YouTubeで
オリジナルセミナー動画が見られます！

随時更新

～普通の社労士では 教えてくれない人事労務のこと～

労使トラブル・労働組合折衝に強い！

事務所代表佐賀豊が 熱血講義！

登録・視聴 無料

［会員登録］

ウェブセミナーご登録はコチラ！

ウェブセミナー会員にご登録いただくとこれまでに開催したすべてのZOOMセミナーが全て視聴できます。
ぜひご登録ください！

労使相愛を実現する会

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

社会保険労務士法人　佐賀事務所
株式会社　佐賀人事総研
TEL.03-5249-3326

2022 January 1月号 第43号 寅年

1 １２０年振りの民法大改正で訴訟事案が増加?!
2・3 １人の請求額が1000万円超も! 未払い残業代を請求されると会社が危ない!?
4 オリジナルセミナー動画が見られます!

発行元：社会保険労務士法人 佐賀事務所　株式会社　佐賀人事総研　赤羽の社労士ブログ https://ameblo.jp/saga-sr/

断酒してから 1221 日　断煙してから 5968 日

皆様、いつもお世話になっております。

顧問先企業にとって最大の有事となる、残業代請求訴訟がこれから必ず急増します。読者の皆様方の会社にとって、本新年特集号が有事を回避する「転ばぬ先の杖」となるよう、実務に則した内容で綴ってまいります。中面の「伝説の社労士の視点から提言させて頂きます」も、あわせて目を通して頂けると理解がより深まると思います

120年振りの民法大改正で訴訟事案が増加?!

１２０年振りの民法の大改正で、残業代の請求期間が２年から３年に延長されました。たった１年でありますが、この１年が弁護士事務所の損益分岐点を引き上げて、訴訟をしても確実に儲かる事案が増えることになるので、こぞって訴訟に打って出てくると予測します。司法制度改革による弁護士の急増やAI・ドラレコの登場で交通事故訴訟が激減する等の影響で、４割の弁護士事務所が減収減益の憂き目にあっていると言われます。業界内では、請求期間の延長は救世主的な法改正と大歓迎されているとのこと。今後、請求期間が３年→５年になれば、ＴＶコマーシャルでお馴染みの過払い金訴訟に代わって、残業代訴訟を喧伝する弁護士事務所も出てくるでしょう。法律が変わるのが怖いのではなく、法律が変わるとヒトの気を変える輩（≒専門家士業）がいることが厄介で恐ろしいのです。商業弁護士事務所の餌食にならないためにも、本号で綴る内容を是非とも実践して欲しいと願っております

残業代請求訴訟･･･最高裁の判決は?!

一定の管理職以上（例えば課長以上）には、残業代は払わず役職手当で処遇する。時計を見て仕事をするのではなく、ミッションに向き合い仕事をして欲しい！　人件費の抑制だけでなく、人材育成も視野に入れたルール。私もこれには大賛成ですが、＜治外法権である＞裁判所には絶対に通じないと断言できます。数年前に某医療機関の「雇われ院長残業代請求訴訟事件」に補佐人として参与しました。高額の年俸を支払い、勤怠の自由も存分に認めている……１００％勝てると踏んで臨んだ裁判でしたが、結果は完敗　事務スタッフやコメディカルの採用決定権が院長にはないこと、診療時間と休診日を決めたのが創業者であることが負けた理由です　院長がいなければ診療所を開くことができない、監督者であることには疑いの余地がないはず。それでも結果は、裁判官の言いがかりとも言える判断・判決で負けたのです。最高峰の国家資格者も一人前ではなくて、労働時間・休憩・休日で保護に値する労働者と認めるのが裁判所なのです。

控訴しても無駄。奇抜な法令違反の判決を出すと出世に影響するので、どの裁判官も金太郎飴のような判決を出すのです。その証左として、人事権を握っている最高裁に反する判決を出さないでしょう。例えば、人の命を殺めても一人までは死刑にならないとか……。できれば出世したいのが人情、そのくらい最高裁の判決や奇抜さに裁判官は敏感なのです。仲間の裁判官の判断を覆すは愚の骨頂なり。だから控訴しても無駄なのです

訴えられない賃金制度設計を提案!

