

前八時三〇分から着用すれば良いのか、それとも始業時までに着用し始業時には一斉に業務にとりかからなければならないのか、保護具の着用、脱衣の時間は単なる準備時間にもかかわらず他の職員よりも早く出勤しなければならないのか。

警察官や消防吏員のように法令により制服が定められ、職務執行中、必ず着衣していなければならない職員に着脱はどう考えたら良いのか等々、勤務時間の意義は解っているようで、考えれば考えるほどよく解らない問題である。そこで、何をもって勤務時間か否かの判断基準について考えてみたい。

## 2 勤務時間の判断基準

労基法で「労働時間」の定義を明文で規定することが最も望ましいことであるが、その動きは今のところ期待できない。とすると、通達（行政実例）と判決の積み重ねによる以外にないが、判決は上級審と下級審とで判断が分かれ、通達（行政実例）で一定の判断基準が、個々の事例ごとに示されているのが現状である。

一般的に使用者の指揮監督下に拘束され従属的労働に従事しており、かつ、労働時間といえるためには、次の①～⑤のすべての拘束要件を満たす場合である。

- ① 一定の場所的な拘束
- ② 一定の時間的な拘束
- ③ 一定の態度ないし行動上の拘束
- ④ 一定の労務指揮的立場から行われる支配ないし監督的な拘束
- ⑤ 一定の業務の内容ないし遂行上の拘束

がある場合をいう（以上、『労働時間・休日・休暇の法律実務〔新訂〕』安西 愈著 中央経済社 第一部「第二章労働時間の判

断基準」による）。

### （一） 通達の考え方

通達に示された、具体的な事例としては、次のものがある。

〔労働時間にあたりとされた例〕

- 休憩時間に客当番として待機させていれば、それは労働時間である（昭三三・四・七、基収一一九六号、昭六三・三・一四、基発一五〇号）。
- 使用者の具体的に指示した仕事が、客観的にみて正規の労働時間内ではなされ得ないと認められる如く、超過勤務の黙示の指示によって法定労働時間を超えて勤務した場合には、時間外労働となる（昭二五・九・一四、基収二九八三号）。
- 定期路線のトラック運転手に対して路線運転業務のほか、貨物の積み込み、積卸を行わせることとし、小口の貨物が逐次持ち込まれるのを待機する意味でトラック出発時刻の数時間前に出勤を命じ、現実に貨物の積み込みを行う以外の時間は全く労働の提供はなくとも労働時間である（昭三三・一〇・一一、基収六二八六号）。
- 定期路線のトラック運転手において、運転手甲のほかに交替運転手乙を乗り込ませ、往路は甲が全部運転し、復路は乙が全部運転することとし、運転しない者は助手席において休息、仮眠していても労働時間である（昭三三・一〇・一一、基収六二八六号）。
- 坑内労働者の作業の準備（キャップランプの受渡し時間、繰込み時間）又は終業に必要な整理整頓（キャップランプの返納）時間は労働時間に含まれる（昭三三・一〇・三〇、基発一五七五号、昭三三・一一・一六、基収三九五二号）。

- 労安法五九条及び六〇条の安全衛生教育の実施に要する時間は労働時間と解される(昭四七・九・一八、基発六〇二号)。
- 特殊健康診断の実施に要する時間は労働時間と解される(昭四七・九・一八、基発六〇二号)。
- 安全・衛生委員会の会議に要する時間は労働時間と解されること(昭四七・九・一八、基発六〇二号)。
- 事業場に火災が発生した場合、すでに帰宅している所属労働者が任意に事業場に出勤し消火作業に従事した時間は、一般に労働時間である(昭三三・一〇・二三、基収三二四一四号、昭六三・三・一四、基発一五〇号)。
- 実際に火災が発生した場合使用者が所定労働時間を終え帰宅している所属労働者を招集した場合は(時間外)労働に該当する(昭三三・一〇・二三、基収三二四一四号)。
- 消防法八条の規定に基づいて所定労働時間外に消防訓練を行う場合は(時間外)労働時間である(昭三三・一〇・二三、基収三二四一四号)。

