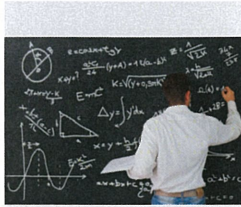


雑誌トップ | 新着記事一覧 | 雑誌媒体一覧

その仕事、タダ働きですよ！ どうやって会社に請求？ 制服の着替え、仕事の準備作業…

Business Journal 1月16日(土)14時0分配信



「Thinkstock」より

個別指導塾「森塾」などを運営する湘南ゼミナールが、塾講師の賃金に未払いがあると、昨年12月28日付で神奈川県相模原労働基準監督署から是正勧告を受けた。学習塾業界で慣行となっている報酬体系が問題を引き起こした格好だ。

学習塾業界では、講師が授業を行った時間に対してのみ賃金を払い、授業の準備などに費やした時間は労働時間に含まない「コマ給」という仕組みが一般化している。今回の湘南ゼミナールの問題は、学習塾業界全体へ大きな影響を与えることが予想される。

労働者が顧客向けのサービスに従事する時間以外に、社内の準備作業などに従事する時間も労働時間として賃金をもらえるのだろうか。どこまでが労働時間となるのかに関し、意外と企業も労働者も明確に意識していることは少ない。

そこで今回、労働事件を含め企業法務を幅広く手がけるセンチュリー法律事務所の佐藤宏和弁護士に話を聞いた。

--塾講師が授業の準備作業に費やした時間は、労働時間として認められるのでしょうか？

佐藤宏和氏（以下、佐藤） 労働者が使用者の指揮命令下に置かれているといえる場合は、準備作業中でも労働時間として認められます。授業を行うのに必要不可欠な準備作業であれば、塾の事務室でやるか自宅でやるかにかかわらず、その作業時間は労働基準法32条の「労働時間」にあたります。

--その根拠はどこにあるのでしょうか。

佐藤 平成12年3月9日の最高裁判所判例によると、「労働基準法（昭和62年法律第99号による改正前のもの）32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、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」もので、「労働契約、就業規則、労働協約等の定めいかんにより決定されるべきものではない」（三菱重工業長崎造船所事件）としています。仮に使用者と労働者が「自宅での準備作業時間は労働時間に含めない」と契約書などで定めたとしても、あくまで作業が使用者の指揮命令下で行われているか否かで客観的に決まるということです。

● どうすれば労働時間を証明できるか

--労働者が「指揮命令下」にあるかどうかは、どう区別すればいいのでしょうか。

佐藤 使用者から義務付けられた作業や、行わないと業務遂行が困難になるような作業であれば、使用者の指揮命令下にあるものと評価されます。

キーワードを入力

ニュース



ユーザーページ

購読一覧



トップ

速報

写真

映像

雑誌

個人

特集

意識調査

ランキング

雑誌トップ | 新着記事一覧 | 雑誌媒体一覧

その仕事、タダ働きですよ！ どうやって会社に請求？ 制服の着替え、仕事の準備作業…

Business Journal 1月16日(土)14時0分配信



この判例では、工場労働者が始業時と終業時に作業着や保護具等の着脱が義務付けられていました。これに必要な時間は「労働時間」にあたるしつつ、休憩時間中は使用者が労働者を業務から解放して休憩時間を自由に利用できる状態に置けば足りることから、作業着や保護具等を着脱する時間は「労働時間」にあたらなとしています。業務上必要不可欠な作業か、労働者が任意の選択で行う作業かどうかで区別されます。

塾講師の授業準備であれば、授業に関する報告書を作成する時間は労働時間に含まれますが、講師がすでに持っているはずの知識を確認する時間は労働時間に含まれないことになるでしょう。

--塾講師が授業時間以外に作業をしていたことは、どうやって証明すればいいのでしょうか。

佐藤 作業開始と終了の日付と時刻、作業場所、作業内容、作業結果などを記録し、保存しておく必要があります。自分の作成したメモであっても、客観的に見て自然だと思われる時間帯に、合理的な長さの作業時間と作業内容が、継続的かつ反復的に記録されていれば、作業をしていたことの証拠として認められます。作業結果を成果物として残してあれば、より有力な証拠となります。

--塾業界以外でも、労働者の準備作業等を労働時間を含めるべきとの議論があり得るのでしょうか。

佐藤 もちろんあり得るでしょう。店舗の開店前及び閉店後の作業時間や制服等の着脱時間、拘束された自宅待機時間なども、本来の業務遂行に必要な不可欠な作業時間であれば、使用者の指揮命令下にある時間として労働時間に含まれるといえます。逆に、本来の業務遂行に必要な不可欠といえず、労働者が自己啓発の目的などで自発的に行っている作業時間は、使用者の指揮命令下にあるとはいえないので労働時間には含まれません。会社によっては、将来の紛争に備えてきちんと検討すべき場合もあるでしょう。

--準備作業を時間外や休日に行ったら、割増賃金を請求できるのでしょうか。

佐藤 時間外や休日労働に関する労使協定があることを前提に、1日8時間、週40時間（一部業種の小規模事業所では44時間）を超えた労働時間があれば、使用者は原則として割増賃金を支払う必要があります。労使協定がなければ労働基準法違反になりますが、労働者の割増賃金請求ができないわけではありません。本来の業務時間に準備作業時間を含めた場合に、このような法定の労働時間を超えるなら、原則として割増賃金の請求が可能です。また、午後10時以降の労働も深夜労働として割増賃金の対象になります。

--ありがとうございました。

(構成 = 編集部)

【取材協力】

弁護士 佐藤宏和

事業再生、M&A分野に強いセンチュリー法律事務所の所属弁護士。弁護士登録以前に、ソフトバンク、SBIホールディングス等で子会社の上場や、代表者として子会社を経営した経験を持つ。ソフトバンク在籍中に米国公認会計士試験に合格するなど、会計実務にも通じる。

http://century-law.com/lawyers/hiroказu_sato