

## 「労務管理に関する諸問題」～時間外手当を中心にして～

弁護士 岩 永 隆 之

### 第1 時間外手当の請求が注目されている理由とは？

- 1 労働者の事情
- 2 弁護士の事情

### 第2 どのように請求されるか？

- 1 請求のきっかけ

在職中の請求は少ない。不当解雇が請求を呼び込むパターンが多い。

- 2 請求内容

①時間外手当：基準賃金×割増率×時間外労働時間

②利息：在職中は6%，退職後は14.6%

③付加金：訴訟になった場合，判決で，制裁として時間外手当と同額の支払いを命じられることがある。

- 3 請求の手続

①内容証明～交渉

②労働局のあっせん

③労働基準監督署の是正勧告・指導

④労働組合による団体交渉の申入れ

⑤労働審判

⑥訴訟

### 第3 請求を受けた場合の使用者側の対応策は？

- 1 「そもそも労働者ではない」

労働者には労働基準法により時間外手当の支払義務を負うが，請負契約や業務委託契約の場合には支払義務を負わない。

◎ 労基法上の労働者と言えるか否かは，契約の名称（請負契約とか業務

委託契約とか)ではなく、実際の業務内容等によって決定される。

具体的には業務依頼に対する諾否の自由、時間や場所の拘束の有無、業務に対する指揮命令の有無、経費負担の有無等の事情によって判断される。

※ 旭紙業事件（最判H8. 11. 28）

自己所有のトラックを持ち込んで、会社の指示に従って製品の運送を行っていた者について、業務に対する会社の指示がほとんどなく、勤務時間も決められておらず、トラック代・ガソリン代・高速代などもすべて本人の負担であったこと、報酬の支払いにあたっても所得税の源泉徴収も行われず、社会保険・雇用保険の控除も行われていなかったという事情を考慮して、労働者性を否定した。

## 2 「時間外労働時間が違う」

### (1) 労働時間とは

「労働者が使用者の指揮命令下におかれている時間」（三菱重工長崎造船所事件，最判H12. 3. 9）

### (2) 証拠の問題について

ア. タイムカードがあれば、最近の裁判例では、タイムカードに打刻された時間をもって労働時間と認定している。厳密には社内滞留時間を示すものに過ぎないが、これをもって労働時間と認定している。※ボス事件（東京地判H21. 10. 21）。

タイムカードがなくても、パソコンのON, OFFを記録したログデータ（PE&HR事件，東京地判H18. 11. 10），メールの送信記録（ゲートウェイ21事件，東京地判H20. 9. 30），タコメーターの記録（大虎運輸事件，大阪地判H18. 6. 15）などから、労働時間が認定されている裁判例がある。

◎ タイムカードのような客観的証拠がある場合、使用者側から、抽象的に「終業後もだらだらと会社内に残っていただけだ」とか「パソコンでネットサーフィンをして遊んでいただけだ」と言うだけでは反論にならない。同僚の陳述書，パソコンの閲覧記録など十分な証拠固めをしなければならない。

イ. 客観的証拠がない場合には、労働者側からは、個人的な日誌やメモなどに基づいて請求してくるので、証拠の信用性を争う余地が大きい。

もっとも、厚労省の通達（H13.4.6基発339号～いわゆるヨンロク通達）によって、使用者には労働時間を適正に把握し、適切な労務管理を行う義務があるとされているため、個人的な日誌やメモなどでも、使用者側がこれに対する有効な反論ができない場合には、時間外手当の請求が認められる可能性もある（山口幸雄他「労働事件審理ノート」（判例タイムズ社））。

※ ゴムノイナキ事件（大阪高判H17.12.1）

タイムカード等による出退勤管理をしていなかったのは、専ら会社の責任によるもので、これをもって労働者に不利益に扱うべきではないし、会社自身、休日出勤・残業許可願を提出せずに残業している従業員の存在を把握しながら、これを放置していたことがうかがわれることなどからすると、具体的な終業時刻や従事していた勤務の内容が明らかではないことをもって、時間外労働の立証が全くされていないとして扱うのは相当ではないと判示し、提出証拠に基づいて労働時間について概括的な認定を行い、平均して午後9時まで就労していたと認定した。

◎ 立証責任の所在に関係なく、使用者としては、単に労働者の提出証拠が信用できないと言うだけでなく、具体的な反証を行う必要がある。

### (3) 労働時間に該当するの争いのあるもの

#### ア. 休憩時間・仮眠時間

原則として労働時間に該当しないが、労働からの離脱が保証されていない場合（昼休みの電話番、来客時の対応が義務付けられている場合など）には労働時間に該当する。もっとも、この間の賃金について、労働の密度が低いとして、通常よりも低い賃金とする合意をすることは許されている。

※ 大星ビル管理事件（最判H14.2.28）

ビルの管理業務従事者について、仮眠時間中も、仮眠室に待機して、警報や電話等に対して直ちに対応をすることを義務付けられていて、仮眠時間も労働時間に該当すると判示した。もっとも、仮眠時間

