



弁護士 岸田鑑彦  
社若経営法律事務所

## Vol.81

### ★所定始業時間前の時間外労働

時間外労働の有無は、割増賃金の支払義務の問題だけでなく、時間外労働の上限規制や過重労働の観点からも問題になります。会社が労働時間だと思っていなかった時間、例えば早出部分や休憩時間について、その実態から労働時間と認定されることとなると、これらの問題に発展しかねません。特に労基法の消滅時効が3年に延長されたことから、労働時間についてはこれまで以上に適切に管理することが求められます。

今回ご紹介するD事件（東京地裁令和元年6月28日判決）においても、所定始業時間前の時間外労働の有無が問題になりました。

裁判所は、労働時間を認定するツールについて、パソコンのログ時間で認定すべきだとしました（どのツールで労働時間を認定するかについても争点になりました）。

そのうえで始業時刻について、「ログ記録がある日については、基本的にはこれを手がかりに原告の労働時間を推知するのが相当である。もっとも、始業に際しては、一般に、定時に間に合うよう早めに出勤し、始業時刻からの労務提供の準備に及ぶ場合も少なくないから、ログ記録に所定の始業時刻より前の記録が認められる場合であっても、定時前の具体的な労務提供を認定できる場合は格別、そうでない限りは、基本的に所定の始業時刻からの勤務があったものとして始業時刻を認定するのが相当である。」と判断しました。

この事案はパソコンのログ時間でしたが、通常のタイムカードでも所定始業時間より前に打刻がなされることがあります。裁判所も、始業については定時に間に合うように早めに出勤することがあるという一般的な実態を理解してくれています。そのうえで、労働者側で所定始業時間より前に「具体的な」労務提供を主張立証できる場合はともかく、そうでない場合は所定始業時間からの把握を許容しています。

そもそも、時間外労働と言えるためには、単に働いているだけでは足りません。会社の指揮命令下において会社から指示されて働いたものが労働時間です。したがって、会社が働くなと指示しているにもかかわらず、それを拒否して勝手に働いた場合は仮に手を動かしていても時間外労働にはなりません。ただ働いていることを知りながら黙認していたような場合には、黙示の指示があったと認定される可能性があります。そのため所定始業時間より大幅に前に出社している従業員がいる場合、個別に呼んで何をしているのかを確認すべきです。そこで仕事をしているという回答があれば、そのような仕事はしないように、または事前に申請し許可を得ないと認めないということを証拠が残る形で指示すべきです。もっとも早出しなければならぬほどの仕事量の可能性もあります。単に労働時間を減らせ、早出を認めないというだけでなく、現状の仕事量や仕事の分担などについても話し合うことが必要です。