

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第19回 東京地裁平成25年5月22日判決(ヒロセ電機事件)

[労経速2187号3頁]



労働法制特別委員会委員 大原 武彦 (65期)

1 事案の概要

被告会社を退職した原告が、①時間外割増賃金、②深夜割増賃金、③労基法114条に基づく付加金の支払、④被告が内容虚偽の労働時間申告書等の作成、提出を強要したとして不法行為に基づく損害賠償を請求したが、すべて棄却された事案である。

2 争点

①未払割増賃金の有無

- 1 実休憩時間数
- 2 変形労働時間制の適用の有無
- 3 事業場外労働のみなし制の適用の有無
- 4 労働時間の認定資料(時間外労働の承認制の有効性)

②付加金の有無

③虚偽の残業申告強要による不法行為の成否

検討すべき点の多い事案であるが、本稿では、紙幅の制約上、①-4の争点について論じる。

3 判旨

(1) 被告の就業規則によれば時間外勤務は直接所属長が命じた場合に限り認められていること、平成22年4月以降の時間外勤務命令書には「所属長命令の無い延長勤務および時間外勤務の実施は認められません」と明記されており、原告はこの内容を確認して確認印を押していることから、被告においては所属長からの命令の無い時間外勤務を明示的に禁止しており、原告もこれを認識してい

たといえる。

被告の就業規則によれば、時間外勤務を命じる場合には時間外勤務命令書により通知することとされており、実際の運用としても、対象者本人の希望を確認する等したうえで時間外勤務命令書を出すこと、従業員は時間外勤務時間終了後、これに時間外勤務に係る実労働時間を記入すること、所属長は翌朝これを確認し、従業員本人の了解の下、前日の時間外労働時間数を確定させ、従業員が押印していたことが認められる。

以上からすると、就業規則上も、実際の運用としても、被告における時間外労働は、時間外勤務命令書によって管理されていたというべきである。

(2) 他方、入退館記録表は、警備・安全上の理由から建物入口で入退館時に打刻を義務付けられているものであること、「タイムカード」との記載はあるが続けて「就規第14号様式」とも記載されており、出退社の手続を定めた就業規則を踏まえた書式であること等から、入退館記録表により労働者の労働時間の管理が行われていたとは認められない。

入退館記録表に打刻された入退館時刻の間、原告が被告の事業場にいたことは認められ、一般論としては、労働者が事業場にいる時間は、特段の事情がない限り、労働に従事していたと推認すべきと考えられる。

しかしながら、被告では上記の通り時間外勤務命令書により時間外労働が把握され、また、福利厚生の一環として業務時間外の会社施設(パソコン等)利用が認められており、会社構内において業務外活動(クラブ活動等)も行われており、被告の事業場にいたからといって、必ずしも、業務に

従事しているとは限らない事情も存在する。したがって、入退館記録表に打刻された時間について、被告の客観的な指揮命令下に置かれた労働時間と推認することができない特段の事情があるといえ、時間外勤務命令書で認められる時間以上の時間外労働の事実を認めることはできない。

4 検討

(1) 時間外労働の承認制について

時間外労働の承認制に対し、従来の裁判例は、「(所定の用紙に所属長の認印を受けるという) 所定の手続をとっていなかったことをもって、労働時間であることを否定すべきであるとはいえない」(かんてんエンジニアリング事件・大阪地裁平成16年10月22日〔労経速1896号3頁]) および「(就業規則における時間外勤務の事前承認制の規定は) 不当な時間外手当の支給がなされないようにするための工夫を定めたものにすぎ」ない(昭和観光事件・大阪地裁平成18年10月6日〔労判930号43頁]) のように、制限規程の存在のみではこれを否定的に捉える傾向があった。

これに対し、本判決は、時間外労働の承認制のもと、時間外勤務命令書の記載(本人による残業時間の記載と上長の承認・本人の確認による残業時間の確定)を基準として時間外労働時間を認定した事例として、実務上参考になる。

本件の特殊性として、被告が大規模な会社(平成23年3月末における従業員数が3865人)であるにもかかわらず、時間外労働の承認制を、規程にしたがい非常に厳格に運用していたという事情があり、これが、時間外労働承認制を有効とする一要因になっ

たと考えられる。

(2) 入退館記録表(タイムカード)について

タイムカードまたはこれに準ずるICカード記録等による労働時間管理については、近時のオリエンタルモーター事件控訴審判決(東京高裁平成25年11月21日〔労経速2197号3頁]) のように否定的に解する裁判例も散見されるものの、一般論としてタイムカード等に記録された時間が実労働時間であるとの強い推認力を有することは否定しがたい。

本判決も、一般論としてはこれを肯定しつつ、被告における事業場内での業務外活動の実情等も考慮して、入退館記録表による労働時間の立証を認めなかった。時間外労働承認制の厳格な運用実態が、入退館記録の証明力を打ち破ったものであり、このような観点からは、両判断は表裏一体の関係にあるとも解される。

(3) 従来の判断枠組みとの関係と今後の展望

実労働時間の判断基準については、三菱重工業長崎造船所事件(最判平成12年3月9日〔労判778号11頁])以降、「使用者の指揮命令下に置かれている時間」が実労働時間であるとの判断枠組みが確立している。

本判決も、使用者の指揮命令が、時間外労働の承認制を通じて及んでいたのか、それともそれ以外の方法(タイムカード等)を通じて及んでいたのかという点を判断したものといえ、その意味では従来の枠組みの延長線上にあるといえよう。

いずれにせよ、時間外労働の承認制が有効であることは本判決の判断の一つの前提となっており、どの程度の運用状況であれば有効と認められるのか、今後の裁判例の蓄積が待たれる。