

# これって労働時間なの？

## ～予想外の未払賃金請求・労災を防ぐ為に

---

杜若経営法律事務所

弁護士 岸田 鑑彦

弁護士 平澤 大樹

# ご質問は常時募集します！

---

- ご質問の際は、画面下の「Q&A」からご入力ください。
- 頂戴したご質問については、後半パートで可能な限り回答いたします。
- ご質問をお待ちしております。
- 質問入力時の注意点
  - このセミナーは収録しています(顧問先様限定でYouTubeにて公開)
  - 質問の際は、特定の企業名や人物名は挙げないようお願いします。
  - 匿名でご質問いただけます。

# 私はあるとき、ふと思いました・・・

---

- 現在、弁護士として杜若経営法律事務所に勤務（労働者）
- 同時に、埼玉の自動車教習所の取締役として勤務（使用者）  
⇒ 教習所→事務所の道で転んでケガをしたら通勤労災になる？？
- 出張に行くときの打刻の問題 ~いつからいつまでが労働時間なのか
- 勤務時間外の電話・メール対応 ~残業代請求の常套句
- 上司が休みの部下に連絡をしてしまう ~メールはOK？ チャットはNG？

今回のサロンは  
労働時間について  
しゃべろう！



# 本日お話ししたいこと

---

- ① そもそも「労働時間」とは
- ② 始業のタイミング
- ③ 休憩時間
- ④ 終業のタイミング
- ⑤ 通勤
- ⑥ 労働時間終了後の労働

1

そもそも  
「労働時間」とは

# 労働時間の定義

---

「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解するのが相当である。」

(三菱重工業長崎造船所事件・最判平成12年3月9日)

