

## Q908. 労基法上の労働時間の考え方について教えてください。

労基法上の労働時間は、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、客観的に定まるものとされています。労働者が使用者の指揮命令下に置かれているかを考える際には、使用者による明示または黙示の指示に基づいていたかを考慮要素の一つとして検討することになります。

使用者が明示の指示をしていた場合には、労働者は使用者の指揮命令下に置かれていたと評価されますので、当該時間は労働時間になります。

使用者の黙示の指示については、使用者が、労働者が時間外に働いていることを知りつつも放置・黙認している場合や、業務量が所定労働時間内に処理できない程多く、時間外労働が常態化している場合などに肯定されます。裁判例では、金融機関において、社員のほとんどが始業時刻である午前8時35分より前の8時15分以前に出勤し、銀行の業務として金庫を開きキャビネットを運び出したりするなど業務が特殊なものではなかった状況や、会議には事実上出席が義務付けられていた状況、終業時刻後である午後5時以降も多く多くの社員が午後7時を超えて業務に従事しており、それが特殊なものではなかった状況等から、使用者の黙示の指示を認定したものがあります（京都銀行事件大阪高裁平成13年6月28日判決）。

弁護士法人四谷麴町法律事務所  
勤務弁護士作成