労務ネットニュース（令和8年10月発行）

Labor-management.net News

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岸田鑑彦が解決！



Vol.154

杜若経営法律事務所　弁護士　岸田鑑彦

メール送信履歴で労働時間の証明はできるか？

１　労災の過重性判断と労働時間

今回ご紹介する裁判例（国・渋谷労基署長事件（葬祭料等不支給）事件・東京地裁令和７年１２月１日判決）は、新卒の従業員が、入社半年ほどで気分（感情）障害を発症し、自ら命を絶ってしまったという事案で、業務起因性が認められるかどうか、発症前おおむね６か月間における業務上の心理的負荷が「強」といえるかが争われた事案です。

母親である原告は、自死は業務による過重な心理的負荷が原因であるとして、労災保険法に基づく葬祭料・遺族補償一時金の支給を労働基準監督署長に請求しましたが、「業務起因性が認められない」として不支給処分を受けました。不支給処分の取消しを求めて提訴したのがこの事案です。

結論として、裁判所は、請求を棄却しました。本稿では、過重性判断に関する「労働時間の認定方法」について解説します。

２　労働時間に関する原告の主張

亡くなった従業員には、会社から貸与されたパソコンでの出退勤打刻（タイムカード）や、PC 操作の記録（PC ログ）が存在していました。

しかし原告は、これに加えて社用アカウントのメール・チャット送信記録（メールの送信履歴）を根拠に、より長い実労働時間を主張しました。

具体的には、ある日の最初のメール送信時刻から、タイムカード上の出勤時刻までの時間を「始業前の労働時間」とみなす、

タイムカード上の退勤時刻から、その日の最後のメール送信時刻までの時間を「終業後の労働時間」とみなす、

この方法で計算すると、発症直前１か月の実労働時間は合計 287 時間 41 分に達し、時間外労働は１００時間を超えるとされ、「仕事量が著しく増加して時間外労働もおおむね倍以上・月１００時間以上となった」という、心理的負荷「強」に該当すると主張しました。

３　メールの送信時刻だけでは足りない

しかし裁判所は、メールを送信したという事実だけでは、その送信時刻の前後に会社の指揮命令下で労働していたことを直ちに意味しないという考えのもと、

発症前１か月間について、ほぼ１日ごとにメールの内容を精査するという丹念な認定作業をし、出勤前に送信されたメールの多くは、「本日は現地に直行します」「昨日の件、承知しました」といった簡単な連絡・報告にとどまり、実質的な作業を要するものではないこと、

退勤後に送信されたメールも、「明日対応します」「ありがとうございます」といった確認・お礼・翌日対応の意思表示が中心で、その場で業務を遂行していたことを示すものではないこと、

上司への確認を経る必要があった形跡もないこと、

から、指揮命令下に置かれていたとまでは評価できないと判断しました。

一方で、顧客への謝罪文面や回答案の作成など、文面の検討そのものに一定の思考・作業時間を要したと考えられるメールについては、送信直前の５分間程度を実労働時間として加算する認定をしています。

このように裁判所は、「送信時刻」というログ上の情報から、その前後の時間帯全体を機械的に労働時間と推認することはせず、メールの内容を一つひとつ検討したうえで、実質的に業務に従事したと認められる時間だけを積み上げる方法を採っています。

その結果、原告が主張した発症前１か月の時間外労働１００時間超という数字は認められず、裁判所が認定した時間外労働時間は最大でも８１時間程度にとどまると判断し、最終的には業務起因性を認めず、不支給処分は適法と結論づけました。

本件は、過重性判断における労働時間の認定に関するものであり、未払い残業代請求の事案ではありません。ただ基本的に労働時間の考え方は同じはずで、業務時間外における労働の有無については、労働者側で具体的な労働時間の立証が必要であり、かつその立証についてはメールの送信記録だけでは足りず、私生活上の行為と峻別して業務のみを行ったこと（指示に基づくことが前提）や具体的な成果物による立証等が必要と考えます。

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