

顧問先様限定 第7回：杜若オンラインサロン

裁判官を味方につける残業代トラブル解決策

～労働弁護士との交渉現場や裁判官の生の声をきいて～

令和3年11月24日13:00～14:30

杜若経営法律事務所

弁護士 樋口 陽亮

本日の進行

前半パート（樋口弁護士）

- I 残業代請求の相談を受けたときに、会社側弁護士は何を考えて交渉しているか？
- II 裁判所はここをみている

後半パート（岡代表弁護士、樋口弁護士）

- I 座談会
 - 皆様との質疑応答や、最近の事件で感じた裁判官の残業代請求への見方などを取り上げます

導入～近年、未払い残業代請求の事件数が急増している

- 未払い残業代請求は水面下で増えている。厚生労働省や裁判所の統計には現れない。弁護士同士で訴訟になる前に和解して終わっているから。
- 業種別で一番多いのは運送業。長時間労働、時間で賃金を支払わない、という業界の構造がそのまま未払い残業代請求の対象となるリスクを抱えている。

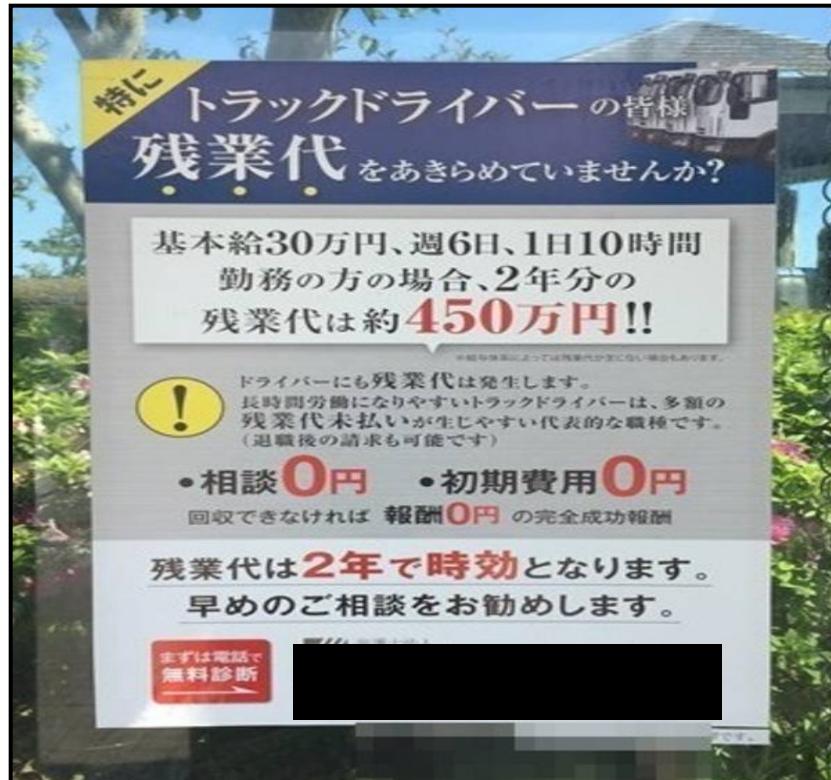
導入～「時効3年時代」とは？

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
 - つまり、未払残業代請求額が1.5倍になる
- 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）

導入～「時効3年時代」とは？

- 今後、残業代請求バブルが再燃する可能性が非常に高い。
- 実際、高速道路のパーキングエリアでは、トラックドライバー向けに残業代請求を呼びかけるポスターが貼られている。



I 残業代請求の相談を受けたときに、会社側弁護士は何を考えて交渉しているか？

- 残業代請求の相談を受けたときに、会社側弁護士が考えている視点は主に以下の3点
- 1 目の前の残業代請求をどのように交渉するか
 - 2 周囲の従業員への残業代請求の波及を抑える
 - 3 将来の未払い残業代をどのように解消するか

I－1 目の前の残業代請求をどのように交渉するか

- いきなり訴訟提起されることはまずない。事前に請求書や通知書といった形で請求がくる。
 - まずは、どこから請求がきているのか確認する。請求のパターンとしてよくあるのは、
 - ① 本人直接パターン
 - ② 代理人（弁護士）パターン
 - ③ 労働組合結成・加入パターン
 - ④ 労基署パターン
- 請求のパターンごとに、どのような交渉をしていくか予測が立てられる