# 三菱重工業長崎造船所事件のケース

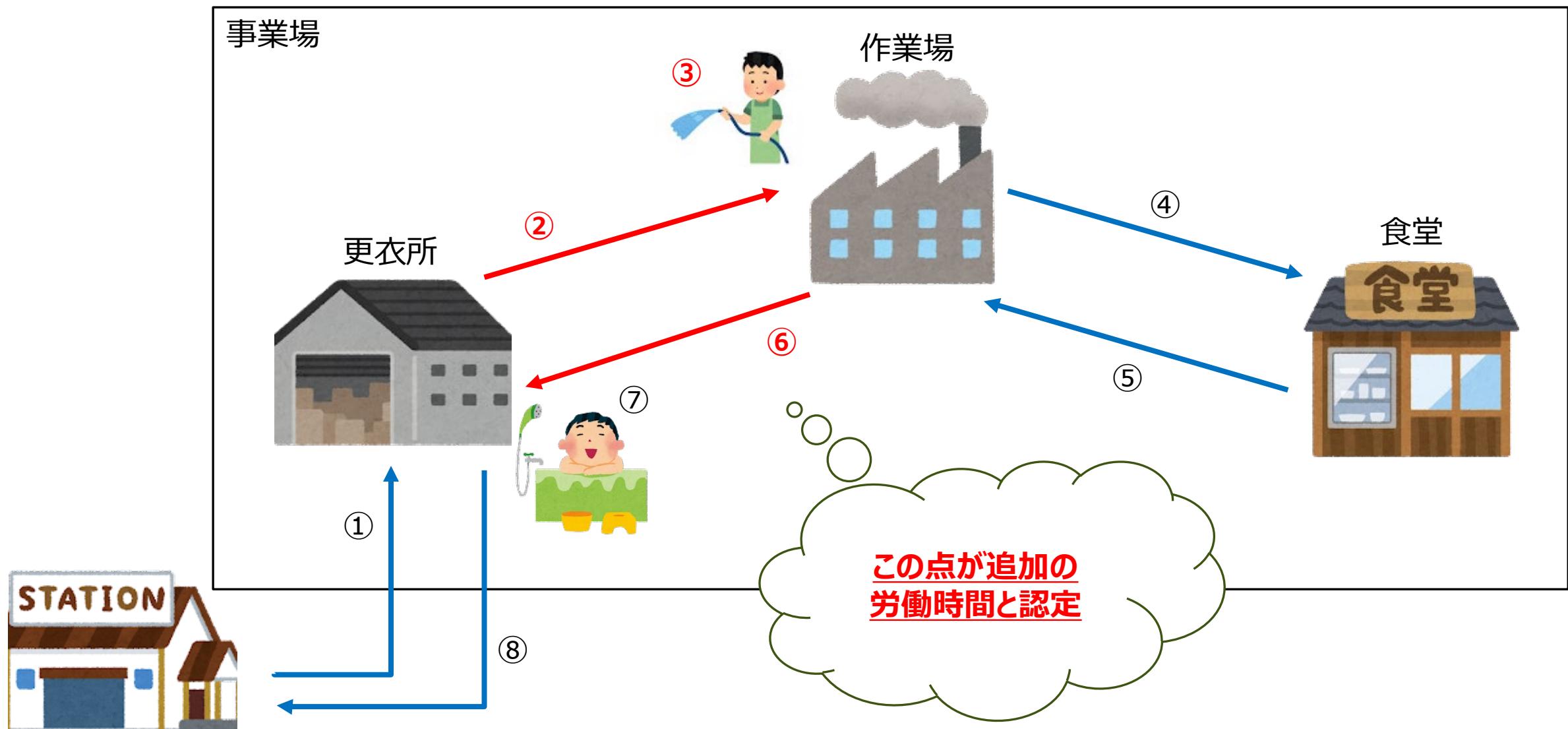
---

- ①入退場門から更衣所まで移動
- ②更衣所において作業服及び保護具等を装着して、準備体操場まで移動
- ③午前ないし午後の始業時刻前に、副資材や消耗品等の受出しを行い、また、午前の始業時刻前に散水を行う
- ④午前の終業時刻後、作業場等から食堂へ移動。また、現場控所等で作業服及び保護具等の一部を脱離
- ⑤午後の始業時刻前に、食堂等から作業場等まで移動し、また、離脱した作業服及び保護具等を再び装着
- ⑥午後の終業時刻後に、作業場等から更衣所まで移動し、作業服及び保護具等を脱離
- ⑦手洗い、洗面、入浴を行った後、通勤服を着用
- ⑧更衣所から入退場門まで移動し、事業場外へ退出

# 三菱重工業長崎造船所事件のケース

---

- ①入退場門から更衣所まで移動
- ②更衣所において作業服及び保護具等を装着して、準備体操場まで移動
- ③午前ないし午後の始業時刻前に、副資材や消耗品等の受出しを行い、また、午前の始業時刻前に散水を行う
- ④午前の終業時刻後、作業場等から食堂へ移動。また、現場控所等で作業服及び保護具等の一部を脱離
- ⑤午後の始業時刻前に、食堂等から作業場等まで移動し、また、離脱した作業服及び保護具等を再び装着
- ⑥午後の終業時刻後に、作業場等から更衣所まで移動し、作業服及び保護具等を脱離
- ⑦手洗い、洗面、入浴を行った後、通勤服を着用
- ⑧更衣所から入退場門まで移動し、事業場外へ退出



# 判断のポイント

---

## ● 作業服・保護具等の装着

- 労務の提供のうちには本来の作業に当たらなくとも、法令、就業規則、または職務命令等によって労働者が労務の提供を開始するに当たって義務付けられ、これを懈怠したときは不利益取扱をうけることから、必要不可欠ないし不可分の準備行為とされているものも、労働時間に含まれる

## ● 休憩に伴う移動時間、作業服・保護具等の脱着

- 休憩時間が、労働時間と労働時間との間に存在することに照らせば、使用者は労働者を休憩時間において労働から解放させて自由に行動できる状況に置けばよい
- 使用者は、午前の終業時刻と同時に食堂等で労働者が喫食できる状態にする義務はなく、原則として午前の終業時に労働者を作業場において実作業から解放すれば足りる

