

# 相談室 Q&A

## 労働時間関係

### Q

#### 手待ち時間中の過ごし方を指示することはできるか

当社が経営する店舗（飲食店）では、時間帯によってかなりの手待ち時間が生じており、この時間を有効に活用させられないか検討しています。例えば、これまでは手待ち時間の過ごし方について特段の指示や制限を加えず各自に任せていたものを、今後はこの時間を利用して店舗内の清掃やeラーニング等の自己啓発に取り組むよう命じることは可能でしょうか。

（埼玉県 S社）

### A

#### 基本的には可能であるが、業務遂行上あるいは就業する上で不必要または無関係のものを命じることは避けるべき

回答者 高田弘人 たかだ ひろひと 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人大野事務所）

#### 1. 休憩時間と手待ち時間の違い

休憩時間とは、「単に作業に従事しない手待ち時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間」（昭22. 9.13 発基17）をいいます。したがって、休憩時間中は使用者の指揮命令が及ばないことが原則であり、もし使用者の指揮命令下に置かれているとすれば、それは休憩時間ではなく、労働時間に含まれます。

一方の手待ち時間とは、現に作業に従事しているわけではないものの、使用者から指示があれば、あるいは就労しなければならない状況に至った場合には直ちに就労することができるよう待機している時間をいいます。したがって、手待ち時間中は使用者の指揮命令下にあるといえ、手待ち時間は労働時間の一部として位置づけられます。飲食店においては、店舗内に客がいないために客待ちをしている時間などもこれに該当し、調理や接客等の業務に直接的に従事していない時間も労働時間として取り扱われます。

以上のことから、ご質問の趣旨が、休憩時間として取り扱うべき時間にまで及んで指示しようというものであれば、これは不可能だといえます。

#### 2. 手待ち時間に対する業務指示

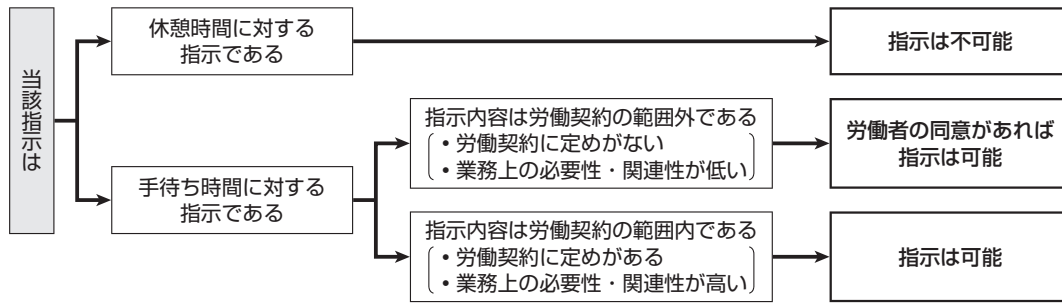
手待ち時間は労働時間の一部である以上、賃金を支払う必要が発生します。使用者からすれば、同じ賃金を支払うのであれば、手待ち時間を極力削減して、その分、生産性の高い業務に労働者を投入したいと考えるのが当然でしょう。

実際問題、労働時間中において使用者は、労働者に対する業務命令権を幅広く保持していると考えられますが、それは労働契約の範囲内のものに限られています。つまり、いくら使用者の立場であっても、労働契約の範囲を超えるものまで命じる権利はありませんので、労働契約の範囲を超える命令については、原則として労働者個々の同意を得る必要があります。

#### 3. 労働契約の範囲か否か

労働契約の範囲であるか否かを判断するに当たって、まずは労働契約書や労働条件通知書（以下、労働契約書等）にその根拠を求めることができます。労基法15条では、労働条件に関する一定の事項について労働契約の締結時に労働者に明示することを使用者に義務づけており、それらの明示事項の中には「労働者が従事すべき業務」が含まれています（労基法施行規則5条）。したがって、労働契約書等

図表 手待ち時間の指示の考え方



に記載されている業務の範囲内であれば、使用者は労働者に対して命令する根拠があるといえます。

労働契約書等に定めがない場合であっても、就業規則に手待ち時間中の過ごし方について規定したものがあれば、それを根拠に命令することが可能になります。

しかしながら、労働契約書等に、主たる担当業務以外の業務や付随する業務（電話・来客の対応、清掃など）に至るまで事細かに定めている例は、世間一般から見て極めて稀でしょう。同様に、就業規則においても、手待ち時間中の過ごし方についてまで規定している例はほとんどないのではないのでしょうか。ですが、この場合、労働契約書等や就業規則に定めがないことをもって労働契約の範囲に含まれないと断定するわけではなく、労働契約の範囲に含まれるか否かは、業務上の必要性や業務との関連性という観点から、職場ごとの慣行や実態を踏まえて判断することになります。

日本の企業においては一般的に、状況に応じて主担当以外の業務にも従事させたり、業務とは直接的に関係がない清掃や片付けなども率先して行ったりする慣行があります。これらは、個々の労働者が業務上あるいは就業環境保持のために必要であると納得できているからこそ、労働契約書等に明記されていなくとも、使用者からの要請があれば行っているものといえます。したがって、このような慣行や労働者の意識が形成されている職場であれば、業務上あるいは就業環境保持の目的に鑑みて必要性や関連性があると判断されるものについては、労働契約の一部として解される余地が大いにあります。ご質問のように、店舗内の清掃を命じたり、業務と関連する分野であれば自己学習を命じたりすることも可能でしょう。

しかし、前記の考え方は、「契約内容のすべてが労働契約書等に明記されているわけではない」という日本特有の事情・慣行を、使用者側に善意に解釈した場合の話です。本来的には、文書であれ口頭であれ両者が合意していない事項は契約の範囲外と捉えるべきであって、使用者側に労働契約外の事項を命じる権利はなく、その場合には労働者の同意が必要であると考えられます。とりわけ、自己学習を例にとれば、業務上の必要性や関連性が低い分野の学習を強制することはできないと認識するべきでしょう。

以上を基に考えると、新たに命じようとしている業務や活動が労働契約の範囲内か否かで迷う場合には、それを命じる理由や必要性について、きちんと労働者に説明した上で同意を得ておくことが万全であるのは言うまでもありません。

#### 4. 労働条件の不利益変更との関係

ご質問のケースでは、これまで手待ち時間中の過ごし方を各自に任せていたとのことから、清掃であれ、自己学習であれ、今後新たに指示や制限を加えることになると、労働条件の不利益変更に当たるのではないかという懸念が考えられます。

確かに、手待ち時間中に特段の活動をしていなくとも賃金が支払われていた従来との比較からすれば、労働者側に不利になったといえなくもありません。しかし、そもそも労働者には、労働時間中においては使用者の命令に基づいて労務を提供する義務があるため、業務命令を拒否して自由に過ごす権利は保障されていません。自由に過ごすことのできる手待ち時間が減少したことをもって、労働条件の不利益変更とは通常言わないことから、使用者としては、この点を気にする必要はないでしょう。