

# 残業代が 払われないとき

よくある問題と、あなたの個別事情に分けて解説します

## よくある問題

多くの人に当てはまる道すじ  
求められるもの・計算・示すこと  
今日から残すもの・選べる道

3～8ページ



## 個別事情

「こんな場合は？」の分かれ道  
管理職・固定残業代・記録がない  
退職した・会社が倒産した ほか

9～13ページ

登場する人物と場面は架空です。この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。具体的な判断は弁護士に相談してください。

編集・発行：あなたの委員会 | 2026年9月

# この冊子の使い方

ひとことで

まず「よくある問題」で全体の道すじをつかみ、次に、自分に当てはまる「個別事情」だけを読んでください。

あなたに当てはまるものに ✓

| ✓                        | あなたの事情                        | 読むページ |
|--------------------------|-------------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> | 「管理職(店長・課長)だから残業代は出ない」と言われている | 個別事情1 |
| <input type="checkbox"/> | 「手当に残業代が含まれている」と言われた          | 個別事情2 |
| <input type="checkbox"/> | 裁量労働制・みなし労働時間・変形労働時間制だと言われた   | 個別事情3 |
| <input type="checkbox"/> | タイムカードがない・会社が記録を見せてくれない       | 個別事情4 |
| <input type="checkbox"/> | 残業を禁止されていたが、仕事が終わらず残っていた      | 個別事情5 |
| <input type="checkbox"/> | パート・アルバイト・契約社員だ               | 個別事情6 |
| <input type="checkbox"/> | もう退職した                        | 個別事情7 |
| <input type="checkbox"/> | 会社が倒産した・払えないと言われた             | 個別事情8 |

どれにも当てはまらなければ、「よくある問題」だけで大丈夫です。

この冊子の考え方

民事の裁判では、裁判所は当事者が出した言い分と証拠だけで決めます。だから、あなたは記録を残して材料を守り、組み立ては弁護士に任せればいい。

後処理は弁護士に任せて、あなたは、あなたの生活を。

## よくある問題

# 残業代が払われない

正社員として働き、時間を超えて働いているのに、  
残業代が出ていない、または一部しか出ていない。  
多くの人に当てはまる道すじを、ここで説明します。

- 1 残業代とは何か
- 2 いくらになるか
- 3 示すこと
- 4 今日から残すもの
- 5 選べる道

# 1 残業代とは何か

## ひとことで

法律で決まった時間を超えて働いたら、会社は割増した賃金を払わなければなりません。これは約束ではなく、法律の義務です。

## 法律で決まった時間

働かせてよい時間は、原則として1日8時間・1週40時間までです（労働基準法32条）。これを超える労働、法律で決まった休日の労働、夜22時～朝5時の労働には、割増賃金を払う義務があります（37条）。

### 割増しの率（最低限）

|                |          |
|----------------|----------|
| 時間外（8時間を超えた分）  | 1.25倍    |
| 時間外が月60時間を超えた分 | 1.5倍     |
| 法定休日の労働        | 1.35倍    |
| 深夜（22時～5時）     | さらに+0.25 |

図1 割増賃金の率（月60時間超の1.5倍は、2023年4月から中小企業にも適用）

## 計算のもとになる「1時間あたりの賃金」

月給制なら、月給 ÷ 1か月の平均所定労働時間を出します。ただし、家族手当・通勤手当・住宅手当など、個人の事情で払われる手当は、月給から除いて計算します（37条5項）。

会社が払わない理由を言ってきたら → 個別事情1～3

## 2 いくらになるか

### ひとことで

「1時間あたりの賃金 × 割増率 × 残業した時間」を、月ごとに足し上げます。3年分になると、大きな額になることがあります。

### 計算の例(架空)

| 条件                               | 計算                                              |
|----------------------------------|-------------------------------------------------|
| 月給30万円(除く手当なし)、1か月の平均所定労働時間160時間 | 1時間あたり $300,000 \div 160 = 1,875$ 円             |
| 時間外の割増                           | $1,875 \times 1.25 = 2,344$ 円(1円未満を四捨五入)        |
| 時間外が毎月40時間                       | $2,344 \times 40 = 93,760$ 円/月                  |
| 3年分(36か月)                        | $93,760 \times 36 = \text{約}338$ 万円(このほかに遅延損害金) |

