

「労働時間」とは

「労働時間」の定義

- 「労働時間」の法律上の定義はないが、最高裁判例で「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」とされている（三菱重工業長崎造船所事件）。
- 労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、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あることとしている。

「労働時間」に該当するか否かの判断基準

労働時間に該当する例	労働時間に該当しない例
<ul style="list-style-type: none"> ■使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為や業務終了後の業務に関連した後始末を事業場内において行った時間 <ul style="list-style-type: none"> ・着用を義務づけられた制服や作業着等への着替え時間 ・始業前点検・用具準備時間 ・終業後清掃・用具整備時間 等 ■使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」） <ul style="list-style-type: none"> ・販売店で来客を待っている時間 ・運送で荷物の到着を待っている時間 ・昼休みの来客当番・電話当番 等 ■参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間（時間外に行うものも含む） ■黙示の指示による残業時間 等 	<ul style="list-style-type: none"> ■通勤時間 ■直行直帰、出張に伴う移動時間（移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されている場合） ■仮眠時間（電話等に対応する必要はなく、実際に業務を行うこともない場合） ■不参加について、就業規則の制裁等の対象になってなく、自由参加である使用者の実施する教育、研修等に、労働者が参加する時間 等 <p>* 始業前の体操や朝礼は、「点呼と直結している場合」「純粹に自主的な場合」等で判断は分かれる。</p>