

未払い残業代請求への対処法

一・第一回目の相談

秋晴れが心地よいある日の午後、企画・総務部門のフロアの一角にある法務・コンプライアンス部に、総務部人事課の担当者がこわばった表情でやってきた。

最近辞めた社員（A）が、弁護士を雇って残業代が未払いであるとして数百万円の請求をするともに、より詳細な資料の開示を求めてきたということであった。当社の労使関係は良好で有り、これまでこの様な問題を経験した事が無かったため、どのように対応したら良いか見当もつかないので、対応策を教えて欲しいということであった。

最近、一部の弁護士が熱心に取り組んでいる「未払い残業代請求」の問題である。

二・事情の聞き取り

公平 わが社の勤務時間はタイムカードで管理していますね。Aさんの残業代はどうしていましたか。

担当 役席者であるAさんには一定の職能手当を支払う代わりに残業代は出ないことを合意していました。そのため、退社時間が遅い場合でも、

公平 いえ、「会社には居ただけの仕事をしていない」という事実が立証できれば、それは残業していたとは言えないので、残業代を払う必要はありません。そこは立証の問題になりますね。

四・労働基準監督署への対応

担当 ところで、Aさんが労基署に駆け込んだりしたらどうしたらよいのでしょうか。公平 労基署は、使用者が労働基準法を遵守しているか監督する行政機関なので、先ほどの残業代を精算していない問題などは、整備するよう求められることになりません。担当 残業代を数百万円も払わなければなりません。

公平 個別の労働者の未払い残業代が幾らであるかは、司法判断になるので、行政機関である労基署がそこまで介入をしてくるとは考えられません。したがって、残業代の精算について、就業規則や賃金規則を整備しておけば問題ないでしょう。

五・法的手続への対応

担当 そうすると裁判になるのですか。公平 相手の弁護士が訴訟を起こしてくる可能性はあると思います。

また、最近では、労働審判という訴訟と調停を合わせたような制度があり、申立件数も右肩上がりとなっています。労働審判は、原則三回しか期日が開かれないことになっているため、第一回期日からしっかり対応することが求められます。しかも、第一回期日は

特に残業代を精算していませんでした。ここ二〜三年、退社時間が深夜に及ぶこともありましたが、そんなに遅くなるほど仕事はなく、実際に仕事をしていたのか判りません。公平 Aさんの勤務態度はどうだったのでしょうか。

担当 Aさんは勤続五年弱です。性格は独善的などころもありましたが、上司や周囲との折り合いが特別に悪かったというよりは、会社に恨みを持っていては考えにくいですが、ただし、辞める際に退職金を欲しいと言っていたのですが、五年未満の勤続年数では対象にならないため支払えないと回答しました。* なお、当社では、顧問社労士もいるため、公平は、顧問社労士にも事情を聞いたところ

ろ、勤務時間の管理にはタッチしておらず、タイムカードの打刻時間と残業代相当の手当との精算がなされていない事実は知らなかったとのことである。

三・労働時間法制の原則

公平 ご承知の通り、労働基準法（労基法）では、一週間につき四〇時間を超えて労働させてはならないとされており（法三二条一項）、その例外として、いわゆる「サブロク協定」といって労使で時間外・休日労働に関する協定を結び労働基準監督署に届出を行えば、その範囲で残業をさせられることになっています。

担当 今回のケースでは、どうなるのでしょうか。公平 法的には、所定労働時間を超えて仕事をした場合、その時間分の残業代を支払わなければならないし、払わない場合には罰則もあります。しかし、一定額の手当が「固定残業代」と言える実態があれば、それを上回る残業代について支払い義務を負うことになりません。

したがって、Aさんの固定分を上回る残業代を毎月きちんと精算していれば問題ないのですが、精算していない上、タイムカードの打刻時間がかかり固定分を上回っていたことが問題になりそうです。担当 でも、Aさんの業務からして、連日深夜に及ぶような仕事量はありませんでした。それでも、タイムカードの打刻時間が遅ければ、残業代を払わなければならないのでしょうか。

低限の資料は開示しつつ、請求額を合理的な範囲にとどめるよう交渉するのも一つのやり方ではないかと思えます。担当 裁判になったとしたら、どんな準備をしておけば良いですか。

公平 タイムカードは重要な証拠になるので、打刻時間が異常に遅いことを知りながらそのままになっていたのは、やはり苦しいです。かといって、隠す訳にもいかないので、証拠提出することを前提に、Aさんが会社に居たとしても仕事をしていたのかといった証拠を集めておくのがベターではないでしょうか。

六・まとめ

このところの経済情勢や、労働審判が浸透したことなどもあって、残業代請求の紛争が増えていると聞きます。また、一説には過払い請求バブルの後は、サービス残業の残業代請求で稼ごうという弁護士が増えているという話もあります。

確かに、濫用的とも言えるような訴訟を安易に仕掛けてくる弁護士も少なくないので、不必要な残業代請求を受けないような労務管理の必要性は高まっているでしょう。裁量労働制などの柔軟な労働時間制度の活用や無用な居残りや残業をさせない時間管理など、日頃からしっかりした労務管理を行うことが大事になってきます。本事例は、せっかく顧問社労士がいたのに十分に活用できていなかったケースと言え、社外の専門家を上手に活用するのも無用な紛争を防ぐには有効でしょう。以上

〈第2回〉 法務部員 公平太郎の 法務相談室

あつし 篤志 佐藤 弁護士
東京佐藤法律事務所
1999年慶應義塾大学法学部卒業。2004年弁護士登録。国内自動車メーカー、法律事務所、信託銀行などを経て、2010年東京佐藤法律事務所開設。専門は金融法務を中心とした企業法務の他、契約締結交渉や契約書の作成、コンプライアンス、株主総会、労働問題などの一般会社法務に加え、行政規制、事業承継、M&A、倒産、税務問題など企業経営に伴う法律問題全般。

