

令和版・労働時間の認定手法の最前線

～え？そんな方法もあり？タイムカード等の証明を覆した労働時間の反証事例紹介～

杜若経営法律事務所
弁護士 樋口 陽亮

令和4年6月22日(水) 13:30～15:00

講師紹介



杜若経営法律事務所

弁護士

樋口 陽亮

Twitter



【経歴】

- ・ 慶應義塾大学法科大学院修了
- ・ 第一東京弁護士会弁護士登録、杜若経営法律事務所入所
- ・ 経営法曹会議会員
- ・ 残業代請求、団体交渉、労働災害や解雇事件等の労働問題について、いずれも使用者側の代理人弁護士として対応にあたる。特に残業代請求事案について多数対応している。

【直近の講演・講義実績】

- ・ 「敗訴事例から学ぶ！絶対にやってはいけないメンタル不調社員への対応」
- ・ 「裁判官を味方につける残業代トラブル解決策」
- ・ 「就業規則について知っておきたいことと適切な使い方」(管理職向け)、など

【主な著作】

- ・ 「教養としての「労働法」入門」(共著・日本実業出版社)
- ・ 「新型コロナウイルス感染症に関する労働問題Q & A」(共著・労働調査会)
- ・ 「『シフト制雇用管理の留意事項』を読む」(人事労務実務のQ & A記事、日本労務研究会)

【YOUTUBE限定配信(かきつばたチャンネル)】

- ・ 「えっ、これって労働時間なの！？～あいまいな労働の境界線を弁護士が解説～」
- ・ 「実務入門 外部の労働組合から団体交渉申入れがあった場合の基本的な流れと企業対応」
- ・ 「試用期間社員の雇用解消 5つの重要ポイント」、など他多数

<ご案内>

社労士様向け「士業顧問サービス」、企業様向け顧問サービスを展開しています。よろしければ是非ご検討ください。

社労士様向け「士業顧問サービス」 月額2万円＋税

- ①先生からのご質問対応 質問回数制限なし(Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ②先生の顧客企業との法律相談1企業あたり初回60分無料(zoom又はご来所)
- ③杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ④顧問先限定オンライン勉強会(ご質問可)ご招待

企業様向け顧問サービス 月額5万円～＋税

- ①ご相談対応 質問回数制限なし(Chatwork、メール、お電話、zoom、ご来所)
- ②杜若主催セミナーのレジュメ提供・過去動画アーカイブのご提供
- ③顧問先限定オンライン勉強会(ご質問可)ご招待

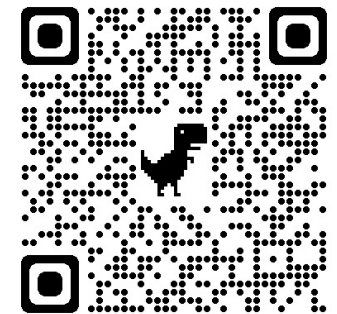
「顧問契約(企業・士業)の詳しい内容や活用方法を聞きたい」

- ・Zoom面談にて弁護士樋口から直接内容をご案内いたします(所要15分程度)。
- ・お気軽に右のフォームより日程をご予約ください。
- ・Zoom面談いただいた方には、特典で今回のレジュメ(顧問先限定配布)データをお送りいたします。
- ・「すぐに契約するつもりはないが、とりあえず話だけは聞いてみたい」等でも大歓迎です。

「顧問先が残業代請求で訴えられた。裁判になった場合の見通しが知りたい」

「この状況で顧客企業が解雇に踏み切って大丈夫か教えてほしい」

「顧客企業が弁護士の見解を聞きたがっているので直接相談に応じてもらいたい」



顧問案内(Zoom)日程予約フォーム

お話をさせていただく内容

1. はじめに～なぜ労働時間の認定は企業側に厳しいのか？～
2. 裁判所は労働時間をどのように認定しているのか
3. 使用者による具体的な反証方法
4. 業種別の残業代請求対応～運送業～
5. 適切な労働時間把握方法
6. まとめ

1. はじめに

～ なぜ労働時間の認定は企業側に厳しいのか？ ～

はじめに

本来は労働者の立証責任

- 賃金請求権は、労務提供が終了した後に発生する(民623条1項・624条1項)
- 本来、請求を行う労働者側が労務提供の事実を主張立証する責任

実務における裁判所の考え方

- しかし、使用者側には労働時間の適正な把握義務がある
 - ①タイムカード等による労働時間の推認
→始点と終点を認定した上で、その間の労働を推認
 - ②労働者側の立証の軽減
→労働時間の認定資料がなければ、その責任を使用者が負う見解をとる裁判例もある
- 始点と終点で相応の推認がされた場合には、使用者が反証しないと負けてしまうという構造

はじめに

労働時間が推認された場合の反証のハードル

- 「特段の事情のない限り、労働者はタイムカードに記録された始業時刻から終業時刻まで業務に従事していたとの事実上の推定が働く」
- 「タイムカードの客観的な記録と異なる労働時間の反論を主張する使用者側には、証拠に基づいた一段と高度の反証が要求される」
※「時間外労働時間の理論と訴訟実務」388頁

