

【杜若経営法律事務所主催・無料セミナー】

裁判所はここを見ている！

最新裁判例に学ぶ労働時間管理と残業代請求の実務対応

杜若経営法律事務所
弁護士 樋口 陽亮

令和8年3月27日（金） 13：30～15：00

講師紹介



杜若経営法律事務所

弁護士 樋口 陽亮

【経歴】

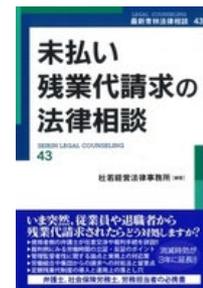
- 慶應義塾大学法科大学院修了
- 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所
- 経営法曹会議会員
- 残業代請求、団体交渉、労働災害や解雇事件等の労働問題について、いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたる。

【直近の講演・講義実績】

- 「令和版・労働時間の認定手法の最前線」
- 「裁判官を味方につける残業代トラブル解決策」
- 「就業規則について知っておきたいことと適切な使い方」（管理職向け）、など

【主な著作】

- 「未払い残業代請求の法律相談」（共著・青林書院）
 - 「人事・労務トラブルのグレーゾーン70」（共著・労務行政）
 - 「教養としての「労働法」入門」（共著・日本実業出版社）
- など



本日本話させていただく内容

1. はじめに
～なぜ労働時間の認定は企業側に厳しいのか？～
2. 裁判実務を踏まえた労働時間管理方法
3. 残業代請求の初動対応のポイント

1. はじめに

～ なぜ労働時間の認定は企業側に厳しいのか？ ～

裁判所による労働時間の認定が企業側に厳しい現実

本来、労働時間は労働者の立証責任

- 賃金請求権は、労務提供が終了した後に発生する（民623条1項・624条1項）
- 本来、請求を行う労働者側が労務提供の事実を主張立証する責任

実務における裁判所の考え方

- しかし、使用者側には労働時間の適正な把握義務がある
 - ①タイムカード等による労働時間の推認
 - 始点と終点を認定した上で、その間の労働を推認
 - ②労働者側の立証の軽減
 - 労働時間の認定資料がなければ、その責任を使用者が負う見解をとる裁判例もある
- 始点と終点で相応の推認がされた場合には、使用者が反証しないと負けてしまうという構造

裁判所による労働時間の認定が企業側に厳しい現実

労働時間が推認された場合の反証のハードル

- ・「特段の事情のない限り、労働者はタイムカードに記録された始業時刻から終業時刻まで業務に従事していたとの事実上の推定が働く」
- ・「タイムカードの客観的な記録と異なる労働時間の反論を主張する使用者側には、証拠に基づいた一段と高度の反証が要求される」※「時間外労働時間の理論と訴訟実務」388頁

裁判例（仙台地判平成21年4月23日労判988号53頁）

- ・裁判所は、使用者には労働時間管理義務があり、タイムカードに打刻された時間は、仕事に当てられたものと事実上推定されると認定
- ・他方、原告が勤務時間後社内で、パソコンゲームに熱中し、事務所を離れていた時間が相当あることが窺われることを認めつつも、
- ・時間内でも仕事に就いていなかった時間が存在するといえるのであれば、被告において別途時間管理者を選任し、その者に時計を片手に各従業員の毎日の残業状況をチェックさせ、記録化する等しなければ、上記タイムカードによる勤務時間の外形的事実を覆すことは困難というべきである、として使用者の反論を排斥

実際の労働時間裁判で特に紛争化しやすい場面

労働時間性の正しい理解を踏まえて、労働時間の把握に漏れがないようにする

① 「実労働時間」の考え方の使用者と労働者の対立

- 企業側が労働時間と認識してない（取り扱っていない）時間に対して、労働者側から労働時間にあたりと主張（実労働時間性の問題）
 - 所定始業前の在社時間、未承認の残業、勉強会の時間、食事会など

② 労働時間を立証するための「記録の信用性」の争い

- 多くの裁判では複数の労働時間記録が提出され、相対的に信用性が検討される。使用者の労働時間記録の信用性が否定され、逆に労働者側の提出記録が採用されることもある（記録の信用性の問題）。
 - ⇒ タイムカード（使用者） vs PCログ（労働者）など

裁判所が認める方法により労働時間をカウントする必要あり

2. 裁判実務を踏まえた 労働時間管理方法

裁判実務を踏まえた労働時間管理方法とは

総論

- 労働時間の認定は企業側に厳しい（実労働時間性の考え方、始点と終点による推認など）



- 普段から次の①・②の視点を意識した労働時間管理を取り入れることが大切。
 - ①労働と取り扱わない時間帯について、**実労働時間と認定されないための対応（工夫）**
 - ②労働時間管理について、**証拠価値の高い記録を用いる**

2. 裁判実務を踏まえた 労働時間管理方法

—(1) 実労働時間と認定されないための対応

裁判所の実労働時間性の考え方

そもそも「労働時間」とは？

- 労働時間の定義は、「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。
(三菱重工長崎造船所事件・最高裁平成12年3月9日判決)

