

OTASUKE人事

第19話 「労働時間について」

採用内定～入社～試用期間の後、本採用され2～3ヶ月経つと、新入社員もようやく落ち着いて業務に取り組めるようになってくると考えられます。

また、時間が経つごとに新入社員は、自身の立場や職場環境を理解するようになっていきますが、理解するにつれ新入社員がまず気になるのは、労働時間や賃金などの基本的な労働条件です。

そこで、今回は労働条件のうち「労働時間」について、問題となったケースを取り上げ、労働時間とは何か？をご紹介します。

< 事案の概要 ～三菱重工業長崎造船所事件 最高裁平成12年3月9日第一小法廷判決～ >

Xは、Y社に雇用され、船舶等の製造・修理等を行っていた。

Y社の就業規則や社内ルールでは、

就業時間は、午前8時～午後5時(休憩時間は、正午～午後1時)

実作業をする際は、作業服や所定の保護具、工具等の装着をすること

始業時刻には、作業前の準備体操が出来る状態になっていること

などのルールがあり、これに違反すると懲戒処分や、成績考課に反映され減収されることもあった。

ちなみに、Xの1日の就業スケジュールは、

入退場門から事業所内に入って更衣室等まで移動する。

更衣室等において作業服および保護具等を装着して、準備体操場まで移動する。

午前ないし午後の始業時刻前に、副資材等の受け出し等や散水を行う。

午前の終業時刻後、食堂等へ移動し、また、現場控所等で作業服の一部を脱離する。

午後の始業時刻前に、食堂等から作業場等まで行き、また、脱離した作業服等を装着する。

午後の終業時刻後に、作業場等から更衣室等へ移動し、作業服等を脱離する。

作業服等を脱離後、手洗い、洗面、洗身、入浴を行った後、通勤服を着用する。

更衣室等から入退場門まで移動し、事業場外へ退出する。

というものである。

そこでXは、就業時間(午前8時～午後5時)以外に行った上記～までの時間は、いずれも労働基準法上の労働時間に該当する旨を主張し、Y社に対し、割増賃金の支払いを求めたものである。

< 本事案の問題点 >

～労働基準法上の「労働時間」とは、どのような時間を意味するのか？～



< 問題点に対する解説 >

始業・終業時刻については、一般的には労働契約・就業規則等により決められておりますが、この始業・終業時刻の間の就業時間(休憩時間を除く)が、そのまま労働基準法上の「労働時間」になるのでしょうか？

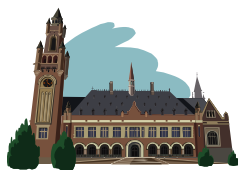
この点、本事案における最高裁の判旨によれば、「労働基準法 32 条の労働時間(以下「労働基準法上の労働時間」という。)とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのいかんにより決定されるべきものではない」としています。

そのため、事前に使用者と労働者が契約等で始業・終業時刻を決めていたとしても、その間の就業時間は**必ずしも労働基準法上の「労働時間」と一致するわけではない**ということです。

ここで問題となるのが、上記判旨における「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている」か否かをどう判断するのか、ということです。

これについても同判旨は、「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、～(略)～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」としています。

よって、明示的・黙示的な業務命令がある場合のみならず、当該行為が付随的・準備的な行為で、かつ、就業時間中の作業にとって社会通念上必要な行為であると認められる場合には、労働基準法上の「労働時間」と判断される可能性が高い、ということです。



< 本事案の結論は？ >

本事案の結論としては、Xの主張した上記8つの時間につき、
・ ・ の時間については、Y社の指揮命令下に置かれているものとして、「労働時間」に該当する、と判断しました。

社労士による無料相談会を随時開催中です！

まずはご連絡ください！心よりお待ちしております。 TEL：03 - 3694 - 6091
メール：info@yamadasougou.co.jp