### 3年分を積み上げると(例)



図2 時間外が毎月40時間の例

- 実際には、月ごとに残業時間も給料も変わります。**毎日の時間の記録**が、計算の出発点です。
- 厚生労働省のサイト「確かめよう労働条件」でも、労働時間と賃金の基本を確かめられます(リンクは最後のページ)。
- 正確な計算は、記録をもとに弁護士や労働基準監督署と確かめてください。

### 3 示すこと

#### ひとことで

働いた時間を1日ずつ示すのは、あなた。「管理職だった」「手当で払った」を示すのは、会社です。

#### 示すことのチェックリスト

| あなたが示すこと      | 資料の例                                          |
|---------------|-----------------------------------------------|
| ① 雇われていること    | 雇用契約書、労働条件通知書                                 |
| ② 給料の決め方      | 就業規則・賃金規程、給与明細                                |
| ③ 毎日の始業・終業の時刻 | タイムカード、シフト表、パソコンの記録、業務の連絡の送信時刻、交通系ICの履歴、日々のメモ |
| ④ 支払日が過ぎたこと   | 給与明細(支払日)                                     |

#### 会社が言いそうなことと、証明する人

| 会社の言い分        | 性質         | 証明する人     |
|---------------|------------|-----------|
| 「その時間は働いていない」 | あなたの③を否定する | あなた       |
| 「管理職だから対象外」   | 別の理由を出す    | 会社(個別事情1) |
| 「手当で払っている」    | 別の理由を出す    | 会社(個別事情2) |
| 「もう時効だ」       | 別の理由を出す    | 会社        |

なぜ、言い分によって証明する人が変わるの? → [しくみ2](#)

## 4 今日から残すもの

### ひとことで

毎日1行、出勤と退勤の時刻を書く。それが、いちばん確かな材料になります。

### 1日1行の記録

| 日付      | 出勤   | 退勤    | 休憩  | していた仕事・メモ     |
|---------|------|-------|-----|---------------|
| 5/12(火) | 8:45 | 22:10 | 15分 | 棚卸し。店長会議の資料作成 |
| 5/13(水) | 9:00 | 21:30 | なし  | バイト欠勤のためレジに入る |

- その日のうちに書く。あとでまとめて書いたものより信用されやすい。
- 休憩が取れなかった日も書く。休憩時間も労働時間の計算に関わる。
- 書く場所を決める(手帳、決まったアプリ、自分宛てのメールなど)。

### 一緒に残すもの

| もの      | 残し方                              |
|---------|----------------------------------|
| 時刻が残る記録 | 業務の連絡を送った時刻、交通系ICカードの利用履歴、入退館の記録 |
| 給与明細    | 毎月、捨てずに保管する(紙なら写真も)              |
| ルールの写し  | 就業規則、賃金規程、雇用契約書、労働条件通知書          |

### 会社の資料を持ち出す前に

会社の内部の資料を社外に持ち出すと、別の問題になることがあります。自分の勤務時刻の記録を超えるものは、先に弁護士に相談してください。

# 5 選べる道

## ひとことで

まず書面で請求し、応じなければ、労働基準監督署や労働審判、裁判へ。道は1つではありません。

| 道          | 中身                                             | 時間の目安   |
|------------|------------------------------------------------|---------|
| 会社に請求する    | 計算した額を書面で請求する。時効の完成を6か月止められる（催告。民法150条）        | 数週間     |
| 労働基準監督署    | 法律違反として申告し、会社への調査・是正の指導を求める。あなたの代わりに取り立ててはくれない | 事案による   |
| 総合労働相談コーナー | 労働局などにある無料の相談窓口                                | その日から   |
| 労働審判       | 原則3回以内の期日。話し合い（調停）で終わることも多い                    | 平均約3か月  |
| 少額訴訟       | 60万円以下の請求。原則1回の審理                              | 1回の期日   |
| 訴訟         | 判決まで争う。裁判所が付加金（未払い額と同じ額まで）を命じることもある（労働基準法114条） | 平均9.2か月 |

