

LINEの信用性を認めて労働時間を認定した裁判例

1 事案の概要（大阪地裁R6・12・12判決）

被告会社は建築工事（建物リフォーム）業等を主たる目的とする株式会社。原告は、令和元年6月15日に入社し、工事に所属しており、令和3年9月30日に退職した。

被告会社では、始業時刻はタイムカードを打刻させていたが、終業時刻については特に管理をしていなかった。本件の主な争点は労働時間（始業・終業、休憩）である。

2 裁判所の判断

（1）始業時刻について

従業員は、会社に出勤して打刻後、営業活動の練習や朝礼を行っていた。一方、被告会社から、明示、黙示の早出残業命令はなく、7時30分（所定始業時刻）前の労働は義務付けられていなかった。

裁判所はこれらの事実を認定し、7時30分より早い打刻のある日は7時30分、遅い打刻のある日はその時刻を始業時刻とした。

（2）終業時刻について

原告は、補修工事等を終えて現場を出る時刻や業務内容、原告主張の終業時刻に関するメッセージが記録されたLINEを証拠として提出した。これに対し被告は、LINEメッセージは後日割増賃金を請求する目的で意図的に作成されたものであり、信用性に欠けると主張した。

そもそも使用者は労働時間を管理する義務を負っているが、被告会社は終業時刻については一切管理を行っていなかった。LINEメッセージは、原告に不利な内容もある（休憩時間を長くとった等）。一方、被告会社は客観的な事実や証拠等との矛盾等を指摘せず、概括的な主張をするに過ぎない。

なお、LINEの記録がない期間についても、原告は就労状況は変わらないと供述しており、これを疑わせる事情も特段存在しないことからすれば、LINEの認定結果に基づき推定計算することが許容されるとした。

（3）休憩時間について

- ①LINE上は、取得できた休憩時間が30分程度であったことをうかがわせる多数のメッセージが存在し、中には全く休憩が取れなかったとのメッセージもある。
- ②一方、所定の休憩が取れていたとの証拠はない。
- ③会社が従業員の休憩時間を把握したり、1時間の休憩時間を取得するよう促したりした形跡もない。

3 まとめ

タイムカードについては、実労働時間と差異が生じることがあるにしても、本件の始業時刻の認定のように、残業を否定する場合にも使われるので、このような記録を残すことは重要である。