

■ ■ ■ 労働時間（その1） ■ ■ ■

● 労働時間を管理する .....

- 1) .....を支払わせる
- 2) 労働者の .....を害する .....労働を禁止する
- 3) .....に雇用の機会を分け与える（→ワーク .....）

● 労働時間の .....

労基法 .....条（法定労働時間）

労基法 .....条（休憩）

休憩は .....に .....するのが原則

\* ただし, .....等では .....が認められている

Q 休憩時間に電話番号を命じられたら？

A 休憩時間は、労働から .....に .....された時間でなければならない  
 ので .....（ .....の支払いが必要）

労基法 .....条（休日）

.....を通じて .....の休日

● 労働時間の計算をめぐる問題

次のような時間は、労働基準法 32 条が規制対象とする《労働時間》に含まれるだろうか？

- Q1 店の売り子が、客が来ないのでボーッとしている .....時間
- Q2 工場労働者が仕事前に .....を着たり, .....する時間
- Q3 24 時間勤務の警備員が夜間の待機中に警備員室で .....する時間
- Q4 技術者が仕事に関係する .....をとるために会社の机で勉強した時間
- Q5 銀行員が一斉退社日に家へ仕事を .....作業した時間

労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の \_\_\_\_\_ 下に置かれている時間をいう。労基法上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 \_\_\_\_\_ に定まるものであり、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はない。

\* \_\_\_\_\_ **重工業** \_\_\_\_\_ **造船所事件** (最一小判平 12.3.3 労判 778 号 6 頁)

A1 使用者の指揮命令下に置かれていれば、 \_\_\_\_\_ に \_\_\_\_\_ していなくとも労働時間に該当する

A2 業務の \_\_\_\_\_ 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ているのであれば、使用者の指揮命令下に置かれたものとする

A3 e.g.: \_\_\_\_\_ **ビル管理事件** (最一小判平 14.2.28 労判 822 号 5 頁)

不活動仮眠時間を所定労働時間に算入せず、泊り勤務手当 (2300 円) を支給するだけだった事案。仮眠時間は労基法上の労働時間に \_\_\_\_\_。もっとも、労基法上の労働時間にあたるからといって当然に賃金請求権が発生するわけではなく、労働 \_\_\_\_\_ によっていかなる賃金を支払うものと合意されているかによる。

cf.: \_\_\_\_\_ **事件** (東京高判平 17.2.20 労判 899 号 13 頁)

24 時間連続して勤務する警備員に与えられていた 4 時間の仮眠時間 → 実作業への従事が \_\_\_\_\_ に \_\_\_\_\_ 場合には \_\_\_\_\_ 時間に該当する

cf.: \_\_\_\_\_ **ファシリティーズ事件** (最二小判平 19.10.19 労判 822 号 5 頁)

マンション住み込みの管理員が、所定時間の後に \_\_\_\_\_ の受け渡しを行っていた時間 → 労基法上の労働時間に \_\_\_\_\_

A5 cf.: \_\_\_\_\_ **銀行事件** (大阪高判平 13.6.28 労判 811 号 5 頁)

持ち帰り残業や自発的残業 → 使用者の \_\_\_\_\_ があれば労働時間にあたる