

相談室 Q & A

人事管理関係

Q 時間外労働が45時間を超えた社員に 始末書を提出させることは問題か

当社では時間外労働の削減に取り組んでいるものの、社員によっては月の時間外労働時間が45時間を超えるケースもあります。その予防策として、時間外労働時間が45時間を超えた社員には始末書の提出を命じ、改善策を提示させることを徹底したいと考えていますが、こうした対応は問題でしょうか。

(東京都 N社)

A 時間外労働を禁止するのみならず、時間外労働が生じる原因を把握するために、懲戒処分以外の方法で改善策を提示させることはできる。時間外労働の原因を除去した上で残業を禁止したにもかかわらず、繰り返し45時間を超過する時間外労働をした場合には、懲戒処分を行うことも可能

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 時間外労働の義務とその根拠

労働契約では、原則として、所定労働時間において、使用者の指揮命令下に置かれることで、労働提供を行うことが契約上の労働者の義務であり、労働者はそれ以上の義務を負担するものではありません。したがって、所定労働時間を超えて働くことは、契約上の義務から当然に生じるわけではありません。

他方で、使用者は、その業務上の必要性から、労働者に対して時間外労働を命じることがあります。時間外労働命令の根拠は、労働契約またはそれに組み込まれた就業規則や労働協約に基づき、使用者に与えられる指揮命令権または業務命令権が根拠とされ(日立製作所武蔵工場事件 最高裁一小 平 3.11.28判決)、一般的には就業規則に定められていることが多いでしょう。

したがって、原則として、労働者は、使用者から具体的な指揮命令がない限りは、時間外労働を

行う義務が生じるものではありません。それにもかかわらず、使用者が目指している時間外労働の削減とは異なる結果が生じるのはなぜでしょうか。

厚生労働省が定める「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ガイドライン」(平29. 1.20。以下、適正把握ガイドライン)においては、時間外労働命令について、明示の業務命令のみならず、黙示^{もくし}の業務命令も含めて、「労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるもの」とされています。したがって、使用者から与えられた業務を行うことが余儀なくされていた状況がある場合には、使用者の明示的な命令がなくとも、時間外労働を行う必要があったと考えられています。そのため、使用者が明示的に時間外労働を命じていないにもかかわらず、時間外労働を行う労働者が現れてくることになります。

2. 時間外労働を禁止する業務命令の意義

労使協定が定める時間外労働の上限でもある45時間以上の時間外労働を単に禁止すれば、それ以上の労務提供の受領を拒絶できるかという点、そういうわけではありません。むしろ、適正把握ガイドラインにおいては、時間外労働の削減のための社内通達等が「労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認すること」や、「実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること」が求められているように、45時間以上の時間外労働を禁止さえすれば、労使協定を遵守できるわけではありません。

どのような措置が使用者に求められているかを検討するに当たって、時間外労働を禁止したときに、時間外割増賃金の支払い義務を免れるか否かが争点となった事件（神代学園ミュージック音楽院事件 東京高裁 平17. 3.30判決）が参考になります。

同事件においては、「使用者の明示の残業禁止の業務命令に反して、労働者が時間外又は深夜にわたり業務を行ったとしても、これを賃金算定の対象となる労働時間と解することはできない」と判断しており、その判断の考慮要素として、「残務がある場合には役職者に引き継ぐことを命じ、この命令を徹底していた」という点を挙げています。

3. 始末書の提出の是非

適正把握ガイドラインやこのような裁判例を踏まえると、45時間を超える時間外労働をしている労働者がいる場合に、まず、時間外労働を余儀な

くされている理由として、どのような事情があるのかを確認することが重要でしょう。この点、労働者に不利益が生じ得るような懲戒処分に伴う始末書ではなく、労働時間の適正把握のために改善策を提示させること自体は、業務命令として実施することが可能と考えられます。

使用者としては、把握した原因に応じて、例えば、時間外労働が必要な業務がある場合には役職者に引き継ぐことを命じる、もしくは誰に引き継いでも問題がない業務であれば、役職者に限らず時間外労働が45時間を超えていない労働者に引き継ぐことを命じるといった措置をとっておくことで、時間外労働を禁止することが初めて可能になると考えられます。このような措置をとることなく時間外労働を禁じたとしても、その時間外労働の発生は、当該労働者の責任とはいえ、むしろ適正な労働時間の把握とその管理を義務づけられている使用者の責任によって生じたものであり、懲戒処分を行ったとしても懲戒権の濫用と評価されてしまい、有効な処分を実施できないものと考えられます。

ただし、懲戒処分が可能な状況を整えたとしても、当該時間外労働禁止命令の違反原因が、必ずしも労働者だけの責任ではなく、業務配分の問題が重なり合うこともあると考えられることからすると、45時間を超過する時間外労働の禁止を命じられていたにもかかわらず、繰り返し45時間を超過する時間外労働を行っていたような場合ではない限り、当該労働者への注意や指導とともに違反の原因を正確に把握しつつ、使用者側の責任を果たしてから懲戒処分の実施を検討することが適切でしょう。