

始業時間前の取扱い

N事件（東京地裁令和元年9月24日判決）

出勤簿に自ら記入した始業時間（ほぼ所定始業時間を記入）よりも前から出社し勤務していたの主張に対して、裁判所が出勤簿の記載の信用性を認め、早出残業を認定しなかった事案。

1 裁判所は会社が管理しているツールを基礎に考える

裁判所は、労働時間の把握義務が会社にあることを前提に、会社がどのようなツールで労働時間を管理しているかを確認する。

タイムカード、出勤簿、アプリなどがこれに該当する。したがって、労働者側が毎日の労働時間を自ら手帳などにメモしていたとしても、裁判所はいきなりそれを採用するのではなく、まずは会社が正式に管理している労働時間に関する資料の信用性を吟味する。

そのうえで、たとえば会社が管理している資料が様々な理由から信用できなくなったときに、その他の資料や証言などから労働時間を認定していくという流れになる。

2 真実を書けない事情があったか

- ・会社が、仮に働いていたとしても所定始業時間より前の時間を出勤簿に書くなと指示していた等。
- ・本人尋問において、現実の始業時刻を記載しなかった理由として「慣習としか言いようがない」と述べている。
- ・原告が実際の始業時刻を出勤簿に記載することを躊躇させるような事情は見当たらない。

3 裁判所の判断

出勤簿に真実を記載することができ、かつ、本人の供述以外に始業時間前の労働を基礎づける証拠が足りなかったため、始業時刻前の時間について労働時間を肯定することはできないと判断した。

もし、早出残業で対応しなければならない業務量があったとか、本人の供述以外にも早出残業をしている証拠があった場合は、結論が変わる可能性はある。

ただ、裁判所としては、きちんと労働時間を申告できる状況であれば、基本的に会社の資料を信用するということである。

これは終業時間や休憩時間についても同じである。会社が月に1回、今月の労働時間、時間外労働時間はこれで間違いなのか、と労働者に確認し、間違っていなければその旨のサインをもらい、間違いがあれば指摘をしてもらい、実際に修正するなどの運用をしていれば、トラブルになりにくい。