社にも責任があるとして、部下3名の休業期間中の賃金相当額と慰謝料合計145万9982円（うち慰謝料は3名合計で110万円）の支払いを会社と上司に命じました〔平成22年7月27日東京地裁判決（労判1016号35頁）〕。

この結果を見れば、事件・事故が起きた後、経営者が「社員の指導は管理者に任せていたから……」と言い訳しても、それでは済まないことがわかるのではないのでしょうか。

このように、「指導」とは到底言えないような暴言や暴行はパワハラと言われて、近年、大きな問題になっています。

しかし、金銭で解決できれば、まだいいでしょう。

過剰なパワハラによって、社員が自殺するような事態になれば、会社が受ける損害はさらに大きなものになります。

ある会社では、社内の設備や機械を損傷させるようなミスを繰り返した社員に対して、社長自らが、頭を叩く、殴るなどの暴行を行い、暴言を吐いて退職願を書くよう強要したため、その社員は自殺をしてしまいました。

遺族は会社に対して損害賠償金の支払いを求めましたが、裁判所はその訴えを認め、会社に5414万1007円の支払いを命じたのです〔平成26年1月15日名古屋地裁判決〕。ここでのポイントは、パワハラが行われた場合、加害者である社員だけでなく、会社もパワハラを行った者の使用者としての責任を負うということです。具体的には、被害にあった社員に、慰謝料や休業期間中の給料相当額を支払わなければいけません。

もし、先の例のように、パワハラが原因で社員が自殺してしまった場合には、休業期間中の給料だけではなく、生きていれば支払われていたであろう給料から生活費を控除したものの（逸失利益）も負担しなければならないため、金額が何千万円、何億円にも上ることがあります。

もちろん、問題は金銭の多寡ではありません。

経営者としては、人命が失われたことに対して問題意識を持つべきですが、いずれにせ

よ、その代償は大変大きなものになることを覚悟すべきなのです。

ケース3

セクハラ発言で訴えられて、約170万円の支払い命令

パワハラと並んで問題視されるのが、セクハラです。

「今どき、セクハラでもめることなんてあるの？」と思うかもしれませんが、トラブルになる事例は少なくありません。

ある会社で、上司が部下の女性に対し、十数回にわたって卑猥なメールを送信し、さらには、勤務時間中、職場内で胸をさわるなどの行為をしたため、被害女性が慰謝料の支払いを求めました。

当初、会社は「責任はない」と主張していました。セクハラ防止の対策として、支店長・所長会議で注意を喚起していたほか、セクハラ防止のポスター、ビデオテープなどを準備して、支店営業所で啓発するように指示していたというのです。

しかし、裁判所は、会社がセクハラを防ぐ具体的措置を、社内においてまったく講じて

いなかったこと、また、公的機関から注意を促す電話があったために、加害者が出席していた支店長・所長会議において、総務部長が注意したものの、この会議があった月に再度セクハラ行為があったことを指摘。会社のとった措置には十分な予防効果はなかったとして、会社の主張を認めませんでした。

