

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

労働時間とみなされる場合

<WEB 学習、業務指示のない残業>

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5
ヒロビル 2F
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
Homepage：http://www.ys-office.co.jp
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

「朝のミーティングは労働時間にカウントすべきか？」
「出張時の労働時間の考え方は？」

労働基準法では労働時間の長さを規制することを基本としていますが、その労働時間について、どこからどこまでが労働時間に該当するのか悩むケースが多々あります。思わぬ労使のトラブルを防ぐ意味でも、労働時間の基本的な考え方を理解しておくことは大切です。

今回は、労働時間性について争われた2つの裁判事例を紹介し、労働時間について考えてみたいと思います。

1. 労働時間とは

労働時間とは、一般的に「労働者が使用者に労務を提供し、使用者の指揮命令下に置かれている時間」と定義されています。これは、実際に作業に従事している時間だけでなく、業務指示があればいつでも作業できるよう待っている時間も含まれます。また、会社外で働く営業社員のように場所的拘束を伴わないものもあります。

冒頭に記載した朝のミーティング等では、参加が義務づけられているのであれば使用者の指揮命令下にあるといえるでしょう。また、出張等で何時間働いたか算定するのが難しいケースでは、便宜上、所定労働時間働いたものとみなすことが認められています(労働基準法 38 条の 2)。

以下で、2つの裁判事例を取り上げてみます。

2. 全社員販売やWEB 学習が労働時間に該当

<NTT 西日本ほか事件(大阪地判・平 22.4.23)>

固定電話等に関わるネットワーク設備や通信状況の監視等に従事していた社員が、NTT グループの商品を社員の知人や家族等にも買ってもらう「全社員販売」や業務に関連する知識を習得する任意の「WEB 学習」に要した時間が労働時間であるとして、時間外・休日手当等の支払いを会社に求めた事例。いずれも労働時間性が認められるとして、社員の請求が認められた。

まず、全社員販売に従事した時間について判決では、①会社が利潤を得るための活動であった、②社員らに1人年間100万円の売上が目標として設定されていた、③評価の参考資料となるシートへ販売額等を記載させていた、④上司が目標達成を指示し、達成状況を評価していた、⑤全社員販売の状況が社内システムで把握されていた等の要因を挙げ、全社員販売は会社による業務上の指示によるものであり、労働時間性が認められると示されました。

また、WEB 学習については、①業務との関連性が密接であり、業務上 WEB 学習により知識を身につける必要性があった、②上司が評価シート等で WEB 学習によるスキルアップを求めていた、③学習状況が社内のシステムで把握さ

ていたこと等が挙げられ、全社員販売と同様、業務上の指示によるもので、労働時間性が認められるとされました。

所定時間外や自宅等で WEB 学習を実施している会社も多くみられますが、任意とはいえ、業務との関連性が強い、上司による指示・進捗管理が行われている、人事評価へ反映させている、といった要素がみられると労働時間とみなされる可能性もありますので、運用面で注意が必要です。

3. 業務指示のない残業が労働時間に該当

<H 事務所事件(東京地判・平 22.6.30)>

他の社員より多く担当顧客を持っていた最古参の社員が解雇された後、在職中に時間外労働が発生しているのに残業代が支払われていないとし、未払い残業代等を請求した事例。会社は命令外の残業は認めていなかったと主張したが、会社による「黙示の命令」の下で時間外労働がされていたとして、社員の請求が認められた。

会社は、当社員は管理監督者であり、また直行直帰が多く事業場外みなし労働時間制が適用される等と主張しましたが、いずれも否定されました。また、給与規程上で会社の指示命令によらない勤務について給料を支払わない旨を明確に記載し、また多数の補助者をつけており時間外労働の必要性がなかったと主張しましたが、これについて判決では、①当社員の担当企業数は他の従業員の3倍(82件)であり、所定労働時間内では処理できない状況であった、②執務日誌からも社員の時間外・休日・深夜勤務の状況を代表が把握できていたこと等を理由に、会社の黙示の命令下で時間外労働がされていたと認定されました。

特に会社が命じたものでなくても、業務量や労働時間管理の状況だけでは残業を黙認していたとみなされることがあります。残業を禁止または一定時間内で制限するようなケースでは、就業規則に明確に規定するほか、超過した場合の指導を日頃から厳格に行っておくのが労使トラブルを避ける第一歩といえるでしょう。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・夏季賞与に関する賞与支払届の提出
- ・個人事業税の納付(第1期分、9月2日まで)

● コラム ●

つい先日、年末年始休業についてお知らせしたと思ったら、もう夏休みの時期になりました。今年も事務所としての休みは設けませんが、8月12日の週は職員が交替で休みを取りますので、ご了承ください。私は今、労務管理についての本の執筆をしており、今年の夏は休みなしで専念するつもりです。家族には冬に埋め合わせをしたいと思います。なお、出版する本の詳細については、またあらためてご案内いたします。(山口)