

大滝人事労務研究所便り

未払い残業代の支払い等を求める労働審判や民事訴訟

サービス残業への是正指導が過去最多に

従業員に残業代を支払わなかったとして労働基準監督署から是正指導を受け、結果的に1社で100万円以上の未払い残業代を支払った企業の数が増え、2007年度に1,728社(前年度比約3%増)となり、厚生労働省が集計を開始した2001年度以来、最多を更新したことが明らかになりました。また、支払総額も計272億4,261万円(同約20%増)となっており、同じく過去最高を更新しています。

同省では、「労働者やその家族の方などから、各労働局、労働基準監督署に対して長時間労働、賃金不払残業に関する相談が多数寄せられており、これらに対して重点的に監督指導を実施した結果である」と分析しています。

このようにサービス残業は依然として増加傾向にあるようで、最近では「名ばかり管理職」「偽装請負」に関する問題などもあり、労働者や退職者が未払い残業代の支払いや地位の確認などを求めて労働審判や民事訴訟などを提起するケースも増えています。

以下では最近の事例を見てみましょう。

グッドウィルの元支店長らが労働審判申立て

今年の7月末に廃業した日雇い派遣大手「グッドウィル」の元支店長ら19人(25歳~49歳のいずれも男性)は、自分たちは「名ばかり管理職」として扱われていたなどとして、同社を相手に未払い残業代(合計約6,721万円)の支払いを求める労働審判を、東京地裁に申し立てたそうです。請求している未払い残業代は1人あたり約120万円~635万円です。

また、4人については、廃業に伴って解雇が行われた際に十分な退職金の積み増しや再就職先のあっせんが行われなかったとして、解雇の違法性についても争うとのことでした。

元自転車便スタッフが正社員地位確認の民事訴訟提起

バイク便大手である「ソクハイ」の元自転車便スタッフの男性(31歳)は、個人事業主として運送請負契約を締結して業務を行っていたが、会社の指示に従って運送を行うなど自



由裁量はほとんどなく、実態は正社員と変わらなかったとして、同社を相手に「正社員としての地位確認」と「約360万円の損害賠償」を求める訴訟を東京地裁に提起しました。

男性は営業所長として採用面接やスタッフの教育なども行っていたようで、「同社に指示監督されており、偽装請負状態だった」と主張しているそうです。

業績悪化に伴う内定取消はどのような場合に認められる？

業績悪化に伴う内定取消が増加

米国のサブプライムローン問題に端を発した世界的な金融危機に伴う急激な株価下落や景気悪化の影響による企業の業績悪化・業務縮小・事業撤退などを理由として、来春就職予定の学生の内定が取り消されるケースが相次いでいるそうです。業種は、不動産、住宅販売、建設、生命保険、ホテル、情報通信、システム開発、専門商社など多岐にわたっています。

大学側では「企業の業績悪化が深刻化してくるとさらに内定取消が増加するのでは」「実際にはもっと多くの学生の内定が取り消されているかもしれない」「この時期にこんなに内定取消が相次ぐことはここ数年間なかった」などといった不安の声もあがっているようで、また、2010年春に卒業・就職予定の現在の大学3年生

の就職活動にも影響が出てきそうです。

企業・大学・学生いずれにとっても非常に深刻な問題である内定取消は、どのような場合に認められるのでしょうか。

裁判所の考え方は？

内定取消は、一般的に「客観的にみて内定を取り消してもやむを得ない事情がある場合」にのみ許され、単なる業績悪化だけを理由として簡単に認められるものではないとされています。

裁判例（大日本印刷事件：最判昭和54年7月20日）では、会社が応募者に「採用内定通知」を発送して、応募者がこれに応じる旨の「誓約書」を提出した場合には、入社日を「採用内定通知」に記載された時期とし、「誓約書」に記載された採用内定取消事由が発生したときは当該契約を解約できるとの解約権が留保された労働契約が成立していると考えられる、としています。

さらにこの留保解約権については、内定の当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取り消すことが客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られる、としています。

「整理解雇の4要件」との関係

また、経営悪化を理由とする採用内定取消の場合について、いわゆる「整理解雇の4要件」の考え方に沿った判断を下した事例がありあます（インフォミックス事件：東京地決平9年10月31日）。この事案では、(1)人員削減の必要性、(2)採用内定取消の回避の努力、(3)人選の合理性は認められるが、(4)手続きの面において十分な説明が欠けていたとして、採用内定の取消が無効と判断されています。したがって、採用内定を取り消すべきかどうかは、上記の4要件の考え方に沿って慎重に考えなければなりません。

人材ビジネスコンサルタント・特定社会保険労務士 大滝岳光の12月予定

- 12月3日（水）13時～ 市ヶ谷私学会館
派遣先会社管理者研修（全国放送関連派遣事業協会）
12月6日（土）13時半～ 兵庫県私学会館
兵庫県社労士会神戸西支部研修会（兵庫県社労士会）

- 12月18日（木）10時～ 大井町きゅりあん
派遣元責任者講習（日本添乗サービス協会）
12月18日（木）18時半～ 豊島東部区民事務所
労使関係研究会
12月27日（土）13時～ 富士見区民館
労働判例研究会
その他の月、水、金 12時～ 日本人材派遣協会
法律相談センター

～当事務所よりひとこと～

大滝人事労務研究所では、来年4月をめぐりに能力開発セミナー、研修セミナーを実施して行こうと考えています。先日、研修セミナーの中心となるべきメンバーと打ち合わせのための会合を持ちました。私としてはただ単純に受講生を集めてセミナーを行うとしか考えていなかったのですが、会合では、やはり人が集まって何かをするには、規約とか規程をきちんと決めておかないと権利義務関係が不明確になることから法人組織にしたほうがよいということになりました。派遣会社における社員を、安価な費用で、実践的かつ有意なスタッフに育成していく上では、どこにも負けない強力な教育団体に育てていく所存ですので、皆様！よろしく願い申し上げます。（大滝）

私は、大滝が前職を辞めてから「強力な教育団体」を育てる構想をずっと持っていたのではないかと考えています。そしてこの「教育団体」の、大滝が考えている講師像は、その講師が話す言葉の中に、人としての生き方、仕事に対する情熱、相手を思いやるやさしさ、そういった仕事をする上で本当に大切なものを伝えることができる講師、そしてその講師自身の考えや生き様を交えながら、受講者にセミナーの内容以外に「今日感じた大切な何か」を、もって帰ってもらうことの出来る「力のある講師集団」を作りたいと思っています。言葉にするのは難しいのですが、「使命感」とか「情熱」を持ちそれを伝えられる講師ということでしょうか。結論としてどこよりも質の高いセミナーを提供できることになるはずです。ご期待ください。
（*^_^）v♪（馬場）