

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努

〒540-0012

大阪市中央区谷町 2 丁目 7 番 6 号 みのるビル 5 階

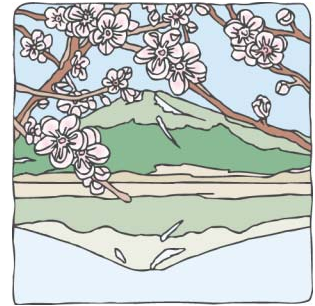
TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087

URL <http://www.roumu-support.com>

E-mail [t-kawabata@roumu-support.com](mailto:t-kawabata@roumu-support.com)

メルマガ『忙しい中小企業経営者のための「ざっくり」知ろう！労働法』

<http://www.mag2.com/m/0001090720.html>



## 未払い残業代をめぐる裁判例と 未払い残業の現状

### ◆裁量労働制と未払い残業代

コンピューター会社でSEとして働いていた男性が、裁量労働制を適用されていたものの、実際には裁量外の労働を行っていたとして、勤務していた会社に対して未払い残業代など(約 1,600 万円)を求め、京都地裁に提訴していましたが、同地裁は、会社側に約 1,140 万円の支払いを命じる判決を下しました(10 月 31 日)。

判決理由で裁判官は、裁量労働制が適用されるSEであったが、ほとんど裁量が認められないプログラミングや営業活動等に従事していたと判断して、「裁量労働制の要件を満たしているとは認められない」としました。

なお、この男性は2002年にこのコンピューター会社に就職し、2009年3月に退職しましたが、退職前の5カ月間は、月に約80～140時間の残業をしていたそうです。

### ◆双方代理人弁護士のコメント

男性側の代理人弁護士は「裁量労働制を採用していたのに適用せず、残業が認められたのは珍しいケース」とし、会社側の代理人弁護士は「システムエンジニアの職務の実態を裁判所が理解していない。主張が受け入れられず残念」としています。

### ◆割増賃金の不払い状況

厚生労働省から、全国の労働基準監督署が取りまとめた割増賃金の不払いに関する状況が

発表されました。

平成22年4月から平成23年3月までの1年間の間に、残業に対する割増賃金が不払いになっているとして労働基準法違反で是正指導を行った事案のうち、1企業当たり100万円以上の割増賃金が支払われた事案をまとめたものです。

### ◆1社で3億円超の支払いも

この取りまとめによれば、是正企業数は1,386企業(前年度比165企業増)、支払われた割増賃金合計額は123億2,358万円(同7億2,060万円増)、対象労働者数は11万5,231人(同3,342人増)と、いずれも増加しています。

なお、支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり889万円(労働者1人当たり11万円)で、1企業での支払額については、上位から、3億9,409万円(旅館業)、3億8,546万円(卸売業)、3億5,700万円(電気通信工事業)となっています。

## 「過労死」をめぐる労災認定事例・裁判例

### ◆過労死の理学療法士について労災認定

昨年10月に急性心不全で亡くなった私立病院勤務の理学療法士の男性(当時23歳)について、横浜西労働基準監督署が過労死の労災認定の決定を行いました(10月4日付)。

遺族側代理人の弁護士によれば、この男性は2010年4月から病院で働き始め、患者の治療計画作成・治療・リハビリなどの業務を担当していましたが、担当患者が増えたことに加えて、研究発表の準備等も行っていったことから、同年9月以降

は非常に多忙となっていました。

男性は、早朝・深夜の時間帯に自宅等で研究発表のための準備を行っていましたが、病院側は「勤務ではなく自己研鑽」であるとして、その時間分の残業代は支払っていなかったそうです。

労基署では、研究発表の準備を労働時間として算定はしませんでしたが、これらの時間が男性の重い負担になったと判断し、労災認定を行いました。

#### ◆過労死で労災認定を受けた従業員の企業名公表

大阪地裁は、過労死などにより従業員が労災認定を受けた企業の名称を公開しないとした大阪労働局の決定の適否が争われた行政訴訟において、労働局の決定を取り消す判決を下しました(11月10日)。

同地裁は、「企業名を公開したとしても、社員のプライバシーや企業の信用を失うおそれなく、不開示は違法である」と判断したものです。

原告側代理人の弁護士によれば、企業名の情報開示を認めた判決は初めてであり、「企業側が社会的監視にさらされることにより、過労死をなくす努力をより強く求められることになる。健康管理態勢の改善につながる画期的な判決である」として、高く評価しているようです。

敗訴した労働局側では、「労災を発生させたことを広く知られるのを恐れた企業側が、就労実態調査に協力的でなくなる」としていましたが、その主張は退けられました。

### 社員の「世代間ギャップ」をどう埋める？

#### ◆世代間コミュニケーション調査

独立行政法人労働政策研究・研修機構では、今年1月に「世代間コミュニケーション」についての企業調査を行い、先頃その結果が発表されました。

対象を3世代に分類し、それぞれ世代の入社時点での印象を企業に尋ねたところ、キャリア意識などの面で違いが見られました。

#### ◆世代間ギャップの要因は？

バブル期までに採用された世代は、企業から、「組織が求める役割を果たそうとする意識が強い」「失敗や困難があってもやり遂げようとする意思が強い」などで見られているようです。

逆に、1990～2000年代に採用された世代では、それらの印象が弱くなり、「自分の取り組みたい仕事へのこだわりが強い」「失敗したり困難な仕事に直面したりすると自信を失う」などで見られています。入社時の資質がそのまま残るとは限りませんが、上の世代は自分が若かった時と比べがちであり、それが世代間ギャップの一因ともなっているようです。

#### ◆働く目的は何か？

高度経済成長で豊かになった時代に生まれ育った団塊ジュニア世代以降は、「食べるために働く」意識が希薄だと言われます。働く目的は「自分の能力や個性を生かすため」であり、「給料をもらうために辛抱しろ」といった考えは通用しません。しかし、下の世代からみれば、会社への依存体質が強くなりあちな今の40代に対して不満があるようです。

#### ◆部下・後輩に歩み寄ることも必要

若手社員は「自己成長」には強い関心があるため、先輩・上司はその特質を知り、どのように接すれば良いパフォーマンスを引き出せるかを考える必要があるようです。

職場環境は常に変化し、不景気で人員も少ない中で効率を上げることが求められており、コミュニケーションに割ける時間は確実に減少しています。管理職には、自分から部下・後輩に歩み寄り、彼らに合わせる役割も求められています。

#### 当事務所よりひと言

今年も残すところあとわずかとなりました。震災を機に企業のあり方や社会への関わり方を見直す機会となりました。企業永続のサポートをすることが弊所の使命と考えております。来年もどうぞよろしくお願ひ致します。

弊所は、中小企業経営者・後継者の身近な相談役です！

人事労務管理・就業規則・社会保険・年金でお困りのことがございましたら、お気軽にご相談下さい。