

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス 市川法律事務所

弁護士 宮 沢 純 一 氏



今回は、残業代に係わる諸問題について、取り上げたいと思います。

Q1 当社では、就業時間の後に、希望者を対象に、語学研修を実施しています。しかし、従業員から、語学研修に参加している時間を労働時間として、残業代を支払ってほしいとの申出を受けました。どう対処していけばいいのでしょうか。

A1 従業員の方が、会社側の指揮命令の下に置かれている時間は、労働時間に該当します（三菱重工長崎造船所事件・最高裁平成12年3月9日判決参照）。どの程度の強制力があるか、業務とどの程度の関連性があるか、時間的な拘束がどの程度か、場所的な拘束がどの程度か、等によって、会社の指揮命令下に置かれているかが判断されます。

今回の語学研修については、就業時間後の、完全な自由参加という位置づけであれば、会社の指揮命令下にはなく、残業代の支払は不要という方向で考えられます。

しかし、そもそも出席が義務付けられていたり、業務で外国語を使用するために出席が必要不可欠等の事情がある場合には、労働時間として、残業代の支払対象という方向で考えざるを得ないこととなります。

Q2 当社では、従業員に対して、残業をしないで、終業時間に帰宅するよう呼びかけています。しかし、全く従おうとしない従業員がいます。どう対処していけばいいのでしょうか。

A2 まずは、従業員に対して、残業を禁止する業務命令を出すという対応が考えられます。裁判例では、残業禁止命令が出ていた状況下での残業について、従業員から残業代請求がされた事案において、裁判所は、明示の残業禁止の業務命令に反して残業を行った場合、残業代の対象となる労働時間には当たらない旨の判示をしたものがあります（神代学園ミュージック音楽院事件・東京高裁平成17年3月30日判決参照）。

ただし、残業禁止の業務命令を出せば、残業代を支払わなくてよいという結論になるとは限りません。その点には、注意が必要です。例えば、残

業をせざるを得ないくらいに業務量が多い方が従業員の中にいる場合、会社としては、業務命令を出すのと同時に、業務量の調整を行う等の対応が必要不可欠です。また、残業禁止の業務命令を出した後に、社内でダラダラ仕事をしている従業員を目撃した場合には、会社側が黙認していた等のトラブルを未然に防ぐために、きちんと帰宅を命じる対応が必要となります。

その上で、業務命令に違反して、理由もなく残業を続ける従業員がいれば、注意・指導を行い、かつ、当該事実を記録に残しておくことが大切です。それでも、なお改善が見られなければ、軽い処分（譴責等）を行うことも考えられます。

Q3 先日、当社で課長職にあった元従業員から、残業代の支払いを求める内容証明郵便が届きました。当社では、課長職は管理職に当たるため、今まで、残業代は支払っていませんでしたが、裁判になった場合、支払いを命じられてしまうのでしょうか。

A3 課長職が、管理監督者（労働基準法第41条第2号）に該当すれば、深夜の割増賃金以外は、残業代を支払う必要がないという結論になります。

しかし、管理監督者に該当するかは、「重要な職務と責任」を有し、「現実の勤務態様も、労働時間の規制になじまないような立場にある者」であって、「資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様」や「地位にふさわしい待遇がなされているか」等の事情を総合的に踏まえて、判断されることとなります。

裁判例では、上記の判断枠組みに基づいて、管理監督者に該当するか否かの判断が行われていますが、実際に、管理監督者に該当するという判断がなされた裁判例の数は、まだまだ少ないというのが現実です。

裁判例で重視されているファクターは、会社の経営会議等への参加の事実があるか、採用や配置転換等の人事権があるか、人事考課権があるか、出退勤において自由裁量があるか、相応しい給与を得ているか等の事情であるため、これらの事情にどの程度あてはまるかを検討した上で、その後の対応をきちんと考えることが大切です。