争点の労働や時間帯ごと基準や判断要素は異なる

- しかし、裁判所は争点の労働や時間帯ごとに基準や判断要素を使い分けている。
- 具体的な行為内容や時間帯の類型ごとに、認定のハードルや判断要素のポイントを理解しておく必要がある。

① 実労働時間と認定されないための工夫

基本的な対応姿勢

- ある時間帯（行為）について、指揮命令下になく労働時間に該当しないと取り扱うのであれば、実労働時間と争われないための工夫をする
- 裁判所は、争点となる行為や時間帯ごとに基準や判断要素を使い分けている。
⇒問題となりそうな時間帯の類型ごとに裁判での判断要素のポイントを理解して、**実労働時間性の肯定要素をなくし、否定要素に沿った労務管理をする**

裁判所の実労働時間性の考え方

【大枠としての考え方】

所定「内」労働時間＝労働義務を負う

- 原則：労働時間にあたる
- 例外：休憩と同程度に労働からの解放が保障されてる場合には、労働時間にあたらぬ

・待機時間、仮眠時間、不活動時間
 ・所定労働時間内の不就労
 （例：業務時間中のタバコ休憩など）

所定「外」労働時間＝原則、労働義務を負わない

- 原則：労働時間にあたらぬ
- 例外：使用者の明示又は黙示の指示があれば、労働時間にあたる
 →①業務遂行の義務付け、②場所的拘束性、③業務性、④その他の事情

・通勤時間（現場への直行直帰含む）
 ・始業前の準備時間（着替え、朝礼など）
 ・休憩時間中の業務行為
 ・研修や勉強会、講習（所定労働時間「外」の場合）
 ・会食や社内の飲み会など
 ・オンコール待機
 ・居残り残業、早出残業、持帰り残業

裁判所の実労働時間性の考え方

労働時間の認定ハードル(私見)

オレンジ...所定内

緑...所定外

労働時間と認定されやすい

- 所定労働時間内の不就業
- 研修や勉強会・講習(所定「内」の場合)

- 待機時間・仮眠時間・不活動時間 ● 居残り残業
- 研修や勉強会・講習(所定「外」の場合)

- 始業前の準備時間(着替等) ● 会食や社内の飲み会
- 早出残業 ● 持帰り残業 ● 休憩時間中の業務行為

- 呼出待機(自宅待機)
- 通勤時間(現場への直行直帰含む)

労働時間と認定されにくい

労働時間性が「強まる要素」「弱まる要素」点検ポイント(1)

	強まる要素	弱まる要素
所定労働時間「内」の不就労 (ex.業務時間中のタバコ休憩など) 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務時間と私的時間の峻別ができない ・執務場所と同じ空間 ・即時対応を求めることが可能な状況、また実際に即時対応を求めたことがある 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務時間と私的時間の峻別ができる ・執務場所から距離を隔てた場所に移動している ・即時対応を求めることが予定されていない、また実際に即時対応を求めたこともない ※労働時間性の否定は極めてハードル高
<ul style="list-style-type: none"> ・待機時間 ・仮眠時間 ・不活動時間 	<ul style="list-style-type: none"> ・即時対応の義務あり ・実際の対応頻度や時間数が多い ・特定の場所での待機を命じられていた ・行動制限があった(入浴等) ・待機人員が一人又は少数 ・仮眠や休憩スペースが用意されていない 	<ul style="list-style-type: none"> ・即時対応の義務なし ・実際の対応頻度がない、あるいは極めて少ない ・外出も含めて行動が自由 ・待機人員が複数名おり対応は交代制 ・仮眠や休憩スペースが用意されている
<ul style="list-style-type: none"> ・研修、勉強会 	<ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間「内」で実施している ・強制参加、又は不参加による不利益(就業規則上の制裁、人事上のマイナス査定等)あり ・参加しないと業務遂行に支障が生じる ・業務との関連性が強い 	<ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間「外」で実施している ・自由参加、不参加による不利益なし ・業務との関連性が希薄

近時の裁判例を紹介

近時の裁判例を紹介

近時の重要裁判例（東京地裁令和6年5月17日判決）

一 仮眠時間の労働時間該当性の判断の考慮事由に関する事例



① 事案の概要

- ・ 警備業務を行い原告による残業代請求事案。警備業務が、「2名体制（機械警備）」から「1名体制（管制業務）」へ変更。
- ・ 争点: 午前0時～5時の「仮眠時間」が労働時間にあたるか。
- ・ 実態: 1名体制下では、規程に「緊急措置」や「イレギュラー対応有」の記載があり、実際も3～4回に1回程度電話対応が発生していた。



② 裁判所の判断

- ・ 旧業務（2名）：休憩時間
交代可能で発報もほぼ皆無だったため、労働からの解放があった。
- ・ 新業務（1名）：労働時間
規程で対応が義務付けられ、実際も一定頻度（3～4回に1回）で対応が生じていたため、「実作業の必要性が皆無に等しい」とは言えず、指揮命令下にあったと認定。



