

「労務トラブルが企業の屋台骨を揺るがす！！」

- 経営者が知っておくべき残業代請求問題と北海道の労使事情

弁護士 前田 尚 一

残業代はない，支給しないことに同意していた。

基本給に残業代が含まれている。

管理職手当，精勤手当等の手当に残業代が含まれている。

歩合給を支払っている。

管理監督者である。

時間外に仕事をするよう命じていない。

勤務時間中でも休憩していて仕事はしていない。

(週刊ダイヤモンド 2009/12/05 をもとに作成)

1 未払い残業代

- (1) 割増 + 損害金 (利息 5% , 6% , 14.6%) + 付加金 (懲罰)
- (2) 消滅時効 : 2年
- (3) 罰則 : 6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

2 背景

(1) 労使環境

ア 「サービス残業」, 「終身雇用制度」・「年功序列制度」, コンセンサス, 悪意

イ 労働法, 労働事件の性質・傾向

* 管理職

・「名ばかり管理職」: 日本マクドナルド事件

・「管理監督者」

* 偽装請負

ウ 実は, 従来からの古典的問題

(2) 弁護士・司法書士事情

ア 「過払金返還請求」ビジネス

2006～, 2009: 3500億円の巨大市場(?), 武富士問題...

イ 弁護士人口

1950: 6000人弱 2008: 2万5000人突破

* 2019: 5万人(を目指していた)

3 紛争の成り行き

(1) 請求の仕方

内容証明郵便, 労働基準監督署, 個別労働紛争, 労働組合, 労働審判・民事訴訟

(2) 企業の屋台骨を揺るぐプロセス

4 解決の方法(?): 落ちどころ・落としどころ, 違和感

(1) 1日8時間, 1週40時間

・「変形労働時間制」(1か月単位の変形労働時間制, 1年単位の変形労働時間制, フレックス制, 1週間単位の非定型的変形労働時間制)

・「みなし労働時間制」(事業場外のみなし労働時間制, 専門業務型裁量労働制, 企画業務型裁量労働制)

(2) メリハリ

就業規則(事前申請・許可制), 指揮命令(仮眠時間, 電話待機), 定額残業代制, 年俸制, 歩合制

(3) 証拠の問題: タイムカード...

* 「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」

5 問題の本質は何か?

(1) マトリクス

(2) 格差社会・二極化, 信頼関係, 権利のための闘争

(3) 他の問題

(4) 自社の実情: どの場面の問題を解決しようとしているのか