I－1 目の前の残業代請求をどのように交渉するか



① 本人直接請求パターンの特徴

- ネット時代、弁護士が見つけられないということはない。
- 経験上、本人直接請求パターンには、なんとなく請求タイプ、費用節約タイプ、理論派タイプが多い。
 - なんとなく請求タイプ
→確たる自信がないため、会社から規程等や実情を説明して大幅に減額できる場合がある。
 - 費用節約タイプ
→同上。
 - 理論派タイプ
→自分の請求が正しいと思っており、理屈のない譲歩に応じにくい。逆に、会社の主張に筋が通っていると思わせられれば納得する余地があるのもこのタイプ。
- 会社が専門家をつけると、本人も弁護士をつけることがある（→解決水準が上がる）。そのため、あえて会社のバックサポートに徹することも多い。

I－1　　目の前の残業代請求をどのように交渉するか

② 代理人(弁護士)パターンの特徴

- ・ 法律論をもとに請求をしてくるため、会社も専門家に相談する等して理論武装しないと減額交渉は難しいケース。
- ・ ただし、労働者側の法律事務所にも類型がある。特に特徴的な類型としては以下の2類型。
 - 労働事件を専門に扱う法律事務所
→高い専門知識に基づく法的見通しを持っているため、不合理な主張は通らないが、労働者の不利な点も理解している。会社側も法的見通しをもっていると、落とし所を見つけて減額できる余地がある。
 - 着手金0円を売りにしている法律事務所
→スピード解決を重視、柔軟に任意交渉で和解することが多い。裁判になってしまっても判決に至らず和解がほとんど。

I－1 目の前の残業代請求をどのように交渉するか

② 代理人(弁護士)パターンの特徴(続き)

- 法律事務所の特徴は、事務所HPや弁護士のプロフィールから読み取れることが多い。
- ※ 事務所の特徴が読み取れない場合や、依頼者の意向等によって交渉方針は変わることがある。



I－1 目の前の残業代請求をどのように交渉するか

③ 労働組合結成・加入パターンの特徴

- 団体交渉への出席を求められる。
- 不当労働行為にあたることがないように注意する必要がある。
 - e.g ・うちには組合はないのだから、団交に応じる必要はないはずだ
 - ・過激な団体に入っていると今後の雇用は保証できない
- 実は専門知識に長けている組合担当者ばかりではない
- 爭議行為、SNSでの発信に注意する必要
- 周囲に波及しやすいのもこのパターン



I－1　　目の前の残業代請求をどのように交渉するか

④ 労基署パターンの特徴

- きっかけは、特定従業員からの通告の他、定期調査、匿名通告
- 違反があれば、残業代支払いの是正勧告ができる可能性
- 既に従業員と代理人等を通して交渉中である場合には、事情を説明して解決まで待ってもらえることも
- 固定残業代等労働契約の論点がある場合には、そもそも労基署の担当外である点に注意



I－1　　目の前の残業代請求をどのように交渉するか

【参考】

手続きパターンからわかる特徴…通常訴訟か？労働審判か？

- 代理人がついて裁判手続きへ移行した場合、通常訴訟（仮処分含む）か労働審判が選択される
- 訴える側がどちらを選択するかによっても、相手の大まかな方針がわかる
 - 労働審判…短期集中決戦型。スピード解決がされる一方、労働時間等はアバウトに認定されやすく、大幅な減額がされることもある。
→請求者は、早期に解決金を手にしたい。
 - 通常訴訟…解決まで長期間の審理（平均して1年～1年半程度）となる一方、緻密な証拠認定がされる。
→請求者は、お金に困ってなく、時間がかかるてもいいのできちんとした金額を得たい。（会社を困られたい場合もある）

I – 2 周囲の従業員への残業代請求の波及を抑える

- 従業員 1 名からの残業代請求が、他の従業員に波及する可能性もある
(波及効果) e.g.弁護士が対象会社の他の従業員に勧誘をしていた例
- 波及の可能性が高い場合には、安易な早期和解は禁物
→時間をかけて交渉することで、①会社が容易に請求に応じないことの印象づけ、②時間経過による関心低下、③交渉中に将来分の残業代の対策をたてられる。
※ただし、当該事件についての解決水準は上がる
- 場合によっては、退職を含めての解決も視野に入れておく
→合意内容が周囲に漏れるのを防ぐ。「辞める覚悟で請求しなければならない」という周囲へのプレッシャーになる。

