社会保険労務士が答える
企業の労務管理

労働時間

墨　華代

83

労務管理の一丁目一番地である労働時間について確認していきたい。

労働基準法（以下労基法という）上の労働時間とは労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間を指す。まず法定労働時間をはじめとする各労働時間の概念を見ていく。

①法定労働時間：労基法32条で定める1週40時間、1日8時間の労働時間の上限

②所定就業時間：就業規則、労働契約書等に規定された始業から就業までの時間をいい、拘束時間ともいう

③所定労働時間：所定就業時間から休憩時間を差し引いた時間

④実労働時間：労働者が実際に労働した時間、割増賃金を含む賃金の支払い対象となる労働時間

では、法定労働時間における1週間、1日の意味はどうであろうか。労基法にはいずれも定義を定めていないが、解釈では1週間とは日曜日から土曜日までの暦週となるが、就業規則等で別段の定めをすることは可能である。

1日とは午前0時から午後12時までの暦日をいい、継続勤務が2暦日にわたる場合には、暦日を異にする場合でも一勤務として取り扱い、始業時刻の属する日の労働として当該日の1日の労働とすると解され、翌日の始業時刻までが一勤務として通算される。

では、労働時間が「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」を指すのであれば、

(1)客先等への移動時間

(2)始業前の着替え時間・業務の準備行為、終業後の片づけ

(3)研修時間

は、労働時間になるのだろうか。

まず客先等への移動時間であるが自宅から客先等へ直行直帰した場合はその移動時間の片づけの場合はどうであろうか。始業前の着替え時間・業務の準備行為、終業後の片づけは、使用者の具体的な指示、または就業規則などによって定められている等、労働者が当該準備行為を行わざるを得ないような場合は労働時間となるが、そうでない場合は労働時間とならない。

では研修時間はどのように考えればよいのだろうか。労働時間とされる研修には、①所定労働時間内に行われるべき研修、②所定労働時間外に行われる研修のうち、参加することが業務上義務付けられている研修、③使用者の指示による業務に必要な研修、等がある。労働時間にならない研修としては、労働者が使用者の実施する研修に参加することについて、就業規則上の制裁などの不利益取り扱い等による出席の強制がなく自由参加の研修等が使用者の指揮命令下に置かれていないと考えられ、労働時間とならないが、使用者指定の場所または会社に立ち寄って準備作業等を行った後、移動する場合は労働時間となりえる。

次に、始業前の着替え時間・業務の準備行為、終業後ある。

では、近頃増加しているテレワークにおける労働時間はどのように考えればよいのだろうか。テレワークでは通常の労働時間制、変形労働時間制、フレックスタイム制、みなし労働時間制等労基法上のすべての労働時間制を適用することは可能になっている。個別の実情に沿って適用することになる。

上記で述べたことは、労働時間に関するほんの一部であり、労働時間をどのように認定するかということに関しては、多くの課題があると考えられる。

その参考になる資料として厚生労働省労働基準局補償課が令和3年3月に公表した「労働時間の認定にかかる質疑応答・参考事例集」がある。活用していただきたい。

（墨社会保険労務士事務所所長、名北労働基準協会上席相談室長、特定社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会副会長）

イラスト・伊藤香澄