



Vol.59

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 某残業代請求事件より～早出残業・休日振替～

弁護士の平野剛です。今回は、私たち使用者側弁護士が日常的に取り扱っている残業代請求事件から学ぶべきポイントを何点か解説していきたいと思います。題材は、東京地裁令和6年9月17日判決です。

1 事案の概要

この件の被告となった会社は、スポーツ、健康施設の経営及び運営等を目的とする会社で、東京都内で予約制のパーソナルトレーニングジム（以下「本件ジム」）を運営していました。

原告である労働者は、被告との間で雇用契約を締結し、同契約に基づき、本件ジムにおいて被告の顧客に対してトレーニング指導を行うトレーナーとして就労していました。

原告の所定労働時間、所定休日は、いずれも「シフトに準ずるものとする」と定められていましたが、原則として日曜日及び月曜日が所定休日であったようです。本件ジムのオープンは午前9時で、実際には、原告は被告からオープンの15分前（午前8時45分）までに出勤することを求められており、また、午前8時45分より前の時刻にジムに来ていたこともありました。

この事件では、①始業時刻とされた午前8時45分前の時間が労働時間として早出残業に当たるか、②日曜日の出勤について休日の振替がなされたか否か（＝休日割増の要否）などが争点となりました。以下、争点ごとに解説します。

2 始業時刻前の労働時間該当性（早出残業）について

被告会社は、「原告が午前8時45分より前の時刻にタイムカードを打刻した部分は、業務上の必要性や業務の指示がないにもかかわらず出勤したものであって、原告の労働時間から除外すべきである」と主張しました。

【裁判所の判断】

- 原告は（中略）顧客の都合に合わせ、午前8時45分より前の時刻にトレーニング指導の予約をした顧客に対応することもあった ← **【実態】**
- トレーニング指導の予約スケジュールは、全件、予約表に記載されており、被告代表者は、予約表の記載を通じて、原告が午前8時45分より前の時刻に顧客に対するトレーニング指導を行うことがあったことを把握していた ← **【実態の把握状況】**
- 被告代表者自身も、原告がトレーニング指導を行っていたのと同じオープン前の時間帯に、本件ジム内の同じスペースで、顧客に対するトレーニング指導を行うこともあった
↑ **【実態の現認状況・対応状況】**

裁判所は、上記事実を指摘して、「原告は、午前8時45分より前の時刻であっても、被告の明示又は黙示の指揮命令下で顧客に対するトレーニング指導を行っていたというべきであり、その就労に係る時間は、原告の労働時間に当たる」と判断しました。

【コメント～早出残業を認めないのであれば原則禁止を徹底すべき～】

始業時刻前の客観的な実態、実態についての被告代表者の把握・現認の状況や実態への対応状況を踏まえ、明示または黙示の指揮命令下にある労働時間に当たると判断したと言えます。

客観的な実態により実際の労務提供の事実と業務上の必要性が肯定され、代表者が労務提供の事実を把握・現認していたにもかかわらず、労務提供をやめさせずに黙認していたことにより、黙示の指揮命令があったことは否定し難いことになります。

仮に使用者側で始業時刻前の早出の時間について労働時間として認められないようにしたいと考える場合には、労働者に対し、以下のような取扱いをルールとして周知し、徹底する必要があります。

- ・ 原則として始業時刻前の業務を指示せず、認めないこと
- ・ 明示の指示に基づかない始業時刻前の業務は労働時間として扱わないこと
- ・ 始業時刻前の業務の必要性がある場合には事前に管理者に対してその必要性を示して許可を得ること

3 休日振替の可否について

被告会社は、振替休日に関する規定のある就業規則を整備し、従業員に周知した上、日曜日の出勤を予定している原告に対し、振替休日となる日を明記したシフト表を事前に示していたのであり、休日の振替が認められ、日曜日の労働は休日労働にあたらないと主張しました。

【裁判所の判断】

「休日の振替が認められるためには、**労働者に対し、あらかじめ振替休日の日を指定し、特定の休日を労働日とする旨を通知**することを要する」と解される」

「被告が主張する**シフト表の原告の欄には、『公休』等の記載があるだけで、振替休日の日として指定されたと理解しうる記載が見当たらない**上、『公休』等の記載が振替休日の日を指定したものであることを認めるに足りる証拠もない」

「仮に『公休』の記載が振替休日の日を指定したものであるとしても、シフト表において『**公休**』と記載された日がどの**労働日の振替休日であるのかを示す記載がなく**、労働日となる特定の休日や振替休日の日が原告に適切に通知されていたのかは判然としない」

裁判所は、以上のように述べたうえで、「シフト表に基づく被告の休日の取扱いは、休日の振替に関する要件を満たすものとは認められない」として休日の振替を認めませんでした。

【コメント～事前の指定・通知を明確に！～】

上記判断のとおり、「振替によって労働日となる『もともとの所定休日』」と「振替によって休日となる『もともとの労働日』」を予め指定、通知をすることが必要であり、これらが明確ではない場合には振替が認められないことになります。また、本件の被告会社も主張しているとおり、就業規則において休日の振替についての定めを設けたうえで、就業規則を周知していることは前提として必要であることも注意が必要です。

なお、予め振替の指定をせず、休日労働をした後、事後に代わりに休日を取得させる「代休」の場合には、割増部分の支払いが必要になります。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

杜若経営法律事務所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)