歩率（歩合率）制度や定額残業代支払制度を導入して、従業員から訴えられない仕組み創りをただちに開始するが賢明な策です。弊社では、できる限り人件費の総枠額は変えない賃金制度設計を提案しています。労働時間・休憩・休日の適用除外となる労基法第４１条該当者はいない――そんな前提で令和の人事労務は改めていく必要があります。法律や大綱も、残業代の請求期間が３年から５年に改正されるわけですから、賃金制度を見直すのも当然の流れだと考えます。見直しには不利益懸念がつきまといますが、労契法では不利益変更を禁じていませんし、変更に合理性があれば同意さえ不要です。出来ない理由からではなく出来る理由から、はじめの一歩を一緒に踏み出しましょう

今月も元気に飛ばして行きましょう！

佐賀 豊

1人の請求額が1000万円超も！

未払い残業代を請求されると会社が危ない！？

⚠伝説の社労士の視点から提言させていただきます⚠

今月のテーマは未払い残業代です。この問題は今後、会社の命運さえ左右しかねません。

⚠ 急増する未払い残業代の請求訴訟

現在、私の顧問先でも残業をしたのにその残業代が支払われていないという未払い残業代を請求する裁判を数件、起こされています。実は、**未払い残業代に関する訴訟はすべての訴訟案件のうち、約４割を占めるほどに急増**しています。弁護士事務所の収益源が未払い残業代の訴訟にシフトしているという話もあります。１人の請求額で1000万円を超えるケースも珍しくありません。訴訟を起こされて慌てることがないよう、**いますぐ対応策を検討すべき**です。

⚠ 民法改正で時効が2年から3年に変更された

未払い残業代の請求訴訟が急増している理由は「時効」の変更にあります。120年ぶりの民法大改正に伴い、2020年４月１日から、**原則２年とされていた未払い残業代の請求権の消滅する時効が経過措置として当面の間、３年とされた**のです。これまでは労働者のあきらめ的な思いに会社が救われていた面もありましたが、３年に延びたことで未払い残業代に対する請求意識が高まりました。なぜなら、２年と３年だと、もらえる金額がかなり違ってくるからです。

また、コロナ禍により将来への不安が高まっています。そこで、権利として主張できることはしっかり訴えていこうという意識が労働者側にも強くなっています。

⚠ 100人に1人程度しか「管理監督者」と認められない

労働基準法41条には「監督もしくは管理の地位にある者（管理監督者）には残業代を支払わなくてよい」という規定があります。例えば店長などの役職者には残業代を払わなくてよく、休憩や休日の規定も適用されず、「驚きの条文」とも言われています。

ただし、裁判所が労基法41条に該当する管理監督者として認めるのは、従業員100人の会社で１人か２人程度です。課長や次長ではありません。**経営者と一体となって働く役員クラスの人しか認めらない**のです。

⚠ 役職で区切って残業代を支払わない会社も多い…

顧問先などでも「課長以上は管理監督者として残業代を支払わない。役職手当だけ支給する」というケースが往々にして見られます。役職で区切って残業代を払っていません。こうした現状は、働く人の良心によって会社が救われてきたと言っても過言ではないでしょう。しかし、**今後は労働者の権利として未払い残業代の請求が突きつけられる時代**になっていきます。

⚠ 付加金が加算されると2倍支払うことに

顧問先に正社員が500名近い会社があります。そのうち約４割、係長以上には残業代を支払っていません。もし裁判を起こされると、この**会社は３年分の未払い残業代だけでなく、「付加金」の支払いも命じられる可能性**があります。例えば、３年分の未払い残業代が総額300万円だったとします。ひと月に約８万円です。裁判所に悪質だと判断されると、付加金が加算されて倍額の600万円の支払いを命じられるのです。

「50年、会社をやっていて一度も未払い残業代で提訴されたことなどない」と言う経営者さんもいらっしゃいます。しかし、時代は変わっています。今後は、過去の経験則は通用しないと認識を改めて人事労務にあたってください。

⚠「役職者に残業代を支払うことはできない」という嘆き

「役職手当を払っているだけではダメだと言うのですか。労働時間をちゃんと積算し、８時間を超えた分は１.25倍を払うのですか。そうすると、わが社は１人あたり月に７万円の残業代になる。管理職が50人いるので、ひと月350万円も人件費が増える。とてもやっていけない。賞与を減らす、人を減らすしか方法はない。しかし、そんな後ろ向きの施策を取ることなどできない」

経営者さんはそんな開き直り、あるいはあきらめの境地になってしまうかもしれません。それではこの問題に、どう対処すればいいのでしょうか。

⚠ 未払い残業代請求訴訟への対応策

現在の支払額を変えずに残業代をしっかり払った形にする方法はあります。**出勤簿や雇用契約書の見直しによって実現可能**です。未払い残業代の請求訴訟を起こされたとき、「従業員が主張する残業時間ほど残業させてはいない」と言っても、それを証明する資料がとぼしいと従業員の訴えがすべて認められてしまいます。そこで、裁判を防ぐことができるように、あるいは裁判を起こされても最小限の支払いで済むように、**毎月の出勤簿（勤怠表）を正しく整えておく**必要があります。

⚠ 勤怠表で労働時間と休憩時間を明確にする

ポイントは２点。まずは**勤怠表の管理**です。タイムカードやパソコン、あるいは手書きで出勤簿を管理していると思いますが、最終的にはエクセルで集計して管理することが望ましいでしょう。