# 労働時間の定義（他の重要判例）

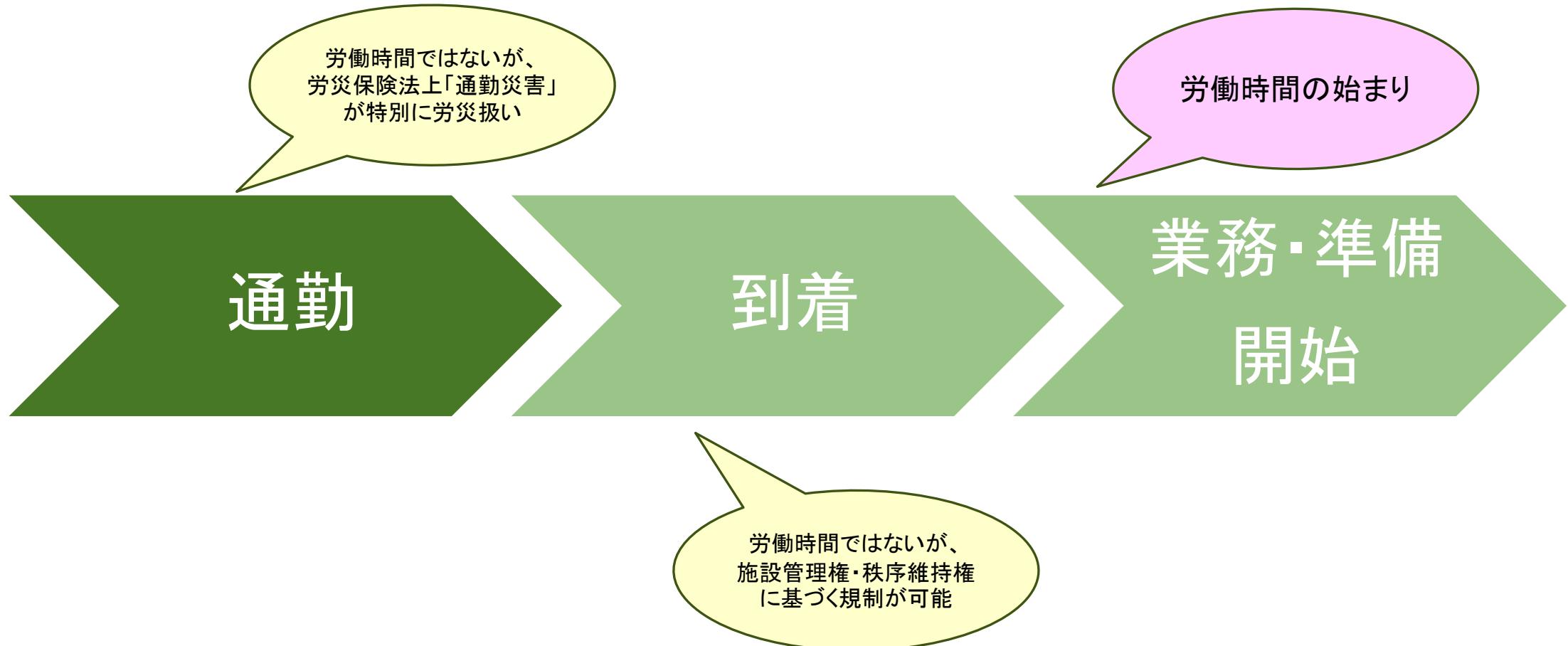
労基法 32 条の労働時間…とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事していない仮眠時間（以下「不活動仮眠時間」という。）が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動仮眠時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものというべきである（<三菱重工業長崎造船所事件を引用>）。

そして、不活動仮眠時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということはできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。（大星ビル管理事件・最判平成14年2月28日）

2

# 始業のタイミング

# 労働時間はいつから始まる？（原則）



# 労働時間はいつから始まる？（原則）



各自が自分のタイミングで準備・業務を始められる場合、  
管理をしないと労働者が自由に前残業をできる環境  
になってしまい、想定外の残業代が発生する。

# 残業禁止命令の有効性

---

…労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下にある時間又は使用者の明示又は默示の指示により業務に従事する時間であると解すべきものである。したがって、使用者の明示の残業禁止の業務命令に反して、労働者が時間外又は深夜にわたり業務を行ったとしても、これを賃金算定の対象となる労働時間と解することはできない。

被告は…繰り返し 3 6 協定が締結されるまで残業を禁止する旨の業務命令を発し、残務がある場合には役職者に引き継ぐことを命じ、この命令を徹底していたものであるから、上記の日以降に原告らが時間外又は深夜にわたり業務を行ったとしても、その時間外又は深夜にわたる残業時間を使用者の指揮命令下にある労働時間と評価することはできない。（神代学園ミューズ音楽院事件・東京高判平成17年3月30日）

# 特殊な事例

---

- ①出張
- ②一度集合してから出発する場合
- ③直行・直帰

# 特殊な事例① ～出張

---

- 労災保険法上は、出張は自宅出発時から業務が開始されることになっており（昭和34年7月15日基収2980号）、出張中に災害に遭うと、通勤災害ではなく、業務災害として扱われる。
- 出張の際の往復に要する時間は、労働者が日常の出勤に費やす時間と同一性質であると考えられるから、右所要時間は労働時間に算入されず、したがつてまた時間外労働の問題は起り得ないと解するのが相当である。（日本工業検査時間外手当請求事件・横浜地川崎支決昭和49年1月26日）