裁判例（仙台地判平成21年4月23日労判988号53頁）

- 裁判所は、使用者には労働時間管理義務があり、...タイムカードに打刻された時間は、仕事に当てられたものと事実上推定されると認定
- 他方、原告が勤務時間後社内で、パソコンゲームに熱中し、事務所を離れていた時間が相当あることが窺われることを認めつつも、
- 時間内でも仕事に就いていなかった時間が存在するというのであれば、被告において別途時間管理者を選任し、その者に時計を片手に各従業員の毎日の残業状況をチェックさせ、記録化する等しなければ、上記タイムカードによる勤務時間の外形的事実を覆すことは困難というべきである、として使用者の反論を排斥

残業代請求事件の相談を受けたときの「2つ」の視点

1. 目の前の請求が裁判になったときの見通し

見通しが分かっているからこそ、適切な交渉や解決が図れる

- ・ 過去は変えられない。どこかしら弱味があると思われるから訴えられる。
- ・ どこが争点となり主張立証のポイントになるか、最終的にどのような裁判結果になるか、**専門家として正確な見通しを立てられることが重要。**
- ・ 近年の定額残業代の議論に目が行きがちだが、**労働時間のインパクト**も大きい。

例) 労働者が残業代請求(固定給40万円、月所定労働時間160時間、月所定労働日数20日のケース)

→ $(40\text{万円} \div 160\text{時間}) \times 1.25 = 3125\text{円}$ (時間外労働単価)

→ もし**1日1.5時間の残業時間の減殺に成功すれば**、「2年」トータル、、、
 $3125\text{円} \times 1.5\text{時間} \times 20\text{日間} \times 24\text{ヶ月} = 225\text{万円}$

2. これからの予防の視点

残業時効3年であれば、金額のインパクトはこの1.5倍になる

- ・ 裁判実務を踏まえ、現状の管理体制をどのように変えていけばいいのか。
 - ・ 実際に起きた事件の教訓をどのように制度に取り入れるか。
- **今後、残業代トラブルが起きない仕組み作りを、専門家の視点でアドバイス。**

2. 残業代請求の事案において、裁判所は労働時間をどのように認定しているのか

裁判所は労働時間をどのように認定しているのか

裁判所による労働時間の認定ポイント



裁判所

- ①当事者間で争点となっている対象の労働や時間帯、その理由の特定(争点の特定)
- ②争点の労働や時間帯ごとの認定基準の設定とあてはめ
- ③労働を推認するのに適切な始点・終点の記録の選択

①争点となる労働や時間帯、その理由の特定(争点の特定)

民事裁判における弁論主義 「3つのテーゼ(命題)」

- 第1テーゼ

裁判所は、当事者が主張していない事実を認定して裁判の基礎とすることは許されない

→当事者から主張していない事実は考慮されない

- 第2テーゼ

裁判所は、当事者間に争いのない事実はそのまま裁判の基礎にしなければならない

→争いのない点はそのまま認定される

- 第3テーゼ

争いのある事実について証拠調べをするには、原則として、当事者が申し出た証拠によらなければならない

→当事者から提出していない証拠は考慮されない

①争点となっている対象の労働や時間帯の特定(争点の特定)

例えば、

- ・例)労働者が、タイムカードの始業終業打刻に基づいて、その間の労働時間を主張(所定労働時間 9:00～18:00、所定休憩12:00～13:00)

【労働者】

- ・●月●日8:00出勤～20:00退勤(休憩なし)の間の労働時間を主張

【使用者】

- ・以下の時間について、各理由を述べて労働時間を否定

- ① 8:00～ 9:00 → 営業開始前の業務なし
- ② 12:00～13:00 → 休憩時間
- ③ 18:00～19:00 → 勉強会(自由参加)
- ④ 19:00～20:00 → 無許可の居残り

・争いのない点はそのまま認定される
・(争点の判断で)当事者から主張のない事情、証拠は考慮されない

【裁判所】

- ・使用者が争う①～④の労働や時間帯についてのみ、当事者が主張している事情と証拠を前提に、労働時間性を判断する

→使用者側からの争点とする労働や時間帯の特定、反論の理由付けの重要性

②争点の労働や時間帯ごとの認定基準の設定

そもそも「労働時間」とは？

- 労働時間の定義は、「**使用者の指揮命令下に置かれている時間**」
- 労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより**客観的に定まる**
- 労働契約、就業規則、労働協約等の定め of いかんにより決定されるものではない
(三菱重工長崎造船所事件・最高裁平成12年3月9日判決)

争点の労働や時間帯ごと基準や判断要素は異なる

- しかし、裁判所は争点の労働や時間帯ごとに**基準や判断要素を使い分けている**
- 争点となる**労働の種類ごとに**、反証のハードルや判断要素のポイントを理解しておく必要がある

②争点の労働や時間帯ごとの認定基準の設定

【大枠としての考え方】

所定「内」労働時間＝労働義務を負う

- 原則：労働時間にあたる
- 例外：休憩と同程度に労働からの解放が保障されてる場合には、労働時間にあたらない

所定「外」労働時間＝原則、労働義務を負わない

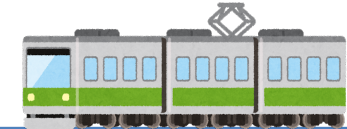
- 原則：労働時間にあたらない
- 例外：使用者の明示又は黙示の指示があれば、労働時間にあたる
→①業務遂行の義務付け、②場所的拘束性、③業務性、④その他の事情

