



弁護士 岡 正俊
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.6

★持ち帰り残業の労働時間性について

先日、英会話学校の講師の自殺について、金沢労働基準監督署が、いわゆる持ち帰り残業の時間を労働時間と認定し、労災認定したとの報道を目にしました。

ご承知のとおり、厚生労働省の定めた基準により、長時間労働が認められると精神疾患や脳・心臓疾患について業務起因性、相当因果関係が認められやすくなっています。持ち帰り残業も労働時間と認められれば、持ち帰り残業時間も含めて労働時間が算出されることになります。一方で、持ち帰り残業は使用者に見えにくく、管理が難しいといえます。

そこで、裁判例において持ち帰り残業がどのように扱われているかを見てみたいと思います。

① 国・甲府労基署長（潤工社）事件（甲府地判平 23.7.26 労判 1040・43）

「太郎が行った ISO 対応業務は、そもそも本件会社の業務指示の下行われたものである上、平成 10 年 5 月 18 日から 24 日までの間になされたその指示は、同年 7 月中を完成期限と定めていたものであって、ISO 対応業務が相当の作業量を伴うものであったことをも考慮すると、従業員としてはこれを相当短期間のうちに遂げなければならない状況であったと推認

できる。」「このような事情を考慮すると、ISO 対応業務を期限までに終えるため、自宅に持ち帰って作業せざるを得ない状況であったといわざるを得ず、また、実際にも、少なくともメディカルチームの従業員が自宅で作業をしていた事実があることは前記のとおりである。

そうすると、持ち帰り残業の明示の指示の有無にかかわらず、ISO 対応業務の自宅作業についても業務性を認めることができるから、時間外労働時間として計算すべきである。」

② 医療法人社団明芳会（R 病院）事件（東京地判平 26.3.26 労判 1095・5）

病院のリハビリテーション科に勤務していた新人理学療法士の急性心機能不全症による死亡について、「フレッシュマン学術大会」への参加及びその準備作業については使用者の指揮命令下に置かれていたとしつつも、同学術大会に向けた自宅での準備作業時間については、使用者の默示の業務命令によるものとはいはず、使用者の指揮命令下に置かれていたとはいえないとして、業務との相当因果関係を否定。

理由は、被告が学術大会の準備として作成を指示したものは、A4 用紙 1 枚の抄

Labor-management.net News Vol.6

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岡正俊が解決！

録と発表時間 7 分で納まる範囲での発表用のパワーポイントに止まっていたこと、学術大会の資料の作成を所定労働時間内に行なうことが許容されていたこと、学術大会の資料の作成にかけた時間や労力は新人によって異なることから、学術大会の準備としての資料の作成が、その性質や作業量から自宅に持ち帰らなければ処理できないものとは認められないため。

③ フィット産業事件（大阪地判平22.9.15 労判 1020・50）。

「原告は、自宅においても上記システムに係る作業をしたことは窺われるが、自宅における作業を業務の量的過重性を斟酌するための要素とできるほどに個別具体的な労働時間として認定できるだけの事実が認められるわけではない。しかし、同判断の要素として多少の考慮要因とはなるといわなければならない。」として業務とうつ病発症との間の相当因果関係を肯定。

④ 東京地判平 22.1.18 判時 2093・152

「上記判断のとおり、一郎の労働時間の把握は困難であり、特に自宅への持ち帰り残業について、一郎は、業務と関係のないインターネットやゲーム等をも行いながら遂行しているものの、少なくとも一定量の業務をある程度の時間を費やしていたと推認することができるのである。

そうすると、本件疾病発症前 6 か月間ににおける一郎の業務に関する時間外労働時間は、月当たり概ね平均 80 時間を超える範囲に達していた月が相当程度あった蓋然性が高いといわなければならず、業務と本件疾病発症との関連性が強いと評価することができる。」として業務と急性心機能不全との間の相当因果関係を肯定。

上記裁判例から、持ち帰り残業の労働時間性については、裁判例は、使用者の業務命令の有無と労働者が自宅で作業をせざるを得ない状況にあったか否かによって判断しているといえます。

そのような状況にあったかについては、同じように自宅で作業をしていた労働者が他にもいたかもポイントになるといえます。

また、業務命令があり、自宅で作業をせざるを得ない状況にあれば、具体的な作業内容や作業時間が分からなくとも、持ち帰り残業時間は、業務の過重性を判断する際の考慮要素になるとされています。

持ち帰り残業の管理は難しいですが、労働者にとって作業量が過大なものでないか、自宅で作業をしていないかを確認したり、自宅で作業をせずに会社のパソコンで作業をするよう指示したりといった管理が必要といえるでしょう。