

[22] 所定労働時間外における労働者の諸活動の労働時間該当性

Point

- (1) 現在の通説・判例・行政解釈は、「労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令(監督)下におかれている時間」と定義している。
- (2) 「指揮命令下」という文言は、必ずしも具体的に直接命令された事実だけを意味するものでなく、命じられた業務を遂行するために必要不可欠ないし不可分な行為をする時間も含まれる。
- (3) 判例は、労働時間に「使用者の指揮命令下に置かれている時間」という抽象性の高い統括的定義を与えたうえ、判断基準としては、業務性、待機性(指揮監督性)、義務性という諸要素に着目した判断を行っていると思われる。
- (4) 判例では、労基法上の労働時間は、客観的に定まるものであって、労働契約等の定めいかんにより決定されるものではないとされている。始業前、終業後及び休憩時間中など労働契約に基づく所定労働時間外の時間における労働者の諸活動についても労働時間であると認めた裁判例がある。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：1 企業別 ②合同労組 3 その他 組合員数(250人)

②使用者：業種(自動車整備業) 従業員数(15人)

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

A(利害関係人)は、4年1ヶ月勤務した自動車整備工場Yを退職することとし、退職届を提出することとした。Aの勤務日は月曜から金曜までの週5日、勤務時間は、8:30~17:30(昼休憩12:00~13:00)であり、月給制で働いていた。毎日始業30分前には作業着に着替えた上で、機械点検や整理整頓を行うこととされており、その後、始業10分前から全員で朝礼と体操が行われ、また、終業後にも清掃、整理整頓等を行い、着替えまで行くと30分以上かかっていたが、これらの始業前と終業後の活動については勤務時間外とされており、時間外手当は支払われていなかった。Aは毎日の出勤時間と退社時間を記録しており、退職時に、これらの時間についても勤務をしていたのだから、入社時に遡って賃金を支払って欲しいとYに請求したが、Yからは勤務時間ではないとの理由で支払いを断られたため、Aは合同労組Xに加入

した。Xに対し、Aは、始業前及び就業後の活動に加え、昼休憩中でも来客があれば対応しなければいけなかったため、その分も勤務時間になるのではないかと相談した。XはAの始業前及び終業後の活動及び昼休憩に係る時間外手当の支払いを求めてあっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 所定労働時間外における労働者の諸活動の労働時間該当性

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> ・ 所定労働時間は8時間であったが、始業前の作業着への着替え、機械点検、整理整頓、朝礼、体操、終業後の清掃、整理整頓のため、毎日1時間以上所定労働時間外に勤務していた。その分の手当を入社時から遡って支払って欲しい。 ・ 昼休憩中でも来客があれば対応しなければいけなかったため、その分も労働時間として、賃金を支払って欲しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 所定労働時間外の活動であるので、賃金を支払うことはできない。 ・ 機械点検や整理整頓については命じたことはなく、職場で自主的にやっていたことなのではないか。 ・ 昼休憩中の来客といっても、頻繁ではなかったため、その分の賃金は支払えない。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせん員が労使双方に確認したところ、組合が主張する諸活動の時間が労働時間に該当するか否かについて労使の見解が分かれていた。あっせん員がYに対し、始業前、終業後及び休憩中の諸活動の時間に関する裁判例を示しながら、組合の主張する諸活動の時間のうち機械点検や整理整頓、義務的に行われていた朝礼や体操については労働時間該当性があると判断される可能性があるということについて説明し、説得を行ったところ、Aに対し時間外手当を遡って支払うという形にすると他の従業員へも波及する可能性があるとして難色を示したが、解決金という形での解決については応じる意向を示した。また、組合に対しては、昼の休憩時間について時間外勤務が認められなかった裁判例や着替えについては業務従事の準備にすぎないとした裁判例もあるとして、必ずしも組合の主張する諸活動の時間すべてについて労働時間該当性があると判断されるわけではないことや、賃金の請求権には2年の時効があることを説明したところ、組合側も一定の理解を示した。この後、あっせん員で協議し、Aの月給〇万円を基に1日1時間の所定外労働を行ったとして算定した額（ただし、労基法115条の賃金の請求権の時効を勘案して2年間分）を解決金とするあっせん案を提示し、双方の歩み寄りを求めたところ、合意に至り、事件は解決した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① Yは、Xに対し、本件の解決金として〇万円を平成〇年〇月〇日までに組合の指定する口座に振り込む。
- ② X及びAとYは、本件争議が解決し、このほかに一切の債権債務がないことを確認する。

- ③ X及びAとYは、本件争議について、第三者に口外しない。

解 説

- (1) 本事件は、労働者が勤務していたと主張する所定労働時間外の諸活動の時間が労基法上の労働時間に該当するかについて争われた事案である。

労基法は、労働者に休憩時間を除き一週間について40時間、一日について8時間を超えて労働させてはならないと定め(労基法32条)、これに違反した使用者に対して罰則の適用を予定している(同法119条1項)。また、この上限を超えて労働させた場合、割増賃金の支払いが必要となる(同法37条1項)。このため、労基法上の労働時間の定義が問題となる。労基法上労働時間の明文の定義は存在せず、労基法32条の「労働させる」という文言の解釈に委ねられることになる。現在の通説・判例・行政解釈は、「労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令(監督)下におかれている時間」と定義している。そして、「指揮命令下」という文言は、必ずしも具体的に直接命令された時間だけを意味するものでなく、命じられた業務を遂行するために必要不可欠ないし不可分な行為をする時間も含まれると解されている。判例は、労働時間に「使用者の指揮命令下に置かれている時間」という抽象性の高い一般的定義を与えたうえ、具体的判断基準としては、場所的・時間的拘束性の有無・程度、実態的な義務的業務性の有無・程度、使用者の指示の有無などの諸要素を総合的に判断する傾向にある。また、判例は、労基法上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って客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めいかんにより決定されるものではない」としている(三菱重工業【会社側上告】事件―最一小判平12・3・9民集54巻3号801頁、三菱重工業【組合側上告】事件―最一小判平12・3・9労判778号8頁)。

