



弁護士法人 瓜生・糸賀法律事務所

URYU & ITOGA <https://uryuitoga.com>

東京事務所 〒107-6036 東京都港区赤坂1丁目12番32号
アーク森ビル 36階

TOKYO OFFICE Ark Mori Bldg, 36F 12-32, Akasaka 1-chome
Minato-ku, Tokyo 107-6036, JAPAN

TEL:03-5575-8400 FAX:03-5575-0800

持ち帰り残業の労働時間該当性 ～終業時刻後のメール送信に賃金は発生するか～

1. はじめに
2. 「労働時間」の意義と持ち帰り残業
3. 具体的な裁判例
4. テレワークにおける終業時刻後の残業の管理

弁護士 岩間 紀樹

1. はじめに

2021年11月28日、東京地裁は、2015年に長時間労働で過労死した服飾雑貨メーカーの男性の遺族が会社側へ損害賠償の請求を行った訴訟で、会社側に約1100万円の損害賠償を命じる判決を下したとのことです。報道¹によれば、同判決は、退勤後のメール送信やパソコンのファイル更新の時刻から、労働時間を認定したとのことです。これは、労働者が事業場を退勤した後に自宅で行った業務、いわゆる「持ち帰り残業」について、当該事案の下では賃金を支払うべき「労働時間」に該当すると判断したということになります。

近年、いわゆる「つながらない権利」(right to disconnect)が注目される一方、新型コロナ禍においてテレワークが普及したことに伴い、労働者の私生活と仕事の境界が曖昧になることがあります。また、テレワークでは、使用者が労働時間をつぶさに把握しきれないこともあり、労働者が使用者の把握していないところで終業時刻後に業務を行った場合に、その業務の労働時間への算入について、労使間でトラブルになる可能性も考えられます。

¹ 朝日新聞デジタル

(URL:<https://www.asahi.com/articles/ASPBX6SXZPBXULFA00D.html>)

当事務所は、本書において法的助言を提供するものではありません。個別の案件については案件ごとの具体的な状況に応じ、弁護士その他の専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

本書に記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。

©URYU & ITOGA 2021

そこで、本稿では、労働基準法上の労働時間の意義や、持ち帰り残業の労働時間該当性について一定の判断要素を示した過去の裁判例について、その概要を説明します。

2. 「労働時間」の意義と持ち帰り残業

まず、労働基準法上の「労働時間」の意義について、最高裁判所の判例(最判平成 12 年 3 月 9 日労判 778 号 11 頁)では、「労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではない」と示されています。

そして、使用者の指揮監督が及ばない労働者の私的な生活の場である家庭で行われる持ち帰り残業は、指揮命令下の労働とは認められないため、原則として労働基準法上の労働時間には該当せず²、使用者から業務の遂行を指示されてこれを承諾し、私生活上の行為と峻別して労務を提供して当該業務を処理したような例外的な場合にのみ、労働時間に該当すると考えられています³。

3. 具体的な裁判例

(1) 医療法人社団明芳会(R 病院)事件

(東京地判平成 26 年 3 月 26 日労判 1095 号 5 頁)

ア 事案の概要

理学療法士として医療法人に勤めていた新人の男性は、医療法人より指示を受けた学術大会の準備としての資料作成業務を、事業所内だけでなく、家にも持ち帰って行っていました。

そこで、自宅において同業務に費やした時間が労働時間に該当するかが争いとなりました。

イ 持ち帰り残業に関する判断の概要

裁判所は、医療法人が男性に対して自宅において学術大会の準備を行うことを明示的に指示したことは認められず、むしろ同大会の資料作成業務は院内のパソコンを使用して作成するよう指示していたことや、他の新人の中には同業務の大半を院内で終えた者もあり、その業務量が自宅に持ち帰らなければならないほどのものではなかったこと、男性は同僚から「仕事熱心」などと評価されており、同業務に多大な情熱を傾注したものと窺われることから、黙示の業務命令も認められず、よって男性が自宅において資料作成に費やした時間については医療法人の指揮命令下に置かれていたものではなく、労働時間に該当しない旨判断しました。

ウ 判断のポイント

本判決は、医療法人が男性に対して自宅での業務の遂行を明示又は黙示に指示していたかどうかを判断するにあたり、院内のパソコンの使用を指示していたという社内ルールの存在や、業務量が自宅に持ち帰らなければならないほど多かったのか、本人が自主的に業務を行っていたものなのか等の要素を考慮しています。

(2) 国・甲府労基署長(潤工社)事件(甲府地判平成 23 年 7 月 26 日労判 1040 号 43 頁)

² 安西愈(2010)新しい労使関係のための労働時間・休日・休暇の法律実務[全訂 7 版]、中央経済社、81 頁ないし 84 頁

³ 白石哲(編)(2018)裁判実務シリーズ 1 労働関係訴訟の実務[第 2 版]、商事法務、66 頁

ア 事案の概要

ポリマー製品の製造販売を行う会社に勤めていた男性は、会社より指示を受けた ISO9001 認証取得に向けた業務を、事業所内だけでなく、家にも持ち帰って行っていました。

