

今月の相談事例（平成29年8月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

先月、スズキが残業代未払いで勧告を受けたというニュースを見ました。始業前の体操や朝礼の時間分の賃金が未払いだったようですが、こういった体操や朝礼のような時間も、労働時間となるのですか？始業前の掃除等を行うこともあるのですが、いったいどこまでが労働時間と判断されるのでしょうか？

【アドバイス】

厚生労働省は、労働時間について「使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間」としています。そのため、始業前に行われている朝礼や体操、掃除といった行為が、使用者から義務づけられたものであれば労働時間として判断します。例えば、「朝礼・掃除等を行うので始業5分前までには全員出社すること」といった明らかな指示があった場合は労働時間と判断されます。

スズキの始業前の体操については「任意参加」としていながらも、一部の部署で「強制参加」となっていたための勧告でした。強制参加と指示をしたのであれば朝礼・体操・掃除といった行為は始業前に行われていたとしても労働時間としてカウントしなければなりません。労働時間としないためには「任意参加とし、任意参加であることをしっかりと示し伝える」ことが必要です。しかし、体操なら任意参加でも問題ありませんが、朝礼は任意参加というわけにはいきません。その場合は、業務時間内に行くこととして下さい。スズキでの朝礼も約1~2分のもので就業時間内に行くはずでしたが、一部の部署で徹底されておらず、今回の勧告に至りました。業務命令をして参加を義務づけるものであるなら、必ず業務時間内に行くこと、それが不都合であるならば、その時間の賃金の支払いを徹底しましょう。しかし、実際の職場においては明示によるはっきりとした指示が行われる場合ばかりではありません。よく問題として取り上げられるのが『黙示の指示』です。黙示の指示とは、文字や言葉などで具体的に示されていないけれども、指示のなされた時のあらゆる状況から、指示ありと認められるものを指します。この場合、指揮命令下にあるか否かは微妙なことも多く、判断が難しいところですが、最高裁判所では、その行為を行うことを使用者から義務づけられた場合やその行為を行うことを余儀なくされた場合には当該行為は原則として使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるとしています。また、厚生労働省はガイドラインでは、「参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間」も、労働時間として扱わなければならないとしています。過去の判例での取り扱いをいくつか挙げますので参考にして下さい。

■残業に係る例■

従業員が、上司の命令がないのに自発的に残業をしている。命令していない残業のため、残業代を支払わなかった。上司はその残業が行われていることを知っているが、黙認している。→賃金の支払い義務有

- その残業を上司が黙認している場合は「黙示の指示」とみなされ、残業代支払義務が生じる。
- 対策としては、残業は申告制で、承認した場合のみ行ってもよいこととする。明らかに不必要な残業をしている従業員を黙認せず、注意し、帰社させる。

従業員から残業の申請があったが上司が却下した。しかし、業務時間内だけではどうしても納期に間に合わないためサービス残業を行った。→賃金の支払い義務有

- 業務の納期に照らして、完遂できないものに関しては残業を承認し、残業代を払う。
- 対策としては、残業0を強要せず、その残業が必要か不必要かを正しく見極める。納期を延ばすという話し合いを上司が行っているのならば、確実に担当者伝える。報連相の徹底。

■始業前準備や終業後片づけに係る例■

製造業の現場で、現場の従業員のみ作業服や安全靴等の着脱を義務づけているが、着脱を業務時間を含めていなかった。→賃金の支払い義務有

- 着脱等時間も労働時間に含まれる。ただし、私服勤務OKや、制服があっても短時間で着替えられる場合、終業後の洗面等は社会通念として労働時間として取り扱わなくてもよい。
- 対策としては、作業服の着用を義務づけている場合には、出社の際は始業時間までに出勤することとし、タイムカードを押してから着替え、帰りは着替えてからタイムカードを押すようにして、残業代の支給を行う。始業前の賃金を支払わないのならば、着替えのために始業前に出勤するようにといった命令はしないこと。始業時間までに準備を終えるようにと指示したならば、始業時間前に作業服に着替える時間分も賃金を支払うこと。

事業所内で、始業前に掃除をするという暗黙のルールがあり、始業前に出社し、10分程度の掃除を行っていた。そのことを上司も知っていたが黙認していた。また、掃除の時間に遅刻をすると注意をされていたが、業務時間には含まれていなかった。 →賃金の支払い義務有

