



我々は、「きっと」できると信じ  
「もっと」できることはないか考え  
どうすれば「good」になるか知恵を出し合う」会社です。

Rep1 Booklet No.1

平成23年5月

# 会社と社員を守ろう！

～ 労働基準法を理解し、労使共に協力し、会社を繁栄させよう～

## ■ はじめに（ご挨拶）

皆さんこんにちは！

株式会社レップワン 代表取締役の福田兼児です。改めまして、この資料を手に取っていただいてありがとうございます。私は 2004 年に起業し、縁あって翌年 2005 年から労働者派遣事業を始めました。この冊子は、順調に東京・大阪にお客様も増えて、売上げを伸ばし、創業以来最高の売上げを記録した翌年に経験した、「**労働審判**」の経験をもとに書きました。今となつては、当時感じた**理不尽さ、自分の無知さ、むなしさ、他従業員、顧客の協力**、全てがいい勉強であり貴重な経験です。しかし、私の落ち込んだ心が完全復活するまでには少しの年月がかかつたことは事実です。そして今、その思いが危機感に変わっています。

「**会社を守ろう！**」不景気！？こういったご時世こそ経営者や会社幹部は立ち止まらずにどんどん決断し、行動しなければいけません。売上をあげ、経費を削り、利益をあげなければいけません。しかし、会社の根幹である**「労働」**の管理意識、法令順守をおろそかにしていると、積み上げてきたものが一瞬にして崩れてしまうのです。労働審判経験以来私は、「こんな思いを他の経営者に絶対にさせたくない！」と強く思っていました。そしてついに、この冊子書くことにしました。この冊子を読んだ経営者や経営幹部の方々が、「法律に基づいた労務管理」に注意を払って、会社を運営していただき、**従業員と Good な信頼関係**を築き、会社をさらなる隆盛に導かれるることを祈念しております。

平成 23 年 5 月  
株式会社レップワン 代表取締役  
福田 兼児

# 目次

1 円満退社だと思っていた。	- 4 -
2 突然の郵便物。そして電話。	- 5 -
3 労働基準監督署への申し立てが取り下げられた！？、	- 7 -
4 労働審判へ。裁判官、審判ってこんなんなん？徹底的に戦うよ！	- 10 -
5 あとがき。一連を振り返って。	- 19 -

## 1 円満退社だと思っていた。

「**福田**さん、なんとかならないっすか・・」

派遣会社を運営する私は、労働環境の相談を派遣スタッフから受けたこともたびたびありました。

できるだけ現場に足を運び、「最近どう？」と声掛けするようにしていました。しかし、「**指揮命令を派遣先に委ねる**」労働者派遣事業は、派遣元である我々の力が及ばないことは多々あります。

そしてある日、派遣労働者に不満がたまっていき、「もう、来月で辞めます。」ということになつ

てしまいました。その退職相談の時、

**社員 A 君：残業代の計算が合っていないと思うんです。有給もまだ 20 日残っていますよね？**

**私：え？ ウチは 180 時間までの残業代は賃金に含めて設定しているし、その旨は雇用契約**

**書に明記しているよ。他社さんより高い給料を払っているつもりだけど。有給って 20 日**

**もあるの？ 年間 10 日じゃないの？**

**社員 A 君：そうなんですか？ もう一度計算します。有給については労働基準法で最大 40 日まで**

**労働者は取得できるんですよ。ご存じないのですか？**

**私：了解。私も自分を信じてやってきたし、思うようにやってくれていいよ。有給について**

**は私の認識間違いだね。残り日数 21 日かな？ 退職前にとっくにくださいね。**

実は私は、労働基準法について、社内でも「厳しすぎてとても準拠不可能」とまで言っていた

のです。実際、2006年までは「有給休暇は付与が難しいです。その分他社より高い賃金で雇用します。」と言って雇用をしていました。当初は労使双方が譲歩して会社を作つていければいい。そのうちに整備したい、と思っていました。また、今回退社する人間は派遣社員ではなく、永く一緒にやっていこう、会社を盛り上げて欲しいと期待する正社員としての雇用だったのです。

さて、今回を機に改めて調べると年次有給休暇は最大40日まで保持できるのです。  
「なんだか彼はあと21日休める権利があり、1か月分の給料がまるまるはいる。その分の  
人件費は完全に会社持ちか。いいなあ、有給制度って。」

