

「無断で残業する社員への対応は？」

- 必要もないのに勝手に居残りをして残業時間を申告している
- 「早く帰れ」と指示しているが、だらだらと残っている
- 「難しい仕事をやっている」と社員は言うが、実際は簡単な業務であるなど、いろいろなケースがありますが根本の問題は同じです。

無断で残業して、残業代を稼ごうとする社員の状況を放置してしまうと

- 人件費が高騰する
- 残業時間が長くなると、社員の健康管理の問題が発生
 - この場合、会社にペナルティが科される可能性がある（労災リスク）

という大きな問題を抱えていることとなるのです。

では、最初に「残業をすることは社員の権利として認められるか？」ということのみをみましょう。労働基準法上の労働時間とは「社員が会社の指揮命令下に置かれる時間」を言います。

このため、会社の指揮命令下になく、社員が私的な活動のために会社に残っている時間は労働時間には含まれません。基本的には「会社の指揮命令下」にない時間は、残業時間として取り扱う必要がないのです。

つまり、社員の判断で「残業する権利」は無いということです。

このことをはっきりさせるために就業規則に次の条文を盛り込みましょう。

第〇条（遵守義務）

社員は、勤務に当たり、次の事項を遵守しなければならない。

- 1 会社の許可なく終業時間後、会社施設に滞留しないこと
- 2 会社の構内又は施設内において、会社の許可なく業務と関係ない活動を行わないこと
- 3 勤務に関する手続きその他の届出を怠り、又は偽らないこと
- 4 会社の残業命令なく残業しないこと
- 5 職場において、電話、電子メール、パソコン等を私的に使用しないこと

第〇〇条（残業命令なしの残業）

前項4号の規定にかかわらず、社員が残業命令なしに残業した場合、この残業は労働時間に含まれないため、会社は社員に対し、この残業に対する賃金を支給しない

就業規則に明示することで、残業管理があやふやにならないことがポイントです。

しかし、就業規則に記載するだけでは足りません。特に「残業命令なしの残業には賃金を支払わない」とまで、記載するのであれば、会社は残業をきっちり管理しないといけないのです。

なぜなら、残業命令なしでも残業代の支払いが命じられた裁判が多くあるのも事実だから

です。これは、直接的には残業命令が無くても、「黙示の残業命令」が存在するというこ
とで、支払命令が出ているのです。

具体的には

- 残業で業務を処理することを当然なこととして、上司が黙認した場合
- 業務上やむを得ない理由で残業をした場合
- 残業しなければならない客観的な事情がある場合

などは「黙示の残業命令」があったと認められてしまいます。

では、このような事態に陥らないためにはどうしたらよいのでしょうか？

これに関する裁判があります。

<リゾートトラスト事件（大阪地判 平成17年3月25日）>

- 経理担当者の残業と休日出勤が多かった
- この社員は日常的な事務を担当し、残業する量ではない
- 上司が早く帰るように何度も注意したが、帰らなかった
- 会社は残業代、休日手当を払わなかった
- 社員は残業代、休日手当の請求をした

そして、この判決は

- 会社は残業、休日出勤の命令をしていない
- 業務の量は残業、休日出勤するほどでもない

として、会社が勝訴したのです。この裁判のポイントは

- 残業命令があったか？ → 逆に、残業しないように上司が注意している
- 残業（休日出勤）するほどの仕事量だったか？
→ 日常的な仕事のみで、それほどの量ではない

という点です。だから、会社が「残業の内容と量」を把握して、きちんと労働時間を管理
していれば、勝手な残業は認められないし、黙示の残業ともならないのです。

この裁判と同じように「残業が認められなかった」裁判があります。

- 吉田興業事件（名古屋地裁 平成2年5月30日）
住み込みで建物管理を行なっている者が戸締りを時間外にしたことは、いつでもでき
る業務を自発的に勤務時間外に行っただけなので、残業代は不要
- ニックトラスト事件（東京地裁 平成18年11月17日）
寮の食堂を運営している者が、勤務時間外に要求以上の水準の料理やサービスをした
ことは、社員自らの判断で行ったに過ぎないので、残業代は不要

このように黙示の残業とみなされないためには

- 業務内容が残業を前提としていない
- 残業を事前許可制とする → 事前命令が前提
→ 事前申請書と報告書を「必ず」提出させる

ということを会社全体で運用することが重要なのです。

ここまで徹底できれば、「勝手に残業する」ことはとても難しくなるので、会社としても人件費の高騰や社員の健康管理の問題も抑えられるのです。

「仕事がなくとも、残業して残業代を稼ごう」という意識の低い社員が存在することは事実です。だからこそ、ルールを作り（就業規則に明記し）、その運用を適正に行なうことで、こういう意味のない人件費の高騰を抑えることができるのです。

ちなみに、上記の「残業命令なしの残業には残業代を支払わない」という旨を追加することは社員にとっては「不利益変更」となるため、社員代表※の同意が必要であることは言うまでもありません。

※社員代表は社員の同意が無いままに会社が勝手に指名してはいけません。社員代表の同意を得ていなければ、【法的に】意味が無い追加となってしまうのです。