

# 経営 さぶりメント

各方面の専門家による  
ビジネスに役立つエッセンス



## 企業における 法律責任と 就業規則の話

### 企業における法律責任 vol.1



例えば自動車事故が起きた場合、加害者には法的責任(民事上・刑事上・行政上)と社会的・道徳的責任が生じます。この法的責任は、民事上の問題単独のこともあれば、民事上、刑事上、行政上の3つの責任が同時に発生という場合もあります。

- ❶ 民事上の責任 (慰謝料や損害賠償)
- ❷ 刑事上の責任 (懲役刑など)
- ❸ 行政上の責任 (免許停止や取り消し、反則金など)
- ❹ 社会的・道徳的責任

この4つの責任は、企業における労務管理の現場でも当てはまります。

特に、民事上と刑事上の責任が問題になることが多いです。

刑 事	民 事
<b>国 vs 個人</b> <small>(検察) (会社)</small> 社会的制裁 などを求める 最終的 → <b>刑事裁判</b>	<b>個人 vs 個人</b> <small>(労働者) (会社)</small> 権利や損害の補填 などを求める 最終的 → <b>民事裁判</b>

刑事上の責任は社会的制裁などを求めるのに対し、民事上の責任は権利や損害の補填などを求めるものです。

労働者保護のために労働条件の最低基準を定めた労働基準法については、117条から120条に罰金や懲役が規定されており、違反した場合は、刑事上の責任も負うことになります。

労働基準法の遵守を監督する労働基準監督署の監督官は「特別司法警察職員」としての権限を持ち、強制捜査や証拠押収、関係者への事情聴取などを行うことができます。

トラブル・紛争が起こった場合には、まずその問題が「4つの責任」の中のいずれに該当するのか判断するこ

とが、とても大切になってきます。

なぜなら、4つの責任のどれに該当するかによって、具体的な解決方法が異なってくるからです。

恥ずかしながら私自身、この考え方に辿り着くまでは、社労士試験に合格はしたものの、刑事も民事もごちゃごちゃで、労働者から賃金未払いを相談された際は、ただ労基法違反ということしか頭になく、刑事と民事、それぞれの側面から理論的・具体的な説明をすることができないでいました。

又、経営者から「解雇予告手当を払えば何ら問題ないでしょ?」と、労働者の解雇の相談をされても、刑事上問題なくても民事上のリスクがあるという説明を上手くできないでいました。

そして過去に対応した、労働局の事業所に対する少し納得できない指導についても、担当職員さんの理屈攻撃に負けてしまい妥協してしまいましたが、分類するとそれは行政の考える企業に求める「社会的・道徳的責任」に該当するものであり強制力・罰則はなく、今ならもっと強く粘っていたかもしれません。

(※強制力はなくても、行政指導されるような問題を放置していれば、民事上のリスクを高めることになりますので、基本的には素直に従ったほうがいいです)

以前の私がそうだったように、労働相談をされる方が多く、民事と刑事を混同しています。不当な解雇を監督署に訴えれば監督署が会社を懲らしめてくれると思っていたり、最終的に刑事罰や行政罰が生じる恐れのない行政からの指導にも、必要以上に厳格に構えてしまったり…。

現在、私が相談を受ける際は、頭の中で4つの責任に基づいて交通整理し、適切な解決方法を考えるようにしています。労働基準法についても、全部の条文で違反した場合に刑事罰があるわけではなく、法に抵触しているかどうか、1つ1つの条文について判断していきます。

例えば、労働者から未払い賃金の相談を受けたら、

「賃金未払いでは、刑事上と民事上の2つの法律問題が同時に発生します。刑事上の側面からは、監督署に相談して法律違反の是正を働きかけてもらうことができますし、民事上の側面からは、一般的な債権回収の方法と同様に、支払督促や少額訴訟手続、民事訴訟などにより労働者本人が直接的な請求もできます」等と、経営者から雇い止めの相談を受けたときは、「雇い止めの違反をしても注意や指導を受ける可能性はありますが、監督署の対応には限界がありますね。しかし民事で争われた場合には…」等と、対応しています。

監督署は民事については介入に限界があります。監督署が動いてくれる刑事に比べ、民事は本人の時間や労力も大変なことから紛争に発展することは少なかったのですが、情報が入手しやすい世の中となり、労働者の権利意識向上や労働局の「あっせん」など利用しやすい制度の登場といった背景等により、近年、民事上の労働紛争が増加しています。そのため、あらかじめ就業規則にトラブル防止の規定を明記しておく企業が増えてきています。今回は、労働トラブルの対策として重要視されている就業規則についてお話しします。④



船木経営労務事務所  
特定社会保険労務士  
船木 一枝  
ふなき かずえ

【略歴】  
秋田高専工業化学科卒。  
秋田市にて同じく特定社労士である夫と共に社労士事務所を経営。  
平成20年度に、秋田労働局企画室および秋田労働基準監督署にて、それぞれ約半年、総合労働相談員として勤務。行政からの視点や解釈を学びながら、数多くの事業主や労働者からの様々な労働相談に対応。個別労働紛争制度の「あっせん」にも関わる。  
その経験を活かし、企業の労務管理や就業規則の相談に対応している。