

# 労災保険法上の労働時間

松 井 丈 晴

- 1、はじめに
- 2、日本の労働時間
- 3、アメリカの労働時間
- 4、日米の移動時間の比較

## 1、はじめに

日本の長時間労働問題を考える際に、労働時間とは何かを理解せずに語ることはできない。日本において長時間労働が問題で過労死・過労自殺をし、労災認定する際には、どれだけの時間働いていたのが問題となる。そして、その労働時間はあくまで実労働時間を認定し、判断している。

しかし、労働時間に関して労働基準法上の労働時間、労働契約上の労働時間のほかに新たな分類、すなわち、3つ目の考え方が現れてきた。それが、出張の移動時間については、労災の業務起因性の判断に際して労働時間としてとらえるという考え方である。国・神戸東労基署長（川崎工業）事件（神戸地裁平成22.9.3 労判1021号70頁）で、「出張の際の移動時間については、使用者の指揮命令下に置かれたものとは認められないが、労働者は、移動時間中、当該交通機関に乗車する以外の行動を選択する余地はなく、その時間中不自由を強いられることからすれば、業務起因性の判断に際しては、これを労働時間としてとらえることが相当というべきである」という今までには見られない判決が出た。

そこで、本稿では、移動時間は労働時間かということについての再考を試みた。その参考にアメリカの移動時間と比較をした。

## 2、日本の労働時間

### 2-1 日本の労働時間概念

日本の労働時間概念に関しては、労働基準法（以下、「労基法」とする。）上の労働時間と労働契約上の労働時間という概念に分けて説明されるのが通説の立場である<sup>(1)</sup>。労基法上の労働時間とは、労基法に違反して労働させた場合の刑事事件や法定時間外労働に対して労基法37条を根拠に割増賃金を請求する場合等に労基法の適用にあたってその規制対象となる時間のことである。一方、労働契約上の労働時間とは当事者がどのように合意したかによって決せられる時間で、例えば、遅刻1時間について賃金カットしないという就業規則や労使の合意があれば、遅刻した1時間も賃金が発生する。

この労基法上の労働時間と労働契約上の労働時間と労働時間概念を分ける考え方は判例にも表れている。例えば、大星ビル管理事件（最一小判平成14. 2. 28判例822号5頁）で、「仮眠時間は労基法上の労働時間に当たるといふべきであるが、労基法上の労働時間であるからといって、当然に労働契約所定の賃金請求権が発生するものではなく、当該労働契約において仮眠時間に対していかなる賃金を支払うものと合意されているかによって定まるものである。もっとも、労働契約は労働者の労務提供と使用者の賃金支払に基礎を置く有償双務契約であり、労働と賃金の対価関係は労働契約の本質的部分を構成しているといふべきであるから、労働契約の合理的解釈としては、労基法上の労働時間に該当すれば、通常は労働契約上の賃金支払の対象となる労働時間としているものと解する」と判示している。

したがって、通説・判例の立場は、労働時間を労基法上の労働時間と労働契約上の労働時間に分け、労基法上の労働時間であれば、直ちに賃金支

払い対象となる労働時間とはならないのである<sup>(2)</sup>。

## 2-2 日本の移動時間

通勤時間は労基法上の労働時間ではない。なぜなら、通勤時間は使用者の指揮命令下に置かれている時間ではないからである。したがって、賃金支払い対象となる労働時間にもならないため、割増賃金等の問題も生じない。

しかし、通勤災害については、労災保険法上の通勤であれば、労災保険給付の対象とはなる。例えば、年次有給休暇中の緊急の呼び出しで、出勤を命じられて通勤する途中の災害については業務上の災害とされている(昭和24. 1. 19基収3375号)。このような出勤が労基法33条の非常災害等の場合に準ずべき場合であり、通常の出勤と異なり、使用者の特命による出勤なので、自宅を出た時から労基法上の労働時間と解す余地があるかということについて、通勤時間と同一であるから労基法上の労働時間には該当しない<sup>(3)</sup>。労基法33条は「行政官庁の許可」を受けなければならず、その「許可」については、解釈例規は次のような基準を立てている。①単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと、②急病、ボイラーの破裂その他、人命または公益を保護するための必要は認めること、③事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械の故障の修理は認めるが通常予定される部分的な修理、定期的な手入れは認めないこと、④電圧低下により保安等の必要がある場合は認めること(昭和23. 9. 13発基17号、昭和26. 10. 11基発696号)<sup>(4)</sup>。

