

# 第51回 労働時間の該当性について

介護保険法によれば、労働基準法に違反した介護事業者で、罰金刑を受けたものなどに對し、都道府県等は指定を取り消すことができることとされています。

「労働時間」として扱ふべきなのでしょう。例えば、職員の更衣室での着替えは労働時間に含めないと当事者間で合意していること

また、労務管理の中でも、未払い残業代は、請求されると、予想外の支出を余儀なくされますので、経営上は極めて大きなリスクとなります。従業員の間

のような行為が、残業代の支払を要する業務なのかをしっかりと把握しておくことは、極めて重要です。

例えば職員の更衣室での着替え等、就業時間前後の準備行為等は、賃金を支払うべき

## 介護施設を取り巻く法律問題の今

### 着替えの時間は労働時間か 作業内容によっては該当も

のみをもって、その時間分の賃金は支払わなくてもいいと思われているケースもあります。が、労働時間に該当するかどうかは、当事者の主観的な意思によっては左右できず、客観的に決まるとい

に注意が必要です。それでは、客観的に「労働時間」とはどのような場合をいうのでしょうか。

造船所において就業していた労働者らが、始業時刻前及び終業時刻後の作業服及び保護具等の着脱等に要した時間が労働時間に該当するなどと主張して、着脱等に要した時間について割増賃金の支払を求めたケースにおいて、最高裁（最判平成12年3月9日民集54巻3号801頁）は、「労働時間」とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれる時間」をいい、労働時間に該当するかどうかは、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」としています。

造船所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、特段の事情のない限り、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働時間に該当する」（最判平成12年3月9日判タ1029号164頁）と判断していますので、従業員の間更衣室での着替え等が「労働時間」に該当するかどうかについても、この観点から判断する必要があります。

なお、上記最高裁判決の事例では、義務付けの性格の強い行為・安全保護具の着用と更衣所から作業場への移動時間・資材の受け出しに要する時間を労働時間と解しつつ、入退場門から更衣所までの移動時間及び休憩中の作業服の着脱時間は、未だ指揮命令下にある時間とはいえず、労働時間にあたらないと判断しています。

AVANCE LEGAL GROUP LLC 執行役員・弁護士  
企業法務事業部長



家永 勲

【プロフィール】  
不動産、企業法務関連の法律業務、財産管理、相続をはじめとする介護事業、高齢者関連法務が得意分野。  
介護業界、不動産業界でのトラブル対応とその予防策についてセミナーや執筆も多数。