

割増賃金請求訴訟における 時間外労働時間数の立証と 使用者の記録保存義務

～アメリカ法の検討を中心に～

梶 川 敦 子

I はじめに～本稿の目的～

近年、日本では、労働時間をめぐる訴訟が増加している。具体的には、労働基準法37条により使用者に義務づけられている時間外労働（場合に より休日労働）に対する割増賃金に未払いがあったと労働者が主張して、同未払金およびそれと同額の付加金（114条）の支払いを求める訴訟の増加が目立っている⁽¹⁾。

こうした未払割増賃金の支払いを求める訴訟（割増賃金請求訴訟）においては、労働基準法上の労働時間（32条参照）の範囲、労働時間規制が適用除外される管理監督者（41条2号）の該当性のほか、定額の手当をもってあるいは基本給に含めて割増賃金を支払うことの可否などが問題となることが多い。この点にかかる判断はその後の企業実務にとくに大きな影響を与えうるものだけに、裁判例を参照する際にもどうしてもそこに焦点をあてがちになる。もっとも実際の訴訟においては未払時間

(1) 近年の主要な労働時間判例を概観するものとして、野田進・加茂善仁・鴨田哲郎「労働時間・時間外労働をめぐる諸問題について～平成17年以降の判例を題材として～」(対談)労働判例946号(2008年)6頁等参照。

外労働時間数が何時間であったのか（あるいはそもそも時間外労働そのものがあったのか）という点が問題となることも少なくなく、とくに使用者が厳密な労働時間管理が行っていなかったことなどから正確な労働時間数を示す記録が存在しないような場合、時間外労働時間数の認定はどのようになされるのか、あるいはそもそも権利を主張する労働者のほうで正確な時間外労働時間数を立証できない以上請求棄却ということになるのかといった疑問が提起される。そしてこの点は、先述の労働時間の範囲等にかかる問題と同様、請求の可否を左右するものであり、またとくに認容額にも大きな影響をもたらすという点で、労使双方にとってはやはり大きな関心事とならざるをえない。

ところでアメリカでは、こうした未払時間外労働時間数の立証にかかるルールがすでに判例によって確立した状況にある。こうしたルールはそれ自体比較の対象として興味深いが、内容的にも労働時間法制度上使用者に課せられている記録保存義務の定めがこの立証ルールに大きな影響を及ぼしているようであり、日本でも労働基準法上使用者に同じような義務が課せられている（同108条以下に定める賃金台帳調製義務などがこれにあたる）ことにかんがみると、割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証ルールと使用者の記録保存義務の関係、あるいは使用者の記録保存義務そのものの役割を改めて考えるうえでも、より一層興味をひくものとなっている。

そこで本稿では、割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証ルールと使用者の記録保存義務にかかるアメリカ法の状況を紹介・検討し、日本法の今後の検討課題をさぐることにしたい。

II アメリカ法の検討

1. アメリカにおける労働時間規制の概要⁽²⁾

まずアメリカにおける労働時間規制の概要について確認することとしよう。

1-1 労働時間規制の内容

アメリカでは連邦法と州法によって労働時間の規制がなされている。しかし、連邦全体における最低基準を設定する重要な役割を果たすのは、1938年に制定された連邦法たる公正労働基準法（Fair Labor Standards Act, 以下、FLSA）であり、同法は①通商に関連する労働者を2人以上使用し、かつ②年間売上・取引総額が50万ドル以上である企業に雇用される労働者に広く適用される（7条(a)(1), 3条(s)⁽³⁾）。

FLSAにおける労働時間規制の内容は、週40時間を超えて労働者を使用する場合に通常の賃金の1.5倍以上の割増賃金を支払うことを使用者に義務づける、というものである（7条(a)(1)）。同法における時間規制は基本的にはこれのみであり、日本のように時間外労働をさせるための手続的規制のほか、1日単位の労働時間規制、休憩・休日・深夜労働に⁽⁴⁾関する規制なども存在しない。すなわち、同法における労働時間規制は、

(2) アメリカにおける労働時間規制の内容の詳細については、中窪裕也『アメリカ労働法』（弘文堂、1995年）、幡野利通「アメリカ」労働政策研究・研修機構調査報告書 No. 36『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』（労働政策研究・研修機構、2005年）25頁～40頁等参照。

(3) ただし、病院、介護施設および学校について①②の要件にかかわらず適用対象企業となり、また連邦政府および州・地方政府も公的機関として適用対象に含まれる。なおこうした企業単位で適用対象者の範囲を画定する企業適用方式のほかに、同法は、個々の労働者の仕事内容いかん（通商または通商のための商品の生産に従事しているかどうか）で個別に適用対象者の範囲を画定する個人適用方式も採用している。それゆえ企業適用方式の要件をみたさない企業であっても、その雇用する労働者が個人適用方式の要件をみたす限り、その者については同法による規制を免れえない。

(4) なお州法では1日単位の規制や休憩時間にかかる規制もみられる。州法の状況については、LEX K. LARSON, LABOR AND EMPLOYMENT LAW § 178.05 (Matthew Bender & Company Inc., 2008) を参照。ちなみに州法が連邦法よりも厳しい規制を行っている場合には、その規制は排除されないため、かかる州法の規制を受ける使用者である限り、その規制を免れえない（FLSA 18条(a)）。

週40時間を超える労働に対して5割以上の割増賃金を要求するのみであり、かかる経済的圧力だけで労働時間を間接的に規制しようとするものとなっている。

1-2 実効性確保のための諸制度

このようにFLSAにおける労働時間規制は、その内容自体は割増賃金規制にとどまる極めて簡素なものとなっている。しかし他方で、その実効性を確保するための制度はかなり手厚く整備されており、これもFLSAの大きな特徴の1つとなっている。では、どのような実効性確保のための制度が整備されているのか。主なものを以下に挙げていこう。

第1が、行政による監督システムの整備である。具体的にはアメリカ労働省に賃金労働時間局(Wage and Hour Division)が設置され(FLSA 4条)、その長である局長には、賃金・労働時間その他労働条件に関するデータを調査・収集、事業所における調査・臨検・尋問を行う権限が与えられている(同11条(a))。また労働長官にも監督権限が付与されるとともに、FLSAの履行状況や改正の勧告等に関する年次報告書を議会に提出するものとされている(同4条(d))。

第2が、使用者に対する記録保存義務の賦課(FLSA 11条(c))である。これについては後で詳述する。

第3が、各種制裁制度の整備である。具体的には、前述の労働時間規制に故意に違反した使用者に対しては刑事罰(罰金もしくは禁固(禁固は1度目の有罪判決の場合を除く)またはその両方)を科すことが定められている(FLSA 16条(a))。またこの他にも行政による制裁金(civil penalty)の制度も整備されており、労働長官は、再犯または故意犯を対象に、法律の上限(1違反あたり1000ドル)の範囲内で金額を決定し命じることができる(同16条(e))

第4が、訴訟による救済制度の整備である。具体的には、労働者には使用者に対し割増賃金の未払分およびそれと同額の付加金(liquidated

割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証と……

damage) の支払い（さらには弁護士費用，訴訟費用の支払い）を求める訴訟を提起する権利が付与されている。また労働者は自己と同様の立場にあるほかの労働者のために訴訟（集団訴訟）も提起することも認められており（以上につき FLSA 16条(b)），使用者が訴訟で追求されうる民事責任は必ずしも当該労働者との関係に限定されないこととなっている。