③ 実務上のポイント

- ・ 判断の核心: ①契約上の「役務提供義務」の有無と、②「実作業が生じる頻度」の2点が鍵。
- ・ 頻度の目安: 年数回程度なら否定される余地もあるが、数回に1回程度の頻度があれば、実質的な義務付けありとして労働時間とみなされる可能性が高い。

労働時間性が「強まる要素」「弱まる要素」点検ポイント(2)

	強まる要素	弱まる要素
<ul style="list-style-type: none"> ・業務準備行為(着替え、朝礼・ミーティング等) <p>近時の裁判例を紹介</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・準備行為が監督者の指揮下で行われる ・特定の場所で行わなければならない(着替え等) 	<ul style="list-style-type: none"> ・自由参加、欠席による不利益がない(朝礼やミーティング、体操等) ・場所の指定がない(着替え等) 
<p>会食・懇親会</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・明示又は黙示の参加指示がある ・不参加による不利益がある ・イベント自体に強い業務性がある ・特命により準備等を命じられている 	<ul style="list-style-type: none"> ・親睦や飲み食いが主たる目的 ・自由参加 ・不参加による不利益なし
<ul style="list-style-type: none"> ・所定休憩時間「内」の待機(ex. 昼休みの電話対応) <p>近時の裁判例を紹介</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・場所的拘束がある ・来客や電話対応の義務がある ・ワンオペ 	<ul style="list-style-type: none"> ・外出も含めて行動の自由が保障 ・来客や電話対応の義務がない ・対応することがあっても、僅少の時間であり、自由任意による場合
<p>呼出待機(自宅待機)</p> <p>近時の裁判例を紹介</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・対応の頻度が著しく、私生活上の自由時間が実質的に確保できない 	<ul style="list-style-type: none"> ・自宅等自らが選択した滞在場所で自由に過ごせる 

近時の重要裁判例（西日本高速道路サービス関西事件・大阪地裁令和7年10月30日判決）

一 更衣時間の労働時間性に関する判断事例



① 事案の概要

- ・業務: 高速道路の料金收受・管理会社に勤務する有期嘱託社員。始業前の更衣時間等が争点。
- ・原告の主張: 「更衣室での着替えは所長の指示に基づくもので、更衣・移動・検査時間は労働時間にあたる」と主張。



② 裁判所の判断

- ・更衣時間: 否定。社内更衣の義務付けなし。
- ・仮眠後着替え: 否定。仮眠時の着替えの指示はなく、「自主的な着替えは休憩時間の自由利用にすぎない」。
- ・検査時間: アルコール検査1分は労働時間だが、端数処理（月合計30分未満切捨）で追加支払い不要。



③ 実務上のポイント

- ・「制服通勤の禁止」は避ける: 更衣場所は従業員の任意とすることを明確化し、社内更衣の義務付けを避ける。
- ・管理職の発言に注意: 「更衣室で着替えてから出勤」等の指導が「黙示の指示」と認定されるリスクあり。管理職研修等で周知すべき。

近時の重要裁判例（M事件・東京地裁令和6年12月19日判決）

一 休憩時間中の労働に関する判断事例



① 事案の概要

- ・業務内容: 塵芥収集運搬業務。
ルートや休憩のタイミングは従業員の裁量に委ねられていた。
- ・原告の主張: 「休憩時間が取れなかった」として、休憩時間分の残業代を請求。



② 裁判所の判断

- ・単に休憩中に作業していた事実のみでは不十分。
- ・業務量過多や具体的な指示により、「休憩を取らずに働かざるを得ない（明示・黙示の義務付け）」状況であったかが問われる。
- ・結論: 業務過密とは認められず、休憩時間分の賃金請求を否定。



③ 実務上のポイント

- ・「作業＝労働」ではない: 指揮命令下の「義務付け」があったかどうかが決定的な争点となる。
- ・企業側の対策: 黙示の指示と取られないよう、確実に休憩を取らせる仕組み（業務量の適正化・管理体制）を構築する。

近時の重要裁判例（大阪地裁 令和7年3月24日判決）

一 呼出待機の労働時間該当性の判断事例



① 事案の概要

・請求: クリニック勤務の麻酔科医が、自宅での「オンコール待機時間」も労働時間であるとして、約3.4億円（残業代+付加金）を請求。

・争点: オンコール待機時間は労働時間（指揮命令下）にあたるか。



② 裁判所の判断

・労働時間ではない

・理由: ①呼出頻度が低い（月1~3回）、②緊急性が限定的（即応義務の緩和）、③場所・行動の自由度が高い（自宅で自由に行動可）ため、労働からの解放が保障されていた。

