



## Vol.78

弁護士 岸田鑑彦  
社若経営法律事務所

### ★始業時間前の取り扱い

未払い残業代の争点の1つに、始業時間前のいわゆる早出残業があります。会社側は、始業時間前の労働を義務付けたこともなければその時間にすべき業務もないと主張し、労働者側は実際にその時間から働いているし、そのことを会社も知っていたのであるから黙示の業務指示があったと主張します。

早出残業か否かは、未払い残業代の問題だけでなく、時間外労働の上限規制との関係でも問題になります。今回ご紹介するN事件（東京地裁令和元年9月24日判決）は、出勤簿に自ら記入した始業時間（ほぼ所定始業時間を記入）よりも前から出勤し勤務していたとの主張に対して、裁判所が出勤簿の記載の信用性を認め、早出残業を認定しなかった事案です。

#### 1 裁判所は会社が管理しているツールを基礎に考える

裁判所は、労働時間の把握義務が会社にあることを前提に、会社がどのようなツールで労働時間を管理しているのかを確認します。タイムカード、出勤簿、タイムグラフなどがこれに該当します。したがって、労働者側が毎日の労働時間を自ら手帳などにメモしていたとしても、裁判所はいきなりそれを採用するのではなく、まずは会社が正式に管理している労働時間に関する資料の信用性を吟味しま

す。

そのうえで、例えば会社が管理している資料が様々な理由から信用できないとなったときに、その他の資料や証言などから労働時間を認定していくという流れになります。

本件では、出勤簿があり、そこに自ら始業時間（ほぼ所定始業時間）を記入していました。しかし、労働者側はそれよりも前に出勤して働いていた等と主張しました。

#### 2 真実を書けない事情があったか

裁判所は、このようなケースの場合、出勤簿に真実を書けないような事情があったかを確認します。例えば、会社が、仮に働いたとしても所定始業時間より前の時間を出勤簿に書くなと指示していたり、そのような記載をしたら書き直しをするように指示していたりしたような場合です。

本件で、裁判所は、「出勤簿の『出勤時間』欄に午前9時である旨（「900」）を記載して提出し、名古屋支部在籍中の大半の日には、出勤簿の同欄に午前8時30分である旨（「830」）を記載して提出していたものと認められるが、原告本人尋問においても、現実の始業時刻を出勤簿に記載しなかったという理由としては「慣習としか言いようがない」旨を述べるだけであって、この点に関する慣

習なるものを基礎付ける具体的事情を認めるに足りる証拠はないし、被告から午前8時とか午前7時30分などと記載・申請しないと言われたことはない旨を供述しているところでもある。」と指摘しました。

加えて裁判所は、「原告は、その終業時刻については実態のとおりに出勤簿に記載して申告していたものと認められる」として、結局、「原告が実際の始業時刻を出勤簿に記載することを躊躇させるような事情は見当たらないというしかない」と判断しました。

さらに裁判所は、実際に原告が一律に出勤時間を午前9時又は午前8時30分と記載していたわけではなく、それより早い時刻を記載することもあったことも指摘しました。要するに実際に早く来て働いたのであれば、同じように早い時間を書くこともできたはずであるし、そのような記載が許されない事情もなかったとして、結局、書いていないということは早出残業とは認められないと結論づけました。

また実際の業務内容からも、そのような早出をしなければ仕事が回らないという状況にもなく、会社が原告に対して所定始業時刻よりも早い時刻から業務を行うよう指示又は命令をしたなどの事情もうかがわれないと判断しました。

### 3 裁判所の判断

以上のような事情から、裁判所は「仮に本件執務表の記載に係る始業時刻よりも早い時刻に原告が本部又は名古屋支部

の施設に来ていたとしても、本件執務表の記載に係る始業時刻より前の時間について労働時間性を肯定することはできず、この趣旨で、原告の供述のうち、本件執務表の記載に係る始業時刻と一致しない部分をにわか採用することはできず、他にこの点に関する原告の主張を認めるに足りる証拠はない」と判断しました。

本件は、出勤簿に真実を記載することができ、かつ、本人の供述以外に始業時間前の労働を基礎づける証拠が足りなかったため、このような判断になりましたが、例えば早出残業で対応しなければならない業務量があったとか、本人の供述以外にも早出残業をしている証拠があった場合は、結論が変わる可能性はあります。

ただ、裁判所としては、きちんと労働時間を申告できる状況であれば、基本的に会社の資料を信用するということです。

これは始業時間に限らず、終業時間や休憩時間についても同じです。例えば、会社が月に1回、今月の労働時間、時間外労働時間はこれで間違いないですか？と労働者に確認し、間違っていなければその旨のサインをもらい、間違いがあれば指摘をしてもらい、実際に修正するなどの運用をしていれば、本件と同様の争いになった場合に、「違うのであれば毎月の確認の際に言えたのではないか」と反論がしやすくなり、トラブルになりにくくなると考えます。