

暮らしの中の法律をわかりやすくお届けします。

うずしお通信

2012
JUNE



創刊第3号

今月のQ&A

労働トラブル



「突然クビになった」「会社が残業代を払って
くれない」・・・身近な事例と対処法をご紹介します！

- ① 不当解雇
- ② 内定取り消し
- ③ 残業代不払い
- ④ パワハラ
- ⑤ 突然の配置転換

労働トラブル

不当解雇、内定取り消し、残業代不払い……。徳島の職場でも最近こんな労働法違反が増えています。労働トラブルに巻き込まれたときには、どうすればいいのか？具体的なアドバイスをまとめましたのでご一読ください。

事例1 不当解雇

突然解雇されてしまったら

Q 「もう、お前はクビだ！」と突然言われ、解雇されました。

社長と従業員あわせて8人の小さな会社に勤めています。社長はワンマンで、気に入らないとすぐ「クビにするぞ！」と怒鳴ります。

先日営業ノルマを達成できなかった私は、社長から突然「クビだ！」と申し渡されました。どうすればいいのでしょうか？

A

解雇通知書をもらいましょう

勤務成績が不良というのは、解雇理由の1つとなりますが、営業ノルマを達成できなかったという1つの理由だけで解雇というのは、あまりにも行き過ぎです。

仮に「クビだ！」といわれた場合には、解雇をするかどうかと尋ね、解雇通知書をもらうべきでしょう。その通知がない限りは、正式な解雇が言い渡されていないとして通常通り勤務しても構わないと思います。解雇通知書を渡され会社から就業を正式に拒否された時点で、従業員の地位を争うことになると思います。

争い方としては、労働審判（原則3回で決着する労働の調停手続のようなものです。）を提起するか地位保全の仮処分（地位保全と給与の仮払いを求める手続）の申立をするかですが、会社を退職して損害賠償を求めたい場合には労働審判で、会社への現職復帰を求める場合には地位保全の仮処分の申立をするのが適切だと思います。

会社の社長からどのような経緯で「クビだ！」といわれたのかについての経緯も記録にとどめたり録音するとよいでしょう。

ここがポイントです！

- ①まず本当に解雇なのか、確認→
- ②解雇通知書をもらう→
- ③（辞めたいとき）労働審判の提起
（職場に復帰したいとき）地位保全の仮処分申し立て

おとどけサル



労働トラブル

不当解雇、内定取り消し、残業代不払い……。徳島の職場でも最近こんな労働法違反が増えています。労働トラブルに巻き込まれたときには、どうすればいいのか？具体的なアドバイスをまとめましたのでご一読ください。

事例2 内定取り消し

やっと決まった就職がダメになったら

Q 内定していた会社から、一方的に「内定取り消し通知が送られてきました。

就職活動をしてやっと内定をもらえた会社から、一方的に「内定取り消し通知」が送られてきました。特に問題なく学生生活を送っているのに、これでは納得いきません。会社に問い合わせると「経営事情が変わったから」と言われました。

A

損害賠償が認められる場合もあります

企業側から内定を取り消す場合は、新規採用を不可能とするような予測不能な経営事情が発生したことが前提です。一般的には、以下のような事実があれば、内定取消もやむを得ないと判断されることになります。

- ① 予定通り内定者を雇い入れると人件費が経営を圧迫して行き詰まることが明らかであり、すでに雇用している社員の解雇を回避するためには、内定取消がやむを得ない状況であった
- ② 内定取消を回避するために最大限の努力をしていた
- ③ 内定取消しかないという判断に至った時点で、すみやかに取消の補償をするなどの取れる手段を尽くした の3点です。

一般的には、被解雇者の選定にあたって、現に就労している従業員を解雇せずに、未就労者である採用内定者の内定取消を優先させても、格別不合理ではないとされています。もっとも、裁判例で、入社日2週間前に、突然、経営悪化を説明して入社辞退勧告を行い採用内定を取り消すことは、信義則に反する行為であり無効であるとされています（その裁判例では、1年間の賃金に相当する損害が認められました。）。