②争点の労働や時間帯ごとの認定基準の設定

【各論1 本来の業務行為そのものではない類型】

通勤時間(現場への直行直帰含む):「外」

- 原則として労働時間に**あたらない** (∴)労働の準備行為



始業前の準備時間(着替え、朝礼など):「外」

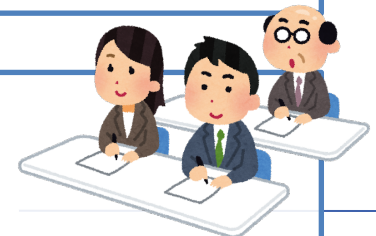
- 着替等の準備: 原則労働時間に**あたらない**、例外: **特定の場所**で行うことが定められているときは労働時間に**あたる**
- 朝礼、ミーティング: **自由参加**の場合→労働時間に**あたらない**、**強制参加又は欠席による不利益**がある場合→労働時間に**あたる**

休憩時間中の業務行為:「外」

- 原則として労働時間に**あたらない**、例外要素: 労働から解放されていない場合には**あたる**
(かなり入念に立証しないと裁判所は労働を認めない傾向)

研修や勉強会、講習(所定労働時間「外」の場合)

- **自由参加**の場合→労働時間に**あたらない**
- **強制参加又は欠席による不利益**がある場合→労働時間に**あたる**



②争点の労働や時間帯ごとの認定基準の設定



会食や社内の飲み会など(所定労働時間「外」の場合)

- 原則として労働時間に**あたらない** (∴)業務との関連性が低い
- 例外要素:強制参加の度合いが極めて強い、特命によって宴会の準備等を命じられている

呼出待機(自宅待機):「外」

- 原則として労働時間に**あたらない**
(∴)場所的拘束性なし(私生活の場)、業務性なし

待機時間、仮眠時間、不活動時間:「内」

- 仕事がきたときに**即時対応**しなければならず、**時間的場所的に拘束**されているといった場合には、原則として労働時間に**あたる**
- 例外要素:実作業への**従事**の**頻度**

②争点の労働や時間帯ごとの認定基準の設定

【各論2 業務行為をしていたとしても指揮命令があるか疑義がある類型】

居残り残業(所定終業時刻「後」の残業):「外」

- 使用者からの明示又は黙示の指示(黙認含む)があれば労働時間にあたる
- 裁判所は、所定労働時間に引き続いて残業していた場合には、残業と認める傾向が強い。



早出残業(所定始業時刻「前」の出勤):「外」

- 使用者からの明示又は黙示の指示(黙認含む)があれば労働時間にあたる
- 裁判所は、労働者が入念に立証しないと労働を認めない傾向(「通勤の混雑を避ける等の業務以外の理由で早く出社する場合もあることから、...当然に労働時間となるものではない。...使用者の指揮命令下にある労働時間に該当することについての具体的な主張立証が必要である」(東京地裁令和3年2月17日) cf. 居残り残業

持ち帰り残業:「外」

- 原則として労働時間にあたらない。(∴)私生活の場である自宅は使用者の支配下でない。

②争点の労働や時間帯ごとの認定基準の設定

労働時間の認定ハードル(私見)

労働時間と認定されやすい

● 所定労働時間内の不就労

● 待機時間・仮眠時間・不活動時間 ● 居残り残業
● 研修や勉強会・講習(所定「外」の場合)

● 始業前の準備時間(着替等) ● 会食や社内の飲み会
● 早出残業 ● 持帰り残業 ● 休憩時間中の業務行為

● 呼出待機(自宅待機)
● 通勤時間(現場への直行直帰含む)

労働時間と認定されにくい

③裁判所はどのような記録から労働時間を推定するのか

始点と終点による労働時間の推定

- タイムカードその他裏付けとなる証拠資料に基づき、各労働日ごとに、それらの時間の始点と終点とを特定し、その時間の存在を明らかにすることで労働時間を推認する

労働時間把握の手がかりになる記録

- タイムカード(電子式含め)
- 出勤簿
- 入退館記録
- 日報
- PCのログインログオフ時間
- シフト表
- 電子メール送信時刻
- タコグラフ(アナログタコグラフ、デジタルタコグラフ)
- レジ締め時刻 等