期間の出典：労働審判は裁判所の公表（平成18年～令和6年の平均82.6日）、訴訟は最高裁「裁判の迅速化に係る検証に関する報告書」第11回（令和6年の民事第一審の平均）。

## 時効:3年で古い月から消える

賃金を請求できるのは、それぞれの支払日から**3年**です（2020年4月1日以後に支払日が来る賃金）。毎月、いちばん古い月の分が消えていきます。迷っているあいだも時間は進むので、まず書面での請求（催告）で止めることを考えてください。

## 個別事情

# こんな場合は？

---

「よくある問題」の道すがら、あなたの事情でどう変わるか。

当てはまるページだけを読んでください。

最後の判断は、事実と証拠を見た弁護士がします。

- 1 「管理職だから」と言われた
- 2 「手当に含まれている」と言われた
- 3 裁量労働制・みなし・変形労働時間制
- 4 タイムカードがない・記録を出してくれない
- 5 残業を禁止されていた
- 6 パート・アルバイト・契約社員
- 7 もう退職した
- 8 会社が倒産した・払えないと言われた

## 個別事情 1・2

### 1 「管理職だから残業代は出ない」と言われた

肩書では決まりません。会社が、あなたが「管理監督者」に当たることを示す必要があります。

労働時間の規定が適用されない「監督若しくは管理の地位にある者」（労働基準法41条2号）かどうかは、実態で判断されます。

| 見られる点    | 当たらない方向に働く事情の例                 |
|----------|--------------------------------|
| 仕事の中身と権限 | 採用・人事・経営方針に関われない。本部の指示どおりに動くだけ |
| 働き方の自由   | シフトに入らないと回らず、出退勤を自分で決められない     |
| 待遇       | 残業代が出る部下と、給料があまり変わらない          |

管理監督者でも、深夜（22時～5時）の割増賃金は払われます。

**残すもの：**組織図、権限の範囲が分かる資料、実際の出退勤の記録、部下との給料の差が分かるもの。

### 2 「手当に残業代が含まれている」と言われた

含まれていると言えるには、条件があります。それを示すのは会社です。

- 通常の賃金と、残業代にあたる部分が、はっきり区別できること。
- その手当が、**残業の対価**として払われていること（契約書や説明、実際の残業時間との関係から判断）。
- 条件を満たしていても、手当の額を超えて残業した分は、差額を請求できる。

**残すもの：**雇用契約書・求人票・賃金規程の手当の説明、給与明細、入社時の説明のメモ。

## 個別事情 3・4

### 3 裁量労働制・みなし労働時間・変形労働時間制だと言われた

どの制度も、法律で決まった手順と条件を満たして、初めて使えます。満たしていることを示すのは会社です。

| 制度      | おおまかな条件（一般論）                                            |
|---------|---------------------------------------------------------|
| 裁量労働制   | 対象になる業務が法令で限られている。労使協定や労使委員会の決議、届出などの手続が必要              |
| 事業場外みなし | 会社の外で働き、労働時間を算定し難いときに限る（38条の2）。スマホなどで指示・管理されているなら当たりにくい |
| 変形労働時間制 | 就業規則や労使協定で、あらかじめ日ごと・週ごとの時間を決めておく必要がある                   |

どの制度でも、深夜・休日の割増や、決められた時間を超えた分の扱いが問題になることがあります。

**残すもの**：就業規則、労使協定の写し（見られる範囲で）、実際の働き方と指示のやりとり。

### 4 タイムカードがない・会社が記録を見させてくれない

あなたの記録と、時刻が残るほかの手がかりを重ねて、働いた時間を示せます。

- 会社には、労働時間の状況を客観的な方法で把握する義務があります（労働安全衛生法66条の8の3）。
- 会社の記録がなくても、日々のメモ、連絡の送信時刻、交通系ICの履歴、家族へのメッセージ（「今から帰る」）などを重ねて示します。
- 裁判では、会社に記録の提出を求める手続もあります。何を求めるかは弁護士が判断します。