他にも、1日8.0時間、週40時間以上の労働は125%以上の割増賃金、深夜22時から  
翌5時までは25%割増賃金。年棒制でも割増賃金は発生している。振替休日、代替休日、法定  
休日、所定休日の違いなどを知り、労働基準法と、世間で通っている現実とのギャップを感じ  
ました。少しため息がでましたが、無知だった私が悪いのです。それでもまだ、どこかでのん  
気な感覚がありました。あの郵便が届くまでは。。。

## 2 突然の郵便物。そして電話。

ある朝出社した私は、会社のポストに入っている見慣れない大きい内容証明の茶封筒を見つけ  
ました。差出人は、元社員A君です。「なんだろうか？」と封を開けると、「時間外・深夜割増賃  
金支払請求書」と書いてあります。その書類によると、

「入社時から、退職時までの割増賃金が支払われていません。○月○日までに支払われない場

合には公的機関への申し立て、その他の法的手段をとらざるを得ませんのでご了承ください。」

とありました。カレンダーを見ると、その指定している〇月〇日は受け取りの2日後でした。

**「そんな短期間で改めて計算もできないし、そもそも残業代は雇用契約書どおりに別に支払つていたじゃないか。」**

というわけで特に対処せずにいると、1週間ほどでまた別の郵便が送られてきました。今度の差出人は労働基準監督署です。

「え？」

事情説明のための呼び出しの電話が鳴りました。しかし私も、この規模の会社には珍しいのではないかと思えるくらいの雇用契約書や一覧性のある賃金明細を配備していましたから、自信を持って説明に行きました。

**監督官：「これは、結構高度な争いですね。」**

私：「でしょ？」

と喜んでいる場合ではないでした。そう、私は、元従業員から労働基準監督署に申し立てられているんです。他人ごとではなく、実際にこんなことが起きるとは・・・  
容疑者？いえいえ、お縄が手に回っている状態ではないです。監督官は話を聞いてくれ、親切に説明をしてくれました。彼らは、訴える側と訴えられる側を仲介役、というスタンスを初めて知りました。

「労働基準法の、警察みたいな存在なんですよ。」

「なんですか。とりあえずこちらで残業代を計算して、〇月〇日までに出すようにします。」

「了解しました。」

とその説明は終わりました。ただ、〇月〇日までといつても、1週間程度の猶予です。

私は他の仕事もあるし、正確な数字は出せなかったのです。思うと、ここは私の落ち度だった

かもしれません。7割程度しか完成していなかったので、前日に電話をし、

「まだかかるので、あと1週間ください。」

と監督官に伝えました。

### 3 労働基準監督署への申し立てが取り下げられた！？、

トウルルルル。

とまた電話が鳴ります。私の携帯電話にはすでに、「労働基準監督署」と登録されていますか

ら、見るなり「やれやれ・・」といった感じですが、出ないわけにもいかないです。

監督署：Aさんからのあっせんが取り下げられましたので、監督署として行うことはもうありません。

私：え？ それってどういうことですか？ 本人がいきなり納得したんでしょうか？

監督署：さあ、ともかく我々としては取り下げられた以上、何も動くことはありません。

ガチャ。

いったいどういうことなんだろう？ こちらが主張する姿勢を見て考えを変えたのだろうか。

と思っていたつかの間、3日後にはまた別の郵便が送られてきました。今度の差出人は大阪

地方裁判所です。イチ小市民でもある私はさすがに、「裁判所！？」という段で、血圧が上がっています。額の血管がビクビク脈打つのを感じています。封を開くと、「労働審判申立書」とありました。「なんじゃこりやあああ！」

【呼出状コピー】

事件番号 平成21年(労)第 号

申立人 [REDACTED]

相手方 株式会社レップワン

労働審判手続期日呼出状及び答弁書催告書

平成21年●月●日

相手方 株式会社レップワン

代表取締役 福田兼児 殿

大阪地方裁判所第5民事部労働審判1係

裁判所書記官 [REDACTED]

電話番号 06-6316-2836 ダイヤルイン

FAX番号 06-6363-0203

1 頭書の事件について、申立人から労働審判手続申立書が提出され、同事件の労働審判手続期日が

平成21年●月●日午後1時30分

と定められましたので、同期日に当裁判所第5民事部書記官室（8階834号室）に出席してください。（なお、事案によりますが、期日には、1時間30分程度の時間を要することが見込まれます。）