についていかなる賃金を支払うかは労働契約の合意内容いかんによる  
とし、労働の密度が低い作業については、低い賃金とする合意を認め  
ている。

※ 大分大学の事案

H22. 2. 16教職員336人に対して、2年分の残業代として  
2億4500万円を支払った。対象者はほとんどが医学部の医師で、  
「急患があった場合に備える待機時間」などについて、大学側は単な  
る「休憩時間」と判断していたが、内部監査で労働時間に当たると判  
断された。

イ. 研修・教育訓練に要する時間

完全に自由参加ならば労働時間には該当しないが、参加が強制されてい  
るものや欠席すると不利益を被るものは労働時間に該当する。

ウ. 持ち帰り残業

明示的に持ち帰り残業を命じられた場合は、労働時間に該当する。命じ  
られていない場合であっても、上司が持ち帰り残業を黙認している場合や  
業務量の多さから持ち帰り残業をしなければ処理できないような場合に  
は黙示的な命令があるとして、時間外労働に該当する。

エ. 出張の際の移動時間

移動中に物品の監視等特別の指示がない限り、労働時間に該当しない。  
ただ、携帯電話、パソコンが発達しており、移動中もこれらの機器を利  
用して仕事をしている場合はあるので、そのような場合には、労働時間に  
該当する可能性がある。

オ. 通勤時間

業務ではないので、労働時間には該当しない。

入門から更衣所までの移動時間も労働時間に該当しない（三菱重工長崎  
造船所事件，最判H12. 3. 9）。

#### カ. 準備作業時間

作業着等への着替えが義務付けられている場合には、その着替え時間も労働時間に該当する（前記三菱重工長崎造船所事件）。

業務終了後の点検作業、清掃作業も労働時間に該当する。

業務後の入浴は、行わなければ通勤が著しく困難となるなどの特段の事情がない限り、労働時間に該当しない（前記三菱重工長崎造船所事件）。

#### キ. 健康診断に要する時間

一般的な健康診断については、労働時間として取り扱うのが望ましいという通達はあるが、労働時間に該当しない。

特殊健康診断（じん肺健康診断など業務従事者に法令で義務付けられているもの）については、労働時間に該当する。

### 3 「残業を命じていない」

明示的に残業を命じられた場合は、時間外労働に該当する。命じられていない場合であっても、上司が残業を黙認している場合や業務量の多さから残業をしなければ処理できないような場合には黙示的な命令があるとして、時間外労働に該当する。

一方、使用者が労働者に対して残業を禁止していたにもかかわらず残業を行っていた場合には完全に自発的な労働であって使用者の指揮命令下にはないので、時間外労働には該当しない。

※ 神代(こうしろ)学園ミューズ音楽院事件（東京高判H17.3.30）

残業禁止命令が出されており、残務がある場合には役職者に引き継ぐことが命じられていた場合について、時間外労働には該当しないと判示した。

◎ 残業を許可制にしたり、残業禁止命令を出すことは効果がある。もっとも、実際の運用にあたって、残業を黙認したり、残業せざるを得ないような過剰なノルマを課すことは避けなければならない。

### 4 「管理監督者である」

「監督もしくは管理の地位にある者」については、時間外手当の規定が適用されない（労基法41条2号）。もっとも、深夜労働に対する割増賃金の

規定は適用除外ではない（ことぶき事件，最判H21.12.18）。

時間外手当の規定が適用されない理由

- ① 経営者と一体と言えるほどの職務権限と責任の重さから，労働時間の規制の枠を越えて活動することが不可避である。
- ② かような立場の者は，自己の判断で自由に出退勤を行い，休憩を取ることが認められている。
- ③ 給与その他の労働条件について，他の労働者と比べて優遇されているため，適用除外と扱っても，保護に欠けることはない。
- ◎ 管理監督者に該当するか否かは，店長，所長などの名称ではなく，勤務実態に即して判断される。

その判断基準は，次のとおりであり，厳格な基準であるから，いわゆる名ばかり管理職として，管理監督者に該当しないという裁判例（日本マクドナルド事件，東京地判H20.1.28など）が多数出されている。

①職務内容

職務内容が基本的に監督もしくは管理の業務であること

②権限

労働条件の決定その他の労務管理について，経営者と一体性を認めうるほどの権限を有していること

③勤務態様

出退勤を厳格に規制されず，自己の勤務時間について自由裁量を有していること

④待遇

経済的待遇において，一般労働者よりも明らかに優遇されていること

※ 姪浜タクシー事件（福岡地判H19.4.26）

タクシー会社の営業部長について，①多数の乗務員を直接に指導監督する立場にあり，乗務員の応募についても面接に携わり，その採否に重要な役割を果たしていたこと，②会社の取締役や主要な従業員の出席する経営協議会のメンバーであったこと，③出退勤時間についても会社への連絡だけで外出先から直帰できる状態にあったなど特段の制限を受けていなかったこと，④約700万円の報酬を受けており会社の中では最高額であったことを認定した上で，管理監督者に該当すると判断した。