また、日本工業検査事件(横浜地裁川崎支部決昭和49. 1. 26労判194号37頁)では、「出張の際の往復に要する時間は、労働者が通常の出勤に費やす時間と同一性質であると考えられるから、右所要時間は労働時間に算入されず、したがって時間外労働の問題は起り得ないと解するのが相当である。」とする。

したがって、通説・判例の立場は、通勤時間は労基法上の労働時間では

ないとする。

### 2-3 日本の労働時間把握義務

労基法32条の法定労働時間及び労基法37条の時間外・休日・深夜の割増賃金の規定に違反した場合、労基法119条で「6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する」とある。そこで、使用者は労基法上の労働時間把握義務がある。

また、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準（平成13.4.6基発339号）」（以下、「労働時間の適正把握基準」とする。）においても、「労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している」と述べる。労働時間の適正把握基準によると、対象事業場は、「労働基準法のうち労働時間に係る規定の全部又は一部が適用される全ての事業場」とし、対象労働者は、「管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除くすべての者」としつつも、「なお、本基準の適用から除外する労働者についても、健康確保を図る必要があることから使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること」と述べる。したがって、割増賃金を支払う上で労働時間を把握する必要と共に、健康確保の観点から全労働者の労働時間の把握の必要性があるという2つの観点から労働時間把握の必要性があることがわかる。

記録方法について、法律の規定はないが、労働時間の適正把握基準によると、①使用者が自ら現認するか、②タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎とするかのいずれかが原則で、例外として、③自己申告制に行わざるを得ない場合、（1）自己申告制を導入する前に、その対象労働者に十分な説明を行うこと、（2）必要に応じて、労働時間の実態調査を行うこと、（3）時間外労働時間数の上限設定等の措置を講じないこと、

時間外労働手当の定額払い等の措置が労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないか確認し、要因となっている場合には、改善の措置を講じることとある。

労働時間の記録に関する書類について、労基法109条で3年間保存しなければならないと規定されており、それに違反した場合は、労基法120条により30万円以下の罰金に処せられる。

また、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(平成15.5.23基発0523004号)では、労働時間の管理の適正化と賃金不払残業の解消のためには、使用者のみの労働時間把握だけでは足りず、労働者側の自覚と協力が必要であることから労使が取り組むべき事項を示している。例えば、使用者以外にも労働組合が労働者に対して労働時間適正把握基準の周知を行うことや職場風土の改革として企業内又は労働組合内での教育、チェック体制の整備として、上司や人事労務管理担当者以外の者を相談窓口とする、あるいは企業トップが直接情報を把握できるような投書箱や電子メールアドレスの設置と労働組合における相談窓口の設置等が挙げられている。

#### 2-4 過労死と労働時間

日本では、諸外国では考えられない長時間労働を原因とする過労死問題がある。過労死問題に対処するために、2005年に労働安全衛生法の改正で「休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が時1月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者」<sup>(5)</sup>に対し、「医師の面接指導を行わなければならない」という規定が労働安全衛生法66条の8にできた。

また、過労死認定基準<sup>(6)</sup>は、①発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月あたりおおむね45時間超えて時間外労働が長くなるほど、業務と脳や心臓の病気との関連性が徐々に強まると評価できる、②発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたっ

て、1か月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と脳や心臓の病気との関連性が強いと評価できるとする。

さらに、心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針（平成21年4月6日基発0406001号）によると、①「勤務・拘束時間が長時間化する出来事が生じた」場合の平均的な心理的負荷の強度はⅠ～Ⅲの中のⅡであるが、②「心理的負荷の強度を修正する視点」として、「勤務・拘束時間の変化の程度、困難度等」、③具体的には、「①恒常的な長時間労働が出来事以後に見られた、②多忙な状況となり、所定労働時間内に仕事が処理できず、時間外労働が増えた、③休日出勤が増えた、④勤務時間中はいつも仕事に追われる状況となった、⑤その他（仕事の量（労働時間等）の変化に関すること）」で修正される。

このように、過労死問題については、長時間労働が、脳・血管疾患の業務起因性の判断及び精神障害に対して考慮されている。なお、ここでいう時間外労働時間数は、1週間当たり40時間を超えて労働した時間数である。すなわち、労基法上の労働時間を問題としている。

### 3、アメリカの労働時間

#### 3-1 アメリカの労働時間概念

アメリカの労働時間法制<sup>7)</sup>は、連邦法及び州法による二重構造となっている。中でも一般法としての地位を有する連邦法は、1938年に制定された公正労働基準法（Fair Labor Standard Act。以下「FLSA」とする。）である。

この法律は、FLSA 6条の最低賃金（Minimum Wages）規定とFLSA 7条の最長労働時間（Maximum Hours）規定を置き、週40時間を超える労働に対する割増賃金の支払いを義務付けている。また、FLSAの労働時間規制を補完する連邦法として1947年に制定されたポータル法（Portal-to-Portal Act）があり、ポータル法4条（29 U. S. C. A §254）（a）によれ

ば、一日の始終業時における、①被用者が自己の主たる活動を実際に行う場所までの「歩行・乗車・移動 (walking, riding, or traveling)」の時間及び②主たる活動の「事前・事後活動 (preliminary or postliminary activities)」の時間について、使用者は FLSA の定める最低賃金や時間外割増を支払う義務を負わない。ただし、同条 (b) によれば、契約又は慣習 (contract or custom) によって、補償支払対象 (compensable)<sup>(8)</sup> とされている場合、「FLSA 上の労働時間」に算入されると規定されており、労働時間の算定等に関して特別な規定を定めている。

これらの一般的な法律に対して、特別法たる性格を有する連邦法があるが、本稿では、一般労働者を対象とした労働時間規制について検討するためその確認にとどめる<sup>(9)</sup>。また、連邦法と州法との関係<sup>(10)</sup>についても同様とする。

いずれにせよ、アメリカの労働時間概念に日本の労働時間概念のような労基法上の労働時間と労働契約上の労働時間という労働時間を分けた概念はなく、労働時間と認定されれば、当然に、割増賃金支払い対象となる。したがって、アメリカの場合、「FLSA 上の労働時間＝労働契約上の労働時間」という図式が成り立つのである。

すると、アメリカにおける FLSA 上の労働時間の定義が問題になる<sup>(11)</sup>。FLSA 3 条 (o) で、「労働時間 (hours worked)」について、「6 条及び 7 条に関して被用者が使用された時間を決定する上で、労働日 (work-day) の始終業時の着替え又は洗身 (washing) に費やされる時間は労働時間として除外され、また労働協約又は慣習や慣行により労働時間の算定から除外するとされた時間も労働時間として算入しない」とされている。しかし、具体的に何が労働時間かということは、「連邦規則集 (Code of Federal Regulations)」第 29 編 (以下、29 CFR とする) に詳細な判断基準が定められているので、以下ではそれを紹介する。

29 CFR §778. 223によると、「労働時間 (hours worked) という用語には、一般ルールとして、(a) 被用者が職務についていること、使用者の

敷地又は指示された労働場所にいることを要求されているすべての時間、及び、(b) 被用者が労働することを要求されているかどうかを問わず、労働することを黙認 (suffered) ・許容 (permitted) されているすべての時間を含む。したがって労働時間は、活動的な生産労働に費やされた時間に限定されず、その時間の一部が不活動 (idleness) に費やされる場合であっても、被用者によって使用者に与えられた時間を含むのである。」という規定がある。また、使用者が要求しなくとも、労働することを黙認 (suffered) ・許容 (permitted) された時間、具体的には被用者が働いていることを使用者が知っているか、そう信ずべき理由があれば労働時間となる<sup>(12)</sup>。そして、使用者は単に自発的労働の禁止を表明するのみでは足りず、労働禁止を強行する手段を講じなければならない<sup>(13)</sup>。

