

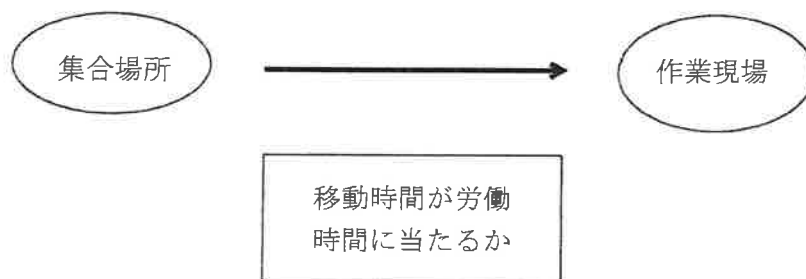
集合場所から作業現場への移動時間が労働時間に当たらないとした事例

1 移動時間は労働時間に当たるか

業務そのものではない準備行為等であっても、使用者によって義務付けられたり、使用者による拘束が認められる場合には、労働時間に当たると考えられている（最高裁平成12年3月9日判決・三菱重工業長崎造船所事件）。

移動時間は自動車に同乗したり、公共交通機関を使う場合は、何も業務を行っていないことが多く、かつ移動時間によって相応に長時間になることから、この時間が労働時間に当たるかが問題になる。

2 集合場所から作業現場への移動時間が労働時間に当たらないとした事例 （0事件・福井地裁令和3年3月10日判決）

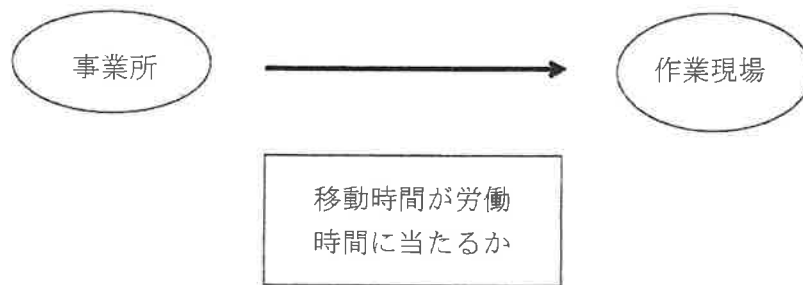


集合場所（会社ではない）から高浜原発内の作業現場への移動時間が労働時間に当たるか否かが争点の一つになった。

被告従業員は、出勤時、自宅から集合場所に自家用車等で向かい、そこから被告の社有車で、乗り合いにより、被告従業員が運転し高浜原発に通勤していた。被告の社有車に関し、従業員に対し運行の安全に関する一般的な注意はされていたが、乗車中に従業員は、被告における業務はしていなかった。

「他の従業員を乗せて社有車の運転を行う場合もあったとはいえ、社有車内で業務を行うことはなかったことからすると、自家用車等で通勤する場合と差異はないといえる。」

3 事業所に立ち寄った後の作業場への移動時間



実務で一番問題になるのは事業所に立ち寄った後の作業現場への移動時間である。これが労働時間に当たるか否かで大きく未払賃金の金額が変わることになり、よく問題になる。

「会社から作業現場への移動時間は通勤時間とは言えず労働時間に当たる」と一般的に理解されているが、実は一概にそうとは言えない。従業員が一旦事業所に立ち寄った後、作業現場に移動した場合については、具体的な事案に応じて指揮命令下に置かれていたといえるかそれぞれ判断されている。

東京地裁平成14年11月15日判決では、

- ①作業現場への直行直帰が認められており、
- ②労働者が一旦会社に立ち寄った後、単独または複数人で車輛に乗って作業現場まで移動していたが、それは会社が命じたものではなく、車輛運転者や集合時間等を労働者間で決めていた事を理由として、事業所と作業現場との移動時間は通勤としての性格を有し、労働時間に当たらないとした。

他方で、東京地裁平成20年2月22日判決は、

- ①従業員は原則として一旦事業所に集合し、資材を車輛に積み込み、その後の車輛内で打ち合わせをしながら現場に行くこと、
- ②誰がどの作業現場に行くかは当日の天候、作業現場の進捗状況に応じて会社代表者が指示していた実態等から、移動までの自由時間とは言えず会社の指揮命令下にあったと言え、事業所に立ち寄った後の作業現場までの移動時間は労働時間に当たると判断された。

4 会社からの指揮命令を最小限度に抑えれば事業所から作業現場への移動時間も労働時間に当たらない

以上から①車輛への積荷などの作業がなく、②車輛内での打ち合わせ等は行わず、③車輛運転者や集合場所などは従業員が自主的に決めていれば、事業所から作業現場への移動時間は労働時間に当たらない可能性が高くなる。