

# 弁護士に聴く



弁護士 西脇明典

28

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策



### 残業代稼ぎの従業員

会社が労働者から残業代（時間外、休日、深夜割増賃金）の支払請求を受ける事案が数多く生じている。中には、在職中でありながらも、基本給が低いことを理由に残業代をあてにする労働者もいる。仕事を続けている以上、業務の関係から労働者が真に残業をしなればならず、会社としてもそれを容認し、労働者の健康に配慮しつつも、法定ないし所定労働時間を超えて残業をさせな

ければならないこともあるであろう。これに対して、残業する必要がなく、会社として労働者に残業してもらっては困る、残業代を支払うことはできない、ということも当然ある。こうした場合に、会社としてどのように対処したらよいのか。

組織において、必要がない残業を防ぎ、後に残業代請求を受けない、認めることができない根拠とする有効な手段の一つ

定される場合に、その算定の対象となる労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下にある時間又は使用者の明示又は黙示の指示により業務に従事する時間であると解すべきものである。したがって、使用者の明示の残業禁止の業務命令に反して、労働者が時間外又は深夜



にわたり業務を行ったとしても、これを賃金算定の対象となる労働と解することはできない」。「Y（組織側）は、……従業員に対し、平成13年12月10日以降、朝礼等の機会及び……（従業員）らを通じる等して、繰り返し36協定が締結されるまで残業を禁止する旨の業務命令を発し、残務がある場合には役職者に引き継ぐことを命じ、この命令を徹底していたものであるから、上記の日以降に……時間外又は深夜にわたり業務を行ったとしても、その時間外又は深夜にわたる残業時間を使用者の指揮命令下にある労働時間と評価することはできない」（東京高判平成17・3・30 神代学園ミュージズ音楽院事件）

この裁判例を前提にすると、①残業禁止命令が明示的であること（黙示的ではない）、②繰り返し禁止命令を出すこと

として、「残業禁止命令」を出すことが考えられる。その根拠は、業務命令（残業をしてはいけないという、不作為の命令）である。

この残業禁止命令について、次の裁判例が参考になる。「賃金は労働の対償であるから、賃金が労働した時間によって算

（1度で安心してはいけない）、③もし残業が必要である場合、対処を労働者に指示、示唆すること（明日まででいいから、〇〇さんにまかせなさいなど具体性が重要）、④禁止命令に従った運用を徹底していること（第三者からみても、残業禁止命令があるときとないときの扱いが違うということがわかる）、などが求められるであろう。こうして初めてダラダラした残業への対抗策となる。

とかく会社側で、「残業をしていけない」といつていたが、労働者が守ってくれなかった」ということがあるが、残業を抑制することを考えるのであれば、どこでも誰にでも認められるような制度設計（ほかに残業許可制など）と適切な運用への普段の努力が大切である。（西脇法律事務所所長・元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