したがって、アメリカの労働時間性判断に対する理解は、「主たる活動は FLSA により客観的に判断し、付随的活動 (周辺の労働時間) はポータル法により約定等で賃金支払い対象とされたかどうかを基準に判断するという、まさに「二分説」の立場を法律上採用している」<sup>(14)(15)</sup> とするのが、日本におけるアメリカの労働時間概念の一般的な理解である。

### 3-2 アメリカの移動時間

通常、家から職場までの移動時間は、契約や慣習によって支払われるものでない限り、労働時間ではない<sup>(16)</sup>。しかし、その例外がある。29 CFR §785.36によると、「例えば、その日の勤務が完全に終了した後に、自宅に帰った被用者が、使用者の顧客の一人のために緊急の仕事を行うために、かなりの距離を移動し、その後、夜に呼び出された場合、それに要した全ての時間は労働時間である。

また、日帰り出張の場合<sup>(17)</sup>、出張に要した時間を全て労働時間とする必要はなく、通常の通勤に要する時間は労働時間としてカウントしなくてもよい。ただし、特約があれば別である。一方、宿泊を伴う出張の場合<sup>(18)</sup>、所定労働時間と重なる時間は労働時間としてみなされる。



他にも、「主たる活動の一部として移動で被用者が過ごした時間（例えば、勤務時間中で仕事場から仕事場への移動）は、労働時間としてみなされなければならない。被用者が道具を受け取る又は他の作業場で行うために一定の場所に集合する必要がある場合、指定された場所から作業場所への移動は1日の労働の一部で、契約や慣習に関わらず、労働時間としてカウントされなければならない。」

裁判例では、道具、材料、従業員をのせて店から仕事場への移動時間<sup>(19)</sup>、被用者が作業場で準備活動を行った後に作業場から事業場への移動時間<sup>(20)</sup>、被用者が事業場から使用者のために道具を運び、その移動が被用者の家から始まるのではない場合の移動時間<sup>(21)</sup>、自宅から顧客の家までの電話設置の仕事のための移動で、被用者の主たる活動に必要な移動時間<sup>(22)</sup>、移動が勤務時間外に生じたかどうかに関係なく、使用者によって命じられ医療又はカウンセリングを受けるために集合してから移動に費やした移動時間<sup>(23)</sup>は、労働時間として補償される。反対に、自宅から（参加が強制の）社外社員研修までの移動に費やした時間で、訓練が通常の雇用に伴随的で、使用者と被用者の互いのためになる場合の移動時間<sup>(24)</sup>、被用者が労働を行うことを必要とされる場合でない勤務時間外になされた一泊旅行の移動時間<sup>(25)</sup>は、労働時間ではないため、補償されない。

したがって、裁判所は移動時間が労働時間かどうかを判断する要因に、①移動が従業員の主要な活動の一部として1日の勤務時間中に生じたかどうか、②移動が従業員の主たる活動に不可欠かどうか、③移動が使用者によって命令されているかどうか、④移動が些細なものであるかどうかで、些細な移動は労働時間ではないということから判断する<sup>(26)</sup>。一方、単に付随的に使用者のためになる活動は一般に労働時間ではないため、補償されない<sup>(27)</sup>。