2 同封の申立書、証拠書類及び注意書をよくお読みの上、次の準備をしてください。

(1) 平成21年●月●日までに答弁書（正本1部及び写し3部）及び証拠書類写し（1部）を提出してください。（また、申立人（代理人がいる場合は代理人宛）に、答弁書及び証拠書類を各1部直送してください。ただし、直送を困難とする事由等がある場合は、裁判所から送付しますので、その旨申し出てください。）

(2) 上記労働審判手続期日までに、主張、証拠の申出及び証拠調べに必要な準備をしてください。

弁護士先生にすぐに電話して、

私：先生、こんなん送られてきましたけど・・・。本人が計算した残業代の倍額を支払え、  
すさん経営、労働者の無知に付け込んだ経営者である。などなど、えらい剣幕で書かれて  
いますわ。

弁護士先生：おー、結構な額を言ってきてますねー。まずは答弁書を用意しましょか。もちろん  
棄却です。とりあえず一緒にやっていきましょか。

おお、さすがは大学同窓の友。ペンは剣よりも強し。彼と対応すれば、間違いない。と単純な  
私はすっかり大船に乗った気持ちになっていたのです。しかし、ここからの**作業が大変**でした。

弁護士先生：答弁書の資料をそろえんとあきませんね。裁判所への提出分は私が作成しますか  
ら、その根拠となるデータは出してくださいね。

さて・・・。元社員 A 君の労働時間について、2 年間全てを洗い出す作業が始まりました。今までの全ての雇用契約書、タイムカードを 2 年間分印刷し、毎日の残業時間を計算します。所定労働時間の扱いは？何時から何時まで働いた？これは時間外賃金？それは 125% ? 135% ? 150% ? 振替休日の扱いは？交通費の精算は？派遣先との誤差はなぜ起こっている？メールの内容も証跡として提出します。

弁護士先生はとても親身に、法曹界の暗黙知、判例と照らし合わせながら、**答弁書**を作つても

らいました。労働審判事件申立から 1 カ月後のことです。証拠の説明書や全ての資料を会社で再び集め、書類の厚さは 3cm にもなろうかとしています。

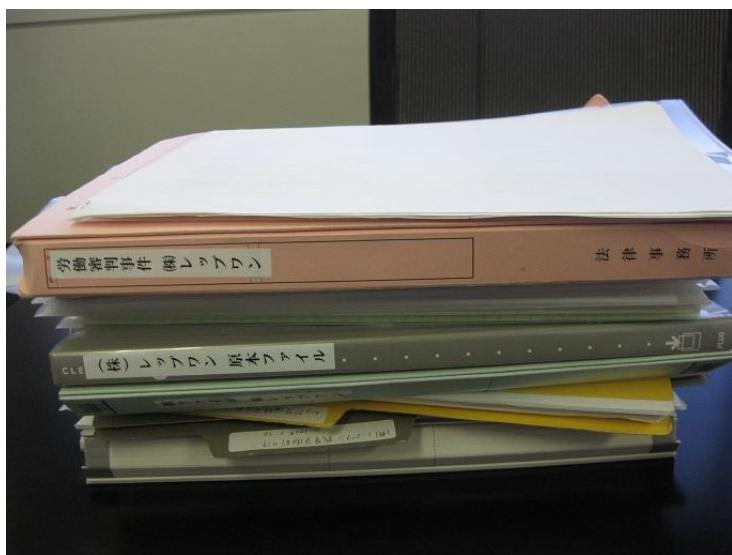
**私：やれやれ、仕事でもこんなに分厚い書類創ったこと無いですよ。答弁書はフォントまで指定されているんですね。**

**弁護士先生：ある意味、形式的な要素もありますからね。根拠武装をしましょう。**

**私：閉じた世界なんですね～。**

**弁護士先生：特殊ですよね。**

【審判に使った書類一式】



そして幾星霜。意気揚々と、弁護士先生との力作、「我々の**答弁書**」を提出しました。なぜなら、我々の計算根拠によると、「支払いなどとんでもない、むしろ彼から支払ってもらいたい。」という結果になったからです。

