

労働時間

労務カウンセル

- ▶ 労働時間について、法律上の定義はありません。
- ▶ 判例法理によって、その概念は形成されていますが、具体的に「或る時間」が労働時間であるか否かについては、個別事案ごとの判断がされざるを得ず、労働時間・賃金・残業代等に係る争いを多発させています。

「労働基準法…32条の労働時間…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、右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、労働協約等の定めの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。」

(三菱重工業長崎造船所事件-最1小判平 12.3.9)

「労基法32条の労働時間…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、実作業に従事していない…時間…が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動…時間において使用者の指揮命令下に置かれてい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めるものというべきである…。そして、不活動…時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということではできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって…不活動…時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといふべきである。そして、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮監督下に置かれているというのが相当である。」

(大星ビル管理事件-最1小判平14.2.28)

「労働基準法32条の労働時間…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、実作業に従事していない時間…が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動時間において使用者の指揮命令下に置かれてい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というべきである…。そして、不活動時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということではできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって、不活動時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといふべきである。そして、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である…。」

(大林ファシリティーズ事件-最2小判平19.10.19)

「労働からの解放の保障があるか否か（解放の有無）を問題とする点は、労働からの解放の程度を軽視する結果となる点で問題がある。労働からの解放の有無を要件とすると、たとえばマンションの住み込み管理人のように、通常は居室で私的生活を送りつつ、稀に生ずる業務への対応を義務づけられるケース（抽象的指揮命令下の拘束時間）についても、その全体が労働時間と解される結果となりかねないからである。「労働からの解放」は、あくまで業務性を肯定できる程度に達しているか否かの観点から判断すべきである。この結果、待機時間における労働からの解放の程度によっては、抽象的指揮命令下でも、労働時間性を否定すべきケースが生じうる。」

(土田道夫『労働契約法(第2版)』316頁(有斐閣,2016年))