



Vol.91

弁護士 岸田鑑彦
社若経営法律事務所

★長時間労働と残業時間管理

1 残業許可制

時間外労働の上限規制の影響もあり、会社は今までよりも時間外労働を厳密に管理するようになってきました。

そもそも、時間外労働といえるためには、単に働いている(手を動かしている)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。従業員が許可なく、勝手に自分のやりたい仕事をしたとしても、それが会社から指示されたものでなければ労働とはいえません(ただし黙示の指示があったと認定される可能性はあります)。そこで残業の許可制を採用し、事前に従業員から残業申請をしてもらい、それを許可する運用をしている会社も多くあります。

今回ご紹介するS事件(横浜地裁令和2年3月27日判決/東京高裁令和3年1月21日判決)は、営業技術系の係長であった従業員が長時間労働により脳出血を発症して死亡したとして、その遺族が会社や役員らに対して損害賠償請求をした事案でした。この会社も、残業申請による時間管理をしていました。しかし会社が管理していた残業時間とタイムカードの打刻とに乖離があり問題となりました。

2 残業管理の方法

この会社では、従業員の出勤時刻及び退勤時刻を記録するためにタイムカードが使

用されていました。そして、平日の終業時刻である午後5時の10分前頃に、部署ごとに集まって各自の予定の残業時間を残業報告書の「予定時間」欄に記載することとなっており、その際に、ある従業員の予定する残業時間が多い場合には、係長等の指示により、その者の業務を別の従業員に手伝ってもらうなどして残業時間になるべく均等になるようにするなどの工夫がなされていました。

また、各従業員は、残業を終えて帰宅する前に、実際に残業した時間を残業報告書の「実質時間」欄に記載し、班長以上の上司が翌営業日に残業報告書を確認して押印することとなっていました(ただし、残業報告書に記載する時間は30分単位とされており、30分に満たないときは0分、30分以上1時間未満のときは30分として集計されていました)。

このように、外形的には丁寧に残業管理がなされているように思います。

3 実際の残業時間

ところが、タイムカードの記録と残業報告書の記載で残業時間数にズレがありました。以下はタイムカードの記録から認定した時間外労働時間と残業報告書に記載された残業時間の亡くなる直近6か月の比較です。

【タイムカードの記録から認定した時間外労働時間】

- ・発症前1か月 85時間48分
- ・発症前2か月 111時間09分
- ・発症前3か月 88時間32分
- ・発症前4か月 50時間50分
- ・発症前5か月 63時間20分
- ・発症前6か月 75時間43分

【残業報告書に記載された残業時間】

平成23年7月21日～8月6日

(8月分) 41時間

6月21日～7月20日

(7月分) 82時間

5月21日～6月20日

(6月分) 84時間30分

4月21日～5月20日

(5月分) 60時間30分

3月21日～4月20日

(4月分) 73時間

2月21日～3月20日

(3月分) 54時間

1月21日～2月20日

(2月分) 68時間

このように月によってズレが生じていました。ズレが生じた理由としては残業時間中の休憩や30分未満の切り捨ての運用によるものと考えられます。

4 裁判所の判断

裁判所は、タイムカードの記録から残業時間を認定し、その結果、長時間労働が認

定され(亡くなる直前6か月の平均残業時間が約80時間)、この従業員が亡くなった原因は会社の業務に起因すると判断されました。

会社側は、午後5時以降に休憩時間を採用していたと主張しましたが、休憩時間に関して、労働基準監督署の調査には現れていないこと、会社の就業規則等に定めがあるともうかがわれないこと、作業日報に休憩時間の記載がないことに照らし、休憩時間に実際に休憩していたとは認めることはできないと指摘しました。

5 残業許可制の運用

残業許可制は労使双方にとって納得感のあるやり方です。しかし会社は、残業許可制を取っているから大丈夫と安心せず、定期的にタイムカードの打刻と申請時間とに乖離がないかを確認し、ズレがあった場合には、この乖離がなぜ発生しているのか、仕事が終わっているのに社内に残っていないか、実際には申請しないで残業していないかなど、その原因を探る作業までしていただく必要があります。

また仮に残業許可制であっても、残業時間そのものが長い場合には安全配慮義務違反が問われる可能性があるため、残業時間を減らす取り組みも並行して行う必要があります。