

残業代時効3年時代を見据えた企業防衛策

裁判所はどのような記録から「残業」カウントするのか？
裁判所が認める定額残業制度とは？

杜若経営法律事務所主催

令和3年7月30日(金)13:30-15:00

講師紹介



杜若経営法律事務所

弁護士

友永隆太

Twitter



【経歴】

- ・ 慶應義塾大学法科大学院修了(平成27年)
- ・ 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所(平成28年)
- ・ 経営法曹会議会員
- ・ 団体交渉、残業代請求、労働災害や解雇事件等の労働問題について、いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたっている

企業向け顧問サービス(月5万～)/士業(社労士等)向け顧問サービス(月2万～)展開中

【令和3年の主な講演実績】

- ・ 「職場のアウティングをめぐる問題と対応策」
- ・ 「心理職がオンラインを活用するときこれだけは知っておきたい法律知識」
- ・ 「臨床心理士は企業と契約をこう結べ！契約編」
- ・ 「外国人雇用トラブルと紛争防止」
- ・ 「もめる退職勧奨、まとまる退職勧奨～退職合意類型別十連発、雛形付き～」
- ・ 「事例別・コロナ時代の従業員トラブルへの向き合い方」
- ・ 「教養としての「労働法」入門」ウェブセミナー
- ・ 「コロナ禍における人員整理～正しい対応、誤った対応」
- ・ 「同一労働同一賃金判例解説 ～日本郵便、メトロコマース、大阪医科大学最 高裁判決を踏まえた今後の雇用対策～」
- ・ 「パワハラ調査」
- ・ 「外国人との労働紛争を防ぐためのコミュニケーション論」

【主な著作】

- ・ 「外国人労働者が関係する労組トラブル最前線」(ビジネスガイド記事・日本法令)
- ・ 「法律家から学ぶ相殺業界の「労務問題」」(月間フューネラルビジネス連載記事・綜合ユニコム)
- ・ 「教養としての「労働法」入門」(共著・日本実業出版社)
- ・ 「職場のアウティングをめぐる問題と法的責任・社内整備」(ビジネスガイド記事・日本法令)

お話しさせていただく内容

- I. 「時効3年時代」とは？
- II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？
- III. 裁判所が認める定額残業代制度とは？
- IV. まとめ

Ⅰ.「時効3年時代」とは？

Ⅰ.「時効3年時代」とは？

残業代請求権の消滅時効

- 従来は2年間
→ 請求時から過去2年分のみ遡って請求されていた
- 法改正により、残業代請求権の消滅時効が3年に
→ 令和2年4月1日以降に賃金支払い日が到来する賃金請求権は3年間残存することに
- なお、将来は「5年」にすることが見込まれている（3年は暫定措置）

要するに、未払残業代請求額が1.5倍になる

「うちの会社は未払い残業はない」？

- 未払残業代問題は、「確信をもって払っていないブラック企業」だけの問題ではない
- 捕捉できていない労働時間（タイムカード打刻前の業務、打刻後の業務）
- 形骸化している「残業許可制」のルール
- 法的に無効な定額残業代制度
- 管理監督者（名ばかり管理職）

知らぬ間に残業代請求リスクが生じていることは珍しいことではない

Ⅰ.「時効3年時代」とは？

企業が残業代請求を受けることの意味

- 未払残業代が発生している
 - 制度や運用自体に問題がある場合が多い
 - 制度や運用の適用を受けているのは、「残業代請求をしている目の前の労働者」一人だけではない・・・（波及効果）
- 時効3年になることで、「波及効果」のインパクトも大
例）従業員1年あたり100万円の未払いあり
同様の働き方、賃金支払いを受けている従業員は30名
時効2年時代の総額 → $100\text{万} \times 2\text{年} \times 30\text{名} = 6000\text{万円}$
時効3年時代の総額 → $100\text{万} \times 3\text{年} \times 30\text{名} = 9000\text{万円}$
- 残業代の未払いが発生しないような運用と仕組みづくりが重要！
- 「うちの業界では、まじめに残業代なんか払っていたらやってられないよ」は通用しない