### 3-3 アメリカの労働時間把握義務<sup>(28)</sup>

日本の労働基準監督署にあたるのが、アメリカでは賃金・労働時間局 (Wage and Hour Division) で、その「労働局長官が賃金・労働時間その他の労働条件に関するデータやFLSAの影響下にあるあらゆる産業の雇用慣行を調査・収集し、そのような事業所や記録を立ち入り調査し、従業員に尋問し、FLSAの規定に違反しているかどうか決定するために必要又は適したと判断するような事実、状況、慣行を調査する<sup>(29)</sup>。」また、FLSA11 (c) によると、「FLSAの規定の適用を受ける使用者は、賃金・労働時間その他の労働条件、雇用慣行の作成、保存しなければならない」と規定されている。これは、本来、適用除外とならない被用者を使用者が適用除外として記録をせず、その結果、労働時間の立証が困難となるのを避けるためにある<sup>(30)</sup>。

また、連邦規則29 CFR §516.2 (c) で、定型的な勤務をしている労働者は、実際の労働時間による記録を必要とせず、使用者は、1日及び週当たりの勤務スケジュールを示した記録で足りる。ただし、勤務スケジュール通りに勤務がなされなかった場合 (実労働時間が長くなったり短くなったりした場合)、実労働時間数を記録しなければならない。また、記録保存年数は、給与支払票 (Payroll records) は少なくとも3年<sup>(31)</sup>、給与の算定ベースとなった記録 (タイムカードの記録等) は少なくとも2年と記録保存年数は異なる。なお、記録方法については特段の定めはなく、タイムカードや自己申告制など使用者が自由に決められる。

記録保存義務に「故意 (willfully)」に違反した場合は、FLSA16 (a) で、「1万ドル以下の罰金又は6か月以下の禁固又はその両方に処する」。使用者の未払い賃金及び割増賃金の不払いに対して、被用者が付加金 (liquidated damages) の請求を求める権利があり<sup>(32)</sup>、労働局長官が被用者に代わって未払い賃金及び割増賃金の不払いや付加金 (liquidated damages) を請求する訴訟を提起することもできる<sup>(33)</sup>。なお、労働者が未払いの割増賃金の支払を請求する訴訟を起こした場合、当該労働者が一応の時間外

労働の存在を証明することにより、立証責任は使用者に転換すると解される<sup>(34)</sup>。

#### 4、日米の移動時間の比較

アメリカは、「FLSA 上の労働時間＝労働契約上の労働時間」の関係が成り立つ。そのため、FLSA 上の労働時間であれば、賃金を支払うということのみが問題となり、そのことのみを法は規制し、安全配慮義務に基づく健康確保のために労働時間を把握するという必要はなく、賃金支払いとの関係でのみ労働時間を把握する必要がある。

また、移動時間については、契約や慣習で支払われるものでない限り、原則として労働時間ではない。通常の通勤は日本同様、労働時間ではない。しかし、①仕事終了後、帰宅した後に、使用者の呼び出しで再度、事業所へ移動した時間、②出張の場合の一部の移動時間、③主たる活動の一部としての移動時間（例えば、自宅から顧客の家までの仕事のための移動で、被用者の主たる活動に必要な不可欠な移動時間）は FLSA 上の労働時間とみなされる。

一方、日本では、「労基法上の労働時間＝労働契約上の労働時間」の関係が成り立つ。そのため、労基法上の労働時間であっても、当然に労働契約所定の賃金請求権が発生するものではない。

また、サービス残業問題のように労働時間と賃金が問題となる場合に限らず、過労死・過労自殺のような長時間労働が問題となるため、安全配慮義務に基づく健康確保のために労働時間を把握する必要もあり、賃金支払いとの関係以外にも労働者の健康確保の観点からも労働時間を把握する必要がある。

移動時間については、使用者の指揮命令下に置かれている時間ではないため、通勤時間・出張時間を含め、労基法上の労働時間にはならない。

文化や風土の違いがあるので、単純に日米の比較はできないが、日本で

は労働者の健康確保の観点から全労働者の労働時間を把握する義務を使用者は有している。その時間をここでは仮に「安全配慮義務上の労働時間」とすると、安全配慮義務上の労働時間は労基法上の労働時間と一致する必要はない。むしろ、分けて考えるべきであろう。従来の判例を見る限りでは、「安全配慮義務上の労働時間＝労基法上の労働時間」と考えられてきていたが、国・神戸東労基署長（川崎工業）事件（神戸地裁平成22.9.3 労判1021号70頁）を契機に法解釈で、「出張の際の移動時間については、…その時間中不自由を強いられることからすれば、業務起因性の判断に際しては、これを労働時間としてとらえる」という考え方を定着させてもよいのではなかろうか。少なくとも、日本工業検査事件（横浜地裁川崎支部決昭和49.1.26 労判194号37頁）の考えには賛同できない。

