弁護士が語る！経営者が知っておきたい法律の話（第10回）

サービス残業が会社を潰す？本当は怖い残業代の話

2015.09.09

企業にとっても、労働者にとっても、重要な問題であるはずの労働時間。にもかかわらず、多くの企業が「社員には多少サービス残業をさせても大丈夫」と考え、労働者も「会社にはこの先もお世話になるので、黙ってサービス残業をする」という風潮がありました。

しかし、厚生労働省が発表した「監督指導による賃金不払残業の是正結果（平成24年度）」によると、それまで不払いになっていた残業代が是正指導により支払われた合計額 は約104億円、1企業での支払額が5億円を越える企業もありました。サービス残業は、いずれツケとして会社の首を締めることになるのです。

今回は、残業代、つまり時間外労働や休日労働がどれだけ会社のリスクとなるかについて考えてみましょう。

時間外労働・休日労働は「法律違反」

そもそも、時間外労働・休日労働とはどんなことをいうのでしょうか。本連載の第3回「ブラック企業」の回でも軽く触れましたが、改めて確認をしてみましょう。

労働基準法では、最低の労働条件として、原則とし1日8時間まで、1週間で40時間までしか働けないとしています。これを法定労働時間といいます。この法定労働時間を超えて働くことを時間外労働といいます。また、原則として週1日以上休日がなければいけないとしています。この法律上認められた休日を法定休日といい、その休日に働くことを休日労働といいます。

労働基準法では、原則として時間外労働・休日労働は認められていません。時間外労働・休日労働を行うためには、会社と労働者の過半数で組織する労働組合や過半数の代表者との間で、書面による労使協定（いわゆるサブロク協定）を締結し、労働基準監督署長に届け出ることが必要です。また、個々の労働者との労働契約においても、残業等が認められていることも必要です。このような規定がない場合、どんなに会社が忙しくても、原則として時間外労働・休日労働は法律違反となります。

どんなときに割増賃金が発生するの？

時間外労働・休日労働に対しては、企業は割増賃金を支払う必要があります。これがいわゆる「残業代」というものになります。

労働基準法では、原則として午後10時から午前5時までの間の労働（深夜労働）をした場合にも、法定労働時間の範囲内であっても割増賃金を支払う必要があるとしています。深夜労働の規制は、管理監督者であっても適用されるので、注意が必要です。

働いている時間は、実際に労働者が明示または黙示で、会社の指揮命令下にあるかどうかで判断をします。就業規則などは関係ありません。そのため、事業場内での作業着への着替えを義務付けている場合に作業着などへの着替えるといった準備時間、会社からの指示を待っている状態の待機時間なども労働時間となります。そのため、これらの作業のために法定労働時間を超える場合にも、割増賃金を支払う必要があります。

それでは、就業規則などで労働者が働かなければならないと定められた時間（所定労働時間）を超えて働いた場合にはどうなるのでしょうか。一般的には、この場合も残業といわれており、働いた分の通常の賃金は請求できます。しかし、…
続きを読む