記録の保存義務も3年に

- 労基法109条・・・労働者名簿、賃金台帳、雇入、解雇、災害補償、賃金、その他労働関係に関する重要な書類の保存義務 → 3年
- 「その他」には、出勤簿、タイムカード等労働時間の記録に関する記録も該当（平成29.1.20 基発第3号）。

I.「時効3年時代」とは？

未払残業代が発生しないための仕組みとは？

- 残業許可制
- (適法な)定額残業代制度の運用
- Cf.裁量労働制、管理監督者、高度プロフェSSIONナル制度

適用要件、手続きに留意

リスク大！範囲拡大は避けるべき

適用業種、範囲は非常に限定的

未払残業代が発生しないための運用とは？

- 業務量の軽減、分散、外注化
- 労働時間の正確な把握
- (定額残業代制度がある場合)定額時間内での業務となるよう管理
- (残業許可制がある場合)無許可残業に対する禁止指示

II. 裁判所はどのような記録から 「残業」をカウントするのか？

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？

そもそも「労働時間」とは？

- 三菱重工長崎造船所事件・最高裁平成12年3月9日判決
- 労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間
- 労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる
- 労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるものではない

労働時間把握の手がかりになる記録

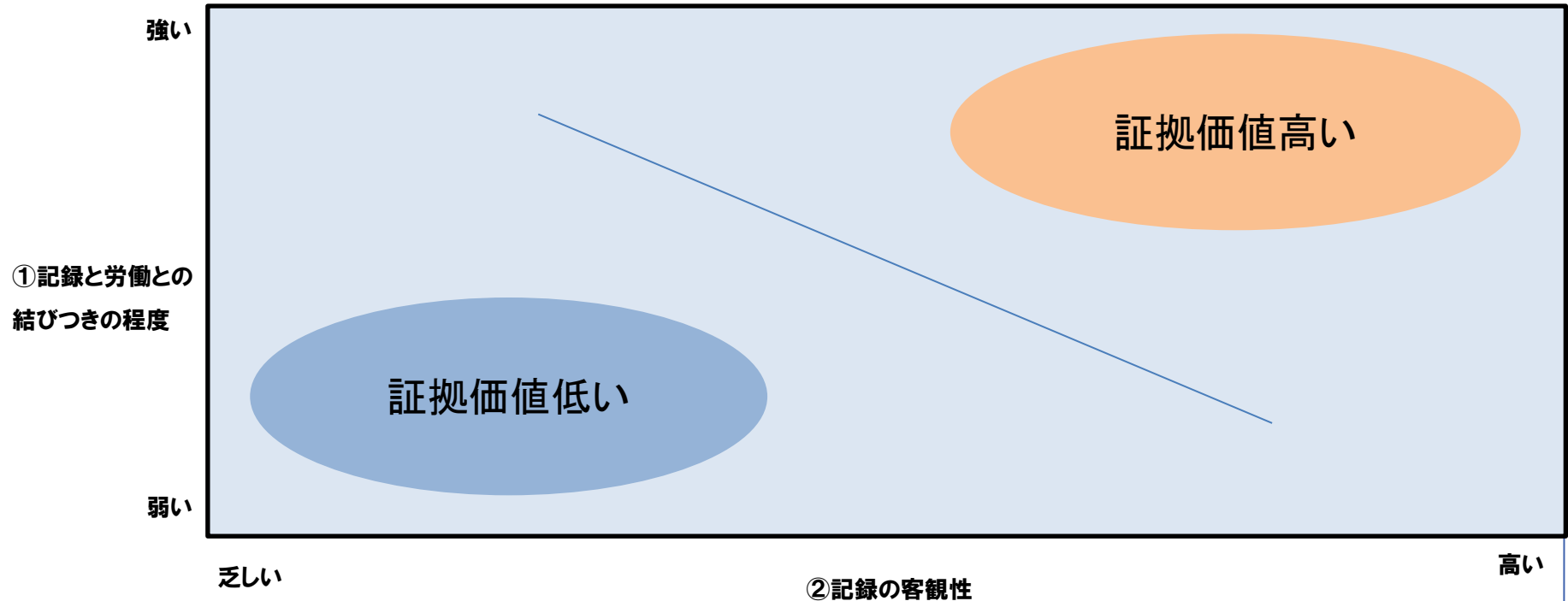
- タイムカード(電子式含め)
- 出勤簿
- 入退館記録
- 日報
- PCのログインログオフ時間
- シフト表
- 電子メール送信時刻
- タコグラフ(アナログタコグラフ、デジタルタコグラフ)
- レジ締め時刻 等



