



Vol.62

弁護士 向井 蘭

狩野・岡・向井法律事務所

東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

★事前許可制の限界

今月からは労働時間や未払い残業代問題について述べたいと思います。

本来残業は会社の命令や許可を受けて行うものであり、従業員が会社の命令や許可を受けずに作業等をしたとしても、それは残業とは認められません。

そのため、残業の事前許可制を就業規則に定めたり、書式を用意して、上司の許可や命令を受けないと残業とは認めない仕組みを運用している場合も多いと思います。

しかし、現実にこの事前許可制をもとにした労働時間の認定は、なかなか裁判所では通りません。

確かに、会社の許可無く残業はできないというのはその通りなのですが、実務上明確な命令や許可が無くとも黙示の命令、黙認をしていたと認められれば、残業として認定されます。

ほとんどの事例では、事前許可制はあるものの、事前許可を受けずに作業等をしていた場合の会社のフォローがありません。「勝手に仕事をしているのだから、残業としては認めない」との会社の主張は通りません。

昭和観光事件（大阪地裁平成18年10月6日判決）では、就業規則の「事前に所属長の承認を得て就労した場合の就業のみを時間外勤務として認める」旨の規定は、不当な時間外手当の支払いがされないようにするための工夫を定めたものにすぎず、事前の承認がないときには時間外手当の請求権が失われる

旨を意味するとは解されないと判断されました。

一方で、会社が明確に残業を禁止していた場合に従業員が勝手に作業等をした場合は残業とは認められません（ミュージック音楽院事件 東京高裁平成17年3月30日判決）。

つまり、事前許可制によらない作業等が残業と認められないためには、事前許可を受けずに作業等をしていて注意や警告・懲戒処分をしているにもかかわらず、勝手に作業等をしていたことが必要です。

しかし、会社が注意をした、しないは言った、言わないの問題になり、証明が難しいですし、いちいち会社が書面で従業員が事前許可制に違反して残業したことを警告、懲戒をしている事例も私は経験がありません。

結局、事前許可制が機能していない場合は、タイムカードの記載により労働時間が認定されます。タイムカードがない場合はメールやパソコンのログオフ時間にもとづいて労働時間が認定されてしまいます。

残業の事前許可制を採用している場合は、果たして事前許可制が機能しているか否か再点検することをお勧めします。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

連絡先

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : mukai@kanou-law.com

HP : <http://www.labor-management.net/>