

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いとなったときに、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

（中略）以下は、会員用ホームページに掲載。