

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

終業後の勉強会は、労働時間？

事例

A 工場で、若手従業員の技術向上の目的で、終業後に工場内の設備を使用することを認めている。使用するにあたって、指導役となる者の名前で設備使用許可申請を出させ、
・使用する設備、・予定時間・出席者を明らかにしていた。
(材料については、端材を使用するため、会社負担としているが、実費負担はなかった。)

さらに、実績として時間と出席者も報告させていた。
就業時間内では伝えることが困難な作業のコツをつかませる目的があることから会社としては開催及び参加を奨励していた。

この勉強会の時間は、労働時間であろうか？

労働時間について、

三菱重工長崎造船所事件(平成 12 年 3 月 9 日)の最高裁判例後、以下の件が確立された。

労働基準法 32 条の労働時間とは、

- ①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
- ②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あって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのいかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。そして、
- ③労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等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、特段の事情がない限り、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、それが、社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上労働時間に該当すると解される。以上のことから、

A 工場は、作業した時間、出席者の確認

経営者側からの従業員にたいしての参加の奨励等から

A 工場の終業後の勉強会参加の時間は、労働時間とみなすことができる。

では、従業員自身が望んでいる技能の向上のための作業時間や会社としての技能の伝承させるための時間を労働時間にカウントさせないためには、以下のメソッド(Method)を考えることが必要であろう。

メソッド(Method) 1

- ・受講生から参加費例えば 500 円を徴収する。
- ・参加は自由とする

メソッド(Method) 2

- ・互助会が主催する。

メソッド(Method) 3

- ・クラブ活動として考える。 野球部