

IPO準備企業における労働時間管理

～タイムカードの記録だけでは足りない？「客観性」かつ「適正な記録」とは～

POINT

- ・未払い残業代の有無と発生原因の確認は早急に。
- ・適法な労働時間管理の運用、そして実態に即した就業規則の整備を実現。

1 上場審査と労働関連法の遵守

上場審査においては、審査対象企業の事業活動に則して、遵守すべき法令の把握と当該法令を遵守するための体制づくりが求められます。一言でいえば、「内部統制」であり、コンプライアンス遵守のための体制整備が必要です。

どのような企業でも関連してくるのが、労働関連法令を遵守することです。ほとんどの企業では、従業員を抱えることなく上場に臨むことはありえません。また、労働関連法については、賃金の支払方法や休憩、休日の付与などについては罰則も定められており、未払い残業代が発生している場合には簿外債務が存在していることにもつながり、計算書類への影響もあるため、労働関連法令を遵守すべく内部統制を整える必要性は高いといえます。

一方、労働関連法令の遵守体制を整えることは、社内の就業規則や規程類といった書面の作成をもって完了するものではなく、**日々の業務が就業規則などに適合する状態にしなければならぬことから、一朝一夕では成し遂げられません**。したがって、上場準備段階において、労働関連法令に着目して、労務監査を実施することで、実体の伴う内部統制整備を実施しておくことは、非常に重要でしょう。

2 上場審査時のチェックポイント 労働関連法令が定める内容は多岐

にわたり全てを挙げることはできませんが、**一つの労務監査の切り口として、未払い残業代が生じていないことを確認することが挙げられます**。一口に未払い残業問題といえども、その原因は様々であり、未払い残業代の発生原因を整理することで、労働関連法令の遵守体制が広く把握できるほか、実態を伴うものにするに最も時間も労力も費用も必要となるため、早期に対処しておくべきです。

未払い残業代が発生する主な原因を上げると以下のようなケースがあります。

- ① 未払い賃金の計算となる基礎賃金の計算に誤りがある。
- ② 労働時間管理の方法に誤りがある。
- ③ 事業場外労働の適用条件を充足していない。
- ④ フレックスタイム、変形労働時間制の適用条件を充足していない。
- ⑤ 管理監督者の要件を充足していない管理職が存在している。

まず、①についてよくあるのは、各種手当などを割増賃金の計算基礎から除外しているケースです。除外できる手当は法令等で列挙されているため、就業規則に定めたとしても、計算基礎から除外することがかなわないことが多くあります。また、固定時間外手当（みなし残業手当）を支給している場合に、判例が定める

ような明確区分性を確保できているのか、超過部分の支払いが実施されているのかなどの運用が伴っていないければ、計算基礎に加えなければならない点にも注意が必要です。

そのほか、③及び④に関して、事業場外労働やフレックスタイム制、変形労働時間制を採用している場合において、就業規則の定めや必要な労使協定の締結及び届出などの形式的な要件に欠ける場合には、各制度が適用されず、その結果未払い残業代が発生してしまうこともあります。また、これらの制度における残業時間の計算方法は、通常とは異なるため、計算方法自体に誤りが入り込んでいるケースも見受けられます。

また、⑤に関しては、「名ばかり管理職」などと呼ばれる問題があります。時間外労働や休日労働の割増賃金の対象外となる管理監督者は、「経営者との一体性」が必要といった要件があり、重要な会議への出席、労働時間に対する裁量の有無、ふさわしい賃金の支給、採用などの人事権が与えられていることなど、裁判例では様々な判断要素が挙げられているところ、これらの判断要素を検討することなく、「一定以上の役職者＝管理監督者」としているケースがあります。このような場合で、管理監督者に対する残業代の支払いが全くなされていない場合には、未払い残業代が発生してしまっていることにつながります。



3 労働時間管理は「客観性」かつ「適正な記録」が求められる

最も難題となるのは、②の労働時間管理方法に誤りがあることです。

厚生労働省は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を用意しており、基本的にはこれにしたがって労働時間管理を実施すべきです。

