

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 残業時間の計算
- 3 労働時間の認定
- 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

3 労働時間の認定

■ 勝手な労働時間の請求リスク

今回は「労働時間の認定」の話を中心に進めていきます。

ある日突然、労働者から過去の残業代を遡って請求され、その内訳を確認してみたところ、実際には労働者が仕事をしていなかった時間、あるいは会社が残業を命じていないのに勝手に残業していた時間まで含まれていたというケースは往々にしてあるものです。

とはいえ労働者が客観的な根拠を示して残業時間を主張・立証してきた場面では、企業側としても合理的な反論・反証を行わなければ、労働者の請求がそのまま認められてしまう可能性は十分にあり得ます。もし会社側に正当な言い分があるのであれば、客観的な証拠を用意して具体的に立証できるように普段から準備しておくことが重要になります。

■ 業務に従事していなかった時間

タイムカードや勤怠システムに記録されていたからといって、そのすべての時間を労働者が仕事をしていたとは限りません。具体的には、勤務中のタバコ休憩、職場内でのおしゃべり、ネットサーフィン、私用電話、私用外出や職場

離脱、同僚の帰りを待つ付き合い残業など様々なケースが考えられます。会社側としては、実質的に業務を遂行していない上記時間について抗弁したいところですが、まずはこれらの時間が法的に労働時間に該当するのかどうかを検討する必要があります。

過去の判例によれば、労働時間とは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かによって客観的に決まるものとされています。ですから、「おしゃべりをして手が動いていなかった」「業務と関係のないウェブサイトを閲覧していた」「定時を過ぎてもダラダラと職場に残っていた」等の主張をしても、それだけで会社の指揮命令下から離脱していたとまでは一概にいえません。おしゃべり、ネットサーフィン等の行為はそもそも職務専念義務に違反しますから、随時注意を繰り返し、査定によるマイナス評価、または懲戒処分等によって対応し、付き合い残業等の無駄な残業に関しては許可制・承認制による残業時間の徹底的な管理を行うことによって、それらの行為自体をなくしていく方向性で対応するほかありません。

一方で、私用外出や無断のタバコ休憩などの行為は、労働から解放されている時間と評価できますので、労働時間に該当しない可能性が考えられます。ただし、反論を行っていくためには詳細な記録の有無が重要になってきます。タイムカードのみで労働時間管理を行っている会社であれば、ほぼ打刻通り労働時間として認められる傾向にあります。単に「業務に就いていなかった」「タイムカードの記録は労働時間を正確に反映していない」というような抽象的な反論は認められず、業務に従事していなかったことを具体的に主張・立証していく必要があるのです。仮に会社の主張を裏づける同僚従業員の陳述・供述があったとしても、始期・終期が曖昧で日時が特定されていないような陳述・供述は不十分であると判断された事例もあります。

ここで重要なのは、まず運用ルールを明確にすることです。休憩時間以外で許可もなく喫煙所等に行ってタバコを吸う行為、申告や承認のない私用電話、私用外出を含めた無断の職場離脱など、これらすべての行為を禁止した上で書面による許可制として記録を残し



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/>



ます。さらに違反した労働者に対しては職務専念義務違反として指導・処分を行うと同時に、無断の職場離脱について随時記録をとることで具体的な証拠を残しておくことが必要です。

■ 指示していない自発的な残業

原則論からいえば、会社の指示に基づかない残業は会社の指揮命令下にあったとはいえ、労働時間には該当しません。ただし、注意が必要なのは、残業が行われていることを会社が認識していながらそれを止めることなく黙認していた場合や、会社の与えた業務が客観的にみて正規の勤務時間内に処理できる量ではなく、実質的に労働者が残業を余儀なくされたと認められるような場合には、たとえば会社が明示的に残業を命じていなかったとしても、黙示の指示・命令があったものとみなされ、残業した時間が労働時間として認定されることとなります。そうなれば、いくら労働者が勝手に残業を行ったのだと会社側が言い張ったところで、その主張は簡単に通るものではありません。

このような事態を回避するために企業は次のような対策を講じるべきだと考えられます。第一に、会社はすべての残業を許可制にして管理するとともに、会社の指示や承認に基づかない自発的な残業を明示的に禁止しなければならな

せん。第二に、自主的な残業が行われているのを発見したときは、黙認せずに中止を求め、今後も独断で行わないよう指導を行います。第三に、会社の許可なく残業を行った場合の罰則を定めて労働者に周知し、そして現実に違反が起きた場合には処分を適用します。ここまで徹底してはじめて「会社は残業を命じていない」と胸を張って言えるわけです。

ただし、もちろんそれら禁止措置とは別に、従業員に振り分けられる業務配分が適切かどうかについて検討を加え、必要があれば見直しを図るべきであることは言うまでもありません。

■ タイムカードがない会社のリスク

タイムカードがないという会社の話をつまに聞きます。他方、労働時間などは一切記録しないで出勤簿に押印だけさせるという会社もあるようです。「時間で給料をもらっているという意識が従業員に根付いたら困る」であるとか、「タイムカードがあると、その記録が証拠となって残業代を請求されるかもしれない」といった理由で最初から記録をつけないという考えなのかもしれません。しかしながら、それらはかえって危険な考えであることを指摘しておきます。

大前提として、企業には労働時間を把握・管理しなければならな

い法律上の義務があります。そして、労働者から残業代を請求され訴訟に発展した場面では、裁判所より会社に対しタイムカードを開示するよう命令が出る可能性もあるのです。ここで「実は労働者の労働時間を管理していなかった」ということになれば、裁判官の心証に影響する恐れが十分にあります。

そして、何より深刻なリスクは、例えば労働者が残業を細かく記録したメモなど、やや客観性に欠ける証拠の積み上げによって残業代を請求してきた場合に、会社側にタイムカードがなければ客観的な証拠に基づいた反論を行えないということです。結果として労働者側の主張する労働時間が認められる可能性が高くなるわけです。過去の裁判では、労働者が労働時間を客観的に立証できない場合であっても、企業が労働時間管理を怠っていた不利益を労働者側に負わせるべきではないという配慮から、労働者の主張する一定の時間を労働時間として推計する判断がなされています。

企業がタイムカード等を備えていないということは、自分で自分の首を絞める行為であるといっても過言ではなく、労働者の主張する労働時間に反論するためには、タイムカード等による適切な時間管理が必須であることをお分かりいただけたと思います。