

元 氣 の 源 通 信

充実した人生を送るために心・技・体を磨き続ける

特定社労士・経営士・高齢者雇用AD 深川順次

福岡市博多区比恵町 11-7-701

TEL092-409-9257 FAX092-409-9258

(今月の言葉) 未払い残業代請求に対処する

- ① 業務改善で残業時間を削減する
- ② 労働時間を厳格に管理し残業代は適正に支払う
- ③ 残業代請求への対処法

2014年10月号(第140号)

「未払い残業代として200万円を1週間以内に支払え。さもなければ法的手段をとる」

ある会社に元社員から送られてきた内容証明郵便です。こうした事案が頻発しています。

また、インターネットで、さらに満員電車の中吊り広告などで、多くの弁護士が次のように呼びかけています。「未払い残業代の請求は、あなたの当然の権利です」「その残業代、諦めないでください！月給30万円 1日1時間のサービス残業をしていた場合、2年間分で最大112万円、同額の付加金を加算されると2倍の224万円 サービス残業代は確実に回収できます」

政府は「中小企業にも2016年4月をめどに60時間超の残業には50%増しの賃金を支払うように義務付ける」検討に入りました。長時間労働を行っている企業に対する監督署の調査、取締りが更に強化されることは間違いありません。

手をこまねいては、「残業代支払倒産」にもなりかねません。

未払い残業代請求に対処する

業務改善で残業時間を削減する

まずなによりも、「長時間労働を削減する」「残業時間を削減する」という社長の強い決意、決定が求められています。

「基本的に1日8時間、週(平均して)40時間を超える労働時間、更に1ヶ月変形労働時間の場合は、30日の月は171時間、31日の月は177時間を超える労働時間は残業」に当たります。自社の労働時間残業時間がどれぐらいなのかしっかりと把握しましょう。

その上で、残業対策を立てることです。

以下は、時間外労働(残業)削減に成功した事例です。

☆社長がトップダウンで時間外労働削減に努める

A社では、社長が率先して残業削減に努めています。

- ・毎朝の朝礼で、ムダをなくしたり、作業時間を短縮するための改善提案を出すように呼びかける
- ・社長自ら工場内を歩いて改善指導を行う
- ・目標管理制度の中に「業務改善、コストダウン」の項目を設定する。

☆多能工化、業務のローテーション化を進め業務を平準化する

B社では、計画的に多能工化を進めており、業務の多い従業員がいる場合には、部門の管理者が他の従業員に振り分けるようにしています。多能工化を進める取組として、各職場で必要とする技術、能力、資格・免許を整理し、必要な教育や人材ローテーションを計画的に実施しています。その結果として、特定の人に業務が集中することもなく、長時間労働の抑制につながっています。

その他

☆残業の事前申請制度の導入と実施状況の管理を行う

☆週1日ノー残業デーを実施する

など、多様な取組を行い、残業削減に努めています。

労働時間を厳格に管理し残業代は適正に支払う

エステ業界の大手である「たかの友梨ビューティクリニック」が社員から「未払い残業代」の件で監督署に告発され、これに対して社長が「会社をつぶしてもいいの？」と問い詰めるなど、「パワハラ発言」を行ったとして大きな社会問題となりました。「ブラック企業」と指弾されています。

長時間労働や「未払い残業（サービス残業）」を温存すれば、大きなリスクを負うこととなります。

①長時間労働に伴う健康障害、訴訟リスク(2014年4月号参照)

②「未払い残業(サービス残業)」に伴う(元)従業員の告発、訴訟リスク

なによりも社員との信頼関係を損ね、会社の信用を傷つけることにつながりかねません。

残業時間が130時間に上ったC社は、生産性を向上させ、ほぼ残業時間がなくなると同時に週休2日制を実現しています。事例に上げた会社のように、業務を改善し生産性を高めるという観点から残業問題を解決していきましょう。

「無駄な作業、ダラダラ残業、付き合い残業、生活残業」を削減するために時間管理を厳格にすることです。「残業は許可制にする」「削減のための責任者を置く」「削減目標を明確化し対策を立てる」「問題のある社員には改善指導を行う」などです。

同時に、残業代を適正に支払っているかどうか確認しましょう。その場合の留意点として

- ①管理職対策 自社の管理職は労基法上の「管理監督者」の該当するのかが該当しない場合の対策
- ②営業職対策 営業職も残業代を支払う必要あり
- ③固定残業代対策 本来の残業代が固定残業代を上回るときは、その差額を支払う必要あり
- ④年俸社員対策 年俸社員にも残業代を支払う必要あり
- ⑤残業単価の計算は適正か 基本給だけで計算をしていないかなど、点検し問題があれば改善しましょう。

残業代請求への対処法

なによりも、残業代トラブルを防止することです。そのためには「業務改善で残業時間を削減する」「労働時間を厳格に管理し残業代は適正に支払う」という観点が必要です。

では、前記したような残業代請求があったときは、どう対処すればいいのでしょうか。

①慌てず内容を吟味する

対岸の火事と思っていたことが自社でも起こった。だがあわてて相手に連絡を取ることは避けることです。冷静に「請求者は誰か、弁護士が代理人として付いているのか、具体的要求額はいくらか、何年分の残業代を請求しているのか」など基本的なことを確認しましょう。そして会社の方針を明確にすることです。

②無視してはいけない

ただ、放置することは避けましょう。内容証明は、時効中断の「催告」の意味を持っていますので、無視してそれでおしまいにはなりません。「請求額の根拠はなにか」「1週間では回答できない」旨、回答します。タイムカード等のコピーを請求されたときは弁護士が付いているか、労働審判や裁判になるかどうかで判断しましょう。

③残業代の検証を行い、できるだけ有利な条件で合意する

請求者の主張する残業代計算に誤りがないか、請求者がどのような働き方をしていたのか、休憩時間以外に不就労時間はないかなど事実をしっかりと把握します。その上で合意に持ち込むことをおすすめします。

参考文献:『ビジネスガイド』(2014年10月号)

『社長、サービス残業代請求問題はこう解決しましょう!』(糀谷博和他)

『時間外労働時間削減の好事例集』(中小企業における長時間労働見直し支援事業検討委員会)