第35回　杜若オンラインサロン

類型別
残業代請求における企業対応

～在職型？本人型？徒党型？ 残業代請求の類型と求められる企業対応～

令和6年3月8日（金）

杜若経営法律事務所
弁護士　友永　隆太
弁護士　本田　泰平
東京都千代田区神田小川町3−20
第2龍名館ビル8階

お話させていただく内容

1　残業代請求事案を受任した際の企業側弁護士の視点

- 目の前の残業代請求をどのように解決するか
- 周囲の従業員への波及をどのように抑えるか
- 将来の未払い残業代をどう抑えるか

2　多様化する残業代請求

- 在職型/退職型・単独型/徒党型・本人型/代理人型

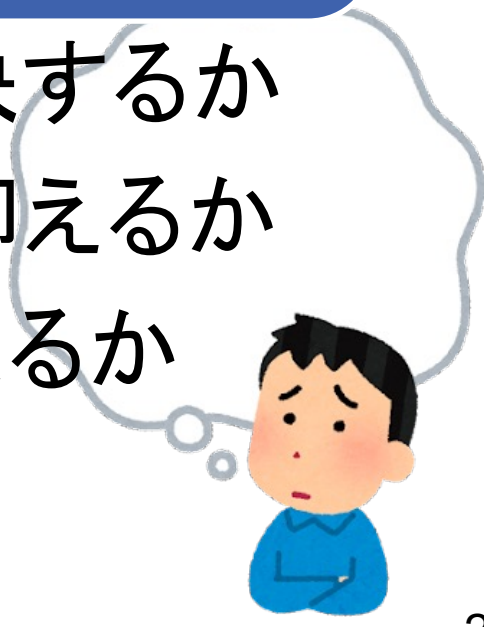
3　争い方から見る残業代請求

- 証拠収集と労働時間該当性

4　まとめ

1　残業代請求事案を受任した企業側弁護士の視点

- 目の前の残業代請求をどう解決するか
- 周囲の従業員への波及をどう抑えるか
- 将来の未払い残業代をどう抑えるか



1　残業代請求事案を受任した企業側弁護士の視点

① 目の前の残業代請求をどのように解決するか

- 労働実態は？証拠は？給与の支払い方法は？
- 法的視点から、「いくら」の残業代未払いが見込まれるか検討

② 周囲の従業員への波及をどのように抑えるか

- 目の前の残業代請求を解決することができても
  二の矢三の矢が来ては終局的な解決にはつながらない
- 時間軸や別角度からの視点を使った対策が必須

③ 将来の未払い残業代をどう抑えるか

- 目の前の残業代請求の交渉中も未払い残業代は増え続ける
- 「働き方」がいけないのか
- 「仕組み」がいけないのか、見極めたうえでの対応が必須

２　多様化する残業代請求

- 労働者の属性から見る残業代請求
- 手続き選択から見る残業代請求

３　多様化する残業代請求

従来よく見られた類型

- 退職した従業員が、単独で、弁護士を通して請求してくる
  →【退職型】＋【単独型】＋【代理人型】

多様化する残業代請求

- 在職中の従業員が請求してくることも増えてきた【在職型】
- 複数人の従業員から同時に請求されることもある【徒党型】
- 代理人をつけずに請求してくることもある【本人型】

２　多様化する残業代請求

•在職型～退職型との比較～

在職中の従業員から、代理人弁護士の名義で未払いの残業代等を支払ってほしいという趣旨の書面が送られてきた。

会社側としてはどのような点に注意しながら対応すべきか。

在職型～退職型との比較～

～企業側弁護士の視点～
① 目の前の残業代請求をどう解決するか
② 周囲の従業員への波及をどう抑えるか
③ 将来の未払い残業代をどう抑えるか

退職型

- 目の前の残業代請求をどう解決するか？
- 周囲の従業員への波及をどう抑えるか？
  __波及の可能性はそう高くない？
- 将来の未払い残業代をどう抑えるか？
  __対象者との関係では、今後増え続けることはないが…

在職型

- 目の前の残業代請求をどう解決するか？
  __雇用関係の継続が問題となることも＋今後の契約内容・働き方は？
- 周囲の従業員への波及をどう抑えるか？
  __事業所内などでの拡散に要注意 【後述の徒党型への派生】
- 将来の未払い残業代をどう抑えるか？
  __交渉中も残業代が増え続ける

