

POINT 仮眠時間や待機時間は労働時間となるか

【あらまし】

- ①会社(ビル管理会社)では、毎月数回、23 時間又は 24 時間の泊まり勤務があり、その場合 8 時間の仮眠時間が与えられていた。
- ②仮眠時間中は定型的な業務はなく、睡眠をするのもテレビを見るのも自由であったが、警報の発報、電話等があった場合にはそれに対応しなければならず、外出も原則として禁止されていた。
- ③会社の賃金規程では、所定時間労働を超える時間外労働については基準賃金の 2 割 5 分増、深夜勤務は 3 割増の時間外・深夜勤務手当を支給することになっていたが、仮眠時間は所定労働時間に算入されておらず、一定額の泊まり勤務手当が支給され、仮眠時間中に警報の発報などの実作業を行った場合には、本人の申告により時間外勤務手当及び時間帯により深夜勤務手当が支給されるにとどまっていた。
- ④これに対して、会社の従業員 A は仮眠時間は労働時間に当たるとして、会社に対し仮眠時間を労働時間に加えて計算した時間外勤務手当及び深夜勤務手当と泊まり勤務手当及び仮眠時間中の実作業に対して支払われた賃金との差額の支払を請求し、裁判を起こした。

【結果】

仮眠時間は労働時間であると認定したが、いわゆる法内残業になる部分の仮眠時間については泊まり勤務手当があり、時間外・深夜勤務手当は請求できないが、法定労働時間を超える部分については、労働基準法所定の割増賃金が支払われるべきで、その算定に当たっては「基準賃金を所定労働時間で除した金額」とするのが相当であるとして A の請求の一部が認められた。

【要点】

- ①労働基準法にいう労働時間とは、現実に労務を提供している時間だけでなく、現に労務に従事し

ていなくとも使用者の指揮監督下にある時間であれば就業規則等で休憩・仮眠時間とされていても労働時間にあたり、賃金支給の対象となる。

②仮眠時間が労働時間にあたるか否かの検討は、自由に利用できる時間か、会社の指揮監督下にある時間かという観点から実質的に考察すべきである。

【解説】

この事例では、仮眠時間が労働基準法上の労働時間に当たるのかが問題となりました。この点については、現に労務を提供している時間だけでなく、現に従事していなくとも使用者の指揮監督下にある時間であれば(例えば手待時間)、労働時間にあたるというのが今日の裁判・通達であり、この事例の裁判所もこれを前提とした判断をしています。

その上でこの事例では、一・二審に引き続き、仮眠時間が労働時間にあたるか否かは、①実作業から解放されているか、②労働からの解放がどの程度保障されているか、③時間的・場所的のどの程度解放されているかという点から実質的に考察すべきであるとし、仮眠時間中に待機していること自体会社の管理請負契約上の義務を履行するものであること、警報や電話などに対応して相応の対応をする必要があること、外出が原則禁止され、仮眠の場所も特定されていることから、仮眠時間は労働時間であると認定しました。

【アドバイス】

本ケースのようなビルの管理会社や運送会社等など「待ち時間」が多く発生する業種はよくあります。あらかじめ待ち時間などは、「待機手当」などの名目でその時間数分×最低賃金等を充たす手当の創設など、対策を検討する必要があります。持ち場から離れられない、トラブル時には即対応が必要などで待機している場合、特に労働をしていなくとも労働時間と評価されます。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山 1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>