・その他: オンコール待機時間を除いて、実労働分の残業代支払いは命じられた。



③ 実務上のポイント

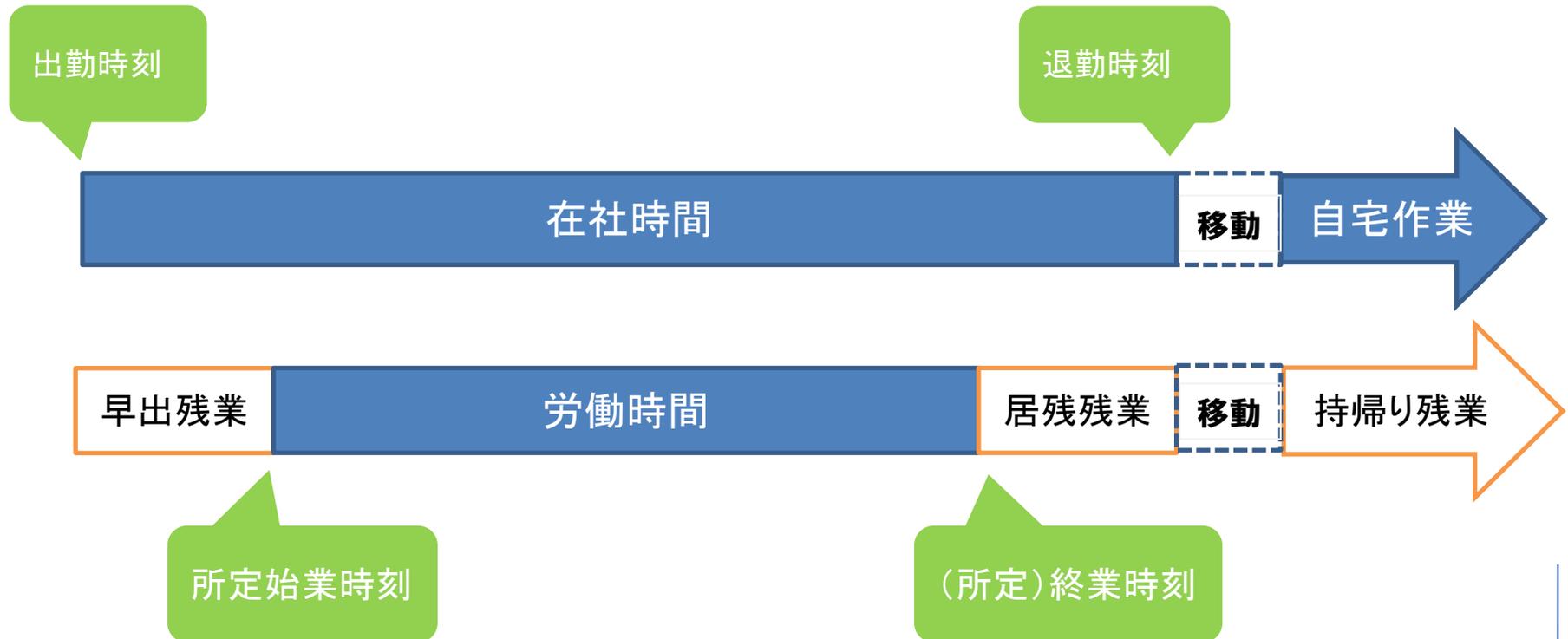
オンコール運用:

- ①呼出頻度を記録する
- ②特定個人に即応を強めない（チーム制等）
- ③待機中の行動制限を避けることが重要。

労働時間性が「強まる要素」「弱まる要素」点検ポイント(3)

	強まる要素	弱まる要素
<ul style="list-style-type: none"> ・早出残業 ・居残り残業  <p>近時の裁判例を紹介</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則で残業承認制や残業禁止をとつても形骸化している ・使用者が残業を黙認している ・業務量や期限設定から、所定内に処理できないほど多い ・使用者がで実際の業務量に配慮していない ・在社時間と申告に乖離があるにもかかわらず、調査・対応をしていない 	<ul style="list-style-type: none"> ・残業禁止命令をだしている ・残業承認制のもとでの無許可居残り ・無許可居残りに対して注意指導をしている ・業務量や期限設定が所定内に処理できる分量、あるいは翌日以降にも回せる ・残業させないための配慮(分担や上司の引継ぎ)をしている ・在社時間と申告に乖離がないか確認し対応している
<p>持ち帰り残業</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ・私的時間から業務時間を切り分けができる ・使用者からの明示又は黙示の指示がある ・持ち帰り残業が必要な業務量や期限設定である ・使用者の認識がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・私的時間から業務時間を切り分けができない ・使用者からの明示又は黙示の指示がない ・使用者が職場内での業務を指示していた ・使用者の認識がない

早出残業・居残残業・持ち帰り残業(概念図)



: 各時間帯の実労働時間性が問題となる

近時の重要裁判例（S病院事件・さいたま地裁令和4年7月29日判決、Sグループ事件・東京地裁令和3年11月29日判決）— 早出残業の労働時間該当性の判断事例

① 事案の概要

・S病院事件: 看護師が始業前に共有PCで電子カルテ確認等の準備を行っていた。

・Sグループ事件: 清掃スタッフが打刻後、始業時刻前に清掃・リネン仕分け等の定型作業を行っていた。

② 裁判所の判断

・結論: いずれも**労働時間と認定**。

・理由: 共有PCのログイン履歴や、館内での定型作業の実態から、管理者は早出を「当然把握していた（知っていた）」と推認。

・法的評価: 知りながら異議を唱えず放置したことは、「黙示の指揮命令（黙認）」にあたる。

③ 実務上のポイント

・「指示していない」は抗弁にならない: 会社に来て働いている事実を放置すれば、指示があったとみなされる可能性が高い。

・対策: ①業務上不要な早出は明確に禁止する、②PCログや入退館記録と勤怠の乖離をチェックし、漫然と放置しない運用が不可欠。

居残り残業に対する労務管理

残業許可制の厳格な運用を認定し、許可のない残業を労働時間と認めなかった例
(東京地判令和3年6月30日、令元(ワ)12146号・令3(ワ)7489号)

