

事務所と現場の移動時間を見直してみませんか？

会社と現場の移動時間に給料を払わなくていいよね！

ちょっと待った！

移動時間も労働時間と判断されれば、賃金を払う必要があります！



Q 「労働時間」とは何ですか？

A 「労働時間」とは、**使用者の指揮命令下に置かれている時間**を示し、以下の2点が判断基準になります。(平成12年3月9日最高裁判決より)

就業規則等の規定に左右せず**客観的に判断**
使用者の明示or黙示の指示によって労働者が業務に従事していたと評価できるか判断

Q 移動時間は通勤時間であって、「労働時間」ではないのでは？

A 一般的に、通勤とは、約束の時間(例：始業時間、集合時間)までに集合場所(例：事務所、集合場所)へ到着することを目的とする行為を指します。どこから出発し、どのような方法で到着するかは労働者の自由です。

移動時間が「労働時間」に該当するかどうかは先述のとおり客観的に判断するので、**名称にとらわれず実態を見て判断する必要があります。**

たとえば……



自宅 会社の移動時間



通勤時間と解される



会社 現場の移動時間



以下の要件を全て満たす場合、**労働時間**と解される

- 会社に立ち寄ることが義務付けられていること (= 直行直帰を禁止している)
- 移動中に業務を行っていること (例：移動用の車の運転、作業の打ち合わせ)

詳しい事例は裏面を参照ください



ケース1



- 現場の作業を終えた後、車両で事務所へ戻ることを原則化していた
- 終業時刻を過ぎても、他の現場に行っていた労働者らが戻ってきていなければ道具の洗浄や資材の整理等を行っていた
- 道具の洗浄や資材の整理等が会社から黙示による指示がなされた業務であったと考えられる



移動時間は労働時間に該当する
(平成20年2月22日東京地裁判決より)

ケース2

- 車両による事務所と現場の移動は会社の指示ではなかった
- 移動に使う車両の運転者、集合時刻等を労働者らで任意に決めていた
- 事務所と現場との往復は、通勤としての性格を多分に有していた



移動時間は労働時間に該当しない
(平成14年11月15日東京地裁判決より)



Attention!



同じ事務所と現場の移動時間について争われた裁判例でもその実態によって異なる判決が下されており、移動時間が労働時間に該当するかどうかは個別具体的に判断する必要があります。移動時間の取り扱いについて、厚生労働省リーフレット「労働時間の考え方：『研修・教育訓練』等の取扱い」や労働時間に関する裁判例等を参考にして労働者と取扱いについて話し合い、確認しましょう。

「労働時間の考え方：『研修・教育訓練』等の取扱い」はこちら



お問い合わせ先
上田労働基準監督署 監督・安衛課
TEL:0268 - 22 - 0338 FAX:0268 - 22 - 0649