

「黙認」ならば残業代発生

自発的な時間外勤務、事前申請をルール化

政府が進める働き方改革で残業時間の抑制が焦点となっている。長時間労働を前提とした働き方は変革を迫られ、企業は従業員の残業時間を減らすことが急務となるが、そもそもどこから「残業」になるのか。労働時間や残業代に関する考え方をフェリタス社会保険労務士法人（神奈川県厚木市）の石川弘子氏に聞いた。

特定社会保険労務士

石川 弘子氏

「残業」の定義について教えてください。

「一般的に残業は、会社所定の就業時間（所定労働時間）を超えた労働を指す。一方、労働法では労働基準法で定められた上限である法定労働時間（1日8時間・1週40時間）を超えた労働を『（法定）時間外労働』といい、残業という言葉は使わない。所定労働時間は法定労働時間の範囲内で各社が自由に定めることができる。」

「最近では『サービス残業』といった言葉をはじめ、未払いの残業代は請求できるといった認識が従業員に広がってきた。企業側も正しい理解に基づいて対策を講じる必要がある。例えば、全員参加が求められる朝礼や、工場などで着用が義務付けられている作業着や制服に着替える時間、昼休みの電話当番、運送業で荷物の積み荷を待つ時間などは労働時間にあたる。海外赴任前に英会話スクールに通

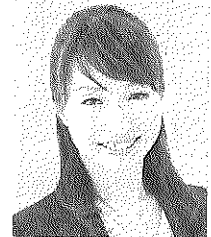
うなど業務に必要なスキルの習得も、任意参加ではなく会社側からの強制とみなされると労働時間と解釈される可能性がある。」

「従業員が自発的に残業することもありますが、『ホワイトカラー職場ではキリが悪いから』といった理由で自らの意志で残業するケースも多いだろう。また作業のスピードは人によって違うため、企業側からすれば従業員がガラガラと仕事をしていたため残業になったという言い分

もよく聞く。いずれの場合でも企業側が帰宅させなかった場合は黙認していたとみなされ、残業代を支払う必要がある。」

「従業員が勝手に残業した」といった事態を防ぐには事前申請をする必要がある。そうすれば企業側は認めることも拒否することもできる。事前申請した場合でも、当初の申請時間を超えて働く必要が出た場合の対応など細かくルール化する必要がある。」

イチから学ぶ



いしかわ・ひろこ 1995年青山学院大経営。フェリタス社会保険労務士法人代表、特定社会保険労務士。産業カウンセラーやセクハラ防止コンサルタントとして、職場で起きるさまざまな労務相談のほか、企業のメンタルヘルス対策にも携わっている。

「管理職」の範囲は狭い

「管理職にも残業代は支払われませんか。」

「ケース・バイ・ケースがよくなるが、企業の考え

だ。管理職には残業代を支払わなくていいという誤解があるが、企業の考え

「基本的なルールは同じだ。年俸制は給料を年間で決めているだけであり、月給制の企業と違いはない。たとえば残業代込みで年600万円という契約だった場合、給料明細で基本給部分とみなした残業を分けて記載することが必要だ。」

「営業職などの歩合制にも残業はありますか。」

「あらかじめ取り決めておけば歩合に残業代を含むことは認められている。成果給に当たる歩合部分が多いことは稼働時間も多いという判断だ。だが稼働時間が長くても成果が出ず、歩合が低い場合も活動した時間に対しては支払う必要が

ある。営業手当といった名目で一律に手当を支給する企業もあるが、これを残業代込みとして支給するもば、それを就業規則などに明記することが必要だ。」

「みなし時間制を採用する企業もあります。」

「みなし時間制は毎月ある程度の残業が発生することを見越して、その分を残業代込みとして支給するものだ。みなしの残業時間を超えて働いた場合には、企業は超過分を支払う必要がある。」

裁量労働、運用に注意

「裁量労働の場合はどうですか。」

「裁量労働には残業という概念がない。裁量労働は専門性が高く、従業員個人の裁量で業務を進めるような時間管理がなされない職種で、実際の勤務時間にかかわらず労使の協定にもとづいて何時間働いたことにするとする仕組みだ。労働者の裁量が大きい反面、不適切な運用をされると長時間労働の温床になる。」

「裁量労働には労働基準法で定められた職種によって専門業務型と企画業務型の2種類がある。たとえば専門業務型はデザイナーや弁護士といった職種だ。法律に列挙されたもの以外は認められず、IT（情報技術）業界で裁量労働をつつた

