人事・労務トラブルシューティング！

黙視の持ち帰り残業の問題点 種々のリスク回避と改善点について

ここ数年、マスコミなどでも幾度となく報道され社会問題となっている「サービス残業問題」ですが、そもそも「サービス残業」とは時間内で片付かない仕事を、自発的な残業によって処理し自発的なものだから時間外手当を請求しない、また会社はなんとなく知ってはいるが命令したものではないから時間外手当を支払わないというのが大まかな定義付けになるでしょうか？

今回は、この自発的なサービス残業の中でも自宅へ持ち帰って行う「持ち帰り残業」に関する問題点と改善点について説明します。

そもそも自宅への持ち帰り残業は労働時間なのか？

まず、本来労働時間とはどのようなものなのかを復習してみましょう。何が労働時間かについて、一般的には「労働者が使用者の指揮命令下（あるいは指揮監督下）に置かれている時間」をいい、この指揮命令下にあるかどうかは明示的なものである必要はなく黙示の命令の場合も含まれると解されています。とくに、この指揮命令下であるか否かを判断する場合、使用者の指示・命令の存否が判断要素となりますが、それ以外に「場所的拘束性」も重要な要素と言えます。要するに指揮命令下の労働とは就労場所が労働契約の内容になり場所的に使用者の指揮命令がおよぶところで行われることが前提であるため、自宅に持ち帰った仕事は、使用者の目の届かないところでの労働であり特段の指示・命令がないかぎり労働時間ではないと考えます（持ち帰り残業を命じて労働者がこれに同意した場合は別個の労働契約が成立したと解されるため労働時間とみなされる）。

しかしながら、現実問題として納期を守らなければならず、重要度も高く緊急を要する場合は必然的に持ち帰り残業をしなければならない状況になることもあると思われ、特命がなくても自発的に行うため結果、黙示の指示ないしは黙認となっている場合があるのではないでしょうか。

所定時間内で処理できないほどの仕事を命じておきながら、自宅に仕事を持ち帰ることを禁止しなかった場合は、労働時間とみなされることでしょう。

・・・・・・・・・・・・

近年、過労死訴訟において持ち帰り残業を労働時間とみなす判決が出ている、東加古川幼児園事件H12・6・27最高裁、北洋銀行事件H18・2・28札幌地裁。

持ち帰り残業のリスクは？

次に、持ち帰り残業における問題点について、左上表に整理してみましたのでごらんください。

黙視の持ち帰り残業に対する会社の対応

1.会社の安全配慮義務

使用者は指揮命令関係にあるすべての労働者に対して安全配慮義務を負うとされています。

この安全配慮義務とは、「労働者が労務提供のために設置する場所、設備もしくは器具などを使用しまたは使用者の指示のもとに労務を提供する過程において、労働者の生命および身体などを危険から保護するよう配慮すべき義務」と解され、労働時間に関しては、健康管理の面から過重労働による健康障害を防ぐために、時間外労働をできるだけ短くすることが重要であると言われています。

もし黙視の持ち帰り残業

も含めて時間外労働が法定の基準を超えるような（とくに月１００時間または２～６ヶ月平均で月80時間）場合に何らかの発病・事故があったときには、業務との関連性が強いと判断される可能性が高く会社が安全配慮義務違反として民事上の責任を問われることがあります。

黙視の持ち帰り残業については、会社で禁止する旨を明示し、やむを得ず行わなければならない場合は、業務命令によりどのくらいの労働時間を要するか労働者と十分話し合い無理のないところで許可する許可制にすべきと考えます。

2.情報の流出

持ち帰り残業での大きな問題として、情報の流出があります。途中紛失の危険性のほか自宅に持ち帰って仕事をする場合、ほとんどのケースが会社のパソコンではなく自宅のパソコンであり、セキュリティ対策が十分ではないため会社の機密事項・個人情報などが流出して大きな問題となっています。

対策としては、ウィルス対策ソフトの導入などがありますが、個人では限界もあります。できればインターネットが接続できないパソコンを使用するようルール化することが必要です。この場合、メール残業の禁止となります。

・・・・・・・・・・・・

いずれにしろ、「持ち帰り残業」は労働者の私的生活と労働時間を不明瞭にするものであり、健康管理上も好ましいものでもなく労働者の不満も相当程度あると推測され、上記の点からも会社にとってリスクも大きいため、本当にやむを得ない場合を除いて「持ち帰り残業」そのものを禁止されるようおすすめします。大事なことは、なぜ「持ち帰り残業」をしなければならないほど業務が多いのか、職場で処理できないのか、労働者の能力が低いのかなどが問題であり、そのことを検証して対策を取ることのほうが重要であると思われます。

持ち帰り残業のリスク

①労働時間の算定が困難である

使用者には労働時間を把握する義務があるが、自宅での作業時間を正確に把握できない。厳格にしすぎると私生活への使用者介入になりかねない。

②労働時間とみなされた場合、時間外労働の支払義務あり

労働者からの時間外労働手当の請求に対してこれを拒否できない。

③時間外労働・休日労働協定の締結が必要

時間外労働・休日労働協定の締結が必要になり、法定の時間外限度基準を超える場合は特別条項付協定を締結しなければならない。

④事故が発生した場合の労災適用

業務が原因である災害については労災適用になるが、自宅における私的行為が原因である災害は労災とならない。判断の難しさあり。

⑤長時間労働による健康管理

事実上の持ち帰り残業を黙認放置して事故（過労死・精神障害等も）が発生した場合、使用者は安全配慮義務の不履行責任を問われる。

⑥機密事項・個人情報等の漏洩

会社の重要な書類等を持ち帰るということは、途中紛失の危険もあり機密事項や個人情報等の流出の恐れがある。

Profile SRアップ21福井 会長・社会保険労務士 小玉 隆一

学 歴：昭和56年3月…明治大学農学部農業経済学科卒業。

資 格：昭和59年2月…日本行政書士会連合会登録（第84220219号）。昭和61年5月…全国社会保険労務士会連合会登録（第18860001号）。

職 歴：昭和58年1月…福井県社労ゼミナール、小玉行政書士事務所、労働保険事務組合府管掌保険事業協会に入所。平成7年9月…労働保険事務組合政府管掌保険事業協会事務局長に就任～現在。平成13年1月…福井県社労ゼミナール、小玉行政書士事務所代表に就任～現在、アズワンコンサルティング株式会社を設立、代表取締役に就任～現在。平成18年6月…江守商事株式会社（東証1部）監査役に就任～現在。

●事務所所在地（アズワンコンサルティング株式会社）
〒910-0015　福井市二の宮4丁目1-10 二の宮103ビル2F
（受託顧問会社500社　職員10名）
TEL 0776-26-6450・6630　FAX 0776-26-6441
URL　http://www.asone-consul.com