## 個別事情 5・6

### 5 残業を禁止されていたが、仕事が終わらず残っていた

禁止されていても、終わらない量の仕事を任されていたなら、会社の指示のもとで働いたと評価されることがあります。

- 労働時間とは、会社の指揮命令のもとに置かれている時間をいい、就業規則の定めではなく実態で判断されます（最判平12.3.9・三菱重工業長崎造船所事件）。
- 上司が残業を知っていて止めなかった、締め切りから残業が避けられなかった、といった事情が手がかりになります。
- 反対に、会社が残業を禁止し、残った仕事を上司に引き継ぐよう指示していた、といった事情があると、労働時間と認められにくくなることがあります。

**残すもの:**仕事の量と締め切りが分かる指示、残っていることを上司が知っていたやりとり。

### 6 パート・アルバイト・契約社員だ

働き方の名前に関係なく、同じルールが当てはまります。

- 1日8時間・週40時間を超えた分には、割増賃金が付きます。
- 契約の時間（例：1日6時間）を超えたが、8時間以内の分（法内残業）は、割増しは法律上必要なく、通常の時給分を請求します（契約や就業規則で割増しの定めがあればそれによる）。
- 時効（3年）も同じです。

## 個別事情 7・8

### 7 もう退職した

退職したあとでも、支払日から3年以内の分は請求できます。退職後は、利息も高くなります。

- 退職した人の未払い賃金には、退職日の翌日から年14.6%の遅延利息がつきます（賃金の支払の確保等に関する法律6条）。
- 在職中より、会社との関係を気にせずに請求しやすい時期でもあります。
- 退職前に、給与明細・勤務の記録・就業規則の写しなど、手元に残せるものを確かめておきます。

### 8 会社が倒産した・払えないと言われた

国の「未払賃金の立替払制度」で、未払い賃金の一部を受け取れることがあります。期限があるので急いでください。

- 会社が倒産して賃金が払われないまま退職した人に、労働者健康安全機構が未払い賃金の一部を立て替えて払う制度です（上限があります）。
- 退職後6か月以内に、裁判所への破産手続開始などの申立て、または労働基準監督署長への認定申請がされていないと、対象になりません。
- 相談先は、最寄りの労働基準監督署か、機構の未払賃金立替払相談コーナーです。

「払えない」と言われただけで倒産していない場合は、通常の請求・労働審判・訴訟の道になります。

# しくみ なぜ、記録がそんなに大事なのか

## ひとことで

裁判所は、あなたの代わりに事実を探してはくれません。言わなかったことは「なかった」ことになり、争いのあることは、出された証拠で決まります。

## たとえば

料理コンテストの審査員は、出された料理だけを審査します。台所の冷蔵庫まで見には来ません。

## しくみ1 裁判所は、出されたものだけで決める（弁論主義）

| ルール                   | 残業代では                                |
|-----------------------|--------------------------------------|
| ① 言っていない事実は、判断に使われない  | 「この日は22時まで働いた」と言わなければ、その日の残業はないことになる |
| ② 両方が認めた事実は、そのまま決まる   | 会社が「雇っていた」「月給30万円」と認めれば、それ以上の証明はいらない |
| ③ 争いのある事実は、出された証拠で決まる | 「その時間は働いていない」と争われたら、あなたの記録が決め手になる    |

## しくみ2 決め手がないとき、負けるのは？（証明責任）

どちらも決められないときは、**その事実で得をする側**が負けます。残業代を求めるあなたは「働いた時間」を、支払を拒む会社は「管理職だった」「手当で払った」「時効だ」を示す責任を負います。

### あなたが示す

雇われていた・給料の決め方  
働いた時間・支払日が過ぎた

### 会社が示す

管理職だった・手当で払った  
みなし制度の条件・時効

図3 残業代で、だれが何を示すか

# しくみ 裁判はどう進み、どう終わるのか

ひとことで

書面と証拠をやりとりし、必要なら法廷で話を聞き、判決か和解で終わります。約3割は和解で終わり、2年を超えるのは1割に届きません。

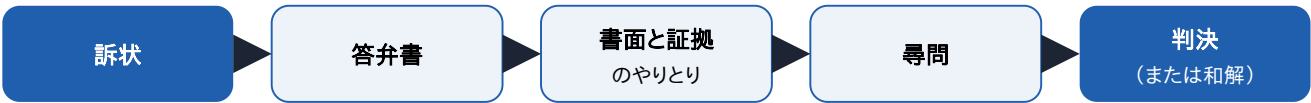


図4 民事裁判の流れ (和解は、どの段階でもできる)