各人の勤怠表に「出勤日数」「休日」「時間外勤務」「週40時間超」「法定外休日出勤」「法定休日出勤」「深夜早朝総労働時間」「有休」などの欄を作ります。そして、「所定休憩時間」「本人申告の休憩時間」「確定休憩時間」の欄も設けます。これで**「ひと月に何時間働いて、何時間休憩したのか」を明確にする**ことができます。

⚠ 休憩したことの立証責任は会社側にある

休憩時間について説明します。「所定休憩時間」とは、例えば１日60分の休憩時間で20日出勤すれば、ひと月「20時間」になります。しかし、電話当番があったり、仕事が忙しくて休憩時間が減った場合、「本人申告の休憩時間」は「10時間」になったりします。すると労働時間が10時間増えます。これが３年間重なり、未払い残業代として請求されるとかなりの金額になります。

しかも未払い残業代の請求訴訟では、**本人が働いたと言った場合、休憩したこと（働いていないこと）を立証する責任は会社側**にあり、会社がそれを証しないかぎり本人の申告だけで通用します。

⚠ 従業員からの「後出しジャンケン」を防ぐ

そこで「会社としては今月20時間休憩したと考えているけれど、あなたは何時間休憩したと思いますか？」と毎月、問うのです。20時間で問題がなければ「20」と書いてもらいます。これが「確定休憩時間」です。そして、ハンコかサインをもらいます。これで従業員からの「後出しジャンケン」はなくなります。残業代の未払い請求は、時間が積み上がれば積み上がるほど支払額は大きくなります。**毎月の休憩時間を確定**しておきます。

⚠「残業時間が何時間だったか」を確認する話し合い

もうひとつは残業時間です。例えば「時間外勤務」は「80時間」だけれど、会社が認める残業時間は「40時間」ということもあり得ます。それには、本人の仕事が遅かったり、失敗があって通常より時間が大幅にかかったなど、会社側としてはしかるべき理由があります。裁判になったときはそうした理由も通用しませんが、**毎月本人と話し合いを行い、「残業時間が何時間だったか」を決めておく**と、それが証拠として残ります。

「時間外勤務」は「80時間」、会社が認める残業時間は「40時間」、話し合いの結果決まった残業時間は「60時間」。未払い残業代を請求されても、60と40の差の20時間は認められますが、80と40の差の40時間までは認められません。

⚠ 休憩時間と残業時間のすり合わせを毎月行う

このように、**休憩時間に関しては「会社が考える休憩時間」と「本人が考える休憩時間」をしっかりすり合わせをすること。残業時間に関しては「本人が申告する残業時間」と「会社が考える残業時間」を同じようにしっかりすり合わせをすること**。これが私の提言する対処法です。

そして、勤怠表には「会社が認める休憩時間に異議・申し立てがある場合、上長と相談して毎月確定するようにしてください」「残業時間に申告・申し立てがある場合、上長と相談して毎月確定するようにしてください」と明記しておきます。これを毎月行っていれば、なにより「会社を訴えよう」という気持ちも起こらないでしょう。

残業代を支払っていない役職者に対しても勤務時間の管理は行っているはず。残業代を払っていないだけで残業時間は把握しているでしょう。今後はその残業時間も毎月コミットし、修正し、確定するようにしてください。

⚠ 総額を変えずに基本給を減らし固定残業代を増やす

この対処法により毎月の残業代が高止まりして経営を圧迫すると心配されるかもしれませんが、それを防ぐ方法もあります。**残業代を支払っていない従業員に払う賃金の内訳の変更**です。例えば、残業代を支払っていない管理職Ａさんのひと月の賃金が35万円で、その内訳は「基本給30万円、固定残業代５万円」とします。これを総額は変えずに「基本給17万円、固定残業代18万円」とするのです。

「労基法41条の該当者として、わが社は係長以上には残業代を支払わない」という会社はそれが合法だと考えています。そのため、基本給に固定残業代を合算しておけばいいと考えて、「基本給30万円、固定残業代５万円」のように基本給が多くなっています。このままだと、もし未払い残業代を請求されると膨大な金額の支払いを強いられるため、基本給と固定残業代をしっかり分けておきます。

基本給を減らして固定残業代を増やすことはきわめて賢明な策となります。給与明細の内訳を基本給と固定残業代に分けることを是非、検討してみてください。そして、実際に何時間の残業があったのかも明記して賃金の内訳表を作成します。

「労基法41条はもはや有名無実」と考えて、休憩時間と残業時間に関しては毎月、本人の申請を踏まえて、しっかりチェックを入れて確定してください。それだけで訴訟リスクをかなり減らすことができます。未払い残業代が経営上の課題であることを認識されるよう、警鐘を鳴らさせていただきます。