II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？





裁判所が重視する記録、重視しない記録

- ①記録と労働との結びつきの程度
- ②記録の客観性








II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？

①記録と労働との結びつき(1)

記録の種類	強まる要素	弱まる要素
タイムカード 	<ul style="list-style-type: none"> 始業打刻前、終業打刻後の業務がない 実際の時刻が分単位で記録 業務を開始・終了する場所にレコーダーが設置されている 	<ul style="list-style-type: none"> 始業打刻前、終業打刻後の業務がある なぜかすべて分単位で同一 例) 始業打刻 9:00 終業打刻 18:00 レコーダーの場所が業務を開始・終了する場所と離れている
出勤簿 	<ul style="list-style-type: none"> 出退勤時にリアルタイムで記入している 分単位で実時間が記録されている 他の記録との乖離がない、少ない 	<ul style="list-style-type: none"> 事後的に記入している なぜかすべて分単位で同一 他の記録との乖離が大きい
入退館記録 	<ul style="list-style-type: none"> 会社内では業務以外行わない 	<ul style="list-style-type: none"> 会社内で業務以外の活動(同好会、組合活動、レクリエーション活動等)を行うことがある
日報 	<ul style="list-style-type: none"> 業務開始、終了時刻が分単位で記入されている 記入されている開始時刻前、終了時刻後に行われる業務がない 他の記録との乖離がない、少ない 	<ul style="list-style-type: none"> 業務開始、終了時刻がなぜかすべて分単位で同一 記入されている開始時刻前、終了時刻後に行われる業務がある 終了時刻後に日報が作成・送信されている 他の記憶との乖離が大きい

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？

①記録と労働との結びつき(2)

記録の種類	強まる要素	弱まる要素
PCログインログ オフ時刻 	<ul style="list-style-type: none"> PCを使用しない業務はほぼない 1日の開始にログイン、終了時にログオフしている 事業所設置のデスクトップパソコン 	<ul style="list-style-type: none"> PCを使用しない業務も多数ある PCは日をまたいでつけっぱなし 複数人共用のPC 私用利用ありのノートPC
シフト表 	<ul style="list-style-type: none"> シフト時間外業務が発生することはほとんどない シフト時間外業務が発生した際には逐一シフト表に時刻とともに記載あり 	<ul style="list-style-type: none"> シフト時間外業務が間々発生する(閉店作業等) シフト時間外業務が発生した際にも、シフト表に修正記載がない
電子メール送信 時刻 	<ul style="list-style-type: none"> メールは事業場からのみ送信可能 1日の業務終了時に報告メールを送信することがルール化されている(売上報告書) 	<ul style="list-style-type: none"> メールは帰宅後も送信可能 送信予約をして送信した形跡あり
タコグラフ (ドライバー) 	<ul style="list-style-type: none"> 待機時間、休憩時間等が切り分けて記録されている 出庫から帰庫まで以外に業務はない 	<ul style="list-style-type: none"> 待機時間、休憩時間等が反映されていない 出庫前の業務、帰庫後の業務が間々発生している
レジ締め時刻 	<ul style="list-style-type: none"> レジ締め後に業務はない 利用客がいなくなってからレジ締めを行う 	<ul style="list-style-type: none"> レジ締め後にも、片付け等の業務がある 利用客がいる段階でレジ締めを行う

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？

②記録の客観性

高い(機械的記録)

- タイムカード
- 入退館記録
- PCログインログオフ記録
- シフト表(もとシフト部分)
- 電子メール送信時刻
- タコグラフ
- レジ締め時刻

低い(手書き等)

- 出勤簿
- 日報
- シフト表(修正記載部分)