→複数の記録がある時に裁判所はどれを採用するか？

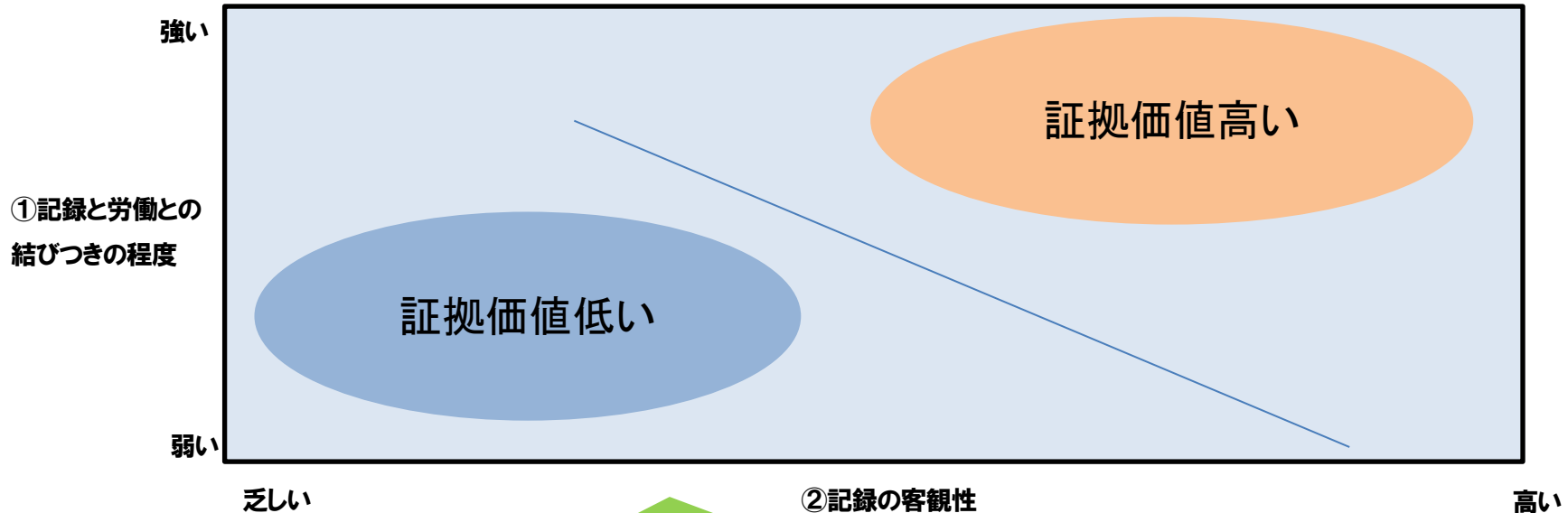


③裁判所はどのような記録から労働時間を推定するのか

裁判所が重視する記録、重視しない記録

I 記録と労働との結びつきの程度

II 記録の客観性



【その他の事情による修正】



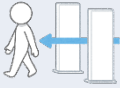

※使用者側での把握・管理の有無

※他の記録との整合性

【出典】友永弁護士「残業代時効3年時代を見据えた企業防衛策 ～裁判所はどのような記録から「残業」カウントするのか？、裁判所が認める定額残業制度とは」






③裁判所はどのような記録から労働時間を推定するのか

I 記録と労働との結びつき(1)

記録の種類	強まる要素	弱まる要素
タイムカード 	<ul style="list-style-type: none"> 始業打刻前、終業打刻後の業務がない 実際の時刻が分単位で記録 業務を開始・終了する場所にレコーダーが設置されている 	<ul style="list-style-type: none"> 始業打刻前、終業打刻後の業務がある なぜかすべて分単位で同一 例) 始業打刻 9:00 終業打刻 18:00 レコーダーの場所が業務を開始・終了する場所と離れている
出勤簿 	<ul style="list-style-type: none"> 出退勤時にリアルタイムで記入している 分単位で実時間が記録されている 	<ul style="list-style-type: none"> 事後的に記入している なぜかすべて分単位で同一
入退館記録 	<ul style="list-style-type: none"> 会社内では業務以外行わない 	<ul style="list-style-type: none"> 会社内で業務以外の活動(同好会、組合活動、レクリエーション活動等)を行うことがある
日報 	<ul style="list-style-type: none"> 業務開始、終了時刻が分単位で記入されている 記入されている開始時刻前、終了時刻後に行われる業務がない 	<ul style="list-style-type: none"> 業務開始、終了時刻がなぜかすべて分単位で同一 記入されている開始時刻前、終了時刻後に行われる業務がある 終了時刻後に日報が作成・送信されている

③裁判所はどのような記録から労働時間を推定するのか

I 記録と労働との結びつき(2)

記録の種類	強まる要素	弱まる要素
PCログインログ オフ時刻 	<ul style="list-style-type: none"> PCを使用しない業務はほぼない 1日の開始にログイン、終了時にログオフしている 事業所設置のデスクトップパソコン 	<ul style="list-style-type: none"> PCを使用しない業務も多数ある PCは日をまたいでつけっぱなし 複数人共用のPC 私用利用ありのノートPC
シフト表 	<ul style="list-style-type: none"> シフト時間外業務が発生することはほとんどない シフト時間外業務が発生した際には逐一シフト表に時刻とともに記載あり 	<ul style="list-style-type: none"> シフト時間外業務が間々発生する(閉店作業等) シフト時間外業務が発生した際にも、シフト表に修正記載がない
電子メール送信 時刻 	<ul style="list-style-type: none"> メールは事業場からのみ送信可能 1日の業務終了時に報告メールを送信することがルール化されている(売上報告書) 	<ul style="list-style-type: none"> メールは帰宅後も送信可能 送信予約をして送信した形跡あり
タコグラフ (ドライバー) 	<ul style="list-style-type: none"> 待機時間、休憩時間等が切り分けて記録されている 出庫から帰庫まで以外に業務はない 	<ul style="list-style-type: none"> 待機時間、休憩時間等が反映されていない 出庫前の業務、帰庫後の業務が間々発生している
レジ締め時刻 	<ul style="list-style-type: none"> レジ締め後に業務はない 利用客がいなくなってからレジ締めを行う 	<ul style="list-style-type: none"> レジ締め後にも、片付け等の業務がある 利用客がいる段階でレジ締めを行う

