



## Vol.217

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

### ★作業服への着替え時間が労働時間に当たらないとされた事例

#### 1. 労働時間性を巡る近時の傾向と本事案の意義

昨今の未払残業代請求訴訟において、もはや「定番」とも言える論点が、始業前の制服への更衣、移動、および点呼・検査時間の労働時間性です。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」を指し、これが客観的にどう評価されるかが争点となります。

多くの裁判例では、作業服への着替えを「事業所内で行うこと」を義務付けている場合、その更衣時間は労働時間であると判断される傾向にあります。しかし、今回ご紹介する西日本高速道路サービス関西事件(大阪地裁令和7年10月30日判決)は、従業員側の「更衣室で着替えるよう指示があった」という主張を退け、企業の自由裁量を認める形で労働時間性を否定しました。

本判決は、どのような状況であれば「義務付けがない」と言えるのかを詳細に示しており、実務担当者にとって極めて示唆に富む内容です。

#### 2. 西日本高速道路サービス関西事件(大阪地裁令和7年10月30日判決)の詳細

##### (1) 事案の概要

被告: 高速道路の料金収受・管理を行う会社

原告: 定年退職後に有期嘱託社員として再雇用された料金ステーション勤務者

##### 主な争点:

始業前の更衣時間: 自宅から私服で来社し、更衣室で制服(ブルゾン・ズボン)に着替える時間

移動・検査時間: 更衣室から、事務室奥のアルコール検査場所まで移動し、検査を受ける時間

仮眠終了後の更衣時間: 休憩時間(仮眠)中に着用していた私服から、再度制服に着替える時間

##### (2) 裁判所の詳細な判断(原告の請求をすべて棄却)

###### ① 始業前の更衣時間: 労働時間性を否定

原告は「約10年前に所長から『更衣室で着替えてから出勤簿に押印し、朝礼に出るように』と指示された」と主張しました。しかし、裁判所は以下の理由からこれを否定しました。

制服の社会的許容性: 着用する制服はシャツや長ズボン等であり、これを着用して通勤することに特段の支障はない

明示的指示の不在: 所長から「制服で出勤するな」とまで言われた事実は認められず、会社が社内更衣を「義務付けていた」とは言えない

証言の信憑性: 10年以上前の記憶であり、客観的証拠に欠ける

## ② 仮眠終了前の更衣時間: 労働時間性を否定

原告は「衛生上の観点やマナーとして、制服のまま仮眠はできず、着替えは不可欠」と主張しました。これに対し、裁判所は最高裁の枠組み(三菱重工長崎造船所事件等)を引用しつつ、次のように判断しました。

自由利用の原則: 休憩時間中、会社が「寝やすい服装に着替えろ」と指示していない以上、自主的に着替えた時間は、休憩時間を自由に利用しているに過ぎない

ごく短時間の行為: 制服の着脱は短時間で済むものであり、休憩時間の自由利用を妨げるものではない

## ③ 移動時間とアルコール検査時間

移動時間: 更衣時間が労働時間でない以上、そこからの移動も「通勤」の延長であり、労働時間には当たらない

検査時間: アルコール検査自体の1分間は労働時間と認めたが、会社の端数処理規定(1か月合計で30分未満切り捨て)により、追加の支払いは不要。

## 3. 実務上の留意点と防御策

### (1) 「私服通勤の禁止」や「社内更衣の強制」を避ける

本件の勝訴の決め手は、会社が「制服通勤を認めていた(禁止していなかった)」点にあります。就業規則や内規で「制服での通勤を禁ずる」といった規定を置いている場合、社内での更衣時間はほぼ確実に労働時間とされます。リスクを回避するには、「更衣場所は従業員の任意とする」ことを明確にしておくべきです。

### (2) 現場管理職の「余計な一言」をコントロールする

本件でも10年前の所長の発言が争点となりました。現場で「更衣室できちんと着替えてから顔を出せ」といった指導を日常的に行っていると、それが「黙示の指示」と認定されるリスクがあります。管理職研修等で、準備行為への介入が法的リスクを招くことを周知する必要があります。

### (3) 短時間労働の積み重ねを「端数処理」で管理する

アルコール検査のように「1分」で終わる業務でも、それが義務であれば労働時間です。今回の判決でも、1分間の検査は労働時間と認められました。

【重要: 行政通達(昭和63年3月14日 基発第150号)による例外】賃金は全額払いが原則ですが、事務簡便のため、以下の端数処理は認められています。

対象: 1か月における時間外労働・休日労働・深夜労働の「各々の合計時間数」。

処理: 30分未満は切り捨て、30分以上は1時間に切り上げ。

※本事件の被告会社もこの規定を採用しており、1分間の検査時間を月間の回数分合計しても30分に満たなかったため、適法に切り捨てられた結果、未払いは発生しないと結論付けられました。

### (4) 休憩時間の「解放」を実態として確保する

仮眠後の着替えについても、「制服での仮眠を禁じていない」というスタンスが重要です。自主的に着替える分には自由ですが、会社として着替えを前提とした運用(例: 仮眠室には私服でなければ入室禁止とする等)にしていると、労働時間性が肯定される恐れがあります。

#### 4. まとめ

「現場では更衣室で着替えるのが暗黙のルールになっている」「数分程度の準備作業を労働時間を含めていない」といった状況がある場合、未払い残業代請求に発展するか分かりません。本判決をベースに、労働時間管理の見直しや、管理職向けの指導内容を見直していただければ幸いです。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)