



深度解析东京地裁最新判例：邮件记录、自宅待机与加班费请求的认定边界。

一、引言

相信不少在日经营企业的老板或 HR，对这样的场景并不陌生：

- 下班后给员工发个微信或在工作群里问一句工作进展，员工回复了；
- 周末员工在家用笔记本处理了一份文件；
- 通勤路上员工顺手看了看工作邮件并回信。

在日本，这些都算加班吗？

员工拿着手机里的邮件发送记录、电脑里的文件创建时间，主张自己在深夜、周末甚至通勤途中都在“为公司卖命”，要求公司支付加班费，公司该怎么应对呢？

今天要介绍的，正是这样一起针对“碎片化劳动”的索赔案件。员工一口气主张了 169 万日元的加班费，但最终法官只认定了约 4 万 2935 日元。虽说公司险胜，但也并非毫发无伤。东京地方裁判所令和 3 年 9 月 10 日的这份判决，对我们在日本的经营者的来说，有着很强的实务参考价值。

二、案情回顾

日期	员工的行为	公司的应对
2016 年 11 月	员工 X 入职，从事策划、行政及招聘辅助工作。	Y 公司与其签订劳动合同。所定工作时间为 10 点至 18 点。
2016 年 11 月-2017 年 10 月	员工 X 在出勤记录上统一填写 10:00 上班、18:00 下班。	公司主管确认并签章。公司出借给员工 X 笔记本电脑，允许其带回家使用。
2017 年 12 月 18 日	员工 X 因卷入人事部长的背任调查，被要求在职场待命至深夜。	晚上 23 时许，公司因需确认事实，命令员工 X 即日起“自宅待机”。
2017 年 12 月 19 日-2018 年 1 月	员工 X 在自宅待机期间，仍持续发送业务邮件。	公司未安排具体业务，双方于 2018 年 1 月 12 日签署含有清算条款的退职合意书。
2018 年 1 月 31 日	员工 X 正式离职。	
2019 年 5 月 16 日	员工 X 提起本案诉讼。	

三、围绕争议点的法庭交锋

1、争议点①：邮件时间戳能否作为认定劳动时间的依据？

员工 X 主张，由于工作量过大，在所定时间内无法完成，必须带电脑回家处理。Y 公司对此是默认且许可的。应以其收发各邮件的时刻及电脑上所创建文档的创建时刻等为实际的始业或终业时间。

而 Y 公司则认为，工作时间应以公司群件系统（グループウェア）记录的时刻为准。公司虽允许带走电脑，但除了简短的邮件回复外，并无需要在家中处理的业务。公司既未发出加班命令，也未批准加班。

裁判所经过事实审查后认为，各邮件的收发等，仅能证明员工 X 在某一时刻实施了与业务相关的行为，并不能由此认定其在该行为前后亦持续从事工作。

其次，员工 X 在自宅或通勤途中发送邮件，处于 Y 公司指挥命令无法触及的空间。没有确凿证据证明这些行为是基于 Y 公司的业务指示，也无法证明这些行为与员工 X 的私生活行为进行了严格区分。因此，不能仅凭邮件时间认定员工 X 处于 Y 公司的指挥命令之下。

因此，法官拒绝以邮件时间戳以及文档的创建时间来推算始业\终业时刻，员工 X 主张的绝大部分劳动时间均未被采信。不过，也有例外情形。这几天，法官通过一系列的证据链，认为以下时间属于加班。

日期	认定理由
2017 年 8 月 1 日傍晚	上司发邮件称“有事要谈”，双方通过邮件约定在新宿站碰面，员工 X 于 22:10 以后与上司进行业务洽谈。法官认定在该打合せ结束之前，员工 X 都处于 Y 公司的指挥命令之下，因此会谈虽于 22:10 分开始，但需要一定的时间，因此员工 X 主张 22:50 结束，没有不合理之处，因此认定 22:50 分为终业时刻。
2017 年 9 月 21 日	公司グループウェア上有员工 X 自填的“开所式，9:00 搬入，22:00 前撤收”记录，该记录虽是预定，但却是与其他员工共享的事项。法官认为，除非有特殊情况发生，否则通常可推定当天是按该预定进行工作，因此具有相当可信度，认定始业 9:00、终业 22:00。
2017 年 10 月 10 日・12 日	グループウェア上记录有“自 19:00 时起，在〇〇事业所对特定应聘者 1 人进行录用面试”的预定，且员工 X 本人陈述“应聘者从未缺席”。法官认定员工 X 确实按预定实施了面试，以开始时刻 1 小时后 20:00 为终业时刻。
2017 年 12 月 18 日	グループウェア上有“19:00 至 20:00 时，在〇〇事业所负责接待访客”记录，且当晚 23:00 左右员工 X 在职场接到自宅待机命令，出退勤记录显示退勤为翌日凌晨 1:00。法官认定终业为翌日 1:00。

