



情報(第 33 号)



平成 30 年 10 月 10 日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp

周南市中須北：周南市の中心市街地から 20 km 北東に位置する（山口県棚田 20 選）

労働時間の意義



1 労働時間法制見直し

働き方改革関連法が成立し、働き過ぎを防ぐことで、労働者の健康を守り、ワークライフバランスを実現できるようにしていくこととされています。労働時間法制が大きく見直されており、その内容は、①時間外労働の上限規制（中小企業は平成 32 年 4 月 1 日施行）、②勤務間インターバルの導入促進、③一人 1 年当たり 5 日間の年次有給休暇の付与義務（全企業が平成 31 年 4 月 1 日施行）、④月 60 時間超の時間外労働では、中小企業においても割増率が 25%から 50%（中小企業は平成 35 年 4 月 1 日施行）、⑤労働時間の状況を客観的に把握することの義務付け、⑥フレックスタイム制の拡充、⑦専門的職業の方の自律的創造的な働き方である高度プロフェッショナル制度の新設です。

少し先の施行と静観することなく、直ちに職場改革が必要な段階です。

2 労働時間

「労働時間」は、最重要の労働条件の一つで、これを正確に理解することが労務管理の基本です。そこで、今号から複数回にわたり労働時間の解説を行います。

労働基準法では、どの時間が労働時間なのか明文化されておらず、解釈となります。解釈には、行政解釈（厚生労働省の解釈）があり、数々の通達によって示されています。最終解释权は裁判所にあり（特に最高裁判所）ますから、これまでご紹介してきたとおり、判例が重要であり、判断基準となります。ある事案が生じ、仮にそれが裁判となったとき、裁判所に支持されるのか支持されないのかを考えるわけです。支持されることは推し進め、不支持と判断されるならやらないことにすれば、裁判に巻き込まれる可能性は低く、なったとしても敗訴しないこととなります。

労働時間というときには、その基本判例があります。それをご紹介します。

3 三菱重工長崎造船所事件

労働事件では、その企業の名称が事件名として付されることが通例で、以前、社会保険庁事件をご紹介しました（銀改 007 号）。不名誉な判決となり永久に残る汚点は避けなければなりません。なにせ、世には労働紛争が多いのです。

さて、この事件は、割増賃金の支払いを請求したもので、その概要は次のとおりです（最一判平 12.3.9 民集 54-3-801）。

三菱重工の就業規則は、労働時間を午前 8 時から午後 5 時まで（休憩時間は正午から午後 1 時）と定め、始終業基準として、始業に間に合うよう更衣等を完了して作業場に到着し、所定の始業時刻に作業場において実作業を開始し、所定の終業時刻に実作業を終了し、終業後に更衣等を行うものと定め、さらに、始終業の勤怠把握基準として、始終業の勤怠は、更衣を済ませ始業時に体操をすべく所定の場所にいるか否か、終業時に作業場にいるか否かを基準として判断する旨定めていました。実作業に当たり、作業服のほか所定の保護具の装着を義務付けられ、装着を所定の

更衣所等において行うものとされ、これを怠ると、就業規則に定められた懲戒処分を受けたり就業を拒否されたりし、また、成績考課に反映されて賃金の減収にもつながる場合があった、というのです（以下の事実省略）。

最高裁は、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、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、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないとの明示的判断を示しました。そのうえで、作業服及び保護具等の装着を義務付けられ、装着を事業所内の更衣所等において行うとされていたのであるから、装着及び更衣所等から準備体操場までの移動は、指揮命令下に置かれたものと評価できるとしました。

「使用者の指揮命令下に置かれている時間」の箇所が一般論で労働時間か否かはこの観点が判断基準となります。そして、作業服及び保護具等の装着を義務付けられていたから労働時間であるとは、個別事案の判断です。それ故、すべての労働力の準備行為が一律に労働時間となるものではありません（事例的判断）。

4 労働時間の例示

使用者の指揮命令下に置かれている時間か否かといってもそれは抽象的であり、例示とその解釈をご紹介します。

内容	結論	理由
使用者の実施する研修	△	就業規則上の制裁や出席しないことに不利益取扱いがないなど出席が強制か否かによる。
資格取得が昇進条件となっている教育研修	△	出席が強制か否かによる。
安全衛生教育	○	労働災害防止は事業者の責任。
一般健康診断	×	業務遂行との関連で行うものではない。
出張時間	×	出張は日常の出勤と同一性質（出張時間が自由利用できるとき）。

（結論欄：労働時間は○、労働時間ではない×

5 適正な労務管理は企業の未来を背負う

例えば、前項の社内研修を所定労働時間外に実施するとき、今日は研修日ですよと、なんとなく始まったのは、紛争の種まきをしていると言い得ます。研修の趣旨目的を説明し、出席が強制なのか任意なのか明らかにしておきましょう。

当法人では、法律家として労務管理顧問に重点を置いております。是非ともお声がけください。

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
 銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国 智彦 井上 隆興
 TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
 E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp