



Vol.32

弁護士 岸田鑑彦
狩野・岡・向井法律事務所

★【LINEのメッセージは残業の証拠になるか？】

未払い残業代請求における労働時間の認定についてはニュースレターで何度か取り上げてきました。

未払い残業代請求においては、残業代を請求する従業員側が、「その日」に「何時間」残業したかを立証しなければならないものの、タイムカード等の客観的な証拠がない場合やタイムカード等はあるけれども実際の残業時間を反映していないと労働者が主張してくるような場合は、①ほかの日の労働時間から推認する、平均値をとる。②他の証拠から労働時間を認定する。という方法で裁判所は労働時間を認定することが経験上多いとお伝えしました。

また、最近は、労働者自らが労働時間を記入した手帳を証拠として提出するケースが増えてきました。もちろんタイムカード等の客観的な資料が存在する日はその数字を重視しますが、何も証拠がない場合は、このような手帳の記載であっても、「矛盾しない」、「信用性がないと

まではいえない」という理由で採用していることが多くあります。

ただ、今回ご紹介するOBネットワーク事件（東京地裁平成28年3月29日判決）は、LINEメッセージでの労働時間の認定を否定した事案です。

タイムカードの有無等の具体的な事情は判決文からはわかりませんが、この事案において、会社側は、当該従業員はもともと残業を要する業務ではなく、残業をする場合は残業申請をするよう指示していたものの、この従業員からは残業申請がなかったと主張しました。

これに対して従業員側は、LINEで「本日の勤務時間」として「6時から20時」というようなメッセージを残しており、かかる残業時間に基づいて約200万円の未払い残業代があると主張しました。

この点、裁判所は次のように述べて、LINEメッセージでの労働時間の認定を否定しました。

「従業員が労働時間の根拠として

挙げる「LINE」の書き込みの中には「本日の勤務時間」等として具体的な時刻が記載されているものもある。しかし、これら書き込みは従業員自身によるものであり、かつ、その多くが「6時から20時」等の概括的な記載であり、しかも、具体的な業務内容は必ずしも明らかでない（これが被告会社の指揮命令によるものか否かも判然としない。）。当該書き込みの記載をもっては、従業員主張の労働時間を認めるに足りず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。」

このように、手帳やLINEのメッセージが必ず労働時間認定の証拠として利用されるわけではありません。

この判決が述べるように、手帳であってもLINEのメッセージであっても、単に時間だけの記載で、具体的な業務内容が書いていないような場合は、かかる判決文の言い回しで反論していくことができるのではないかと考えます。

ただ、裁判所は「他にこれを認めるに足りる証拠はない。」とも述べています。すなわち、手帳の記載や

LINEのメッセージの内容と沿うような他の証拠、例えば業務メールやパソコンのログの記録がある場合は、LINEメッセージとの合わせ技で労働時間認定される可能性があるので注意が必要です。

ところでこの事案、実は未払い残業代請求がメインで争われた事案ではなく、解雇の有効性が争われた事案でした。

そして結論として、この従業員が、被告会社の実印を使用して権限なく文書を作成（偽造書類）したと認定され、普通解雇が有効と判断されています。

もちろん解雇の有効性の問題と未払い残業代請求の問題はまったく別の争点ではあるものの、このあたりも判断に影響しているような気もいたします。

仮に労働者側に解雇事由に該当するような事実もなく、単に未払い残業代請求だけの事案だった場合に同じような判断になったかはわかりません。労働時間の認定は、事案によって（裁判官によって？）バラバラだという印象をうけます。