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？～事例①～

＜事例①＞

出勤簿、PCログインログオフ記録、入退館記録いずれから労働時間を把握するか争点となった事例

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？～事例①～

事案の概要

- 残業代請求訴訟
- 記録の種類は、
 - ①手書き出勤簿
 - ②PCログインログオフ記録
 - ③入退館記録
- 原告は、入退館記録をもとに残業代請求
- 被告は、残業代はPCログインログオフ記録に基づいて労働時間を把握すべきと主張



各記録の状況

- 手書き出勤簿は本人の押印はあり
- PCログインログオフ記録はほぼ毎日の記録が機械的に抽出
- PCログインログオフ記録は、手書き出勤簿の時間と大きな差はない
- 入退館記録は、会社のセキュリティ扉を通過（入館・退館）する際にICカードで記録
- 入退館記録は、入館・退館の回数が合致しない日が間々みられた

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？～事例①～

被告側の主張戦略

- PCログインログオフ記録がいかに「労働との結びつきが強い」
 - 本人の業務フローを洗い出し、当該従業員の業務は、紙や電話だけで行う業務が存在しないこと(＝PCを使わなければ業務ができないこと)を、成果物等の証拠に基づき主張
 - 本人記載の出勤簿とも概ね一致している
 - 一方、入退館記録は、他の従業員と同時に入館退館している場合には記録が残らない(不整合を起こす)
- 日によっては3日間会社
に籠っていた記録内容

裁判所から示された心証

- PCログインログオフ記録が最も労働との結びつきが強い記録である
- PCログインログオフ記録を基調に労働時間を認定



II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？～事例②～

＜事例②＞

請求期間の大半は会社は出退勤時刻の管理ができておらず、原告から売上報告メール送信時刻が終業時刻だと主張された事例

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？～事例②～

事案の概要

- 店舗従業員からの残業代請求
- 請求期間中はタイムカード設置なし
- 記録の種類は、
 - ① シフト表
 - ② 売上報告メール
- 原告は売上報告メール送信時刻が終業時刻であると主張



記録の状況

- シフト表は、実稼働に基づいた加筆記載等はされていない
- シフト表上の業務終了時刻は、23時（閉店時刻）が大半
- 売上報告メールの送信時刻は朝方（3時～5時）のものも多数

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？～事例②～

被告側の主張戦略

- たしかに、閉店時刻後も一定の作業はあった
- しかし、作業内容はごく限られたもの
 - 具体的業務フローと標準的な稼働時間を主張
- 売上報告メールは帰宅後使用端末からも送信可能であった
 - 業務終了後送信までの間、自宅で自由に過ごすことが可能
 - 売上報告メールは、労働との結びつきが弱い



裁判所の心証

- シフト終了時刻後（閉店後）一定の業務は存在していた
- もっとも、閉店後の業務内容に照らすと、4時間～5時間要する業務内容ではない
 - 各シフト終了時刻 + 1時間を終業時刻と認定

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？～事例③～

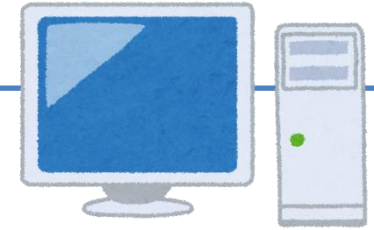
＜事例③＞

残業を月30時間以内とする指導の事実を考慮し、
PCログ記録を根拠に労働時間が認定された例
(東京地裁令和元年6月28日判決)

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？～事例③～

事案の概要

- 原告から被告に対する残業代請求訴訟
- 原告は、PCログ記録を根拠に労働時間を主張
- 被告は、出勤簿の記載等により労働時間管理を行っていた旨反論
- 原告は、被告から「残業は月30時間以内とせよ」との指導があったため、出勤簿には30時間を超える残業は記載されていなかったと再反論（被告は当該指示について否認）