また労働長官にも①労働者に代わり割増賃金の未払分およびそれと同額の付加金の支払いを求める訴訟（FLSA 16条(c)）を提起する権限が認められるとともに，さらにこれとは別に② FLSA 違反行為に対する差止命令（injunction）を求める訴訟（同17条）を提起する権限が与えられている。労働長官が①②いずれかの訴訟を提起して未払金の支払いを求めた場合には，その時点で労働者による訴訟は終了する（同16条(b)(c)⁽⁵⁾）。

2. FLSA 上の使用者の記録保存義務

以上のような FLSA の実効性確保のための諸制度のうち FLSA の根幹をなすとまで考えられているのが，第2の使用者に対する記録保存義務⁽⁶⁾の賦課である。すなわち，FLSA は，使用者に対して，労働者の賃金，労働時間その他の労働条件に関する記録を作成し，保存しなければならないこと（11条(c)），またこの義務に故意に違反した使用者に対しては刑事罰を科すこと（16条(a)）を定めている。このように FLSA は使用者に刑事罰というサンクションをも予定した厳格な記録保存義務を課している。では，具体的な記録保存義務の内容はいかなるものか。

(5) また労働長官は未払金の支払いを監督する権限を有しており，労働者がかかる監督のもとでその支払いに同意をした場合には，未払金および付加金を請求する権利を放棄したものとみなされる（FLSA 16条(c)）。

(6) *Wirtz v. Mississippi Publishers Corp.*, 364 F.2d 603, 607 (5th Cir. 1966).

2-1 使用者の記録保存義務の概要

使用者の記録保存義務の具体的内容は行政規則（29 C. F. R. 516）に委ねられており、その概要は以下のとおりとなっている。

（1）記録事項

まず記録の作成が義務づけられている事項は、①労働者に関する事項（氏名、住所、生年月日（19歳未満のみ）、性別、職務）、②労働週の開始日・時間、③ i）割増賃金の支払いを要する週における通常の賃金率、ii）時間給、日給、週給、歩合給などの賃金の支払いベース、iii）通常の賃金率の計算から除外される賃金、④各労働週の実労働時間および各日の実労働時間、⑤1日または週あたりの所定賃金（straight-time earnings）の総額、⑥所定賃金を除く割増賃金の総額、⑦各賃金支払期間における賃金の増額・減額分、⑧各賃金支払期間における賃金総額、⑨賃金支払日・期間となっている（29 C. F. R. 516. 2(a)⁽⁷⁾）。労働時間規制に関する事項としては、割増賃金にかかる事項（通常の賃金率、除外賃金、支払総額）のほか、各労働週の実労働時間および各労働日の実労働時間がこれにあたるといえよう。⁽⁸⁾

（2）記録方法

上記のように労働時間に関してはとくに各労働週の実労働時間および各労働日の実労働時間についての記録の作成が義務づけられている。しかし、その前提として、どのように時間管理を行うのかという点（実労働時間の把握方法）については、特別な定めはない。したがって、タイムレコーダーの使用、労働時間を記録する係の配置、労働者による自己申告制、その他いかなる方法であっても、その選択は使用者の自由とい

（7） なお、労働長官（実際には賃金労働時間局）の監督のもとで遡及的に未払金を支払った使用者はその記録も求められる（29 C. F. R. 516. 2(b)）。

（8） ちなみに FLSA は最低賃金および年少者労働に関する規制も定めており、労働時間に関する事項以外の事項はこれらの規制との関係で求められている。

うことになる。ただし、それによって把握される時間は完全かつ正確な⁽⁹⁾ものでなければならない。

また通常、労働者は、一定の定型的な勤務スケジュールに従って勤務に従事していることが多い。そのような場合、必ずしも実際の労働時間による記録は必要とされず、基本的には1日および週あたりの当該勤務スケジュールを示した記録で足りるとされている。ただし、当該勤務スケジュールどおりに勤務がなされなかった結果、実際の労働時間がそれよりも長くなったり、短くなったりした場合には、例外的に実際の労働時間数を記録しなければならない（以上につき 29 C. F. R. 516.2(c)）。

(3) 記録の保存年数

こうした記録を保存しなければならない年数は、記録の種類によって異なっている。給与支払票 (payroll record) については少なくとも3年間 (29 C. F. R. 516. 5), 給与 (賃金) の算定ベースとなった記録 (労働日ごとの始業・終業時刻などを示したタイムカードの記録等) については少なくとも2年間 (29 C. F. R. 516. 6), それぞれ保存しなければならない。

(4) 対象労働者

またこのような記録保存義務の対象となるのは、基本的にはFLSAの適用を受ける労働者である。しかしFLSAは労働時間規制について広範な適用除外者を定めており (13条(a)(b)参照), その関係でかかる適用除外者については記録保存義務の一部が免除されている。

例えば、FLSAにおける労働時間規制の適用除外として最も重要かつ有名なものは、一定の管理的 (executive), 運営的 (administrative), 専門的 (professional) 職務に裁量的に従事する労働者および外勤労働者に対する適用除外であり、これはホワイトカラー・イグゼンプション

(9) U. S. Department of Labor, Sheet 21: Record keeping Requirements under the Fair Labor Standards Act (FLSA) (<http://www.dol.gov/esa/whd/regs/compliance/whdfs21.pdf>).

(White-Collar Exemptions) として知られている。⁽¹⁰⁾ このホワイトカラー・イグゼンプションの対象者については、使用者の記録保存義務のうちとくに労働時間にかかる部分等 ((1)でのべた記載事項のうち③～⑦) についてはその対象から除外されている (29 C. F. R. 516. 3)。

2-2 使用者の記録保存義務の位置づけ

以上のような使用者の記録保存義務は FLSA の実効性を高めるうえで不可欠なものであり FLSA の根幹をなすものと考えられている。⁽¹¹⁾ その理由の1つには、行政による監督(履行状況の把握・違反の摘発等)は使用者による記録に依拠してはじめて可能となるものであり、使用者が正確に労働時間等の記録を行っていなければ FLSA 違反の多くは確認できないまま放置されかねないということが挙げられている。⁽¹²⁾ すなわち、使用者の記録保存義務に期待されている1つの役割は、監督行政の実を上げ、ひいては FLSA の実効性を高めることにある。

では、同じく FLSA の実効性確保のための制度の1つである事後的な訴訟(労働者が未払いの割増賃金等の支払いを求めて提起する訴訟)における労働者の救済の場面においても、かかる FLSA 上の使用者の記録保存義務を定める規定は何らかの役割を果たしうるものなのであろうか。次にこの点についてみていくこととしよう。

3. 時間外労働時間数の立証にかかるルールと使用者の記録保存義務

まず最近の裁判例たる *Brown v. Family Dollar Stores* 事件第7巡回区控訴裁判所判決⁽¹³⁾(2008年7月15日)の紹介からはじめることとしよう。

(10) 同制度の詳細については、幡野・前掲注(2)論文40頁～76頁、拙稿「ホワイトカラー労働と労働時間規制の適用除外」日本労働法学会誌106号(2005年)114頁等参照。

(11) *Wirtz v. Mississippi Publishers Corp.*, *supra* note (6) at 607.

