

ケースで学ぶ職場のトラブル防止法(第11回)

労働時間をめぐるトラブル事例

2019.04.08

労働条件の中で、賃金と並んで最も重要な事項の1つが労働時間です。労働時間が長くなればなるほど、労働者が疲弊し、心身の健康を害したり、事故を起こして負傷したり、ということになりかねません。

そこで労働基準法第32条は、労働時間の原則を規定しています(図表1参照)。いわゆるこれが法定労働時間と呼ばれるものです。

◆図表1 労働時間の原則(労働基準法第32条)

1. 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
2. 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならない。

事例1 朝礼は労働時間

自動車部品を製造しているA社は、業務中の事故を防止するため、始業時刻である午前9時の10分前から準備体操と朝礼を行っています。ある日、社員のBがこの準備体操と朝礼をサボったところ、総務部長に呼び出され厳重注意を受けました。しかし、会社に到着しており、注意を受ける筋合いはないし、そもそも準備体操と朝礼の時間については、賃金が出ていないのだから参加する義務もないと不満を持っています。

始業時刻前に、準備体操や朝礼や会議、あるいは清掃などを義務付けている会社は多いのではないのでしょうか。これらの時間について、多くの会社が労働時間ではないと考え、賃金を支払っていないと思います。

労働時間については、次のような判例があります。

「労働基準法第32条に規定された労働時間とは、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、こ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。

そして、労働者が、就業を命じられた業務の準備行為など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するものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、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、労基法上の労働時間に該当すると解される」

つまり、事例のような準備体操や朝礼は、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価されますから、労働時間に該当することになり、その時間分の賃金を支払わなければならないということになります。

事例2 手待ち時間は労働時間

C社は、昼休みに事務所でお弁当を食べている女子社員Dに、電話対応や来客対応を任せています。もちろん昼休みですから、電話がかかってくる日もあれば、かかってこない日もありますが、急な来客のある日もあれば、ない日もあります。電話対応と来客対応に追われていると、Dはゆっくり食事を取ることができません。Dは、この時間について、労働時間と何ら変わりはないのではないかと不満に思っています。

労働基準法は、労働時間について明確に規定していませんが、判例を見ると、「労働時間とは労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間」と解釈されています。

つまり、労働者が業務・作業を実際に行っている時間ではなく、使用者の指揮監督下にある時間が労働時間となります。例えば、来客があるかもしれないという理由で事務所を離れられないことや、電話がかかってくるかもしれないので事務所で食事を取っているような場合などは、労働者は自由に行動することができず、いつ来るか分からない仕事のために待機している状態となります。この時間を「手待ち時間」といい、この「手待ち時間」は、労働基準法に定められた「労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間」に該当することとなります。

事例3 移動時間は、原則として労働時間ではない

E社の大阪支店に勤める営業社員Fは、本社で開かれる営業会議に参加するため、月に2回ほど東京に出張をしなければなりません。会議は、月曜日の9時から始まるため、毎月2回ほど日曜日の夜に大阪を出発するのですが、Fはこの移動時間について労働時間ではないかと考えています。

判例を見ると、

「出張の際の往復に要する時間は、労働者が日常出勤に費やす時間と同一性質であると考えられるから、当該所要時間は労働時間に算入されず、したがって、時間外労働の問題は起こり得ないと解するのが相当である」

として、移動時間は労働時間には該当しないとしています。これは、休日であるかどうかに関係ありません。

ただし、出張の目的が物品の運搬や、物品の監視などをするように特別の指示を受けているときは、使用者の指揮監督下で労働していると考えられ、これに要する移動時間は、労働時間に該当することとなります。

事例4 管理監督者と管理職はイコールではない

G社の社員Hは、この4月から係長に昇進したのですが、G社は、係長以上は労働基準法上の管理監督者に該当するとして、割増賃金を支払っていません。Hは、前と変わらない仕事をしているのに、係長になったら時間外労働や休日労働に対する割増賃金が支給されなくなったため、むしろ収入が少なくなったと不満を抱いています。

労働基準法第41条には、労働時間、休憩および休日に関する適用除外について図表2のように規定されています。

◆ 図表2 労働時間、休憩および休日に関する適用除外（労働基準法第41条）

労働時間、休憩および休日に関する規定は、次のいずれかに該当する労働者については適用しない。

1. 農業、畜産業、養蚕業、水産業に従事する者
2. 事業の種類にかかわらず監督もしくは管理の地位にある者または機密の事務を取り扱う者
3. 監視または断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

この規定に該当するものについては、労働基準法の労働時間、休憩および休日に関する規定が適用除外となるため、時間外労働に対する割増賃金や休日労働に対する割増賃金の支払いが不要となります。

このため、図表2の規定2の「事業の種類にかかわらず監督もしくは管理の地位にある者または機密の事務を取り扱う者」について拡大解釈し、割増賃金を支払っていない場合が多いようです。

実態に即して判断される… 続きを読む