

知って得する! 法律コラム



弁護士 辻佐和子

従業員の着替時間の賃金について

弁護士法人よつば総合法律事務所

経営法務全般。特に、人事労務問題、契約書等のリーガルチェック、紛争対応(債権回収・株主間紛争・その他企業様の各種訴訟)が主な取扱い業務。

千葉県内の企業様を中心に270社超の企業様と顧問契約を締結。(2021年1月1日現在)

柏事務所: 〒277-0005 柏市柏1-5-10 水戸屋窓番館ビル4F Tel: 04-7168-2300

千葉事務所: 〒260-0015 千葉市中央区富士見1-14-13 千葉大栄ビル7F Tel: 043-306-1110

Email: info@yotsubasougou.com



こちらから企業法務サイトがご覧になります。

1. 事案の概要

先日、イケア・ジャパンが着替時間分の賃金を従業員に支払っていないということがニュースになりました。イケアは事実関係を認めた上で、今年の9月から着替時間分の賃金も支給するとしています。

2. 着替時間の賃金は支払わなくてはならない?

着替時間が労働時間に当たるか否かについては、以下の裁判例・ガイドラインがあります。

(1) 裁判例

就業の準備時間について触れた最高裁判所の裁判例(三菱重工長崎造船所事件)は「労働時間」の意味について次のように述べています。

「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」

その上で、準備行為が労働時間に当たるかどうかについて、

「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である限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。」

と述べました。

(2) ガイドライン

厚生労働省の出している「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」は、次のように述べて着替時間を労働時間に含めるよう求めています。

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。(中略)

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間(後略)

上記裁判例とガイドラインによれば、次の3つが労働時間に該当するかどうかの指標になります。

- ① 事業所内において行うこと
- ② ①を使用者から義務付けられまたはこれを余儀なくされたこと
- ③ 要した時間が社会通念上必要と認められること

上の②の「余儀なくされた」とは、直接の指示はないけれども、そうしなければ評価に影響したり、不利益を被るおそれがあり、事実上、行わざるを得ない状況にあることなどを指します。

③については、例えば、5分で済む着替えを30分かけて行ったとしても、労働時間として認められるのは5分だけという意味になります。

3. 着替時間の賃金を支払わなくてもいい場合

上記①～③のうち1つでも欠けると着替時間は労働時間に当たりません。

例えば、制服の着用を義務付けているものの、事業所の更衣室で着替えることは義務付けていない場合などです。この場合は②を満たしていないため、着替時間は労働時間に当たらないと考えられます。

ただし、この場合でも労働者に対して「着替えを事業所内でしなくてもよい」ということを周知しなければなりません。また、事業所内で着替えなかったことをもって評価に影響させるなどの不利益を与えないように管理者側にも周知すべきです。形式的に自宅での着替えを許容しても、事実上の不利益をこうむるのであれば上記②の「余儀なくされた」に該当するおそれがあるからです。

4. 着替以外の準備行為

上記①～③は、着替以外の業務のための準備行為(点呼や勤務場所への移動時間)についても、労働時間と考えるか否かの指標となります。

労働時間外だと思っていたのに違った……といったことにならないよう、準備時間については十分ご注意ください。