

2 残業代請求

弁護士 上里 美登利

Q2-1 法内労働時間

私の会社は、週休2日で、出社が午前9時、退社が午後5時と決まっており、お昼休憩が45分あります。ここ1ヶ月の間、私は仕事が5時までに終わらず、午後5時45分まで残業していますが、会社は、法律上、1日8時間までは残業代が発生しないなどと言って残業代を払ってくれません。私は、午後5時以降働いた分を残業代として請求したいと思いますが、可能でしょうか。

A2-1

午後5時以降の労働につき、賃金を請求することはできます。さらに、労働契約書や就業規則等において、午後5時以降の労働についても割増賃金を支払うことが記載されているような場合は、午後5時以降の労働につき、割増賃金の支払いを求めることができます。

解説

労基法の定めによれば、1日8時間又は週40時間を超える労働については、時間外労働として割増賃金を支払わなければならない(労基法32条、37条)。割増賃金率については、表1のとおりである。

この点、所定労働時間が法定労働時間(週40時間、1日8時間)よりも短く設定されている場合に、所定労働時間を超えて法定労働時間の範囲内で労働したとき(法内時間外労働をした場合)に、いかなる請求ができるのかが問題となる。

まず、労働契約としては、7時間15分の労働に対する対価として賃金が決められていることから、それを上回る労働をした分について、賃金を請求することができる。

しかし、法内時間外労働について、会社は割増賃金の支払義務を当然には負わない。雇用契約にこの点の定めがなく、特に事情がなければ、通常の賃金の法内時間外労働時間分の支払いを求めることができるに留まると考えられる。但し、就業規則等において、法内時間外労働についても区別なく割増賃金を支払うことが記載されている場合は、割増賃金を支払うことが合意されたものと解される(大阪地判平成8年12月25日・労働判例712号32頁、大阪地判平成11年5月31日・労働判例772号60頁)。

表1

	1日8時間超	週40時間超	法定休日	深夜
割増率	2割5分	2割5分	3割5分	2割5分
深夜	5割	5割	6割	
法定休日	3割5分	3割5分		
60時間超	5割	5割		7割5分

(労基法37条1項3項、同法施行規則20条1項2項、労基法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令)

Q2-2 みなし労働時間制・固定残業代

我が社では、配送担当者に対し、出勤時と退社時にタイムカードを押させていますが、仕事は事業所外ですから、みなし労働時間制を取り、残業代は払わず業務手当を毎月7万円支給してきました。ところが、今般、従業員から、残業代が未払いであるとして所定労働時間を超えた労働について、残業代の支払請求をされています。請求額は、毎月5万円程度ですが、応じなければならぬのでしょうか。

A2-2

仕事の内容からして、事業所外労働であっても、労働時間を算定できる場合には、みなし労働時間制を取ることにはできません。みなし労働時間制を取ることができない場合には、残業代の支払いが必要です。但し、業務手当が固定の残業代支払いであることが明確にされていれば、設問の場合は、残業代支払請求に応じる必要はありません。

解説

まず、事業所外での労働であるという理由だけで、事業場外みなし労働時間制を取ることができるのではなく、みなし労働時間制を取ることができるのは、就労実態等の具体的事情を踏まえ、社会通念に従い、客観的にみて労働時間を把握することが困難であり、使用者の具体的な指揮監督が及ばないと評価される場合とされていることに注意が必要である(東京高判平成23年9月14日・労働判例1036号14頁、労働省昭和63年1月1日基発第1号参照)。

みなし労働時間制を取ることができない場合には、実労働時間に基づき、時間外労働賃金を支払う必要がある。但し、当該手当等が、時間外労働の対価の支払いと認められれば、固定残業代として、会社が支払義務を負う時間外労働賃金から差し引きすることはできる。

この点、会社側から、一定の手当等が固定残業代の

趣旨で支払われたものであるとの主張がなされたのに対し、これを認めた裁判例(大阪地判昭和57年2月26日・労働判例385号29頁、東京地判平成9年7月28日・労働判例724号30頁、東京地判平成17年10月19日・労働判例905号5頁等)もこれを否定した裁判例(東京地判昭和62年1月30日・労働判例523号10頁、最判小二平成6年6月13日・判例タイムズ856号191頁、大阪地判平成11年5月31日・労働判例772号60頁等)もあるが、これらの裁判例からすれば、固定残業代支払いと認められるためには、固定残業代に当たる部分が給与支払いにおいて明確に区分されていることが必要である。あくまでも、当該手当等は、割増賃金の定額払いとしての位置付けであるため、支払われるべき時間外労働賃金の額と比較できる必要があるからである。そのため、時間外労働時間の把握も必要で、支払われるべき割増賃金の額が手当の額を上回る場合には、その差額の支払いが給与支払い時に行われている必要がある。

