

平成29年8月9日

個別事件検討会(労働時間の立証について)

有馬明仁

## 第1 事案の概要

Xは、Y社に勤務していたものの、退職勧奨を受け、自主退職をした。Xは、Y社に勤めているとき、平均して毎月30時間程度の残業をしていたが、タイムカード等で勤務時間を管理されていなかった。また、日々の業務が取引先での仕事であったため、毎日の勤務時間や勤務場所等が同じではなかった。

## 第2 残業代の計算方法

### 1 計算式

時間外労働時間×1時間あたりの賃金単価×(1+割増率)

### 2 時間外労働時間

#### (1) 計算式

実労働時間－所定労働時間

#### (2) 実労働時間とは？

使用者の作業上の指揮監督下にある時間又は使用者の明示又は黙示の指示によりその業務に従事する時間(最判H12.3.9, 三菱重工業長崎造船所事件)

#### (3) 所定労働時間とは？

労働契約上の労働時間。所定の始業時刻から終業時刻までの所定就業時間から休憩時間を引いた時間をいい、労働者が労働義務を負う時間。

## 第3 労働時間の立証

### 1 立証方法

- ① タイムカード
- ② シフト表, 出退勤表
- ③ パソコンのログデータ
- ④ タコメーター
- ⑤ 入退館に関するIDカードの記録
- ⑥ スイカの利用明細
- ⑦ 日報
- ⑧ 日記, 手帳
- ⑨ 他の従業員の残業実績
- ⑩ メール
- ⑪ 労働基準監督官の面談録取書

## 2 判例の検討

### (1) 平成23年12月27日東京地判(H S B Cサービシーズ・ジャパン・リミテッド事件)

#### ア 結果

一部認容

#### イ 内容のポイント

##### (ア) 残業時間の立証方法

① 原告作成の手帳(勤務時間記載)

② Suica利用明細

##### (イ) 裁判所の考え方

「Suica利用明細から導かれるのは、そこに記載された時刻に原告が△△駅を出入場したという事実であって、原告の始業時刻・終業時刻そのものではないから、その意味で、Suica利用明細は、原告の労働時間という立証命題との関係では、間接的あるいは補助的な証拠に過ぎないところ、本件においては、原告自身が始業時刻・終業時刻を記載したと主張する甲4手帳という直接証拠があるのであるから、間接証拠、補助証拠にすぎないSuica利用明細の記載から、原告の労働時間を認定することは相当でない」

### (2) 平成28年3月31日東京地判

#### ア 結果

一部認容

#### イ 内容のポイント

##### (ア) 残業時間の立証方法

① 他の従業員のタイムカード

② 他の従業員の供述

③ メール

④ Suica利用明細

##### (イ) 裁判所の考え方

###### ■①, ②

労働者が主張する労働時間は、他の従業員のタイムカード(3人分)及び他の従業員の供述により裏付けられているから、主張する時間どおりに認めると判断している。

###### ■③

###### ●認定されているケース

・会社のメールアドレスからメールが送信されている

・メールの内容が業務に関するものであり職場以外の場所から送信されたと伺われない

→その時間に職場で就業していたと認めることができる

###### ●認定されていないケース

- ・携帯のメールアドレスからメールが送信されている
- ・メールの内容が業務に関連しない
- ・内容から送信場所が判然としない

↓

どのメールアドレスを使っているのか、内容が業務と関連するのか、送信場所や状況等の特定ができるかがポイントとなっていると考えられる。

■④

Suicaは当事者が改善等することができない客観的証拠であるから、始業時間より前の時刻、終業時間より後の時間に利用履歴がある日は、労働者の主張する時間で認めると判断している。

### 3 本件で考えた立証方法

①ETCの利用履歴 ※15ヶ月前までの利用明細であれば取得可能

②一日の実労働時間を算定する

・取引先と事業所との距離から移動時間を推認(各労働日ごとの取引先の場所は判明している)

・事業所内部での作業内容・時間+外部での作業内容・時間の平均的な時間を割り出す

→移動時間と作業時間を合計した一日の実労働時間を算定することができる

以上