

労働時間の考え方についてふと「これは労働時間に入るのかな」と思った経験はないでしょうか。今回は、具体例をもとに労働時間に含まれるか否かを確認していきたいと思います。
【設定】始業時刻は9時、終業時刻は18時 休憩時間は1時間とします。なお、変形労働時間制やみなし労働時間制は適用していません。また、管理監督者でもないものとします。

①繁忙期で始業時刻前に勤務をした場合

例：午前中までに終わらせないといけない仕事があり、逆算すると7時30分から仕事をしないと間に合いません。しかし、早出することを上司（使用者）には伝え忘れてしまいました。この場合は勤務時間としてカウントされますか？

→労働時間としてカウントできます。

最高裁の判例にて労働時間とは、「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」という判断を示しています（三菱重工長崎造船所事件：最判平成12・3・9民集54巻3号801頁）。この事例の場合、7時30分に出社しないといけないのは直接的な使用者の指示ではないにしろ、客観的に使用者の指揮命令下に置かれたものと判断することができます。

②直行（直帰）をした場合

例：自宅から約1時間かかる現場に9時30分に集合しないといけないため、直行することになりました。自宅を8時30分に出た場合、始業時刻は何時になりますか？

→9時30分です。

移動に伴う通勤時間が労働時間に該当するかどうかは、客観的に判断するため、名称にとらわれず実態を見て判断する必要があります。ここでいう通勤時間とは、約束の時間(始業時刻や集合時刻)までに、集合場所(会社や現場)へ到着すること指します。この場合は現場までの移動が全て通勤時間と解されるため、集合時刻＝始業時刻となります。

③一旦会社に集合し、そのあと現場に向かう場合

例：自宅から会社に向かい、そこから従業員で集合し現場での作業に向かいます。会社から現場まで社有車で移動をするのですが、運転を担当することになりました。この場合の運転時間は労働時間となりますか？

→運転することが会社の指示か否かで異なります。

会社指示の場合は、労働時間と解されます。これは、使用者の指揮命令のもと業務を遂行していると判断することができるからです。

反対に、会社指示でなく従業員間で決めた場合は、現場までの時間は全て通勤時間と解されます（福井地裁令和3年3月10日・労判ジャーナル112号54頁）。現場まで直接向かってもいいところ、会社経由で向かうことを判断したのはあくまでも従業員たちのため、実態に即して考えた際労働時間とは言えません。

④一般健康診断を受ける場合

例：一般健康診断を受けるのですが、受診日が勤務日かつ11時開始のため、勤務中に中抜けをすることになりました。一般健康診断は会社の実施義務があるため、すべて労働時間に含まれる認識で良いでしょうか？

→労働時間としてカウントしてもしなくても問題はございません。

「一般健康診断は、一般的な健康確保を目的として会社の実施義務を課したものですので、業務遂行との直接の関連において行われるものではありません。そのため、受診のための時間についての賃金は労使間の協議によって定めるべきものになります」と厚生労働省が回答していますので、労使間の協議で決めることができます。なお、健康診断は業務中に行わなければいけない決まりはないため、始業前や終業後の受診に設定することも可能です。

この他にも様々な事例がありますので、労働時間に含まれるか否か不明な場合は担当までお問合せください。