

過払い金と同じく大量処理が可能 企業への「残業代請求」急増の恐怖

消費者金融業界を襲った「過払い金返還請求」の激増。じつは一般企業にとって対岸の火事ではない。ポスト過払い金バブルの本命は「残業代請求」なのである。残業代請求は過払い金返還請求と多くの共通項があり、紛争が今後増加する素地が整っている。対応が容易ではないこの問題は、多くの企業を悩ませ、その屋台骨さえも揺るがしかねない危険をはらんでいる。

今年九月、消費者金融大手のアイフルが事業再生ADR（裁判外紛争解決手続き）の申し立てを行ない、金融機関に対して債務の返済猶予を求めていくことが発表された。改正貸金業法に基づく上限金利の引き下げと、いわゆる過払い金の返還請求が大幅に増加したことが業績の悪化をもたらした結果と見られている。

このように、過払い金の返還請求によって、アイフルでさえも経営の屋台骨が揺らぐことになった反面、弁護士や司法書士は「過払い金バブル」とでも呼ぶべき時代を謳歌してきた。

アイフルの申し立ては、いよいよ過払い金バブルの終焉を告げたといえる。問題は、ポスト過払い金バブルの行方である。

本稿は、弁護士の視点から、これまでの経過を振り返ったうえで、ポスト過払い金バブルの時代について考察し、企業に対し警鐘を鳴らすものである。過払い金返還請求に関する一連の経過は、消費者金融業界を襲った事態が多くの企業にとって対岸の火事ではないこ

とを雄弁に物語っている。

過払い金バブルの裏にある二つの変化

過払い金返還請求が大幅に増大した原因は、大きく二つある。背景的なものとして、弁護士の競争激化があり、そのうえで過払い金について定型的な事件処理が可能となり、パラリーガル（弁護士業務の補助者）による大量処理が行なわれたことである。

弁護士の人数は、近年急速に増

とが可能になったのである。

このような変化に加え、過払い金については、最高裁判所の一連の判決によって、定型的な処理により、容易に回収できる場面が圧倒的に多くなった。

つまり、弁護士が依頼者から受任した場合、①受任した旨を業者に通知し、取引記録の開示を請求する、②開示された記録に基づき、エクセルの計算ソフトに入力して利息制限法に基づく引き直し計算を行なう、③計算の結果、過払いになっていれば返還を請求し、返還額で折り合いがつかなければ訴訟を起こし、ほとんど争われもせず和解によって回収する、という定型的な処理で、過払い金を回収できる局面が多くなった。

以上のように、たとえ弁護士が

少なくとも、大量にパラリーガルを雇用することで、広告で集めた大量の事件を扱うことが可能となったのである。

債務整理に関する事件を大量に集めるため、電車は、債務整理や過払い金返還請求を専門に扱う法律事務所の広告で埋め尽くされ、ラジオやテレビで宣伝を行なう法律事務所も現れた。

その結果、消費者金融で借金があっても取り戻せることもあるらしい」ということが広く世間に認知された。かつては弁護士に相談するのは借金が返せなくて本当に困っている人だけだったが、特に困ってはいなくてもおカネが取り返せるなら取り返したいと考える人びとの需要が喚起され、過払い金返還請求は爆発的に増加したのである。

このように経過をたどったすえ、いよいよ消費者金融も返還請求に対応するのが限界を迎えつつある。バブルの宴の後にはどのような未来が待ち受けているのであろうか。

一つの考え方としては過払い金返還請求はあくまでも消費者金融業界特有の問題であり、他の業界にはなら影響はないという考え方があろう。しかし、この考え方は楽観的に過ぎる。弁護士の数が増

加して競争が激化している状況にはならぬ変化もない以上、生き残っていくために過払い金返還請求に続く収入源を確保する必要性に迫られることは必定である。

その流れのなかで、企業に対する残業代請求が、大々的な広告・宣伝で事件を集め、パラリーガルを利用した定型的な事件処理で金を回収するという過払い金返還請求の枠組みを踏襲できる可能性は高く、今後、爆発的に増加する可能性はきわめて高い。

残業代と過払い金請求二つの共通項

（1）資料の管理・保管義務

過払い金返還請求を行なう場合、出発点は取引記録を確保することであり、残業代請求の場合は労働時間や賃金の記録を確保することが出発点となる。

この点について、過払い金と残業代は、それぞれ貸金業法、労働基準法によって、企業側に資料の管理・保管が義務づけられている点で共通している。請求しようとする側は、手元に資料がなくても裁判所を通じて証拠保全の手続きをしたり、暫定的な計算に基づいて訴訟を起こして開示を求めることで、資料を入手することは可能

