人事・労務相談 Q&A

労使間のトラブルを防止し、適正な人事・労務管理を進めるためにご活用ください。

（公社）神奈川労務安全衛生協会
（神奈川労働局　監修）

● 労働時間について ●

Q 現在、高度プロフェッショナル制度の導入により労働時間の適用除外などの労働基準法改正が政府で検討されているとの報道があります。そもそも労働時間とは何か、その内容について教えてください。

厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会では、ご質問の高度プロフェッショナル制度の導入などについて労働基準法（以下「労基法」という）改正の審議を行ってきましたが、本年２月17日、同審議会の建議を受け、厚生労働省から同審議会へ、労基法等の改正案要綱が諮問されたところです。本号発行の時点では、国会の審議が行われて、採決されている可能性もあります。

このような法改正の動きを機に、労働時間とは何かを理解することは、労基法改正後も重要であると思われますので、検討したいと思います。

●労基法上の労働時間と判例

労基法上は、労働時間については明文の定義はありません。労基法第32条第１項は、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き１週間について40時間を超えて、労働させてはならない。」と使用者の義務を定めている規定です。

また、労働時間の行政解釈は事例の中で示されておりますが、定義としては明確には示されていません。しかし、最高裁判決において、次のとおり確立した定義があります。

「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いかんにより決定されるべきものではない。」（三菱重工業長崎造船所事件　最高裁判決　平成12年３月９日）

この労働時間についての定義は、その後の最高裁判決にも受け継がれ確立したものとなっています（大星ビル管理事件　平成14年２月28日、大林ファシリティーズ事件　同19年10月19日判決等）。

この定義を事例に適用した大星ビル管理事件の判決では、「不活動仮眠時間においても、労働契約上の役務の提供が義務付けられている場合には、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こととなるので、当該時間は労基法上の労働時間に当たる」としています。

では、使用者の指揮命令下に置かれている時間であると客観的に認められる時間をどう把握すべきなのでしょうか。

●労働時間の把握

労基法では、労働時間の算定に関し、「労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす」（第38条の２第１項本文）などの規定を定めており、いわゆる「事業場外労働のみなし労働時間制」を定めた規定と呼ばれています。

近時、旅行会社の海外ツアーの添乗員における事業場外労働のみなし労働時間の適用を否定した最高裁判決（阪急トラベルサポート事件　平成26年１月24日）があります。

この判決の判旨が労働時間の把握をどうすべきか参考となります。

判旨を要約すると、本件の添乗業務は予め業務の内容が具体的に定められているばかりでなく、旅行日程の中でも個別の指示や報告を受けるものとされていること、及び、その個別の指示や報告の実態によると、添乗員の業務の状況を具体的に把握することが困難であったとは認め難く「労働時間を算定し難いとき」とはいえないとしています。

すなわち、問題になった添乗業務は内容・実態から客観的にみると、労働時間を具体的に把握することができると判じているといえます。

●今後の課題

今回の労基法等改正に係る厚生労働省の審議会に対する諮問では、労働安全衛生法の一部改正について、労働時間の把握に関し、次のとおり述べております。

「現行の面接指導制度に関し、全ての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならないものとすることを厚生労働省令で定めることとする。」

「現行の面接指導制度」とは、過重労働による脳・心臓疾患等の発症を防止するため労働安全衛生法に規定されている医師による面接指導制度を指しますが、現行の労基法の中では、労働時間把握義務については明文での定めがないため、注目すべき内容といえましょう。

この点、今回の労基法等改正は現時点では成立しておらず、改正内容も流動的ですが、今後具体化した時点でご紹介していきたいと思います。