

# ←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

## 退職後の支払請求

退職した従業員が、月に40時間分の残業代が支払われていたが実際には月に150時間は残業していたと言う。また、深夜勤務分・休日勤務分を貰っていないとして、その支払いを請求してきた。退職後の言い分に会社は答えなければならないのか。

### 労働者の言い分

- ①もし過労死でもしたらと思い毎日記録しておいた自分の手帳を見ると、実際の時間外労働は月に150時間ほどあった。
- ②会社に請求すると、30万円を支払うと言われたが少なすぎる。
- ③休日労働・深夜労働に対する手当が支払われていない。

### 会社の言い分

- ①時間外・休日労働に関する労使協定（三六協定）は締結し、労基署に届けている。
- ②休日労働や深夜労働に対する手当も「営業手当」として多めに支給している。
- ③記録していた勤務時間と言っても、「営業に行ってきます。」と出て行って外で休んでいる時間も含まれている。
- ④時間外労働が月に150時間もあるわけがない（月に22日勤務として）



### 社労士からのアドバイス

- ①経営者は、労働時間を正確に把握する義務がある。
- ②労基法から言って、実際に働いた分を払うのが原則である。
- ③長時間労働による過労死の認定では、発症前1ヶ月間に概ね100時間、又は2～6か月間で概ね80時間を超える場合とされている。

### 最終決着

- ①本人との話し合いの結果、750,000円を支払うことで合意した。
- ②勤務時間の管理はこれまで自己申告で行って来たが、タイムレコーダーを導入し、その記録に基づいて計算することとした。

### チェックポイント

労基法38条の2では、労働者が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定しがたい場合は、所定労働時間労働したものとみなすと規定しています。

今後、事例と同じ営業社員がこのみなし労働時間制の適用対象になるかどうか検討の余地があります。