③裁判所はどのような記録から労働時間を推定するのか

Ⅱ 記録の客観性

高い(機械的記録)

- タイムカード
- 入退館記録
- PCログインログオフ記録
- シフト表(もとシフト部分)
- 電子メール送信時刻
- タコグラフ
- レジ締め時刻



低い(手書き等)

- 出勤簿
- 日報
- シフト表(修正記載部分)
- 手帳



まとめ

裁判所による労働時間の認定手法

- ・ ①当事者間で争点となっている対象の労働や時間帯の特定、その理由の特定(争点の特定)
→使用者側からの争点とする労働や時間帯の特定、反論の理由付けの重要性
- ・ ②争点の労働や時間帯ごとの認定基準の設定とあてはめ
→「使用者の指揮命令下」の文言のみでは見通しはたたない。
→争点となる労働の類型ごとに、反証のハードルや判断要素のポイントを理解しておく必要がある。
- ・ ③労働を推認するのに適切な始点・終点の記録の選択
→「記録と労働との結びつきの程度」、「記録の客観性」
「使用者側での把握・管理の有無」、「他の記録との整合性」

3. 使用者側による具体的な反証方法

労働者の主張を覆すためにどのような主張が有効か？

総論

- 証拠記録により始点と終点で相応の推認がされた場合は、**使用者が反証しなければいけない**という構造



- 使用者側から、争点とする労働や時間帯を具体的に特定(**争点の特定**)した上で、以下の切り口から反証する。

- ① 争点の労働や時間帯について、**労働時間性そのものを争う切り口**
- ② 労働者が始点と終点とする根拠資料の**証拠価値**を争う切り口

労働者の主張を覆すためにどのような主張が有効か？

①争点の労働や時間帯について、労働時間性そのものを争う切り口

(a) 当該行為は本来の業務行為そのものではない

例) 準備行為、研修・勉強会、会食、呼出待機、仮眠時間、

(b) 業務行為をしていたとしても指揮命令があるか
疑義がある

例) 早出残業、居残り残業、持帰り残業

(c) そもそも実際に労働していない時間帯がある

例) 喫煙、食事、ネットサーフィン、ゲーム、、、

(b)・(c)について、次のスライドから具体的なポイントを紹介

①争点の労働や時間帯について、労働時間性そのものを争う切り口

(b) 業務だとしても指揮命令があるか疑義がある

- 早出残業や持帰り残業は、労働者の主張立証のハードルが高い(裁判所は容易に労働時間と認定しないことが多い)。特に問題となりやすいのは、労働者が居残り残業を主張してきたとき。
- 使用者側からの積極的な反論として、残業許可制を採用していたこと、明示又は黙示の指示(黙認含む)がなかったとの主張が考えられる。
→ただし、残業許可制を形式的に採用していたことだけでは労働時間性を否定できない。この場合も、明示又は黙示の指示がなかったと主張立証する必要がある。
- また、そもそも業務をしていない疑いがあれば、合わせて(c)を主張することも検討する。

(b) 業務だとしても指揮命令があるか疑義がある労働者が残業等の時間

主張立証のポイント

残業許可制を採用していた

- 残業許可制が存在し、周知されていた
 - ✓ 就業規則や雇用契約書の記載、従業員へ説明した際の文書やメール等
- 残業許可制の具体的な仕組み
 - ✓ 書面、メール、勤怠システム等による申請の書式
- 残業許可制が厳格に運用されていた
 - ✓ 実際に従業員から提出され、上司の許可がなされた残業申請書やシステム上の残業申請の記録等
 - ✓ 他の従業員の申請状況も重要な資料
 - ✓ タイムカードの未承認の押印、指導書や懲戒処分の記録等

(b) 業務だとしても指揮命令があるか疑義がある労働者が残業等の時間

主張立証のポイント

深夜のメールのやり取りを放置していた、退勤時間が遅いことを認識しつつ黙認していたなどは、黙示の指示が認定されてしまう事情

黙示の指示(黙認含む)がなかった

- **業務量**が残業を余儀なくされるほど多くない
 - ✓業務分担表などの業務量を明らかにする記録、上司へのヒアリング
 - ✓原告の前任・後任者がいる場合には、引継表や前任・後任の従業員の労働時間を示すもの等
- 残業をさせないための**配慮**をしていた
 - ✓業務の分担について配慮を行ったり、所定終業時刻になったら上司等に引継ぎをするよう原告に命じた文書、メール等
- 残業を繰り返すような従業員に対しては**注意指導**をしていた
 - ✓原告に対して残業禁止を命じた文書や懲戒処分を行った際の記録等

(b) 業務だとしても指揮命令があるか疑義がある労働者が残業等の時間

残業許可制の厳格な運用を認定し、許可のない残業を労働時間と認めなかった例
(東京地判令和3年6月30日、令元(ワ)12146号・令3(ワ)7489号)