〔労働時間にあたらなとされた例〕

- 坑内労働者の入浴時間は、通常労働時間に算入されない(昭三三・一〇・三〇、基発一五七五号)。
- 労働者が使用者の(時間外に)実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば、(時間外)労働時間にはならない(昭二六・一・二〇、基収二八七五号)。
- 使用者が義務づけている場合を除き見習看護婦の学科・実習の受講は、労働時間にはあたらな(昭三三・一〇・一〇、基収六三三八号)。
- 一般健康診断の受診のために要した時間については、当然には事業者の負担すべきものではなく労使協議して定めるべきものである(昭四七・九・一八、基発六〇二号)。

- 郵政省と郵便物運送の請負契約により自動車により郵便物を運送する会社で、自動車の発着時刻を郵政省から指定されている場合で、勤務時間中に労働から解放される手あき時間が生ずる場合、労働者が自由に利用することができる時間であれば、労働時間にはあたらな(昭三九・一〇・六、基収六〇五一号)。
- 出張中の休日(週休日)はその日に旅行する等の場合であっても、旅行中における物品の監視等別段の指示がある場合の外は休日労働として取り扱わなくても差支えない(昭三三・三・一七、基発四六一号、昭三三・二・一三、基発九〇号)。

## (二) 裁判所の考え方

勤務時間に関しての最高裁判所の最近の判断には、「三菱重工長崎造船所事件」(平一二・三・九、第一小法廷)や「大星ビル管理事件」(平一四・二・二八、第一小法廷)があげられる。

三菱重工長崎造船所事件では、「労働基準法三二条の労働時間(以下「労働基準法上の労働時間」という。)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することが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かんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。そして、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、特段の事情がない限り、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ものと解される。」と判断された。

原告(被控訴人・被告訴人Ⅱ労働者)は、M会社(被告・控訴人・上告人Ⅱ使用者)から、実作業に当たり、作業



服及び保護具等の装着を義務付けられ、また、右装着を事業所内の所定の更衣所等において行うものとされていたというのであるから、右装着及び更衣所等から準備体操場までの移動は、M会社の指揮命令下に置かれたものと評価することができる。また、原告らの副資材等の受出し及び散水も同様である。さらに、原告らは、実作業終了後も、更衣所等において作業服及び保護具等の離脱等を終えるまでは、いまだM会社の指揮命令下に置かれているものと評価することができる。」と判示した。

事実の概要は、M会社は、昭和四八年四月から完全週休二日制の実施に伴い、就業規則に始業時刻午前八時、終業時刻午後五時、休憩時間午後〇時から午後一時までと定め、さらに同年六月、タイムレコーダーによる始終業の勤怠把握方法を廃止して、始終業基準及び勤怠把握基準に関する就業規則の内容を変更した。これに伴って、始終業基準は、始業に間に合う更衣等を完了して作業場に到着し、所定の始業時刻に作業場において作業を開始し、午後の終業については所定の終業時刻に実作業を終了し、終業後に更衣を行うものとされ、さらに始終業の勤怠把握は、更衣を済ませ始業時に体操をすべく所定の場所にいるか否か、終業時に作業場にいるか否かが基準とされることになった。

原告らは、M会社から、実作業に当たり、作業服のほか保護具等の装着を義務付けられ、右装着を所定の更衣所等において行うものとされており、これを怠ると、懲戒処分や就業拒否され、成績考課に反映されて賃金の減収につながる場合もあった。また、造船現場作業従事者は、M会社からの副資材や消耗品等の受出しを午前ないし午後後の始業時刻前に行うことを義務付けられ、铸件関係作業従事者は、粉じん防止のため、上長の指示により午前後の始業時刻前に月数回の散水を義務付けられていた。

原告らは、新就業規則の定めに従い、①午前後の始業時刻前に入退場門から事業所内に入って更衣所等まで移動し、②更衣所等において作業服及び保護具等を装着して準備体操場まで移動し、③原告らのうち造船作業従事者は、午前ないし午後後の始業時刻前の副資材や消耗品等の受出し、また铸件関係作業従事者は上長の指示により粉じん防止の午

