

労働時間

労基法上の労働時間

労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいいます。そして、労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定め如何により決定されるべきものではありません。

労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労基法上の労働時間に該当します。

労基法上の労働時間に該当するかが争われることが多いのは、仕事をしたかどうかに関係なく、始業時刻前・休憩時間・終業時刻後の在社時間、手待時間、移動時間、教育訓練の時間等です。

【三菱重工長崎造船所事件最高裁平成 12 年 3 月 9 日第一小法廷判決】

「労働基準法…32 条の労働時間（以下「労働基準法上の労働時間」という。）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いい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定め如何により決定されるべきものではないと解するのが相当である。」

「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に

要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。」

労働時間の認定

労働時間は、原則として、「一日の労働時間の開始時刻から終了時刻までの拘束時間－休憩時間」で、一日ごとに認定されます。

タイムカード、ICカード等の客観的な記録がある場合は、原則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、一日の労働時間の開始時刻・終了時刻・休憩時間が認定されます。自己申告制を採用し、日報等が存在する場合も、原則として日報等を基礎として一日の労働時間の開始時刻・終了時刻・休憩時間が認定されます。

ただし、タイムカード、ICカード等の客観的な記録や自己申告の内容が、実際の一日の労働時間の開始時刻・終了時刻・休憩時間と大きく乖離している場合には、これらを基礎として一日の労働時間の開始時刻・終了時刻・休憩時間を認定することはできません。必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間を補正するなどして、適正に実際の一日の労働時間の開始時刻・終了時刻・休憩時間を管理しましょう。

タイムカード、ICカード等の客観的な記録も自己申告された日報等も存在しない場合であっても、日記等により一応の労働時間の立証がなされたのに対し使用者が有効な反証ができないと、日記等の証明力の低い証拠だけで労働時間が認定されることがあります。

通勤時間の労働時間性

通勤は、労働者が労働力を使用者のもとへ持参するための債務の履行の準備行為であって、使用者の指揮命令下に入っていない労務提供以前の段階に過ぎませんので、通勤時間は労働時間に該当しません。

高栄建設事件東京地裁平成10年11月16日判決においても、労働者が会社の提

供するバスに乗って寮と就業場所を往復していた時間について、「寮から各工事現場までの往復の時間はいわゆる通勤の延長ないしは拘束時間中の自由時間ともいうべきものである以上、これについては原則として賃金を発生させる労働時間にあたらぬものというべきである」と述べており、単に通勤方法について一定の拘束を受けていたというだけでは、使用者の指揮命令下におかれているとは認めていません。

直行直帰の移動時間の労働時間性

直行直帰とは、いったん会社に出勤してそこから使用者の業務命令により作業現場や得意先などの目的地に移動するのではなく、会社を経由することによる無駄を省くためなどの理由から直接自宅から目的地に移動し、目的地から直接自宅に移動することをいいます。

通常、直行直帰の時間は、実際の労務提供は目的地で開始されるものであること、目的地までの移動は準備行為と考えることができること、移動時間中の過ごし方を自由に決めることができることなどから、使用者の指揮命令が及んでおらず、労基法上の労働時間には該当しないと評価することができます。

もっとも、作業現場等への移動自体が業務といえるような場合には、労基法上の労働時間と評価されますので、安易に直行直帰を認めるべきではなく、恒常的に直行直帰を認めるのが適切かどうかについて個別の検討が必要となります。

手待時間の労働時間性

使用者の指示があれば直ちに作業をしなければならず、使用者の指揮監督下に置かれている時間を「手待時間」といいます。手待時間は、現実には仕事をしていない時間ですが、使用者の指示があれば直ちに作業をしなければならない点で使用者の指揮命令下に置かれているため、労基法上の労働時間に該当します。使用者の指示があれば直ちに作業をしなければならない点で、使用者の指揮監督から離脱し、労働者が自由に利用できる時間である休憩時間とは異なります。

労基法でも、作業時間と手待時間が交互に繰り返される断続的労働について、労働時間規制の例外としていますが、手待時間も労基法上の労働時間に含まれることを前提としていると考えられます。

