

弁護士に聴く



弁護士 庄司俊哉

97

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



「労働時間」かどうかの再確認をお勧めします

働き方改革の一環として、使用者に労働時間の把握について義務化が図られました(労働安全衛生法第66条の8の3など)。また令和2年4月以降に発生した賃金請求権の消滅時効が3年に延長されたため、予期せぬ時間帯が「労働時間」とされ残業代請求を受けることと、支払額が高額となるリスクが生じました。そこで今回は、使用者が「労働時間ではない」と誤解しやすい事例を解説いたします。

①更衣所での作業服及び保護具等の装着・準備体操場までの移動時間

これを検討する際に最も重要な知識は「労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示

「労働時間」かどうかの再確認を

により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たるということです。これは厚生労働省が最高裁の判決をもとに、H29・1・20「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ガイドライン」でも記載している基準です。そして①は「使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間」といえますので、「労働時間」ということになりません。

②昼の休憩時間とされているが、電話がかかってきたら直ちに応対しなければならぬ時間

休憩時間とは「労働者が権利とし



て、労働から解放されることが保障されている時間」ですが、その時間中に来客対応や電話対応を命じた場合(いわゆる手待時間)は、休憩時間とはいえません。すなわち「使用者の指示があつた場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手待時間」)は、「労働時間」と解釈されているのです。よって②も「労働時間」です。

③終業後タイムカードを打刻したが、労働者が自分の判断で業務を継続していた時間

「自分の判断で残業したのだから、労働時間ではないのではないか」とお考えになられたかもしれません。

しかし上司などが積極的に帰社・退去を指示しないまま、労働者が業務を続けていた場合、裁判では「使用者から黙示の業務指示・許可があつた時間」と解釈されて「残業時間」とされる可能性があります。このようになりリスクを避けるためには、上司は積極的に帰社・退社を指示し、居残りは不許可であることを明確に伝え、それを記録化することが重要です。

④使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど、実質的な業務指示で参加する研修時間

これは厚生労働省のホームページ上のリーフレット「労働時間の考え方」において「研修・教育訓練」等の取扱いに「労働時間に該当する事例」として紹介されている例です。研修・教育訓練が、業務上義務付けられていない自由参加のものであれば、労働時間には該当しません。しかしながら「不参加」が業務上のペナルティ(減給や低評価等)となったり、習得が業務を行う上で必須の研修である場合(先輩社員の業務従事状況を見学しなければ実際の業務に就くことができない場合等)には、「実質的な業務指示がある」といえるので、研修等の参加時間は「労働時間」に該当します。

⑤朝、事務所まで打ち合わせをした後、自動車で作業現場まで移動した時間

通勤時間は、労務を提供するための準備時間であり、労働者が自由に利用できるため「労働時間」ではありません。よって「自宅から作業現場に直行」という場合の移動時間は、労働時間ではありません。また「出張先までの移動時間」についても、「移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合」には、「労働時間」とはされていません。

ところが、⑤のような「出勤後の業務中の移動時間」は、「使用者の指揮命令下に置かれている」といえるため「労働時間」と判断されています(総設事件・東京地裁H20・2・22判決等)。また「出張」についても、途中で上司と合流し打ち合わせをしつつ出張先に向かう場合や、単独行動が制限されている移動の場合には、「使用者の指揮命令下にあつた」とされ、「労働時間」とされる可能性が高いと考えられます。

以上のように「労働時間該当性」についての知識をご確認いただき、ご自身の会社の業務について「労働時間」かどうかにつき、今一度、再確認されることをお勧めします。(庄司法律事務所所長、元愛知労働局紛争調整委員) イラスト・源 安孝