本事例でも、会社にやむを得ない事情があるかどうか、内定取り消しが本採用のどのくらい前の期間に言い渡されているかによって判断がかわってくるようになります。

ここがポイントです！

入社日2週間前に内定を取り消した事案には、損害賠償が認められました。内定取り消しには厳格な要件がありますので、ぜひチェックを。



労働トラブル

不当解雇、内定取り消し、残業代不払い……。徳島の職場でも最近こんな労働法違反が増えています。労働トラブルに巻き込まれたときには、どうすればいいのか？具体的なアドバイスをまとめましたのでご一読ください。

事例3 残業代不払い

これって当然？それとも違法？

Q 「残業代は「管理職手当」で定額支給。どれだけ働いても残業代がつきません。

社飲食店でマネージャーをしています。西日本のチェーン店なので会社の規模は大きいのですが、残業代は「管理職手当」で一括支給され、どれだけ残業しても残業代はつきません。これは、しかたがないのでしょうか？

残業代を請求できます

A

労働基準法上、「管理監督者」に該当すれば、会社は管理職として割増賃金の支払義務はなくなります。

しかし、飲食店の店長の職務・権限は店舗内の事項に限られるのであって、企業経営上の必要から、経営者との一体的な立場において、労働基準法の労働時間等の枠を超えて事業活動することを要請されてもやむを得ないものといえような重要な職務と権限を付与されているとは認められません。

そのため、飲食店マネージャーはいわゆる「名ばかり管理職」として「管理監督者」には該当しないという東京地裁の裁判例が出ていますし、現在はその考え型が通説的になっております。

なので、本事例でも、通常の労働者として会社に対し残業代を請求してよいと思われれます。

ここがポイントです！

飲食店マネージャーはいわゆる「名ばかり管理職」として「管理監督者」には該当しないという東京地裁の裁判例が出ています。ご相談者の場合、会社に対し残業代の請求をしてもよいと思われれます。

おとどけサル



労働トラブル

事例 4 パワハラ

上司の怒鳴り声が怖くて、落ち着かない。

Q 上司の怒鳴り声が怖くて、
職場がピリピリしています。
これってパワハラ？

職場の上司はミスをするると大声で怒鳴りつけます。また、出勤したときの挨拶の声が小さい場合なども、その社員を呼びつけて叱ります。みんな怖くて落ち着かない気分です。パワハラではありませんか？

不当解雇、内定取り消し、残業代不払い……。徳島の職場でも最近こんな労働法違反が増えています。労働トラブルに巻き込まれたときには、どうすればいいの？具体的なアドバイスをまとめましたのでご一読ください。

A このようなケースもパワハラになります

パワハラとは、長時間にわたって部下を叱ったり、他の人の前で怒ったり、また、必要な情報や助言を与えないことによって孤立をさせることなどが特徴としてあげられます。暴力など明らかにパワハラとわかる言動だけではなく、いじめや嫌がらせなど相手を苦しめて、人格を否定する言動がパワハラといえるでしょう。

そして、そうした言動を直接受けているわけでもなく（このケースのように）、パワハラになります。このような職場環境では、怒鳴られている本人だけでなく、周りの人も緊張感と恐怖心などから、モチベーションが下がったり、メンタルヘルスにおいて不調になったりするからです。

会社に対して、パワハラの防止を義務づける法律は、残念ながらまだ整備されていません。しかし企業には、従業員が安全に安心して働ける職場環境を整えなければならないという「安全配慮義務」があります。従業員が上司の怒鳴り声で体調を崩し長期の病気になったり鬱病になったりすれば、労災の適用や会社に対し慰謝料などの損害賠償の支払いを求めることができます。

ここがポイントです！

直接攻撃を受けなくても、パワハラと認定されるケースもあります。従業員が上司の怒鳴り声で体調を崩し長期の病気になったり鬱病になったりすれば、労災の適用や会社に対し慰謝料などの損害賠償の支払いを求めることができます。

おとどけサル



労働トラブル

不当解雇、内定取り消し、残業代不払い……。徳島の職場でも最近こんな労働法違反が増えています。労働トラブルに巻き込まれたときには、どうすればいいのか？具体的なアドバイスをまとめましたのでご一読ください。

