

第5節 時間外手当請求（未払割増賃金請求）

第1 論点整理

1 申立ての趣旨及び理由

(1) 訴訟物

時間外手当（未払割増賃金）請求事件の訴訟物は、「雇用契約に基づく賃金請求権」です。

労働基準法は、休憩時間を除いて1日に8時間、1週間について40時間を超えて労働させてはならないと定めています（労基32）。また、毎週少なくとも1日の休日を与えなければならないとしています（労基35①）。しかし、労使協定を締結すれば、使用者は労働者を時間外、休日、深夜労働に従事させることができます（労働基準法36条、いわゆる三六協定と呼ばれます。）。深夜は、午後10時から午前5時までをいいます。

従業員が時間外、休日、深夜労働に従事したときは、使用者は、一定（基礎となる賃金の2割5分以上5割以下）の割増賃金を支払う義務があります（労基37①、労基則20、割増賃金令）。ただし、1か月の時間外労働数が60時間を超えるときは5割以上の割増賃金の支払義務を負う場合もあります（労基37①ただし書（中小企業については、当分の間猶予されています。））。

就業規則や雇用契約書で、上記の基準以上の時間外手当の支給を定めている場合は、雇用契約に基づく時間外手当を支給することになります。就業規則や雇用契約書がない場合や基準を下回る場合は、労働基準法所定の最低基準に基づく割増賃金を支払うことになります。

(2) 請求原因事実

時間外手当請求の要件事実は、雇用契約に基づく賃金請求権と同じです。具体的には、①雇用契約の締結、②時間外手当に関する合意、③請求の対象となる期間における時間外・休日・深夜の労務提供です。

雇用契約の内容としては賃金額を主張する必要があります。また、遅延損害金を付帯請求するのであれば、時間外手当（賃金）が何日締めで何日払いであるか賃金支払条件の主張が必要です。

なお、時間外手当に関する定めが、労働基準法の最低基準を下回る場合は無効となり、労働基準法37条の定める基準が労働条件となります（労基13）。この場合、請求原因事実として「時間外手当に関する合意が労働基準法37条の基準を下回ること」を主張する必要があります。

2項には「役職手当は、第19条に定める時間外労働、休日労働及び深夜労働の割増賃金相当分として支給する」と明記している。また、給与明細書にも基本給と役職手当を区別している。

丙山商事は、甲野だけでなく全従業員に対し、入社時と課長職昇格時に、役職手当が時間外労働に対する割増賃金であることを説明しているの、甲野も理解しているはずである。

(5) 割増賃金の基礎となる賃金の範囲

甲野に支給する役職手当は、前述したとおり、時間外労働に対する割増賃金に相当するものなので、役職手当を含めた支給額を基準に時間外手当を計算すれば、結果的に二重に時間外手当を支給することになるはずである。

(6) 労働基準監督署への対応

丙山商事の本社と神戸店は、平成23年12月8日、労働基準監督署の調査を受けた。丙山商事から監督官に対して、甲野が管理監督者であること、始業前、終業後の時間外労働の指示をしていないこと、時間外手当に相当する役職手当を支給していること等を説明した。監督官から、口頭で、「未払残業手当の疑いが生じないよう時間外労働の制度や労働時間管理を周知徹底するようにされたい」との指導を受けるにとどまった。

(7) 甲野との交渉状況

甲野から未払時間外手当があると、高額な請求を受けたが、甲野が管理監督者であること、仮に管理監督者でなくても、残業指示がない残業は認められないこと、時間外手当に相当する役職手当を支給済みである旨回答し、理解を求めた。早期解決のため、顧問の丁谷弁護士を代理人に立てて、100万円の解決金を支払う和解案を提示するなど誠意をもって対応したが、甲野は全く取り合ってくれなかった。

労働者側からのアプローチ（申立書の作成に当たって）

1 事件の表示

「未払賃金請求労働審判事件」「時間外手当請求労働審判事件」とするのが一般的です。

2 申立ての趣旨の記載

月給制の場合、本来は、各月の時間外手当の未払額に対し、各支払日の翌日から遅延損害金を請求することができます。

しかし、計算が迂遠であることから、実務上は、賃金の最終支払日の翌日以降の遅延損害金の附帯請求にとどめることが多いように思われます。この場合、申立ての趣旨は「相手方は、申立人に対し、金〇〇〇円及びこれに対する平成〇年〇月〇日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。」と記載することになります。