【事案の概要】

- 原告はタイムカード記録をもとに21時以降の残業を主張
- 被告は21時以降の残業許可制の存在、原告が承認なく残業をしていたことを反論

【裁判所の判断】

- ▶ 裁判所は以下の事実を認定し、21時以降の残業は指揮命令下ないと判断
 - ✓ 就業規則・雇用契約書に21時以降の残業許可制が明記
 - ✓ 原告以外の従業員は運用に従って許可を受けていた
 - ✓ 承認を受けない打刻があれば、翌日タイムカードに「残業未承認」というゴム印を押していた
 - ✓ 被告代表者が少なくとも月1回は注意、それでも提出しない原告に繰り返し注意していた
- ▶ 原告の「大量の業務を担当していた」という主張を以下の通り退ける
 - ✓ 原告の業務量が他の被告従業員に比べて多かったとまでは認められない
 - ✓ 原告以外の従業員は21時以降に業務を行う頻度は多くない
 - ✓ 原告の担当業務を割り振られたB及びCの残業時間が著しく増加していない
 - ✓ 原告は、21時以降社内において寝ていることがあったこと、パソコンで私的なメールを送受信していること等が認められる

原告以外の運用状況、未承認記録、注意指導歴等から残業許可制の厳格な運用を認定

他従業員の業務量との比較、引継ぎをした従業員の業務時間等から黙示の指示も認めず

Cf.労働密度と実労働時間性の認定の問題

「ダラダラ仕事していた」時間は労働時間性を否定できるか？

- 労働者がダラダラと仕事をしており、そのことが原因で業務時間が長時間となっている場合でも残業代を払わなければ行けないのか？
- 実際の紛争でよくみかける問題だが、結論からいうと、実労働時間性を否定するのは難しい。
（∵）残業代請求の労働時間の算定において、労務提供の労働の量や質は問題とならないため（労働時間にあたるかは「0」か「1」の問題）。
- あくまで労務提供の量・質は教育指導の問題として対応する必要がある。

2. 裁判実務を踏まえた 労働時間管理方法

— (2) 労働時間管理について、証拠価値の高い記録を用いる

②労働時間管理について、証拠価値の高い記録を用いる

使用者はどのような労働時間把握方法をとるべきか？

- 使用者側には労働時間の適正な把握義務がある
 - 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
- 原則、使用者は正確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
- また、複数の客観的記録により労働時間把握をすることも有効
cf.労働者からタイムカード外の残業を主張されたものの、使用者側から合わせて事業場ドア開閉記録を提出したことが功を奏し労働時間性が否定されたケース

裁判所はどのような記録から労働時間を推定するのか

始点と終点による労働時間の推定

- ・ タイムカードその他裏付けとなる証拠資料に基づき、各労働日ごとに、それらの時間の始点と終点とを特定し、その時間の存在を明らかにすることで労働時間を推認する。

