

事例で学ぶ労働時間管理のチェックポイント

平成29年10月20日

弁護士 丸野登紀子

〒102-0083 東京都千代田区麹町3-2-5 垣見麹町ビル別館5階

TEL 03-5215-2293 FAX 03-5215-2294

E-mail info@idesawalaw.gr.jp

出澤総合法律事務所

IDESAWA & PARTNERS

本日の内容

1. 総論

- (1) 社会的な流れ
- (2) 会社の義務
- (3) 労働時間が適正に管理されない場合のリスク

2. 労働時間の管理

- (1) 労働時間の管理義務
- (2) 裁判例

3. 労働時間の確認

- (1) 確認・記録の方法
- (2) 自己申告制の場合にとるべき措置
- (3) 裁判例
- (4) 注意点
- (5) 裁判例

4. 労働時間管理の方法

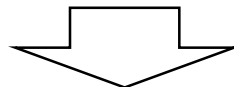
- (1) 裁判例
- (2) 時間外労働の計算方法
- (3) 時間外労働・休日労働の管理
- (4) 代休と振替休日の運用
- (5) 労働時間管理のポイント
- (6) 派遣社員の労働時間の管理

総論

社会的な流れ

【長時間労働対策の強化の流れ】

- 平成26年6月24日 「日本再興戦略」改訂2014が閣議決定
→「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれる
- 平成26年6月 「過労死等防止対策推進法」が成立（平成26年11月施行）
- 平成26年10月1日 厚生労働省が「長時間労働削減推進本部」を設置
- 平成27年4月1日 過重労働撲滅特別対策班（かとか）発足
- 平成27年5月18日～ 違法な長時間労働を繰り返している企業の公表基準緩和
→社会的に影響の大きい企業の場合は是正指導の段階で公表
- 平成27年6月30日 「日本再興戦略」改訂2015が閣議決定
→引き続き「働き過ぎ防止のための取組強化」



長時間労働を筆頭に適正な労務管理が求められる

会社の義務

①安全配慮義務(労働契約法5条)

②快適な職場環境形成義務

(労働安全衛生法3条、雇用機会均等法5、6、11条等)

<具体的な内容>

- ・建物・設備等の安全性等
- ・安全教育
- ・適切な業務配置
- ・労働時間の適正化
- ・ハラスメントの防止等

労働時間が適正に管理されない場合のリスク

①業務に起因して傷病発生→民事上の責任

- ・損害賠償責任(債務不履行・不法行為)

- * 労災保険を超えて、損害賠償が命じられる可能性

②行政上の責任

- ・労働基準法

- ・労働安全衛生法

③刑事上の責任

- ・労働基準法

- ・労働安全衛生法

裁判例1

電通事件(最高裁判所平成12年3月24日判決)

【事案】長時間にわたる残業を恒常的に伴う業務に従事していた労働者がうつ病に罹患し自殺した事案

【裁判所の判断】

使用者は、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うのであり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである

本件の管理監督者には、本件労働者が恒常的に著しく長時間にわたり業務に従事していること及びその健康状態が悪化していることを認識しながら、その負担を軽減させるための措置を採らなかったことにつき過失がある

→**会社の損害賠償責任(最終的には1億6800万円で和解)**

裁判例2

大庄事件(京都地方裁判所平成22年5月25日判決)

【事案】飲食店従業員が長時間労働に起因して急性左心機能不全により死亡した事案

【裁判所の判断】

本件会社には、従業員の労働時間を把握し、長時間労働とならないような体制をとり、一時、やむを得ず長時間労働となる期間があつたとしても、それが恒常的にならないよう調整するなどし、労働時間、休憩時間及び休日等が適正になるよう注意すべき義務があつたが、本件会社が労働者の労働時間について配慮していたものとは全く認められないので、会社には安全配慮義務違反がある

取締役らは、労働者の生命・健康を損なうことがないような体制を構築すべき義務を負っていたが、長時間労働を前提とした勤務体系や給与体系をとるなど労働者の生命・健康を損なわないような体制を構築していなかった