２　多様化する残業代請求

•徒党型～単独型との比較～

複数の従業員から、同時に同じ代理人弁護士の名義で未払いの残業代等を支払ってほしいという趣旨の書面が送られてきた

その後、交渉を続けていたところ、新たに別の従業員からも同じ代理人弁護士の名義で同様の書面が送られてきた。

会社側としてどのような点に注意しながら対応すべきだったか

徒党型～単独型との比較～

～企業側弁護士の視点～
① 目の前の残業代請求をどう解決するか
② 周囲の従業員への波及をどう抑えるか
③ 将来の未払い残業代をどう抑えるか

単独型

- 目の前の残業代請求をどう解決するか？
  __在職型と退職型に分けられる。
  __対象労働者個人との解決を見据えた対応
- 周囲の従業員への波及をどう抑えるか？
- 将来の未払い残業代をどう抑えるか？

徒党型

- 目の前の残業代請求をどう解決するか？
  __対象労働者個人との解決だけでなく徒党全体を見据えた解決が必須
  __各労働者のキャラクターを見極めた対応が求められる
  __退職型と在職型が混在している場合もある
- 周囲の従業員への波及をどう抑えるか？
  __さらなる拡散に注意が必要
- 将来の未払い残業代をどう抑えるか？

２　多様化する残業代請求

●本人型～代理人型との比較～

退職した従業員から、本人名義で未払いの残業代等を支払ってほしいという趣旨の書面が送られてきた。

会社側としてはどのような点に注意しながら対応すべきか。

本人型～代理人型との比較～

～企業側弁護士の視点～
① 目の前の残業代請求をどう解決するか
② 周囲の従業員への波及をどう抑えるか
③ 将来の未払い残業代をどう抑えるか

代理人型

- 目の前の残業代請求をどう解決するか？
  __法的構成について理論武装してくるので、会社側も理論武装が必要
  __代理人のタイプを見極める（HPの検索・過去の対応事例）
- 周囲の従業員への波及をどう抑えるか？
- 将来の未払い残業代をどう抑えるか？
  __代理人が就いている場合、特に注意が必要

本人型

- 目の前の残業代請求をどう解決するか？
  __本人のキャラクターを見極める（節約タイプ・こだわりタイプetc…）
  __会社側が代理人をつけるか
  __予想外の展開を見せる場合があるので臨機応変に対応
- 周囲の従業員への波及をどう抑えるか？
- 将来の未払い残業代をどう抑えるか？

本人型～代理人型との比較～

～企業側弁護士の視点～
① 目の前の残業代請求をどう解決するか
② 周囲の従業員への波及をどう抑えるか
③ 将来の未払い残業代をどう抑えるか

代理人型

- 目の前の残業代請求をどう解決するか？
  __法的構成について理論武装してくるので、会社側も理論武装が必要
  __代理人のタイプを見極める（HPの検索・過去の対応事例）
- 周囲の従業員への波及をどう抑えるか？
- 将来の未払い残業代をどう抑えるか？
  __代理人が就いている場合、特に注意が必要

組合型

- 団体交渉への出席が必須
- 団交拒否/不誠実団交/支配介入等に要注意
- 会社担当者の協力が不可欠
- SNSの活用など他の手段には見られない手法が取られることも

３　争い方から見る残業代請求

残業代請求事案で特に問題となりやすい論点としてはどのようなものが挙げられるか。

３　争い方から見る残業代請求

労働時間の把握と主張立証責任

- 本来、労働者側に主張立証責任があるはずだが、
- 証拠記録により始点と終点で相応の推認がされた場合、会社側による積極的な反証が求められている
  →労働実態を把握し、推認力の高い証拠を収集する必要

- ①労働者が主張する時間帯について、労働時間性自体を争う
- ②労働者が根拠とする証拠の証拠価値を争う
  （より証拠価値の高い証拠による反証を行う）

- 推認力の高い証拠とは？
  →労働との結びつきの程度と記録の客観性から判断する
  →証拠価値が高く、会社に有利な証拠をいかに収集できるかがポイント
  →会社担当者の協力が不可欠

3　争い方から見る残業代請求

労働時間の把握と主張立証責任

- ②労働者が根拠とする証拠の証拠価値を争う
  （より証拠価値の高い証拠による反証を行う）

- 当該証拠と労働との結びつきの程度
- 当該証拠の客観性/正確性
- 使用者による把握/管理がされていたか
- 他の記録との整合性があるか
  →労働者側の証拠について、証拠価値を弱める主張を行い
  →会社側の証拠について、証拠価値を高める主張を行う

	機械的正確性	業務関連性	証拠価値	積極的要素	消極的要素
タイムカード	○	○	高	始業終業前後の業務がない 実際の時刻が分単位で記録 就業場所に設置	始業終業前後の業務がある 一律の打刻がされている 就業場所以外に設置

