

月刊

東海財界

楽しい語り合いから
人様のためにできること、



Rotary
第276

念奨学会

国際ロータリー第 2760 地区
2025-26 年度
鈴木康仁ガバナー



Monthly Report



岐阜大学
吉田 和弘学長

岐阜大の強み生かし、
県内全自治体との
協定で課題解決へ



認知症対応型通所
介護ヨリドコロ。
管理者
楠 多美子さん

「人生の集大成の時期が
いいものであってほしい」
地域で頼られる存在に



ゴルフ活動家
大矢 隆司氏

日本のゴルフ場も
適切な設備投資で
明るい未来が拓ける

片岡憲明弁護士の法律相談事務所



片岡 憲明（かたおか のりあき）1977年生まれ。2001年東京大学法学部卒業。同年司法試験合格。03年弁護士登録。寺澤綜合法律事務所入所。07年片岡法律事務所入所。23年7月より同事務所代表弁護士。
＜弁護士法人片岡法律事務所＞名古屋市中区丸の内2丁目19番25号MS桜通7、8階 ☎ 052-231-1706

理不尽な残業代請求をされない方法

【質問】

弊社は、退職した従業員Aさんから、残業代を請求されています。Aさんの行動は以下の通りでした。

- ・始業（9時）の1時間前に出社し、コーヒーを飲みつつ新聞を読み、時折資料整理。
- ・昼休憩（12～13時）に自席で弁当を食べ、1～2回電話対応。
- ・終業（18時）後、同僚と帰るため会社に滞在。

Aさんは、タイムカードの時間を根拠に、会社にいた時間全ての残業代を請求しています。この請求は認められるか、また今後同様の請求を防ぐにはどうすべきか教えてください。

【回答】

① 始業前の出勤（早出）について

残業代は「働いた時間」に支払われます。タイムカードは客観的で強力な証拠となりますから、Aさんが「資料整理をしていた」と主張し、会社が「仕事していない」と証明できない場合、タイムカードの記載により残業代が認められる可能性があります。

対策としては、タイムカードを毎月確認し、従業員の早出がないかチェックします。早出があった場合は、その従業員に理由を確認し、業務が不要なら定時出勤を指導します。

就業規則に「始業前の業務は原則禁止」と明記し、改善がない場合、業務命令を出します。それでも改善が無ければ、懲戒は最終手段として考えられるでしょう。

② 昼休憩について

次に、昼休憩時間ですが、12時～13時が休憩と決められていても、「仕事から完全に離れる時間」でないと労働時間となります。よって、電話対応を会社が指示または黙認した場合、その分の残業代が認められる可能性が高いです。

対策としては、休憩中は席を離れることを従業員に周知します。電話対応者を決め、休憩中の負担を排除します（例：交代制）。それが難しければ、昼休みの電話を転送や留守電に設

定してしまいます。

③ 終業後の滞在について

最後に、終業後の滞在についてですが、終業後に業務がなければ残業代は不要ですが、Aさんが「仕事した」と主張し、会社側で業務がなかったと証明できない場合、残業代が認められる可能性があります。

対策ですが、業務がない従業員には速やかな退社を指導して下さい。また、残業は上司の許可と記録を必須にすることです（厳格に運用されていないと、許可制も否定されることがあります）。なお、業務が無かったことは、PCログオフ時間などで証明するしかないとわれます。

④ 残業代請求を防ぐポイント

以上、残業代請求を防ぐポイントですが、まずは、タイムカードを定期確認し、始業・終業外の打刻を管理して下さい。また、就業規則で労働時間や残業ルールを明確化します。たとえば、残業や早出は上司の許可制にしましょう。休憩中については、上記のように仕事が入らない体制を整備します。

最後に、タイムカードは残業代請求の強力な証拠です。ルールが曖昧だと支払い義務が生じる恐れがあるため、管理を徹底しましょう。