



『未払い残業代の請求がきたら』

宮川安江

内容証明郵便で未払い残業代の請求が到達したとき、あなたはどうか対処しますか。

弁護士が労働者や退職者からの依頼を受けて、会社に対して未払い残業代を請求する場合は、まず内容証明郵便で、未払い残業代の支払いを請求してくるのが一般的です。

この内容証明郵便は、弁護士名義で出して心理的な圧力を与えるのが目的です。不必要に多数の弁護士名が羅列してある場合もありますが、心理的な影響が目的としたもので、実際は1～2名の弁護士が担当しているだけで、慌てふためく必要はありません。

慌てふためいて、相手側に連絡し、「今は払えないが」「分割してして支払う」等の交渉してしまうと、本来できるはずの消滅時効の援用ができなくなります。

請求内容も、入社後5年分とか、休憩時間0となっていたり、残業代の計算単価に通勤手当が含まれていたりする場合があります。よく吟味しての対応が必要です。

内容証明は、あくまで「このような内容の書面を送った」ことを郵便局が証明するだけで、これに返答しないことで何ら法的な効果を生ずるものではありません。

内容証明の目的は、消滅時効を中断させることにあります。内容証明郵便は、民法上の催告（民法153条）としての意味があり、時効を中断させる効力があります。

残業代は、給料日に支払うものであるため、給料日から消滅時効が進行していきます。具体的には、会社が内容証明郵便を受

領した日に時効が中断するので、その日にさかのぼって2年以内の給料日に関する未払い残業代について、会社が払わなければなりません。

内容証明郵便の催告は、会社が受領した時点で効力が発生しますので、受領するかしないかは慎重に対応が必要です。

ただし、この時効を中断の効力を認められるには、内容証明郵便が会社へ送達されてから6ヶ月以内に訴訟を提起することが必要です。訴訟の提起にも消滅時効の中断の効力があり、内容証明と異なり、会社が訴状を受領するか否かに関係なく労働者が裁判所に提出した時点で消滅時効の中断の効力があります。

訴訟は、おおよそ月1回のペースで、その都度弁護士からの資料の提出や事情の説明を求められ、打ち合わせを行います。訴訟は第一審だけでも6ヶ月から1年ばかり、控訴された場合はさらに数ヶ月かかることとなります。人事担当者は、事務的な対応に迫られるだけでなく、証人として法廷に立ち、尋問を受けることとなります。

一方労働審判は、原則として最大3回の期日で終了しますので、弁護士が代理人となっても、「本件についての事情が詳しい方」として、人事労務担当者も出席が求められます。事前に提出される労働者側の申立書、会社側の答弁書、双方からの証拠と双方の口頭のやりとりで、第1回期日で決めてしまう場合が多い。

従って、第1回期日で1回勝負の覚悟で、万全の準備態勢が必要です。しかも申立書

が届いてから第1回期日までの日数は、1ヶ月～1ヶ月半程度しかありません。この間に労働者の主張している残業時間など精査し、会社側の主張を纏める必要があります。

ちなみに第1回期日の時間は2時間程度です。

訴訟で判決が出る場合は、「付加金」という残業代と同額の罰金を命ぜられることがあります。労働審判では付加金の支払いを命ぜられることはありません。

仮に訴訟において、付加金の支払いを命ぜられる可能性がある場合は、多少不満でも労働審判の段階で、調停や和解に持って行った方が得策の場合もあります。

労働者が未払い残業代を請求する立証資料として①雇用契約の成立、②時間労働についての取り決め、③時間外労働を行ったことの3要件が必要です。

①雇用契約の成立

雇用契約書、給与明細書、業務報告書など

②時間外労働についての取り決め

雇用契約書、就業規則、賃金規定など

③時間外労働を行ったこと

タイムカード、業務日報、スケジュール表など

未払い残業代請求において、根拠となる残業時間の認定につて、労働基準法には労働者の労働時間を管理し、適正に把握することを義務づけた規定はありません。

他方では賃金の全額払い、時間外労働、休日及び深夜労働について厳格に規定している以上、会社には労働者の労働時間管理をし、適正に把握する義務があると解されています。この観点から、通達として平成13.4.6基発339号にて「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する

基準について」を出しています。

これによりますと、タイムカード、ICカードなどの客観的な記録、自己申告制については十分な説明を行い、自己申告の労働時間と実際の労働時間とが合致しているかについて実態調査をし、申告を阻害する目的で上限時間を設定する等の措置を講じないこととされております。