企業が多くあるが、上司の指示下で作業を進めるような業務の場合は訴訟になったときに裁量労働と認められないことが多い。」

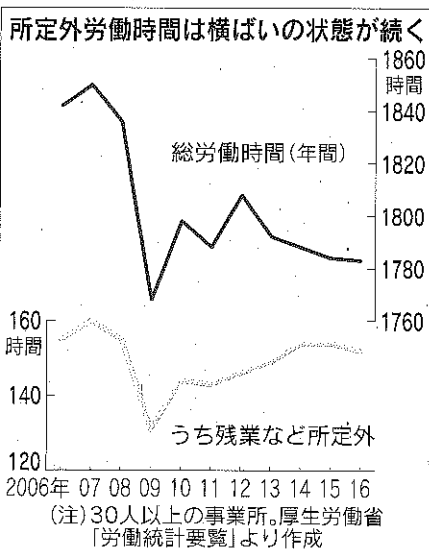
「残業代を支払う場合に、注意すべき点はあるか。」

「まずどこまでが労働時間となるかの判断があり、所定の労働時間を超えて働いた場合に企業は残業代を支払う必要がある。残業代は1.25倍の割増賃金だが、基本給を基準に計算すればいいわけではなく、家族手当や通勤手当など法律に明文化されているもの以外の手当も含める必要がある。基本給を低く抑えて、各種手当を厚く支給している場合は注意が必要だ。」

（聞き手は今井拓也）

残業時間削減に向けた主な企業の動き

企業名	取り組み
味の素	毎週水曜日のノー残業デーの閉館時刻を1時間早めて午後5時に
ワタミ	2017年の春季労使交渉で残業時間を年間60時間削減することで合意
日本電産	在宅勤務制度と時差出勤制度を導入。柔軟な働き方で2020年の「残業ゼロ」達成を目指す
日本KFCホールディングス	本社と支社に勤務する社員を対象に午後8時以降の残業を原則禁止
ユニ・チャーム	1月から午後10時以降の残業を原則禁止



る管理職と労働基準法の規定は違うことがある。法では管理・監督者が対象外とされている。これを管理職だと勝手に解釈する企業があるが、想定されているのは人事権を持つ階層で、大企業の課長クラスでは当てはまらないことが多い。中小企業でも経営陣以外は対象外となるケースがほとんどだ。」

「訴訟になると管理・監督者にあたるかは、企業での役職ではなく、労働の実態にもとづいて判断される。『名ばかり管理職』のように企業の認識として管理職であっても、その主張が認められない可能性がある。」

「年俸制での残業や残業代支給のルールは。」

「基本的なルールは同じだ。年俸制は給料を年間で決めているだけであり、月給制の企業と違いはない。たとえば残業代込みで年600万円という契約だった場合、給料明細で基本給部分とみなした残業を分けて記載することが必要だ。」

「営業職などの歩合制にも残業はありますか。」

「あらかじめ取り決めておけば歩合に残業代を含むことは認められている。成果給に当たる歩合部分が多いことは稼働時間も多いという判断だ。だが稼働時間が長くても成果が出ず、歩合が低い場合も活動した時間に対しては支払う必要がある。営業手当といった名目で一律に手当を支給する企業もあるが、これを残業代込みとして支給するもば、それを就業規則などに明記することが必要だ。」

「みなし時間制を採用する企業もあります。」

「みなし時間制は毎月ある程度の残業が発生することを見越して、その分を残業代込みとして支給するものだ。みなしの残業時間を超えて働いた場合には、企業は超過分を支払う必要がある。」

「裁量労働、運用に注意」

「裁量労働の場合はどうですか。」

「裁量労働には残業という概念がない。裁量労働は専門性が高く、従業員個人の裁量で業務を進めるような時間管理がなされない職種で、実際の勤務時間にかかわらず労使の協定にもとづいて何時間働いたことにするとする仕組みだ。労働者の裁量が大きい反面、不適切な運用をされると長時間労働の温床になる。」

「裁量労働には労働基準法で定められた職種によって専門業務型と企画業務型の2種類がある。たとえば専門業務型はデザイナーや弁護士といった職種だ。法律に列挙されたもの以外は認められず、IT（情報技術）業界で裁量労働をつつた

企業が多くあるが、上司の指示下で作業を進めるような業務の場合は訴訟になったときに裁量労働と認められないことが多い。」

「残業代を支払う場合に、注意すべき点はあるか。」

「まずどこまでが労働時間となるかの判断があり、所定の労働時間を超えて働いた場合に企業は残業代を支払う必要がある。残業代は1.25倍の割増賃金だが、基本給を基準に計算すればいいわけではなく、家族手当や通勤手当など法律に明文化されているもの以外の手当も含める必要がある。基本給を低く抑えて、各種手当を厚く支給している場合は注意が必要だ。」

（聞き手は今井拓也）