- (2) 労働契約においては、労働時間の開始時と終了時を示すものとしての「始業時」と「終業時」が定められる。これら始業時から終業時までの時間は「所定就業時間」(拘束時間)と呼ばれ、同時間より所定の休憩時間を差し引いた時間が「所定労働時間」と呼ばれる。したがって、スケジュールどおりに労働が行われるかぎり、労働時間は所定労働時間と一致するのが通例であるが、次に見るとおり、所定労働時間外における労働者の諸活動の時間が労働時間にあたることも大いにありうる。

第1に「始業時」において労働者がどの場所でどのような状態になければならないかは、労務提供の場所・態様に関連した労働契約上の合意ないし就業規則等のために委ねられる。しかし、労基法の労働時間の起算点はこれとは別で、たとえば、①交代引継ぎ、機械点検、整理整頓が「始業前」に行われても、通常は業務への従事として労働時間となるし、②朝礼、ミーティング、体操も指揮監督下に義務的に行われる場合には労働時間となる。これらの場合には、労基法上の労働時間の起算点は、これら諸活動の開始時となる。これに対し、③作業衣への着替えや保護具(安全靴、安全帽)の着用は、義務的で、しかもそれ自体入念な作業を要する場合を除いては業務従事の準備にすぎないといえよう。判例は、義務づけの性格の強い更衣・安全保護具の着用と更衣所から作業場への移動時間・資材の受け出しに要する時間を労働時間と解しつつ、入場退場門から更衣所までの移動時間および休憩中の作業服の着脱時間に関しては、未だ指揮命令下にある時間とはいえず、労働

時間にあたらな^いとしている（三菱重工業〔会社側上告〕事件（再掲）、三菱重工業〔組合側上告〕事件（再掲））。また、鉄道会社の駅務員が行う始業前点呼および退社前の点呼に要する時間を労働時間と解しつつ、頻度・義務的性格が弱い業務引継ぎについて労働時間性を否定した裁判例がある（東京急行電鉄事件―東京地判平 14・2・28 労判 824 号 5 頁）。

第 2 に、労働時間の終了時点については、前記の「終業時」以後に作業上必要な最終部分として労働時間となるが、①後始末（機械点検、清掃・整理整頓、引継ぎ）が行われれば、それは業務従事の最終部分として労働時間となるが、②入浴、着替えなどは特段の事情のない限り業務従事とはいえない（三菱重工業〔組合側上告〕事件（再掲））。

第 3 に、所定就業時間のなかで休憩時間とされている時間も、実質的にみて作業と作業との間の待機時間である手待時間であると認められれば労働時間となる。たとえば、店内で休憩していることを要し、客が来店した際には即時に対応しなければならない時間は手待時間である。なお、行員が昼の休憩時間に顧客の来訪や電話に対応することがあったとしても、それだけで労働から解放されて自由に利用できる時間が 60 分は保障されていなかったとはい^いがたいとして、昼の休憩時間について労働時間であるとの主張が認められなかった裁判例もある（京都銀行事件―大阪高判平 13・6・28 労判 811 号 5 頁）。

第 4 に、所定労働時間外に行われる企業外の研修・教育活動や企業の行事（運動会など）への労働者の参加も、参加が義務的で会社業務としての性格が強ければ労働時間となるとの行政解釈が示されている（昭 26・1・20 基収 2875 号参照）。小集団活動も同様の観点から業務従事の一つと考えられるか否かが検討されるものであり、趣味の会活動の労働時間性を否定する一方、経営協議会活動、研修会への参加を労働時間とした裁判例（八尾自動車興産事件―大阪地判昭 58・2・14 労判 405 号 64 頁）や会社が従業員らに業務関連の技能を習得させるべく奨励する WEB 上のサービスを利用した学習活動の労働時間性を認めた裁判例（NTT 西日本ほか事件―大阪地判平 22・4・23 労判 1009 号 31 頁）がある。

- (3) 本事件は、組合が労働時間にあたる^と主張する所定労働時間外の諸活動の時間の労働時間該当性をめぐる事案である。労働時間にあたるか否かについて労使の主張に隔たりがあったため、あ^っせん員が労使双方に対して所定労働時間外の諸活動の労働時間性についての裁判例を示し、説得した上で、双方に金銭解決を提案したところ、双方があ^っせん案を受諾し、解決した事案である。

（参照すべき法令）

労働基準法

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞ

れ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- 2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- 3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。
- 4 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- 5 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

（時効）

第一百五十五条 この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

第一百九条 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

- 一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二条第四項、第三十二条、第三十四条、第三十五条、第三十六条第一項ただし書、第三十七条、第三十九条、第六十一条、第六十二条、第六十四条の三から第六十七条まで、第七十二条、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第一百四条第二項の規定に違反した者

（略）

（参考となる判例・命令）

- ・三菱重工業〔会社側上告〕事件一最一小判平12・3・9民集54巻3号801頁
- ・三菱重工業〔組合側上告〕事件一最一小判平12・3・9労判778号8頁
- ・東京急行電鉄事件一東京地判平14・2・28労判824号5頁
- ・京都銀行事件一大阪高判平13・6・28労判811号5頁
- ・八尾自動車興産事件一大阪地判昭58・2・14労判405号64頁
- ・NTT西日本ほか事件一大阪地判平22・4・23労判1009号31頁