



Vol.174

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★持ち帰り残業の労働時間該当性

1 持ち帰り残業の労働時間該当性

現在、デスクワーク業務はノートパソコンさえあれば、どこでも仕事をすることができます。その中で、年々問題になることが増えているのが持ち帰り残業です。使用者が持ち帰り残業を明確に認めている事例は少なく、曖昧にしているため、後に「持ち帰り残業を強いられていた。持ち帰り残業についても労働時間と認めて割増賃金を支払って欲しい」と問題になることがあります。

私が未払い残業代請求訴訟などを担当して感触からすると、裁判所は、意外と(?)持ち帰り残業を労働時間として、なかなか認めようとせず、実務上争いが起きやすい分野と言えます。

本ニュースレターでは、持ち帰り残業の労働時間該当性を決める基準について述べたいと思います。

2 持ち帰り残業の労働時間該当性を認めなかった裁判例

(1) M社事件(東京地裁令和3年9月10日判決)

M社事件では持ち帰り残業について、メールの送受信等の時刻を基にして労働時間を認定することはできないと判断しました。

この事例では会社がグループウェアで労働時間を管理しており、原告から時間外労働についての申請が無かった点が重視されたと思います。もっとも、労働時間管理の方法が、自己申告により打刻をし、毎月まとめて提出するというものであり、かつ一定時期まではまったく時間外労働申請がなかったという不自然な内容でもあるため、疑問が残るところではあります。

おそらく、ノートパソコンのログオンログオフ時刻など客観的な記録が証拠として提出されていないことから、それほど時間外労働は無かったのかもしれませんが。

一方、裁判所は、グループウェアに具体的な出張や会議がある場合は時間外労働を認定しており、具体的な時間外労働を想定できるような出来事が少なかったのも影響しているのかもしれませんが。

「原告は、被告から貸与されたノートパソコンを職場だけではなく、自宅に持ち帰り使用し、上記各メールの送受信等も同パソコン等で、職場だけではなく、自宅や通勤途中でも行っていたところ(認定事実イ)、原告が根拠とする同各メール等からは、後述する平成29年8月1日を除いて、その内容から送受信した場所や状況は明らかではない。このように、同送受信等は被告の指揮命令が及ばない自宅や通勤途中でも行われたものであるところ、これらが被告の業務上の指示に基づき行われていたと認めるべき的確な証拠はなく、また、これらが原告の私生活上の行為と峻別して行われていたと認めるべき証拠もないことも併せ考えると、同各メールの送受信等をもって原告がそ

の送受信等の時点で被告の指揮命令下にあったとまでいうことはできない。したがって、原告が根拠とする上記各メールの送受信等の時刻を基に、原告の始業時刻や終業時刻を認定することはできない。」

(2) 医療法人社団 M 事件（東京地裁平成 26 年 3 月 26 日判決）

医療法人社団 M 事件では、病院の学術発表会の準備を自宅で行った時間が労働時間にあたるかが争われました。

裁判所は、学術発表会の準備を所定労働時間内に行うことが許容されており、準備のための資料作成が、作業量からして、自宅に持ち帰らなければ処理できないものとは認められず、自宅の持ち帰り残業の時間は、会社の指揮監督下に置かれていないため、労働時間ではないと判断しました。

「被告法人（S 病院）において発表内容として特定の水準以上のものを求め、そこから想定される作業量が院内での残業に加えて使用者の直接的な支配が及ばない自宅に持ち帰らざるを得ないほどのものであったというような事実関係が認められない本件においては、学術大会の準備自体には業務性を認めることができ、X4 は自宅において学術大会の準備に相当程度の時間を費やしていたことを踏まえても、これが被告法人（S 病院）の黙示の業務命令によるものと認めることはできない。そうすると、X4 が自宅において学術大会の準備のために費やした時間については、使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することはできない。」

3 持ち帰り残業の労働時間該当性を認めた裁判例

A 社事件（東京地裁令 2 年 3 月 25 日判決）では、業務量の多さや会社とのやりとりを自宅に帰宅した後も頻繁に行っていたことから、持ち帰り残業の労働時間該当性を認めました。

「亡Aは、被告から貸与され、業務用に使用していたパソコンを自宅に持ち帰り、夜間、深夜及び早朝の時間帯に、見積書や提案書等の作成やメールの送信等の作業を頻繁に行っていたものであり、発症前 6 か月の期間においては、被告事業所を午後 8 時頃に退社する日もあったものの、午後 9 時以降に退社することが常態化しており、午後 11 時前後に退社することも多かったというのであるから、被告事業所内での作業が終わらないため、自宅で業務を行わざるを得なかったものと認めるのが相当である。そうすると、亡Aが被告事業所外及び所定労働時間外に行った、いわゆる持ち帰り仕事についても、労働時間として算定すべきである。」

4 持ち帰り残業の労働時間該当性を決める基準とは

持ち帰り残業の労働時間該当性を決める基準は

①客観的な業務量

②使用者からの持ち帰り残業の認識可能性

になると思います。客観的な業務量が多ければ、時間外労働をせざるを得ない状況にあり（①）、頻繁に会社関係者と帰宅後もメールなどでやりとりをしていれば使用者から持ち帰り残業を認識することができ、黙示の承認があり、指揮命令下にあったと認められるからです（②）。

そのため、客観的な業務量が時間外労働をせざるを得ないとまでは言えない M 社事件（東京地裁令和 3 年 9 月 10 日判決）と医療法人社団 M 事件（東京地裁平成 26 年 3 月 26 日判決）では持ち帰り残業の労働時間該当性が否定されたものと思います。

今後、在宅勤務と出社勤務のハイブリッド型勤務なども増え、持ち帰り残業の労働時間該当性が問題になることがあると思いますが、上記①②の基準から判断してみるのも一つの方法ではないかと思えます。

以上