- 弁護士に依頼すれば、期日のたびに裁判所へ行く必要はないことが多い。本人が出るのは主に尋問と和解の話し合いのとき。
- 和解では、分割払いや、口外しない約束など、判決では決められないことも決められる。

## 数字で見る (令和7年、地裁で終わった民事の第一審 143,859件)

| 終わり方                | 割合                       |
|---------------------|--------------------------|
| 判決                  | 52.1% (被告が争わずに出るものも多く含む) |
| 和解                  | 30.3%                    |
| 取下げ                 | 14.2%                    |
| 1年を超えたもの / 2年を超えたもの | 23.0% / 6.9%             |

出典: 最高裁判所「司法統計年報 (民事・行政編)」令和7年から算出。全体の数字であり、あなたの事件の見通しではありません。

# 準備 弁護士や窓口伝える

## ひとことで

「何をしてほしいか」から話す。組み立てるのは弁護士、最後に決めるのはあなたです。

## 3分で伝える型

| 順 | 伝えること       | 例(架空)                                       |
|---|-------------|---------------------------------------------|
| 1 | 何をしてほしいか    | 「未払いの残業代を払ってほしい。会社は辞めるつもりです」                |
| 2 | 経緯の要点(日付つき) | 「2023年4月に店長になり、それから残業代が出ていない。毎日12時間ほど働いている」 |
| 3 | 会社の言い分      | 「店長は管理職だから出ない、と言われた。店長手当は月3万円」              |
| 4 | 手元の資料       | 「給与明細3年分、シフト表、毎日のメモが14か月分」                  |
| 5 | 聞きたいこと      | 「いくら請求できるか。どの手続きがよいか」                       |

## 持っていくもの

- 上の1～5を1枚にまとめたもの
- 1日1行の記録(7ページ)と、給与明細、雇用契約書・就業規則の写し
- 当てはまる個別事情(2ページで ✓ したもの)

### 任せることと、決めること

どの資料を出し、どの手続きを選ぶかは、弁護士が事実と証拠を見て組み立てます。あなたが決めるのは、何を望むか(払ってほしい・辞める・続ける)と、和解に応じるかどうかです。

費用が心配なときは、法テラス(日本司法支援センター)で、収入などの条件を満たせば、無料の法律相談や弁護士費用の立替えを利用できます。

## 相談先とリンク



### 総合労働相談コーナー

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chiho-u/kaiketu/soudan.html>



### 労働局・労働基準監督署の所在地

厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/s-hozaianai/roudoukyoku/>



### 確かめよう労働条件

厚生労働省

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



### 未払賃金の立替払事業

労働者健康安全機構

<https://www.johas.go.jp/chinginengo/miharai-chin/tabid/417/Default.aspx>



### 労働審判手続

裁判所

[https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui\\_minzi/minzi\\_25\\_21/index.html](https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui_minzi/minzi_25_21/index.html)



### 少額訴訟

裁判所

[https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui\\_minzi/minzi\\_25\\_02/index.html](https://www.courts.go.jp/saiban/syurui/syurui_minzi/minzi_25_02/index.html)



### 法テラス(日本司法支援センター)

法テラス

<https://www.houterasu.or.jp/>



### 労働基準法

e-Gov法令検索

<https://laws.e-gov.go.jp/law/322AC0000000049>

困りごとシリーズ 労働・職場(問題の冊子) 残業代が払われないとき | 編集・発行:あなたの委員会 | 2026年9月

統計の出典:最高裁判所「司法統計年報(民事・行政編)」令和7年、「裁判の迅速化に係る検証に関する報告書」第11回。リンクは2026年9月26日に確認。

この冊子は法律の一般的な解説であり、あなたの事件についての判断ではありません。条文・統計は作成時点のものです。