# 特殊な事例② ～一度集合してから出発

---

- 考え方は通常の通勤と同じ。一度集合したからと言って、直ちにそこから労働時間になるわけではない。
- 現場への移動が通勤と同視できるか。直行直帰を認めるが、希望者（申請書等を提出してもらう）は所定時間までに会社に出社してもらえば、会社の車で現場まで乗せてあげるという運用の場合（会社に到着してから作業をさせない、移動中も仕事をさせない）も、そのまま自家用車で現場まで通勤するのと差異はなく、労働時間ではなく移動時間と解してよい。（福井地判令和3年3月10日、東京地判平成14年11月15日）。

## 特殊な事例③ ~直行直帰

---

- これも考え方は通常の通勤と同じ
- 基本的には通勤になる。
- 移動中も業務を行ったり、移動中も会社からの指示に従わなくてはならないのであれば労働時間になる可能性がある。

3

# 休憩時間

# 休憩時間とは

---

- 「休憩時間とは単に作業に従事しない手持時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されて居る時間の意であつて、その他の拘束時間は労働時間として取り扱うこと」（昭和22年9月13日・発基第17号）
- 手持ち時間（待機時間）は休憩時間ではない。←運送業の残業代請求で問題に
  - 本人に申告させる場合は、区別している趣旨を明確にする
  - 繰り返しの指導を行う
  - 定期的に（できれば毎日や長くても1週間分）確認してもらう
  - 必要に応じてカメラでの確認も行う

# 休憩時間に関する有名判例

---

本件仮眠時間中，労働契約に基づく義務として，仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられているのであり，実作業への従事がその必要が生じた場合に限られるとしても，その必要が生じることが皆無に等しいなど実質的に上記のような義務付けがされていないと認めることができるような事情も存しないから，本件仮眠時間は全体として労働からの解放が保障されているとはいえず，労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価することができる。（大星ビル管理事件・最判平成14年2月28日）

# 休憩時間に関する注目裁判例

---

- ◎システムメンテナンス事件（札幌高判令和4年2月25日）
- 機械式駐車場のメンテナンス業務に従事していた労働者が、通常の勤務時間外のメンテナンス対応当番となっていた時間帯について、そのすべてが労働時間に当たるとして、未払割増賃金と付加金等の支払いを請求した事案
- 終業時刻の午後5時30分から翌日の始業時刻の午前8時30分までの時間帯（夜間）と休日に顧客からのメンテナンス依頼がある場合に備えて、従業員がメインとサブの当番となって、Y社から貸与された携帯電話で顧客からの連絡等に対応し、必要に応じて現場に臨場し、緊急対応をしていた。

# 休憩時間に関する注目裁判例

---

- 当番従業員に対して、事務所などいざれかの場所に待機することを義務付ける指示ではなく、帰宅することも含めて移動の自由はあったものの、終業時間後も事務所内で待機することが多かった。また緊急対応時に社用車で現場に移動するため、当番従業員は飲酒をしないよう指示されていた。
- 当番となった場合、Y社は実働の有無にかかわらず夜間当番は1500円（後に2500円）、休日当番は1000円（後に廃止され8時間労働したときの賃金と割増賃金）を支給し、実働があったときはその時間（現場対応のための移動時間も含む）の割増賃金を支払っていた。

# 休憩時間に関する注目裁判例

---

当番従業員はできるだけ速やかに現場に臨場する必要から、事実上遠方に出かけることができないという制約があるとはいえ限定的であって、一切の飲酒ができないという行動制限も無視することはできないが、それ以外の行動は基本的に制限がないことからすると、「一定の場所における待機を義務付けられておらず、多様な行動の自由も広く保障されていることに鑑みると、当番従業員は、不具合等の連絡があった場合に直ちに実作業に従事することができるような態勢でいることを求められているわけではない」から、「不活動待機時間においては、Y社の指揮命令から離脱しているものと評価し得る」とした。

