

## 資料室


[HOME](#) | [資料室](#) | [労働組合](#) | [労働時間をめぐる諸問題](#) | [労働時間 \(3\)](#)
[労働組合](#)[労働者福祉・共済](#)[一般教養](#)[組織活動](#)[組織運営と法律](#)[労働安全衛生](#)[経営対策活動](#)[教育・宣伝活動](#)[労働時間をめぐる諸問題](#)[教育活動](#)[選挙活動](#)[組合組織（公務員）](#)[教育カリキュラム](#)

### 労働時間 (3)

指揮命令に反する労務の提供の扱い

労働時間の定義は、「労働者が使用者の指揮監督下にある時間」である。したがって、使用者の指揮命令に従わない労務提供、すなわち、使用者の指揮命令を自己の勝手な判断で拒否し、それと異なる労務提供を行った場合には労働時間として認められない。

判例では、「労働者は、労働契約を締結することによって、当該契約の趣旨や内容に反しない限り使用者の指揮命令に従って労務を提供すべき義務を負うことになるから、その労務の提供は使用者の明示または黙示の指揮命令に従ったものでなければならず、これに反する労務を提供しても債務の本旨に従った労務の提供とはいえない」としたうえで、「前記従業員は、前記出張・外勤命令が文書により期間を指定されたにもかかわらず、当該命令を拒否して、その期間、内勤業務に従事したものであるが、その内勤業務への従事は、会社の明確な指揮命令に反するものであるから、正当な労務の提供をしたものとは認めがたい」としている。（水道機工賃金カット事件・東京地判 昭53.10.30）

この判例では、会社の明確な指揮命令に反するものとしているが、実務において使用者から残業の指示命令があったのか、なかったのか、という点についての労使トラブルは少なからず発生する。

この点については後に詳しく述べていくが、「明示」と「黙示」に関する通達・判例も多く出されている。

「使用者の具体的に指示した仕事が、客観的にみて、正規の勤務時間内には処理できないと認められる場合には、この時間は時間外労働となる」としている。（昭25.9.14 基収2983号）

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

### Worker's Library 会員登録

お申し込みはこちらです。

[▶ キーワード検索はこちら](#)
[>> 一覧へ戻る](#)