事例5 突然の配置転換

やったことのない部署へいきなり配属に。

Q 20年間、研究職で働いてきたのに、営業部への配属を命じられて困っています。

製薬会社に勤務しています。入社以来ずっと製品開発の業務に携わってきましたが、50歳を過ぎ突然会社から営業部への配置転換を申し渡されました。営業職などまったく自信がありません。拒否すると退職しなければいけませんか？

A

会社に「正当の理由」が必要です

そもそも採用時に職種限定の合意（本事例でいえば、研究職限定で雇用されている場合です。）があれば職種を越える場合には労働者の同意が必要です。しかしそのような合意がなされていない場合は、人事については広い裁量が会社に認められていますので、原則として会社の裁量の範囲内となります。

もっとも、最高裁判例で①業務上の必要性がない場合、②配属の命令に他の不当な動機・目的があった場合、③労働者が通常受忍すべき（「受忍」というのは、一般的には我慢ということです。）程度を著しく超える不利益を負わせる場合などの特段の事情が存在する場合には、権利濫用により無効となる場合があります。

本事例では、採用して2・3年たったばかりなどという事例と比べ、ずっと20年間製品開発の業務に携わってきたのに急に全く畑の違う営業部に配属するというのは業務上の必要性もなく労働者に負担・不利益を強いているような気がします。労働者の退職を狙った報復人事の可能性もあります。おそらく、本事例では会社によほどの正当の理由がない限り、配属は権利濫用となり無効となると思われます。

ここがポイントです！

人事については広い裁量が会社に認められていますので、原則として会社の裁量の範囲内になります。しかし、業務上の必要性もなく、労働者に負担・不利益を強いている等の事情があれば配属は無効になります。

おとどけサル





徳島絆ネットの高齢者障害者の無料相談会の広報のために、FMびざんのそわさんの番組「ぐるぐる漫遊記」に出演してきました。弁護士なのにパーソナリティーのそわさんや滑川さんから相当つつこまれたり、普通にしゃべっているのに僕が「暴走トーク」をして時間が足りなくなるとまとめられてしまったりなどありましたが、番組自体は楽しくできました。

無料相談は来週土曜日の午後1時から総合福祉センター4階で行われます。弁護士・司法書士・社会福祉士の先生が複数でじっくりと相談をしますので、是非お気軽にお越しください。

ご予約は088-611-1155 徳島県社会福祉協議会事務局まで。

(*上記「うずしお NEWS」はフェイスブックに投稿した直近の記事から転載しています。)

瀧 誠司

profile

経歴

昭和50年12月1日生まれ 生後すぐ鳴門市で生活

鳴門市第一小学校→鳴門教育大学学校教育学部附属中学→徳島市立高校理数科を経て、

平成12年3月 東京大学法学部卒業

平成14年10月 司法試験合格

平成15年4月～平成16年9月 司法修習生(第57期 広島)

平成16年10月～ 徳島弁護士会登録 あわ共同法律事務所で執務

平成23年12月19日 うずしお法律事務所を設立

取扱業務

貸金・不動産・交通事故等民事全般、離婚・相続等家事全般、労働事件 刑事事件(少年事件を含む)、破産等債務整理
(特に離婚・相続、労働事件の業務を数多く経験しております)

その他

●平成22年4月から平成23年3月まで

「おはようとくしまプラス」週1回レギュラーとして出演

●平成23年4月～現在 徳島大学非常勤講師(「憲法と人権」担当)

●平成22年4月～現在 鳴門市「心配ごと相談」として

鳴門市社会福祉協議会で無料法律相談を実施中(月1回)

事務所 MAP



パシフィックハーバー近くの
ローソン向かい。「鳥兄弟」のお隣です!

うずしお法律事務所

☎ / 088-678-9222

徳島市中洲町3丁目19-1 里見ビル101号
FAX / 088-678-9223
e-MAIL / info@uzushio-law.jp

～弁護士の日常を綴っています。ぜひご覧ください～

📍 ホームページ

<http://www.uzushio-law.jp>

📍 facebook

<http://www.facebook.com/seiji.taki>