#### 4 労働審判へ。裁判官、審判ってこんななんなん？徹底的に戦うよ！

○審判 1 回目・・・え？証拠資料見る気ある？

弁護士先生：○月○日 に第 1 回目の審判日が決まりましたよ。一緒に行きましょう。

私：もちろん！

私の 33 年の人生において、訴える方でも、訴えられるほうでも裁判所に行くのは初めてです。

「しかし、えらい呼び出しだわ・・・」気持ちのよいものではありません。今後の勉強として積極的に解決しようと臨みました。大阪地方裁判所の 1 階で弁護士先生と待ち合わせをしました。

慣れない場所で、どこか異空間です。

弁護士先生：じゃあ、いきましょうか。

私：・・・はい。ちなみに A 君も出席しているんですよね。

弁護士先生：来ているようですね。

審判が行われるフロアに行きます。するとすでに通路の長椅子に、A 君が座っているではありませんか。「こんにちは」とお互い挨拶をして、待ちます。会食にもよく連れて行ったりし、労働条件も決して悪くないはず、話もしたはずなんだけどなあ～。なんとも言えない気持ちがこみ上げてきました。さて、入室の段となりました。

労働審判の登場者は以下です。

- ・ 裁判官 1 名（裁判所の都合で若手が定番らしい）
- ・ 労働審判員 2 名（労働者側、企業側）
- ・ 申立人（今回の場合、労働者側）とその代理人
- ・ 相手方（今回の場合、会社代表者である私）とその代理人

となります。

この、「審理」と呼ばれる話し合いは3回まで行われ、その回数中で解決、お互いの納得する着地点を見つけ出すものです。この「3回の審理」で双方が妥結できない場合はいわゆる「裁判」に移るので。また、「労働審判」制度は平成18年（2006年）4月1日から始まった制度で、実情に即して迅速、適正かつ実効的に解決することを目的とするものなのです。

果たして、1回目の審判が始まりました。最初は双方が同じ場所で答弁をします。私と弁護士先生のタッグも、我々が用意した資料をもとに説明を行い、質問に対しては準備してあった回答で的確に答え、審判員には事情をわかってもらおうと感情にも訴えました。

そして次に、申立人と相手方（つまり、私）が個別に呼ばれ、「今の説明を聞いてどうだったか」という内容を裁判官に訴えるのです。そして、我々が呼ばれました（この間も申立人と通路ですれ違い、またお互い挨拶を交わすのです。特に憎しみなどはないので、いたって淡々とした感情です。）

さて、呼ばれた後の会話です。今でも鮮明に覚えています。

**裁判官：結局、いくらなら妥協できますか？**

**私：…え？ そこに書いてあるとおり支払うことはありません。**

**裁判官：でもそれでは進みませんよ？**

**弁護士先生：我々の資料をご覧いただきましたか？根拠もあります。**

**裁判官：この資料の見方がよくわからないのですが。**

「え！？」

この裁判官の方、表の見方がわからんと言いました？左軸に月、右軸に各月の労働時間・労働賃金を計算根拠を書いただけの A3 の紙が「わからん」とおっしゃいました？

そこで我々の主張はそのままに、一旦退席します。

**私：先生、いくらなんでも、あの資料の見方がわからんて、やばくないですか？左軸に月、右軸にそれぞれの賃金を書いただけの表ですやん。**

**弁護士先生：そうですね、後ほどクレームを入れておきます。あと 2 回ありますし、今日のところはこのまま帰りましょう。**

**私：わかりました。資料はもっと見やすくしたほうが、いいんですかね～**

**弁護士先生：そうですね、最高にわかりやすいものを作りましょう。**

このとおり、1 回目の審判は物別れとなりました。次回の審判まで 2 週間ほどできましたのでそのため、私と弁護士先生はさらにわかりよい資料を作って、証拠として提出しなおします。

### ○審判 2 回目・・・わが身を振り返る。

1 回目から約 2 週間、2 回目の審判がまた大阪地方裁判所で行われます。薄暗い廊下には人通り

も無く、また申立人が座っています。「はあ～、あと何回こんなことをするのかなあ」正直、面倒くさくなっています。かといって、こちらも根拠ある主張をしていますから、負けるわけにもいきません。例によって少し熱い議論もしつつ、個別に呼ばされました。

