

第8章 労働時間

第1 労働時間

論証34 労基法上の「労働時間」の意義

A

当事者の意図や契約内容を考慮すると、労基法の強行法規性に反することとなる。そこで、労基法上の「労働時間」（労基法32条）とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていると客観的に評価できる時間をいうと解すべきである。

論証35 労働時間の具体例①（準備時間）

A

業務の準備行為に要した時間は、労基法32条の「労働時間」に該当するか。

（指揮命令下説）

そうすると、労働者が、業務の準備行為を事業所内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、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、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、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労基法上の「労働時間」に該当すると解すべきである。

論証36 労働時間の具体例②（仮眠時間）

A

仮眠時間は、労基法32条の「労働時間」に該当するか（労基法34条の「休憩時間」との区別が問題となる）。

（指揮命令下説）

そうすると、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていらないものと評価することができるから、仮眠時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に該当するというべきである。そして、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいはず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である。

*実作業への従事の必要が生じることが皆無に等しい場合は、実質的に上記義務付けがされていないといえ、労働時間性は否定される