前の始業時刻前に散水し、④午前後の終業時刻後の作業場又は実施基準線から食堂まで移動し、また現場控所等において作業服及び保護帽等の一部を離脱し、⑤午後後の始業時刻前の食堂等からの作業場又は準備体操場まで移動し、また離脱した作業服及び保護具等を再装着し、⑥午後後の終業時刻後に作業場又は実施基準線から更衣所等まで移動して作業服及び保護具等を離脱し、⑦手洗い、洗面、入浴を行い、また洗身、入浴後に通勤服を着用し、⑧更衣所等から右入退場門まで移動して事業場外に退出した。原告らは、所定労働時間外に行うことを余儀なくされた前述の各行為に要する時間がいずれも労働基準法上の労働時間に該当すると主張して、M会社に対し割増賃金の支払等を求めて提訴したものである（長崎地裁 平成元・二・一〇、福岡高裁 平七・四・二〇）。

大星ビル管理事件では、「労基法三二条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をい、実作業に従事していない仮眠時間（以下「不活動仮眠時間」という。）が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動仮眠時間において使用者の指揮命令下に置かれてい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というべきである（三菱重工長崎造船所事件 平一一・三・九 最高裁第一小法廷判決）。そして、不活動仮眠時間において、労働者が実作業に従事していないということだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているというだけではできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって、不活動仮眠時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといふべきである。そして、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者が使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である」。

本件の場合、「原告（被控訴人、上告人・被告原告人＝労働者）らは、本件仮眠時間中、労働契約に基づく義務として、仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられているのであり、実作

業への従事が必要が生じた場合に限り、その必要が生じることが皆無に等しいなど実質的に上記のような義務付けがされていないと認めることができような事情も存しないから、本件仮眠時間は全体として労働からの解放が保障されているとはいえず、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価することができる。したがって、原告らは、本件仮眠時間中は不活動仮眠時間も含めて使用者（被告、控訴人、被上诉人・上诉人）の指揮命令下に置かれているものであり、本件仮眠時間は労基法上の労働時間に当たるといふべきである。

仮眠時間が労働基準法上の労働時間であるからといって、当然に労働契約所定の賃金請求権が発生するものではなく、当該労働契約において仮眠時間に対していかなる賃金を支払うものと合意されているかによって定まる。本件では、不活動仮眠時間に対しては泊り勤務手当以外には賃金を支給されないものとされているかによって定まる。本件であり、原告らは労働契約の定めに基づき所定の時間外勤務手当及び深夜就業手当を請求することはできない。

しかし、本件仮眠時間が労働基準法上の労働時間と評価される以上、法定時間外労働及び深夜労働に対して、使用者は、労働基準法一三条、三七条に基づいて時間外割増賃金、深夜割増賃金を支払うべき義務がある。ただ、原判決はこの判断にあたり、法定時間外労働の時間数及び割増賃金の基礎となる通常の賃金を正しく算定しておらず、破棄を免れない、としている（東京地裁 平五・六・一七、東京高裁 平八・二一・五）。

(三) 地方公共団体における若干の実例についての考え方

(一)及び(二)で示された考え方に基づいて、職員に関連する若干の実例について考えてみると次のようなものがある。

#### ① 通勤時間

通勤時間は、職員の労働力を任命権者の支配下まで持参するための時間であり勤務時間とはいえない。

通勤途上災害制度を発足させた昭和四八年二月一日に先立ち、通勤途上災害調査会（労働大臣の諮問機関）

の席上、労働者側委員は「通勤がなければ労務の提供はあり得ないから使用者に拘束されている時間である」と

主張し、使用者側委員は「通勤は、まだ使用者の支配下である時間ではない」と主張し平行線をたどった模様である。

確かに、職員は毎朝家を出る時間を拘束されるが、通勤方法、通勤手段、通勤中の行為は職員の自由であり、任命権者の指揮監督の下にある状態とは言い得ない。

ただし、あらかじめ定められた通勤時間帯に出張を命ぜられ、その出張のための往復時間（通勤時間）が当該勤務時間中に含まれるときは、その往復時間（通勤時間）は勤務時間である。