また、日本では、バス、タクシー、トラック等の自動車運転者の労働時間については、通常の労働者と異なる規制が「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」平成元.2.9 労告7号）によって設定されている。そこでは、一般旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の拘束時間及び休息期間について、①1日の拘束時間が13時間を超えないこと（延長しても16時間）、②勤務終了後、継続8時間以上の休息期間を与えることを規定している<sup>(35)</sup>。

この考え方を自動車運転者に限らず、将来的には、労働者の健康確保のための安全配慮義務上の労働時間として全労働者に適用すべきであると考ええる。既に欧州では、労働時間の上限規制や休息期間の概念がある。また、欧州では、日本の過労死・過労自殺のような問題は起こり得ない。

少なくともアメリカのFLSA上で認められるような移動時間に対しては、日本でも安全配慮義務上の労働時間として認めるべきだと考える。

#### 註

- (1) 例えば、荒木尚志『労働法』157頁（有斐閣）2009年7月
- (2) この点について、松井丈晴「労働時間概念と賃金—日本とアメリカの比較—」法学研究年報第37号275頁（2007年12月）で、通説・判例を批判した

論文を書いた。

- (3) 安西愈『労働時間・休日・休暇の法律実務（全訂7版）』33頁（中央経済社）2010年7月
- (4) 菅野和夫『労働法（第9版）』294頁（弘文堂）2010年4月
- (5) 労働安全衛生規則52条の2
- (6) 脳血管疾患及び虚血性心疾患（負傷に起因するものを除く）の認定基準について」平成13.12.12基発1063号
- (7) 労働政策研究・研修機構【JILPT】『諸外国のホワイトカラー労働者に係る労働時間法制に関する調査研究』（2005年）が邦文の文献として参考にし、訳語はそれに準じた。
- (8) 山口浩一郎・渡辺章・菅野和夫『変容する労働時間制度—主要五カ国の比較研究—』日本労働協会（1988年）315頁で、「賃金支払対象（compensable）」とする訳語もある。
- (9) 使用者が合衆国政府との間で契約を結ぶための条件として被用者の労働時間を規制する「一九三六年ウォルシュ・ヒーリー法（Walsh—Healey Act of 1936）」及び「一九六二年請負労働時間・安全基準法（Contract Work Hours and Safety Standards Act of 1962）」があり、その他、鉄道、自動車運輸など特定の業種の被用者に関して特別の時間規制を行ういくつかの法律がある。
- (10) FLSA18条（a）は、同法7条の労働時間規制より厳しい労働時間規制を定めた他の連邦法、州法、条例の適用を認める。したがって、FLSA7条の基準よりも州法の基準が高い場合は、州法の基準を使用者は遵守しなければならない。
- (11) なお、日本の労基法上に労働時間概念の規定は存在せず、通説・判例の立場は、「労働基準法…32条の労働時間（以下「労働基準法上の労働時間」という。）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いい、右の労働時間に該当するか否かは、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することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。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、当該行為は、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。」(三菱重工長崎造船所事件・最一小判平12. 3. 9 労判778号 8頁)