事実関係

- 原告の出勤簿はどの月も30時間を超えることはなく、多くは寸分たがわず30時間と申告されている
- 原告の業務はパソコンを用いる業務が多かった

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？～事例③～

裁判所の判断

- PCログ記録を手掛かりとして原告の労働時間を推知することに相応の合理的根拠はある

- 始業時刻

基本：所定始業時刻（9時）

朝礼があった日：8:30

※始業時刻については、所定始業時刻前のログ記録があっても所定始業時刻を始業として採用（・・一般に、定時に間に合うよう早めに出勤し、始業時刻からの労務提供の準備に及ぶ場合が少なくない）

- 終業時刻

ログ記録がある日：ログ記録を終業時刻

ログ記録がない日：出勤簿記載時刻

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？～事例④～

＜事例④＞

割増賃金算定のベースとして、GPS移動記録に基づく労働時間が認められた例
(東京地裁令和元年10月23日判決)

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？～事例④～

事案の概要



- 原告から被告に対する残業代請求訴訟
- 原告は、原告のスマートフォンに記録されるGPS記録(GoogleMap)の付属機能であるタイムライン機能から労働時間を主張
- 被告は、始業時刻は開店時刻の30分前、終業時刻は閉店時刻の30分後であると主張
- 被告は、原告のGPS記録は信用性がないと反論

裁判所の判断

- 本来、労働者の労働時間を適切に把握してしかるべき被告において、原告の主張するタイムライン記録に基づく労働時間が実際の労働時間と異なるについて、証拠に基づく個別的指摘をしているわけではない
- 店舗滞在中に休憩時間以外に業務以外のことを行っていたと認められる証拠はない
- GPS記録に基づく店舗滞在時間を労働時間と認めるのが相当

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？

企業はどのような労働時間把握方法をとるべきか？

- 企業は、労働者の労働時間の状況を客観的な方法により把握しなければならない（安衛法第66条の8の3、安衛法第52条の7の3）

→ 労働時間把握を怠っている場合、労働者側の証拠(労働との結びつきが弱い証拠や客観性が低い証拠であっても)が採用されるリスクあり

- 企業は正確に(戦略的に)労働時間を把握するには、

①労働との結びつきが強く、

②客観的な方法 によりカウントする必要あり

→ 他の証拠価値が低い労働者側の証拠(手帳メモ等)を排斥可能

労働者の手書きのメモが労働時間の認定根拠になることもあり

労働との結びつきが強い労働時間把握方法をとるために

- 朝礼、掃除、朝の機械点検、業務上必要な着替え等には注意……業務は始業打刻後に行う！
- 終業打刻後は速やかに帰宅するよう指示

II. 裁判所はどのような記録から「残業」をカウントするのか？

コロナ時代の労働時間把握～テレワークと労働時間管理～

- 「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」(厚労省)
 - ・ 原則：パソコンの使用時間等の客観的記録に基づくもの
 - ・ やむを得ず自己申告制によるとき：適正な自己申告制によって労働時間を把握すべき

- 実際どうすべきか？
 - ・ クラウド型打刻システム(スマートフォンから打刻)
 - ・ 始業、終業時の報告メール
 - ・ 業務管理ログ 等

Ⅲ.裁判所が認める定額残業代制度とは？

Ⅲ. 裁判所が認める定額残業代制度とは？

定額残業代制度とは何か？

- 割増賃金をあらかじめ一定額以上の支払いを行う制度
- 法所定の計算による割増賃金以上の支払いを「有効に」している場合には、労基法違反にならない
- 定額手当の支給による方法（**手当型**）、基本給組込型（**組込型**）の2類型あり
- 例）「会社は、法定労働時間を超えた労働時間に対する賃金として、定額で固定残業手当を支払う。また、会社は固定残業手当に相当する法定時間外労働を超える労働があったときは、その時間分につき賃金を支払う。」

最近の実務は、圧倒的に手当型が多い

定額残業代制度の有効無効

- 支払方法、規定、制度に不備があり定額残業代制度が無効と判断される場合あり
- 無効となった場合には、①支払ったはずの**定額残業代相当額が残業代の支払いとして無効（未払い）**となる、②**定額残業代相当額が基礎単価に組み込まれて計算される**