→会社及び取締役の損害賠償責任（認容額7862万円）

* 役員が損害賠償責任を負うこともある

労働時間の管理

労働時間の管理義務

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

【趣旨】

労働基準法において、労働時間、休日、深夜業等について規定

→使用者には、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する義務

【適用範囲】

管理監督者、みなし労働時間が適用される労働者を除くすべての者

* 非適用者についても、健康確保を図るため、適正な労働時間管理を行う責務あり

【労働時間】

使用者の指揮命令下に置かれている時間

＝明示・黙示の指示により労働者が業務に従事する時間

* 客観的に、義務付けられている状況等からに判断

* 業務に必要な準備・後始末の時間、待機時間、業務上義務付けられた研修・学習時間も

裁判例3

労働時間の管理は会社の義務

→管理を怠っていた場合には、会社に不利益な判断

ゴムノイナキ事件（大阪高等裁判所平成17年12月1日判決）

タイムカード等による出退勤管理をしていなかったのは、専ら被控訴人（会社）の責任によるものであって、これをもって控訴人（労働者）に不利益に扱うべきではないし、被控訴人自身、休日出勤・残業許可願を提出せずに残業している従業員が存在することを把握しながら、これを放置していたことがうかがわれることなどからすると、具体的な終業時刻や従事した勤務の内容が明らかではないことをもって、時間外労働の立証が全くされていないとして扱うのは相当ではない

→控訴人の妻が記載したノート等から総合判断して、概括的に午後9時までの超過勤務を認定（認容額502万円）

裁判例4

ワタミ(平成27年12月8日和解成立)

【事案】子会社の女性従業員が入社2ヶ月で自殺し、両親が会社に対して損害賠償を求めた事案

【会社の問題点】

- ・月140時間以上の長時間残業
- ・障害施設でのボランティア研修を休日扱い
- ・240頁以上の「理念集」(「365日24時間死ぬまで働け」)の暗記テストで満点を取らなければ追試
- ・親会社代表者の著書を課題にレポートの提出
(レポート作成時間は労働時間とせず、課題図書代は従業員の給与から天引き)
- ・レポートにSOSを求める記載あったが、対策を講じなかった

→1億5300万円の支払と過重労働再発防止策を講じることで和解

- ①労働時間の実態調査、②休日の研修、レポート作成には残業手当
- ②全社員への未払残業代の支払、課題図書代の返還 など

労働時間の確認

確認・記録の方法

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

【使用者が講ずべき措置】

始業・就業時間の確認・記録

＊ 確認・記録の方法

原則：以下のいずれかの方法

- ①使用者が自ら現認することにより確認し、適正に記録
- ②タイム・カード、ICカード、パソコンログ等の客観的な記録を基礎として確認・記録

例外：自己申告制により行わざるを得ない場合は、次ページの措置をとる

自己申告制の場合にとるべき措置

- ・対象労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うこと等について十分な説明を行うこと
- ・実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含めガイドラインの内容について十分に説明すること
- ・自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること
 - * 入退場記録等のデータがある場合は、自己申告の時間との間に著しい乖離が生じているか確認し、乖離があるときは実態調査、労働時間の補正をする
- ・自己申告の労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合は、当該報告が適正に行われているか確認すること
 - * 実際には、使用者の指揮命令下に置かれていた場合には、労働時間として扱う
- ・適正な申告を阻害する目的で、残業時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、労働時間に係る事業場の措置（残業時間の削減のための社内通達、残業代定額払等）が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認し、要因となっている場合は、改善のための措置を講じること

裁判例5

萬屋建設事件（前橋地方裁判所平成24年9月7日判決）

【事例】労働時間の把握義務を怠っていた事例

【裁判所の判断】

被告（会社）は、一郎（死亡した従業員）を含む従業員が時間外労働及び休日労働をする際、被告所定の手続をとらずに時間外労働や休日労働をしている従業員がいることを認識しながら、従業員が申告した時間と実際の時間が一致しているか否か調査しようともせず、労働時間把握義務を懈怠していた

被告は、他の従業員の配置によっても一郎の業務負担を十分に軽減することはできなかったのであり、被告が一郎の労働時間把握義務を尽くしていれば、他の従業員の配置前後で一郎の時間外労働や休日労働が軽減されていないこと等を容易に認識しえたにもかかわらず、労働時間把握義務を懈怠した上、さらなる一郎の業務軽減措置をとらなかった結果、一郎は、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して、うつ病を発症するに至ったのであるから、被告には、上記注意義務に違反した過失がある