- (12) 29 CFR §785. 11
- (13) 29 CFR §785. 13
- (14) 荒木尚志「労働時間法の基礎理論(1)」『法学協会雑誌』106(3)(1989年) 379頁
- (15) 山口浩一郎・渡辺章・菅野和夫『変容する労働時間制度—主要五カ国の比較研究—』日本労働協会(1988年) 315頁では以下のような理解がなされている。「ポータル法の下では、始終業時における一般的な更衣や洗面・シャワーの時間は、予備的ないし後備的な活動として、原則として労働時間から除外されることになる。しかし、具体的な状況によってはこれらがむしろ被用者の主たる活動の不可分かつ不可欠の一部であると認められ、労働時間に算入されることがある。連法最高裁も…更衣及びシャワーの時間、…について、これらは被用者の主たる活動自体に含まれるので、ポータル法の規定にかかわらず公正労働基準法上の労働時間に含まれる、と判示している。ただし、1949年改正により設けられた公正労働基準法3条(o)は、一日の始終業時の更衣および洗面・洗身の時間については、労働協約の明示規定または労働協約の下での慣習・慣行によって、労働時間から除外することを特に認めている。したがって、右に述べたような主たる活動と一体不可分で本来労働時間に算入されるべき更衣および洗面・シャワーの時間であっても、組合と使用者との間においてこれを労働時間を含めないようにすることができるのである。」
- (16) 29 CFR §785. 35
- (17) 29 CFR §785. 37
- (18) 29 CFR §785. 39
- (19) *Chao v. Akron Insulation and Supply, Inc.*, 2005 U. S. Dist. LEXIS 9331 at 18-19 (N. D. Ohio May 5, 2005), *aff'd*, 184 Fed. Appx. 508, 11 Wage & Hour Cas. 2d (BNA) 1026 (6<sup>th</sup> Cir. 2006)
- (20) *O'Brien v. Encotech Constr.*, 2004 U. S. Dist. LEXIS 4696 at 14-15 (N. D. III. Mar. 23, 2004)
- (21) *Dooley v. Liberty Mutual Ins. Co.*, 307 F. Supp. 2d 234, 247 (D. Mass. 2004)
- (22) *Steelman v. Teleco Tel. co., Inc.*, 2001 WL 21361 (D. Or. 2001)
- (23) *Sehie v. City of Aurora*, 432 F. 3d 749 (7<sup>th</sup> Cir. 2005)
- (24) *Imada v. City of Hercules*, 138 F. 3d 1294, 4 Wage & Hour Cas. 2d

- (BNA) 705 (9<sup>th</sup> Cir. 1998)
- (25) Imada v. City of Hercules, 138 F. 3d 1294, 4 Wage & Hour Cas. 2d (BNA) 705 (9<sup>th</sup> Cir. 1998)
- (26) Burton v. Hillsborough Cty., 2006 U. S. App. LEXIS 12207 at 11-13, 23-24, 181 Fed. Appx. 829, 834-35, 838, 11 Wage & Hour Cas. 2d (BNA) 848 (11<sup>th</sup> Cir. May 18, 2006), cert. denied, 127 S. Ct. 556, 166 L. Ed. 2d 410 (2006)
- (27) Burton v. Hillsborough Cty., 2006 U. S. App. LEXIS 12207 at 7-8, 181 Fed. Appx. 829, 11 Wage & Hour Cas. 2d (BNA) 848 (11<sup>th</sup> Cir. May 18, 2006), cert. denied, 127 S. Ct. 556, 166 L. Ed. 2d 410 (2006)
- (28) 先行研究として、梶川敦子「割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証と記録保存義務—アメリカ法の検討を中心に—」神戸学院法学第38巻第3・4号(2009年)917頁がある。
- (29) FLSA11 (a)
- (30) 荒木尚志『労働時間の法的構造』有斐閣(1991年)109頁
- (31) 29 CFR §516. 5
- (32) FLSA16 (b)
- (33) FLSA16 (b)
- (34) 梶川敦子「労働時間をめぐる欧米諸国の現状」(第4章アメリカ)『働き方の多様化と労働時間法制の現状と課題に関する調査研究報告書』国際経済交流財団(2004年)79頁
- (35) 一般旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の隔日勤務の場合は、  
 ①2暦日について21時間、②勤務終了後、継続20時間以上の休息期間を与えることや貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の拘束時間及び休息期間の場合等、若干の規定の違いはあるが、1日の拘束時間や休息期間の規定を定めている。また、1日の運転時間や連続運転時間についても定めている。