→ **ダブルパンチ**

- 無効時には、波及効果も大
- 平成20年代の裁判例は、定額残業代の有効要件を**厳格に**審査する傾向にあった
- 平成30年7月19日最高裁判決（日本ケミカル事件）以降、以前よりは**緩やかに**解されつつある（しかし裁判例はまだ安定しているとまではいえない）

Ⅲ. 裁判所が認める定額残業代制度とは？

結局のところ、定額残業代制度の有効要件は？

- ①明確区分性・・・基本給部分と、割増賃金部分が明確に区分されているか
- ②対価性・・・時間外労働の対価としての性質を有しているか
- ③予定する時間数が極端に長時間ではないこと(特に近時の裁判例)

平成30年7月19日最高裁判決(日本ケミカル事件)をおさえる

- 基本給46万1500円、業務手当10万1000円
 - 賃金規程「業務手当は、一賃金支払い期において時間外労働があったものとみなして、時間手当の代わりとして支給する。」
 - 採用条件確認書「業務手当10万1000円、みなし時間外手当」
 - 「雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断」すべき
 - 規定に時間外労働に対する対価である記載あり、28時間相当分であり実際の時間外労働の状況との乖離なし
- 業務手当は、時間外労働等に対する対価として支払われたものと認定

Ⅲ. 裁判所が認める定額残業代制度とは？

超過分の差額精算合意や精算の実態は、有効要件となるか？

- かつては、差額精算合意を要するとした裁判例もあり（東京地判平成24年8月28日判決・アクティリンク事件等）
- もっとも、定額分を超過した場合に差額を支払う必要があることは労基法当然のこと
→ 日本ケミカル事件でも、要件とは考えられていない
- 労基法上差額精算は必要だが、定額残業代制度の有効要件とはもはや考えられていない

①明確区分性・・・時間数の明示は必要か？

- 時間数又は金額のいずれかが明示されていれば、OK
- cf. 日本ケミカル事件において手当の金額は明示されているが時間数の明示はない
- 手当型の場合には、給与明細上必然的に金額は明示される

Ⅲ. 裁判所が認める定額残業代制度とは？

②対価性・・・対価性要件を満たさない場合とは？

- 手当の名称、支給条件から判断

<NG例>

時間外労働とは無関係な手当

- バス運転手の「無苦情・無事故手当」(大阪地判平成25年4月19日)
- 会議運営を行った場合に支給される「会議手当」(大阪地判平成12年6月30日)

<OK例>

一定の時間外労働等を見込んで定められた手当

- 営業員の平均勤務時間を計測のうえ基本給17%を定めた「セールス手当」(大阪地判昭和63年10月26日)
- 恒常的に深夜勤務を担う路線乗務員のみに支払われていた「運行手当」(名古屋地判平成3年9月6日)

これらの議論に晒されないためには「固定残業手当」「定額残業代手当」の名称がベター

Ⅲ. 裁判所が認める定額残業代制度とは？

③時間数・・・相当時間数が多すぎると無効になる？

- 月82～86時間の時間外労働に対する割増賃金の趣旨の「サービス手当」等を無効とした例（東京地判平成29年5月31日・ビーエムホールディングス事件）
 - 月80時間分相当の時間外労働に対する固定残業代の定めは公序良俗に反し無効と判断した例（東京高判平成30年10月4日・イクヌーザ事件）
 - 月70時間の時間外労働を目安としていたとしてもそれによって業務手当が違法になるとは認められないとした例（東京高判平成28年1月27日・コロワイドMD事件）
- 今後制度設計するのであれば、労働時間上限規制の改正がなされた現在は、月30時間相当分が穏当（多くとも月45時間分）

Ⅲ. 裁判所が認める定額残業代制度とは？～事例①～

＜事例①＞

複数の手当が賃金規程上時間外労働の対価として定められていたものの、差額精算がなされていなかった例

Ⅲ. 裁判所が認める定額残業代制度とは？～事例①～

事案の概要

- 原告から被告会社に対する残業代請求訴訟
- 「業務手当」「役職手当」等複数の手当が賃金規定上割増賃金と規定されていた
- 差額精算の実態なし
- 原告は、各手当は「任せられた業務に対する対価」、「役職の責任に対する対価」であり、時間外割増賃金の対価性を有しないと主張
- 併せて原告は、差額精算の実態がなかったことを指摘