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
- ・ レジ締め時刻・・・等

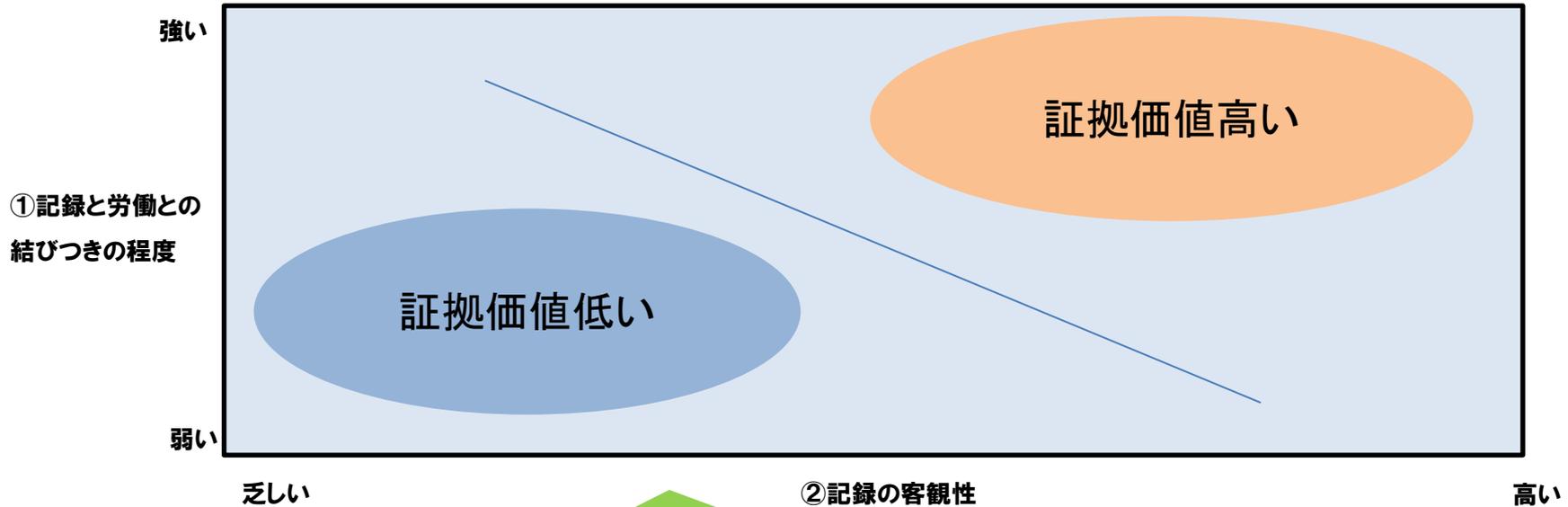


裁判所はどのような記録から労働時間を推定するのか

裁判所が重視する記録、重視しない記録

I 記録と労働との結びつきの程度

II 記録の客観性



【その他の事情による修正】

※使用者側での把握・管理の有無

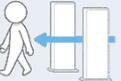
※他の記録との整合性

【出典】友永弁護士「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」

各記録ごとの点検
ポイントを表で解説

裁判所はどのような記録から労働時間を推定するのか

I 記録と労働との結びつき

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 	<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
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 	<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
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

裁判所はどのような記録から労働時間を推定するのか

Ⅱ 記録の客観性

高い(機械的記録)

- タイムカード
- 入退館記録
- シフト表(もとシフト部分)



低い(手書き等)

- 出勤簿
- 日報
- シフト表(修正記載部分)
- 手帳



近時の重要裁判例（東京地裁令和6年4月11日判決）

一 勤怠管理システム記録と私用カレンダーの信用性の優劣の判断事例



① 事案の概要

- ・対立構図: 会社は「勤怠管理システム（KOT）」の記録に基づき労働時間を主張。
- ・原告主張: 「会社の指示で記録を修正させられた」として、自身のGoogleカレンダーの記録を正として残業代を請求。
- ・争点: システム記録と私的記録、どちらの信用性が高いか。



② 裁判所の判断

- ・システム記録: **信用性を肯定**
打刻状況が自然であり、不当な修正指示の事実認められない。
- ・私用カレンダー: **信用性を否定**
予定が定型的（毎日同じ）、事後入力 of 疑い、メール送信履歴等の客観的証拠と整合しないため、証拠価値なしと判断。

