



Vol.150

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

始業時刻と終業時刻に関する裁判所の考え方

1 永遠のテーマ

未払い残業代請求において、なにをもって始業時刻・終業時刻とすべきかについては、常に問題になります。

会社は、残業許可制を採用しているので許可を得ない残業は残業とは認めず、勤怠記録の時間ではなく所定始業時刻・終業時刻とすべきと主張します。

労働者は、勤怠記録は会社が管理しているのであるから、黙示に残業は許可されており、また勤怠記録に基づき1分単位でカウントすべきと主張します。

今回ご紹介する裁判例（D事件・東京地裁令和7年9月3日事件）も、事業所に出社した場合の始業時刻・終業時刻、在宅勤務の場合の始業時刻・終業時刻などが争点になりました（そのほかにも争点あり）。

2 裁判所の判断

（1）事業所での始業時刻は基本的に所定始業時刻

「通勤時の交通事情等から早めに事業場や出張先に到着する等、労働者側の事情によって、業務上の必要性がない場合であっても、所定始業時間より早く出勤することがあり得ることからすれば、出勤時刻をもって直ちに始業時間と認めるのは相当でない。本件において、被告が原告に対して所定始業時間より早く業務を開始するよう指示したとは認められず、また実際に原告が出勤時刻から業務を開始していたと認めるに足りる証拠もない。」

（2）事業所での終業時刻は基本的に打刻時間

「労働者において、特段の事情がない限り、業務が終了したにもかかわらず事業場に居続けるということは想定されないというべきところ、本件において、原告が業務終了後もあえて事業場に留まっていたとうかがわせる事情もないことからすれば、原告が被告事業場において退勤の打刻をした日については、その打刻の時刻を終業時間と認めるのが相当である。」

（3）在宅勤務の場合は基本的に所定始業時刻、所定終業時刻

「所定労働時間外について、労基法上の労働時間に当たるというためには、前提として当該時間について原告が実際に労務を提供していたと認められることが必要であり、かかる事実、割増賃金等が未払であるとしてその支払を請求する原告において主張、立証する責任があるというべきである。本件において、在宅勤務時に、実際に原告が午前9時より早い打刻時刻から業務を開始していたこと及び原告が午後6時を越えて打刻した時間まで業務に従事していたとは認めるに足りる証

拠はなく、またこれらを推認させる事情も見当たらない。なお、原告が被告の事業場で退勤の打刻をした場合には、当該時刻まで事業場にいたこと自体が、原告が当該時刻まで業務に従事したことを推認させる事情に当たるといえるが、在宅勤務は、私的空間である自宅において業務と非業務との峻別があいまいな状況となりやすいことから、退勤として打刻した時間に原告が自宅にいたことをもって、当該時刻まで原告が業務に従事したことを推認することはできない。」

(4) 勤怠システムの記録と客観的な労働時間

残業代請求で労働者側からよくある主張として「勤怠記録は毎月会社が確認をしているはずであるから、その際に何も言わなかった・指摘しなかったということは、その記録どおりの始業・終業時刻を認めていたのではないか？」というものがあります。

この裁判例でも、会社が原告の労働時間について出退勤管理システムで、原告が打刻した時間等について毎月上司が内容を確認し、不備があれば修正をするという形で管理していたのであるから、原則として打刻の時間を始業時間・終業時間と認定すべきであると主張していました。

しかし裁判所は、証拠及び弁論の全趣旨から、会社は、時間外勤務手当の支給対象でないと認識し、原告の打刻時間の適否等について精査していなかったものと認められるから、出退勤管理システムにより原告の労働時間を管理していたことをもって、その出勤の打刻時間から退勤の打刻時間までのすべてを指揮命令下の労務の提供として被告が異議なく受け入れたと評価することはできない、と述べています。

日々の労働時間管理が甘いと、このような指摘を受けやすいですが、一方で、労働時間管理の甘さと客観的な労働時間は別物であり、あらためて労働実態を精査し、客観的に労働時間でないものが含まれている場合には、そのことを指摘していくことは可能です。

以上

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](#)