

そこが知りたい！「実践 働き方改革 労務管理講座」

第2回

## これって労働時間？ ～「暗黙の了解」はもう通用しない～

社会保険労務士法人中村・中辻事務所  
代表社員 中辻めぐみ

### 1. 「『暑気払い』って残業時間つかないのですか？」

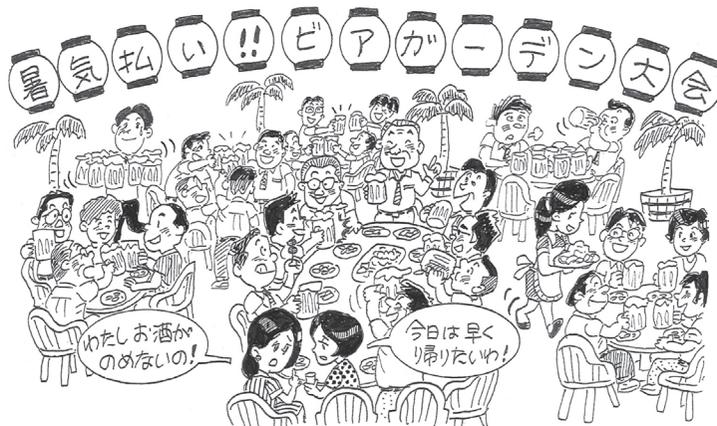
夏の夕方、まだ日中の暑さが残るものの、風に吹かれながら屋外で飲むビール。わいわいがやがやと同じ職場の仲間で仕事を忘れて、このような時間を過ごすのも良いものですね。

この時期になると、デパートやビルの屋上に「ビアガーデン」の案内が並んでおり、春の花見とはまた趣が違う、季節を楽しむ恒例の行事となりました。

また、屋内の涼しい空間で、職場の仲間と旬のものをいただきながら、器やお店のしつらえで涼を楽しむのも一興です。いずれにせよ「暑い夏を元気に過ごしていこう」という趣旨で開く「暑気払い」、そのための行事になっていったのではないかなと思います。

さて、今回のテーマは「これって労働時間？」です。気心の知れた職場の仲間で、会社の帰りに一杯、というのは本人たちの意思によるものですが、「職場全体での行事」となった場合は、どのように考えればよいのでしょうか？

中には、内心「職場の飲み会は苦手」と思う方や「プライベートな時間は好きに使いたい」と思う方もいることと思いますが、ここは「お付き合い」ということで参加をされる方もいるでしょう。



ここである事例をお話ししましょう。

X社でも同様にビアガーデンを借り切って社内全体の暑気払いが行われました。翌朝、ある部下が上司にこのように尋ねてきました。「課長、昨日はありがとうございました。ところで、昨日の時間の残業代はつくのでしょうか？」

「え？ ど、どうして？」ちょっと動揺する課長に対し、更に続けて尋ねてきます。「え？ だって、所定労働時間が過ぎても職場のみんなと過ごしたし、それに大体みんな仕事の話をしていたではありませんか？」と部下。「い、いや。それは仕事の話といっても、仕事に臨む姿勢とか、気概とか、そういった話であって、その場で仕事をするような指示はしていないだろう。だからそれは仕事じゃないから残業代はつかないよ。」戸惑いながら説明をする課長の言葉を怪訝そうに聞きながら、しぶしぶ納得する部下。

さて、ここで皆様に質問です。このような社内全体で行う暑気払いの時間は「労働時間」となるのでしょうか？

- ① そんなの労働時間になるわけない！
- ② 労働時間でしょ。だって社内全体行事だもの。
- ③ 部署によっては、なるかも…

「うーん…。」と一瞬考えてしまいますね。

①とお答え下さった方、その理由は何でしょうか？ え？ 飲み会だから？ 少し惜しい！

②とお答え下さった方は、「社内全体行事」だと労働時間となる理由はなんでしょう？

③とお答え下さった方、深いお答えですね！

結論から言いますと、親睦を深めることを目的としたものであり、職場全体で行うものの、参加はあくまでも任意の場合、これは労働時間とはなりません（一般的には、このケースが多いかもしれませんね）。

ただし主催側の総務部担当などは、会場受付や席の案内、司会進行、役員の挨拶への誘導、催し物の誘導、タイムキーパー、終了後の後片付け等、かかりっきりで裏方役を行っていた場合は、その部分は労働時間となる可能性もあります。労働時間となれば、その時間が所定労働時間外であれば残業となります。