→安全配慮義務違反を認定（認容額6342万円）

裁判例6

東京地方裁判所平成24年3月15日判決

【事案】上司の不法行為責任が問われた事例

【裁判所の判断】

被告(サブリーダー)は原告の残業時間の管理権限を有さず、また、原告(SE)も休日出勤していることを被告に報告していなかったことに照らすと、被告が原告の通算残業時間を正確に把握することも困難であった

原告が鬱病に罹患したのは、長時間労働による疲労が蓄積したことに加え、被告の指導による精神的負荷を感じたことによるものであったと認めることができるものの、被告の原告に対する言動につき、社会通念上許容される上司が部下を業務上指導する等の範囲を超えたものであったということはできず、また、被告が原告に指導等する際、原告が鬱病・心因反応に罹患するおそれがあったことを具体的客観的に予見することができなかったというべきであって、被告には、原告が鬱病等に罹患したことについて、過失があると認めることはできない

→被告の不法行為責任を否定(会社の責任も否定)

* 残業時間を正確に把握できる状況であれば、管理職に責任が認められる可能性あり

注意点

重要なのは労働時間のタイムリーな把握

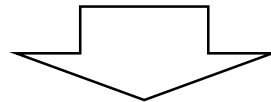
＜過労死・過労自殺事案についての裁判動向＞

業務起因性は労災基準で判断

cf. 長時間残業の心理的負荷の程度

- ・精神疾患の場合 1か月80時間未満→弱
1か月80時間以上→中
直前2か月で月120時間以上、又は、直前3か月で月100時間以上→強
- ・心・脳疾患の場合 直前6か月間すべてで時間外が月45時間以内→小
直前1か月で時間外が100時間超、2～6か月間のいずれかで月80時間超→大

→ただし、裁判では、1か月100時間以上の時間外労働が認められれば、業務起因性、会社の義務違反による損害賠償責任を認める傾向



会社は、従業員の労働時間を把握し、長時間残業とならないように軽減措置を講じることが必要

裁判例7

フォーカスシステムズ事件（東京高等裁判所平成24年3月22日判決）

【事案】男性従業員A（25歳、SE）が無断欠勤して埼玉の自宅から京都に行き、大量飲酒をして急性アルコール中毒で死亡した事案

【裁判所の判断】

当日に自宅を出て過度の飲酒行為に及ぶまでのAの行動は、正常な判断能力のある状況下で行われたとは理解し難いことや医師の意見などに照らすと、Aは、業務に起因する心理的負荷等が過度に蓄積したため、うつ病及び解離性遁走を発症し、その結果過度の飲酒行為に及びこれが原因で死亡したと認められ、会社におけるAの業務と同人の死亡との間には相当因果関係があると認められる

上司らは、Aが体調不良を理由に休暇を取った際にも、当時の労働状態から心理的負荷等が過度に蓄積したために同人が心身の健康を損なうおそれのある状態にあることに思い至らず、これに何ら配慮することがなかったことなどから、Aが長時間労働に継続的に従事していることを認識し、業務による重大な心理的負荷を受け精神障害の発症の危険があることを認識し得たにもかかわらず、Aの業務上の負担を軽減する適切な措置を採らなかったものと認められる

→注意義務に違反したと認定（認容額4380万円）

労働時間の管理方法

裁判例8

ニューメディア総研事件（福岡地方裁判所平成24年10月11日判決）

【事案】業務軽減措置を講じていなかったことをもって注意義務違反とされた事例

【裁判所の判断】

被告（会社）は、花子（SE）が、遅滞していた本件プロジェクトを納期どおりに完成させるべく業務に従事し平成19年2月には127時間50分に上る時間外労働をしていることを把握していながら、新たな人員を配置してチームの人員を増やしたり、花子に休暇等を取らせたりしてその疲労の蓄積を解消させる措置を採るなど、業務の量・内容等が過重にならないようなものとする措置を具体的に講じていた様子は、特にうかがわれない

また、被告は、花子を約1か月休職させたことはあったものの、職場復帰後において、花子に対し、休職中の過ごし方や現時点における健康状態につき確認したこともなかったし、復帰先の事業所に対し、花子の自殺未遂の件につき申し送りをしたことはなく、勤務軽減措置を講じるよう求めたこともなかった

