

「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のかんに関わらず、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。

（中略）以下は、会員用ホームページに掲載。