- 5 「機密事務取扱者である」

「機密事務取扱者」については、時間外手当の規定が適用されない（労基法41条2号）。

機密事務取扱者とは、秘書その他職務が経営者または管理監督者の活動と不可分一体であって、厳格な労働時間管理になじまない者をいう。
- 6 「監視労働・断続労働従事者である」

「監視労働・断続労働従事者」については、行政官庁の許可を受ければ、時間外手当の規定が適用されない（労基法41条3号）。

監視労働とは、監視を本来の業務とし、常態として身体または精神的緊張の少ない労働をいう。断続的労働とは、実作業が間欠的に行われて手待ち時間の多い労働をいう。守衛、学校の用務員、役員専用運転手、隔日勤務のビル警備員などがこれに当たる。
- 7 「事業場外みなし労働の対象者である」

外回り営業社員など労働時間を算定しがたい場合について、所定の労働時間だけ労働したものとみなす制度を導入している場合、時間外手当は発生しない（労基法38条の2第1項）。

もともと、実際の裁判例では、「労働時間を算定しがたい場合」の意義を厳格に解釈する傾向にあり、旅行会社の添乗員について、会社が携帯電話での連絡や添乗報告書、日報などにより労働時間を把握することは可能であるとして、事業場外みなし労働の対象者であることを認めなかった（東京地判H22.5.11）。
- 8 「裁量労働の対象者である」

専門業務型裁量労働制（労基法38条の3）、企画業務型裁量労働制（労基法38条の4）について、所定の労働時間だけ労働したものとみなす制度を導入している場合、時間外手当は発生しない。

いずれにしても、法律上の要件は厳格であり、例外的な位置付けである。
- 9 「変形労働時間制が適用される」

労働時間規制の原則は、1日8時間、1週40時間であるが、たとえば特

定の時期に多忙になる業務であれば、それに対応させて、業務量の少ない時期の労働時間を短縮し、その短縮分を繁忙期に振り分けることで、労働時間を弾力的に配分させることができる。

この場合、1日8時間、1週40時間を越えた労働時間部分についても、割増賃金が発生しないことがある。

#### 1 0 「基本給・手当に含まれる」

時間外手当を既に支払済みであるという反論である。

いわゆる定額時間外手当方式については、単に、基本給に含まれると就業規則で定めるだけで足りるわけではなく、次の要件が必要である（小里機材事件、最判S63・7・14）。

- ① 基本給と割増賃金部分が明確に区別されていること
- ② 割増賃金部分には何時間分の残業時間が含まれているのかが明確であること
- ③ 上記②を超過した場合には、別途割増賃金が支払われること
- ◎ 実務上、時間外手当は基本給に含まれるとだけ記載している就業規則が散見されるが、このような場合には、使用者の基本給に含まれるから時間外手当は支払済みであるとの反論は通用しない。

#### 1 1 「消滅時効が完成している」

賃金請求（時間外手当も含む）は、2年間の消滅時効に服するので（労基法115条）、消滅時効が完成している時間外手当については支払義務がない。

なお、不法行為構成（時効3年）を認めた裁判例として、杉本商事事件（広島高判H19・9・4）があるが、使用者が労働時間の管理を長期に渡り全く行っていなかったなど悪質性の強い事案である。

また、不当利得構成（時効10年）で請求した事案もあるが（和幸商事事件）、平成23年1月9日に提訴されており、判決は未だ出されていない模様である。

#### 1 2 「賃金請求権を放棄している」

賃金請求権の放棄も、それが労働者の自由な意思に基づくものであると認



めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは有効である（シンガー・ソーイング・メシーン・カムパニー事件，最判S48. 1. 19）。

ただし，自由な意思があつたことは厳格に判断されるので，放棄することによって労働者が何らかの利益を受けるのかなどが問われることになる。上記判例では，使途不明金に関する損害の一部を填補する趣旨で放棄したものであつた。

#### 1 3 「付加金支払い命令は不相当である」

不払いとなつた理由（確信犯でないことなど），不払いの期間（短期間にとどまること），交渉の経緯（誠意をもって交渉してきたこと）を主張する。

#### 1 4 「支払遅延に合理的理由がある」

徒に争っているわけではなく，合理的な理由で争っていることを示して，利息（遅延損害金）の支払を免れる（賃確法6条2項，同施行規則6条4号）。

### 第4 事前にとるべき対策は？

1 労働時間の管理は使用者の義務であることを自覚し，労働時間を適切に把握する。

→タイムカードなどで管理する。

2 だらだら残業を防止する。

→残業を許可制にしたり，残業禁止命令を出す。

3 労働時間に該当するか否かを知識として把握しておく。

→予想外の請求をされないように注意する。

4 労基法上認められている制度の活用を図る。

→管理監督者制度，定額時間外手当方式など

以上