**裁判官：相手方は、付加金については譲歩し、〇〇〇万円まで数字を下げています。結局、いくらなら妥協できますか？**

**私：・・え？ いくらも払えません。**

(付加金というのは、会社が特に悪質である、という場合に請求額の倍額程度を乗せて主張でくる金額のことです。使用者が割増賃金等の未払いをした場合に、金銭的な制裁を加えますよ、というペナルティを科すことによって、割増賃金等の未払いを防止しようという趣旨です)

**裁判官：どうしてもですか？**

**私：どうしてもです。こちらにも根拠があります。**

**弁護士先生：福田さん、ちょっと相談しましょうか。**

そして、私と弁護士先生は退室して、相談しました。

**弁護士先生：福田さん、ある程度は払わないと、結局するずるいきますよ。どうですか？**

**私：裁判官がしっかり資料を見ていて、根拠ある金額の提案をするならまだしも、「ざっくり、いくらなら払えますか？」と聞かれているだけでは全くもって納得いきません。裁判でも**

**なんでも徹底的に行きます。**

**弁護士先生：そのお気持ちはわかります。確かに少しおかしいです。でも、裁判になるとまたお金と時間がかかりますよ。それは社長である福田さんの仕事ではないのではないでしょうか？**

**私：でも・・・**

**弁護士先生：福田さん、ここは少し譲歩することもありでしょう。最初のプランで、〇〇万円までなら譲歩してもよい、ということもありましたよね。**

**私：確かにそうです。でも、もう少し具体的なやりとり、検証で金額は決定されるものだと思っていました。**

**弁護士先生：おそらく、審判側こちらの資料のつっこみどころが見つけられないでしょう。だからといって、このまま平行線をたどって時間を浪費し、さらに裁判となると、企業名も公表されますし、マイナスですよ。**

**私：企業名が出てもかまいません。徹底的に戦う姿勢を見せないと他社員への示しがつきません。**

**弁護士先生：わかります。だからこそ、大人になりますよう。連休前にかたをつけちゃいましょう。**

**私：ウウム。少し考え方させてください。**

**このやり取りから、10分ほど考えましたでしょうか。**

**私：わかりました。○○万円で手を打ちましょう。**

**弁護士先生：納得ですね。ではその方向で行きましょう。**

また、私と弁護士先生が部屋に入ってその旨を伝えます。そうすると今度は、裁判官が申立人を呼び、我々の意向を伝えます。

**私：どうなんでしょう？彼は納得しますか？ それにしてもこちら側の主張が反映されていません。**

**弁護士先生：まあまあ。裁判は彼にとっても得策ではないはずです。裁判官も福田さんの気持ちをわかってもらえたのではないでしょうか。きっと一生懸命彼を説得してくれるはずです。**

そして、我々がまた部屋に呼び出されました。

**裁判官：調停が成立しました。**

おお！「徹底的に争う！」といっていた私もどこかでつかえがありました。プロセスにはいまだ（この冊子を書いている今も）納得していませんが、少し晴れやかに事務所に帰れます。つまり、今回の労働審判は、いわゆる「裁判前の着地点」を双方で模索するものです。

【調停成立の紙】

第2回 労働審判手続期日調書（調停成立）		労働審判官印
事件の表示	平成21年（劳）第■号	
期日	平成21年■月■日 午後3時30分	
場所	大阪地方裁判所第5民事部労働審判廷	
労働審判官	■■■■■	
労働審判員	■■■■■	
労働審判員	■■■■■	
裁判所書記官	■■■■■	
出頭した当事者等	申立人	■■■■■
	相手方代表者	福田 兼 児
	相手方代理人	木間 拓 洋
手続の要領等		
当事者間に次のとおり調停成立		
第1 当事者の表示		
<p>申立人 ■■■■■</p> <p>大阪市中央区本町1丁目1番3号本町橋西ビル9階</p> <p>相手方 株式会社レップワン</p> <p>上記代表者代表取締役 福田 兼 児</p> <p>上記代理人弁護士 木間 拓 洋</p>		
第2 申立てに係る請求の表示		

1

申立ての趣旨及び理由は、労働審判手続申立書記載のとおりであるから、これを引用する。
第3 調停条項
<p>1 相手方は、申立人に対し、本件解決金として■■万円の支払義務があることを認め、これを平成21年■月■日限り、■■■■■支店の■■■■名義の普通預金口座（口座番号■■■■）に振込む方法で支払う。</p> <p>2 申立人は、本件申立てに係るその余の請求を放棄する。</p> <p>3 申立人及び相手方は、申立人と相手方との間には、本調停条項に定めるほか、何らの債権債務がないことを相互に確認する。</p> <p>4 手続費用は、各自の負担とする。</p>
裁判所書記官 ■■■■■

