

事務所便り

都城市八幡町 1-17

経営・労務管理 立山事務所

TEL0986-21-1813 Fax0986-21-1812

29 年 5 月号

労働時間の始点・終点

昨年の事務所便りから、安倍政権下での「働き方改革」の紹介とともに過労死問題や、過重労働それに伴う残業代の支払い等につき紹介してきました。しかし一言で【労働時間】といっても、『一体どこからどこまでが労働時間なのか』、とのご質問をよく頂きます。従業員からの残業代の請求等について、労働時間はどこからどこまでなのか、今回は裁判例を交えて紹介します。

労働契約・就業規則上の労働時間

労基法 89 条 1 号における就業規則上の始業・就業の時刻は、「労働者に対して労働を開始し、労働を終了すべき労務提供時間」としての始点・終点を定めたものであり、この始業時刻から終業時刻までのうち、休憩時間を除いた時間が「所定労働時間」とされています。この「所定労働時間」については、法的定義はなく、就業規則または個別に定めた労働契約によります。

始業・終業はどこからどこまでか？

上記の通り、始業から終業までが労働時間となりますが、実際には会社に来て仕事を始めるまでの準備時間や、終業時間後の帰り支度・残業の終了点等、事例ごとに細かい判断が必要となります。

特に工場等の場合には、①入門してからロッカーでの更衣や保護用具の装着、②集合体操を行ってから始業をし、③作業終了後、再度更衣・保護具等の脱着、④入浴して退門というように判断すべきポイントが多く存在します。

裁判例も、明確な基準は打ち出されておらず、ケース・バイ・ケースの実態による判断をすることとなりますが、上記のような準備行為・業務後の行為について、労働時間と認めた裁判例、認められなかった裁判例をいずれもご紹介します。

裁判例

<日野自動車工業事件>

タイムレコーダーが設定されている正門から職場到着までにかかなりの時間（7分）を要する工場において、就業規則所定の始業時刻の午前8時までには職場に入るといふ労働慣行に照らし、正門から職場までの歩行移動時間は労働時間に含まれず、会社の明示若しくは黙示の支持によりなされている作業服、作業靴への着替え履替え時間も、当該行為が従業員の安全確保のためにとった会社の便宜的措置にすぎないことから、労働時間に含まれないと判断した事例です。

<三菱重工業長崎造船所事件（上告審判決）>

「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、又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ある限り、労働基準法上の労働時間に該当する」としたケースです。

まとめ

上記判例では、三菱重工業長崎造船所事件のほうが新しい判決となっており、現在の最高裁の見解を示した判例といえます。判例の結論こそ、労働時間と認められた・認められなかったという違いが生まれていますが、その基準に共通する点は【**使用者がそれを義務付けていたか**】という観点です。例えば会社の慣習となっても、会社から直接義務付けられていなければ、労働時間という認定はされないというのが日野自動車工業事件の判断であり、所定場所での**保護具の装着を義務付け、これを怠ると懲戒処分として義務付けていた**三菱重工業長崎造船所事件は、労働時間に該当するという判断となっています。

今回は例として工場を取り上げましたが、それ以外の業種であっても、朝の朝礼を行っている会社の場合、建設業や清掃業において、一度会社を集まってから車に乗り合って現場へ向かう場合等、会社が義務としているかがポイントとなりますので、今後のご参考となれば幸いです。

— 注目の助成金

65歳超雇用推進助成金の金額等が変更されます

概要

高齢者の安定した雇用の確保のため、66歳以上への定年引上げ・定年廃止・継続雇用制度等の措置を実施した事業主に対して助成金を支給します。

主な支給要件

次の①～④までの全ての要件を満たす事業主に対して支給します。

- ①制度を規定した際に経費を要した事業主であること。
- ②制度を規定した労働協約または就業規則を整備している事業主であること。
- ③制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢者雇用安定法第8条または第9条の規定に違反していないこと。
- ④支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること。

支給額

【65歳以上への定年引上げ】【定年の定め廃止】

措置内容 60歳以上被保険者数	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定め 廃止
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳以上)	
1～2人	20万円	30万円	25万円	40万円	40万円
3～9人	25万円	100万円	10万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	120万円	35万円	145万円	145万円

【希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】

措置内容 60歳以上被保険者数	66歳～69歳まで		70歳以上	
	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳以上)
1～2人	10万円	20万円	15万円	25万円
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	75万円	25万円	95万円

※定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合の支給額はいずれか高い額のみとなります。

申請の流れ

- (1) 就業規則の改定・制度実施
- (2) 定年引上げ後2ヶ月以内に申請（提出先は、独立行政法人 高齢・障害・求職者支援機構）

お問い合わせは当事務所まで！