



2025 団交シリーズ③【共通】

更衣時間を労働時間にせよ！

11月21日に「申1号」労働条件及び職場諸要求の事業所共通について団体交渉を行いました。事業所共通の要求として、更衣時間（10分）を労働時間とすることを求めましたが、会社からの回答は「現時点において、その様な考えはない」というものでした。組合は、この回答に対して、「労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる」「最高裁でも判例がある」と主張し回答の撤回を求めました。

自宅で着替えて出勤しているから更衣時間は発生していない！？

会社は、この組合の主張に対して、「会社で着替えろとは指示していない」「多くの方が自宅で着替えて出勤している」などと反論しました。

就業規則で制服への更衣を指示している！

組合は、「着替えの場所の問題ではない」「自宅であろうが会社であろうが就業規則で制服への更衣を指示していることが労働時間になる根拠である」と再反論し、「異論があるなら論破してみろ」と質しました。会社は、組合の反論に応えることができませんでした。しかし、回答は撤回しませんでした。

労働時間の定義とは！

厚生労働省のガイドラインによれば、労働時間の定義について、労働基準法32条で「労働者が使用者（会社）の指揮命令下に置かれている時間」とされています。

サービックの就業規則第3条（4）には「制服等の定めのある社員は、勤務時間中、所定の制服等を常に端正に着用しなければならない。」と定めています。

つまり、就業規則を根拠に使用者の指示により着用を義務付けられた所定の服装への着替えは、業務に必要な準備行為であり、労働時間なのです。以下は、判例です。

最高裁判例 三菱重工長崎造船所事件

労働時間とは労働者が指揮命令下に置かれている時間をいい、客観的に判断する。そして、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行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。（平成12年3月9日 最高裁判所第一小法廷）