



Vol.40

弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

★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
らか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つた要因であると思われます。

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つ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、早出出社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つ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つていたり、上司への業務報告メールをしていたりする場合には、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た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。