(12) *Ibid.*

3-1 時間外労働時間数の立証をめぐる最近の裁判例の概要

〔事案の概要〕 X（原告，控訴人）は，2003年8月に小売チェーン店を経営するY社（被告，被控訴人）の元従業員で，Y社の店舗にレジ・在庫係として採用され，その後昇進し，アシスタントマネジャーとしてY社の経営する店舗で働いていた者である（なおXは最終的にはマネジャーに昇進したが，その後しばらくして解雇されている）。Xは，Y社に在職中，アシスタントマネジャーの地位にありながら，同じ店舗のマネジャーが2003年11月24日に解雇され不在となったため，店舗の開閉・鍵の管理などマネジャー職務の一部も担うようになった。しかしXは従前と同様，時間給ベースでかつ時間外労働に対して割増賃金を得る地位のままであった（この状態は，Xがマネジャーに昇進した2004年1月8日時点まで続いていた）。Xは営業時間の前後1～2時間は店舗の準備・後始末などの業務に従事し週40時間を超える労働を行っていたが，それについて割増賃金が支払われていなかったと主張し，Y社に対し，FLSAに基づき未払金の支払い等を請求する訴訟を提起した⁽¹⁴⁾。これに対し，インディアナ州南部連邦地方裁判所は，Xの未払分の時間外労働時間数の証明は不十分であると結論づけたうえでY社によるサマリ・ジャッジメントの申立てを認容した（Y社勝訴の判決が下された）。これに対してXが控訴したのが本件である。

〔判決要旨〕 破棄・差戻し

(13) Brown v. Family Dollar Stores, 534 F. 3d 593 (7th Cir. 2008).

(14) なお，Xはインディアナ州法に基づき未払金等の請求も行っている。

(15) サマリ・ジャッジメントとは，重要な事実に関する争点がない場合に，トライアルでの事実認定を行う必要もなく，当事者の申立に基づき，裁判所が法的判断をするだけで終局判決を下すことができるというものである（浅香吉幹『アメリカ民事手続法（第2版）』（弘文堂，2008年）95頁）。アメリカ民事訴訟の仕組み等については同上書のほか，モリソン・フォースター外国法事務弁護士事務所『アメリカの民事訴訟（第2版）』（有斐閣，2006年）等参照。

①「労働者は未払いで時間外労働に従事したことを証明しなければならない (Anderson v. Mt. Clemens Pottery Co. 事件最高裁判決 (1946年)⁽¹⁶⁾, IBP, Inc. v. Alvarez 事件最高裁判決 (2005年)⁽¹⁷⁾)。地裁判決は、かかる立証の負担は克服不可能なものではなく、……訴訟を提起する労働者が正確かつ明確な証拠をもって未払いで時間外労働に従事したことを証明しなければならないとする。〔本件で〕Xは未払いで時間外労働に従事した時間、あるいはその日にちを特定して明らかにすることはできなかった。こうして地裁は、Xの一般的な主張だけでは時間外労働時間数にかかる立証に成功しているというには不十分であるとして、Y社勝訴のサマリ・ジャッジメントを下した。」

②「しかし Anderson 事件で、最高裁は『正確かつ明確な証拠』という新たな基準を設定したわけではない。……同判決は、いったん労働者が FLSA 違反を証明すればさらに……違反によって生じた未払金の額についても証明しなければならないということ、そして使用者が FLSA に基づき労働時間の記録を行っている場合には、かかる証明はそれほど難しいものでないということを確認したのである。こうして使用者が正確に時間記録を行っていた場合にはその記録が……違反によって生じた未払金の額を明らかにすることになるから、〔このような状況においては〕不明確な損害に対し救済を与えることを排除するという一般的なルールも適切なものになるとする。……しかし使用者の記録が正確でない場合には、これとは異なる基準が適用されるべきであるとする。すなわち、使用者が FLSA に基づき正確に時間記録を行っていなかった場合には、そのことによる結果については労働者ではなくむしろ使用者が負うべきであると。〔具体的には〕……使用者の時間記録が不十分あるいは不正確な場合……には、労働者のほうで未払いで時間外労働に従事したこと

(16) Anderson v. Mt. Clemens Pottery Co., 328 U. S. 680(1946).

(17) IBP, Inc. v. Alvarez, 546 U. S. 21(2005).

および公平かつ合理的な推認の問題としてその労働の範囲を示すに足る証拠を提示すれば、……使用者のほうで正確な時間外労働の範囲あるいは労働者の提示した証拠に基づく推認には合理性がないことを証明しなければならない。使用者がかかるとして証明に失敗すれば、裁判所は、たとえば未払金の額が近似値にすぎなくとも、その支払いを命じることができる」。

③「地裁判決はかかる Anderson 事件で連邦最高裁が示した『公平かつ合理的な推認』にかかるルールを認めながらも、XがY社の記録がFLSAの要件をみたすものでないということを主張していないとの理由で〔本件においては〕この基準の適用は不可能であるとした」。

④「しかし裁判記録によれば、Xは、Y社による時間記録はFLSAの要件をみたすものでなく信頼できるはずのものではないということを示す証拠を提示しているといえる。第1にXは、労働者が提出した正確な記録は、給与支払票が発行される前に管理職層によって変更されていたという証拠を提出している。とくにXは証言録取書 (deposition) において地域マネジャー……はコンピューターシステムで時間記録を自由に操作できたと証言している。またXは自らが店舗のマネジャーであったとき、従業員の給与支払票が、自身がメールや印刷物で給与係に提出した時間を反映したものになっていないということに気づいたことがある旨の証言も行っている。第2にXは、給与額に不足があることを報告した際に、その不足分の支払いがなされることはない旨の返答を受けたとも述べている。そして第3にXは……自らの給与支払票についても〔給与係に提出された〕印刷物上の時間が反映されていないことがあったと証言している。かかる証拠だけでも〔本件において〕Y社による時間記録の正確性にかかる事実に関する真正な争点が存在することは明らかであるが、Xはこれらの証拠に加え、Y社による時間記録が不十分あるいは不正確であることについてのさらなる証拠を提出している」。

すなわち、「Xは、Y社が記録した時間は、自身が店舗に滞在しなければならなかったであろう時間と一致しないゆえ正確であるはずがない

ということを示す証拠を提示した。地裁判決は、Xは、マネジャーの解雇後、アシスタントマネジャーとして就労を継続しつつも、マネジャー職務を担っていたとの認定を行っている。〔そして〕Xは自身が店舗の開閉を行う鍵を有する唯一の従業員であったと証言している。……Y社の店舗ではマネジャーあるいはアシスタントマネジャーのみが店の開閉についての責任を負っていた。さらにXは……、開店には約1～1.5時間、閉店には1～2時間を要したと証言している。……感謝祭からクリスマスにかけての休日期間中は店の営業時間が延長されており、閉店に要する時間も長くなったであろうが、Y社の記録にはそれが反映されていない。……休日期間における記録はXが閉店時間よりも前に退社したことになる。

……こうしたXが店舗にいなければならなかったとされる時間と矛盾するY社の記録はFLSAに基づく正確かつ十分な記録であったかについてさらなる疑問を生じさせるものであり、それゆえAnderson事件で最高裁が示した公平かつ合理的な推認にかかる基準は〔本件においては〕適切なものである。(ちなみに「Anderson事件で示されたこの基準は、未払金の額を算定するにあたって合理的なベースとなるものがあるかどうかには焦点をあてるものであり、またFLSA違反の存在がすでに明らかにされているということを前提としている。……休日期間の時間、Xの責任、休日期間中に賃金の未払いがあることにかかる上記証拠は、(本件において)FLSA違反によりXに割増賃金が適切に支払われていなかったか否かの事実に関する真正な争点があることも示している」。)

⑤〔では本件において、〕Anderson事件で最高裁が示した基準がみたされているかどうか。この点、「店舗の開閉に要する時間についてのXの証言はもちろん休日期間の時間は、未払時間についての公平かつ合理的な推認に達する根拠となりうる。上記で述べたように、……Xは店舗の開閉ができる唯一の人物であったこと、開・閉店の準備に1～2時間を費やしていたという証拠がある。賃金が実際に支払われた時間と店舗

