



Vol.40

弁護士 岸田鑑彦
社若経営法律事務所

★過大な早出残業請求とタイムカード

セミナーでよくお話しさせていただいていますが、最近では、所定の始業時間前の早出残業代を請求するケースが増えています。

今回ご紹介する福星堂事件(神戸地裁姫路支部平成28年9月29日判決)も、まさに、タイムカードの始業打刻を根拠に、早出残業代を請求してきた事案です。原告は、会社はタイムカードの打刻時間を知っていたのであるから、残業を黙認し、黙示的な残業指示を出していたと主張しました。しかし、裁判所は、早出残業と認めませんでした。

1 早出残業を余儀なくされたことは労働者が立証しなければならない

裁判所は、「所定の就業開始時刻前のタイムカードの打刻時間を始業時刻として主張する場合(早出残業)には、使用者が明示的には労務の提供を義務付けられていない始業時刻前の時間が、使用者から義務付けられまたこれに余儀なくされ、使用者の指揮命

令下にある労働時間に該当することについての具体的な主張立証が必要である」として、労働者側に主張立証責任があるとしました。

2 「この事案では」タイムカードだけでは立証が足りない

この主張立証について、原告はタイムカードの打刻記録は就労実態を示す信用性の高い資料であると主張しました。

しかし裁判所は、「本件では、原告のタイムカードには始業時刻の午前8時30分よりも相当早い時間帯(5時台、6時台のものが多いが、中には4時台のものもある)に打刻されているものが多いが、原告は業務日誌等を一切提出しておらず、始業時刻よりも相当早い時間帯に出勤しなければならなかった理由は判然としない」等として、「本件では、タイムカードがあるからといって、原告がタイムカードに打刻されている早期の時間帯に出勤を余儀なくされ、被告の指揮命令下に

置かれていたとの事実を認めるに足りる証拠はない」と判断しました。

この事案では、社長が原告に対して、「朝早く仕事をしているのであれば、日報を出してください」と2度ほど言っていたにもかかわらず、原告が日報を一切提出せず、むしろ開き直って社長に暴言を吐くなどしていました。

会社がきちんと原告の不自然な早出出勤について興味を持ち、労働者本人に確認を求めたにもかかわらず、労働者が答えなかったという態度が、早出残業を認めなかった要因であると思われる。

なお、この事案では、原告が早出出勤を繰り返していたのは、業務のためではなく、被告の女性従業員に長時間プライベートな電話をかけることであったことも認定されました。

3 早出残業についても労働時間管理が求められる

この事案のように、業務のためではなく、プライベートな目的のために早出出勤していたと会社が積極的に指摘するのは、なかなか証拠がなく難しいです。

会社としてはまず、タイムカードを確認し、早出出勤している労働者に対して、何のために来ているのか、何をしているのか等を確認し、必要がなければ早出出勤しないよう注意指導すべきです。

この事案は、日報を出すように会社から言われたのに出さなかったという特殊な事情がありました。例えば、タイムカードの打刻があり、かつ打刻時間後に業務メールを取引先に送っていたり、上司への業務報告メールをしていたりするような場合には、労働者が何をしていたのかの証拠が一応残っているので、会社がこれを放置して何も言わないと、黙示の早出残業を指示していたといわれる可能性が出てきます。

この事案では、2度ほど日報を出すように言っていると認定していますが、1、2回注意したから大丈夫だということではありません。やはり、改まらない場合には、注意書や指導書を出すなどして、粘り強く注意指導した証拠を残しておく必要があるといえます。