まずは、始業時刻と終業時刻の確認及び記録が重要ですが、原則的な記録方法としては以下のいずれかを採用すべきとされています。

- (1) 使用者による現認（指差し点呼のようなイメージです。）
- (2) **タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること**

また、労働安全衛生法及び同法施行規則52条の7の3第2項では、労働時間の状況の記録について3年間保存するために必要な措置を講じなければならぬともされているため、事業者は、当該保存義務の存続する期間の記録を把握しておかなければなりません。

労働時間の把握方法のうち、(1)使用者による現認を採用する企業はほとんどなくなっており、現実的に機能しているのは(2)の客観的かつ適正な記録です。

タイムカードを設置すれば足りるのであれば準備は容易なのですが、**多くの企業で問題になるのは、「適正な記録」となっているか否かです。**タイムカードは、事後的な変更が行いにくい又は変更記録が残るといった意味では、「客観的」ではありますが（なお、労働者自身が記録を変更できるうえ、変更の記録も残らな

いものは客観的とはいいがたいと考えられます。）労働者が打刻自体を控えたり、時間をずらしたりすることは可能であるため、「適正な記録」にならない場合もあります。

例えば、「適正な記録」とならないケースは以下のような場合が考えられます。

- ・ 始業の打刻前又は終業の打刻後に残業を継続している
- ・ 所定労働時間前の出勤を義務付けている朝礼や清掃などがあるにもかかわらず所定労働時間後にならないと打刻を認めない
- ・ 時間外労働に上限を設定して上限以上の残業に対しては残業代を支払わない
- ・ 自宅への業務の持ち帰りを認めて自宅での執務について残業と認めない

たとえ、タイムカードにより時間管理を実施していたとしても、それだけでは補足できない労働時間は多くあります。

したがって、**労務監査などでも重視するのは、労働時間の把握方法が客観的であるか否かではなく、むしろ、適正な記録となっているかに主眼をおいて、タイムカードの記録が実態と合致しているかという点が重要な監査対象となります。**過去の労働時間を具体的かつ正確に把握することは困難ですが、運用自体に誤りがあればそれを正しておき、当該運用の徹底を図ることが上場準備段階で整えておくべき労働時間管理でしょう。

未払い残業代はないという判断のもと、上場審査に向けて準備を進めていたところ、退職した労働者など

から未払い残業代の請求が行われたりすると、事件対応のために実態把握は必要となりますが、同じ業務に従事していた労働者に対しても未払い残業代が発生していないのか検証しなければ、上場審査には耐えられません。そのような事態にならないためにも、労務監査は上場準備の早期の段階で対処しておくことが望ましいでしょう。

4 上場実現に向けて、運用の見直し、就業規則の修正か

労働時間管理に関する運用を把握した後は、運用自体を見直すのか、現状の運用を維持することができるように就業規則を修正するのかという判断が必要となります。

人事労務管理においては、労働者が働きやすいように変質していく現象が生じやすく、それに伴った就業規則の改定作業が行われていない場合もあります。

とはいえ、運用自体が適法に実施できない内容であれば、いかに就業規則を修正したとしても運用を維持することはできませんので、不適法な運用を就業規則で追認することはできません。就業規則を修正するのは、運用と就業規則に齟齬があり、かつ、運用自体は適法に実施できるようなケースです。

多くの場合では、**適法に運用できない実態を修正する一方で、適法に運用できる実態部分を就業規則に反映させておくという、両面の対応が求められることとなりますが、従業員に混乱が生じないように配慮しながら、伝え方や変更の時期などにも注意しつつ対応していくことが望ましいでしょう。**



弁護士法人ALG & Associates 執行役員／弁護士 家永 勲氏

立命館大学法科大学院卒業、東京弁護士会所属 企業法務全般の法律業務を得意とし、使用者側の労働審判、労働関係訴訟の代理人を務める等、企業側の紛争及び予防法務に主として従事。企業法務におけるトラブルへの対応とその予防策についてセミナーや執筆も多数行っている。近著に「労働紛争解決のための民事訴訟法等の基礎知識」（労働調査会）など。

高品質のリーガルサービスを提供し、顧客満足のみならず、

「顧客感動」

を実現いたします。

弁護士法人ALG & Associates 公式ホームページ <https://www.avance-ig.com/>

