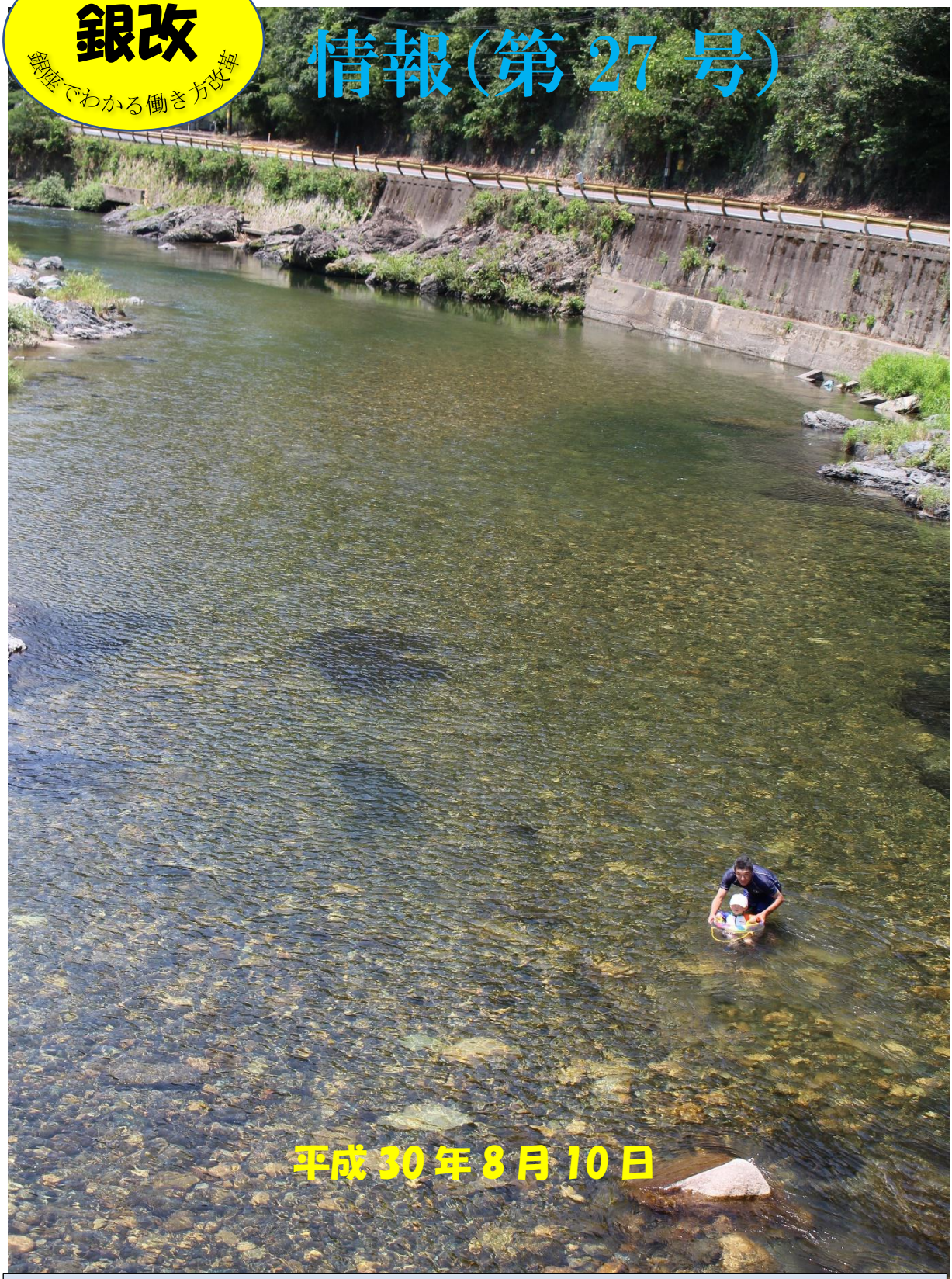
銀改

銀座でわかる働き方改革

# 情報（第 27 号）



平成 30 年 8 月 10 日

745-0031　周南市銀南街 21　銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人　代表社員　吉国　智彦
TEL　0834-34-0567　FAX　0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp

宇佐川（岩国市錦町府谷付近）：錦川支流の宇佐川は、寂地山地に発する清流。写真奥に「道の駅ピュアラインにしき」がある。水着を持っていけばよかった（平成 30 年 8 月 4 日）。