2、争议点②：自宅待机期间的邮件，是否构成劳动时间？

员工 X 主张，自宅待机期间内，其仍受上司委托，处理新入社员的入职手续、为员工预约体检医院等事务，实质上被迫在家办公，Y 公司对此亦系默认。因此，自宅待机期间内亦应产生割増賃金等。

而 Y 公司则认为，2017 年 12 月 18 日前后，公司发现人事部长存在腐败行为，遂将其予以惩戒解

雇。由于察觉到员工 X 与该部长关系颇为亲密，Y 公司认为有必要进行事实确认，遂于同日命令员工 X 自宅待机。

在自宅待机期间内，员工 X 不可能在所定劳动时间外从事业务，若其确有从事业务，则属于违反业务命令的行为。因此，自宅待机期间内不产生割増賃金等。

法官的认定逻辑与争议点①是一致的，员工 X 在自宅待机期间，确实是收发了与业务相关的邮件等，但缺乏证据证明其处于 Y 公司的指挥命令下所为。因此，这段时间的劳动时间不予认可。

3、争议点③：退职合意书中的“清算条款”是否有效？

Y 公司认为，员工 X 与公司签订的离职合意书中规定“员工 X 及 Y 公司双方确认，除本合意书规定之外，双方不存在其他任何权利义务”，据此主张员工的加班费请求权已经进行了清算。而员工 X 则认为，在签离职合意书时，公司并未就放弃加班费请求权进行说明，这并非其真实意愿。

对此，法官并未采纳公司的观点，原因如下：

- (1) 离职合意书前文中记载，双方就员工退职事项达成合意，该记载可解释为将合意书所合意的对象限定在“与员工退职”相关的各事项，并不明确是否包含对加班费请求权等事项进行合意；
- (2) 根据证据及员工 X 陈述，在签订离职合意书过程中，员工 X 与上司之间就健康保险的处理进行了商议，并就相关条款作出了删除修改，完全没涉及加班费等金钱方面的内容。

因此不能认定员工 X 与公司之间已通过离职合意书，对加班费支付请求权进行了清算。

四、律师解析及实务建议

1、单纯的工作“痕迹”不等同于已提供“劳动”

在移动办公普及的今天，员工随时随地可以点击发送邮件，也可以任何时间段在微信工作群里回复消息。如果将每一次点击和回复都视为劳动时间的延伸，企业将陷入不可控的法务风险。个人认为本案对经营者最大的利点，在于法官明确拒绝了“以邮件时间戳推算劳动时间”的主张，强调了空间上的不可控，及私生活与工作时间发生混同时，劳动时间的认定必须回归到公司的“指挥命令”之下，这对员工拿着聊天记录、邮件截图来主张加班费时，公司如何判断加班时间具有重要的参考价值。

2、客观记录与公司默认的博弈

本案中，裁判所虽然驳回了大部分基于邮件时间的加班费请求，但公司也并非大获全胜，之所以会有此结果，是因为存在グループウェア上的工作预定的记录、上司约谈的邮件往来、以及出退勤记录等客观书面证据形成了完整的证据链条。

这提醒我们，如果公司在系统中看到了员工的加班计划却不予否认，即便没有正式的加班命令，也可能被视为“默示许可”。

因此，如果公司不希望多出一些预定外的加班费，在要在就业规则中明确规定，严禁在非劳动时间发送非紧急业务邮件，禁止未经许可将电脑带回家处理业务。对于确实需要的加班，应采取事前申请、事后报告制度，从程序上截断“默示许可”的路径。

3、清算条款的说明义务

很多华人企业在员工离职时，习惯套用一份模版合意书，里面写上“双方确认本合意书外不存在其他债权债务”，以为有这一句话就能堵死员工今后的索赔之路。但从本案就可以发现，日本裁判所以对劳动者放弃权利的审查非常严格，如果协议背景、交涉过程均未提及加班费等问题，那该条款在诉讼中很容易被击穿。

因此在退職谈判阶段，要明确告知员工“本合意书包含对加班费等金钱请求权的一次性清算”，并在合意书中列明，并留存相关的说明记录，必要时，可请员工书面确认已知晓上述内容。虽说手续上麻烦了一些，但风险却少了一大半。

五、小结

本案中公司虽然支付了少量的加班工资及附加金，但在大额索赔面前成功守住了防线，这固然是一个相当理想的结果了。在工作与生活界限日益模糊的数字时代，经营者的管理不能仅靠员工自觉，还要靠公司有明确的管理规则。

以上。

我们期待您的来电或邮件咨询。（咨询时间：9:00~17:00）

杜若经营法律事务所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

邮件咨询请点击[此处](#)