

あいまいな労働時間

労働基準法上の労働時間とは「労働者が使用者の指揮監督下に置かれている時間」とされています。さて、体操、着替え、入浴、朝礼、後片付けなどは本来業務と不可分なものですが、明確な基準がなく、慣習的に運用がなされています。

会社は労働時間管理強化をしており、組合もサービス労働撲滅の取組みを開始しています。曖昧であることは明確にすることにより、利害が生じることがあり、ケースバイケースで柔軟な運用の方がよい場合があります。しかしながら、労働時間は賃金同様に重要な事項であり、きちんとルールを確立した方が、上司も部下もすっきりした関係になると考えます。直接業務に不可分な行為が労働時間であるかは、労働基準法に照らしてどうなのか判断することが大切です。

労働時間の可否は、労働省通達、裁判判例により判別にすればよいのですが、業務指示がない自主行為が曖昧なのです。自主行為中にけがをしたとき業務上災害となるか否かで考えているとすっきりしません。

さまざまに事象を顕在化させていきます。皆さんの疑問、意見を出してください。

1. 始業前のラジオ体操

任意参加につき労働時間とならない。ただし、職制から参加指示命令がなされているとき、また命令はなされなくとも不参加者に人事考課で不利益扱いをしているときは労働時間となる。

職制が「ラジオ体操に参加せよ」と「参加しよう」言うのは微妙。

2. 洗身、入浴時間

入浴時間は労働時間してない企業が多い。

解釈例規では、「坑内労働者」の終業後の入浴時間は労働時間に算入しないが、坑内での休憩時間は労働時間になっています。裁判でも「入浴時間は使用者の指揮命令下になく労働時間に該当しない」と判例多い。入浴は指揮命令下の行為でなく、自由時間への移行する過程にあるとの論理です。しかしながら、汚染物質により健康上の影響があるときは使用者の安全配慮義務が生じ、入浴が安全衛生上の必要行為となれば、労働時間となり得るとの判例解釈もあります。

当社の場合、入浴時間は労働時間として取扱っていない。残業なしの定時退勤の場合、入浴時間は労働時間に算入していない。しかし、残業の場合は労働時間として取扱うことがある。これは残業の場合は15分の休憩時間があり、この時間が入浴時間に換わっていると解釈すると整合性はとれる。

当社現場作業では産廃物のダイオキシン、有機溶剤、シアン、砒素、鉛等の有毒、有害物質による身体付着があり、入浴は業務と不可分の関係にある。汚染の激しい職場は入浴時間を労働時間とすると、入浴を所定時間内で入れることになる。だが、所定時間内に入浴ができない交替勤務の場合何らかの、補填措置により解決するしかない。

3. 作業服の着用

三菱重工長崎造船所事件の最高裁判例で「作業服の着用義務があるときは、労働時間であり、したがって着用後現場への移動は労働時間であるが、終業後の脱衣は労働時間ではない」との明確になっています。当社の場合、遅刻はタイムカード打刻時間で判断しており特に問題はありませぬ。

4. 始業前の任意のミーティング

業者との作業指示、グループ班内のミーティングは任意参加という概念は一切ないので、労働時間である。

交替勤務の始業時刻前にミーティングは参加義務があり労働時間である。

ただし、前番が後番来たら終業としていることもあり、労働者同士の融通しあう結果であり、いちがいに不払労働とは言い難い面がある。丙番に早く来ることで乙番が早く帰れること常態となっているのならば、

始業終業時刻の見直しをすることも必要なのかもしれませんが。

5. 交替番の申し送り引き継ぎ時間

引き継ぎ時間は労働時間である。引き継ぎは交替手当に包括していると解釈するが、職長の引き継ぎ時間は長いときは時間外手当対象になる。交替時刻を15分ほどラップしている会社も多い。ラップ時間をとればいいのだが、そうなると、労働時間延長にならざるを得なくなる。

引き継ぎ時間の長い交替番職長に対しては、日誌だけでは引き継ぎできない事項が多いので早出手当が必要であろう。かつて、30年前は、職長には丙番の引き継ぎ時間に早出15分の賃金をして支払っていた。当時の職長がいなくなって廃止になった経緯が分からない。たぶん職制の裁量による間賃金であったのではないかと推理する。

職場毎実態調査して問題整理する必要があります。

6. 自動車運転の出張

自動車運転そのものが労働時間です。ですから、出張時間が時間外に及ぶとき時間外労働になります。出張日当を支払っているからと言って時間外手当不払いはできません。日当と時間外手当の重複支給は矛盾があること指摘して、会社は「重複支給する」と回答しています。

自動車での出張の場合は時間外労働手当ができません。日当のみです。所定内でも所定外でも日当が同額であることに矛盾がありますが、会社はこれを改めようとする動きはありません。

7 講習会、資格試験受験

会社にとって、資格試験を所得必要な場合と、教育の一環としての受験とがあります。危険物資格受験の場合、3回までは、会社費用、労働時間として認めて運用しているようですが、運用文書は非公開内規です。自分のキャリアアップのためのものと、働く上で必要なものとがあります。

会社が受験を指名したときは労働時間となる。これを何回までとするか決めるのはやむを得ない。仕事に直接関係ない資格受験機会の便宜を図っている場合は、受験日は労働時間とはならない。

8 用具の整理整頓掃除

自分の作業用具を整理整頓するのは労働時間である。所定時間外どうしてもやらざるを得ないとき、やらされるときは当然時間外賃金の対象になる。始業前にテーブルを拭いたりすることを命じられていたときは当然時間外労働対象になる。

9 花壇の手入れ

花壇手入れを仕事としておこなう場合は、労働時間となる。任意の手入れは労働時間ではない。

10、レク行

会社主催スポーツ大会の参加強要、参加しないことで人事上の不利益な行為があれば労働時間となる。レク委員であっても任意参加である限り労働時間ではない。職制として執拗な参加要請があるか否かが判断基準である。職制のなかには、会社行事だから「全員参加せよ」と恫喝する人がいるが、公私混同甚だしい。なお、レクのけがによる休業は私傷欠勤として扱う。健康保険休業給付と基準内賃金の差額は扶助費として支給することになっている。

11、取引先の接待

ゴルフや飲食は、職制の命令しておこなうときは厳密に言えば自由時間のない拘束されている時間であるので労働時間である。接待はホステスのようなものであるから、労働であることは違いない。しかし、接待は相手も自分も一緒に楽しむ要素もあり、どこまでが、労働なのか計ることが困難なので賃金を支払うことはない。仕事なのに未払賃金が許される特殊な事例である。

よく問題となるのが、接待ゴルフでの交通事故やプレー中のけがのとき労災となるがある。労災では、出席が拒否できないような強い業務命令があったかにより判断している。そのときの複雑な状況により判断している。