事業再生研究会様

**人事コンサルティングに活かす**

**よくある経営者の誤解と回答例**

平成２９年２月１１日

弁護士・中小企業診断士

藤　堂　武　久

**第１　不当解雇問題**

　１　解雇紛争の流れ

紛争の発生

使用者の判断による分岐点

訴訟の勝敗による帰結

　　２　リスクの重大性

　　　上記のとおり，不当解雇と認定された場合，**例外はある**ものの，原則論では，復職が認められるうえに，解雇期間中の賃金（バックペイ）を支払わなければならない。

　　　例えば，解雇から第一審判決までに一年かかったとして，働いていない従業員に対し，一年分の賃金を支払わなければならないとなると，中小企業にとっては大きな痛手となる。

　　　（しかも，不当解雇や未払残業代のリスクは，他の従業員による訴訟リスクを誘発する）

３　解雇の前提知識

　　　解雇：使用者による労働契約の解約→法律上の制限がある

　　労働契約法１６条

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である　と認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」

**第３　未払残業代問題**

　１　残業代請求の前提知識

　　　基本原則（労基法３２条～）

　①１日８時間労働

②週４０時間労働

例外

③週１回は休日（法定休日）

④労働時間は，実労働時間で考える

　例外

⑤適用除外

　→

　２　付加金（労基法１１４条）

　　　上限は割増賃金額と同額

（判決確定日の翌日から年５％の遅延損害金も）

松山石油事件：大阪地判平成１３・１０・１９労判８２０号１５頁

　　　「付加金の支払い請求については，使用者による同法違反の程度や態様，労働者が受けた不利益の性質や内容，前記違反に至る経緯やその後の使用者の対応などの諸事情を考慮してその支払いの可否および金額を検討するのが妥当である。」

　３　賃金の支払の確保に関する法律

　　　退職の日の翌日からは年（　　　　）パーセントの遅延利息がつく

　　　ただし，（　　　　　　　　　　　）があれば，適用しない。

**第４　その他の労働問題**

　　　⇒「人事にまつわるよくある誤解チェックリスト」参照

**第５　裁判制度について**

　１　なぜ裁判をするのか？

　２　勝訴判決をとればお金がもらえる？

　　　（例えば，未払賃金請求訴訟）

　３　債務名義を取得する方法は？

　４　強制執行の方法は？

　５　通常訴訟の流れは？

　６　労働審判とは？

**第６　さいごに**

　・　人事に関するリスクが増えている要因

　・　労働事件の特殊性・最新裁判例のフォロー

　・　今後求められるコンサルティング

メモ：

|  |
| --- |
| （所属）  　東京弁護士会  （倒産法部会・労働法制特別委員会）  〒１０２－００８３　東京都千代田区麹町２－１０－３リノウ麹町３階  ＴＥＬ　０３－４４０５－６３２１（直通）　ＦＡＸ　０３－５２１３－４５６９（直通）  青葉法律事務所  　弁護士　中小企業診断士　知的資産経営認定士　　　藤　　堂　　武　　久  [todo@aoba-law-office.net](mailto:todo@aoba-law-office.net)  　　　　　　　　公式ホームページ　http://todotakehisa.sub.jp |

無断転用・転載を禁止します。

（付録）

人事にまつわるよくある誤解チェックリスト

□　採用内定は自由に取り消せる？

□　採用延期は自由にできる？

□　入社前研修に給料は発生しない？

□　試用期間中の本採用拒否は自由にできる？

□　有期契約の社員が無期契約の社員になることはない？

□　部長には残業代を払わなくて良い？

□　管理監督者には割増賃金は一切発生しない？

□　年俸制では残業代は発生しない？

□　固定残業代制度は適法？

□　懲戒規程がないのに懲戒処分できる？

□　従業員間のパワハラで会社が責任を負うことはない？

□　定年を５５歳にしてよい？

□　定年を６０歳にしてそれ以降は雇わなくてよい？

□　パートは正社員ではないので，パートであるという理由で正社員とは差別してよい？

□　障害者はほかの社員とは担当業務が違うので，障害者という理由でほかの社員とは差別してよい？

□　退職する際に研修費用等を従業員に払わせる契約は有効？

□　突然「クビだ，明日から来るな」と言える？

□　解雇は平均賃金３０日分を支払えば自由にできる？