3 申立ての理由の記載

時間外手当請求の要件事実は、雇用契約に基づく賃金請求権と同じです。具体的には、①雇用契約の締結、②時間外手当に関する合意、③対象となる期間における時間外・休日、深夜の労務提供です。

雇用契約の内容としては賃金額を主張する必要があります。また、遅延損害金の付帯請求をするのであれば、時間外手当（賃金）が何日締めで何日払いであるか賃金支払方法の主張が必要です。

4 申立てに至る経緯

申立て前に当事者間で行われた交渉や行政機関等によるあっせん等における双方の言い分やその結果を記載します。労働審判委員会が、当該紛争の経緯、背景を把握することで、事案の実情に即して当該紛争の解決のために相当と認める調停勸試や審判を行うため、労働審判では申立てに至る経緯にも触れて下さい。

5 基本的書証

時間外手当の割増率や賃金の支払方法を定めたものとして、「雇用契約書」「就業規則」「賃金規程」がありますが、労働者の手元にない場合もありますので、代わりに「求人票」を提出することが考えられます。また請求対象期間や基礎賃金の額を確定するために「給与明細書」が必要となります。

請求の対象となる期間の労働時間数を特定するためには「タイムカード」の写しがあれば望ましいですが、労働者の手元にない場合は、「業務日誌」や「手帳」「日記」などを書証とすることが考えられます。一般にタイムカードの打刻時刻は信用性が高いとされますが、いわゆるサービス残業により、タイムカードの打刻時刻と勤務実態が乖離していることもあります。業務日誌や手帳、業務に使用しているパソコンのログ記録、携帯メールによる事務連絡の送信記録、事業場の入退室記録によって労働時

間を特定することが考えられます。

時間外手当請求において、時間外労働に従事したことの主張立証責任は、申立人である労働者にあります。しかし、時間外労働の事実を裏付ける基本的書証（タイムカード、業務日誌）は会社が所持しています。現在の裁判所は、証拠の偏在による不公平を解消するため、労働者が手帳や日記をもって一定の立証を行えば、逆に、使用者に対し、基本的書証であるタイムカードを早期に提出するよう促す傾向にあります。これは、使用者が賃金を支払うために労働時間を管理し、賃金台帳に各人の労働時間を記載しなければならないとされていることや（労基則54①五）、使用者に対して労働時間を適正に把握すべきとした厚生労働省の通知（平13・4・6基発339「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」）の影響から、労働者の立証の程度について、使用者側の労働時間管理義務の存在を考慮したものと思われる。

労働者側としては、手元にある資料が乏しい場合、裁判所に勤務実態を伝えるため、陳述書で補完することも考えられるでしょう。

書式例

○労働審判申立書（時間外手当請求）

(注1)
労働審判手続申立書

平成24年1月10日

(注2)
大阪地方裁判所 御中

申立代理人
弁護士 乙 川 次 郎 ㊞

〒〇〇〇-〇〇〇〇 大阪府〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇〇〇
申立人 甲 野 太 郎

〒〇〇〇-〇〇〇〇 大阪市中央区北浜〇丁目〇番〇号×××ビル
〇階

〇〇〇法律事務所【送達場所】

電 話 06-〇〇〇〇-〇〇〇〇

FAX 06-〇〇〇〇-××××

申立代理人
弁護士 乙 川 次 郎

〒〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号×××ビル〇階
相手方 丙山商事株式会社
代表者代表取締役 丙 山 三 郎

未払割増賃金請求労働審判事件

(注3)
申立ての価額 2,137,230円
貼用印紙額 8,500円

(注4)
申立ての趣旨

- (注5)
- 1 相手方は、申立人に対し、金2,137,230円及びこれに対する平成23年12月26日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
 - 2 申立費用は相手方の負担とする。
との労働審判を求める。