手待時間と休憩時間の区別については、場所的拘束の有無や程度、使用者の指揮命令の具体的内容、実作業の必要性から生じる頻度や実作業に要する時間等の判断要素を踏まえて、個別具体的に判断していくことになります。

緊急対応のための待機時間の労働時間性

緊急対応のための待機時間についても、それが使用者の指揮命令下に置かれているか否かにより、労基法上の労働時間に該当するか否かを判断することになります。

自宅での待機時間については、待機中も制服の着用を求めたり仮眠を禁止したりするなど、待機中の過ごし方を強く拘束されている場合や頻繁に緊急対応しなければならないような場合でなければ、労基法上の労働時間には該当しないものがほとんどと考えられます。

研修や勉強会の時間の労働時間性

研修や勉強会の時間は、純然たる自由参加で、社員が参加しなくても何の不利益も課されず、業務に具体的な支障が生じないようなものであれば、研修等に要した時間は労基法上の労働時間には該当しません。

他方で、

- ① 使用者が研修への参加を義務付けている場合
- ② 使用者が参加を義務付けないとしても不参加の場合に賃金や人事考課等で不利益を受けたりする場合
- ③ 使用者の義務付けや不利益を受けることがなくとも研修の内容が業務と密接な場合
- ④ 研修を受けないと業務に支障が生じる場合

等の場合には、使用者の指揮命令下に置かれているものとして、労基法上の労働時

間と評価される可能性が高くなります。

一般健康診断の労働時間性

一般健康診断に関し、「健康診断の受診に要した時間についての賃金の支払については、労働者一般に対して行われるいわゆる一般健康診断は、一般的な健康の確保をはかることを目的として事業者による実施義務を課したものであり、業務遂行との関連において行われるものではないので、その受診のために要した時間については、当然には事業者の負担すべきものではなく、労使協議して定めるべきものであるが、労働者の健康の確保は、事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、その受診に要した時間の賃金を事業者が支払うことが望ましい」とする通達が存在します。同通達は、一般健康診断に要する時間が労基法上の労働時間には該当しないという理解を前提としているものと考えられます。

一般論としては、一般健康診断に要する時間は、労基法上の労働時間には該当しないことがあるとは思いますが、業務命令により一般健康診断の受診を命じたような場合は、労基法上の労働時間に該当するとも考えられ、一般健康診断に要する時間が労基法上の労働時間に該当するかどうかは、事案ごとに判断していくほかないものと思われれます。

なお、労働者が使用者が行う一般健康診断を受診せず、他の医師等が行う健康診断を受けた場合（安衛法 66 条 5 項参照）は、労働者は使用者の指揮監督下に置かれていないものとして、その受診時間は労基法上の労働時間には該当しないものと考えられます。

喫煙時間の労働時間性

喫煙には業務性がないのが通常ですから、喫煙時間は労基法上の労働時間ではありません。もっとも、所定労働時間におけるトイレ休憩と同様、最小限の喫煙を黙認している職場もありますし、喫煙のため業務を離脱した時間の立証は困難なことが多いですので、仕事の合間に喫煙していたとしても、まとまった時間、仕事から

離脱したような場合でない限り、所定の休憩時間を超えて労働時間から差し引いてもらうのは難しいのが実情です。

喫煙の管理として、例えば、喫煙する際は必ずその旨及び行き先を明示することを労働者に義務付けたり、1日当たりの回数や時間の上限を定め、これに大きく逸脱した場合には、職務専念義務違反として注意指導や懲戒処分などのペナルティを課すなど、喫煙のルールを設定することが考えられます。

接待ゴルフの労働時間性

日本では、ゴルフを通じた社交が企業文化として根付いているため、使用者が労働者のゴルフ代や旅費を負担し、参加を奨励することが多く行われています。

接待ゴルフといっても主な目的はゴルフのプレーであることから、仮に、使用者から参加を義務付けられていたり、会社が費用を負担していたとしても、プレー中に労働者が使用者の指揮命令下に置かれているとはいえないのが通常です。ゴルフのプレー中に具体的な商談が予定されていて特定の労働者が必ず参加しなければいけないような場合でない限り、接待ゴルフの時間は労働時間に該当しないものと考えます。