

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【労働時間にまつわるケーススタディ】

- 1 労働時間とは？
- 2 これって労働時間？（始業前、終業後、直行直帰編）
- 3 これって労働時間？（健康診断、要再検査にまつわる時間等編）
- 4 これって労働時間？（休憩時間、手待ち時間、オンコール編）

1 労働時間とは？

『労働時間』というと、タイムカードを打刻している時間や、会社で仕事をしている時間をイメージされる方が多いのではないのでしょうか。

法令上、『労働時間』とは、「会社（使用者）の指揮命令下に置かれている時間」と解釈されます。

会社から明確に「仕事をしてください」と指示されている時間だけでなく、明確な指示がなくても、事実上、業務を行うことが求められている場合には、原則として労働時間に該当すると考えられます。

つまり、「実際に仕事をしている時間」だけが労働時間とは限りません。

実際に、過去の判例でも、会社から明確な指示があった場合だけでなく、実質的に会社の指示のもとで行っていると認められる時間についても、労働時間に該当すると判断されることがあります。

このように、労働時間に該当するかどうかは、単に会社のルールや本人の認識だけで決まるものではありません。実際にどのような行動を求められているのか、業務に必要なものなのかなど、実際の働き方や状況に応じて判断することが大切です。

次のパートからは、具体的なケースを取り上げ、どのような時間が『労働時間』に該当するのか詳しくご紹介します。

担当：石橋

2 これって労働時間？（始業前、終業後、直行直帰編）

前パートでご紹介した『労働時間』の考え方をもとに、判断に迷いやすい場面を見ていきましょう。

ケース1：始業前

・制服や作業着への着替えを、会社から事業所内で行うよう義務付けられている場合は、その着替えの時間も労働時間になるとされています（三菱重工業長崎造船所事件、最高裁平成12.3.9）。着替える場所や方法を労働者が自由に選択できる場合などは、原則として労働時間に該当しないと考えられます。

・朝礼・ラジオ体操・掃除などは、業務に関連し参加が事実上強制されている場合には労働時間として扱うのが妥当といえます。「自由参加」と言いながら、参加しないと注意される職場は要注意です。

・始業前の早出勤務は、会社が行わないように指導し、実際に勤務の必要性も見られないのであれば労働時間にはなりません。一方、上司が毎朝それを見て何も注意指導を行わない場合は、会社が黙認していた（＝黙示の指示があった）とみなされ労働時間と判断されるリスクがあります。

ケース2：終業後

・打刻後の片付け・日報作成・翌日の準備など、業務に必要で会社が求めている場合には労働時間になります。「打刻を先にさせる」運用は、後で労使トラブルになりがちです。

・退勤後のチャット・メール・電話対応は、1回が数分でも、積み重なれば大きな時間になります。終業後も必要に応じてメール等のチェックや返信を行う慣習がある場合には、その対応時間も労働時間とみなされる可能性があるので注意しましょう。

・取引先との懇親会・任意の研修等は、本当に自由参加であれば労働時間ではありません。ただし、欠席すると評価に響く、上司の指示で出席が必ず求められるなど、参加が義務と言える場合は、労働時間となる場合があります。

ケース3：直行直帰

・自宅から取引先への移動は、通勤と同じ扱いで、原則として労働時間ではありません。自宅・取引先間の直行直帰であれば、通常は取引先等の現場に着いたところから、現場での作業が終了したところまでが労働時間となります。

・ただし、移動中に上司から指示された資料作成をしたり、商品や機材を運搬したりする等、業務性を帯びる場合には、移動時間も労働時間になることがあります。

担当：平尾

3 これって労働時間？（健康診断、要再検査にまつわる時間等編）

会社は定期健診など一般の健康診断を行う義務があり、労働者には労働安全衛生法に基づき、会社が実施する一般健康診断を受診する義務があります。では、その健康診断にまつわる時間のどこまでが労働時間となるのか、ケースごとに考えてみたいと思います。

ケース 1：定期健康診断

会社から「〇月〇日に健康診断を受けてください」と案内され、勤務時間中に健康診断を受けた場合、その時間は労働時間でしょうか？

→当然に労働時間となるものではありませんが、実際は賃金を支払っている会社が多いです。

一般健康診断は、業務遂行そのものと直接関連するものではないため、受診時間は当然に労働時間となるものではありません。ですが、行政解釈では、円滑な受診を考えれば、受診に要した時間の賃金を支払うことが望ましいとしており、実際に、受診時間について賃金を支払っている会社が多いように見受けられます。

