

こちら『企業の労働110番』です



濱野社会保険労務士事務所所長
ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員

社会保険労務士 濱野雄司

作業着への着替え・ラジオ体操の時間の取扱い

「はい、こちら企業の労働110番です」。
お電話は、ある製造業の総務・人事担当の取締役の方でした。

「当社では、始業時間

しかし最近、それを守らない若い従業員が出てきたので注意したところ、『始業時間に遅れなければ問題ない』と反論されました。

そこでこの決まりを強制だと言っ

ていいものかどうか、教えていただきたい」とのご質問でした。

強制的に10分早く出勤させ、遅れた場合に義務違反として懲戒等の不利益処分がなされる場合には、当然として

使用者の指揮命令下にあると判断されます。

労働基準法（以下、労基法と記載）の労働時間の考え方では、使用者の指揮命令下にある時間を労働時間と言いますので、

着替えやラジオ体操といえども強制した場合、またはその行為の有無が人事考課に影響がある等、労働者にメリット・デメリットがある場合は、それに要する時間は労働時間となります。



時間だと10分間早出をさせることになるため、給与の支払いは『定時で終業しても残業手当の支払いが必要』になってきます。

労基法では、残業手当の端数処理は日々についてまるめることができま

せん。1カ月分の端数（分数）を集計し、1時間未満の端数がある場合、30分以上は1時間に切り上げ、30分未満は切り捨てることが認められています。

もうひとつ、作業着への着替えも強制にするとその時間も労働時間とされますので注意が必要です。

この場合、強制ではなく「通勤着の汚れ防止のため、会社支給の作業着を着用することができるとすることを勧めました。

また、同様に労働契約書や就業規則に決められている労働開始時間の就業開始時刻が変わってきてしまいます。

また、タイムカードの打刻をできるだけ始業の直前、終業の直後にするよう併せてお勧めしました。

イラスト・木村武司

労働時間をもっと詳しく！

（当協会事業のご案内）

【講習会】

『労働時間管理研修』

令和6年9月11日

9:30～16:30開催

（労働実務専門講座 就業管理

コース DVD受講対応）

問合せ先 ☎ 052-961-1666

【無料労働相談ダイヤル】

会員事業場専用

『企業の労働110番』

☎ 052-961-7110

メール roudou110

@meihokurouki.or.jp