

daily コラム

2018年3月29日(木)

〒810-0001 福岡市中央区天神 2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階
税理士法人かさい会計 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417
Email info@kasai-grp.co.jp

定時退社と「持ち帰り残業」

持ち帰り仕事と労働時間

最近の働き方改革の流れの中で、残業時間削減の為、定時退社を促される場合もあるでしょう。その様な時に仕事が終わらず自宅に持ち帰った場合の労働時間の扱いはどうなるのでしょうか？ そもそも労働時間とは使用者の指揮命令下にある時間だとされています。労働者の行為が使用者の指揮命令下におかれたものと評価する事ができるか否かにより客観的に定まるものとされています。

上司の命令はどうか

残業は上司の直接的な命令だけでなく、具体的に指示されていた仕事が時間内にはできない程度の量である場合や、その日の業務の性質上残業させざるを得ないような状況である場合、使用者の「暗黙の指示」により行った残業とされます。

就業規則等の規定の社内ルールで上司の承認が無ければ残業を認めないと決めていたとしても、個別かつ具体的に残業を中止させるような明確な指示、命令が必要であり、終業時刻を過ぎたら強制的に退社させる等も必要でしょう。

持ち帰り仕事は残業になるか

会社側が一定の時刻に強制退社させると

なると、労働者はその日に処理すべき仕事ができなくなった場合、やむを得ず帰宅後に持ち帰り残業をするかもしれません。

これについて労働時間となるのかどうかという問題があります。使用者の指揮命令下にあるかと言うと難しい判断です。上司から自宅に持ち帰ってでも仕事を終わらせるよう指示された時や、暗黙でもノルマをこなすよう指示されていた場合は自宅でも労働時間とみなされる可能性はあります。

しかし重要な書類や秘密データ等を社外に持ち出す事にもなります。上司が容認、黙認する事は情報漏えいリスクも伴うので認める事がどの位あるのでしょうか。労働者が自分で自主的に持ち帰りした時は労働時間ではないとみなされます。

長時間労働を抑えると言って強制退社させるなら、このような事態を招かないように、持ち帰り仕事を禁止する場合は仕事量も考えた上でのルール化が必要でしょう。