裁判所の心証

- いずれの手当も定額残業代として認定
- 手当制定の経緯や趣旨については着目していたものの、「厳密に時間を測定して超過分を設定している」ことまでは必要ないという理解
- 差額精算実態がなかった点についても着目せず

Ⅲ. 裁判所が認める定額残業代制度とは？～事例②～

＜事例②＞

飲食店店員に対する「職務手当」の定額残業代としての有効性が争われた例

Ⅲ. 裁判所が認める定額残業代制度とは？～事例②～

事案の概要

- 原告から被告に対する残業代請求訴訟
- 賃金規程上「職務手当」が時間外労働としての趣旨の記載あり
- 差額精算なし
- 雇用契約書なし
- (原告は明示に主張しなかったものの)職務手当は、100時間分超

裁判所の心証

- 実労働時間と金額との関連性がない点を指摘し、やや否定的心証
- もっとも、有効性について裁判所としても迷いがあった様子
- 雇用契約書不存在である点についても、特段指摘はなし(賃金規程の根拠のみでも定額残業代の設定を許容?)
- 相当時間数が長時間である点については、(なぜか)特段指摘なし

Ⅲ. 裁判所が認める定額残業代制度とは？～事例③～

＜事例③＞

営業職に対する「職能手当」の定額残業代としての有効性が争われた例

Ⅲ. 裁判所が認める定額残業代制度とは？～事例③～

事案の概要

- 原告から被告に対する残業代請求訴訟
- 賃金規程上「職能手当をもって割増賃金に充当する」の記載あり
- 労働条件通知書「職能手当：●円（固定割増手当）」の記載あり
- 原告は、何時間分に相当するのか不明である等の理由から、職能手当は残業代の性質を有しないと主張

裁判所の心証

- 早期の段階で、「職能手当は残業代として有効である」との心証を明言
- 手当型の定額残業代において、時間数の記載が不要である裁判所の態度が明らかになった例

Ⅲ. 裁判所が認める定額残業代制度とは？

定額残業代点検ポイント

チェック対象	好ましい要素	危険要素
賃金規程	<ul style="list-style-type: none"> 当該手当が割増賃金として支払う趣旨が明記されている 	<ul style="list-style-type: none"> 当該手当に他の趣旨も含まれるかのような記載がある(「責任に対する対価として」等) 賃金規程が従業員に周知されていない 賃金規程が存在しない
雇用契約書	<ul style="list-style-type: none"> 当該手当が割増賃金として支払う趣旨が明記されている 当該手当の金額が明記されている 	<ul style="list-style-type: none"> 当該手当の性質が書かれていない 雇用契約書の取り交わしがなされていない
給与明細	<ul style="list-style-type: none"> 当該手当の金額が明記されている 超過分の金額が明記されている 	<ul style="list-style-type: none"> 当該手当の名称どおりの記載がない
相当時間数	<ul style="list-style-type: none"> 30～45時間以内分に収まっている 実際の勤務状況と整合している 	<ul style="list-style-type: none"> 80時間分を超える定額残業代である 実際の勤務状況との乖離が大きい
手当の名称	<ul style="list-style-type: none"> 手当の名称が「定額残業代」等、明確な内容 	<ul style="list-style-type: none"> 手当の名称が、他の性質を含むかのような名称になっている(「無事故手当」等)

IV. まとめ

IV. まとめ

時効3年時代を見据えて

- 未払残業代請求金額が「1.5倍」になる
- 請求件数が増えることも予想される(請求側弁護士事務所によるCM)
- 未払残業代問題は「ブラック企業」だけの問題ではない
- 労働時間の正確な把握が重要
- 残業許可制の活用も

残業カウント

- 裁判所が重視するのは、①労働との結びつきが強く、②客観性が高い記録
→①②を充足する方法で時間管理、記録を行う

定額残業代

- かつてよりゆるやか、されど誤った制度は「ダブルパンチ」リスク
- チェックポイントをおさえ、問題発生前の定額残業代制度の「点検」が重要