

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

6 請求事案への対応

残業代対策において最も重要なことは、トラブルの発生を未然に防ぐことであり、労働者から容易に残業代を請求されない万全な労務管理体制を確立することだといえます。従って、前回までは予防策を主に説明しましたが、最終回は、不幸にも会社が現実に請求トラブルに遭遇してしまったときに、被害を最小限に抑えるための対応を中心に進めていきます。

■ 内容証明が届いたとき

労働者が会社に対して残業代を請求する場合は、まず初めに内容証明郵便を使って未払いの金額を通知し、期限までの支払いを求めてくるのが一般的です。労働者本人からではなく代理人の弁護士名で通知が届くこともあります。いずれにしても労働者側の指定する期限までに振り込みを行うか、あるいは書面で何らかの回答をしなければなりません。

回答に先立ってまず必要なことは、労働者の主張する労働時間（残業時間）について争える部分があるのかを検討することです。例えば、①タイムカードや勤怠システムの不備（打刻がない、手書きの部分に承認の押印がない等）、

②無許可の残業（時間外管理簿に記入されていない等）、③私用外出、タバコ休憩など労働者が実際に仕事をしていなかった時間について記録、メモ、同僚の証言、等が存在するケースが考えられます。その他にも、労働者が管理監督者に該当するケース、みなし労働時間制が適用されるケース、固定残業代を運用していたケースなど、労働者の請求内容に対して異議があれば会社側の主張を明確に伝える必要があります。

会社が回答をした後、労働者が直接話し合いを求めてくることも考えられますが、法的措置をとる可能性が高いと判断した場合は、あらかじめ弁護士に相談するのが望ましいと考えられます。また、顧問の社会保険労務士がいれば、弁護士との事前打ち合わせに同席してもらうことにより残業時間や残業代の計算等がスムーズに行えるものと考えられます。

■ 労働基準監督官による調査

内容証明による請求を拒否した場合、次に労働者は労働基準監督署へ行って残業代未払いの申告をする可能性が考えられます。通常は労基署から会社へ事前に連絡が

入り、賃金台帳等の資料を持参するよう呼び出しを受けることが一般的ですが、事案によっては臨検もあり得ます。もし指定された日の都合が悪いか、書類の準備に時間がかかるなど業務に支障をきたすような場合は、遠慮せずに監督官に事情を話したうえで日程の変更を願い出るのがよいでしょう。

労基署の調査において重要なことは、監督官に対し客観的な資料（※証言よりも物的証拠が有効）を示したうえで説明を行うことです。特に労働時間の認定については民事でなければ判定が難しいケースもあり、監督官も法違反の特定には慎重な姿勢を見せます。違反の特定に至ればその部分について残業代を支払うよう是正勧告を受けることとなりますので、勧告の判断が行われる前に会社側の主張について監督官に十分に理解してもらうことが重要です。調査の際は社会保険労務士に立ち会いを依頼するのが望ましいでしょう。

■ 労働組合の介入

近年、特に東京近郊では労働者が労働問題について外部の合同労組・ユニオンを訪ね、相談を受けた労組が会社に対し団体交渉を申し



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/>



入ってくるケースが増えていきます。ここで注意すべきは「外部の組合は関係ない」という団交を拒否すると不当労働行為に該当するということです。もちろん労組の要求をそのまま受諾する必要はありませんが、たとえ相手が外部労組であっても会社は誠実に交渉に応じる義務があるため、対応にはくれぐれも注意が必要です。

出席者については必ずしも社長や代表者が出席する必要はありませんが、組合側の主張・要求に対してある程度具体的な回答や説明のできる人事部長などの役職者が出席する必要があります。弁護士、社会保険労務士の同席も有効と考えられます。

団体交渉の場面においては、組合側の請求内容に対し根拠となる資料を提示して合理的な説明を行い、粘り強く交渉しなければなりません。そして特に注意が必要なのが、何も合意が成立していない段階で安易に文書への署名押印をすべきではないということです。いったん署名押印がなされた書面は労働協約へと転化する可能性があります。内容について後から覆すことが困難になります。会社側の回答はできる限り口頭で行うことを基本とし、文書で回答する際は相応に慎重な対応が必要です。

■ 労働審判・訴訟

裁判になれば高額な弁護士費用

と年単位の期間を要することから、一般的には労働者が法的手段に出る可能性は極めて低いものと考えられてきました。ところが近年、手続きが簡易な「労働審判」制度がスタートし、状況は大きく変わりました。労働審判は費用が安く3回までの期日で決着がつくうえ、弁護士をたてずに本人が申し立てることも可能です。労働者にとって「会社を訴える」ハードルは確実に下がっています。

もし裁判所から申立書が届いたらまずすべきことは、第1回期日に経営者クラスおよび直属の上司が出席できるかをすぐに確認し、難しいようであれば早急に裁判所に連絡して日程の変更を願い出ることです。なぜなら、期日の変更は労働審判員が選任される前であれば認められないためであり、タイムリミットは概ね申立書が会社へ届いてから1週間程度と考えられます。

労働審判は通常の訴訟とは異なり短期決戦であるため、1回目の期日でほとんど勝負が決まります。つまり、第1回期日において会社側が十分な主張を行うことが重要であり、決裁権のある経営者や事情の詳しい責任者が出席できないことは致命的なのです。同時に会社側は、第1回期日までの約1ヵ月間という短い期間で答弁書や証拠など十分な準備をしなければならず、そのためには一刻も早

く労働法に精通した弁護士に依頼をする必要があります。

具体的な方針や会社側の主張・立証については弁護士と相談のうへ進めることとなりますが、こと残業代紛争に関しては、会社は労働審判で手を打つべきだと考えられます。労働審判は短期間での和解を目指すためにある程度ザックリとした判断がなされますが、もし訴訟に進めば、会社は法定利息に加えて残業代と同額の付加金の支払いを命じられるケースも少なくありません。極力労働者の妥協を引き出して和解に持ち込むのが得策といえるでしょう。

■ 他の労働者への波及

1人の労働者が残業代の請求に成功すると他の労働者に話が伝わり、残業代トラブルが波及する可能性があります。もちろん労働者に対し解決金を支払う際には、和解条項に守秘義務を盛り込むことが通常です。しかし、情報が漏れることを完全に防ぐことは現実的には困難であり、加えて労働者の守秘義務違反を立証することは簡単ではありません。つまり会社は「情報は漏れるもの」だと認識しておくべきであり、悪しき前例を作らないよう争うべき点は徹底的に争って安易な請求や和解には応じないこと、そして今後を見据え早急に労務管理体制の整備に力点を置くことが重要です。