【事案の概要】

- 原告はタイムカード記録をもとに21時以降の残業を主張
- 被告は21時以降の残業許可制の存在、原告が承認なく残業をしていたことを反論

【裁判所の判断】

- 裁判所は以下の事実を認定し、21時以降の残業は指揮命令下ないと判断
 - ✓就業規則・雇用契約書に21時以降の残業許可制が明記
 - ✓原告以外の従業員は運用に従って許可を受けていた
 - ✓承認を受けない打刻があれば、翌日タイムカードに「残業未承認」というゴム印を押していた
 - ✓被告代表者が少なくとも月1回は注意、それでも提出しない原告に繰り返し注意していた
- 原告の「大量の業務を担当していた」という主張を以下の通り退ける
 - ✓原告の業務量が他の被告従業員に比べて多かったとまでは認められない
 - ✓原告以外の従業員は21時以降に業務を行う頻度は多くない
 - ✓原告の担当業務を割り振られたB及びCの残業時間が著しく増加していない
 - ✓原告は、21時以降社内において寝ていることがあったこと、パソコンで私的なメールを送受信していること等が認められる

原告以外の運用状況、未承認記録、注意指導歴等から残業許可制の厳格な運用を認定

他従業員の業務量との比較、引継ぎをした従業員の業務時間等から黙示の指示も認めず

①争点の労働や時間帯について、労働時間性そのものを争う切り口

(c) そもそも実際に労働していない時間帯がある

- 労働者が主張する労働時間の中に、実際には労働に従事していない時間があるとの主張が考えられる(ノーワーク・ノーペイの原則)

(例)

「夕方過ぎに職場外で60分程度夕食を取っていた」

「タバコ休憩を1日4回に各15分程度。60分控除」

「ネットサーフィンをしていた」、「ゲームをしていた」

Cf.「だらだら残業していた」は反論になるのか？

→残業代請求の労働時間の算定では、労務提供の労働の量や質は問題とならない(労務提供の量・質は教育指導の問題)ため難しい。

- 使用者としては、不就労の時間を具体的に特定して、その理由を明らかにする必要がある。このとき、対象時間が所定労働時間「内」と「外」どちらかにより、反証のハードルが異なることを意識する。

(c) そもそも実際に労働していない時間帯がある

主張立証のポイント

所定労働時間「内」

- 労務提供義務あり＝若干の勤務懈怠等の不就業があったとしても、指揮命令下から離脱しているとまでは評価されにくい
- 例外要素: 3つの「切り分け」がポイント
 - 【時間の切り分け】
業務を行っている時間と区別して私的事項を継続して行っている時間を特定可能か
 - 【場所の切り分け】
執務場所から距離を隔てた場所に移動しているか
 - 【指示からの切り分け】
使用者側で当該従業員に対して連絡をして即時対応を求めることが可能であったか否か、また実際に即時対応を求めたことがあったか否か

所定労働時間「外」

- 在社時間が当然に労働時間に該当するものではなく、少なくとも労働者側において労務の提供をしていた事実を主張、立証する必要
- 使用者側の反論方法
 - ①労働者側に対し、どのような業務を行っていたのか等の労働実態を明らかにさせる
 - ②客観的な記録と矛盾がないか確認
✓労働者が事業場外にいた記録がないか（ICカード、入退館記録、警備システム記録）
 - ③不就業の事実に関する記録がないか
✓パソコンのインターネット閲覧履歴やログオン・ログオフ記録、メール履歴）
 - ④実際の業務量
✓労働者の業務量に関する記録、他従業員の業務量や退勤時間の比較など

(c) そもそも実際に労働していない時間帯がある

所定労働時間「内」の喫煙の労働時間性を否定した例

(東京地裁平26・8・26労判1103号86頁)



【事案の概要】

- 原告のタイムレコーダー記録に基づく残業代請求に対して、被告は昼食休憩のほかに所定勤務時間中に喫煙した時間は労働時間にあたらないと主張

【裁判所の判断】

- 以下の事実を認定し、昼食休憩のほか1日1時間の休憩を取得していたと判断
 - ✓原告らは、昼食休憩のほかに、所定勤務時間中に、1日4, 5回以上、勤務していた店舗を出て、所定の喫煙場所まで行って喫煙していたこと
 - ✓喫煙のために一度店舗を出ると、戻るまでに10分前後を要していたことが多かったこと
 - ✓喫煙場所が勤務店舗から離れていることや喫煙のための時間を考慮すると、上記時間は、被告の指揮命令下から脱していた

喫煙時間数が特定でき、かつ執務場所からも離れていることを考慮して認定



(c) そもそも実際に労働していない時間帯がある

タイムカードによる在社記録が存在したものの時間外労働を認めなかった例(東京地判平成22年9月7日労判1020号66頁)

コピー用紙の使用枚数を手掛かりに不就労を立証

【事案の概要】

- 原告は、タイムカード、手帳等から労働時間を主張
- 被告は、原告が時間外労働時間帯に新会社の開業準備行為(広告文書)していたことを、コピー用紙の使用枚数等から主張立証

【裁判所の判断】

- タイムカードの打刻は原告の出勤退勤時刻をほぼ正確に示すものといえることができるとしつつ、
- その一方、コピー機の使用量はある時期以降原告が突出して多かったこと等を認定した上で、原告が新会社の開業準備行為を行っていたと認定
- タイムカードに時間外労働の打刻がある場合であっても、時間外労働を行った事実を認められないと判断

