

資料室

[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [労働時間をめぐる諸問題](#) | [残業の指示（2）](#)[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[組織活動](#)[組織運営と法律](#)[労働安全衛生](#)[経営対策活動](#)[教育・宣伝活動](#)[労働時間をめぐる諸問題](#)[教育活動](#)[選挙活動](#)[組合組織（公務員）](#)[教育カリキュラム](#)

残業の指示（2）

「明示」と「黙示」に関する判例

通達は、「使用者の具体的に指示した仕事が、客観的にみて正規の勤務時間内には処理できないと認められる場合のように、超過勤務の「黙示の指示」によって法定労働時間を超過して勤務させた場合には、この時間は時間外労働となる。」としている。（昭25.9.14 基取2983号）

また、裁判例では割増賃金の支払につき、「時間外労働賃金は、管理者が時間外労働を命じた場合か、黙示的にその命令があったものとみなされる場合で、かつ管理者の指揮命令下においてその命じたとおり時間外労働がなされたときのみ支払われるべきものである。」（三好屋商店事件・東京地判 昭63.5.27）と示している。

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

[>>一覧へ戻る](#)

[🔍 キーワード検索はこちら](#)

