



弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

Vol.90

★労災認定における労働時間

労働時間については、残業代請求事案だけでなく、労災事案すなわち心理的負荷による精神障害の認定においても問題になります。

今回ご紹介する柏労働基準監督署長事件（東京地裁令和2年11月27日判決）でも、うつ病発症後に自殺に至ったことについての労災認定において、長時間労働の有無が問題になり、どのような資料から労働時間を認定するかが争点となりました。

1 出退勤の管理方法について

この会社の就業規則には、労働時間とは会社が具体的指示、命令、そのほか要求する業務に従事している時間をいい、会社の許可なく個人的判断で行っている任意の業務、又は任意で行う業務技術向上のための訓練などは労働時間に当たらない旨、申告書（実労働時間を把握するために、各従業員に対し、出勤時刻、退勤時刻及び休憩時間並びに実労働時間を記載させた申告書）やICカードは出勤時刻や退勤時刻の記録にすぎないから、その全てが労働時間とはならない旨の規定がありました。

しかし実際には、会社は、残業手当をICカードの打刻時間に基づき支払っていました。また上記の申告書は、上司が2週間に1回の頻度で確認し、基本的には、多忙の為、業務多忙の為といった理由欄を記載した上で時刻の記載を修正することなく承認する旨の押印をしていたという実態がありました。

ICカードで残業代を払い、かつ申告書に上司の承認があれば、これらの資料で労働時間を認定されてもおかしくないのですが、本件では、裁判所はこれらの資料だけで労働時間を認定すべきではないと判断しました。なかなか踏み込んだ判断です。

2 ICカードや申告書の証拠価値について

裁判所は「ICカードの打刻時刻や本件申告書記載の時刻のみから、直ちに亡q8の労働時間を認定することはできない。」としてそれぞれの証拠価値について吟味しました。

(1) ICカードについて

「宴会のある日については、q6以外は全員一斉に始業し、宴会部門の担当者は皆で後片付けをした後、全体の作業が終わったことをq5が確認した上で、宴会終了時刻頃には、当日の宴会に係る業務につき一斉に終業していたことが多く、また、宴会のない日や宴会が昼頃に開催されていた日は、ソースの調理や肉の下ごしらえ、野菜を切るなど翌日以降の宴会の料理の準備をしていたが、厨房において所定終業時刻以降に宴会の準備作業をすることはなく、下処理にかかる調理業務も全体の作業が終わったことをq5が確認した上で一斉に終業していたことが多かったものであり、ICカードに打刻された出退勤時刻と他の同僚の出退勤時刻や宴会終了時刻（宴会のない日は所定終業時刻）との間に大きな齟齬がある日の多くの日について、亡q8が他の同僚よりも早く出勤して何らかの業務をする必要性や宴会終了時刻（宴会のない日は所定終業時刻）又は他の同僚の退勤時刻後に恒常的に何らかの業務をする必要性があったとは考え難い。」と指摘しました。

裁判所は、細かく当該従業員の業務などを認定したうえで、みんなが一斉に仕事を終わるのに、一人だけほかの同僚よりも遅い時間まで残っていたことが不自然であると指摘したのです。

加えて、「q5は、亡q8が遅くまで事務室に残っていた際、翌日やることの手順を整理しているとか、人を待っていましたなどと言われたことがあり、また、宴会業務の終了後、q4及び亡q8の調理師専門学校の同級生でスパレストランの責任者であった者と話をしているのを

見たことがあったと認められる。また、証拠によれば、q 6は、亡q 8に帰る旨声を掛けた際、ボヌールにいつてきますと言われたことがあり、さらに、証拠によれば、亡q 8がq 4を待っていて一緒に帰宅したことが一度あることが認められる。これらの事実からすれば、宴会の有無にかかわらず、亡q 8のICカードの打刻時刻が他の同僚の退勤時刻、所定終業時刻ないし宴会の終了時刻と大きく齟齬している理由については、亡q 8が業務終了後にq 4を待っていたり、翌日の段取りを考えていたり、本件ホテル及び本件スパのほかのレストランに行ったりしていたことにあることが窺われる。」と指摘し、一人だけほかの同僚よりも遅い時間まで残っていたのは、業務とは関係ない事情であったと認定したのです。

(2) 申告書について

「本件会社が本件申告書を記載させていた趣旨はコスト削減の一環として従業員労働時間を把握することにあることが認められる。しかしながら他方で、q 5は、2週間に1回の頻度で本件申告書を確認し、午後8時以降は業務がなくなるにもかかわらず亡q 8の本件申告書記載の退勤時刻が遅いことについて違和感を持っていたものの、亡q 8からお金に困っていると話を聞いており残業手当を多く受け取ればよいなどと考え、その内容が業務に関わるものか否かを吟味することなく、基本的には、業務多忙の為といった理由を記載した上で押印し、記載された内容のまま承認していた」と認定し、本件申告書記載の出退勤時刻をもって直ちに本件会社の指揮命令下に置かれた時間であると推認することもできないと判断しました。

この申告書が労働時間を含むコスト削減の一環として労働時間を把握する趣旨であったとすれば、本来は、厳密に不必要な労働時間がないかを確認しているはずであり、それを承認しているということは会社としても労働時間と認識していたのではないかと、という主張も通りそうなどころですが、裁判所は、上司による労働時

間管理がきちんとなされていたかどうかと、実際の労働時間の認定は別と考えているようです。このようなことは残業代請求事案でもあります。日報やタイムカードに上司の確認印が押されている場合に、労働者側はこのような確認印から会社も労働時間として承認していたのではないかと指摘します。しかし労働時間かどうかは、上司が承認したかどうかではなく、客観的に指揮命令下に置かれた状態で労働がなされていたかどうかで判断するので、この証拠のみから認定されるものではないと私も考えます（もちろん1つの証拠にはなるでしょうが）。

3 本件における時間外労働時間について

裁判所は、ICカードの打刻時刻及び本件申告書の記載だけでなく、他の証拠と併せて労働時間を認定すべきとし、細かく事実認定をして労働時間を認定しました（細かい認定部分については紙面の関係で省略しています）。

そして裁判所は、発症前1か月の時間外労働時間は78時間39分、発症前2か月の時間外労働時間は60時間55分、発症前3か月の時間外労働時間は67時間15分となり、労災認定基準における心理的負荷の強度は「弱」とどまると判断し、本件疾病の発症前おおむね6か月の間における業務による強い心理的負荷が認められないとして、本件疾病が「業務上の疾病」に該当するとはいえないと判断しました。

4 労働時間管理の重要性

ICカードなどの客観的記録がある事案では、そこに記載されている時間と異なる実態を会社側が主張立証して認定してもらうのはなかなか難しいです。

しかしこの裁判例のように、少なくとも争える余地があります。

そしてやはり当時から就労実態と客観的な記録とに乖離がある場合には、個別に確認して指摘するなどして正確に労働時間管理をしておくことが重要だといえます。