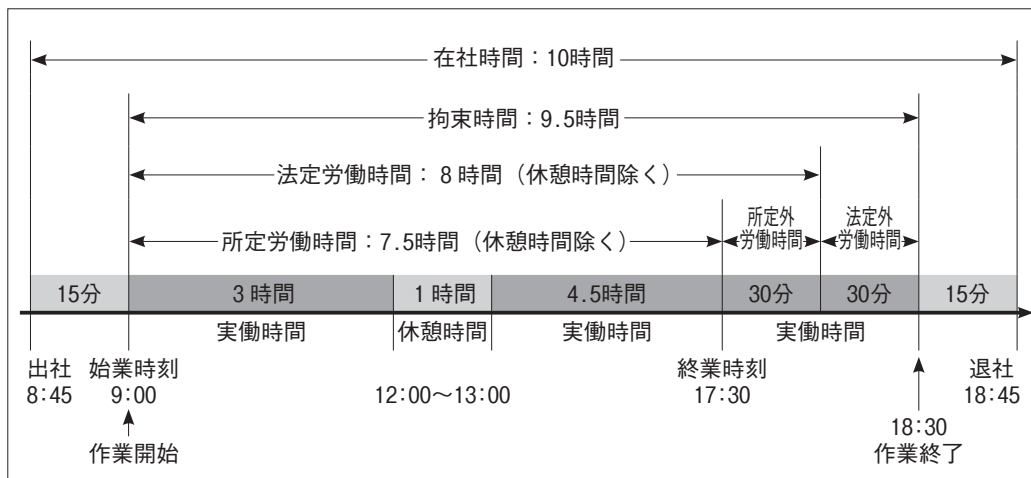


図表3-2 労働時間の考え方



三好屋事件（東京地裁 昭63.5.27判決）でも、「時間外労働賃金は管理者が時間外労働を命じた場合か、黙示的にその命令があったものとみなされる場合で、かつ管理者の指揮命令下においてその命じたとおり時間外労働がなされたときのみ支払われるべきものである」としている。そして、タイムカードの打刻の意味についても「一般に使用者が従業員にタイム・カードを打刻させるのは出退勤をこれによって確認することにあると考えられるから、その打刻時間が所定の労働時間の始業もしくは終業時刻よりも早かったり遅かったとしてもそれが直ちに管理者の指揮命令の下にあったと事実上の推定をすることはできない」とし、タイムカードに打刻されている時間をそのまま労働時間と見ることはできず、「タイム・カードによって時間外労働時間数を認定できるといえるためには、残業が継続的になされていたというだけでは足りず、使用者がタイム・カードで従業員の労働時間を管理していた等の特別の事情の存することが必要である」としている。

タイムカードの記録上、法定労働時間を超える在社時間があったとしても、それが労基法でいう労働時間に該当するか否かは、使用者の指揮命令下であって労働していたかどうかによることとなる。

通常、所定労働時間（始業から終業までの時間）については、特段の事情がない限り労働したものとみなしている企業が多いと思うが、時間外労働に関しては上司の残業指示の下、実際に働いていたかどうかの確認を要する。

行政による定期監督等の場面において、タイムカードによる労働時間把握があたかも義務であるような発言をする監督官がいるが、適正把握基準では原則的な把握の方法として、「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し、記録すること」としているだけであり、タイムカード上の拘束時間（始業時刻から終業時刻までの時間）