

# 判例から学ぶ医療と法 — 第83回

## 「始業時間前の朝礼が労働時間に含まれるとされた事例」

大阪地裁平成27年1月29日判決

弁護士法人 杜協同法律事務所

弁護士 赤石 圭裕

### ◆事案の概要

被告は、診療所のほか、介護保険法に基づく居宅介護支援事業を実施するための施設等を開設する医療法人である。原告Aは、かつて被告において、介護ヘルパー等として勤務しており、原告Bは、かつて被告において、看護師として勤務していた。

本件は、被告の元従業員であるAおよびBが、被告に対して、勤務当時の労働契約に基づく未払いの時間外割増賃金、休日割増賃金および深夜割増賃金などを求めた事案である。本件における争点は複数あるが、本稿では、始業時間前の朝礼が労働時間に含まれるか(被告が原告らに対して、朝礼時間分の未払割増賃金支払義務を負うか)という点に限定して述べることにする。

原告らの日勤の日の契約上の始業時刻は午前9時であったが、原告らが勤務する施設では、毎日午前8時45分ごろから朝礼が実施されており、夜勤担当者からの居住者に関する報告、引き継ぎ、事務局長からの講話および被告の理念の唱和などが行われていた。

原告らは、原告らが毎日朝礼への出席を義務付けられていたことからすると、日勤の日の始業時刻は午前8時45分であることから、朝礼時間分(15分)の時間外割増賃金が未払いであると主張した。これに対して被告は、午前8時45分から午前9時までの時間帯に、当日の居住者の状況や留意点につ

いて簡単な打ち合わせをすることはあったが、主には雑談であり、従業員に対して出席を義務付けていなかったとして、朝礼時間分の時間外割増賃金の支払義務はないと反論した。

### ◆判決の要旨

判決は以下述べる通り、被告における始業時刻は、午前8時45分であるとして、朝礼時間分の時間外割増賃金の支払いを命じた。

朝礼では居住者に関する報告や引き継ぎ、事務局長による講話などが行われており、これらは、原告らが就業を命じられた業務の遂行に関連し、その遂行に必要な準備行為であるといえる。また、事務局長は証人尋問において、ケアプランとの関係で出勤していない者がいれば違法になるので、朝礼においてシフト表どおりの人員が出勤しているか確認していた旨を証言する。実際、原告Bが平成24年9月10日の朝礼に午前8時55分から参加した際には、出勤簿にその旨が記載されている上、同日、原告Bは朝礼に出席せざるを得ず、朝礼終了後に着替えて実際に業務を開始したのが午前8時8分だったため、遅刻として賃金が減額されたことが認められる。これらの事実を勘案すれば、原告らは、朝礼への参加を事実上強制されていたといえ、原告らは朝礼の時間から被告の指揮命令下に置かれたものと評価すべきである。

よって、原告らの日勤の日の始業時刻は、午前8時45分であると認められる。

### ◆この判例をどう理解するか

医療機関に限らず、職場によっては、業務開始前に朝礼(「ミーティング」などと称されることもある)を行ったり、業務開始前の準備時間などを設けることがあると思われる。本件では、始業時間前の朝礼が労働時間に含まれるか、すなわち、被告が原告らに対して、朝礼時間分の未払割増賃金支払義務を負うかが一つの争点となったことから、紹介する次第である。

一般に、労働時間とは、就労のために労働者が使用者の指揮命令下に現実におかれている時間をいうものとされている。そのため、始業時間前の朝礼が労働時間に当たるか否かは、前記で述べたような使用者の指揮命令下に現実におかれているか否かがポイントとなる。

朝礼が労働時間に当たり得る場合としては、以下のようなものが考えられる。

まず、①参加が義務付けられている場合は労働時間に当たると判断される可能性が高い。例えば、就業規則などにより朝礼への参加義務が明記されている場合である。

また、②参加しないと労働者に不利益が生じる場合も労働時間に当たると判断される可能性が高い。例えば、朝礼を欠席した場合に遅刻扱いされたり、人事考課や賃金において不利に扱われる場合などである。

そのほか、朝礼において③全体に対する報告を行ったり引き継ぎを受ける場合④点呼を取ったり作業の手順などの説明をする場合⑤服装や携帯用品の点検をする場合なども、朝礼への参加が事実上義務付けられているとして、労働時間に当たると判断される可能性があるといえる。

これらの例を裏返すと、朝礼への参加が義務付けられていない場合、参加しなくても不利益が生じない場合や、当日の業務に何ら支障がない場合などは、労働時間に当たらないと判断される可能性があるといえる。もっとも、前記のいずれにも当たらな

いケースは必ずしも多くないと思われることからすると、現実には、始業時刻前の朝礼は労働時間と判断されやすい傾向にあるものといえる。

なお、使用者の指揮命令下に現実におかれているか否かは、明示か黙示かを問わないが、黙示の場合は、明示の場合と比べて個々の事案ごとの判断が必要となるケースが多くなる。

本件では、朝礼で行われていた居住者に関する報告や引き継ぎ、事務局長による講話などが原告らの業務の遂行に必要な準備行為であるといえることや、原告Bが朝礼に遅刻したことに起因して不利益を受けていたなどといった個別事情を考慮の上で、始業時間前の朝礼が労働時間に当たると判断され、当該労働時間分につき、時間外割増賃金の支払いを命じられた。原告らは朝礼への参加を事実上強制されていたと評価できることからすると、妥当な判断であろう。

これまでの裁判例などからすると、本件のような問題は、労働者が何らかのトラブルにより退職した後に、勤務当時における未払残業代や感謝料などと併せて朝礼時間分の時間外割増賃金を請求してくることで顕在化することが多い。医療機関としては、このような事態が生じないよう、日頃の労務管理をしっかりと行うことが重要であるといえよう。

### ◆この判例からどう学ぶか

- ①始業時間前における朝礼については、形式的には任意参加とされていても労働時間と判断される場合がある。
- ②労働時間に当たるか否かの判断においては、個々の事案に即して、労働者が使用者の指揮命令下に現実におかれているか否かがポイントとなる。
- ③一般に、朝礼への参加が義務付けられている場合や朝礼に参加しないことによる不利益がある場合などは、朝礼が労働時間と判断される可能性が高いといえる。