# 休憩時間に関する注目裁判例

---

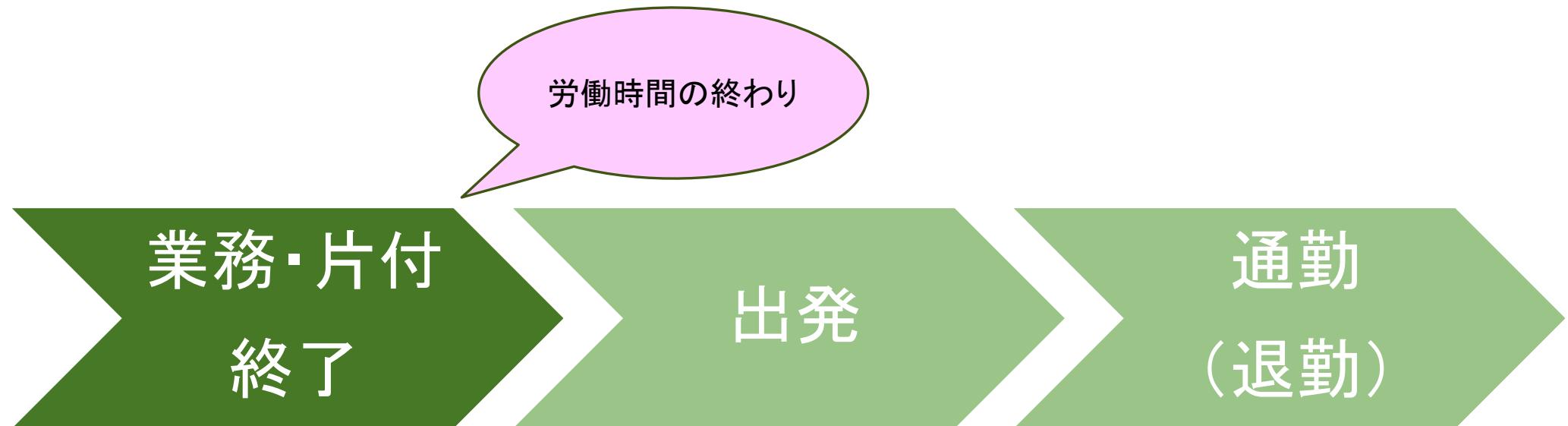
- また、Xの勤務実態をみても全当番日のうち電話連絡があった日は約33%にとどまり、深夜時間帯の連絡は少なく、実作業に従事した時間の割合もわずかであったから、労働時間に当たらないとした。
- なお、控訴審は、当番従業員が事務所内にとどまって待機していた時間については使用者の默示の指揮命令があったものとして、労働時間性を認めている。

