

# 残業代 リスクヘッジの実務

真山社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 真山 勝義

1	残業単価の計算
2	2☑残業時間の計算
3	勝手な時間への対応
4	固定残業代の運用
5	運用のグレーゾーン
6	請求事案への対応

## 2☑残業時間の計算

### ■「ウチだけじゃない」は通用せず

残業代問題において、そもそも労働者が何時間残業したのかを把握することは非常に根本的な問題です。実務的に見ても、労働者が残業代を請求してくる際のベースとなる時間数と、企業側が賃金を支払う際の計算根拠とする時間数との間には大きな乖離が見られることが多々あるのが現状です。

この乖離の原因は大きく2つに分かれ、1つは労働者の主張する時間数が法的に労働時間といえるのかどうかという「労働時間の認定」の問題ですが、この点については次回詳しく述べたいと思います。そしてもう1つの原因は、把握された労働時間のうち法律上残業代の対象となる時間は何時間なのかという「残業時間の計算」の問題であり、今回はこの点を中心に話を進めていくことになります。

実際、残業時間の計算に関しては、ずさんな管理を行う企業が多く、また一方で、違法とは知りつつも是正するまでには至っていない企業も少なくありません。ここで注意すべきなのは、いかに「違反企業は他にもたくさんある」と主張してみても、労働者から残業代を請求される場面においてはそ

の反論は通用しないということです。企業として現実的に改善可能な問題は一刻も早く対処すべきといえます。

以下、論点別に見ていきます。

### ■変形労働時間制は有効か

通常、企業は少しでも残業時間を減らしたいと考えるものですが、合法的に残業時間を圧縮しようとしたときに真っ先に考えつく手段が「変形労働時間制」の導入です。原則として労働時間が1日8時間、週40時間を超えた分が時間外労働としてカウントされるわけですが、小売・飲食・サービス業、あるいは製造業における工場などの職場は、年中無休・24時間稼働であることも多く、シフト制・交代勤務などもあって労働時間を法定枠に収めることが現実的に難しいケースが多々あります。

そこで変形労働時間制を適切に運用すれば、1日や1週間という本来の法定枠を超えた柔軟な時間設定が可能になり、結果的に労働時間や残業時間を減少できます。その他、隔週土曜日勤務とする場合や、1日8時間を超える所定労働時間を定める場合にも変形労働時間制はほぼ必須といえます。

ところが現実には、法令や制度そのものの知識がなく、就業規則等に全く定めをしていなかったり、変形労働時間制を導入しているつもりであっても就業規則の必要記載事項や、労使協定の締結・届出などの法律上の要件を満たしていないために変形労働時間制がそもそも無効な状態になっている企業が見受けられます。さらには、シフト表に始業・終業時刻を明示していないケース、就業規則等に原則となる勤務パターンや勤務ダイヤを一切明記していないケースもあります。

変形労働時間制が無効と判断されれば、当然ながら1日8時間、週40時間の原則に基づいて計算された残業代を後からきっちり請求されることになりますので、「大した違反ではない」として放置することはくれぐれも禁物です。

### ■起算日あっての変形休日制

休日は法律上、1週間に1日以上与えるのが原則ですが、就業規則に定めをすることによって例外的に4週間を通じて4日以上の日を与えればよいこととされています。この場合の「4週4日以上」という例外パターンが「変形休日



**真山 勝義 (まやま・かつよし)** 1977年東京都生まれ。明治学院大学経済学部卒業。一般企業で就業規則の改定、賃金・人事考課制度の設計・運用など人事業務全般に従事。2007年に社労士試験合格後、大手社労士法人およびコンサル系社労士事務所の2ヵ所に勤務し、大企業の顧客を中心に労務相談、就業規則改定、社会保険手続き業務など幅広く担当する。2011年1月、真山社会保険労務士事務所を開設。通達・判例をベースとした労務相談を主要業務とし、顧問先は独立行政法人など多岐にわたる。個別労働紛争にも積極的に取り組んで多くの解決実績あり。  
http://www.mayama-sr.com/



制」に該当しますが、適法に運用するためには就業規則等においてその旨を明記し、労働者に周知しなければなりません。そして、忘れてはいけないのが「4週間の起算日を明らかにする」ということです。起算日の定めがなければ一体どの4週間における休日なのか判断がつかず、法定休日を特定することができないからです。

ところが、変形休日制を運用しているつもりでいながら肝心の起算日の定めをしていない企業を意外によく見かけます。起算日を特定できなければ変形休日制は当然無効であり、1週1日以上という原則の休日制度とみなされ、最終的に休日割増賃金の未払い額を遡って請求されるリスクが考えられます。就業規則や雇用契約書に必要な文言を備えているかどうかで結果は全く違ってしまうのです。

### ■ 混同しがちな振替休日と代休

振替休日と代休に関しては、両者の違いを正しく認識した上で適切に運用している企業は本当に一握りかもしれません。休日の振替とは、休日の日程をあらかじめ変更する行為であり、一方、代休は休日勤務をした後に事後的に休日を与えるものです。両者の最大の違いは、割増賃金の対象となる休日労働が実際に発生したのかどうかという点です。いうまでもなく代休は休日労働が現実発生していますから割増の支払い義務があ

り、逆に休日振替の場合は不要となります。

しかしながら、両者が混同される例は実に多く、また、厳密には違法と承知の上で誤った運用を続ける企業も少なくありません。具体的に多いのは、実態は事後的に代休を与えているだけなのに、振替休日という名目にして差額の25%分の割増賃金を支給していないケースです。さらには、異なる週へ休日を振り替えたことによって労働時間が週40時間を超えることになって25%の割増を支給しないケースも見受けられます。

確かに振替休日・代休を適法に運用することは企業にとって負担であり、また、厳格に運用しなくとも行政当局からそこまで厳しく指導されることはないかもしれません。ただし、前述したように、民事で労働者から請求される事態になれば話は別であり、法令に従ってきっちり計算した差額分を請求されることとなります。

なお、振替休日・代休付与命令は、就業規則等にあらかじめ規定しなければ無効である点については、前述の変形労働時間制などと同様になります。

### ■ 違法な残業時間の端数処理

タイムカードや勤怠システムに記録された時間数を1分単位までそのまま残業時間として集計している企業は果たしてどのくらいあるのでしょうか。おそらく多くの企

業では10分・15分単位などで集計し、それ以外の端数は切り捨てているのが現状だと思われます。もちろんこの切り捨ては違法であり、法令で認められるのは1ヵ月の合計時間について1時間未満を四捨五入する取り扱いだけです。従って、労働者は1分単位で計算し直した上で請求してくると考えたほうがよいでしょう。労働時間管理をタイムカードのみで行っているという企業の場合、紛争の場においては打刻記録がほぼそのまま労働時間として認められる傾向にあります。各日の切り捨てられた時間分の残業代を支払わされるリスクは少なくないのです。

「だからといってタイムカードに打刻された時間がすべて労働時間とはいえない」という会社の言い分もあるかと思えます。この点の対策として、残業は早出残業も含め許可制とし、申請者、承認者、残業の開始・終了時刻、業務内容等を記録する時間外管理簿などを備え、所定労働時間についてはタイムカードで、時間外労働については時間外管理簿でそれぞれ別個に管理を行うルールとする方法が考えられます。この運用によれば、タイムカードに打刻された時間が無条件に残業として認められることはありません。加えて普段から役職者が出勤を現認し、その時刻を日報等に記録するなどの管理方法を併用すれば、さらなるリスク低減につながります。