そして、加害者である上司の行為が不法行為だと判断、会社に慰謝料50万円、弁護士費用5万円の合計55万円の支払いを命じたのです「平成16年9月2日広島高裁判決」。

ここまではからさまな行為でなくても、裁判所が違法と認定したケースがあります。

ある契約社員は、勤務中に上司に言われた言葉がセクハラ行為にあたるとして、会社を訴えました。

彼女に発せられたのは、

「僕はエイズ検査を受けたことがあるから、○○さん（契約社員）も受けたほうがいいんじゃないか？」

「処女に見えるけど、処女じゃないんでしょう？」

「○○店にいる男、何人とヤッたんだ？」

といった性的な発言でした。

この場合も、裁判所は、上司の発言を違法なものとして認定。会社に対し、慰謝料50万

円、逸失利益99万5616円、弁護士費用20万円の支払いを命じました。

社内でセクハラやパワハラが発生すると、被害を受けた社員はもちろん、まわりの社員の意欲や自信を損なうことにもなります。

また、そのまま放っておくと、職場全体の生産性が落ちるだけでなく、会社に対する社会的評価・信頼を下げることにもなりかねません。

しかも、先ほどの事例からもわかるように、社員に対する教育は、形式的に行っただけでは不十分です。

セクハラをさせない、許さないという職場の意識づくり、環境づくりを徹底しなければ、会社がその責任を免れることはできないのです。

ケース4

問題社員を解雇したら、損害賠償の支払い命令？

どの会社にも、いくら指導をしても仕事ができないという、いわゆる「問題社員」がいるのですが、彼らの処遇を巡るトラブルも増えています。

ある会社では、何度も遅刻する、上司の言うことを聞かないといった理由で、人事考査順位が全社員中下位10%未満となった社員を解雇しました。

就業規則の「労働能力が劣り、向上の見込みがない」という解雇事由に該当すると判断したからです。

これに対し、対象となった社員は、解雇無効を主張。社員としての地位保全、賃金の仮払いの仮処分を求めました。

裁判所は、この会社の就業規則に規定された解雇事由が、

「精神又は身体の障害により業務に堪えないとき」

「会社の経営上やむを得ない事由があるとき」

など、条件が限定的であることからすれば、このようなケースに該当するような場合に限り、解雇が有効になってもやむを得ないという判断をしました。

その上で、「労働能力が劣り、向上の見込みがない」という項目にあてはめるには、能力が平均的な水準に達していない」というだけでは不十分であり、「本件では当該要件を満たしていない」として解雇は無効、毎月26万7520円の賃金を1年間支払うことを会社に命じたのです[平成11年10月15日東京地裁決定]。

「仕事ができないから辞めてもらう」

一見、シンプルな理屈のように思えますが、そう簡単な話ではないのです。こんな例もあります。

ある社員が、他の社員に嫌がらせを受けているとして、会社を訴えました。

ところが、この発言は被害妄想など精神的な不調によるもので、事実は社員の主張とまったく異なっていました。

にもかかわらず、この社員は、自分の認識に従って有給休暇を取得し、さらに有給休暇を消化した後も欠勤を続けたのです。

会社は、こうした経緯から、この社員を諭旨退職させました。

ところが裁判所は、この諭旨退職を無効と判断しました。

理由は、会社がこの社員に対して、精神科医による健康診断を実施し、その結果に応じて休職などの処分を検討しつつ、その後の経過を見るといった対応をとるべきだったということです。

そうした対応をとらずに、いきなり諭旨退職の懲戒処分をしたのは不適切だという見解を示しました〔平成24年4月27日最高裁判決〕。

ここで挙げた2つの例は、いずれも解雇、退職に関するトラブルですが、そもそも解雇、退職は、社員の生活の基盤を奪う、大変重い処分です。

だからこそ、どんな問題社員であれ、社員を解雇するときには、慎重に対応する必要がありますが、その対応が不十分だと、多額の損害をこうむることになるのです。

* * *

以上、労働トラブルの実態をご紹介します。

どの事例も、架空の話ではありません。

実際に問題となり、会社が多大な不利益をこうむった事案です。

では、同じことが起きないようにするためには、どうすべきなのか？

この後、詳しく解説していきます。

第 1 章

なぜ
労働法を知らない
とヤバいのか？

まず「労働法」の基本を押さえましょう

■「労働法」とは複数の法律の総称

社長が労働法を知らないで、会社が大きな損害をこうむることになる……。

このことは、序章からおわかりいただけたでしょう。

ところで、そもそも労働法とはどんな法律なのでしょう？

それについてご説明する前に、前提となる事柄を押さえておきたいと思います。

先ほども「労働法」という言葉を使っていますが、実は「労働法」という法律があるわけではありません。社員（労働者）が働く上でのルールを定めた複数の法律をまとめて、「労働法」と呼んでいるのです。

その労働法の中でもとくに重要な法律を、いわゆる「労働三法」と言い、一般的には、次の3つの法律を指します。

- ・ 労働基準法
- ・ 労働組合法
- ・ 労働関係調整法

労働基準法は、会社が守らなければならない最低限の労働条件を定めており、会社と比較して弱い立場にある労働者の保護を図る法律です。

具体的には、労働契約や賃金、労働時間、休暇、就業規則などについて定めています。もし、労働基準法の定める最低限の労働条件を満たさない条件で労働契約を結んでも、その労働条件は無効となり、労働基準法の定めている労働条件が適用されます。

さらに労働基準法は、労働条件といった民事上の規定だけではなく、刑法法規としての性質も持っています。これは、労働基準法に違反すると、罰金などの刑罰を科されることのあることを意味します。

もともと重い罪では、1年以上10年以下の懲役、または20万円以上300万円以下の罰金が科されます。したがって、かなり重い刑罰が科されるおそれがあることを覚えておいてください。

労働組合法もまた、労働者を守るための法律です。

ただし、労働基準法が、労働条件の向上を図ることで労働者を守る法律であるとすれば、労働組合法は、会社と労働者の交渉における労働者の立場を向上させることで、労働者を守る法律です。

たとえば、労働組合の活動（ストライキなど）について、会社は労働組合の活動に正当性が認められる限り、労働組合またはその組合員に対し損害賠償を請求することができないといった規定が定められています。

そして、ストライキなどが行われた（行われるおそれがある）場合に、その解決のために労働委員会（労働組合と会社との間の紛争を、中立・公正な立場で解決することを目指す行政機関）の調整手続きを設け、会社と組合との関係を調整する法律が労働関係調整法です。

会社と労働者という個別的労働関係を定めているのが労働基準法、会社と労働組合という集団的労働関係を定めているのが労働組合法及び労働関係調整法という関係になります。

■雇用契約のルールを決める労働契約法

もうひとつ、労働法において大変重要な法律があります。

それが、**労働契約法**です。

労働契約法は、会社と労働者の雇用契約のルールについて定めた法律であり、労働者の保護と、個別の労働関係の安定を目的としてつくられました。

労働契約法は、会社と労働者との間で結ばれる個別の労働契約を定めるために平成20年に施行された新しい法律であり、それまでの労働関係のトラブルにおいて裁判所が下した判断の内容を参考につくられています。

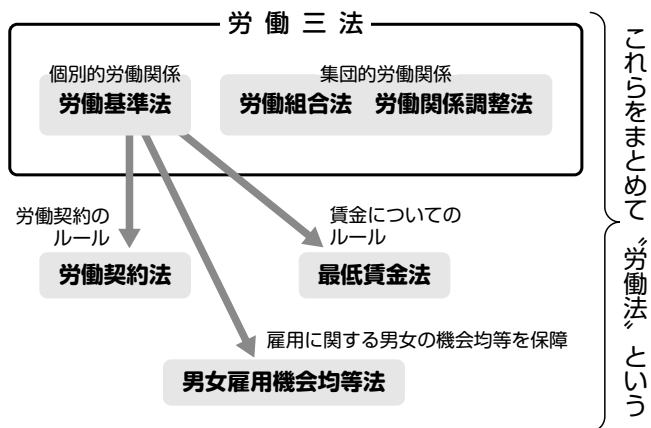
また、労働契約法は、労働契約についていくつかの基本原則を定めています。その中でとくに重要な原則が、合意の原則と権利濫用禁止です。合意の原則とは、労働契約の内容は、対等な立場での労働者と会社の「合意」によって決まるという原則です。

たとえば、会社と労働者（社員）との間で社員の勤務地を特定の場所に限定するという合意があれば、原則としてその勤務地以外への転勤命令は出せません。逆に全国転勤という合意があれば、会社は社員に対して、全国に転勤を命じる権限を持つことになります。

もともと、会社が社員に対して、合意に基づく権利を持つていたとしても、その権利を好き勝手に行使できる、というわけではありません。一般的な常識から考えて、社員に我慢できないような不利益が生じる場合には、会社の権利行使は労働契約法に定める権利濫用禁止に該当し、無効となります。

このように、労働契約法は、文字通り労働契約に直結する重要な法律なのです。

「労働法」のうわけ



このように、労働法は複数の法律（ご紹介した以外にもまだまだあります）から成り立っていますが、労働トラブルが生じた際、労働法を知らなかったという言い逃れは通用しません。

たとえば、賃金や勤務時間といった就労条件について労働法に反する条件を定めている場合、労働法を知っているがらあえて定めたという場合は言語道断ですが、知らずに定めてしまったという場合でも、裁判所から厳しい判断が下されるでしょう。

また労働法違反を理由として不法行為に基づく損害賠償を請求された場合、法律を知らなくても、知らないこと自体が過失として判断されるでしょう。それゆえ、経営者が労働法を理解することは必須なのです。

■男女雇用機会均等法と最低賃金法

他にも労働法に含まれる法律はたくさんあるのですが、なじみが深いものとしては、**男女雇用機会均等法**や**最低賃金法**が挙げられるでしょう。

男女雇用機会均等法は、（仕事の面での）性別による差別を禁止する法律です。

男女雇用機会均等法で定められている規定に反した取り決めは、たとえばその内容に当事者同士が合意していても無効となります（強行法規）。しかも、それによって社員に損害が生じれば、会社に賠償責任が発生します。

最低賃金法は、文字通り賃金の最低額を保障し、労働条件の改善を図ることで、社員の生活を安定させることを目的とした法律です。

最低賃金についての規定も、当事者間の合意が法律に反している場合は認められません。つまり、最低賃金を下回る契約は無効なのです。さらに、規定に違反した者は50万円以下の罰金に処せられています。

また、社員は、会社が最低賃金法に違反する行為を行った場合、その事実を労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官（詳しくは後述）に申告して不正を正すように求めることができます。もし、申告によってその社員が不利益な扱いをされた場合、その会社の経営者は6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金となります。

労働トラブルってどんなもの？

■こんなにある！ 労働法関係のトラブル

「労働法」がどのような法律を指すのか、ご理解いただけたでしょうか。では、この労働法にまつわるトラブルには、具体的にどのようなものがあるのでしょうか？序章でもいくつか紹介しましたが、労働法関係のトラブルには、たとえば次のようなものがあります。

- ・ 未払残業代の請求
- ・ 解雇に関するトラブル
- ・ パワハラ問題
- ・ セクハラ問題
- ・ 問題社員の処遇に関するトラブル

未払残業代の請求は、社員が支払われるべき残業代を受け取っていないと主張し、会社を訴えるというもの。

「はじめに」で紹介した例のように、退社した社員から、突然、内容証明郵便が届くというケースもあります。会社は、出社・退社時間を管理していないと、こうした訴えを起こされる可能性が高くなるのです。

この未払残業代請求への対処法は、第2章で詳しくご説明します。

また、解雇に関するトラブルも、労働法に関係するトラブルの典型的なもの。

まったく仕事をしない（できない）、上司の指示を聞かない、会社に不利益をもたらすなどの理由で解雇を通告した結果、その解雇が不当だと訴えられるというトラブルです。会社が社員を解雇するときは、いくら能力が低い（態度が悪い）社員であっても、自由に解雇することはできません。ですから、正しい手続きを踏んで解雇しなければ、問題がこじれて大きくなってしまいますのです。

パワハラ・セクハラについては、もはや一般的な言葉として定着しつつあるので、読者の皆さんもよくご存じでしょう。

パワハラとは、主に上司が、業務中に「指導」という名目で恫喝や暴力、罵声といった

労働トラブルの種類と相談件数の推移

	(平成) 25 年度	24 年度	23 年度	22 年度	21 年度	20 年度
解雇	43,956	51,515	57,785	60,118	69,121	67,230
	14.6%	16.9%	18.9%	21.2%	24.5%	25.0%
雇い止め	12,780	13,432	13,675	13,892	13,610	12,797
	4.3%	4.4%	4.5%	4.9%	4.8%	4.8%
退職勧奨	25,041	25,838	26,828	25,902	26,514	22,433
	8.3%	8.5%	8.8%	9.1%	9.4%	8.4%
採用内定取消	1,813	1,896	2,010	1,861	1,933	2,007
	0.6%	0.6%	0.7%	0.7%	0.7%	0.7%
自己都合退職	33,049	29,763	25,966	20,265	16,632	16,533
	11.0%	9.8%	8.5%	7.2%	5.9%	6.2%
出向・配置転換	9,748	9,783	9,946	9,051	9,790	9,262
	3.2%	3.2%	3.3%	3.2%	3.5%	3.5%
労働条件の 引き下げ	30,067	33,955	36,849	37,210	38,131	35,194
	10.0%	11.2%	12.1%	13.1%	13.5%	13.1%
その他の 労働条件	37,811	37,842	37,575	29,488	27,765	27,086
	12.6%	12.4%	12.3%	10.4%	9.8%	10.1%
いじめ、嫌がらせ	59,197	51,670	45,939	39,405	35,759	32,242
	19.7%	17.0%	15.1%	13.9%	12.7%	12.0%
雇用管理など	5,928	6,136	5,361	4,834	3,877	4,098
	2.0%	2.0%	1.8%	1.7%	1.4%	1.5%
募集、採用	3,025	3,322	3,180	3,108	3,139	3,433
	1.0%	1.1%	1.0%	1.1%	1.1%	1.3%
その他	37,698	38,906	40,010	38,007	35,630	36,086
	12.6%	12.8%	13.1%	13.4%	12.6%	13.4%
内訳延べ合計件数	300,113	304,058	305,124	283,141	281,901	268,401
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