割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証と……

の営業にかかる時間の比較は、公平かつ合理的な推認の問題として、〔X〕時間外労働の範囲を決定するためのベースとなりうるものである。したがって、Xに未払金の額について正確かつ明確な証拠を提示することを要求した地裁判決は誤りであり、また〔本件における〕証拠は……〔本件において〕未払金の額にかかる事実に関する真正な争点が存在することを示すものである」

以上のことから、「本法廷は……地裁判決を破棄……差戻しする」。

3-2 検 討

(1) 本判決の意義⁽¹⁸⁾

本判決は、FLSA 7条に基づく時間外労働に対する割増賃金が支払われていなかったとして、労働者が未払金を請求した事件の控訴審判決である。このような割増賃金請求訴訟においては、未払時間外労働時間数をどのように認定すべきか、そしてその前提としてどのような立証ルールがとられるべきかということが重要な論点となりうる。また前述のようにFLSAは使用者の記録保存義務を定めているが、かかる規定がこうした立証ルールにどのように影響しうるのかという疑問も提起されうる。本判決はこのような点がまさに問題となった事案であるが、実は、すでに1946年のAnderson v. Mt. Clemens Pottery Co. 事件（以下、Anderson事件）において連邦最高裁が時間外労働時間数の立証にかかるルールを提示する形でこの問題についての一定の応答をなしている⁽¹⁹⁾。そしてそこ

(18) 本判決の紹介として、Laurie E. Leader, *Plaintiffs May Prove Damages Inferentially Where the Employer's Time Records are Inaccurate or Nonexistent*, 8-9 *Bender's Labor & Employ. Bull.* 6 (2008).

(19) 同判決は労働者が始終業前後の諸活動時間が労働時間にあたりと主張してFLSAに基づき未払金を請求した事案であるが、一般的な始業前の歩行・諸活動時間等についての労働時間性をはじめて肯定し、その後、同種の多額の未払賃金請求訴訟を頻発させる原因となった判決として有名である。さらにこのような訴訟の頻発に対応すべく、こうした始終業前後の一

で示されたルールはその後の裁判例で踏襲されて確立されるに至って⁽²⁰⁾いる。

本判決も、上記 Anderson 事件連邦最高裁判決におけるルールをそのまま踏襲するものとなっており、その意味では時間外労働時間数の立証をめぐるこれまでの裁判例に一事例を加えるものといえる。ただ本件は、地裁判決でも上記連邦最高裁判決における立証ルールが前提とされていたにもかかわらず、本控訴審判決とは異なる結論に達しており、このような結論の差異は、上記立証ルールが個別具体的な事例でどのように運用されているかを知るうえで好材料である。

以下では、本判決の若干の分析を含め、Anderson 事件連邦最高裁判決における時間外労働時間数の立証ルールの把握に努めることとしよう。

(2) Anderson 事件連邦最高裁判決における立証ルール

まず、Anderson 事件連邦最高裁判決における時間外労働時間数の立証ルールにかかる見解を確認することとしよう⁽²¹⁾（以下、同見解を示した判決部分要旨⁽²²⁾）。

第1に、「労働者がFLSA 16条に基づき未払金……等の請求をする際には、労働者が未払いで時間外労働に従事したということを証明しなければならない」。

定の諸活動の労働時間性を当事者の約定で排除しうることを認めるポータル法が翌年に制定されており同判決はポータル法制定のきっかけとなった判決としても大きな意義もっている。以上の点については、荒木尚志『労働時間の法的構造』（有斐閣、1991年）122頁以下を参照。また同判決の邦語による紹介については渡辺章「アメリカにおける労働時間の判例」労働法学会報1680号（1988年）29頁以下を参照。

(20) WILL AITCHISON, THE FLSA 257 (Labor Relations Information System, 2004).

(21) Anderson v. Mt. Clemens, supra note (16) at 686-688.

(22) なお以下の記述は、Brown v. Family Dollar Stores 事件控訴審判決の判決要旨を示した本文の一部（II 3-1）と重複する部分がある。これは、同判決が Anderson 事件連邦最高裁判決を引用しているがゆえである。

割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証と……

しかし第2に、「この法律における救済の本来のあり方……からすれば、労働者にとって不可能な立証の負担を課すことは妨げられることとなる。法律上、……労働時間……の正確な記録を義務づけられているのは使用者であり（FLSA 11条(c)）、また遂行された労働の性質・時間（量）に関し最も証明力のある事実（probative fact）を知ることができ、あるいは提示することができる立場にあるのも使用者である。このような点は十分考慮されなければならない」（なお、労働者が自身で記録を行っているということはほとんどないし、たとえ労働者が記録を行っていても、それは信頼できないものであることが多い）。

そこでまず、「使用者が適切かつ正確に記録を作成している場合には、労働者はその記録が確実に提示されるようにさえすれば、自らの立証の負担を簡単に免れうることとなる」。

「しかし、使用者の記録が不正確あるいは不十分であり、かつ、労働者がそれにかわる説得的な証拠を提示できない場合には、より困難な事態が生じる。しかし、労働者が未払いの時間外労働時間数を正確に証明できなかったからといって、それを理由にいかなる救済も認めないという形で労働者を不利に扱うべきではない。そのような取扱いは、使用者に法律上の記録義務を適切に遂行しないことを奨励してしまうこととなるし、また使用者にFLSA上義務づけられている〔割増〕賃金を支払うことになしに労働力を確保できるという利益を与えることにもなりうる。

したがって、使用者の記録が不正確あるいは不十分である場合には、労働者のほうで未払いで時間外労働に従事したことおよび公平かつ合理的な推認の問題として時間外労働の範囲を示すに足る証拠を提示すれば……、使用者のほうで正確な時間外労働の範囲あるいは労働者の提示した証拠に基づく推認には合理性がないことを証明しなければならない。使用者がかかる証明に失敗すれば、裁判所は、たとえ〔未払金の額が〕近似値にすぎなくとも、その支払いを命じることができる」。

なお、「この立証ルールは……労働者が、労働に従事したものの法律

に従って賃金が支払われなかったということをすでに証明したことを前提としている。つまり、未払金〔が生じていること自体〕は確かなこととしてはっきりしている。〔すなわち、〕不明確なのは使用者の法違反に起因する未払金の額なのである。このような状況において、損害を被った者に対しいかなる救済も否定して法違反を犯した者を免責するといったことは、正義（justice）の基本的原理に逆らうことになるであろう。このような状況のもとでは、未払金の額に関しては合理的な推認のためのベースとなるものがあればそれで十分なのである」。

以上が Anderson 事件連邦最高裁判決における時間外労働時間数の立証ルールにかかる見解である。そのポイントをまとめると次のようになる。1) 通常は、不明確な損害（本件のような割増賃金請求訴訟では、労働者が正確に未払時間外労働時間数を証明できない場合）については救済は認められないということが原則となるが、2) 使用者が法律上課せられている記録保存義務の履行を怠り正確かつ十分な記録を作成していなかったがために時間外労働時間数の証明が困難となる場合には、①労働者が一応の証明（未払いで時間外労働に従事したことおよび公平かつ合理的な推認を可能とする程度での時間外労働時間数の証明）を行えば、②使用者のほうで正確な時間外労働数あるいは労働者の提示した証拠に基づく推認に合理性がないことを証明しない限り、裁判所は推認される時間外労働時間数に基づく未払金の支払いを命じることができる。要するにこれは、法律上使用者に記録保存義務があることを根拠に、労働者の立証の負担を相当に軽減するルールであるといえよう。

