

介護施設を取り巻く

法律問題の今

退職後に突然

残業代支払い要求

残業代請求、昔から

労働分野では大きなト

ピックの一つです。

労働法分野は、もと

もと労働者に非常に有

利にできていますの

で、使用者（施設側）

は、「訴えられたら敗

けやすい」状況にあり

ます。

特に、残業代につい

ては、きちんと管理し

ておかないと、遡って

2年分請求されること

になりかねません。そ

れも、普通の賃金の25

とって、非常に大きな

リスクになることは容

易に察しがつきますよ

ね。退職した従業員か

ら、突然残業代を請求

され、まとまった出費

を余儀なくされては、

資金繰りに大きな影響

をきたしかねません。

しかも、残業代とは、

要するに賃金ですの

で、基本的に不払いの

理由は立ちませんし、

不払いが罰則の対象に

もなりません。

残業の実施には

労使協定を締結

そこで、今回から、

残業代請求に関して、

残業管理の重要性①

関する基本的な点を説

明いたします。

労働時間は、1日8

時間、週40時間以内が

基本です。従って、こ

れを超える時間を労働

させることはできませ

ん。

そうすると、従業員

に残業させる為には、

まず、労使協定（36協

定）を締結しなければ

なりません。この36協

定は、事業所ごとに締

結して届け出ることが

基本です。

更に、36協定の締結

だけでは、残業させる

ことはできません。す

なわち、就業規則上又

は労働協約上、労働者

11月28日判決）。

そうすると、残業管

理の視点からは、まず、

この就業規則上の時間

外労働義務の定め方が

重要となります。

人件費の高騰

招かぬ工夫を

というのも、就業規

則の規定内容が甘い

と、ひどい時には、仕

事と無関係に居残って

いるような場合にま

で、残業していたと推

定されて残業代を支払

わざるを得ない状況が

生じうるからです（施

設側には残業管理義

務、言い方を換えれば、

従業員に「定時で帰り

なさい」と指導管理す

る義務があるのです）。

こういった不都合を

働義務として定めるだ

けでなく、許可制とし

て規定しておくことが

有効となります。

とはいえ、これだけ

では人件費の高騰は免

れません。そこで、変

形労働時間制やソフト

制の導入により、時間

管理を図っていくこと

になります。

時間外労働義務の定め方が重要に

残業許可制度の導入などが有効



弁護士法人アヴァンセ
リーガルグループ執行
役員

弁護士 長谷川 桃
（プロフィール）

上智大学外国語学部ド
イツ語学科卒業、東京

弁護士会所属、日本司
法支援センター相談員

離婚、相続等の家事
一般（渉外事件等含む）

や消費者問題含む民事
訴訟一般が得意分野。