I – 2 周囲の従業員への残業代請求の波及を抑える

- 波及の可能性はどのような要素で決まるか？

- ① 請求者は、在籍中か退職済みか
- ② 請求者と他の社員との交友関係
- ③ 請求者と同じ就労・賃金体系の従業員がどれほどいるか

e.g. 管理監督者、固定残業代対象者、勤務場所や勤務体系、

→これらの要素から、波及の可能性がどの程度あるのかを予測して方針をたてられる



I－3 将来の未払い残業代をどのように解消するか

- 過去に未払い残業代が発生している＝現状のままでは、将来も残業代が発生し続けてしまうため、対策を講じる必要がある。
- 取りうる対策としては、主に以下の3つ。
 - (①) 残業代を時間通りに支払う
 - ② 残業時間をなくす（減らす）
 - ③ 賃金制度を変更する（定額残業代、歩合給の導入）

I－3 将来の未払い残業代をどのように解消するか

【方法② 残業時間をなくす（減らす）】

- 全体の残業時間を減らすことは、会社の裁量として従業員の同意なく行うことが可能。残業事前申告制の導入も有効。
- 全員の残業時間の削減が難しい場合にも、請求者が在籍中であれば、当該請求者については残業をさせないようにするべき。そうしなければ、請求金額は益々膨らむ一方。

※労働組合に加入している場合、不当労働行為との問題が生じるので注意。

I－3 将来の未払い残業代をどのように解消するか

【方法③ 賃金制度を変更する】

- 賃金制度の変更によって、定額残業代や歩合給を導入する場合、不利益変更となる可能性が高い。
→従業員に対して変更内容の説明をした上で、同意を取得する手続きが必要となる。定額残業代を導入する場合には、今までよりも額面が増えるように調整すると同意は得やすい。
- 導入のタイミングにも注意が必要。請求者が在籍中の場合には、請求者はもちろん周囲も同意しないリスクがある。
→導入の下準備は進めておき、請求者との問題が解決又は請求者が退職した後のタイミングで改訂を行う。

II 裁判所はここをみている

- ・ 残業代請求の法的論点は数多くありうるが、多くの裁判例で争点となる項目は以下の2点。

① 労働時間の認定

…具体的な争点：始業終業の認定、就労・休憩時間の実態等

② 賃金制度の有効性

…具体的な争点：定額残業代の有効性、管理監督者性等



II 裁判所はここをみている

【① 労働時間の認定】

- どの裁判所でも、「会社が適切に従業員の労働時間を管理していたかどうか」は共通して着目している
- 労働時間をしつかり管理していない = 時間に見合う残業代を支払う意思がないとみられている
→会社から見てタイムカードやデジタルタコグラフに不合理な点があったとしても、日頃の管理をしていない場合には、そのままの時間が認定されるリスクが高い。
→特に問題となりやすいのは、運送業のドライバーや外回り営業社員

II 裁判所はここをみている

【会社の主張が通ったケース】

- ・ 勤怠時間の管理、残業の事前申告制度を厳格に運用していた
- ・ 残業時間が多い社員に対して、早く帰るように面談していた
- ・ 主張している残業時間内でのインターネット閲覧記録や雑談の防犯カメラ映像が残っていた、飲酒をしていた
- ・ 業務の合間の時間について、職場を離れたり車両を離れて自由に行動できていた
- ・ 携帯GPSやETC履歴と業務日報の記載との齟齬があった

II 裁判所はここをみている

【② 賃金制度の有効性】

- どの裁判所も「雇用契約書、就業規則、賃金規程の有無」は共通して着目している
→基礎資料すらない会社に対する裁判官の目は厳しい。特に定額残業代に関しては致命的。
- 他には、賃金制度改訂時に説明（同意）をしていなかった、規則や契約書があっても肝心の定額残業が明記されていなかったなど。
→このような事案では、裁判官の理解が得られず、労働者側も容易に減額に応じないため、結果的に敗訴的和解となってしまいやすい。

II 裁判所はここをみている

- 実は裁判になると、定額残業代の有効性要件の検討に入るまでもなく否定されている事例が少くない。
- 定額残業代の個々の有効要件については、弊所のYOUTUBEチャンネルで、過去の解説動画をアップしている

[かきつばたチャンネル]

動画：「裁判所が重視する労働時間の記録とは？」（友永弁護士）

ご清聴ありがとうございました
引き続き後半の座談会パートもよろしくお願ひ
致します。

