

残業時間等のカウントは適正ですか？

食品だけ
ではない

労働時間偽装と言われぬために



昨秋、関係先に労働基準監督署の調査が入りました。指摘されたのは残業代の未払いですが、特段不払いを意図した訳ではなく、労働時間の把握・記録がズサンというか、自己流だったのが原因。最初から残業代を踏み倒そうというのは論外ですが、単なる認識不足のために、労働時間の偽装を疑われるのは心外です。そこで今月はこうしたことがないよう、労働時間とりわけ残業の判断基準について取りあげてみました。

労働時間と拘束時間との関係

従業員(以下、社員)が入社してから退社するまでのすべての時間が労働時間という訳ではありません。また実際に作業に従事している時間だけが労働時間という訳でもありません。一般には労働時間とは「使用者の指揮命令下にあり、労働力を提供している時間」をいいます。

したがって使用者の指揮命令下になく、自由に過し得る休憩時間は労働時間には当たりません。就労が免除された終業後の組合活動、同好会活動、私用の時間もまた同じ。必ずしも社内にいる時間イコール労働時間ではないのです。労働時間でなければ、労働の対価たる賃金の支払い義務は生じません。

ところで、休憩時間は自由に過ごし得るといいましたが、何をしても良いということではありません。例えば、他の社員の仕事や休憩を妨害するような行為(例えば、集会、演説、勧誘活動)や会社の設備管理上支障をきたす行為をしないよう、規制を受けます。

その意味では、休憩時間、自由時間を含め、社内にいる時間は実際に労働をしていなくても、秩序維持上、施設管理上の制限を受けるため、一般には「拘束時間」と総称されます。

拘束時間	}	労働時間(賃金が必要) ----使用者の指揮命令下にある時間
		休憩時間(賃金不要) ----指揮命令下にないので、自由に過ごし得る時間
		自由時間(賃金不要) ----指揮命令下にない始業・終業時刻前後の時間

Q1 . 所定時間外に行われる社内研修の受講時間は自由時間と扱うべきか？

A1 . 研修時間が自由時間であると認められるためには、参加するかしないかは自由である参加は強制されない、欠席を理由に不利益な取り扱いがなされない-----等が要件です。逆に言えば、～ のいずれかに該当する場合は、研修の受講は業務命令により義務付けられた労働時間と解され、賃金(場合によっては割増賃金(以下、残業代))の対象となります。

使用者の指揮命令下にあるとは

実際に作業に従事している時間だけが労働時間にあらず、と述べましたが、作業に従事しているか、従事していないかという観点に立つと、労働時間は以下の3つに区分できます。いずれも使用者の指揮命令下にあるため、賃金の支払い対象となります。

実作業時間

文字どおり、職務に従事している時間帯をいいます

手待ち時間

実際に作業に従事している訳ではないものの、使用者の指揮命令下にあり、イザというときに具体的な行動をとれるよう対応が義務付けられている時間帯をいいます。例えば、来客当番や電話当番として待機している時間は、それが昼休み時間中であっても、休憩時間ではなく、手待ち時間とされます(昭23.4.7基収1196)。

準備時間・後始末時間

始業・終業時刻の前後であるが、業務上不可欠であり、なおかつ指揮命令を受けている時間帯をいいます。ところで、業務上不可欠とは、どういう意味なのか? 比較的好く議論されるものとしては、次の2つがあります。

作業の性格上不可欠なこと

商品の陳列、点検、格納等の不可欠な作業の付帯行為。
例えば、不動産仲介業者がノボリを店外に搬入出する行為がそうです



所定時間外のボランティア活動であっても、使用

社則や慣習により義務付けられていること

作業の性格上、必ずしも不可欠とまではいかないものの、参加しないと本人が不利益を被る、もしくは不利益を被ると予想される行為。例えば、朝礼・終礼、企業のイメージアップを図るため実施する地域奉仕活動、社員が輪番制で行なう清掃などがあります。

Q2. 社員が自主的に行なっている店外の清掃活動も準備時間に当たるのか?

A2. 業務上不可欠であり、かつ指揮命令を受けていることが要件です。したがって、業務上不可欠であっても、社員が任意で行なう場合は該当しません。例えば、清掃の当番としてAさんが行なう活動は準備時間に当たるにしても、当番ではないBさんが、単なる好意で手伝った清掃時間は準備時間には当たりません。

Q3. 業務とは無関係だが、上司に命じられたプライベートなお使いの時間も労働時間なのか?

A3. 確かに、外形上は指揮命令下にあります。どこから見ても業務と関係がなければそれは労働時間には当たりません。例えば、上司が細君へのプレゼント用の買い物を、部下にやらせるような行為がそうです。労働時間ではないので労働法が直接関与する問題ではないものの、当該上司の行為は経営権の分限行使を逸脱した行為にほかならず、懲戒に値します。

残業の判断基準

ここまでは、専ら労働時間の意味と範囲について触れましたが、それが残業時間に当たるのかどうか判断するうえでは、決して十分とはいえません。というのは、残業の場合は労働時間の前提となる「業務命令」の存在が明確でないことが多いからです。その典型が 自発的残業であり、黙示の(残業)命令であり、極めて日本の組織風土に合った問題といえます。

