

## 今後のセミナー勉強会予定

受講料  
無料

企業様向け

### 「法改正に備える残業代請求対策」

日時 2021年5月27日(木) 14:00~16:00

場所 大阪国際ビルディング17階 1701号室

社労士様向け勉強会

### 「残業代請求対応について」

日時 2021年6月10日(木) 15:00~17:00

場所 大阪国際ビルディング16階 1601号室



#### 講師紹介



弁護士 谷川 安徳

#### ■経歴

平成11年3月  
立命館大学大学院法学研究科博士  
前期課程修了  
司法修習:54期  
平成13年10月弁護士登録  
(大阪弁護士会)

#### ■役職等

民事調停官  
(大阪地方裁判所H22.10~H24.9)  
甲南大学法科大学院特別講師  
(H16.4~H21.3)  
吹田市開発審査会・建築審査会 委員  
(R3.4~) 等



弁護士 徳田 聖也

#### ■経歴

平成18年3月  
同志社大学文学部卒業  
平成21年3月  
立命館大学法科大学院修了  
司法修習:新63期  
平成22年12月弁護士登録  
(大阪弁護士会)

#### ■講演歴

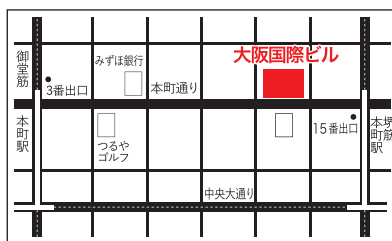
介護事業所向けセミナー  
「必ず役に立つ相続・後見セミナー」  
融資を受けやすい事業計画書  
作成セミナー



事務所ホームページからも  
お申し込み案内しております。

会場 大阪国際ビルディング16階・17階  
〒541-0052 大阪市中央区安土町2丁目3-13

※申し込み書類は別送させていただきますが、お電話でもお申し込みをお受け  
致しますので、ご連絡頂ければ幸いです。

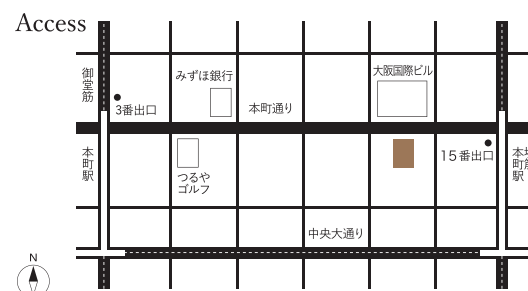


#### ●発行

グロース法律事務所

弁護士 谷川 安徳  
弁護士 徳田 聖也

〒541-0053  
大阪市中央区本町2丁目3番8号 三甲大阪本町ビル10階  
TEL 06-4708-6202 FAX 06-4708-6203



時代を切り開くすべての経営者のために

# News Letter

グロース法律事務所 ニュースレター

2021年  
4月号

#### 4月号コラム

## 今、企業が改めて取り組むべき 残業代請求対策



弁護士 徳田 聖也

#### 1. はじめに

近年、労働者から使用者に対する時間外手当請求(いわゆる残業代請求)が急増しており、その対策が必要であることは、弊所開催のセミナーやニュースレター等により発信してまいりました。

厚生労働省の調査によると、2019年度に労働基準監督署が監督指導を行った結果、未払いだった割増賃金が支払われたもののうち、合計100万円以上となった企業は1611件にのぼり、そのうち161企業が合計1000万円以上の未払賃金を支払っています。支払われた未払賃金の総額は98億4068万円であり、労働基準監督署の監督指導が入ったものでこれほどの数・金額に達していることから、残業代請求はいわば一つの大きなマーケットとなっていると言っても過言ではありません。

そのうえ、残業代請求については、賃金の消滅時効改正が行われたことにより、今後も大きく増加することが予想されます。本ニュースレターでは賃金の消滅時効改正の概要と今から見直すべき代表的なポイントを解説いたします。