(注6)
申立ての理由

- 1 当事者
 - (1) 申立人
申立人は、平成13年10月1日、正社員として相手方に入社し、神戸店の営業課長として勤務する者である。
 - (2) 相手方
相手方は、輸入食品、健康食品等の卸売・小売事業及びこれに附帯関連する事業を目的とする株式会社である。
大阪本社の外、神戸、東京、名古屋、福岡を含む全国9か所に営業拠点を有し、平成22年12月末現在、従業員数は113名である。(甲1)
- 2 雇用契約の締結
申立人と相手方は、平成13年10月1日付にて期間の定めのない雇用契約を締結し(以下「本件雇用契約」という。)、以降、申立人は正社員として勤務している。平成18年4月1日付で営業課長に昇格し、神戸店の店長を任され、現在に至っている。
- 3 就業規則等の定め
相手方の就業規則、賃金規程のうち、労働時間及び賃金に関する定めは以下のとおりである。
 - (1) 所定労働時間に関する規定(甲2)
相手方の就業規則の文言(一部抜粋)は以下のとおりである。

第13条(所定労働時間)

- 1 従業員の所定労働時間は、1日8時間、1週40時間とし、各日の始業及び終業時刻は下記のとおりとする。

始業時刻 午前10時

終業時刻 午後7時

休憩 正午から1時間

判員2名に2部送付するためです。

(注11) 証拠書類の提出部数

相手方の数と同数の証拠書類の写しを提出する必要があります（労審規9④）。

なお、現在の裁判所の運用では、労働審判事件の書証は、労働審判員に事前に配付しない扱いとなっています。

使用者側からのアプローチ（答弁書の作成に当たって）

1 申立ての趣旨に対する答弁

申立人の請求を争うことになるので、「本件申立てを棄却する」と答弁することが通常です。

未払残業手当請求事件の場合、審判申立てを受けた後、会社側において、当該従業員の実労働時間数を集計し、時間外労働等に対する割増賃金を計算した結果、割増賃金の一部未払いが判明するケースも想定されます。このような場合であっても、実務的には、「本件申立てを棄却する」旨の答弁をした上、別途、答弁書において「その他本件に付随する事情」として説明し、事案の実情に即した解決を求めるか、審判期日において口頭で陳述する等の賃金未払いを一部認める旨方策が採られることが多いと思われます。

2 申立書に記載された事実に対する認否

申立書の「申立ての理由」と「予想される争点及び争点に関連する重要な事実」に記載される事実について認否をしてください。認否の方法は、まず相手方が認める事実を摘示した上、その余の事実を「否認（認めない）」又は「不知（知らない）」と記載する方法が裁判所の通例です。なお、申立人の法律上の主張や請求に対しては「争う」と記載します。

特に、未払時間外手当請求事件においては、会社にタイムカードが設置されている場合、裁判所は客観的な打刻時刻をもって労働時間を認定する傾向が強いため、タイムカードの打刻時間が労働時間に関連するか否か精査した上で、答弁することに留意してください。

3 答弁を理由づける具体的事実・予想される争点及び争点に関連する重要な事実

申立人の主張に対して、否認した理由や抗弁事実の主張を記載します。

本件では、①管理監督者による適用除外、②始業前、終業後の作業は、相手方の残業指示によるものでないこと（時間外労働に当たらないこと）、③展示即売会の開催時期の実労働時間の範囲、④法定外みなし手当を支給済みであること、⑤法定外みなし手当は割増賃金の基礎賃金に含まれないことを主張することになります。

また、本事案では問題となりませんが、賃金請求権は2年の短期消滅時効にかかります（労基115）。もし、申立人の請求範囲が2年以上に及ぶ場合は消滅時効を援用する必要があります。

4 申立てに至る経緯の概要

当事者双方の立場から紛争に至る経緯を述べさせることで、労働審判委員会が実効的な解決策を探ることを目的としています。

本件では、会社側としては、労働基準監督署から是正勧告を受けていないことや、和解交渉において一定の解決金を提示していたことに触れておくことが望ましいでしょう。

5 書証

(1) 管理監督者性

管理監督者の該否について判断基準となる①職制上の地位、②権限、③労働時間の裁量性に関して、職務権限規程、権限分掌規程、管理職向けの社内マニュアルがあれば書証として提出することが考えられます。