→使用者として要求される注意義務を怠ったと認定（認容額6821万円）

* 花子が積極的に復職を希望したことを過失相殺事由として認めず

裁判例9

富士通四国システムズ(FTSE)事件(大阪地方裁判所平成20年5月26日判決)

【事案】長時間労働を防止するために必要な措置が取られていなかったとされた事例

【裁判所の判断】

原告(SE)は、時間外労働時間が恒常的に1か月あたり100時間を超える状態となっており、班長らの助言・指導にも全く従わなかったのであるから、この状況が容易に是正される見込みはなかったといわなければならない

このような状況のもとで、FTSEが原告に対する安全配慮義務を履行するためには、班長らが行ったように、単に原告に対して残業しないよう指導・助言するだけではもはや十分でなく、端的に、これ以上の残業を禁止する旨を明示した強い指導・助言を行うべきであり、それでも原告が応じない場合、最終的には、業務命令として、遅れて出社してきた原告の会社構内への入館を禁じ、あるいは一定の時間が経過した以降は帰宅すべき旨を命令するなどの方法を選択することも念頭に置いて、原告が長時間労働をすることを防止する必要があったというべきである

→必要な措置を講じたとはいえないとして注意義務違反を認定(認容額112万円)

労働時間の計算方法

原則:1分単位

例外:1か月の時間外労働時間の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは可能

*** 一日の労働時間について端数処理することは不可**

時間外労働・休日労働の管理

残業・休日出勤は、会社の業務命令により行うもの

ただし、残業・休日出勤許可の申請をせずに残業している労働者を認識しながら、これを放置していた場合

→労働時間に算入

<対策>

- ・残業・休日出勤を事前申請制とし、行う業務の内容、必要時間等を明らかにさせる
- ・勤務時間を過ぎても帰宅しない労働者に対しては帰宅を命じる

代休と振替休日の運用

代休：休日に労働させたときに、その休日労働の代償として、その後の他の労働日の労働を免除する

＊ 休日労働＝時間外労働→休日の割増賃金（135％）の支払義務が発生

振替休日：就業規則等で休日と定められた日を労働日とし、他の労働日を休日として労働義務のない日とする

＊ 休日出勤とならない＝所定時間内労働→割増賃金の支払義務は発生しない
（ただし、1週間の出勤日が増えた場合は、40時間を超える部分は時間外労働）

＜振替休日の要件＞

- ①就業規則に休日の振替を行う旨の定めがある
- ②予め振り替える日を特定し、前日勤務終了時刻までに周知させる
- ③4週4日以上以上の休日を確保する

労働時間管理のポイント

①労働時間の把握

＊リアルタイムで把握

②残業が多くなったら、労働時間を減らす措置

例：業務量の調整、人員の増加等

③実際に労働時間が減っているか確認

④減っていないときは、追加措置

例：残業禁止、退社命令等

⑤体調不良が見受けられるときには、業務量の調整や休暇を促すことも

派遣社員の労働時間の管理

労基法の労働時間、休憩、休日に関する規定上の義務：**派遣先が負う**

＜労働時間の規制の場合＞

残業には36協定が必要。ただし、36協定の締結・届出は派遣元

→派遣元が締結・届出した36協定の範囲内で残業・休日労働が可能

派遣先が行うべきこと

- ・派遣元が36協定の締結・届出をしていることを確認
- ・36協定の内容を確認
- ・派遣労働者の指揮命令権者に対し、派遣労働者の従業条件を周知し、順守させる

事務所メールマガジンのご案内

当事務所では、メールマガジン形式による事務所通信を発行しております。

内容としましては、電子メールの特性を活かした鮮度の高いリーガルトピックのほか、事務所のセミナー等のご案内を掲載しております。

配信登録を希望される方は、下記の登録受付専用アドレスに空メールをお送りください。お送りいただいたメールのアドレスに配信させていただきます。登録解除もメールマガジン記載の解除用アドレスから自動的にできますので、どうぞお試しにご登録ください。毎月1日の配信です。

なお、ご意見ご要望を下記の総合受付アドレスまでお寄せいただければ幸いです。

記

1. 登録受付専用アドレス : touroku@idesawalaw.gr.jp
2. ご意見ご要望の総合受付アドレス : info@idesawalaw.gr.jp