- 自発的残業の取り扱い -

そもそも、残業とは、使用者が就業規則等を根拠に命じて行わせるもの。社員の方から自発的に行うものではないので、自発的残業はあり得ないとする議論もあります。しかし、中には生活費を稼ぐために残業を志願する人もおりますし、好成績を上げたいとか、高い評価を得るためには所定の期日まで仕事を完遂する必要があり、必然的に残業を余儀なくされることもあります。

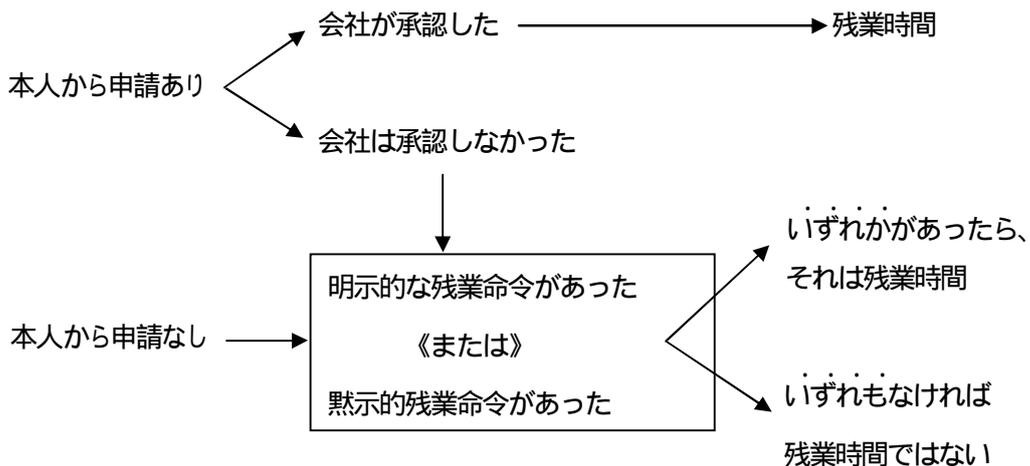
こうした点から、自発的に行う残業もやはり残業であり、残業であれば残業代の支払いは必至です。もっとも、社員側からの残業の申請を受け入れるか拒否するかは使用者の任意です。使用者が拒否したり、または承認しないにも拘わらず、勝手に行われた残業は使用者の指揮命令下にあるとは言えず、労働時間には当たりません。言うまでもなく残業代の支払いも不要となります。

- 黙示の(残業)命令の取り扱い -

明確な残業命令がなくても、「業務や勤務の指示をされた」ことにより、それが客観的に見て「当該指示された内容から見て残業を指示された」と認められた場合には、黙示の(残業)命令があったと解される場合があります(昭25.9.14基収2983)。一般的に、黙示の(残業)命令があったと認められる場合としては、次の2つがあります。

- 具体的に残業を命じた訳ではないが、職務の性格上、残業が必要なことが予見できる場合
- 具体的に命じた作業の性質上、当然残業も予想される場合

総合すれば、自発的残業と黙示の残業命令は密着した関係にあります。「本人からの残業申請」と「残業に該当するか否か」の関係は、以下のように解されましょう。



打刻時刻と終業時刻との差異

タイムカードがあると残業代が増える？



当社はタイムカードを使って出退勤を記録していますが、打刻時刻をそのまま、給与に反映させているため、不適正とは言わないまでも意味のない残業代がかさんでいます。残業代を減らすために、タイムカードを廃止したらどうかという意見がありました。いかがなものでしょうか？

タイムカードを導入する義務はないが---

法律上は労働時間の把握・算定・記録方法は会社の自由。必ずしもタイムカードで記録する義務はありません。管理者や守衛が個別にメモしたり、社員本人記載の営業日報等をたたき台にして、管理者が自身のエンマ帳に記帳する方法もあり得ます。要は社員各人の労働時間(正確には、始業・終業時刻)を公平性と正確性が担保された方法で把握できていれば足ります。



そうはいつでも、多数の社員の出退勤記録を集約的に記録するには、タイムカードがあったほうが便利です。便利ではありますが、タイムカードに任せっ放しだと、困った問題が起きます。つまり、タイムカードの記録イコール実労働時間という推定が働きます。社員が親睦会、同好会、私用等で残っていて労働しなかったということを使用者側が立証しない限り、タイムカードの打刻時刻まで働いていたとして取り扱わなければならないからです。

使用者に労働時間の把握義務あり

それに対し、社員の方から残業したかどうかを申告すべきではないか、との疑問を持たれる向きもあります。しかし、法的には労働者の請求の有無を前提にしておらず、使用者がその労働時間を把握し支払うのが原則(労基法108条、労働時間適正把握基準(平13.4.6基発339号))です。

(一般社会のルール)

売り手(寿司屋の親父、タクシーの運転手)が御代や料金の勘定をする

(雇用における特殊なルール)

労働の売り手(社員)ではなく、買い手(使用者)が賃金を計算する

では、どのような手を打つべきかという、残業の手続きを明確に定めるということに尽きます。例えば、残業の許可申請制で構いません。...職場の残業手続きとして制度的になっており(=形式面)、かつ...残業の実施はその方法によるという規範が確立されているとき(=運用面)は、正当な理由なく、当該手続きによらず勝手に労働したとしても、それは使用者の指揮命令によらない恣意的なものと判断されるため、残業時間とはならないといえます。