さて、ここで労働時間とは何か？ を改めて考えてみましょう。なぜならば、今後働き方改革を進める上で、「労働時間管理」が重要になってくるからです。

## 2. ラッシュを避けて早目の出勤も労働時間？

Y社の人事部長は悩んでいます。

「うーん。どうしたものか？ 朝早く出勤する社員が近頃増えてきたようだ。上長に事前に許可を得て早出出勤している者は良いのだが…。中には『ラッシュを避けたい』や『家にいるより落ち着く』などの理由で早出出勤している者もちらほら…。自分の机で朝食を食べたり新聞を読んだり、PCを立ち上げて仕事とは関係のないネットサーフィンをしている者もいるようだ。うーん。これら全てが労働時間と考えることになるのか？」



さて、こんな疑問に皆様はどのようにお答えになりますか？

かねてから注目されていた「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が平成30年7月6日公布されました。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の概要	
労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。	
<b>I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進</b>	働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法） ※（衆議院において修正）中小企業における中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。
<b>II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等</b>	<b>1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）</b> ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。 （※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用するの例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。 ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、6日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。 ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化） ※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。 ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法） <b>2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）</b> ・事業主は、前日の就業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。 ※（衆議院において修正）事業主の責務として、短時間発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。 <b>3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）</b> ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。
<b>III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保</b>	<b>1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）</b> ・短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的・照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化し、併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等 <b>2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）</b> ・短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。 <b>3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備</b> ・1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 Ⅰ：公布日

Ⅱ：平成31年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

Ⅲ：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

※（衆議院において修正）改正後の各法を検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

上記図のとおり平成31年4月1日（中小企業は平成32年4月1日）より残業時

間の上限規制が施行されますが先行して「働き方改革」を進めていた企業の担当部署からは冒頭のようなご質問が多く寄せられるようになりました。

なお前回もお伝えしたところですが、自動車運転業務、建設事業、医師等については、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外はあります。

労働時間の管理については、平成29年1月20日に、厚生労働省から「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が発出されています。この考え方や裁判例を元にして具体的な事例を交えてお伝えしていきたいと思います。

### 3. 何を基準に労働時間として考えればよいか

上記2の疑問にお答えする前に、まずは「労働時間」について改めて考えてみたいと思います。ご承知のとおり、労働基準法32条において、1週間は40時間、1日は8時間と法定労働時間は定められています。

しかし、ここでいう「労働時間」とは、ただ単に会社に来て、何らかの作業を行っている時間の積算の結果を指すのでしょうか？ 仮にそうであった場合は、上記2の「朝ごはん、新聞、ネットサーフィン」も労働時間となってしまう!ことになります。

「え？ それって…。なんとなく違う気がする…。」と思われた方、そうです。そうです。違います。果たして、その根拠は？

最高裁の判例では、以下のように示されています。

「労働者が使用者に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あって、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。(裁判平12・3・9民集54・3・801)」

ここでいう「指揮命令下」がポイントになります。先の事例で考えますと朝の早出出勤に関しては、会社から命じられているものではなく、ラッシュや満員電車を避けるためなど個人の事情で行われ、仕事とは全く関係のない朝ごはんを取るなどの行為であった場合は、指揮命令下にあるとは言えないので、労働時間には該当しません。

一方、仮に会社が命じていないにも関わらず、個人が「夜よりも朝の仕事の方がはかどる。」「家庭の事情で、夕方は残業ができない。」といったような理由で早出出勤をし、実際に仕事も行っており、その状況を会社も把握しているものの黙認、となれば「黙示の承認」があったとして「労働時間」として考えられることになるでしょう。



朝は確かに能率が上がりますし、早出出勤を推奨している企業も増えてきました。また残業の上限規制が始まる平成31年4月以降、ますます残業時間数の削減の傾向は強まるでしょうから、働き方も夜の残業から朝の残業へシフトしていく可能性もあります。

実務上で今後考えていく際には、所定労働時間の終業時刻後の残業だけでなく、始業前のこういった働き方に関しても、労働時間として捉え、残業時間管理をしていくことも求められてきます。

なお、労働時間管理の客観的証跡として、職場のパソコンのログイン、ログオフの時刻で管理しているところもあります。仕事とは関係のないネットサーフィンであっても、記録として残ることもありますので、「仕事と関係のない行為は行わない」などのルールを定めるなど運用面での管理も同時に考えてみることもお勧めします。