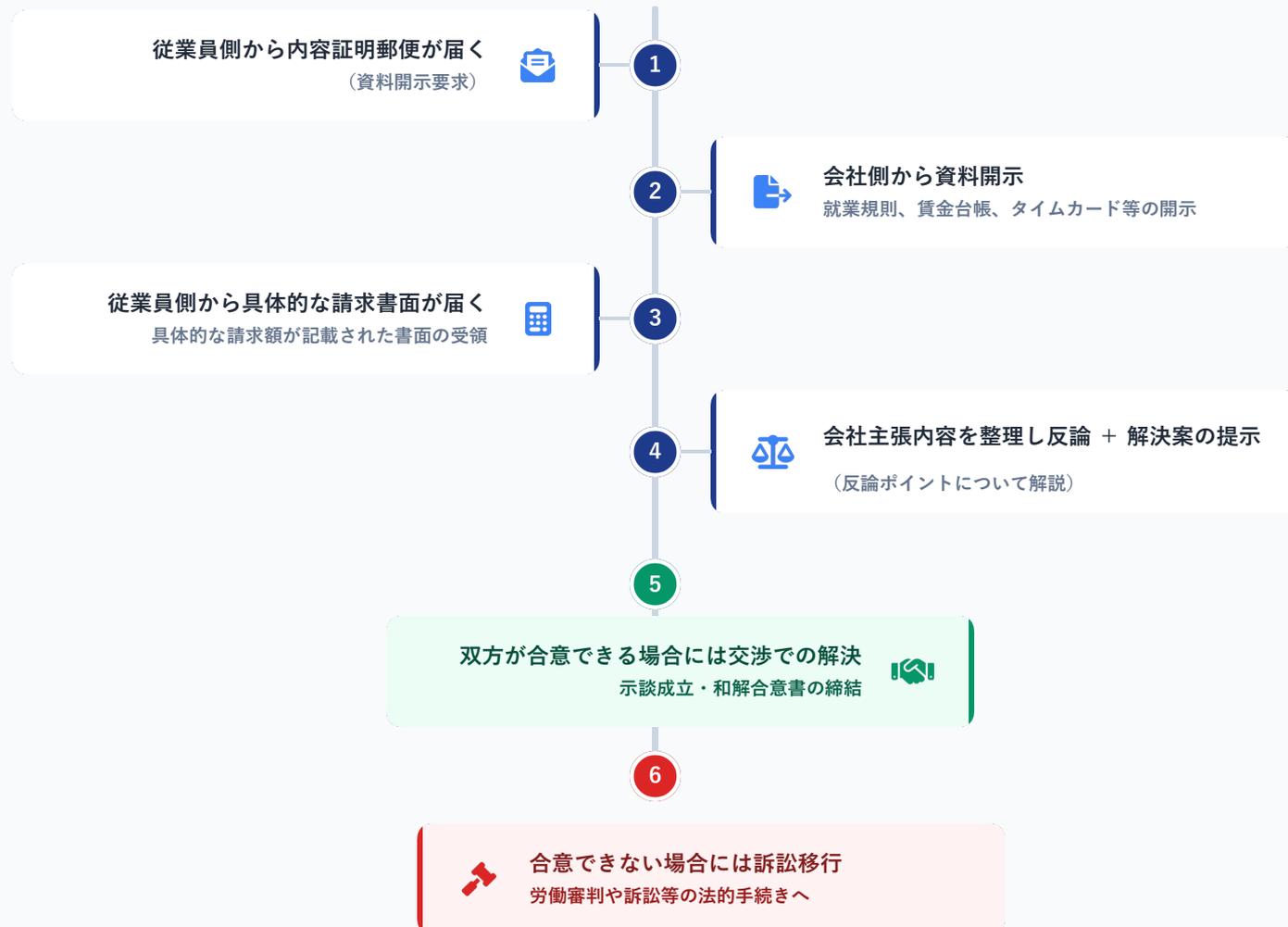


③ 実務上のポイント

- ・原則: 勤怠システム記録は強い信用力を持つ。これを覆すには強力な反証（修正指示のメール等）が必要。
- ・私的メモの限界: 単なるカレンダー入力だけでは証拠として弱い。「その時に記録したこと」や「業務成果物（ログ）」による裏付けが不可欠。

3. 残業代請求の初動対応 におけるポイント

残業代請求のオーソドックスな流れ



残業代請求の初動対応



放置は避ける（裁判提起のリスク等）

期限内に一応の連絡を入れておくことが重要です

1 資料開示には必要な範囲で応じるべき

開示に応じない場合のリスク：

- 先方は裁判手続きに移行せざるを得なくなる
- 結局は裁判所から提出を命じられる
- 裁判官の心証が悪化する（「改ざん疑い」等）

開示すべき資料（コピー可）：

就業規則類、雇用契約書、賃金台帳、労働時間記録など必要な範囲で

2 内容証明記載の期限は？

よくある記載例：

「●月●日までに残業代の支払いがない場合には法的措置を講じます」

あくまでも先方が「一方的に」定めた期限

必ずしもその日までに支払いを完了させる法的義務があるわけではありませんが、無視することは避けるべき。

3 期限内の一応の連絡（例文）

精査中であることを伝え、猶予を求める連絡を入れます。

推奨される回答例：

「現在未払残業代の有無及び額について精査を行っていますので、期限までにお支払いすることはできません。今しばらくお待ちいただきますようお願いいたします。」

4 消滅時効の承認に注意！

残業代請求権の消滅時効は「3年間」。
消滅時効期間を超えた請求されていても、不用意な発言で時効援用ができなくなるリスクがあります。

× NG対応（債務承認とみなされる）：

「残業代は払いますから待ってください」
「請求額を払わなければいけないことはわかっています」



近時の重要裁判例（東京地裁令和3年10月14日判決）

一 労基署の是正勧告に応じた賃金支払いにおける注意点



① 事案の概要

- ・ 労基署の是正勧告を受け、会社が未払い残業代の一部を支払った。
- ・ 問題点: 会社は支払いに際し、「いつからいつまでの分か」を通知せず、時効の援用もしなかった。
- ・ 原告の主張: その後の訴訟で、この支払いは「全期間の未払い賃金を認めた（債務の承認）」ことになるため、時効は中断（リセット）していると主張。



② 裁判所の判断

- ・ 充当の原則: 用途を指定しない弁済は、弁済期の古いもの（古い債務）から順に充当される。
- ・ 時効の中断: 会社が期間を限定せずに支払ったため、原告が請求していた「全期間」についての債務の承認とみなされた。
- ・ 結論: 本来時効で消滅していた過去の分も含め、**全期間の消滅時効が中断**し、支払義務が生じた。



③ 実務上のポイント

- ・ 漫然とした支払いは厳禁: 何も通知せずに振り込むと、意図せず古い債務を承認したことになる。
- ・ 必須対応: 支払う際は、①対象期間と金額を本人に通知し、②時効にかかっている期間については「消滅時効を援用する」旨を明確に伝える必要がある。

請求額を提示された際の見落としとしてはいけない主なポイント

🕒 労働時間の反論ポイント

- ✔️ 実労働時間・休憩時間は適切か？
休憩時間が「0」で請求されることがあるため、取得分を労働時間から除外するよう反論する。
- ✔️ 始業・終業時刻の根拠は？
手帳やLINE等の客観性が疑わしい記録ではなく、会社のタイムカード等により算定すべきと反論する。
- ✔️ 事業場外みなし労働時間制、裁量労働時間制
事業場外みなし労働時間制や裁量労働時間制など、一定の労働時間労働したものとみなす制度の適用がある場合。
- ✔️ 週44時間特例（特例措置対象事業場）
商業、接客娯楽、保健衛生（病院・薬局等）など特定の業種で、常時10人未満の小規模な事業場において、法定労働時間を週40時間から44時間に延長できる制度
※今後法改正で廃止予定