#### 2. 労働基準法改正による賃金の消滅時効の改正

賃金の消滅時効については、労働基準法第115条にて、従前は2年間と定められており、賃金について権利を行使できるときから2年間を経過すると使用者は時効を援用することにより、当該賃金の支払いを免れることになっていました。

しかし、労働基準法第115条が改正され2020年(令和2年)4月1日以降は、「賃金の請求権はこれを行行使できる

時から五年間行わない場合においては、時効によって消滅する」とされました。ただし、当該規定は経過措置として当面の間消滅時効の期間は「3年間」とされています。

つまり、労働基準法第115条の条文上は、賃金の消滅時効は5年間と定められていますが、現時点における実際の賃金の消滅時効は「3年間」とされています。なお、この経過措置については、5年後に施行状況を踏まえて再検討することとされています。

この消滅時効3年間が適用されるのは、2020年4月1日以降に行使することができる賃金の請求権です。つまり、2020年4月1日以降に支払日の到達する賃金について適用されるということです。

#### 3. 付加金に関する消滅時効も同様

賃金の他、付加金についても同じ法改正により消滅時効が2年から3年に延長されました(条文上は5年間で当面の間3年とされているのも同様です)。

付加金とは、使用者が労働者に対する解雇予告手当、休



サービス  
残業...



業手当、時間外・休日・深夜労働の割増賃金、有給休暇に対する賃金を支払わなかった場合に、労働者の請求によって、裁判所が未払い金と同額の支払いを命じることができるものです（労働基準法第114条）。

なお、付加金は判決が確定することにより初めて支払い義務が発生するものとされており、裁判の確定前に未払金を支払えば発生いたしません。

付加金についても、消滅時効が3年に延長されたということは、過去3年間にわたり残業代の未払がある場合に、当該未払金額の倍の支払いが命じられる可能性があるということになります。

使用者側が本来支払うべき残業代を故意に支払っていない場合は、付加金の制度はやむを得ない側面もありますが、以下に述べる「固定残業代制度」や「管理監督者」に該当するとして、使用者が真に残業代の未払が発生していないと認識していた場合に、それらが無効とされて残業代の支払いを命じられることとなった際には、今回の改正による消滅時効の延長は、使用者にとって経済的ダメージが大きくなる改正となります。

#### 4. 今回の改正による影響

今回の改正により、これまでは未払残業代について2年を経過すると事実上請求が不可能になっていたものが、最長3年間遡って請求できるようになりました。

労働者にとって、在職中に未払残業代を請求することは事実上ハードルが高く、主に退職後に未払残業代の請求が行われることが多いですが、労働者は退職後は次の会社への就職や新しい環境への適応などに追われることもあり、労働者が請求しないまま2年間の消滅時効が完成していることも多くあり得たと考えられます。

これが最長3年間となることにより、新しい環境への適用も落ち着いた段階で、改めて未払残業代の請求を行うことを検討する労働者が増加することが予想されます。

また、2年間から3年間に延長されたことにより、使用者へ



の未払残業代の請求額も大きくなり、これまで弁護士費用などの費用対効果の観点から請求を諦めていた労働者も今後は請求を行うことも増えると思われます。

このように、未払残業代の請求については、請求額及び件数が増加することが予想され、使用者にとって放置することのできないリスクとなります。

#### 5. 使用者の取るべき対応策

以上のとおり、今後労働者からの残業代請求は増加することが予想されますので、使用者側は労働時間管理等の対策を講じる必要があります。以下に自社の残業代請求対策の見直しについて、いくつか必要な事項について解説いたします。

##### (1) 労働時間の適切な管理について

残業代請求対策として最も必要なことは、労働者の労働時間を適切に把握することです。労働時間の適切な把握ができていれば、未払を生じさせることなく時間外労働手当を支払うことが可能となり、残業代請求が発生することもあります。

なお、労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間」のことを指します。

労働時間の適切な管理については、厚生労働省が「労働時間の適切な把握のために事業者が講ずべき措置に関するガイドライン」を示していますので、参考になります。少なくともこのガイドラインで示されていることは、使用者として実施すべきです。

