



連絡先：〒445-0853

愛知県西尾市桜木町3-51-3 林ビル2階

電話：0563-53-0220 FAX：0563-53-0222

e-mail：inoue@aisan-law.jp

あいさん事務所便り

そもそも「労働時間」とは何なのか？ ～使用者の指揮監督下にあるか否か

働き方改革において、労働時間がクローズアップされています。しかし、改めて考えてみると、『労働時間』とは何か？は悩ましい問題です。「実際に働いている時間が労働時間でしょ」と思われがちですが、法的には、「労働時間」は「使用者の指揮監督下に置かれている時間」なので、実際には働いていない待機時間でも労働時間に当たることがあります。

管理人の仮眠時間が問題となった、大星ビル管理事件判決（最判平成14・2・28 労判822号5頁）では、直ちに相当の対応をすることが義務付けられていたとして、実作業以外の仮眠時間全体が労働時間と認定されているからです。

「〇時から〇時はヒマだから休憩時間として。でも、お客さんが来たり、電話がかかってくるきたら対応してね」という場合は、「来客時に即応しないとイケない」ので、実際には来客がなくても、休憩時間ではなく、賃金の発生する労働時間です。要は、使用者による義務付けがあるか、労働者の自由性があるかで、労働時間性の有無が分かれるわけです。

労働時間性に関する労使の対立が先鋭化するのには、残業代紛争が一番多いですが、近年は労災請求でも問題となります。行政の労災認定でも、間違いなく労働時間を重視しており、さらに、その認定の仕方がかなり労働者に有利になっています（途中で休憩時間があったにもかかわらず、タイムカードで単純に始業から終業

時間を引き算して、長時間労働を認定してしまう傾向にある）。裁判でも、タイムカードがあるような事案では、使用者側が「この時間帯は労働時間ではなく休憩時間だった」と主張しても、それを裏付ける具体的な証拠がない場合は負けてしまいます。

使用者は、労働時間の考え方をよく理解し、適切に労働時間管理をしておく必要がありますが、なかなか判断が難しい部分もあります。そこで、今回は一審と控訴審で裁判所の評価が分かれた裁判例を紹介します。

システムメンテナンス事件

（札幌高判令4・2・25 労判1267号36頁）

●事案の概要

駐車場のメンテナンス業務に従事していた元従業員が、夜間当番を割り当てられた時間は、待機時間も労働時間に該当するにもかかわらず、会社からは実作業時間に対する割増賃金しか支払われていないと主張して、残業代請求をした事案です。夜間当番時は、携帯電話（会社の留守電が転送される）を携帯して社車で帰宅し、必要な場合は現場対応をするよう求められ、遠方に出かけたり、飲酒することは禁止されていました。なお、この元従業員は、夜間当番時、終業後もしばらく事務所内にとどまって待機していました。

●一審と控訴審の判決のポイント

一審では、一定の場所における待機を義務付けられておらず、行動の自由も広く保障されていることから、会社の指揮命令下に置か

れていなかったとして、労働時間には該当しないとしていました。

これに対して、控訴審は、事務所における待機中は、コンビニエンスストアに買い物に出かけたり、インターネットで動画を閲覧するなど自由に過ごすことができはいたものの、顧客からの電話連絡が入ると、速やかに現場に向かうことができるように事務所に待機していたこと、会社代表者においても、事務所に待機していることを認識し、これを容認していたと認めることができるから、労働からの解放が保障されているとはいえないとして、労働時間に当たるとしました。

なお、事務所に待機していない時間帯については、上記の飲酒禁止等以上に従業員の行動を制約してはおらず、帰宅して食事、入浴、就寝等をしたり、買い物に出かけたりなど、私的な生活・活動を営むことが十分に可能であると認められるから、労働時間には当たらないとしました。

一審も控訴審も、自宅における待機については労働時間性を否定していますが、終業後の事務所における待機については、高裁は、「代表者が事務所内での待機を知らながら容認していた」ことを理由として、労働時間性を肯定しています。会社は、事務所での待機を指示・命令していたわけではないにもかかわらず、高裁の認定はなかなか厳しいものといえます。

実務の具体的対応

～労働時間管理は使用者にとって必須

使用者には労働時間の把握義務（安衛法 66 条の 8 の 3）があるので、労働時間の適正な管理を怠ると使用者にとって不利に働きます。使用者としては、労働時間につき、負荷と仕

事の均衡がとれているか留意し、タイムカードがあっても実際は働いていない等の不可解な時間があれば、適切に調査確認して労働時間の補正や注意指導をしないとなりません。

指揮監督下にある労働時間かどうかは問題となる事案は、上記の手待ち時間以外にも、朝礼・更衣時間等に関する裁判例が多数あります。リーディングケースの三菱重工業長崎造船所事件判決（最判平成 12・3・9 労判 778 号 11 頁）では、作業服の着用を義務付けていると評価できる場合、実作業の前後の更衣所等における所要時間も労働時間となると判示しており、留意が必要です。

労働時間性の判断では、使用者による義務付けがあるかないか、労働者が自由に行動し得ることが保障されているか否か等が問題となります。とくに、裁判所は場所的自由と時間的自由を重視しますので、労働時間と認定されないためには、労働者の自由利用を明確にしておくことが求められます。

労働時間性の考え方

労働者による時間の自由利用が保障されていると、労働時間性が否定されやすい（＝休憩時間となる）

義務付けが曖昧な時間帯があると、紛争になりやすい：極力グレーな時間はなくす（自由利用ができた証拠を残しておく）

使用者による業務の義務付けの程度が大きいと、労働時間性が認定されやすい

～当事務所よりひと言～

実態と違って、労働者の主張する労働時間が認められてしまうことはしばしばあります。会社が、「実際は働いていなかった」と反論しても証拠がないと負けてしまいますので、常日ごろからの正確な労働時間管理が重要です。