

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](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)



## 着替え時間 賃金支給（イケヤ・Japan）

1. 2023年10月19日(木)の朝日新聞の朝刊にイケヤ Japan が従業員に対して着替え時間を長年にわたり賃金の未払いがあったという記事が掲載されました。その記事は、

### 着替え時間 賃金支給

イケヤ、労組の指摘を受け

家具販売大手のイケヤ・Japan(本社・千葉県船橋市)が従業員が制服に着替える時間について、9月から賃金の支給を始めたことがわかった。

2006年の開業以来、支給対象外としていたが、労働組合の指摘を受けた後にルールを変えた。ただ、8月以前の着替え時間分の支払いに応じておらず、労働組合が賃金の未払いだと訴えている。団体交渉にあたる労働組合「東京管理職ユニオン」が10月18日、会見で明らかになった。

イケヤ・Japanは、従業員に、勤怠システムへの打刻前に制服に着替えておくように指示していたという。

組合員から相談を受けたユニオンが昨年の夏に着替えを労働時間としないのは問題だと指摘した。その後、イケヤは2023年9月からルールを変えると従業員に通告してきた。着替え時間を一律5分とし、1日計10分間を労働時間を含めるよう改めたという。

イケヤは、朝日新聞の取材に対して、

「かねてより労働基準監督署とも協議しているが、これまでの取り扱いに問題があるとは指摘されていない。」

ということでした。

2. 着替えの時間が労働時間であることについては、2000(平成12)年3月9日に最高裁判例・三菱重工(長崎造船所)事件が判例として最も引用されます。

三菱重工側は、造船所では、従業員は①更衣所等において作業服及び保護具等を装着して準備体操場まで移動し、②午前ないし午後の始業時刻前に副資材や消耗品等の受け出しや鑄造関係作業従業員は上長の指示により粉塵防止の午前の始業時刻前に散水をするを課した。

従業員たちは、所定労働時間外に行うことを余儀なくされた先述の各行為に要する時間はいずれ

も労基法上労働時間に該当すると主張した。

最高裁の判決は、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

②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かんにより決定されるべきものでないと解するのが相当である。

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において行うことを使用者から義務られ、これを余儀なくされた時は、当該行為が所定時間外において行うものとされている場合でも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とした。

### 3 厚労省はそれを受けて、2017(平成 29)年 1月 29 日に労働時間の適性の把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインを策定しました。

① 趣旨 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

② 労働時間の考え方 労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならない。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと

ア 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（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 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」）

ウ 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

### 4. ここで私から提案があります。

① まず従業員に対して、ただ、8月以前の着替え時間分の支払いに応じておらず、労働組合が賃金の未払いだと訴えているとあります。未払い賃金の請求については、会社とユニオンとの交渉をユニオンは考えていますが、早期に解決するにあたっては、個々の労働者が会社と対峙したほうがよいと思います。つまり、ユニオンのやり方だと、労働委員会に訴えるようになるのではないかと考えられます。そうなる则かなり時間がかかると思われます。そこで、時間短縮のために、個が労基署に対して使用者側の賃金の未払いがあると訴えたほうがよいと思います。

② イケヤは、朝日新聞の取材に対して、

「かねてより労働基準監督署とも協議しているが、

これまでの取り扱いに問題があるとは指摘されていない。」と言っていますが、

私が、会社側の立場で考えますと、「これまでの取り扱いに問題があるとは指摘されていない。」という表現は、世間からは信用されないし、労働基準監督署がそのようなことを言うはずがありません。法律上、弁明の余地は全くないのであると考えられますので、

あっさり「申し訳ありませんでした。」と、謝まったほうが得策であると思います。