（3）本判決およびその他の裁判例にみる上記立証ルールの具体的運用
次に本判決（Brown v. Family Dollar Stores 事件）を通じて、このルールの具体的運用についてみていくこととしよう。

まず本件で地裁判決は労働者が正確かつ明確な証拠をもって未払いで時間外労働に従事したことを証明する必要がある（判決要旨①）としており、一見すると Anderson 事件連邦最高裁における立証ルールとは異

割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証と……

なる立場がとられているかのようである。しかし地裁判決はむしろ上記連邦最高裁における立証ルール自体は踏襲しつつ、労働者が使用者による時間記録が正確ではないとの主張をしていなかったことを理由にXの請求を棄却しており（判決要旨③）、結局のところ、地裁判決は、本件を Anderson 事件連邦最高裁判決がいうところの使用者の時間記録が正確ではないゆえに労働者は一応の証明を行うことで足りるとされる場合に当たらない（ゆえに本件では労働者は正確な時間外労働時間数を証明が必要であり、それができない以上、救済は否定されるという原則が妥当する）と判断したものと思われる。これに対し本控訴審判決では、Xが提出した証拠（店舗の開閉に要する時間を含めた店の営業時間と明らかに矛盾する時間記録の存在や管理職によるタイムカードの改ざんなどの事実）によれば、本件における使用者の時間記録の正確性は疑わしく、もし時間記録が正確でないとの事実認定がなされれば、本件は Anderson 事件連邦最高裁判決のいうところの労働者は一応の証明を行うことで足りるとされる場合にあたる旨判断している⁽²³⁾。つまり、地裁・控訴審判決における結論の差異は、結局のところは、本件が一応の証明を行うことで足りるという形で労働者の立証の負担が軽減される場合にあたるかどうかの判断が異なったことに起因するものといえよう。

いずれにせよ、ここで改めて本判決から確認しておくべきことは、労働者は一応の証明を行うことで足りるとされるのは、あくまで使用者が FLSA に基づく正確かつ十分な時間記録を作成する義務を怠っていたという場合でなければならないこと、そしてそのような場合にあたるかは当該事案における事実を照らして決せられることとなるということである。この場合、本件のように使用者による記録の改ざんの事実が認めら

(23) こうして本判決は、本件は使用者の時間記録の正確性などにかかる重要な事実に関する争点が存在するといえるのであり、それにもかかわらずサマリ・ジャッジメントを下した地裁判決の判断は誤りであるとしてこれを破棄・差戻した。

れば（ただし最終的な事実の判断は差戻審で明らかにされる）、その記録の不正確性を強く裏づけることになるであろう。⁽²⁴⁾しかしこのような使用者による積極的な行為がない場合、すなわち、単なる記録義務の不履行にすぎないというような場合であっても記録の不正確・不十分性の要件をみたすこととなる。⁽²⁵⁾また使用者が、ある時間についての労働時間性の判断を誤ったゆえに結果的に正確な時間記録をなしえなかったというような場合においても、その労働によって使用者が利益を得ている以上、使用者が割増賃金の支払いを免れるのは妥当ではないとして、労働者の立証の負担を軽減するルールがそのまま適用されると解されている。⁽²⁶⁾このことは使用者が適用除外者の該当性判断を誤ったゆえに正確な時間記録をなしえなかった場合も変わりはないようである。⁽²⁷⁾

こうして使用者の記録の不正確・不十分性の要件をみたす事案においては、労働者が一応の証明を行い、それに対して使用者のほうで正確な時間外労働時間数等を証明することができなければ、公平かつ合理的な推認によって算定された時間外労働時間数に基づく未払金（場合によりこれに加えて同額の付加金）の支払いが使用者に命じられることになる

(24) なお、本控訴審判決がその判断にあたり依拠していた *Allen v. Board of Public Education for Bibb County* 事件控訴審判決においても、労働者が提示した証拠による事実（時間外労働時間を含むタイムカードを使用者に提出した際には受取りを拒否されるか記録が変更されたりしていたこと）が真実であれば、使用者の記録は不正確なものであり、ゆえに労働者の立証の負担が軽減される場合にあたるとの判断がなされている（*Allen v. Board of Public Education for Bibb County*, 495 F. 3d 1306, 1316 (11th Cir. 2007)）。

(25) See, e. g., *Arias v. U. S. Service Industries, Inc.*, 80 F. 3d 509 (D. C. Cir. 1996).

(26) *Anderson v. Mt. Clemens*, *supra* note (16) at 688.

(27) See, e. g., *Morgan v. Family Dollar Stores, Inc.*, 2008 U. S. App. LEXIS 25187 (11th Cir. 2008), *Riley v. Town of Basin*, 1992 U. S. App. LEXIS 8621 (10th Cir. 1992).

割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証と……

(ちなみに本件では、賃金が実際に支払われた時間と店舗の営業にかかる時間との差異が未払時間外労働時間数の公平かつ合理的な推認のベースとなり、これにより時間外労働時間数が算定されることとなるとされている)。

4. 小 括

以上に見てきたアメリカでの割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証ルールおよびFLSAにおける使用者の記録保存義務との関係をまとめると次のようになろう。

第1に、割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証は労働者が行わなければならない。しかし、FLSAは使用者に労働時間の記録保存義務を課しており、それゆえ使用者がこの義務をきちんと履行している場合には、当該記録をもって時間外労働時間数の認定がなされることとなり、労働者は事実上立証の負担を免れることができるとともに、ほぼ確実に救済を受けることが期待できる。他方、使用者がこの義務を怠っている場合にも、FLSA上使用者に記録保存義務があることを根拠に労働者の立証の負担を相当に軽減するルール(具体的には、労働者のほうで公平かつ合理的な推認を可能とする程度で時間外労働時間数の証明を行えば、使用者のほうで正確な時間外労働時間数等の証明しない限り、推認される時間外労働時間数に基づき労働者の請求が認容されるというルール)が確立されており、使用者が正確かつ十分な記録を作成していなかったがために労働者が時間外労働時間数の立証ができず請求棄却となるという事態は相当の回避をみることとなる。こうしてFLSA上の使用者の記録保存義務は、監督行政の実を上げるという役割のみならず、事後的な訴訟において労働者の救済の確実化を図るという役割をも担うものであるということがいえる。

第2に、本来、使用者の記録保存義務の不履行についてはFLSA上刑事罰(故意の違反に限る)が予定されているにすぎない。しかし、上記のような立証ルールの確立により、使用者は、こうした刑事罰に加えて、

さらに事後的な訴訟において労働者の請求どおりの、ときに莫大な額——それがたとえ事実とは異なるものであったとしても——の未払金およびそれと同額の付加金の支払いを命じられるというリスクが課せられることになる（要するにこれは刑事罰に加えての事実上のサンクションともいえよう）。もっとも、こうしたいわば不測の損害を被るリスクは、そもそも使用者が記録保存義務をきちんと履行しておきさえすれば、割増賃金に未払いがあるゆえに敗訴自体は免れえないにしても、命じられる未払金の額そのものは自らが記録した正確な時間外労働時間数に基づいて計算されることになるのであり、その意味では十分回避可能なものといえる。このようなことを踏まえると、上記立証ルールは、使用者が事後的な訴訟で不測の損害を被らないよう FLSA 上の記録保存義務をきちんと履行しようとする強いインセンティブ機能をも備えるものであるといえることができる。