#### 4. 始業時刻前の「掃除」や「朝礼」の時間

それでは、朝繋がりでは始業時刻前の「掃除」「朝礼」は、労働時間になるのでしょうか？

「掃除や朝礼なんて仕事じゃないのだから、そこは労働時間とは言えないでしょう？」と思われた方、実は…場合によっては「労働時間」となるのです。

先にお伝えした「指揮命令下」にあるか否かで考えてみると、始業時刻前であっても会社から朝礼への参加や掃除をするように命じられていた場合や、命じては無いものの朝礼に参加しない、掃除をしないと注意されたり、人事評価に影響したりするのであれば指揮命令下にあると考えられるので、労働時間に該当します。

しかしながら、この話をするに「それはもう意識の問題じゃないか？ 掃除なんて仕事を覚えていない新人や若い者が行うものだろう。先輩や上司にお世話になるのだから、それぐらいはやらないと！ ましてや朝礼なんて、始業前に今日の仕事の手順や申し送り、それに健康面のチェックも行っているのだし、それを労働時間だって言われちゃうとねえ…。うちではそんな甘いことは認めないけどなあ。」と苦い表情でお話をされる社長もいらっしゃいました。



確かに今までだったら、そこまで厳密に労働時間か否かが問われることはなかったことでしょう。しかし労働者の意識も変わってきていますし、情報もインターネットで調べればすぐに分かる時代になっています。

一方、参加しようがしまいが問題ないとなれば指揮命令下とは言えない、つまり労働時間ではないと考えることができます。

## 5. 作業服の着替えなど作業に付帯する行為の時間は？

それでは、作業服への着替え、作業を行う際の準備などはどのように考えれば良いのでしょうか？ これらに関し裁判で争った造船会社の事例をもとにお伝えしたいと思います。

(主な概要は以下のとおり)

- (1) 会社の就業規則が変更され、1日の労働時間が7時間から8時間に延長された。
- (2) 始業基準として、始業に間に合うように作業服に着替えて作業場に到着し、所定の始業時刻に実作業を開始し、所定の終業時刻に実作業を終了し、終業後に手洗、洗面、入浴、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、更衣をすませ始業時に体操をするために所定場所にいるか否か、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た。
- (3) 作業をするために、作業服以外に保護具の装着を義務付けられ、装着は所定の更衣所で行うものとされ、怠った場合は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、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もあった。
- (4) 材料庫からの副資材や消耗品の受け出しを午前ないし午後の始業時刻前に行うことを会社から義務付けられていた。
- (5) 粉塵が立つのを防止するため上長の指示により、午前の始業時刻前に月数回散水することが義務付けられていた。
- (6) 会社や上司からのこれらの指示に従って業務を行った。

(裁判で争われた部分)

- 始終業時における入退門から更衣所を経て準備体操ないし作業場までの往復時間
- 更衣所での作業服および保護具の着脱に要する時間
- 午前・午後の始業時刻前の副資材や消耗品の受け出しに要する時間及び午前の始業前の散水に要する時間
- 休憩時間中における作業場と更衣所との間の往復および保護具の着脱に要する時間
- 終業後の手洗い、洗面、入浴および入浴後の着衣に要する時間

これらは労働時間に該当するが、これを労働時間外とした就業規則は、労基法32条に反し無効であると主張し、8時間を超える時間外労働である上記までの行為に要した時間に対する割増賃金の支払いを請求し、裁判を起こした。

(結果)

- ・ 午前の始業時刻前に更衣所を経て、作業服および保護具を装着して準備体操場までの移動に要する時間
- ・ 午前ないし午後の始業時刻前の副資材や消耗品の受け出しに要する時間及び午前の散水に要する時間
- ・ 午後の終業時刻に作業場から更衣所まで移動して作業服および保護具の着脱に要する時間

以上が労働時間として、それらの行為に要した時間に対する割増賃金の請求が認められた。

(概要については「事例式 人事労務トラブル防止の手引き② 新日本法規」より引用)

実はこの裁判は、上記3でお伝えした判例で、休憩時間や手洗い等は認められていませんが、その他の行為に要する時間が労働時間として認められたのは「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」であるから、と考えられます。

その他にもこの判例で示された重要なポイントがあるので、併せてお伝えしたいと思います。

「労働者が就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、または、これを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされていた場合であっても当該行為は特段の事情がない限り、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、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当する。」