②労働者が始点と終点とする証拠資料の証拠価値を争う切り口

証拠資料の信用性を争うことの効果

- 使用者側は、労働者の証拠資料の信用性を弾劾して、労働時間の推認の始点と終点の位置をズラす、又は別の証拠資料や認定方法の妥当性を立証する

証拠資料の信用性を争うパターン

- (a) 記録と労働との結びつきが薄い
 - (b) 記録の客観性がない
 - (c) 使用者による把握・管理はされていない
 - (d) 他の記録と整合していない
- 「裁判所はどのような記録から労働時間を推定するのか」でみた各要素から、労働者側の証拠資料について弱める要素を指摘しつつ、他方、使用者側の証拠資料を強める要素を主張する。

②労働者が始点と終点とする証拠資料の証拠価値を争う切り口

記録と労働との結びつきを争う【メール】

(東京地判令和3年9月10日令元(ワ)12357号)



- 原告は、メールの送受信時刻等から労働時間を主張

• 裁判所の判断

- 裁判所は以下の事実を認定し、メールから労働時間の認定ができないと判断
- ✓ メール送受信等は一時点での業務を示すものにすぎず、その前後に継続的に業務に従事していたことまで認められない
- ✓ ノートパソコンを自宅に持ち帰り使用し、被告の指揮命令が及ばない自宅や通勤途中でも行っていた→被告の指示に基づいていたとも、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

ノートパソコンを持ち帰りメールを送信していた事実を考慮して認定

②労働者が始点と終点とする証拠資料の証拠価値を争う切り口

記録と労働との結びつきを争う【勤務実態との乖離】

(東京地判令和2年11月27日労働経済判例速報72巻15号14頁)



【事案の概要】

- 労働者Aはホテル及び温泉施設の調理師として採用されたが、うつ病を発症し自殺
- 原告(遺族)は出退勤時のICカードの記録をもとに労働時間を主張(労災不支給処分の取消訴訟)
- 被告はICでカードのみならず実際の業務量等をもとに労働時間を主張

実際の業務の終了状況や時間を詳細に認定して、信用性を否定

【裁判所の判断】

- 会社はICカードで出退勤時刻を管理し残業代を支払っており、また出退勤時間等を記入した申告書を提出させ上司が確認印を押印していた
- 他方、業務実態から調理業務が一斉に終了していること等を認定し、Aの打刻は同僚退勤時刻、宴会業務の終了等と大きく齟齬があると指摘
- また、上司はAがお金に困っているとの理由から残業手当を多く受け取れるよう、申告書を吟味せず承認していたことを認定
- ICカードや申告書の記載のみから直ちに労働時間を認定できないと判断

まとめ(使用者による具体的な反証方法)

①争点の労働や時間帯について、労働時間性そのものを争う切り口

- (a) 当該行為は、本来の業務そのものではない
- (b) 業務だとしても指揮命令があるか疑義がある
→「残業許可制の運用」・「黙示の指示がないこと」
- (c) そもそも実際に労働していない時間帯がある
→所定「内」は極めて立証ハードルは高い、所定「外」は労働者の主張を客観証拠等から覆せるか

②労働者が始点と終点とする証拠資料の証拠価値を争う切り口

- (a) 記録と労働との結びつきが薄い
- (b) 記録の客観性がない
- (c) 使用者による把握・管理はされていない
- (d) 他の記録と整合していない

4. 業種別の残業代請求 対応～運送業～

運送業における未払い残業代請求対応の留意点



運送業の残業代請求の特徴

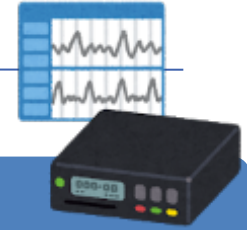
- 拘束時間が長い
- 事業場を離れるため、ドライバーの行動を完全に把握することが困難
- 結果、他の業種と比べて残業代請求の金額が高額になりやすい(1000万円を超える残業代請求を受けることも珍しくない)

運送業の労働時間で争点となりやすいポイント

- 最も争点となりやすいのは、現場等での待機時間。「労働から開放されていたか」という点について。これをどこまで具体的に主張立証できるかが明暗を分ける。
- その他、始業時刻(出庫前の作業時間)の認定、終業時刻(帰庫後の作業時間)の認定、荷積・荷降時間の合理性、業務外の行動の有無

	労働時間性が強まる要素	労働時間性が弱まる要素
配送時間指定の有無	時間指定がなくいつ呼ばれるか分からない	時間指定あり
待機時間の有無、程度	待機が予定されている	到着後すぐ積卸できる
積荷の種類	危険物や高価物、温度管理が必要なもの	持運びが容易ではないもの、安価なもの
荷台の鍵の有無	鍵がない	鍵がかけられる
待機中の場所	現場付近に駐車場所がなく路上で待機している	現場や近隣SA等の大型駐車場で待機できる
配送先や車内の休憩スペースの有無	なし	あり
現場到着後の流れ	列をなして微進行の状態	現場から離れてよい
呼出への即時対応の有無	即時対応の義務あり	即時対応の義務なし
その他		配送後、近隣パチンコ店にいた、車内で寝ていたなど