この点、Anderson 事件連邦最高裁判決そのものが、上記立証ルールを提示するにあたり、このルールを使用者を記録保存義務の履行に積極的に導くための手段として位置づけていたかどうかは必ずしも明らかではない（というのも同判決はこのような立証ルールをとらなければ使用者を記録保存義務の不履行に積極的に導くことになる趣旨のことを述べており、あくまでこのような事態を避けるための手段として提示されたにすぎない可能性もあるからである）。しかし同判決も、上記立証ルールを提示するにあたり、記録保存義務が履行されなければ FLSA 違反をそのまま容認にする結果になりかねない趣旨のことを述べており、少なくとも FLSA の履行において記録保存義務が果たしうる役割の重要性、すなわち、FLSA 上の使用者の記録保存義務は、FLSA の実効性を高める（監督行政の円滑化および事後的な訴訟における労働者の救済の確実化を図る）うえで不可欠なものであり FLSA の根幹をなすものであるとの強い認識がそこにあったことは十分窺える。この点は留意すべき点であろう。

III まとめにかえて

以上、割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証ルールと使用者の記録保存義務にかかるアメリカ法の状況について紹介・検討してきた。最後に簡単ではあるが日本法との若干の比較を行いながら、日本法における今後の検討課題を探り、まとめにかえたい。

1. 日本法の概況

1-1 労働時間にかかる記録保存義務の内容

まず労働時間にかかる記録保存義務の内容を確認しておこう。

(1) 賃金台帳調製義務

労働基準法（以下、労基法）108条によれば、使用者は、事業場ごとに賃金台帳を調製し、賃金計算の基礎となる事項および賃金の額などを賃金支払のつど遅滞なく記入しなければならないとされている。そしてこの賃金台帳の必要記載事項としては①氏名、②性別、③賃金計算期間、④労働日数、⑤労働時間数、⑥時間外・休日・深夜労働の時間数、⑦基本給、手当その他賃金の種類ごとにその額、⑧賃金の控除額が挙げられている（労基則54条1項）。すなわち使用者には賃金台帳調製義務の一環として労働時間にかかる記録義務が課せられている。ただしこの労働時間にかかる記録義務（上記⑤⑥）は労基法41条に定める労働時間規制の適用除外者（管理監督者など）については免除されている（労基則54条5項⁽²⁸⁾）。

なお、この賃金台帳調製義務違反に対しては罰則（30万円以下の罰金）も予定されている（労基法120条1号）。

(28) ただし労働時間規制の適用除外者についても深夜労働に関する規制は及ぶと解されており、それゆえ通達のなかには深夜労働時間数は賃金台帳に記入するよう指導されたいとするものがある（昭和23年2月3日基発161号）。

(2) 記録の保存義務

また労基法109条によれば、使用者は労働者名簿、賃金台帳および雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を3年間保存しなければならないとされている。保存義務の対象となる書類のうち、その他労働関係に関する重要な書類としては、始業・終業時刻などの労働時間の記録に関する書類（使用者が自ら始業・終業時刻を記録したものの、タイムカード等の記録、残業命令書及びその報告書並びに労働者が自ら労働時間を記録した報告書など）がこれに該当すると解されている（後述の通達（平成13年4月6日基発339号））。

なお、この保存義務違反に対しては罰則（30万円以下の罰金）も予定されている（労基法120条1号）。

(3) 労働時間の管理を適切に行う責務

さらに「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基準について」なる通達（平成13年4月6日基発339号）によれば、労働基準法上、使用者には労働時間の管理を適切に行う責務があるとされている。その具体的根拠についてははっきり述べられていないが、要するに、使用者は、労基法上の労働時間規制（例えば、割増賃金の支払義務）を遵守するために、あるいは前述の労働時間にかかる記録保存義務を履行するためには、労働者の労働時間を適正に把握する必要があるということであろう。

いずれにせよこの通達によれば、労働時間の適正な把握方法としては、使用者による現認のほか、タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認・記録を行うことが原則とされている。また実際の職場では自己申告制がとられていることが多いが、その場合は、労働者に適正な自己申告を行うことについての十分な説明を行い、自己申告により把握した労働時間と実際の労働時間が合致しているかについて実態調査を実施し、また適正な申告を阻害する目的で時間外労働の時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこととされている。⁽²⁹⁾

1-2 時間外労働時間数の立証にかかる裁判例の概観⁽³⁰⁾

次に時間外労働時間数の立証にかかる裁判例も概観しておこう。まず裁判例を概観すると正確な時間外労働時間数を直接的に示す記録（資料）が存在するというのは稀なようであり、多くの場合、裁判所はあらゆる間接事実から時間外労働時間数を推認するという作業を通じてその範囲で労働者の請求を認める傾向にある。このような裁判例の傾向はまた労働者の時間外労働時間数にかかる立証の負担を実質的に緩和する試みともいえるであろう。

具体的には、例えば、従来からとくに問題となってきたタイムカードの記載——本来これは入社・退社時刻を示すものであり、始業・終業時刻とは厳密に一致しない——についても、おおむね、タイムカードが労働時間管理の手段（単なる出退勤管理や遅刻の認定の手段にとどまらない）として運用されており、その他の証拠に照らして現実の労働の実態が相当程度反映されている（信用性が高い）といえる場合については、現実の労働時間がこれと異なることを使用者が立証しない限り、タイムカードの記載をもって（必要があれば補完資料を参照したり諸事情を考慮しながら）時間外労働時間数を推認するという手法がとられている⁽³¹⁾（最近

(29) なお実務では自己申告制が一般化していることなどから、この通達を問題視するものとして小寫典明「労働時間をめぐる日本法の現状と課題」国際経済交流財団（企業活力研究所受託）『働き方の多様化と労働時間法制の現状と課題に関する調査研究報告書』（2004年）84頁以下参照。

(30) 労働時間の算定根拠・立証に関する裁判例をまとめたものとして、浅野高宏「セントラル・パーク事件（岡山地判平成19年3月27日労判941号23頁）」（判例評釈）季刊労働法220号（2008年）203頁以下に掲載の参考資料参照。そのほかこれらの裁判例の若干の分析を行うものとして、加茂ほか・前掲注(1)対談12頁～16頁、勝井良光「労働時間をめぐる法的諸問題」（講演）労働経済判例速報2026号（2009年）23頁～25頁等参照。

(31) 浅野・前掲注(30)判例評釈199頁、筑波大学労働判例研究会著（渡辺章・山川隆一編）『労働時間の法理と実務』（信山社、2000年）37・38頁等も同旨。なおタイムカードの記載をもって時間外労働時間数を認定した最

ではタイムカードの記載以外にも、パソコンのログデータやIDカードおよび就業状況月報をもとに時間外労働時間数を推認する裁判例もみられる⁽³²⁾。また労働者自身あるいはその家族が作成した資料（手帳や日記・メモのほか、業務上の必要から作成されたシフト表・整理簿など）についても、やはりその他の証拠に照らして現実の労働実態が相当程度反映されているといえる場合についてはその限りにおいてこれをもとに時間外労働時間数を推認していくという手法がとられている⁽³³⁾。

近の裁判例として、山本デザイン事務所東京地判平成19年6月15日労働判例944号42頁、丸栄西野事件大阪地判平成20年1月11日労働判例957号5頁、エイテイズ事件神戸地尼崎支判平成20年3月27日労働判例968号94頁（ただしタイムカードを打刻してから労働が開始するまで若干の時間を要するとして、最大で20分を労働時間の算定から除外すると判断されている）（いずれも管理監督者性が否定された事例）等参照。逆にタイムカードは厳格な打刻管理等がなされずその記載は労働時間を正確に反映していないため根拠とできない（ただし従業員が提出する地域別収集状況が従業員の労働時間を可能な限り正確に把握する手段としては最も客観的かつ有効なものと考えられることとして、それを基本に時間外労働時間数を認定する）とした藤ビルメンテナンス事件東京地判平成20年3月21日労働判例967号35頁（能力給のなかに時間外割増賃金が含まれているとの主張が否定された事例）等も参照。

