

「着替え」は労働時間ではない

1 労働時間の定義とこれまでの経緯

(1) 労働時間の客観的定義

最高裁判例（三菱重工業長崎造船所事件）によれば、労働基準法上の「労働時間」とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」を指す。これが労働時間に該当するかどうかは、就業規則や契約の定めに関わらず、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できるか否かにより、客観的に定まる。

(2) 三菱重工業長崎造船所事件とガイドライン

・三菱重工業長崎造船所事件（平成12年3月9日最高裁判決）

労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において使用者が義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、その更衣時間は、原則として、労働時間に該当すると判断された。

・厚生労働省のガイドライン

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）を事業場内において行った時間は、労働時間として扱わなければならないと明記されている。

このように、上記では「事業場内において」という部分が記載されているが、世間一般では、この部分に着目せずして、「着替え＝労働時間」という認識が一般的だったが、令和7年に注目すべき判決が出た。

2 西日本高速道路サービス関西（株）事件（大阪地裁、令和7年10月30日）

この判決では、始業前の更衣時間が労働時間ではないと判断された。これまでの判例やガイドラインと一見すると矛盾すると思われる結果になった。その理由は大きく分けて2点ある。

(1) 制服の特性（制服通勤が可能）

裁判所は、当該企業の制服（シャツ、ファスナー付きブルゾン、長ズボン）が、社会通念上、着用して出勤することに特段の支障がないものであると判断した。つまり、特殊な作業着や奇抜なデザインではなく、自ら自宅で着てくることが可能な性質のものであったということである。

(2) 場所的拘束性の特別事情（更衣室利用は義務ではない）

次に重要視されたのが、「どこで着替えるか」の自由度である。

- (ア) 会社は制服の着用を指示していたが、「必ず更衣室で着替えなければならない」という明確な義務付けまでは認められなかった。
- (イ) 会社が「制服通勤の許容」を積極的に周知していなかったとしても、それだけで「更衣室での着替えが義務」とまでは評価されなかった。

結果として、自宅等で着替えて出勤できる以上、事業場内での更衣時間は「使用者の命令下に置かれた時間」とは評価されず、労働時間は否定された。

3 企業が取るべき今後の対応

この判決は、企業に有利な判断に見えるが、安易に「更衣時間は一律無給にして良い」と考えるのは危険である。実務上は以下の2つの選択肢を検討すべきである。

(1) 【推奨】更衣時間を労働時間として管理する（原則的対応）

制服の着用を義務付ける以上、多くのケースで場所的拘束性（事業所内で着替えなければならないという義務）が認められやすく、労働時間とされるリスクは依然として高いと言える。トラブルを未然に防ぎ、従業員の満足度を維持する観点からは、更衣時間を労働時間として認め、賃金を支払うのが一般的かつ望ましい対応といえる。

(2) 制服通勤の自由化と周知（例外的対応）

更衣時間を労働時間から除外したい場合は、今回の判例を踏まえ、以下の措置を徹底する必要がある。

- (ア) 就業規則等で周知：「制服での通勤は自由である」「更衣場所も自由であり、自宅等で着替えても良い」ことを就業規則等で明確に定め、それを周知する。
- (イ) 更衣室の案内の見直し：更衣室はあくまで「便宜供与（福利厚生）」であり、利用を強制しないことを徹底する。
- (ウ) リスク分析：制服が特異なものでないか（通勤可能か）、黙示の指示（例：実態として、社員全員が更衣室で着替えている。人事評価での評価対象や懲戒処分対象としえている、など）がないか、などを慎重に分析すべきである。

注意：法的に「更衣時間は、労働間ではない」としても、他の問題（例：通勤中にトラブルが起きた際のブランド毀損リスクや安全上のリスク（ストーカー被害等）の有無や、そのリスクの程度も検討すべきである。

最高裁判決やガイドラインを正確かつ精緻に読み込めば、今回の裁判例がこれらに矛盾しないことは理解できる。自己流の判断では、将来的に多額の未払い残業代請求、従業員との信頼関係の破壊などの事態を招く恐れがある。