ケース 2：要再検査

健康診断の結果、「要再検査」となり、後日、自分で病院を予約して再検査を受けることになりました。この病院へ行く時間は労働時間でしょうか？

→一律に労働時間となるわけではありません。

二次健診や精密検査は、一般健康診断そのものとは異なり、個人の疾患の治療や診断という側面がより強いものです。受診を促進するために労働時間として扱うケースもありますが、一般健康診断と同様に、会社が再検査を受けるように指示したからといって法令上当然に労働時間になるわけではありません。

ケース 3：ストレスチェック

現在ストレスチェックは常時 50 人以上の労働者を使用する事業場に課されていますが、2028 年 4 月から、労働者数 50 人未満の事業場についてもストレスチェックの実施が義務化されます。

では、会社から「今週中にストレスチェックを受けてください」と案内され、勤務時間中に 15 分程度かけて受検した場合、その時間は労働時間でしょうか？

→会社が勤務時間中の受検を案内しているのであれば、その時間を労働時間として取り扱うのが望ましいといえます。

ストレスチェックは、一般の健康診断と異なり、労働者本人に受検義務がある制度ではありませんが、厚生労働省は、ストレスチェックは業務時間中に実施するものとし、労働者が業務時間中に受検できるよう配慮することが望ましいとしています。そのため、もちろん労働時間外として扱うことも可能ですが、会社が勤務時間中の受検を案内しているのであれば、その時間だけを勤務時間外として扱うことは実務上なじみにくいと考えます。

担当：濱

4 これって労働時間？（休憩時間、手待ち時間、オンコール編）

休憩時間、手待ち時間、オンコールでの待機（医療機関等で、勤務時間外に緊急の呼び出し対応のために待機しておくこと）は、実際には仕事をしていないため労働時間ではないように思えますが、どうでしょうか？

ケース 1：休憩時間

休憩時間は「労働時間の継続により蓄積される心身の疲労を回復させる」という目的から、労働から完全に解放され、自由に利用できなければならない時間です。そのため、本来、休憩時間は労働時間とはなりません。ただし、お昼休憩の時間中に電話番号や顧客対応もさせているような場合で、労働から完全に解放されているといえない状況では、労働時間となりますので注意が必要です。

ケース 2：手待ち時間

手待ち時間とは、運送業でトラック運転手が荷物の積み下ろしを待っている時間や、飲食店でお客さんを待っている時間等です。これらは実際に仕事をしておらず時間を自由に利用できるように見えます。ですが、仕事をする現場にいて会社からの指示や状況により対応しなければならず、会社の指揮命令下に置かれているといえるため労働時間となります。ケース 1 での昼休憩中の電話番号等もこれに該当します。

ケース 3：オンコール

オンコールの待機時間は労働から解放されていれば原則として労働時間ではありませんが、会社の指揮命令下に置かれていると判断された場合は労働時間とされる可能性があります。

- ・呼び出しの頻度がどの程度か

呼び出されて出勤するだけでなく、連絡が来て電話対応する回数が多い場合も労働時間とされる可能性が高まります。

- ・呼び出された場合にどの程度迅速に現場に到着することが義務付けられているか

連絡が来たら即対応するというように、連絡から出勤までの時間的な猶予がない場合は労働時間とされる可能性が高まります。

- ・呼び出しに備えて待機時間中の行動がどの程度制限されているか

特定の場所にいるように指示されていなくても、食事、入浴、買い物といった日常生活上の行動が制限されていると労働時間とされる可能性が高まります。

明確な判断基準はありませんが、これらを踏まえて労働からの解放が保障されているかどうかを個別の事案ごとに判断されることになります。なお、実際に呼び出されて業務に従事している時間は労働時間となります。

担当：佐藤

お知らせ / ご案内

- ① 弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

『人事労務担当者の基礎知識』～人事労務の必要な知識を1日でまとめて理解～

■2026年10月28日(水) 10:00～16:30

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11777>

- ② 山口事務所にて顧客向け無料セミナーを開催いたします。

『ハラスメントにならない部下指導の技術』

■2026年11月11日(水) 14:00～16:30

「ハラスメントと言われるのが怖くて指導ができない」「コミュニケーションに負担を感じる」などのお悩みをお持ちの皆様はぜひご参加をご検討ください。

(参加申込フォーム)

<https://forms.gle/yYupPpE8e8fW4Pqg9>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷2-1-6 青山エイティーンビル2階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: <https://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <https://www.facebook.com/ysoffice> X: https://x.com/sr_ysoffice

YouTube: <https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office