- (32) 前者につきPE & HR 事件東京地判平成18年11月10日労働判例931号65頁（管理監督者性が否定された事例）、後者につきコミネコミュニケーションズ事件東京地判平成17年9月30日労働経済判例速報1916号11頁（事業外労働のみなし制（労基法38条の2）の要件該当性および管理監督者性が否定された事例）。なお、出退勤管理のために使用されていたコンピューターソフトによる記録は出勤・退勤時刻を正確に反映しているが、その間の時間すべてを労働時間と認めてよいかは疑問があるとして、その8割のみを実労働時間として認定した裁判例（ネットブレン事件東京地判平成18年12月8日労働判941号77頁（管理監督者性が否定された事例））もある。
- (33) 例えば、原告が作成していた整理簿（勤務開始・終了時刻・超勤時間が記載）は上司も確認することとなっており、また正確に作成する必要性があったことなどからこれをもとに時間外労働時間数を認定したピーエムコンサルタント（契約社員年俸制）事件大阪地判平成17年10月6日労働判例907号5頁（年俸額に割増賃金が含まれているとの主張が否定された事

割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証と……

では、こうしたタイムカードや労働者作成のメモなどの資料が一切存在しないあるいは資料は存在するが信用性が低いといったように、時間外労働時間数の推認をなす資料が極めて乏しいような場合はどうか。この点については時間外労働時間数の立証がなされない以上、請求棄却との結論に至る裁判例もみられる⁽³⁴⁾。しかし他方で、原告（X）が相当長時間恒常的に残業していたことは認められるものの業務終了時刻を示す客観的証拠は皆無であった（また妻が作成した帰宅時刻を記載したノートも信用性に乏しい）という事案において、「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Y社の責任によるものであって、これをもってXに不利益に扱うべきではないし、Y社自身、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

例）、原告が作成していたダイアリーはその記載目的が作業日報に労働時間を記載するためであり、その記載も証拠により裏づけられていることなどから信用性がないとはいえないとしてこれをもとに時間外時間数を認定したかんでんエンジニアリング事件大阪地判平成16年10月22日労働経済判例速報1896号3頁（所定時間外の業務遂行時間の労働時間性が争われた事例）、タイムカード等に記載のない部分につき原告の手帳の記載をもって推認するとしたジャパンネットワークサービス事件東京地判平成14年11月11日労働判例843号27頁（管理監督者性が否定された事例）等がある。他方で原告作成の手帳は信用性が乏しく根拠にできないため、原告作成のシフト表の限度をもって時間外労働時間数を認定すべきとした裁判例（セントラル・パーク事件岡山地判平成19年3月27日労働判例941号23頁）もある。

- (34) 例えば、原告らが所定の勤務時間外や休日にある程度勤務していたことは認められるとしても、その正確な日や時間を特定するに由なく、結局、時間外及び休日勤務の存在を認めるに足る証拠はないとして請求を棄却した日本アイティーアイ事件東京地判平成9年7月28日労働判例724号30頁、原告作成の工事日報は信用性がなく時間外・深夜労働割増賃金請求の基礎となる労働時間についてこれを認めるに足る証拠はないとして請求を棄却した光安建設事件大阪地判平成13年7月19日労働判例812号13頁（いずれも管理監督者性が否定された事例）等がある。

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というべきであり「本件で提出された全証拠から総合判断して、ある程度概括的に時間外労働時間を推認するほかない」と述べ、過去の時間外労働時間数などを総合考慮し、終業時刻を平均午後9時と推認して、その範囲で労働者の請求を認容した裁判例も存在する⁽³⁵⁾。要するに、この裁判例における判断は、時間外労働の存在自体は明らかであるのに、使用者が時間管理を怠っていたがゆえに労働者が時間外労働時間数の立証ができずその救済を否定されるというのは公平にもとるということであり、それゆえに労働者の立証の負担をかなり軽減する考え方であるといえよう。またこの判断は労基法上使用者に労働時間にかかる記録保存義務があること、またそれゆえに使用者には労働時間を適切に管理する責務がある（前記通達参照）ことを前提としているといえよう。すなわち、この裁判例は、労基法上使用者に記録保存義務があることを根拠に使用者がこれを怠った場合には時間外労働時間数にかかる労働者の立証の負担は軽減されるべしとの考え方を積極的に提示したものと理解することも可能であり、そうであればかなり興味深い裁判例といえるであろう。

2. 若干の比較と今後の検討課題

以上を踏まえ、アメリカ法と日本法との若干の比較により、日本法に

(35) ゴムノイナキ事件大阪高判平成17年12月1日労働判例933号69頁（所定時間外労働に割増賃金の未払いがあるとして未払金を請求した事例）。また使用者がタイムカードの打刻をしなくてもよいとの扱いにした事例において、「時間外労働がなされたことが確実であるのにタイムカードがなく、その正確な時間を把握できないとの理由のみから、全面的に割増賃金を否定するのは不公平である」として、原告主張の時間外労働時間の2分の1については労働したものと推計するとした裁判例（日本コンベンションサービス（割増賃金請求）事件大阪高判平成12年6月30日労働判例792号103頁（管理監督者性が否定された事例））もある。

割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証と……

における今後の検討課題を指摘するとすれば、次のようになろう。

第1に、アメリカでは割増賃金請求訴訟における労働者の時間外労働時間数にかかる立証の負担を軽減するルールが確立していた。この立証ルールの法的根拠は労働時間法制度上の使用者の記録保存義務の規定に求められ、この規定の存在を前提に、使用者がこの義務を怠っていた場合に労働者の立証の負担を相当に軽減することにより、労働者が時間外労働時間数の立証ができず請求棄却になるという事態を回避する一方、使用者に対しては事後的な訴訟において不測の損害を被るリスクを負わせるものとなっている。そしてこの立証ルールはこの後者の効果ゆえに使用者を記録保存義務の履行に導くインセンティブ機能をも備えるものとなっており、またかかる機能を備える立証ルールが提示された背景には使用者の記録保存義務の履行がFLSAの実効性を高める（監督行政の円滑化や事後的な訴訟における救済の確実化を図る）うえで不可欠なものであるとの強い認識があるようであった。

これに対し日本でもアメリカのように必ずしも統一的なルールとして確立しているわけではないものの、裁判所は個別具体的事案のなかで労働者の立証の負担を実質的に緩和する試みをなしており、使用者が正確な時間記録の作成を怠っていたがゆえに事後的な訴訟において労働者が時間外労働時間数を立証できずに救済されないという事態はかなりの回避をみているといえる。またこのような裁判例の傾向は使用者に労働時間を適切に管理する責務があるとする前記通達⁽³⁶⁾の存在が強く影響しているとの分析もなされており、実際に使用者に記録保存義務や労働時間を適切に管理する責務があることを前提にこれを怠っている場合には労働者の立証の負担は相当に軽減されるべしとの考え方を積極的に提示しているかのように読める裁判例もみられた⁽³⁷⁾。しかし裁判例全体としてみれば

(36) 浅野・前掲注(30)判例評釈201頁、加茂ほか・前掲注(1)対談15・16頁、勝井・前掲注(30)講演24頁参照。

(37) なお、裁判官による労働事件の解説書でも「時間外手当等を請求する

ば、使用者の記録保存義務の存在が強く意識されてあるいはそれを明示的な根拠として挙げて労働者の立証の負担を軽減する試みがなされているというわけではないといつてよさそうであり、また学説上も時間外労働時間数の立証の問題が労基法上の使用者の記録保存義務と積極的に関連づけて論じられることはあまりないようである。⁽³⁸⁾ それゆえに日本では使用者が事後的な訴訟との関係で記録保存義務の履行の重要性を認識するという事は少ないのではないかと推測される。