(2) 残業指示の存否（実労働時間性）

残業に関する職場のルールを示すための社内規程、残業許可申請書などの書式、他の事業所の残業時間の実績などを書証として提出することが考えられます。

また、申立人と同じ職場に従事し、信頼のおける他の従業員から、申立人の休憩の取得状況など勤務実態を聴き取り、陳述書として提出することもあります。

(3) 法定外みなし手当

労働基準法所定の計算方法とは異なり定額の手当（法定外みなし手当）によって時間外手当を支給する場合、みなし手当部分が基本給から明確に区別され、従業員に周知されていることが必要とされます。

会社側としては、就業規則（賃金規程）や給与明細において明確に区分していることを示す必要があります。また、入社時の労働条件明示書に記載があれば書証として提出することが考えられます。

書式例

○答弁書（時間外手当請求）

平成23年（労）第〇〇〇号 未払割増賃金請求労働審判事件

申立人 甲 野 太 郎

相手方 丙山商事株式会社

(注1)
答 弁 書(注2)
平成23年7月10日(注3)
大阪地方裁判所 第〇民事部 御中〒〇〇〇-〇〇〇〇 大阪市北区西天満〇丁目〇番〇号×××ビル
〇階

丁谷法律事務所【送達場所】

電 話 06-〇〇〇〇-〇〇〇〇

FAX 06-〇〇〇〇-××××

相手方代理人

弁 護 士 丁 谷 四 郎 ㊞

(注4)
第1 申立ての趣旨に対する答弁

- 1 申立人の申立てを棄却する。
 - 2 申立費用は申立人の負担とする。
- との労働審判を求める。

(注5)
第2 申立ての理由に対する認否

- 1 「申立ての理由」1乃至3
いずれも認める。
- 2 同4

第1段落は否認する。タイムカードは出退勤管理のために用いているものであり、従業員労働時間管理のためではない。

第2段落のうち、神戸店で毎週2回（月曜日と木曜日）午前9時30分から朝礼を実施していること、業務日報の作成と顧客名簿の整理を義務づけていることは認めるが、その余は否認又は争う。

第3段落は概ね認める。

3 同5及び7

いずれも否認又は争う。

4 「予想される争点及び当該争点に関連する重要な事実」1

第2段落及び第3段落のうち、申立人の役職手当が3万円であることは認め、その余は否認又は争う。

5 同2

否認又は争う。

(注6)

第3 答弁を理由づける具体的な事実並びに予想される争点及び当該争点に関連する
(注7)
重要な事実

1 管理監督者による適用除外

申立人は、労働基準法41条2号の「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」という。）に該当し、労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用がない。以下の点から、申立人が管理監督者に該当することは明らかである。

(1) 職制上の地位

申立人は、相手方の営業課長であり、神戸店全体を統括し、事務を管掌する地位を有している。(乙1) 相手方の従業員113名のうち、課長職の役職者は8名であり、約7%に過ぎない。

(2) 裁量及び権限

申立人は、店長として神戸店の業務全般を統括している。自己の判断でパート・アルバイトの求人、募集を行い、その採否、時給を含めた労働条件、シフトや配置を決定する権限を有していた。また、月1回実施される店長会議において相手方代表者に対して意見を具申することも可能であり、相手方の神戸店の労務管理において広範な裁量権を有し、人事考課や機密事項にも関与していた。

(3) 労働時間

申立人は、店長として神戸店の従業員のシフトを決定する立場であったので、労働時間の制約を受けず、出退勤を含めた労働時間には自由裁量があった。申立人は、定時に出退社する必要がなく、遅刻・早退を咎められたことはなかった。

なお、出張日を除き出退勤時にタイムカードを打刻するよう義務づけていたが、皆勤手当の要否や健康管理のため出退勤を管理するためであり、労働時間を管理するものではなかった。

(4) 待遇

申立人は、役職手当として月額3万円を受給していた。当該手当は、「役職手当は、第19条に定める時間外労働、休日労働及び深夜労働の割増賃金相当分