請求する側がその事実を証明する証拠を提出しなければならないが、労働者の労働時間を管理し、適正に把握する義務があるのは会社側であり、逆に労働者が主張する残業時間が存在しないことを立証しなければならないような運用が事実上行われております。

残業時間を立証する客観的な証拠がない場合の認定

基本的には、未払い残業代を請求する訴訟において、その請求をする労働者が長時間労働の事実を主張し、その主張を裏付ける証拠を提出しなければならない以上、この証拠を提出できない労働者の請求には理由がないとして棄却されることとなります。

立場を変えれば、労働者の時間を管理し適正に把握することが会社の義務である以上、会社側にも責任があります。

これに関して、平成17年12月1日の判決（ゴムノイナキ事件）では、労働者が恒常的に長時間の残業をしていた事実は認められるものの、これに対する客観的な証拠が全くない事案で、「タイムカード等による出退勤管理をしていなかったのは、もっぱら会社の責任によるものであり…、残業している従業員が存在していることを把握しながらこれを放置していたことがうかがえることから…、本件で提出された全証拠から総合判断して、ある程度概括的に時間外労働を推認するほかない。…労働者や会社側の供述など総合的に考慮して、労働

者は平均して午後9時まで就労していた旨を認定」しています。

ある程度長時間労働が恒常化していることがうかがえる場合は、時間管理義務者としての会社は、これを怠ったというような認定方法がとられる可能性は今後もあると思います。

未払い残業代はなぜ発生するか。

「どの会社でも未払い残業代は存在している。」

朝8時30分作業服に着替えタイムカードを打刻、9時～18時就業、18時30分タイムカードを打刻し私服に着替えて帰宅は一般によく見かける勤務体系です。この場合、労基法の労働時間は、制服への着替え、私服に着替え、清掃するまでが労働時間で、会社のルールとのギャップが未払い残業代として発生します。

自動車部品メーカーアイシン精機は、刈谷労働基準監督署の是正勧告を受けて、2008年1月～09年11月のサービス残業1万2千人分の約3億円を支払った。

例えば基本給30万円の従業員が1日1時間の法定労働時間を超える残業を行った場合、1日単価12,000円、1時間1,500円割増し1.5つけると2,250円、1ヶ月56,250円、2年間で140万円従業員100名だと1億円を超えることになる。

しかも同社は、30分未満の残業は切り捨てを行っていたもので、切り上げは合法でも、切り捨ては1分でも違法ということになる。

「未払い残業代」の問題はこれまでは表面化していなかった。運悪く労基署の立ち入り検査を受けて指摘される場合に限られていた。ところが最近は、集団で未払い残業代を請求する訴訟の件数が増大しつつあります。その背景には、弁護士や司法書士の事情が見え隠れしています。

消費者金融に払いすぎた利息の返還を請

求する「過払い金請求」が世間に浸透し、弁護士や司法書士の収入源となり、電車内広告やテレビCM等で集客していた。そのため、消費者金融の倒産が相次いだ。平成22年に過払い金の発生原因となったグレーゾーン金利が撤廃され、それ以降新たな過払い金は生じないことになり、枯渇することとなりました。

そこで新たに目を付けたのが「未払い残業代」です。これらの法律事務所は、相談は無料、最初の着手金を払う必要はなく、取り戻した過払い金の20%程度の報酬を受ける場合が多い。

さらに在職中の請求ではなく、ほとんどが、退職後に請求してくる。法律事務所は「知り合いで辞めた社員はいませんか」など元社員を集めて共同で提起するケースがあり、相手は資本力のある会社ですので弁護士にとってはもってこいの市場です。

未払い残業代には、商法514条により、「遅延損害金」として給料日の翌月から年6%の利息が付きます。これは在職中の社員であり、退職した社員は、賃金の支払いの確保に関する法律6条により、退職日の翌月から14.6%の遅延利息が付くことになります。

また、冒頭に申しあげました労基法114条では、裁判所がそれと同額の「付加金」の支払いを命ずることがあります。

付加金は、判決によって支払いが命じられるもので、和解で終結した場合は、付加金が課せられることはありません。

未払い残業代は、裁判になってからでは打開策はありません。裁判になる前に、会社の規定。制度を洗い出し、タイムカード等の客観的資料の整備と時間の管理を適正に把握し運用することに尽きると思います。