

POINT 正確な残業時間が明らかではない場合の時間外割増賃金の算定は？

【あらまし】

- ①主に台湾との取引を行っている会社に勤務するA（女性）の勤務時間は午前9：30～午後6：00まで（正午から1時までは休憩）の7時間半とされていたが、会社にはタイムカードなど出勤時間を管理するものはなかった。
- ②Aは、日常的に昼休みは20分程度しかとれなかった上、ほぼ毎日午後6時以降も残業をしており、しばしば休日勤務を余儀なくされていたが、時間外割増賃金を支払われたことはなかった。
- ③Aは、退職後、会社に対し時間外割増賃金の支払を求めるとともに、残業手当を支払わずに残業を強要したとして、会社と代表者Bに対し不法行為に基づく損害賠償請求を求めて提訴した。

【結果】

会社に対してほぼAの請求通りの割増賃金の支払を、また会社およびBに対して慰謝料50万円の支払を命じた。

【要点】

Aの請求する時間外割増賃金には、いわゆる法内超勤部分が含まれるが、会社には勤務時間および休日の定めがあり、これら所定労働時間を超えて残業した場合には残業手当を支払うべきことを自認していると解されるから、法内超勤部分についても割増賃金の支払義務がある。

Bが、Aに長時間の残業を余儀なくさせていたのに、出退勤を把握しようとし、1年半もの長期間、時間外割増賃金を一切支払わなかったのは、債務不履行にとどまらず、不法行為を構成し、会社とBは慰謝料支払義務を負う。

【解説】

この事例は、相当程度に時間外・休日・深夜労働をしていた実態を認定した上で、実労働時間数に

ついての客観的な証拠がない以上やむを得ないし、その責任は使用者にあるとして、Aの主張する平均的概算に基づいて、労働時間・割増賃金を算出したものです。元来、使用者には労働者の労働時間をきちんと把握しこれを算定する義務があり、それに基づいて賃金を計算せねばならない訳ですが、使用者がこの義務を履行するための措置を一切取っていないような場合、正確な残業時間が不明であるからといって、これを労働者側の証明責任のリスクの問題とするのは妥当でないという判断が働いたものといえるでしょう。「正確な労働時間が不明であるのは、会社の責任である」という判示は、そうした趣旨に出たものといえます。

厚生労働省は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を策定し、使用者に労働時間を管理する責務があることを改めて明らかにした上、労働月ごとに始業・終業時刻を使用者が確認し、これを記録する必要があるとしています。

【アドバイス】

使用者が労働者の労働時間を正確に把握していない場合も、労働者のメモ、会社から送信したメールの送受信の時間、出入り口の退場記録、パソコンのログなどが証拠となる場合があります。上記のような記録から、残業代の未払いに対し請求された場合は、概ね労働者の言い分が通ると思われます。労働者の労働時間を正確に把握することは、残業代の未払いを発生させないという目的もありますが、その他にも、長時間労働や長時間拘束などからくる安全配慮の面から見て、労働時間の把握は大変重要です。長時間労働を知らず放置し、労働者が脳疾患や、心疾患で倒れた場合、会社の安全配慮義務違反が問われることとなりますので注意が必要です。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>