3　争い方から見る残業代請求

	機械的正確性	業務関連性	証拠価値	積極的要素	消極的要素
タコグラフ	○	○	高	待機/休憩が分けて記載 出庫～帰庫前後に業務がない	待機/休憩が反映されてない 出庫～帰庫前後に業務がある
日報	×	○	高	リアルタイムで作成している 業務内容が分単位で記載 他の記録との乖離が少ない	事後的に作成されている 大雑把な時間で記載 他の記録との乖離が大きい 終業時間後に作成送信
入退館記録	○	△	中	会社外では業務がされない 会社内で業務以外行われない	会社外での業務がある 会社内で業務外の活動(同好会,組合活動etc…)がある
PCログ	○	△	中	全ての業務でPCを使用 始業終業と同時にログが残る	PCを使用しない業務がある 複数人で共用のPC 私的利用もされている 日を跨いでつけっぱなし
メール送信履歴	○	△	中	事業場からのみ送信可能 始業終業時の報告がルール	帰宅後も送信可能 送信予約の形跡
手帳	△	×	低	毎日習慣的に記録されていた 分単位で記録されていた	稀にしか記録されていない 概要しか記録されていない

3　争い方から見る残業代請求

	機械的正確性	業務関連性	証拠価値	積極的要素	消極的要素
GPS記録	△	△	―	事務所の滞在時間中に業務外の活動が行われない	会社外での業務がある 会社内で業務外の活動(同好会,組合活動etc…)がある 後からの編集が可能である
LINE記録	△	△	―	帰宅時に毎日連絡している 事務所の滞在時間中に業務外の活動が行われない	連絡頻度が低い 連絡のタイミングがバラバラ
Suica記録	△	△	―	事務所の滞在時間中に業務外の活動が行われない 業務終了後すぐに帰宅している	業務終了と乗車時間の間に他の活動を行っている
その他	作業動画・カルテ・監視カメラ・探偵etc…				

3　争い方から見る残業代請求

労働時間の把握と主張立証責任

- ①労働者が主張する時間帯について、労働時間性自体を争う
  __当該行為は、本来の業務そのものではない
  　移動時間・始業前の準備行為・会食・仮眠時間
  __業務をしていたとしても指揮命令の存在に疑義がある
  　早出残業・居残り残業・持ち帰り残業（残業禁止/残業許可制）
  __業務に従事していない時間がある
  　喫煙・昼食等

所定労働時間「内」

原則：労働時間にあたる

→労働契約上,労働者による労務の提供が前提となっている

例外

労働から解放されている時間は労働時間に当たらない

ex:休憩時間

所定労働時間「外」

原則：労働時間にあたらない

→労働契約上,必ずしも労務の提供が義務付けられていない

例外

明示または黙示に労務の提供が義務付けられた場合は労働時間にあたる

ex:居残り残業/早出残業/持帰残業

4. まとめ

まとめ

～企業側弁護士の視点～
① 目の前の残業代請求をどう解決するか
② 周囲の従業員への波及をどう抑えるか
③ 将来の未払い残業代をどう抑えるか

	単独型				徒党型	
	退職型		在職型			
波　及	△	在職者との関係性に注意	◎	事業所内での拡散に注意	◎	さらなる波及に注意
将来分	△	退職済みのため増加しない	◎	残業禁止・制度変更・契約変更等の対応が必要	退職型	退職済みのため増加しない 在職者の制度変更を検討
	※	在職者との関係で、必要に応じて制度変更等			在職型	残業禁止・制度変更の検討 ※ハラスメントに注意
日常対応	×	退職済みのため発生しない	◎	従業員対応が必要な場合も	◎	さらなる波及に注意
解決方法	清算条項が必須		雇用関係継続の有無 契約見直しの有無 その他給与の扱い等		全体解決or順次解決	

まとめ

～企業側弁護士の視点～
① 目の前の残業代請求をどう解決するか
② 周囲の従業員への波及をどう抑えるか
③ 将来の未払い残業代をどう抑えるか

	代理人型	本人型	組合型
交渉戦術	法的論点に基づいた主張反論 →和解の可否について交渉代理人のタイプを考える	本人のタイプを見極める （節約・こだわり・なんとなく） 会社側も代理人をつけるかは要検討	団体交渉への出席が必須 不当労働行為に注意
手続選択	任意交渉→ 労働審判→ 通常訴訟 となる場合が多い	労基署への相談や 任意交渉を経ないあっせん申立/労働審判/訴訟提起の場合もある	組合型から代理人型本人型に派生していく場合も 不当労働行為の救済申立
解決方法	和解or判決(審判)etc…	本人が和解条項の内容を理解しているか気を付ける	三者間の労使協定

ご清聴ありがとうございました
座談会パートもよろしくお願いいたします。
皆様方からのご意見やご質問をお待ちしております。

座談会終了後、アンケートをご用意しております。
アンケートへのご協力もお願いいたします。