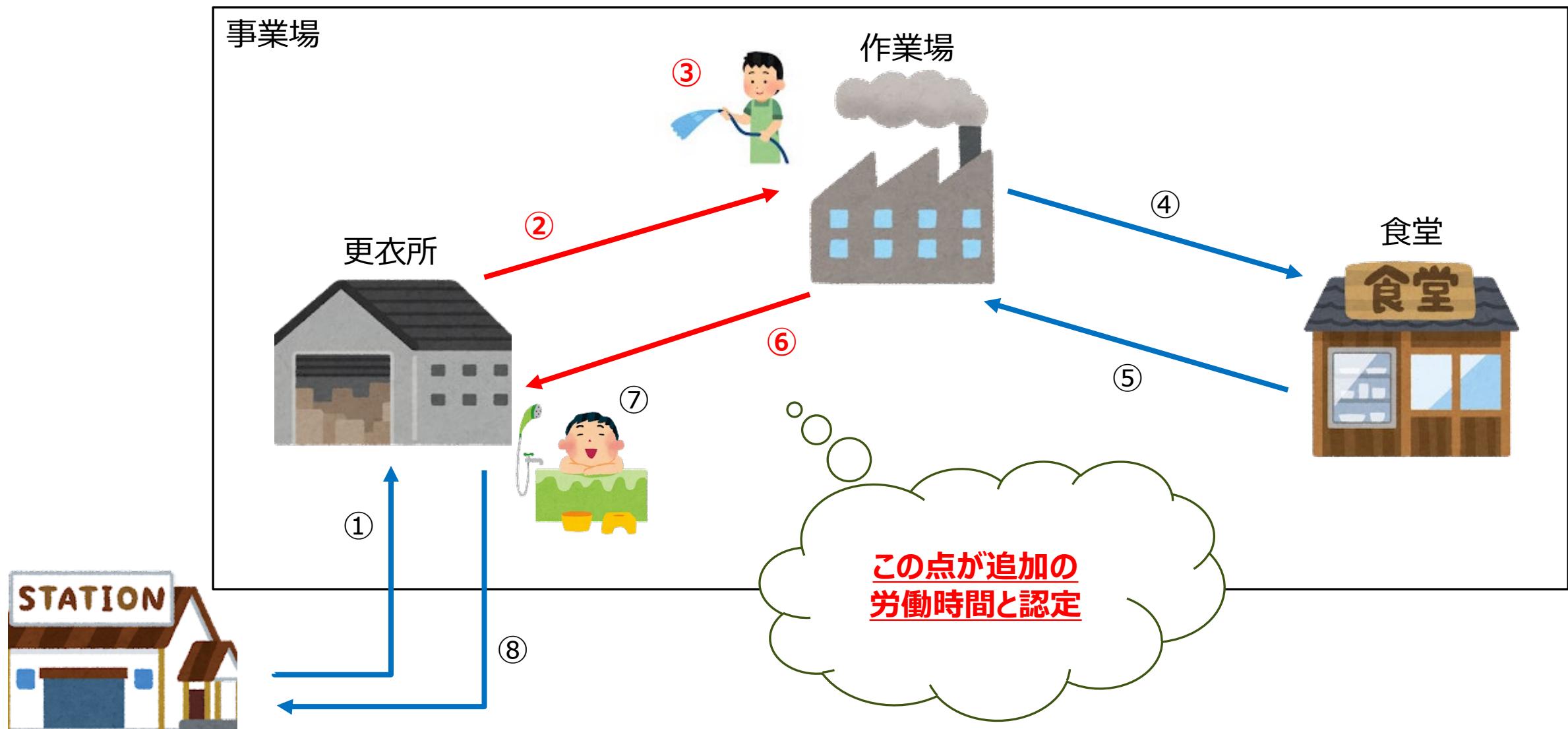
# 4

## 終業のタイミング

# いつまでが労働時間か

---





# よくあるご質問

---

「残業代は1分単位で」と言うが、打刻までに  
喋ったりしている時間や、トイレの時間までも  
残業代を出さなくてはいけないのか？

# 回答

---

- 必ずしもそのようなことはない！！
- タイムカード = 会社に滞在している時間の記録  
≠ 労働時間の記録
- 多少のズレがあること自体は仕方ない。

# 回答

---

- 所定終業時刻との大幅なずれがある場合(15分)に申告させるという扱いを行う。
- 残業を許可制とするという運用をしていても、形だけでは認められない
- 徹底した運用が大切。

