

Q 作業服への更衣、作業後の入浴時間は労働時間か

A 労基法上の労働時間は、使用者の指揮監督下にある時間をいい、必ずしも実際に作業に従事をしていることを要しません。

したがって、使用者からの指示があればいつでも対応できるように待機している時間（手待時間）は、労働時間になります。

作業服に更衣したり、掃除や整理、入浴、後始末など実作業に接する前後の時間が労働時間になるか問題になることがあります。この点については、それが「当該作業や業務にとって必要不可欠な時間」であり、かつ、「使用者の直接の支配下に行われるものか」という点から判断されます。

作業服や安全帽、安全靴の着用、着替時間は、これらの行為につき社内規程などで場所、時間などを限定拘束して義務付けているときは労働時間になるとされています（「三菱重工業長崎造船所事件」 平 12.3.9 最高裁第1小法廷判決）。

更衣など

労働者自身の更衣などの時間については、一定の作業衣などの着用を義務付けている場合には労働時間であるとする見解と、更衣などは労務提供の準備行為であり労働時間ではないとする見解がありますが、就業規則にその定めがある場合や作業服の着用を特に使用者が義務付けるなどの特段の事情がある場合は労基法上の労働時間として取扱うべきものと考えられます。

教育・研修

教育・研修に参加する時間は、就業規則上の制裁などにより出席が強制される場合、参加することにメリットがあるとか、欠席に対して人事評価上のデメリットが生じる場合には労基法上の労働時間であり、一方、そのような強制がない自由参加のものは労働時間ではありません。

なお、労働安全衛生法に基づく安全衛生教育は、事業者の責任で実施すべきものですので、それに要する時間は労基法上の労働時間となります。

小集団活動

小集団活動の時間は、就業規則上の制裁などにより出席が強制される場合には労基法上の労働時間であり、一方、そのような強制がない自由参加のものは労基法上の労働時間ではありません。