ここでは、会社の就業規則で準備行為は「所定労働時間外に行うもの」とされていたとしても、指揮命令下に置かれている状況であれば、会社の定めによって左右されるものではなく「労働時間」である、ということを示しています。

つまり、上記4で「義務化している掃除や朝礼はあくまで気持ちでやっているの

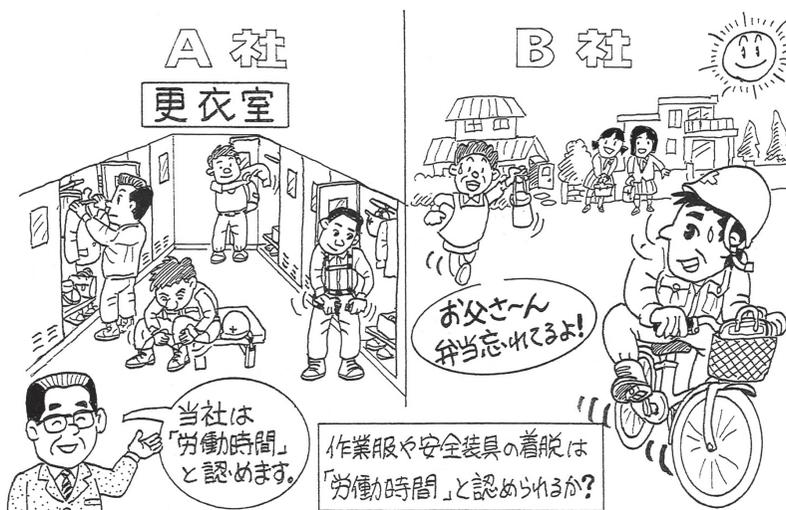
だから、それを労働時間なんてうちでは認めない！」とおっしゃっていた社長のマイルールは、通用しないということになるのです。

「会社から実作業に当たり、作業服および保護具の装着を義務付けられ、また、右装着を事業所内の所定の更衣所において行うものとされていたというのであるから、上記装着および更衣所から準備体操場までの移動は、会社の指揮命令下に置かれたものと評価することができる。」

ここでは、本来の業務ではないものの作業服に着替えたり、資材の準備をしたりするなど実際の作業を行うための「付帯する行為」も労働時間に含まれることを示したわけです。

となると、また別の疑問が出てきます。例えば会社で着換えようが家から着てこようがどちらでもよいとなった場合はどうでしょうか？これも「労働時間」となるのでしょうか？ 実は違います。

作業服を着用する時間そのものが労働時間となる、というのではなく、繰り返しお伝えしているように「指揮命令下に置かれていたか」がポイントです。それとその行為が「社会通念上必要なものか」であったか否かが問われてきます。この際の判断は、当該ケースで見れば、法令上必要不可欠な行為（労働安全衛生法において義務付けられている保護具等の装着、一定の準備や後始末等が義務付けられている等）、社内規則上不可欠（社内の規則で義務としている等）であり更衣室の着換えを義務づけられている場合は労働時間として考えるべきでしょう。



## 6. 労働時間管理の徹底が社員の健康と安全に寄与する

さて、ここまで具体的な事例を交えて「労働時間に該当するか否か」をお伝えしてきました。前回もお伝えしたところですが、働き方改革の柱の1つである「長時間労働の是正」、そのためには労働時間管理の徹底が必須です。何時から何時まで働いたか、という日々の管理はもちろんですが、今回お話した労働基準法32条が示す「労働時間」となる事例のように「暗黙の了解」として労働時間に参入していない時間がないか？ 改めて振り返っていただくことをお勧めします。

多くの企業様が「もちろん、労働時間として認識しており、それらも含めて時間管理を徹底している。」とされていることと思います。

一方、中には「え？ それも労働時間になるの？」と思われた企業様もいらっしゃるかもしれません。実務上は、それぞれの企業の実態に合わせて考えていくこととなります。繰り返しになりますが「指揮命令下にあるか」「社会通念上必要であるか」の視点をもって改めて考えていただければと思います。

皆様すでにご承知のとおり、長時間の残業は心身ともに疲弊するだけでなく、健康障害の要因の1つともなります。疲労した状態での業務は、ミスや事故を起こしやすくなりますし、生産性の低下にもつながっていきます。

逆に言えば長時間労働の削減を行うことで、心身の健康が向上し質の高い仕事、事故0の実現、さらには生産性の向上、業績向上につながっていくのです。

それでは、また次回、誌面でお目にかかれることを楽しみにしております。