- 暗黙のルールであっても、上司が知っており黙認していたという点と、遅刻を注意されている点からも指揮命令下にあると判断されるため、業務時間に含まれる。
- 対策としては、掃除は始業後に行うように指示指導すること。

工場勤務につき、会社の門から、自分の担当する事業場までが遠い。始業時刻は8時30分だが、入門時刻は8時20分までにすることと義務付けられていた。8時20分の入門時刻に遅れた場合には、昇給・昇格上の不利益、一時金支給に関する不利益措置（遅刻等3回で欠勤1日とみなす）が講じられていたため、従業員より「賃金計算を入門打刻の時刻である8時20分から計算すべき」賃金の支払いを求められた。 →賃金の支払い義務なし

- 入門時刻から始業時刻までの時間につき、従業員を指揮監督下に置き、現実の労働の提供ないしはその時間において、いつでも労働の提供が可能となるよう準備させるなどの、その時間が実質的に労働時間であると言えるような要素がない限り、入門時刻はいわば集合時刻にすぎない。
- 入門時刻を遵守しなかったことに対する不利益扱いは、毎月の給与から遅刻控除として減額されていたわけではなく、社員の時間の使い方が事実上自由で、昇給等の査定の一要素にとどまる限りは、労働時間には当たらないものと考えられる。
- 上記の事例では、始業10分前の入門の必要性和不利益扱いが労働時間に当たらないものと考えられるものであったための判例であり、出勤（入門）を始業「〇分」前とする必要性がどの程度あるかについては、自社の業務内容や状況と照らし合わせて慎重に判断すべきである。
また、現実には労働者に与える不利益を考慮すると、出勤（入門）時刻と始業時刻の間隔を不用意に長く設定することは避けるべきといえる。

■手待時間と休憩時間に係る例■

長距離移動の運転手二名が交代で運転にあたっているが、運転していない者は助手席で休息や仮眠をしているため、その時間は休憩時間として計算し、業務時間には含まれていなかった。

→運転手にも助手席の従業員にも賃金支払い義務有

- 使用者の指揮監督のもとにある場合は休息や仮眠をしている時間であっても「休憩時間」ではなく「手待時間」となるため、その時間も労働時間となる。

昼休憩中に来客当番を命じられた。来客が来るかもしれないので事業場からは離れられなかったが、来客がなかったため労働時間には含めなかった。 →賃金の支払い義務有

- 来客の有無に関わらず、業務命令があった場合は労働時間に含める。
- 対策としては、休憩時間をシフト制にして、来客当番は業務時間内に行わせる等すること。

■研修等に係る例■

ある資格の取得が管理職昇進条件となっているが、資格の取得や、資格取得のための研修については強制ではなく、その研修も労働時間には含めていない。研修を受けないことによる業務への支障や降格等もない。

→賃金の支払い義務なし

- 資格取得や研修の受講を強制しておらず、不利益な扱いをしないのなら、業務時間に含める必要はない。
- ただし、事業者の責任において実施が義務とされている安全衛生教育については業務時間に含める。

■出張に係る例■

出張中に作業が長引いて、時間外労働を行ったと従業員が主張しているが、何時まで作業していたのかを確認出来るものがない。また、移動時間が長時間に渡るため、その時間も含めて時間外労働として賃金を支払うべきか。

→時間外労働分、移動時間分の賃金の支払い義務なし

- 出張は、事業場外で業務に従事するため、使用者がその実際の労働時間を確認することはむずかしい。このような場合、労働基準法は、所定労働時間労働したものとみなすと規定している（第38条の2第1項）。ただし、このみなし労働時間制を採用する場合には就業規則上の記載が必要。
- しかし、管理者が随伴、または携帯電話等で常時会社からの指示を受ける等時間管理が可能な場合にはみなし労働時間とはならず、実労働時間で計算し、時間外労働については手当支給が必要となる。また、出張の前後に会社に来ることを命令した場合においても、会社への出社退社時間までが労働時間となる。
- 出張の際の往復の旅行時間が労働時間に該当するかどうかについては、移動時間中に、特に具体的な業務を命じられておらず、労働者が自由に活動できる状態であれば、労働時間とはならないと解するのが相当とされている。出張の目的が物品の運搬や物品の監視等について特別の指示がなされている場合には、使用者の指揮監督下で労働しているといえるので、労働時間に含まれると考えるべき。

（この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する）