

労務法制委員会 Q & A

けやき総合法律事務所

弁護士 柿田 徳宏 氏



経営をおこなっていくうえで、何が労働時間に含まれて、何が労働時間に含まれないかについて判断が難しい場合があると思います。今年の3月に「安全委員会の『安全活動』」、「勉強会」の労働時間制についての裁判例が出ましたので、本日はそれをご紹介します。

Q まず、労働基準法上の「労働時間」の定義について教えてください。

A 労働基準法上の労働時間とは、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、これ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により客観的に定まるものであると解するのが相当であるとされています（最高裁平成12年3月9日第一小法廷判決・三菱重工業長崎造船事件）。

Q 今年の3月の裁判例（大阪地裁令和2年3月3日・前原鎔断事件）においては、労働時間についてはどのように判断されましたか。まず安全活動から教えてください。

A まず、安全委員会の「安全活動」の参加が労働時間にあたるのかが争われました。

当該会社の安全委員会の「安全活動」は、月に1回30分程度、安全標語の作成、ライン引き、工場内の整理整頓等の工場の安全に関する活動をおこなっていたとのことでした。

そして、「安全活動」は、就業規則上規定は存在せず、出欠が取られるものでも不参加の場合制裁が課されるものでもなく、参加によって査定等で有利になるものでもないことなどを理由として「安全活動」に参加する時間が被告の指揮命令下に置かれている時間、すなわち労働基準法上の労働時間に該当するとはいえないとされました。

Q 当該裁判例では、「勉強会」はどのように判断されましたか？

A 当該勉強会については、当該労働者に対する指導内容等を振り返ることを内容とするものであって、当該労働者が参加せずに開催されることはそもそも予定されていないこと、仮に「勉強会」に参加せず、その後も技術が身に付かないままであれば、賃金や賞与の査定、ひいては従業員としての地位にかかわるのは明らかであったこと、それに加えて、会社の就業規則には「会社は、従業員に対し、業務上必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う」、「従業員は、会社から教育訓練を受講するよう指示された場合は、特段の事由がない限り指示された教育訓練を受講しなければならない」と規定されていることなどを理由として、「勉強会」に参加する時間は、会社の指揮命令下に置かれている時間、すなわち労働基準法上の労働時間に該当すると解するのが相当であるとされました。

Q この裁判例から労働時間に含まれるかどうかについてどのように判断すれば良いのでしょうか？

A 単純に「安全活動」が労働時間に含まれず、「勉強会」が労働時間に含まれると判断するのは妥当ではありません。「安全活動」も「勉強会」も各社において内容が千差万別だからです。

よって、労働時間にあたるか否かの判断要素に注目すべきです。

具体的には、

- ・当該時間が自由参加なのか強制されているのか
 - ・不参加した場合に、不利益を課するような内容が就業規則に規定されているのか
- という点が重視されています。

ですので、上記の観点から、労働時間となっていないかどうかを、再度社内で検討してください。