



Vol.37

弁護士 岸田鑑彦
社若経営法律事務所

★【スマートフォンの勤怠管理アプリは残業の証拠になるか？】

以前、LINEメッセージを用いた労働時間認定を否定した裁判例をご紹介しました（OBネットワーク事件・東京地裁平成28年3月29日判決）。同事案では、LINEに「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、かかる記録が労働時間認定の根拠になるかが争われましたが、裁判所は、「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。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。」と述べ、LINEメッセージでの労働時間認定を否定しました。今回ご紹介するバッファロー事件（東京地裁平成27年12月11日判決）は、従業員が自身のスマートフォンに「勤務ろぐFree」（以下、「勤務ろぐ」）という勤怠管理アプリケーションをダウンロードし、日々の労働時間を、同アプリを用いて自分で管理し、その管理した時間をもって労働時間だと主張し争った事案です。

最近はこのように、従業員が自らアプリ等を用いて、会社から正しく残業代が支払われているのかをチェックするようになり、本件のようにアプリ等で管理した時間に基づき未払い残業代を請求してくる事案も増えてきました。

この事案では、結論として、裁判所は、アプリで管理した勤怠記録は採用せず、会社で管理していた勤務時間管理表で労働時間を認定しました。

1 従業員が用いた勤怠管理アプリとは

スマートフォンの勤怠管理アプリは多数開発されており、機能も様々なものがあります。この事案で用いられた「勤務ろぐ」という勤怠管理アプリは、アプリを起動し、スマートフォン上に表示される「出社」ボタンを押すと自動的にその時間が出社時間として記録され、「退社」ボタンを押すと自動的にその時間が退社時間として記録されるというシステムのように、従業員は、日々、出社、退社時にこれらのボタンを押して勤怠管理しており、その時間をもって労働時間だと主張しました。

2 会社の労働時間の管理方法

会社では、勤務時間管理表及び時間外・休日勤務届を用いて従業員の労働時間を管理しており、従業員に対し、出退勤の都度、各自の勤務時間管理表に業務開始時刻、業務終了時刻等を記載して押印し、時間外・休日労働を行う場合には、事前に時間外・休日勤務届を作成して管理職の承認を受けた上、時間外・休日労働後に管理職の確認を受けるよう指示しており、労働時間については会社の勤務時間管理表に記載された時間とすべきであると主張しました。

3 裁判所の判断

裁判所は、会社が管理していた勤務時間管理表と「勤務ろぐ」の記録を比較し、「勤務ろぐ」が、ほぼ全ての日について、

勤務時間管理表上の業務開始時刻よりも早く出勤し、業務終了時刻よりも遅く退勤した点になっている点を指摘し、「勤務ろぐ」の記録は勤務時間管理表の記載と整合せず、実際の始業時刻及び終業時刻が「勤務ろぐ」の記録のとおりであったことを裏付ける的確な証拠はないと判断しました。

要するに、会社が管理していた勤務時間管理表も従業員が自ら記載するものであることから、本来であれば「勤務ろぐ」と勤務時間管理表の記載の時刻が同じでなければおかしいと指摘したのです。

これに対して、従業員は、勤務時間管理表の時間は、会社に指示された時刻を記載していたと主張しましたが、裁判所は、「勤務時間管理表を提出するに当たり、自ら本人確認印を押捺するなどしてその内容を確認していたにもかかわらず、その記載内容に異議を述べたような事実は認められない。」と述べ、異議を唱えなかったことが不自然だと指摘しました。

結果として、「勤務ろぐ」が従業員の始業・終業時刻の全てを正確に記録したものと認めるのは困難であるとし、会社の勤務時間管理表に基づくべきだと判断しました。

4 勤怠管理アプリに対する裁判所の考え方

裁判所は、会社が管理している客観的な勤怠記録があれば、まずそちらを労働時間認定の基本と考えているように思います。したがって、LINEメッセージや勤務管理アプリの勤怠記録が直ちに労働時間の証拠として認定されるわけではありません。

しかし、会社が勤怠記録をきちんと管理していないような場合は、会社が管理

する勤怠記録も信用できず、むしろ勤務管理アプリの勤怠記録の方が信用できるという判断にもなりかねません。裁判所も、勤怠管理アプリやLINEメッセージで労働時間を認定しないとは言っておらず、これらの記録が他の証拠で裏付けられることにより労働時間認定の証拠として採用される可能性はあります。

今後は、このような勤怠管理アプリやLINEメッセージに加え、実際に労働をしていたことを裏付ける証拠（業務メール、パソコンのログインログオフ時間等）をセットにして労働時間の主張をしていくことが予想されます。

この事案の会社のように出退勤の時間をその都度、従業員本人に書かせる管理方法は、本当にその時間に出社・退社したかの確認が難しいため、もっと客観的な方法で管理すべきだとは思いますが、本件争いに限れば、出退勤時間を従業員自ら書かせていたことが、勤怠管理アプリの時間との矛盾として現れ、勤怠管理アプリでの労働時間認定を否定する理由の1つになりました。また、従業員本人に労働時間について確認印を押させていたということも重要なポイントだと思われます。

今後、同様に勤怠管理アプリの記録が証拠として出てきたとしても、客観的な記録だからといって諦めるのではなく、なぜその時間に出社する必要があったのか？具体的にその時間にどのような業務をしていたのか？なぜ自分で労働時間管理をする必要があったのか？なぜ会社が管理している労働時間に異議を述べなかったのか？等、会社として反論していくべきだと考えます。