そこで、自宅において同業務に費やした時間が労働時間に該当するかが争いとなりました。

イ 持ち帰り残業に関する判断

裁判所は、当時の男性の業務状況からして相当短期間のうちに ISO 対応業務を遂げなければならない状況であったと推認され、会社が ISO 対応業務以外の通常業務の量を減らすなどの措置を取ることがなかったこと等から、会社が男性に対して自宅での ISO 対応業務の遂行を明示的に指示していなくとも、ISO 対応業務を期限までに終えるため、自宅に持ち帰って作業せざるを得ない状況であったと認定し、本件の持ち帰り残業が労働時間に該当する旨判断しました。

ウ 判断のポイント

本判決は、会社が男性に対して自宅での ISO 対応業務の遂行を明示的には指示していなかったものの、当時の勤務状況からして男性は自宅に持ち帰って作業せざるを得なかったことから、本件の持ち帰り残業が労働時間に該当すると判断しており、この、自宅に持ち帰って作業せざるを得ないという事情を、自宅での業務遂行の指示を基礎づける要素として捉えていると考えられます。

(3) アルゴグラフィックス事件(東京地判令和 2 年 3 月 25 日労判 1228 号 63 頁)

ア 事案の概要

死亡した男性は、コンピュータ・ハードウェア及びソフトウェアの販売業務等を行う会社に勤め、営業に関する業務を担当していました。

原告(男性の妻及び子)は、男性が出社前及び退勤後に自宅で見積書・提案書等の作成、メール送信等の作業を行わざるを得なかったとして、自宅にて業務に費やした時間も労働時間に該当する旨主張しました。

会社側は、自宅での作業を男性に指示したことはなく、むしろ禁止しており、加えて、男性に対しては他の同僚より少ない業務を与えていたのだから、自宅での作業は男性が自由意思で行っていたものであり、労働時間に該当しない旨反論しました。

イ 持ち帰り残業に関する判断

裁判所は、仮に男性に与えられた業務が他の同僚より少なかったとしても、男性は就業規則にて終業時刻が午後 5 時 35 分と定められているにもかかわらず午後 9 時以降に退社することが常態化していたため、事業所内での作業が終わらず、自宅で業務を行わざるを得なかったと認められるし、男性の上司である事業部長が、男性が休日や深夜、早朝に業務に関するメールを多数送っていたにもかかわらず、男性に対し作業の中止の指示を行わなかったことから、持ち帰り残業を黙認ないし容認していたと評価し、本件の持ち帰り残業が労働時間に該当する旨判断しました。

ウ 判断のポイント

本判決は、(2)と同様、当時の勤務状況からして、自宅に持ち帰って作業せざるを得なかったかという要素に加えて、上司が男性の所定労働時間外の労働を認識していたにもかかわらず、作業の中止等の指示を何ら行わず、むしろ男性の持ち帰り残業を黙認ないし容認していたという要素も、会社からの業務遂行の指示を基礎づける事情として考慮しています。

4. テレワークにおける終業時刻後の残業の管理

- (1) テレワークにおける終業時刻後の残業についても、上記の持ち帰り残業と同様に、明示的に自宅での残業を指示していたか、残業せざるを得ない勤務状況にあったか、退勤後の残業を会社側が黙認ないし容認していたか等の事情が、労働時間該当性の判断にあたり重要になると考えられます。
- (2) そこで、労使間のトラブルを避けるためには、使用者が、所定労働時間外のメールの送信や架電の自粛を命じたり、所定労働時間外の業務の指示・報告の在り方や、かかる指示・報告を受けた労働者の対応の要否等について、各事業場の実情に応じてルールを設け、周知することが有用です⁴。
- (3) また既に述べたとおり、明示的に所定労働時間外の業務の遂行を指示していなくとも、勤務状況からして残業せざるを得なかったとなれば、その場合の残業も労働時間に該当する可能性があります。そこで、使用者としては、パソコンの使用時間の記録等を基に、日頃から労働者の勤務状況を適切に把握しておくことが有用です⁵。
事業場外での労働時間の算定が困難な場合には、事業場外みなし労働時間制を採用することも考えられます。各労働時間制度の活用等については、「【U&I NEWSLETTER】テレワークと労働法」(URL: <https://uryuitoga.com/uwp/wp-content/uploads/2021/10/aa6206a3fc3e074f03059915c3937c2a.pdf>)もご参照ください。

本ニュースレターに関するお問い合わせは、下記までご連絡ください。
(E-mail: <https://uryuitoga.com/form>)

以上

⁴ 厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」13 頁参照(URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf>)

⁵ 厚生労働省・前掲注 3、10 頁参照