ガイドラインの具体的な主な内容（事業者が講ずべき措置）は、使用者は労働者の労働時間の具体的な把握方法について、原則として

- ①使用者が自ら現認確認し、適正に記録すること
- ②タイムカード・ICカード・パソコンの使用時間の記録等の客観的記録を基礎として確認し、適正に記録することのいずれかが求められています。

例外的に自己申告による場合でも、  
・自己申告の対象となる労働者に対して適正に自己申告を行うことについて十分な説明を行うこと  
・実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適

正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと

- ・自己申告した労働時間が実際の労働時間に合致しているか必要な調査を客観的記録等に基づいて実施し、実際と異なる場合には労働時間の補正をすること
- ・自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、理由等を報告させる場合にはその報告が適正に行われているかについて確認すること
- ・自己申告できる時間の上限を定めるなど、適正な申告を阻害する措置を講じてはならないなどと定められています。現在では、様々な職種に応じた労働時間管理システムが開発されており、自社に応じたシステムの導入も検討すべきでしょう。

##### (2) 固定残業代制度の見直し

固定残業代制度とは、毎月一定額を残業代として支払うことがあらかじめ決められ、給与と共に支払われる制度を指しますが、固定残業代制度を採用することが否定されているわけではありません。

しかし、固定残業代制度は、実際の時間外労働に応じた残業代が支払われているか否かがあいまいになり、また労働者の労働時間の管理を使用者が怠る可能性のある制度であるため、そのような懸念を防ぐ仕組みが取られていなければ無効とされ、残業代が未払であると判断される可能性があります。

まず、給与について、通常の賃金部分と割増賃金部分を明確に区分し、それを労働者に周知させなければなりません（明確区分性）。特に割増賃金部分については、時間外労働の対価であることを示し、何時間分の時間外労働として何円が支払われるのかということ就業規則や労働条件通知書、給与明細等により明示されている必要があります。これは労働者が自ら何時間の時間外労働を行った場合に固定残業代以上の残業が発生するのか、また、固定残業代とされている定額部分について労働法上定められる割増率によって計算された金額の要件を満たしているのかを検証できるようにする必要があります。

そして、定めた労働時間を超える場合は、その超えた部分について残業代が支払われなければなりません。



このように固定残業代制度を採用する場合は、単に労働者との合意によるだけでなく、明確区分性を確保し、かつ各労働者の労働時間を把握し記録するなど使用者として行うべき点は多くあります。これらを怠ると、固定残業代制度が無効となり意識しないままに未払残業代が発生することになりかねませんので、注意が必要です。

##### (3) 管理監督者について

労働基準法41条2号は管理監督者について、時間外労働及び休日労働に関する割増賃金の支払いが不要である旨を定めています（ただし深夜労働に対する割増賃金の支払いは必要です）。

この管理監督者制の趣旨は、「管理監督者は経営者と一体的な立場において労働時間の枠を超えて活動することが要請されるような重要な職務と責任、権限を付与され、実際の勤務態様も労働時間等の規制になじまない立場にある一方、他の一般従業員に比して賃金その他の待遇面で管理監督者の地位にふさわしい優遇措置が講じられていることや、自己の裁量で労働時間を管理することが許容されていること」から、労働時間時間等の規制を及ぼさなくても当該労働者の保護に欠けることはないとしています。

従って、経営者と一体的な立場でない単なるリーダー的な従業員であったり、労働時間の裁量がない場合であったり、管理監督者の責任と地位にふさわしい待遇がなかったりする場合は、管理監督者として認められず、時間外労働時間に応じた割増賃金の支払いが必要になりかねませんので注意が必要です。

#### 6. 残業代対策セミナー

以上のとおり、使用者としては今後残業代請求対策をとることは必須であると言えます。当事務所では時流に応じたセミナーを定期的に開催しておりますが、次回セミナーのテーマは残業代請求対策を予定しております（裏面をご参照ください）。

自社の残業代請求対策に関心がございましたら、ぜひご参加ください。

以上