日本においても、使用者の労働時間にかかる記録義務（正確には賃金

場合に、労働者が時間外労働又は休日労働をしたことの主張立証責任は労働者の側にある。しかし、一方で、労基法は、……時間外労働又は休日労働についての厳格な規制を行っていることからすれば、使用者の側に、労働者の労働時間を管理する義務を課しているものと解することができる。そして、厚生労働省は、使用者が労働者の労働時間を適切に把握する義務があることを改めて明確にするとともに、労働時間を適正に把握し、適切な労働時間管理を行うため、……基準……を策定し、この基準の遵守を求めている（平成13.4.6基発339号……）……とすれば、……個人的な日記や手帳のような資料であっても、一応の立証ができていると評価することも可能であり、使用者の側が、有効かつ適切な反証ができない場合には、その資料によって割増賃金の額の認容をするのが適切な事例も存する」とされており（山口幸雄・三代川三千代・難波孝一『労働事件審理ノート（改訂版）』（判例タイムズ社、2007年）118頁）、時間外労働時間数の立証の問題において使用者の記録保存義務等の存在は少なからず意識されているようである。

(38) ただし実務家（弁護士）からは時間外手当請求権の確保等の観点から使用者は労基法上の記録義務保存義務にくわえて労働契約上も労働時間の文書による把握・管理義務を負うとの考え方が提示され、学会で議論となったことはある（浅野宏宏「労働時間の文書による適正管理」日本労働法学会誌110号（2007年）45頁）。また使用者が労働時間の管理責任を負っていることや労使の証拠の収集・保有の非対等性から、労働者が時間外・休日労働を行なったにもかかわらず有効な立証手段を十分に有していない場合に労働時間の認定について概算的認定が許容されるべきとする実務家（弁護士）の見解として小川英郎「労働時間性～労働側の立場から」ジュリスト1322号（2006年）142頁がある。

台帳調製義務)は国の監督機関が各事業場の労働条件を随時たやすく把握できるようにという監督行政上の必要性から、また記録の保存義務も監督行政上の必要性のほか労働者の権利関係に関する紛争を解決するという必要性から定められた旨説明されている。⁽³⁹⁾すなわち、日本においても、労基法の実効性を高める(監督行政の円滑化や事後的な訴訟における救済の確実化を図る)うえでこの記録保存義務の履行は不可欠なものといえるのであり、このことの重要性はここで改めて確認されるべきことといえよう。

今後、日本においてもこのような記録保存義務の重要性を再認識しその履行の確保に努めるというのであれば、例えば、その1つの手法として、現行の刑事罰(罰則)に加えて、アメリカのように事後的な割増賃金請求訴訟との関係で使用者に記録保存義務の履行の必要性を強く意識させることができるような時間外労働時間数にかかる立証ルールをより積極的に採用していくことも検討課題となりうるのではないだろうか。もちろんその際には、そもそも訴訟社会であり、また制度的にも政府(労働長官)による訴訟提起や集団訴訟の制度が認められているがゆえに使用者が訴訟リスクを強く意識させざるえないアメリカとは異なり、日本の使用者がそもそもこうした訴訟リスクというものにどれほど敏感であるのかなど実際上の効果の検証を含めてその必要性が十分議論されるべきであろう。

第2に、繰り返しになるが、アメリカでは使用者が時間記録保存義務を履行していない場合には労働者の立証の負担が相当に軽減される。し

(39) 厚生労働省労働基準局編『改定新版 労働基準法(下)』(労務行政、2005年)985・989頁。なお賃金台帳調製義務については、使用者のみならず労働者に労働とその対価である賃金に対する認識を深めさせることもその趣旨の1つとされている。また東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法下巻』(有斐閣、2003年)1072・1075頁(藤川久昭執筆)は、賃金台帳調製・記録保存義務の趣旨の1つとして労働者の権利関係に関する証拠を確保し紛争を防止するということを挙げている。

かしこの場合でも労働者は少なくとも未払いで時間外労働に従事したことおよび公平かつ合理的な推認を可能とする程度での時間外労働時間数の証明を行わなければならない、それに失敗すればやはり請求は棄却される。労働者の救済をより確実化するという点では、やはり使用者の時間記録義務がきちんと履行されていることがもっとも望ましい状況であるといえよう（このことは労働者の立証の負担が事実上免除されうるというだけでなく、使用者も不測の損害を被るリスクを排除でき、また訴訟のスムーズな進行が期待できるという点などからも肯定されよう）。この点で若干問題となってくるのは、労働時間規制がそもそも適用除外される者については記録保存義務が免除されているという点である。このように適用除外者について記録保存義務が免除されていると、とくに適用除外者の該当性の可否が争われる訴訟において使用者の判断が誤っていたゆえに割増賃金の支払いが必要であると判断される場合であっても、使用者はその者が適用除外者であることを前提として労働時間については何らの記録・保存も行っていないという可能性が必然的に高まりうることが予想される。もちろんアメリカでは、前述のように訴訟社会であることなどが後押しして、使用者が事後的な訴訟で不測の損害を被るリスクを避けるべく、適用除外者かどうかははっきりとしないいわばグレーゾーンにある労働者についてもとりあえず労働時間の記録・保存だけは行っておくということがあるかもしれない。しかし訴訟リスクに対する使用者の認識がアメリカほど強くない可能性のある日本においてこれと同じことを期待するのは難しいようにも思われる。

このようなことを踏まえると、とくに日本においては、事後的な訴訟で管理監督者（適用除外者）ではないと判断された労働者がより確実に未払金の回収をなしうるよう、例えば、使用者に、管理監督者（適用除外者）についても何らかの労働時間にかかる記録保存義務を課すというようなことも1つの検討課題となりうるのではないだろうか（なお前記通達（平成13年4月6日基発339号）においてはすでに健康確保を図るとい

割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証と……

う観点から、使用者には管理監督者に対しても適正な労働時間管理を行う責務があるとされている)。その際には、こうした義務を課すこと自体の是非はもちろん、それが肯定される場合にはかかる管理監督者について一般の労働者と同じ程度の義務を課すべきかあるいは義務の内容を緩和すべきかといった点がとくに問題となってくるであろう。

なお最後に、以上に指摘した検討課題（とくに第2の点）は、あくまで日本において労働時間をめぐる訴訟が増加しているという事実を前提にこうした事後的な訴訟における労働者の救済をいかに保障していくかという点に主眼を置くものであり、そもそもこうした当事者にとって負担の重い訴訟増加の現実をどう是正していくかということの検討の重要性も強く認識している。この点について若干付言するならば、このような訴訟増加の原因は使用者のコンプライアンス意識の欠如ということも多分にあるが、他方で労基法制定から半世紀以上経った現在、企業組織の変化や就労形態（労働者）の多様化により、現行の労働時間規制が実態と乖離し、現行の規制遵守が使用者にとってはかなり困難・不合理なものとなっていたり、あるいは従来からその曖昧性や不明確性がつきまとっている労基法上の労働時間や適用除外の基準がますます使用者にとって正確な判断をなしうる基準として機能しえなくなっているという可能性も否定できないところである。もしかりに後者の点が訴訟増加の主たる原因であるとすれば、労働時間規制の内容そのものを根本的に見直す作業が必要であり、本稿で述べた上記検討課題への取組みも、まずはこうした見直し作業がなされることが大前提となるといえよう。