

# 残業代の消滅時効が3年に延長!! 「時間外労働(残業)」のリスクにいかに対応するか!?

働き方改革関連法による労働基準法の改正や労働者の権利意識の高まり、  
会社や仕事に対する考え方の変化などによって、ますます企業側の労務リスクが拡大することになりそうだ。

そこで、今号から「企業側の労務」をテーマにした短期連載をスタート。

企業側の労働法務に強みを持つ弁護士の植木博路氏に「時間外労働(残業)」に関するリスクと対策について語ってもらった。

## 就業規則やタイムカードに要注意

私は九州北部を中心に弁護士業務を展開し、とくに「労働法務で企業を守ること」に力を置いています。というのも近年、企業側の労務リスクが急速に拡大しているからです。今回はそのなかでも経営者からの相談が多い「時間外労働(残業)」に関するリスクと対策について紹介したいと思います。

そもそも労働基準法をはじめとする労働法は労働者保護を目的としているため、労働者側に有利な内容になっています。注意を要するのは、個別契約よりも就業規則の内容のほうが労働者に有利であれば、就業規則が優先されるということです。常時10人以上を使用する事業場では就業規則の作成が義務になるので、就業規則を作成している企業は多いと思います。しかし、なかにはインターネット上にあるひな形を流用したり、同業他社の就業規則をマネたり、何ら具体的な検討もなく就業規則を作成しているところもあり、そこには多くの落とし穴があるので要注意です。

たとえば、営業社員と個別契約を結び、「給料を基本給+手当Aとし、その手当Aが残業代である」ことを明記しておいたとします。しかし、先述したように労働基準法は労働者側に有利な内容になっており、個別契約を結んでいたとしても、就業規則のなかに労働者側に有利な内容があれば、それが優先されることになるのです。つまり、就業規則に「手当Aとは別に残業代を

支払う」というような個別契約と異なる内容が記載されていれば、企業側はたとえ先述の個別契約を結んでいたとしても、手当Aとは別に残業代を支払わざるを得なくなる可能性があります。また、個別契約で「1日8時間、週40時間労働で、月給30万円」と定めても、就業規則に「1日7時間45分(週38時間45分)労働」という定めがあれば、労働者との契約内容は「1日7時間45分(週38時間45分)労働で、月給30万円」となり、1日8時間労働した場合、7時間45分を超えた時間(15分)は、別途残業代を支払わなければならない可能性があります。

また、社員の労務管理にタイムカードを導入し、出退時間を記録している場合にも注意が必要になります。というのも、社員が残業と称して会社で適当にすごしていたとしても、タイムカードが証拠となり、労働時間であると主張して残業代を請求してくる可能性があるからです。会社は「タイムカードの打刻時間≠労働時間ではない」ということをそれなりの資料で証明する必要がある、この証明に失敗すれば、社員の主張が認められてしまうことになりかねないので、です。ですから、タイムカードを導入するのであれば、「1週間に1回は社員の出退時間をチェックし、不備があればそのつど指摘し、その内容を記録する」というような仕組みの導入もあわせて検討する必要があります。また、時間外労働の管理については、残業許可申請書を作成し、残業が必要場合は当日の午前中までに申請すること



弁護士法人  
ALAW&GOODLOOP  
代表社員

## 植木博路

【うえき・ひろみち】1981年長崎市生まれ。2004年社会保険労務士試験合格。09年九州大学法科大学院卒業。同年司法試験合格。12年植木博路法律事務所開設。14年一般財団法人日本M&Aアドバイザー協会「M&Aアドバイザー養成講座」修了。16年弁護士法人ALAW&GOODLOOP代表社員に就任後、現在にいたる。



を義務づけるなどの仕組みを取り入れてほしいと思います。

## 経営者こそ専門家に相談を

ところで、こうしたリスクの多くは労使関係がこじれたときに顕在化しがちです。経営者と社員の間信頼関係が構築されているうちはよいのですが、それがこじれた途端に一部の社員が労働基準監督署や残業代の未払い請求を扱う弁護士に相談するのです。だからこそ、経営者は日頃から社員とコミュニケーションを取ったり、社員のメンタルヘルズに注意したりする必要があります。ですが、経営者はただでさえ忙しいので、なかなかそこまで気を回すことができないかもしれません。であれば、まずは身近な専門家を頼ってみてはどうでしょうか。私は「企業側の労務」というウェブサイトで情報発信にも力を入れていっているので、ぜひそちらもご覧になってみてください。☎