

# 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

## 5 運用のグレーゾーン

### ■ 一歩間違えば深刻なトラブルに

労働者に対して残業代を支払わなくてもよいとされる場面は大きく分けて2つ考えられます。1つは、労働者が労基法第41条に該当するケースであり、特に第2号に定められた「管理監督者」に該当するのが重要になります。管理監督者を含め第41条に該当する場合には、労働時間、休憩および休日に関する規定が適用除外とされるため、残業代の支払いが不要になります。そして2つ目は、「みなし労働時間制」が適用され、かつ1日の「みなし労働時間」が法定時間内（8時間）に収まっているケースです。この場合、労働者が結果的に何時間働いたとしても「みなし労働時間」だけ働いたものとみなされるので、残業代が発生することはありません。

これら2つの法制度の適用に関しては厳格な要件が求められますが、現実には一歩間違えば違法と判断され得るような問題のある運用を続ける企業が見受けられます。理由としてこれらの法制度は解釈の仕方や現実の運用面においてグレーゾーンが存在している現状があり、その取り扱いを巡って企業が深刻なトラブルに直面する

ことも少なくないのです。

以下、論点別に見ていきます。

### ■ 管理監督者の範囲とその理解

「管理職だから残業代を払わなくてもよい」という声はよく聞きますが、実際には前述した労基法上の管理監督者に該当しない限り、管理職といえども残業代の支払いは必要です。そもそも管理職とは会社が組織管理上任意に決めた職制であり、その範囲は各企業それぞれに異なりますし、何より労基法上の管理監督者とは一致しないケースが大半です。つまり企業にとって重要なことは、まず労基法上の管理監督者の範囲をきちんと理解することだといえます。

管理監督者の範囲については行政と裁判所で解釈が分かれており、2段階構えで対応する必要があります。行政通達によれば、管理監督者とは「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」とされ、その判断ポイントは、①職務内容、責任と権限、②勤務態様、③賃金等の待遇、とされています。具体的には人事考課を行ったり採用・異動等に関して影響力を行使できる人事権、そして一事業所内を統

括する程度のマネジメント権限は最低限必要だと考えられます。また、部下との賃金の逆転現象があったり、欠勤・遅刻等による給与カットや懲戒が行われる場合には、管理監督者性を否定される重要な要素となり得ます。

これらのポイントを踏まえ体制を整えれば、労基署の調査に対応することは十分可能だと考えられますが、裁判所は行政よりもさらに厳格な判断を行っているのが実情です。具体的には人事権限に留まらず「企業全体としての経営方針の決定への関与」が求められたり、労働時間の自由裁量性がより強く求められたりします。これら裁判所の要件を満たすことは現実的に難しく、企業によっては不可能に近いかもしれません。しかし、労働者が訴訟を提起して残業代を請求してくる場面では、上記の要件を具備しない限り企業側にとって相当に厳しい結果が予想されます。企業がとれる対策としては、組織図、会議の議事録、人事考課表などを証拠書類として普段から整備することが重要であり、加えて、給与総額における役職手当の割合を大きくとり、いざというときには固定残業代に相当する



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ヶ所に勤務し、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/>



取り扱いを受けられるよう規定を整備すべきだと考えられます。

## ■ 事業場外みなし労働時間制の要点

労働者が「事業場外で業務に従事」した場合において「労働時間を算定し難い」ときに、所定労働時間（あるいは当該業務の遂行に通常必要とされる時間）労働したものとみなす制度が「事業場外みなし労働時間制」です。ところが現実の企業の運用を見ると、単に外勤というだけでみなし労働時間制を適用し、結果的に残業代を支払っていないケースが散見されます。この制度の要件はあくまで「労働時間を算定し難いとき」に限られるのであり、実務上この部分の解釈が特に重要になります。

例えば近年の裁判例では、旅行会社の添乗員が会社から行程に関する業務指示を記載した日程表や指示書を受け取り、後で添乗報告書(各行程の詳細を記載した日報)を会社に提出していた等の事情から、社会通念上、添乗員は会社の具体的な指揮監督下にあったと評価できるため、会社は労働時間を算定することが可能であったと判断され、結果的にみなし労働時間制の適用が否定されて残業代の支払いを命じられた事例があります。この判決によって、世間の営業職の大部分がグレーな運用となって事業場外みなし労働時間制が否定されるリスクが浮上してき

た、とも考えられる、非常に重要な裁判例だといえます。

また、近年は企業が外回りの従業員に携帯電話を持たせるケースも多いと思われませんが、携帯電話がみなし労働時間制を否定される重要な要素となり得る点にも注意が必要です。もちろん携帯電話の所持のみをもって会社の指揮監督が及んでいるとまではいえませんが、携帯電話の所持にプラスして、随時会社からの指示があったり、行動を細かく報告させている状況などがあれば、事業場外みなし労働時間制を否定され、原則通りの残業代を遡って請求されるリスクは十分に考えられます。

## ■ 裁量労働制の適用に厳格な要件

みなし労働時間制のもう1つの形態に「裁量労働制」があります。あらかじめ会社が労働者と協定を結ぶことによって（または労使委員会の決議）、特定の業務に就く労働者に対し時間配分などの裁量権を与え、「みなし労働時間」労働したものとみなす制度です。

裁量労働制に関しては細かい手続きを含め厳格な要件が定められており、本来は導入のハードルが非常に高い制度ですが、こうした法律上の要件を具備することなく違法に運用している企業が数多く見受けられます。具体的には、協定等を締結していなかったり、企業に義務づけられた健康確保など

の措置が全くとられていなかったり、実際には労働者に裁量を与えずに会社が具体的な指示をしていたり、労働者の個別同意をとっていない等の法違反です。そして最もグレーな運用が見られるのが、「対象業務」と「みなし労働時間」についてです。

実際のところ、残業代の節約のために自社のすべての従業員に裁量労働制を適用したいと考える企業もあるでしょう。無理な拡大解釈で本来は対象業務に該当しないような職種にまで適用させていたり、みなし労働時間が実態とかけ離れているようなケースであっても、導入手続き自体は労使の合意に委ねられていることから、協定書等を整えて労基署に届け出さえすれば労基署は一応は受理しますので、形式的には運用できてしまうわけです。ところが、いざ労基署が臨検に入った場面では、踏み込んだ調査によって対象者の勤務状況が細かくチェックされ、是正勧告を受ける可能性も十分に考えられます。また、近年は裁判例においても、労働者の業務内容が要件を満たしていないとして専門業務型裁量労働制が否定され、1,000万円を超える残業代の支払いを命じられた事例もあります。裁量労働制を導入している企業は、運用次第で大きなリスクがあるということを肝に銘じなければなりません。