※厚生労働省 HP 掲載プレスリリース「平成 25 年度個別労働紛争解決制度施行状況」内の表を一部アレンジして作成

- ・ 経歴を詐称していた
- ・ 遅刻、早退、無断欠勤が多い
- ・ 会社の財産を私的に利用する
- ・ 機密情報を漏洩する

などのトラブルを引き起こし、会社や他の社員にとって大きなダメージを与える社員の

威圧的・高圧的な態度をとること。これにより、精神的、肉体的ダメージを負った社員が、加害者と会社を訴えることがあります。

一方、セクハラは、主に男性が女性に対して、地位や職権を利用して性的な嫌がらせを行うこと。これも、被害を受けた社員が、相手と会社を訴えることで問題になります。

いずれの例も、「現場のことだから知らなかった」では済まされません。裁判所に損害賠償の支払いを命じられれば、会社は多額の損害をこうむることになるからです。

なお、パワハラ、セクハラについては、第 4 章で詳しく解説します。

最後の問題社員のトラブルとは、どんなものでしょう？

「問題社員」とは、たとえば、

ことです。

彼らを放置すると、場合によっては会社の業績そのものが悪化しかねないため、経営者としては見過ごすわけにはいきません。

しかし、だからといって厳しい処分をすると、「不当だ」と多額の損害賠償を求められてしまいます。

こうした労働法関係のトラブルは、どの会社で起きても、また、いつ起きてもおかしくありません。にもかかわらず、実際にトラブルが起きた場合に会社を受ける深刻なダメージは、軽視されがちです。なお、問題社員への対処法は第3章で詳しく解説します。

■会社が受ける大きなダメージとは？

では、労働トラブルによって会社がこうむる被害とは、どんなものなのでしょう？

これには**直接的な被害**と**間接的な被害**があります。

まず、「直接的な被害」としては、これまで見てきたように、社員から求められる損害賠償請求や慰謝料請求などが挙げられます。

残業代請求のように、ひとりの請求額がわずかでも、ある社員の請求が認められると、他の社員も同じ権利を主張し始め、結局、合計の支払額は膨大なものになってしまうもの

のがあります。

では、「間接的な被害」とは何でしょうか？

現代はネット社会ですから、職場環境などの情報は瞬時に拡散してしまいます。

ツイッターやフェイスブックなどで、社内のあまり公にたくない問題がすぐに世間に知られてしまうのです。

それが事実ならまだしも、根拠のない噂や問題社員の一方的な言い分が広まってしまう可能性もあります。そうなれば、誤った情報が定着してしまうかもしれません。

また、そのようにして誤った情報が広まると、会社の社会的評価が下がり、売り上げの低下、株価の下落、得意先との取引中止といった事態を招くおそれもあります。

そして、このようなトラブルが社内に広まると、他の社員のモチベーションは一気に低下するでしょう。その結果、本来の事業の生産効率が落ちてしまう……。

これが、もつとも深刻な問題なのです。

こうしたトラブルが起きると、すぐに裁判を思い浮かべるかもしれませんが、その前に問題の処理に関与してくるのが、労働基準監督署であり、労働基準監督官です。

では、この労働基準監督官について解説しておきましょう。

「労働法」に違反すると どうなってしまうのか

■労働基準監督官の仕事

社員にとって不利益になるような労働条件を放置していると、行政から会社に立ち入り調査が行われることがあります。このとき、中心となるのが**労働基準監督官**です。

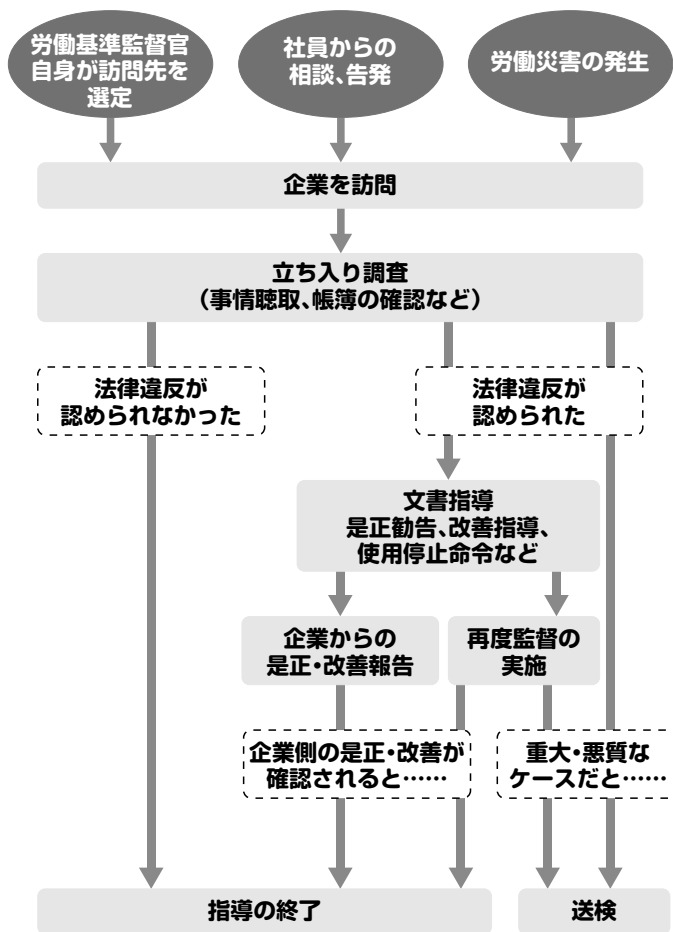
労働基準監督官は厚生労働省の専門職員で、労働基準関係法令に基づいて、職場に立ち入り、会社や社長に法で定められた基準を遵守させることを仕事としています。

ちなみに、労働基準関係法とは、「労働基準法」、「最低賃金法」、「労働安全衛生法」、「じん肺法」、「家内労働法」、「賃金の支払の確保等に関する法律」などのことです。

労働基準監督官は、労働条件の確保・向上を行うことで、労働者の安全や健康の確保を図り、労働災害の被害者に対する労災補償を行うことを任務としています。

さらに労働基準監督官は、労働基準法違反などの罪について、刑事訴訟法に規定する司法警察員の職務を負っているため、警察と同じような権限を行使できます。いわば、労働

労働基準監督官の仕事の流れ



※厚生労働省 HP 掲載リーフレット「労働基準監督官の仕事」内の図を一部アレンジして作成

基準監督官は「労働基準法の番人」なのです。

■意外と大きい!? 労働基準監督官の権限

労働基準監督官の権限として、具体的には以下のものが挙げられます。

- ・ 事業場への予告なしの立ち入り
- ・ 帳簿書類の確認と社員への尋問
- ・ 監督指導

この、立ち入りや調査を拒んだり妨げたりした場合、30万円以下の罰金に処せられることもあります。

厚生労働省の発表によれば、平成23年4月から平成24年3月までの間に、賃金不払いの是正を指導され、割増賃金を100万円以上支払われた企業は、1312企業。そして、この期間に支払われた割増賃金の合計額は、なんと145億9957万円でした。

労働時間をきちんと管理し、ムダな残業の削減、人材の適正な分配を行わないと、高額な残業代を支払うように是正命令を受けることがあります。

この是正命令には強制力がないので、会社の財産を没収されたりすることはありません。ただし、是正命令に従わない場合には、後述するように「送検」されてしまう可能性が高くなるので注意が必要です。

■送検された場合のデメリットとは?

労働基準監督官は、先に述べたように、労働基準法違反の罪において、警察と同じような権限を持っています。

したがって、法律違反となっている状況を改善するよう求めても、会社がその指導に従わないなど、ケースが重大で悪質な場合は、事件を送検することができます。

刑事事件において起訴するかどうかを決めるのは検察官の役割になっており、検察官の判断に委ねるために事件を検察官に送ることを「送検」と言います。

では、実際に送検された例を見てみましょう。

- ・ 製本会社社長が、社員に対し、法定労働時間（↓57ページ）を超えて、1カ月最短で104時間10分、最長で190時間の違法な時間外労働を行わせていた。

↓製本会社及び社長を労働基準法違反の容疑で書類送検

労働基準法・最低賃金法違反 送検事件状況（平成 22～24 年）

	送検件数合計 （※1）	労働基準法等違反件数（全件数に占める割合）	第24条（※2） 最賃法第4条	第32条（※2）	第37条（※2）
			賃金の支払い	労働時間	割増賃金
平成 22 年	1,157 (100%)	589 (50.9%)	412	38	37
平成 23 年	1,064 (100%)	522 (49.1%)	361	36	38
平成 24 年	1,133 (100%)	515 (45.5%)	344	36	39

（※1）ひとつの事案で複数の被疑条文がある場合には、その主たる被疑条文により件数を計上している
（※2）賃金、労働時間の件数を抜粋して計上しているため、これらの件数の合計と労働基準法違反件数とは一致しない（労働基準法違反件数には、賃金・労働時間以外の違反も含まれる）

※厚生労働省 HP 掲載プレスリリース「若者の使い捨てが疑われる企業への取組を強化」より

あります。

ただし、怖いのは刑罰だけではありません。

厚生労働省は、悪質な過重労働について、送検した会社の名前を公表することを明言しています。もし会社名を公表されてしまったら、どんな事態が予想されるでしょうか？

まず、会社的大幅なイメージダウンは免れないでしょう。イメージを大切に取る取引先からは、今後のつきあいを断られることも考えられます。

さらに就職活動中の学生たちも、「労働基準法違反」というレッテルが貼られた会社は避けるでしょうから、優秀な人材は集まらなくなりそうです。

このように、いったん送検されると、会社はさまざまな損害をこうむることになるので

どれも悪質なケースですが、このような形で送検されると、刑罰が科せられる可能性が

↓個人事業主を最低賃金法違反の容疑で書類送検

（厚生労働省 東京労働局 HP より）

労働基準監督署が労働者から賃金不払いの申し立てを受け、事実関係を調査。弁当販売業を営む個人事業主には是正勧告を繰り返したが、是正されず、労働基準監督官が捜査。

↓個人事業主を最低賃金法違反の容疑で書類送検

（厚生労働省 東京労働局 HP より）

トラック運転手が業務中に崖下に転落して死亡。会社は、違法な時間外労働の是正を求める行政指導を受けていたが、違法行為を継続。労働基準監督官が捜査に着手した。

↓運送会社及び社長を書類送検

タクシー会社の社員がタクシーを洗車していたところ、転倒して手首を骨折。労働安全衛生法では、休業4日以上を要する労働災害について、所轄労働基準監督署長に労働者死傷病報告書をすみやかに提出することを義務付けているが、営業所長は労働災害の隠蔽を画策。労働者死傷病報告書を提出しなかった。

↓タクシー会社及び営業所長を書類送検

す。

■「就業規則」は会社を守る盾

ここまで、労働法にまつわるトラブルと、それによって生じるさまざまな損害について述べてきました。

では、このようなトラブルを防ぐために、有効な手段はあるのでしょうか？

個々の問題における詳しい対処法は次章以降でご説明しますが、実は、労働法のトラブルそのものを回避する有効な手段があります。

それは、**就業規則の作成**です。

就業規則をつくるのが、なぜ会社を守ることになるのか？

疑問を持つ経営者の方もいらっしゃるかもしれません。

簡単に言うと、就業規則をつくれれば、会社と社員との間で生じるおそれのある紛争を、事前に予防できるからです。

それだけではありません。

仮に紛争が起きた場合も、就業規則が会社にとって有利な材料となるからです。

たとえば、就業規則に「転勤を会社が命じることがある」という旨の規定があれば、社

員は転勤があることを納得した上で会社に就職したと考えられます。

ですから、社員との間で転勤を巡る紛争は起こりにくくなるでしょう。

また、合理的な解雇事由を定めておけば、解雇を行うときの根拠になるため、「なぜ解雇されるのかわからない」といったトラブルを減らすことができます。

もともと、就業規則はただ作成すればいいというわけではありません。

もし、不備のある就業規則を作成してしまうと、かえってトラブルを招いたり、裁判の際に不利になったりするかもしれません。

ですから、あくまでも適切な就業規則を作成することが不可欠なのです。

なお、就業規則のつくり方については、第5章で詳しく説明します。

第 2 章

社員による
残業代請求から
会社をどう守るか？