Q2-3 管理監督者

我が社では、全国にチェーン展開している店舗の店長を「管理監督者」として扱い、残業代は支払っていませんでしたが、代わりに、役職手当と職務手当を付けていました。給与規程にも、「店長は、時間外・休日勤務の手当対象外とする」との規定を置いています。ところが、ある店の店長が、最近になって、自分は「管理監督者」ではないと主張して、残業代の請求をしてくれました。

応じなければならないのでしょうか。

A2-3

まず、「店長は、時間外・休日勤務の手当対象外とする」との給与規程の定めは労基法37条に反し無効です。

次に、管理監督者への該当性は、①職務内容、権限及び責任に照らし、労務管理を含め、企業全体の事業経営に関する重要事項にどのように関与しているか、②その勤務態様が労働時間等に対する規制になじまないものであるか否か、③給与(基本給、役付手当等)及び一時金において、管理監督者にふさわしい待遇がされているか否かなどの点から判断し(東京地判平成20年1月28日・労働判例953号10頁)、これらを満たさないようであれば、管理監督者とは認められず、残業代支払いに応じる必要があります。ただ、役職手当や職務手当が固定の残業代支払いと認められれば、これら

を差し引くことはできます。

解説

労基法41条1項2号は、「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者」については、同法が定める労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用しないと定める。

但し、いわゆる「管理監督者」に当たるというためには、役職名にかかわらず、その実態に基づいて判断され、①労働時間等に関する規制の枠を超えて活動することが要請される重要な職務と責任を有するか、②自らの裁量で重要事項を決定できるか、③労働時間について管理されることなく自由裁量を有しているか、④賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされているか、といった要素から総合的に判断する必要がある(昭和63年3月14日付基発150号参照)。

管理監督者性が認められた裁判例(大阪地判昭和62年3月31日・労働判例497号65頁、東京地判昭和63年4月27日・労働判例517号18頁、福岡地判平成19年4月26日・労働判例948号41頁)では、上記の要素を概ね全て満たしており、現在の裁判実務上は、管理監督者性が認められる範囲は非常に狭い。

もっとも、A2-2で見たように、役職手当や職務手当が、時間外労働手当を支給する代わりにの代償であるということが認められる場合には、その差し引きが認められる可能性はある。

Q2-4 残業代請求の時効

従業員が、突然、残業代が未払いであるとして裁判をしてくれました。確かに、うちの会社では、残業代を支払っていなかったのも、過去2年分の残業代を支払うのはやむを得ないと思っているのですが、従業員は、3年分請求できると言い張って、3年分を払うよう求めています。残業代は2年で時効にかかるのではないのでしょうか。

A2-4

労基法上の賃金請求権の消滅時効は2年です。但し、長時間の時間外労働が恒常的に行われているのに、会社で何ら手当がされていないといった事情がある場合に、不法行為に基づく損害賠償請求として3年分の残業代支払義務が認められる可能性もありますので、注意が必要です。

解説

労基法上の賃金請求権の消滅時効は2年である(退職手当は5年)(労基法115条)。そこで、これまで、裁判

例でも、2年分を超える部分は、消滅時効の援用によって、請求が認められないのが通常であった。

ところが、広島高裁平成19年9月4日(労働判例952号33頁)が、時間外労働に対して時間外労働賃金を支払われなかったことに対する不法行為に基づく損害賠償請求としての時間外労働賃金請求を認めた。不法行為に基づく損害賠償請求権の消滅時効は3年間であるから(民法724条)、この構成によって、過去3年間分の時間外労働賃金請求ができることになる。

この事例では、出勤簿に出退勤時刻が全く記載されておらず、管理者において時間外労働時間を把握する方法はなかったが、事実として、控訴人は、黙示的に時間外労働を命令され、恒常的に1日当たり平均3時間30分の時間外労働を行っていたと認定された。そして、会社は、時間外労働がある場合に、割増賃金請求が円滑に行われるような制度を整えるべき義務を怠ったとして、不法行為に基づく損害賠償請求を認めた。

上記のとおり、あくまでも、賃金請求権の消滅時効は2年が原則であるが、長時間の時間外労働が恒常的に行われているのに、会社で何ら手当がされていないといった事情がある場合には、不法行為に基づく損害賠償請求の構成が認められる可能性もあるので、注意が必要である。