

CONTENTS

●企業法務コラム いわゆる「持ち帰り残業」と労働法

弁 護 士 岡 本 明

●グレイス・ニュース メディア掲載のお知らせ/セミナー・講演のご依頼受付中!/お盆期間中の営業日のご案内

●弁護士紹介 「お客様の幸せのために、全力を尽くします」

弁 護 士 中 澤 泉

TOPICS ✨ 企業法務コラム

いわゆる「持ち帰り残業」と労働法

弁 護 士
岡 本 明



近年、働き方改革の一環として、「20時になったら、会社建物を消灯する」など、残業時間を削減する動きが見られます。

一見しますと、残業時間が減少することで、従業員の負担が軽くなる、業務の生産性が向上するなど、従業員、会社及び社会全体にとって、良いこと尽くめにも思えるのですが、その実体は、自宅やカフェ、中には会社近くのホテルにおいて、就業時間内に終わらなかった残りの業務を行うなど、いわゆる「持ち帰り残業」が少なくないようです。

これらのいわゆる「持ち帰り残業」を労働法令に照らしてみますと、以下の点が特に問題となるかと思えますので、今回の労働法コラムにおいては、その概要を紹介いたします。

1 「持ち帰り残業」のリスク

いわゆる「持ち帰り残業」は、一体何が問題となるのか。その代表例として挙げられるのが、未払賃金の請求でしょう。

詳しくは2で説明しますが、「持ち帰り残業」が、会社の指揮監督下にあったと判断されますと、実体として残業があったこととなりますので、労働基準法等に基づき、未払賃金の支払をしなければならなくなります。特に、裁判になった場合、付加金、遅延損害金の支払が加算されるリスクがあります。

また、労災との関係においても問題となりうるなど、「持

ち帰り残業」には、少なくないリスクがあります。

2 「持ち帰り残業」の判断基準等

特に1に関連することになりますが、問題となる「持ち帰り残業」の該当性は、会社の指揮監督下にあったのかどうか、という点に集約されます。

従いまして、従業員が自主的な意思に基づいて仕事を持ち帰る場合や、業務に必要な資格試験の勉強をしているような場合には、一般的には問題となりませんが、一方で、同じ資格試験の場合であっても、会社が半ば強制的に従業員の資格取得を求めている場合など、会社の指揮監督下にあったのかどうか、判断が難しい事案もあります。

特に問題となるのは、会社から従業員に対しても明確な指示がなされてはいないが、納期等が迫っているため、業務を行わざるを得ない場合など、いわゆる「黙示の指揮監督下」にあったと判断されうる事案です。会社の指揮監督下にあるかにつきましては、明示であるか黙示であるかを問いません。また、これらの判断は、最終的には事例ごとに異なると言わざるを得ません。

従いまして、安易に自社の「持ち帰り残業」は問題ないと判断するのではなく、弁護士にご相談されることをお勧めいたします。