2

これは正本である。

平成 21 年 ■ 月 ■ 日

大阪地方裁判所第 5 民事部

裁判所書記官 [REDACTED]

そこで、一連の読み上げが終わったあとに、退席しました。社員 A 君とは 1 つ 2 つ会話をした  
と思います。

**弁護士先生：お疲れ様でした！結構いい結果だと思いますよ。**

**私：そうですね。こちらこそありがとうございました。やっとすっきりしましたね。**

**弁護士先生：これからが大事です。今回の経験をもとに、しっかりと会社を運営していきましょ  
う。**

**私：その通りですね。もう審判はこりごりです。**

やっと終わりました。裁判所で先生と別れ、自転車で事務所に帰る道は、晴れ晴れしたような、  
脱力感というか、本当にやれやれ、という気持ちでした。好きな大阪の街の春すら、どこか知ら  
ない土地のような感覚でした。

## 5 あとがき。一連を振り返って。

今回の事件の後、私は全スタッフに、「こういう事情でこうなっている」ということを話しました。また、顧客の皆さんにも「先日労働審判を行いました、こんな風です」と伝えました。当時、円形脱毛症になりはしませんでしたが、「雇用のリスク」を知ってしまった私は、他の社員とも距離を置くようになりました。

「彼も、彼も、訴えるんちゃうか。」

無知だった私が悪いのです。確かに、

「雇用契約書も、就業規則も一つの明確な契約書であり、法律にのつとっていない限り、法令順守には全くならない。」

のです。時間外の書き方、有給休暇の数え方など数々の労務管理がしっかりしていない事実がありました。けれど、誰も私を訴えることはありませんでした。また、この社内事情で規模拡大を目指しても、矛盾の連鎖となるだろう。少し疲れてしまった私は、2009年度は営業活動をほとんど棒に振りました。労働基準法を読み、就業規則作成のノウハウ本を読み漁り、それに即した就業規則、賃金制度、労働条件通知、などのフォーマットをイチから行ったのです。その期間、いろいろな判断、決断を誤ったかもしれません。かしそれでもなお、会社が存続しているのは、在籍スタッフや、お客様のおかげです。そして、

「こんな危険、認識不足はどの企業にもあるんじゃないかな?」

とモヤモヤ思い続けていました。そしてやっと今回、冊子を書き起こしました。

**もっと、会社とスタッフは、明確な労働契約を結ばなければいけない。**

**もっと、会社とスタッフは、対話を、説明を、納得をするべきだ。**

と強く思います。法令を無視した、サービス残業の上に成り立つ事業など、幻想なんです。後でしっぺ返しがきたらどうしますか？そうなったときに、弱いのは会社なんです。だから、経営者雇用者はしっかりと法律を守った運用をしなければいけない。せめて知識だけでもあれば、改善ができる。(ほんの一文だけで、訴えられるときに10割の負けが2割の負けに減らせるかもしれない。ちょっとしたことなんです。それを知らないまま進んでいる経営者は多いのではないか。と思っています。ルールは守って、こういった事件、また労力を避け、本当に自分がやりたいことに注力して、よい会社作りをしてもらうために、私が力になれることはやっていこうと決めています。

最後になりましたが、今回の件を含め、私は経営者しかできない経験をたくさんさせてもらっています。自分が社長であるのは、従業員がいるおかげです。また、顧客様がいるから食べていくことができる。この審判の経験は、反省と共に、私に関わる全ての方に感謝の気持ちをささげるとともに、会社の礎をしっかりと築き永く楽しい会社にしていこう！という新たなきっかけになりました。だから、決して無駄ではなかったです。でも、知つていればまた違う結果になっていたかもしれない。これから、他の社長様や幹部様が知ることのお手伝いを、どんどんしたいと考えています。お読みいただきて、ありがとうございました。

#### 【本資料のお問い合わせ先】

大阪市中央区本町1-1-3 本町橋西ビル9階

株式会社レップワン 福田

電話：06-6263-8082 メール：fukuta@rep1.co.jp