📌 客観的記録との整合性が重要

💰 賃金部分の反論

- ✔️ 基礎単価に除外賃金が含まれていないか？
家族手当、通勤手当、住宅手当等、限定列挙された7種類の賃金を除外して単価計算を行う。
- ✔️ 固定残業代の扱いは適切か？
固定残業代が有効であれば、基礎単価に含めず、かつ割増賃金として既払い額から控除する。
- ✔️ 割増率の適用誤りはないか？
法定休日と法定外休日の混同や、深夜割増の重複適用など、割増率の計算ミスを確認する。

📊 計算基礎の精査で大幅減額も

⚠️ その他

- ✔️ 消滅時効分まで請求されていないか？
3年の消滅時効にかかる部分は支払義務がないため、確実に時効を援用する。
- ✔️ 管理監督者該当性の確認
経営者と一体的な立場にある管理職であれば、残業代支払義務がないことを主張する。

🔔 時効の援用は必須です。古い債務を誤って承認しないよう注意が必要です。

近時の重要裁判例（福岡地裁小倉支部R7.3.27判決）

一 固定残業代と認められない乗務手当が出来高払制賃金に当たるか



① 事案の概要

- ・ 請求内容: トラック運転手3名が、会社に対し各々約1,400万円の未払賃金を求めた訴訟
- ・ 争点: 「1kmあたり〇円」と定めた乗務手当が、固定残業代として有効か否か。
- ・ 就業規則には「時間外分を含む」と記載があったが、従業員への周知が不十分であり、給与明細にも内訳記載がなかった。



② 裁判所の判断

- ・ 固定残業代: **無効**
判別可能性と対価性の要件を満たさず、周知も欠くため。
- ・ 出来高払制: **有効**
給与明細に「距離×単価」が記載されており、走行距離は「労働の成果」といえるため、出来高払制賃金と認定された。
→ 認容額は、請求額の1/3程度。
- ・ なお、原告らは、配車が一方的で**自助努力**によって走行距離を伸ばすことができないため、労働給付の成果に比例するとはいえない旨主張していたが、裁判所は、**労働者の裁量により多寡を決することができる労働給付の成果のみに限られるとは解されないとし主張を排斥。**



③ 実務上のポイント

- ・ 固定残業代の主張が否認された際の**予備的な防衛策として、「出来高払制」の主張が極めて有用。**
- ・ 出来高制であることが雇用契約書や就業規則で明記されていなくとも、**距離に応じた算出された計算書が交付されていれば、走行距離に応じて手当を支払うこと契約内容と認められる**
(出来高制の基礎賃金の算出方法を明示することは必須ではない)。

近時の重要裁判例（東京地裁R7.3.27判決）

一 副業先での労働の事実を知らない場合に割増賃金の支払が必要か



① 事案の概要

- ・原告は、スキマバイトサービス「タイミー」を利用し、複数の会社（C社、D社等）で勤務。
- ・請求: 複数の勤務時間を「通算」すると法定労働時間を超えとして、賃金を支払う被告（タイミー運営会社）に割増賃金を請求。
- ・争点: 被告がD社での勤務事実を知らなかった場合でも、通算して割増賃金を支払う義務があるか。



② 裁判所の判断

- ・結論: 支払義務を負わない。
- ・理由: 労基法38条1項（時間通算）について、使用者が他の事業場での労働により法定時間を超えることを「知らなかったとき」は、割増賃金の支払義務を負わないと解釈すべき。
- ・補足: 労働者からの申告がない限り、自ら他の事業主の下での調査する義務までは負わない。



③ 実務上のポイント

- ・「不知」の抗弁: 副業・兼業先での労働時間を「知らなかった」場合、割増賃金のリスクを回避できる可能性があることが示された。
- ・運用の現実解: 行政解釈は厳格だが、司法判断はバランスを重視。兼業事実の申告がない場合まで責任を負わされるリスクは限定的といえる。

セミナー総括

本日のまとめ



01

実労働時間性の 判断枠組みと運用

所定「内／外」ごとの判断枠組みを正しく理解することが出発点。

曖昧になりがちな待機時間や準備行為について、実労働時間性の肯定要素（指揮命令下の事実）を排除する業務設計を行うことが重要。



02

客観的記録による 立証体制の構築

客観的かつ労働との結びつきの強い記録による労働時間管理が不可欠。

タイムカードだけでなく、PCログや入退館記録など、客観性と業務性の紐付けを重視し、複数ソースで相互補強できる体制を。



03

初動対応での リスクコントロール

残業代請求を受けた際は、債務承認・時効中断の落とし穴に注意。

即座に回答せず、資料を保全し論点を整理した上で、専門家と連携して戦略的に交渉・訴訟に備える。