運送業の残業代請求における、使用者側の主張立証のポイント



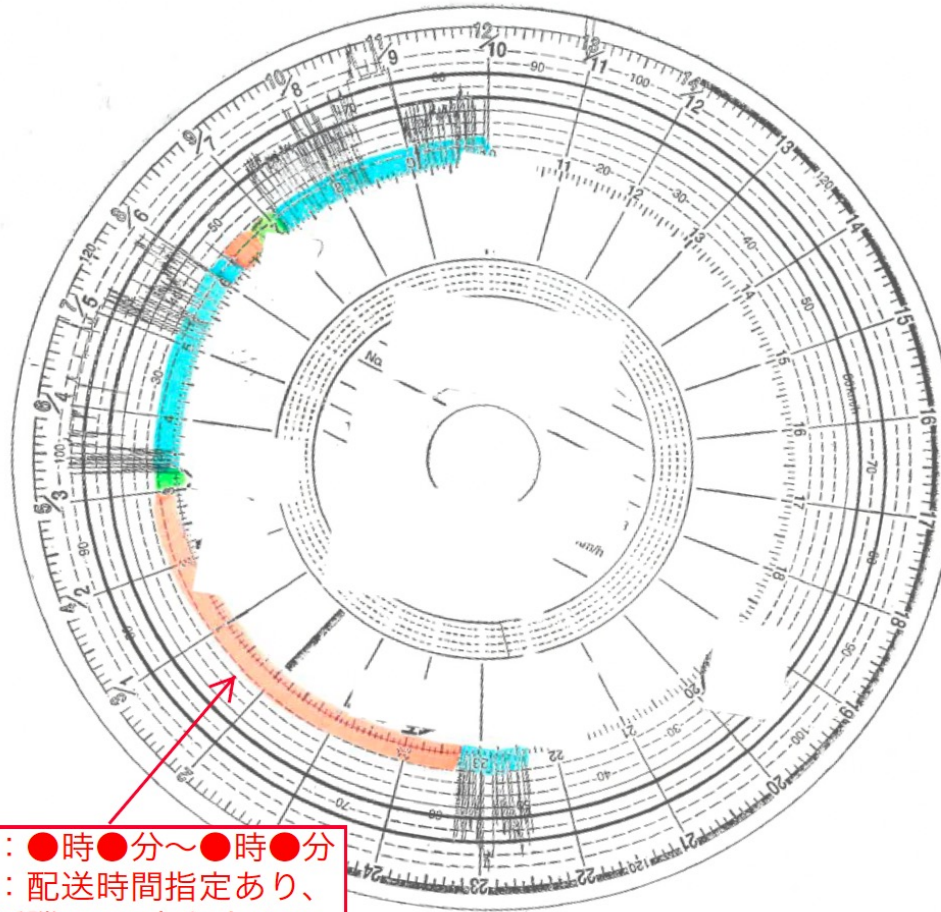
運送業における最重要証拠＝タコグラフ

- タコグラフの記録からは、速度、距離、時間（さらにデジタルタコグラフではGPSでの位置情報）などが明らかになるので、労働時間の認定のための重要な手がかりになる
- その他に日報等の配送記録と照らし合わせることで、運行内容に矛盾がないかを事後的に確認することも可能

効果的な証拠の使い方、主張の仕方 3選を紹介

- 【タコグラフの証拠化】不自然な停車時間について、デジタコの写しを色分して、停車中のどの時間帯について労働時間性を争っているか分かるように主張。
- 【待機場等の写真】現場や休憩場所の様子を視覚的に明らかにするために、現場や待機場所、トラック車内の様子を写真で撮影。
- 【作業時間の検証】適切な荷積荷卸時間を立証するために、請求者と同量・同種の荷積・荷卸作業している別のドライバーの作業時間を比較検証する。

アナログタコグラフの証拠化の例



休憩とすべき時間：●時●分～●時●分
 休憩とすべき理由：配送時間指定あり、
 指定の時間までは近隣SAで車を止めて
 仮眠している。

5. 適切な労働時間把握 方法

適切な労働時間把握方法

使用者はどのような労働時間把握方法をとるべきか？

- 使用者側には労働時間の適正な把握義務がある
→ 労働時間把握を怠っている場合、労働者側の証拠（労働との結びつきが弱い証拠や客観性が低い証拠であっても）が採用されるリスクあり
- 使用者は正確に労働時間を把握するには、
 - ①労働との結びつきが強く、
 - ②客観的な方法 によりカウントする必要あり

残業許可制の導入(運用)、黙示の指示と認定されない工夫

- 残業許可制の導入・運用により残業代請求に対する反論が可能。ただし、形式的に導入しても無意味、仕組み沿った厳格な運用をする。
- 黙示の指示があったと言われないよう、業務量の見直しや調整による配慮をしつつ、ルールに従わない従業員に対しては都度注意指導をする。

6. 本セミナーのまとめ

まとめ

なぜ労働時間の認定は企業側に厳しいのか？

- ・ 始点と終点で相応の推認がされた場合には、使用者が反証しないと負けてしまうという構造
- ・ 専門家としての正確な見通しと予防の視点

裁判所は労働時間をどのように認定しているのか

- ・ 「争点の特定」「基準の設定」「始点終点の記録選択」

使用者による具体的な反証方法

- ・ 労働時間性を争う切り口、始点終点の記録の信用性を争う切り口

業種別の残業代請求対応～運送業～

- ・ タコグラフの有効活用が肝

適切な労働時間把握方法

- ・ 信用性の高い記録で労働時間を把握、残業承認制を採用する場合は制度設計のみならず、運用面と黙示の指示(黙認含む)にならない工夫を