となるのである。

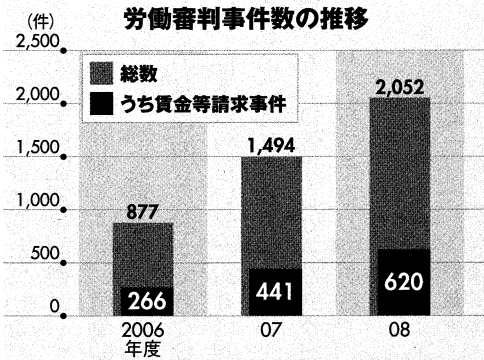
なお、前記のとおり過払い金については、近時は開示請求を行なうだけで、業者から任意に資料が開示される状況にある。法律上、明文で定められている義務は保管義務までであり、開示について法律上の義務があるかについて争いがあつたことから、かつては任意の開示が拒絶されたケースも多数存在していた。しかし、そのような業者の対応に対し、適正な記録を開示しないのは違法であるとして、慰謝料請求等の裁判を起して争った結果、最終的に最高裁が開示義務の存在を認め、業者は開示に応じざるをえなくなった。

労働時間の記録についても、消費者金融の取引記録と同様、開示を義務づける法律上の規定は存在しない。しかし、今後、開示請求が頻繁に行なわれるようになり、裁判で争われるようになれば、最終的に開示義務が肯定される可能性も十分にある。そのような判断が一度なされれば、過払い金と残業代とは、資料収集という点ではほぼ同列に並ぶことになる。

もっとも、これに対しては、タイムカード等での労働時間管理をしておらず、そもそも開示する資料がないケースもありうる。しかし、企業側に労働時間管理義務が

増加する賃金関連の審判事件

労働審判事件数の推移



高額化する恐れのある残業代請求

実際の計算例と定額残業代のリスク

前提となる労働条件

- ①週休2日制で、当月の所定労働日数が20日
 - ②所定労働時間＝午前9時～午後6時(休憩1時間)
 - ③週のうち1日は深夜0時まで、残りの4日は午後9時まで残業
 - ④休日出勤はしていない
- 月の所定労働時間＝160時間(20日×8時間)
月の時間外労働時間(深夜労働を除く)＝64時間
深夜労働時間(午後10時～翌午前5時)＝8時間

※2010年4月1日から施行される改正労働基準法では、月60時間を超えた部分について、時間外労働分が50%、時間外深夜労働分が75%の割増賃金の支払いが義務づけられる。なお、一定の要件を満たした中小企業に対しては、当分のあいだはこの規定は適用されず、現在と同様の規制が適用される

基本給24万円の場合			28万円を前提として 基本賃金が決定されてしまう		
基本賃金(時給)	1500円(24万円÷160時間)		基本賃金(時給)	1750円(28万円÷160時間)	
	時間外労働分 (25%割増し※)	時間外深夜労働分 (50%割増し※)		時間外労働分 (25%割増し※)	時間外深夜労働分 (50%割増し※)
割増賃金(時給)	1875円	2250円	割増賃金(時給)	2187.5円	2625円
時間	64時間	8時間	時間	64時間	8時間
残業代	12万円	1万8000円	残業代	14万円	2万1000円
残業代合計	13万8000円		残業代合計	16万1000円	
総額	37万8000円 (基本給24万円+残業代13万8000円)		総額	44万1000円 (基本給28万円+残業代16万1000円)	

残業代を含む
つもりで28万円
を払っていたが、
裁判で認められ
なかったら……

1カ月
6万3000円増

認められるのは難しい会社の言い分

よくある会社側の反論と裁判例

会社側の言い分 (請求に対する反論)	法規制の内容・裁判例の傾向
残業代はない、支給しないことに同意していた	労基法の規定は最低限なので会社で支払わないと決めても無効であるし、同意があっても基本的には無効となるため、支払い義務を免れることはできない。
基本給に残業代が含まれる(定額残業代制度)	ほとんどのケースで時間外手当に該当する金額が明確に特定できない限り、含まれないと認定されている(含まれていないと認定されてしまうリスクについては左の計算例参照)。また、含まれていると認定された場合でも、実際の金額がそれを上回れば差額分の請求は認められる。なお、年俸制についても同様の規制が及ぶとした裁判例があり(大阪地裁、2002年5月17日判決)、年俸制を理由に残業代を支払わなくてよいというわけではない。
手当に残業代が含まれる	管理職手当や精勤手当等の名称で支給されていても、時間外手当は含まれていないとして否定されているケースが多い。
歩合給を支払っているから支払い義務はない	歩合給と時間外手当は別なので、支払い義務は免れられない。むしろ歩合給に対しても割増賃金の支払い義務があり、基本給に残業代が含まれるか否かと同様の問題がある(最高裁、1994年6月13日判決)。
管理監督者(労基法41条)である	経営者と一体と評価できることが必要であって要件は非常に厳格である。名目上、管理職とされていても支給義務は免れられない(いわゆる名ばかり管理職)。また、管理監督者と認定されても深夜残業分の支払い義務は免れられない。
時間外に仕事をするよう命じていない	明示的な指示がされていなくとも、黙示的な業務指示があったと認定されているケースが多い。支払い義務を免れるためには少なくとも時間外の勤務を明示的に禁じ、現実に勤務時間内に完了できる業務内容であるような事情が必要。
勤務時間中でも休憩して仕事はしていない	法律上、休憩であると認定されるためには、職場からの離脱が完全に認められることが必要になるため、職場内にいながら休憩していたという主張は通常は認められない。

