

連載 弁護士たちが語る 労働審判

第6回 直接的な証拠のない長時間労働、パワハラ

弁護士 佐渡島 啓

本連載では、毎回、労働審判に携わる弁護士の立場から、特徴的な事案を取り上げ、その内容と参考となるポイントを解説していただきます。事例を通じて、労働トラブルが生じない人事労務のあり方を考えていくための参考になれば幸いです。

事案の概要

相手方は、食品スーパーマーケット・チェーンを首都圏で展開する大手の株式会社であり、申立人（本件当時20歳代・女性）は、期限の定めのない正社員として、本件申立まで約4年間、相手方会社で勤務していた労働者でした。

申立人は、2009年9月に開店した相手方の新規店に配属されて以降、サービス残業を強いられていました。具体的には、新規店では、従業員の出勤時間は午前7時、8時、9時、10時とシフトが組まれていたにもかかわらず、申立人は、直属の上司（以下、甲）から、どの時間帯のシフトに入っても、新規店の閉店時間である午前7時に出勤するように指示され、また、シフト上の業務終了時間後も、長時間の残業を余儀なくされていました。しかし、タイムカードはシフトどおりの時間に打刻するように指示されていたのです。また、申立人は、この甲から数々のパワハラを受けていました。たとえば、新規店の従業員はシフトは甲が作成し、5、6日ごとに公休が入るようになっていたにもかかわらず2009～2010年の年末年始のシフトでは、申立人だけが連続して10日間も出勤するシフトをつくられていました。

また、申立人の母が体調不良により入院し、集中治療室に入る事態となったため、申立人が甲に対し、翌日の休暇を申請したところ、甲は「いいよ。その代わ

り俺に何してくれるの？」と無神経な発言をしたり、申立人の母が死亡した直後には、甲が仕事のため家を外出し、申立人に対し「俺は死んだ」と言っておいてと申立人の母の死を通知させる発言をしました。

このような長時間労働および甲からのパワハラが続き、申立人はしだいに発熱やめまい、立ちくらみといった体調の異常を生じ、病院で受診するようになりました。申立人は、体調の異常を甲に報告しましたが、その後も上記のサービス残業が軽減されることはなく、新規店での勤務開始から約1年後の2010年8月下旬、申立人はいよいよ体調を悪化させ、休職することになりました。

審判のプロセス

休職後、申立人は相手方に対して、時間外手当（約146万円）とパワハラについては使用者責任に基づく損害賠償（100万円）を請求しました。これに対し、相手方は、労働時間についてはシフトどおり（つまり、タイムカードどおり）だとの反論を行いました。

しかし、申立人は、新規店で勤務のサービス残業の多さに、新規店で勤務を開始してからしばらくした後、自宅のパソコンに毎日の出勤時間を記録するようにしていました。

そして、この裏付けとして申立人は、勤務開始時間については、新規店が解されるまで駐車場に止めた自車で待機し、解錠者が新規店の解錠に向かうのを見て、自車から降りて新規店に歩いて行ったなどと、具体的な事実関係を明らかにしました。勤務終了時間については、申立人が勤務終了直後、これから帰宅する旨を締約者に送信したメールや、新規店で買い物

したレシート（買い物をした時刻が打刻されている）を提出しました。

相手方からは、従業員の出勤時間が記された勤務実績表のなかでは、これがシフトどおりの記入であること、そして、これに申立人自身の確認印も押されているという反論もされました。

これに対しては、もともと申立人は甲から残業の計上を禁じられていたうえ、日々申立人が長時間の時間外労働をしていることを甲は認識していながら、数時間でも申立人が残業を記録しただけで、「どうして残業時間がついているの？」などと申立人を問いただし、不機嫌そうな態度をあらわにしていたことがあり、甲からパワハラ行為を受けていた状況下で、勤務実績表について申立人が実態どおりに勤務実績表に出勤時間を記入することなどではしないと反論しました。

また、甲のパワハラについては、申立人が休職を前した後、申立人の締約者が甲やその上司と面談し、上記のパワハラ発言について問いただし、これらの内容の大半を認める書類に甲が署名をしていたという事情がありました。

そこで、申立人は、この書類を証拠提出したところ、相手方は、この書類作成時、甲は締約者から威嚇されていたなどと反論し、この書類の信用性について争ってきました。そのため、第1回審判期日に締約者にも出席してもらい、この書類作成の経緯について説明してもらいました。

結果

労働審判委員会は、労働時間、パワハラの事実のいずれも、申立人の主張をおおむね認め心証を得たようで、第2回期日において、時間外手当請求額と損害賠償請求額の合計額の約8割である金200万円を調停が成立しました。

本事例から学ぶこと

時間外手当請求事件においては、タイムカードが存在しない、存在しても正確な労働時間を反映していない、パワハラ事件においても、暴言の録音がない、といった客観的かつ直接的な証拠が存在しない事案を実務において、多数経験するところです。

この場合、ほかにどのような証拠が存在するかを検討することになります。この点、本件では上記のとおり、労働時間に関しては申立人本人の記録やメール、レシートが、また、パワハラについても、本申立前に締約者が甲に署名させた書類が存在しました。

しかし、上記のいずれの証拠も、それ単独では信用性に疑義が生じてもおかしくなく、仮に本件が本訴で争われたとすれば、これらの証拠の評価を通じて双方が相当労働をかけた主張立証を尽くすことになり、解決までに長時間かかることが見込まれました。

けれども、本件では、第1回期日に、申立人だけでなく、その締約者も出席し、その場で労働審判委員会が、それぞれの証拠の信用性判断に必要な質問をし、速やか心証を取ったことが、労働双方が結論に納得する理由となり、早期解決につながりました。

【毎月15日号掲載】

佐渡島 啓（さどしま けい）
1973年生まれ。早稲田大学法学部卒業。2002年弁護士登録（東京弁護士会所属）。日本労働弁護団所属（執行委員）。埼玉労働局労働問題部長。元埼玉弁護士会副会長、解雇、資金請求、パワハラ、セクハラの問題意識、労災事件（過労死、過労自殺ほか）など、労働事件を多数手がける。著書に、「労使で起きている事柄の労働法監査」共著（南信堂、2014年）、「労金者保護ハンドブック」共著（日本評論社、2008年）。