5

# 通 勤

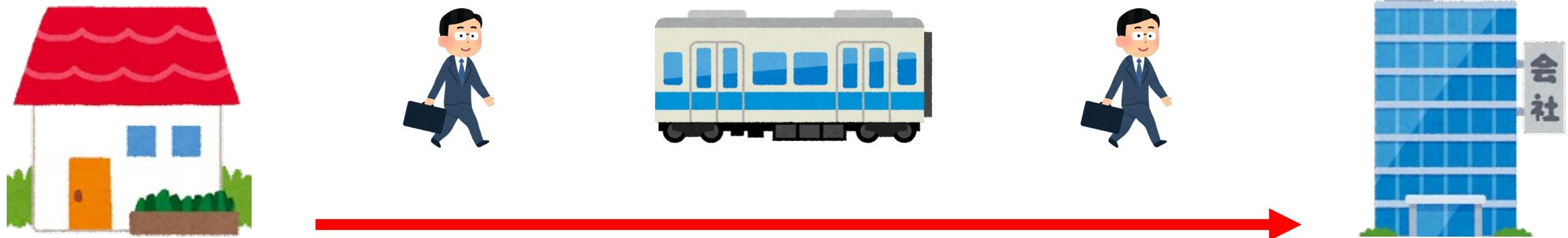
# 通勤時間

---

- 通勤時間は労働時間ではない。
- 通勤中の災害は労災と同視（労災7 I ③）
- ただし、出張中の災害は通常の労災と扱う（既出）

# 通勤災害と見做されるか否か

---

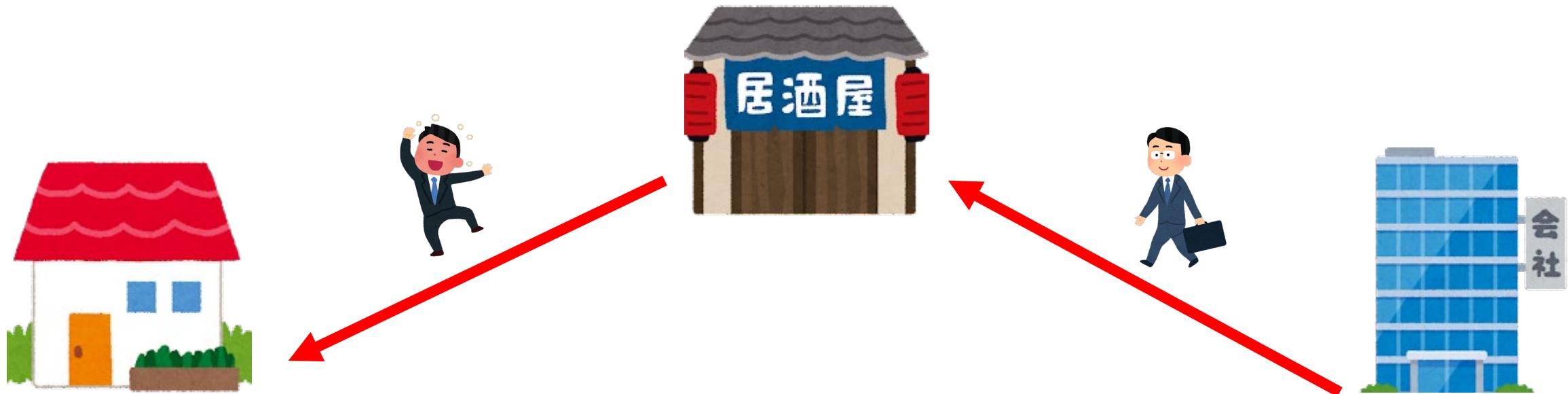


# 通勤災害と見做されるか否か



労災法7Ⅲにいう「移動の経路を逸脱」にあたるか...？？  
→労災則8①「日用品の購入その他これに準ずる行為」

# 通勤災害と見做されるか否か



労災法7Ⅲにいう「移動の経路を逸脱」にあたるか...？？  
→労災則8のいずれにも該当しない

# 6

# 労働時間終了後 の労働

# 便利な世の中になつたがゆえに…

---

- 電話、チャット、メールで、いつでもどこでも、業務・連絡ができる
- 休日、終業後に上司からの連絡が絶えない
- これらは労働時間になるか？

# 終業時間後の連絡

---

- 会社が指示、奨励していた又は黙認していた場合は労働時間になる可能性が非常に高い。
- 会社としては、終業時間後の連絡は極力控え、やむを得ない場合は後日の対応でいい旨を付記するように指導する。

# 終業時間後の連絡

---

- 全社的にも、終業時間後の連絡には応答する必要がないことを定期的に周知する。
- 必要であれば、取引先にも周知する。
- どうしても応答が必要であれば、その期間のみ打刻するように指示することも検討する。

# 7

## 質問が多い事項

# Q1：健康診断は労働時間か

---

- 一般健康診断

- 一般的な健康確保を目的として事業者に実施義務を課したもの
- 業務遂行との直接の関連において行われるものではない。
- 受診のための時間についての賃金は労使間の協議によって定めるべき

- 特殊健康診断

- 業務の遂行に関し、労働者の健康確保のため実施しなければならない
- 特殊健康診断に要した時間は労働時間であり、賃金支払いが必要

## Q2：研修・講習・自主活動等の時間

---

- 就業規則や契約に定めがあればそれによる
- 参加強制されているか
- 就業規則上の制裁等の不利益な取扱いの有無
- 教育・研修の内容と業務との関連性
- 参加しないことにより本人の業務に具体的な支障が生ずるか否 等

# Q3：懇親会・食事会・飲み会の時間

---

- 参加強制されているか否か
- 言及しているものは少ないが…
  - 労働条件明示義務（労基15Ⅰ）
  - 「労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項」は相対的明示事項（労基則5Ⅰ⑥）
  - 就業規則や個別契約に明示がなく、労働時間認定されると会社負担？

# 労働時間の定義（再掲）

---

「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解するのが相当である。」

（三菱重工業長崎造船所事件・最判平成12年3月9日）

**前半の講義パートは以上です。**

**引き続き、後半の座談会パートもご視聴ください。**