# 仮執行宣言

## 1 労務管理不良は企業の成長を阻害

社会保険労務士の仕事では、ハラスメント防止、勤務時間管理、年休取得、適正な給与計算、労働条件通知書や賃金台帳等の適正な調製、就業規則の作成又は改正等の労務管理が大きな比重を占めます。

そして、これらをめぐって裁判となることが再三あります。企業が適正な労務管理を行っていればそもそも裁判とならないことが基本構造です。そういうことですから、企業が敗訴することが多数あり、労務管理不良は、企業の成長や継続を困難とさせます。

## 2 判決

あまり想像したくはないことですが、企業が敗訴判決を受けるときは、どんな事態となるかを知っておくことは役立ちます。

以下、よくある割増賃金支払請求の事件を例としましょう。裁判の流れは、訴える者（原告）が訴状を裁判所へ提出、それが訴えられた企業（被告）へ送達され、互いに法廷で主張を述べて進行し、これが終結すると判決となります。

訴状では、原告において、割増賃金の支払を命令してほしいこと（遅延損害金を併せて請求）、そして「仮執行宣言」を付してほしいとの記載がされます（例）。

割増賃金支払訴状の例

| 請求の趣旨 |
| --- |
| 1　被告は，原告に対し，金 4,096,100 円及び平成〇年〇月〇日から支払済みまで年 14.6 パーセントの各割合による金員を支払え。<br>2　訴訟費用は被告の負担とする。<br>との判決並びに 1 項につき仮執行の宣言を求める。 |

## 3 裁判制度

我が国の裁判は、基本的に三審制ですから、地方裁判所で敗訴すれば高等裁判所へ上訴でき、そこで敗訴すれば最高裁判所へ上告受理申立ができます。上告受理申立てとは、原判決について判例違反その他の法令の解釈に関する重要な事項を含むことを理由とする場合の不服申立てと説明されており（裁判所ＨＰ）、なんだかよくわからない説明です。実際には、上告受理申立てを行ったところで、ほとんどの事案は、上告不受理決定として却下されてしまいます。労働裁判をはじめとして大多数は、高等裁判所で決着がつくといって過言ではありません。

筆者も社会保険事務所在籍時に原告となって裁判を戦い、被告が上告受理申立て

を行いましたが、案の定上告不受理決定となりました。上告受理申立は、時間稼ぎといってよい側面もあります。

**4 仮執行宣言**

いずれにしても、企業が地方裁判所段階で負けても、負けは確定せず、上訴して争うことができます。

しかし、地方裁判所で敗訴すれば、訴状の「仮執行の宣言を求める」が生きて、判決文には、「被告は原告に対して〇〇円を支払え。この判決は仮に執行することができる」と記載されます。この仮に執行することができるを「仮執行宣言」と呼び、上訴して争っていても（裁判が確定していなくても）、原告は、預金債権等に強制執行（差押え）をすることができるのです。

そうすると、弁護士曰く「仮執行宣言はすごく厄介で、預金債権に差押えがされると支店長がすっ飛んで来て、差押えをのけろ」ということになり、のけたとしても差押えされた事実は変わらないため、信用低下、次からの融資に難色となりかねないというのです。「この企業はブラック企業じゃないか、それで敗訴したのか」と金融機関が評価することだってあり得ることです。

更には、高等裁判所で逆転勝訴すれば、仮執行によって取られたお金を返せと言ったところで、使っちまったなら取り返せないことになります。まさに、踏んだり蹴ったりの典型です。

**5 強制執行の停止**

では、強制執行を免れる方法がないのかというと、強制執行停止制度（民事訴訟法 403 条 1 項 3 号）があります。強制執行停止の申立てをすると裁判所は、担保を立てさせるか否かを裁量で決めることができ、担保を立てさせるとなった場合は、裁判所が決めた金員を地方裁判所の管轄区域内の供託所に供託しなければなりません。初めての方には、供託書を記載することは難解で、面倒くさい手続きをすることにもなってしまいます。ロクなことがありません。

**6 敗訴には理由がある**

裁判所は、原告及び被告の主張と証拠によって判決をするのですから、常日頃から的確な労務管理を行っていれば、必然的にそれら証拠があることになり、何ら恐れることはありません。そうでない運営であれば、退職者が出た度に怯えることになります。企業が労働者を愛し、労働者も企業へ愛着を持つ関係であるよう努力しましょう。

当法人では、生産性向上請負人として労務管理適正化の支援を承っております

**745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階**
**銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦**
**TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565**
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp