

←CASE 紛争と解決のケーススタディ STUDY→

就業前後の準備・後始末

始業開始前に作業に必要な工具や資材等を置き場所から運び出したりする準備時間や終業後に格納する時間について、これは労働時間ではないのか。所定労働時間外にやっている場合には残業代を請求したいと言われている。

労働者の言い分

- ①就業時間の前後に毎日10分ほど準備と後始末に時間がかかる。
- ②1回の時間は短くても1か月分を合計すると4時間ほどになる。いわゆるサービス残業ではないのか。

会社の言い分

- ①始業時間にすぐに仕事を始められるように準備するのは当たり前のことである。
- ②終業後に身の回りを整えることも同じく当然のことであって、労働時間とはいえない。
- ③これまでも残業代は支払わないというのが職場慣行になっている。

社労士からのアドバイス

- ①この件については、労働者の言い分を認めざるを得ない。判例では、作業の準備時間・後始末時間は労働時間とみることになっている。
- ②所定労働時間外に行っているのであれば、時間外勤務ということになり、割増賃金の対象となる。残業代の支払を避けるには、勤務時間内に準備や後始末をさせるしかない。

最終決着

- ①準備時間は所定労働時間内に行うことにして、後始末については終業時間後に時間外労働として行うことにして残業代を支給することにした。



チェックポイント

労働基準法でいう「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、それに該当するか否かは客観的に定まるものであって、労働協約、就業規則、労働協約等の定めのかんによって決定されるべきものではないとされています（最判平12年3月9日三菱重工業長崎造船所事件）。具体的には、着用を義務付けられている作業服・保護具などを着用して準備体操場まで移動する時間、副資材等の受出しや散水の時間は労働時間に含まれるとしています。

この事例の場合も、職場慣行があるにしても、その準備時間・後始末時間は労働時間に含まれるものとして、時間外にそれを命じているのであれば、時間外労働として割増賃金の支払対象となります。