あることは広く認められている。従業員のメモの記録を証拠として認めている裁判例もあり、労働時間について、企業側で働いていないことの具体的な反論ができなければ、従業員の言い分どおりに認められることにもなりかねない。資料がないほうがむしろリスクは大きいとすらいえるのである。

(2) 単純な計算で請求額が確定できる
過払い金返還と残業代は、いずれも記録さえ整えば、その結果をエクセルの計算ソフトに入力し、利息制限法や労働基準法の規定に従って計算することですぐに請求可能額は判明する。記録さえあれば、単純な計算によって請求可能

額が判明する点でも両者は共通しており、大量処理を可能にする素地が整っているのである。

(3) 企業側の反論が認められにくい
そして、過払い金と残業代は、いずれも企業側からの反論が認められにくい点でも共通している。

上の表は、残業代を請求された企業が主張することが多い反論をまとめたものであるが、多くの裁判例では企業側の主張が退けられてしまっている。そのため、定型化によって弁護士が個別に対応する必要が少なくケースも多くなり、大量処理になじむといえる。

また、過払い金返還請求については、従来は貸金業法の解釈について大きな争いが残っていたため、訴訟で争われるケースも少なくなかったが、一連の最高裁の判断によって多くの争点が借り手側有利に解消された。残業代請求についても、労働者保護という潮流のなかで、現在争いのある点についても、労働者側に有利な裁判例が累積されていく可能性は大きい。時間の経過によって、ますます請求が容易になるリスクをはらんでいるのである。

(4) 回収リスクが低い
以上に加え、過払い金と残業代は、いずれも会社への請求であり、回収リスク、すなわち判決や和解になった後に回収に失敗する危険性が小さいことも重要な共通点として指摘できる。確実に回収が見込めることによって、請求行為に及びやすくなるし、依頼を受ける弁護士も報酬を確保しやすくなる。この点からも残業代請求は過払い金返還請求同様、大きく拡大する素地が整っているといえる。

企業への残業代請求爆発的増加の悪夢

以上のように、ポスト過払い金バブルとして、企業に対する残業代請求が爆発的に増加する条件は整っている。数年もしないうちに、多くの企業がこれまで消費者金融業者が陥ったのと同様、残業代請求に悩まされかねない。

これに対しては、残業代請求は過払い金返還請求と比べて、①雇用関係継続中に請求するのは困難である、②二年の短期消滅時効が認められている点で異なるから、過払い金返還請求ほど拡大はしない、との反論もありえよう。

しかし、①の点については、転職が当たり前になりつつある現在、退職後に請求される可能性は確実に高くなっているといえるし、事実上によっては従業員から集団で請

求されるといって、過払い金返還請求にはない、より深刻な問題も内包している。

また、②の点についても、上の図に例として挙げたように、法律に従って計算すれば月の残業代が一〇万円を超えることは決して珍しいことではなく、時効にかからない二年間分の残業代が数百万円になってしまふこともまれではない。しかも、来年四月一日施行の改正労働基準法によって月六〇時間を超えた時間外労働分について割増率が引き上げられたことや、民主党政権によって最低賃金の引き上げが検討されていることなどからすると、今後、請求額はより高額となる可能性もある。

さらには、労働審判によって、訴訟よりも短時間で解決が見込めるようになってきており、現実には事件数が増加しつつあることも考えると、過払い金返還請求よりも爆発的に増大するリスクは高いとすらいえる。決して楽観視できる状況ではないのである。

残業代請求を促す広告も増大し始めた紛争リスク

いわゆる司法制度改革の結果、弁護士の世界の競争は激化し、米

士が登場しかねない時代になってしまった。弁護士数の増加によって、弁護士費用が低額化したり、広告などで情報が発信されるようになったというメリットがある反面、紛争に巻き込まれるリスクも確実に増大している。

繰

り返しになるが、過払い金返還請求が終わりを迎えるところある以上、今後、企業に対する残業代請求が爆発的に増大するリスクはきわめて高い。すでに地下鉄の車内に残業代請求を促す広告を掲示している法律事務所も現れているし、インターネットのキーワード広告にも掲載されてきている。そして、残業代請求で一部の弁護士が成功したことが知れ渡れば、より多くの弁護士が参加し、残業代請求が燎原の火のごとく拡大することは過払い金返還請求の歴史が証明している。

もはや後戻りはできないところまできており、放置すれば反論の術すらないまま残業代請求の荒波に巻き込まれかねない。右ページ表のような反論をすればよいと安心していないだろうか。企業が取る対応策は決して多くはないが、現在の社内制度に法律上問題はなにかどうかを検証し、残業代請求への防衛策を確立することは急務である。