② 災害を予想した参集訓練  
家を出る時間（たとえば午前六時に地震が発生したものととして、直ちに）及び役所までの通勤方法を特定され（自転車あるいは徒歩）て参集する場合は、家を出発した時点から勤務時間である。

③ 研修  
任命権者の下に、業務に関連する事項について行われる研修は、研修機関の規律に従い、日常の業務に代えて研修でおそわる内容を修得することを職務内容とする職務命令であり勤務時間である。

この場合、通常の勤務時間が研修時間と著しく異なっているときは、まず勤務時間を通常のものに変更し、その上でその勤務時間中に研修を命令すべきであって、勤務時間をそのままにしておく、研修命令が超過勤務となってしまうので注意を要する。

④ 出勤猶予時間あるいは出勤簿整理時間

交通事情その他労使関係上の諸般の事情から条例等で定められた始業時刻に出勤簿を引上げることなく、一五分から三〇分程度出勤簿の引上げを猶予し、その猶予時間内に出勤して押印すれば正規の勤務時間に出勤したも

のとして取扱うものである。



この出勤簿整理時間あるいは出勤猶予時間の性質は、①勤務時間自体を変更するものではない。②単に取扱いとして遅刻とはしないという消極的な効果が付与されているに過ぎない。したがって③出勤簿整理時間を他の目的のために自由に利用し得るものではない。④この時間内に出勤した職員は直ちにその職務に従事する義務がある(昭六〇・一一・八、最高裁)。

### ⑤ その他

職員への貸与被服の採寸の時間、善行あるいは優秀提案の表彰式への出席、永年勤続者感謝の集いへの出席、異動の際の人事課あるいは関係部・課での面接の時間、新規採用職員の入所式への出席、異動辞令受領式への出席、所轄消防署と共同して実施する防火・防災訓練の実施、交通安全講習会への出席、職員報(庁内紙)の主催する職務と関係する内容に関する座談会への出席、職場で急病人が発生した場合の病院への付添、共済組合や互助会への各種書類届出等に要するための時間等は、純粹な意味での労働力の提供ではないが、勤務時間として取扱っている。

このように見てくると、勤務時間とは一見明確そうに見えても、明らかにされていないのが現状である。

## 三 具体的な勤務時間の割振り

週休日がいつになるかとの関連で、一週間の中の一日の勤務時間の割振りが定まってくる。

### 1 正規の勤務時間の割振りにあつての原則

新準則では、勤務条件の確保の観点から、基本的な制度や勤務条件の基準はできるだけ法律事項とすることとされた勤務時間法の趣旨を受けて、一日の勤務時間の割振りを条例事項としているが、「一日八時間」という枠の内で、職務の性質・事務事業の執行状況に合わせて任命権者が具体的に割り振るのが適切な措置と考える。労基法の各使用者が定める就業規則に始業時刻、終業時刻を定めさせる義務を負わせているが(同法八九条一号)、それはこの趣旨に出るものと考ええる。住民が関与するという意味では条例事項とすることが望ましいようにも思えないが、それならば勤務時間も条例で規定することが好ましいことになる。地方公共団体の休日が条例事項であるのに対し、勤務時間が規則事項とされたのは、任命権者が定めるのが適当と考えたからだと思う。

このように正規の勤務時間の割振りは、勤務時間を基礎に任命権者が定めるのが原則であるが、任命権者にのみ限定してしまうと、事務手続上煩瑣であるとか、時間がかかるとの理由で事務事業の必要に合わせた弾力的な割振りが行えず固定してしまうおそれがないわけではない。

そこで、少なくとも一カ月以上の長期にわたり、かつ、事務事業遂行上特に必要があるときの勤務時間の割振りは、実質的にその権限を持つ者(部長又は課長)自らが、あるいは部・課長からの協議を受けて任命権者から勤務時間の割振り権限を受けた者が、割振りを臨時に変更することができるようにしておくことが適当である。

休憩時間、休憩時間の時限の変更(この場合に長期にわたる必要はない。一日でも二日でも必要ならば可能である)についても、部長・課長が臨時に変更できるように規定しておくべきことも大切である。