

[21] 休憩時間の労働時間該当性

Point

- (1) 現在の通説・判例・行政解釈は、「労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令(監督)下におかれている時間」と定義している。
- (2) 「指揮命令下」という文言は、必ずしも具体的に直接命令された事実だけを意味するものでなく、命じられた業務を遂行するために必要不可欠ないし不可分な行為をする時間も含まれると解される。
- (3) 実作業の前後にある準備活動について、学説は、使用者の明示の指示および安衛法などの法令の強制がある場合にはもちろん、社会通念上必要と認められる場合には使用者の黙示の指示があったものとして、労基法上の労働時間とする見解が多数である。
- (4) 手待ち時間と似ている「ビル管理業務中の仮眠時間」について、最高裁は、仮眠室での待機と警報などへの対応が義務づけられている場合には、労働からの解放が保障されているとはいえないから、使用者の指揮命令下におかれていると評価できるとして、労基法上の労働時間と判定している(大星ビル管理事件—最一小判平14・2・28)
- (5) 判例は、労働時間に「使用者の指揮命令下に置かれている時間」という抽象性の高い統括的定義を与えたうえ、判断基準としては、業務性、待機性(指揮監督性)、義務性という諸要素に着目した判断を行っているとして解される。

事件の概要

1 申請者 ① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者Xは、Y法人の社会福祉施設に有期契約のパート職員として勤務していたが、その勤務時間及び休憩時間は次のとおりで、基本的に火・木・土曜日に勤務していた。

○ 始業・終業時刻 17:00 ~ 8:00 労働時間 8時間

○ 休憩時間 23:00 ~ 6:00 休憩時間 7時間

Xは、休憩時間は緊急事態に備えて職場内で待機していたので、労働時間に当たるとして、賃金の支払いを求めてあっせん申請を行った。

なお、Xの自宅は施設から車で約1時間30分の場所にあった。

H22. 4. 1	Xは、期間1年間のパート職員としてY法人に採用される。
H23. 4. 1	契約更新(1年間)
H24. 4. 1	契約更新(1年間)
H25. 1. 5	XとY法人が話し合う。施設長Zは、「そんなに言うのなら帰ってもいい。」旨発言。
1. 25	Xが、次年度の契約について「更新希望」との書面を提出
2月下旬	Y法人の「従前と同一条件での更新希望」の照会に対し、Xは拒否の回答。
3月下旬	X退職
3. 31	契約期間満了日
4月	あっせん申請書

3 主な争点と労使の主張

争点 拘束されていたと主張する休憩時間の労働時間該当性

労働者側主張	使用者側主張
1 採用の際の面接で、当時の施設長Z臨席のもと、担当課長より「万一の事態に対応するため、休憩時間中の外出は不可、施設に留まるよう。」にと言われた。	1 「施設にいてください。」とは言っていない。火災など万が一の時の対応はお願いしたが、拘束する意思ではない。
2 雇い入れ時にそのように言われたので、その時間施設に留まっていた。仮眠可とされたが、1時間程度しか寝られなかった。仮眠以外はほとんど布団の中で過ごしていた。	2 その時間は、専用の部屋で仮眠など自由に過ごせた。
3 勤務した3年間のうち、実際にその時間緊急事態に対応したこともあったが、深夜割増賃金の支払いはなかった。	3 Xがその時間に対応したのは2回のみで、深夜割増賃金も含めて支払い済み。
4 翌朝の2時間勤務の為に、無給で拘束されることはおかしい。	4 遠方に居住する労働者の便宜を考えて仮眠室等を提供したものであり、拘束しているものではない。
5 仮眠時間を労働時間と認めた判例もある。	5 その判例は研究したが、本件とは拘束性に乖離があり、同一には論じ得ない。
6 25年1月5日にZ施設長より「そんなに言うならその時間帰ってもいい。」と言われた。	6 その旨の発言はした。
7 1月25日に更新意思を確認する書類に、「更新希望」欄に印をつけ、捺印して提出した。1月5日のZ施設長の発言があったの	7 Xは「更新希望」欄に何も記載していないので、「これまでと同じ条件で更新希望」と受取った。

<p>で、「もうその時間は帰れるので今後の更なる希望はない。」との認識で提出した。</p> <p>8 2月下旬に「提起した問題を撤回しなければ来年度の更新はしない。」旨を言い渡された。</p> <p>9 同じ勤務形態の他の職員は苦情を言うこともなかったため更新された。</p> <p>10 3年間の逸失利益は甚大で、計算したところ〇〇時間にもなり、時給換算すると〇〇万円近くになる。</p>	<p>8 更新後も、その時間は帰宅するというのであれば、更新は難しかったかもしれない。</p> <p>9 同じ勤務態勢の他の職員には我々の考えに理解を示す者もいる。</p> <p>10 拘束したとは思っておらず、支払う意思はない。</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

第1回あっせんにおいて、あっせん員は、Xに対して裁判で休憩時間が労働時間として認められ時間外手当が支払われるのは悪質な事例の場合であり、本件では認められない可能性が高いことを説明したところ、Xは金額面で譲歩の余地がある旨の意向を示した。一方、Y法人に対しては解決金の支払いによる解決を提示したところ、Y法人は解決金の支払いは労基法違反の可能性を示すことになるため持ち帰って検討する旨の意向を示したため、次回あっせんを実施することになった。

第2回あっせんにおいては、あっせん員が解決金による解決を目指して、X・Y法人双方に個別に譲歩を促したが、Xの主張する金額とY法人の主張する金額にはなお隔たりがあり、またY法人はY法人の主張する金額を超える場合は理事会の承認が必要になるため再度持ち帰って検討する旨の意向を示したため、再度あっせんを実施することになった。

第3回あっせんでは、Xの主張する金額とY法人の主張する金額にはなお隔たりがあった。またY法人は解決の条件として本件を口外した場合の損害賠償を求めた。あっせん員が本件解決に向けて粘り強くX・Y法人双方を個別に説得したところ、金銭についても双方合意し、本件は終結した。

5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① Y法人は、あっせんに係る解決金として、金〇〇万円を支払う。
- ② X及びY法人は、本件が円満に解決し、本あっせん案の内容について、今後他に口外しないことを確認し、これに違反した場合は、相手方に対し第1項の解決金相当額の違約金支払義務を負う。

解 説

(1) 本事件は、労働者が拘束されていたと主張する夜間の休憩時間が労基法上の労働時間に該当するか否かをめぐる事案である。

労基法は、労働者に休憩時間を除き1週間について40時間、1日について8時間を超えて労働

させてはならないと定め(労基法 32 条)、これに違反した使用者に対して罰則の適用を予定している(同法 119 条 1 項)。また、この上限を超えて労働させた場合、割増賃金の支払いが必要となる(同法 37 条 1 項)。このため、労基法上の労働時間の定義が問題となる。労基法上労働時間の明文の定義は存在せず、労基法 32 条の「労働させる」という文言の解釈に委ねられることになる。現在の通説・判例・行政解釈は、「労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令(監督)下におかれている時間」と定義している。そして、「指揮命令下」という文言は、必ずしも具体的に直接命令された事実だけを意味するものでなく、命じられた業務を遂行するために必要不可欠ないし不可分な行為をする時間も含まれると解されている。

具体的には、まず、本来の業務の「準備・後始末の時間」や、実際に作業はしていないけれども就労場所に待機している時間(手待ち時間)も、労基法上の労働時間とする点で判例・通説は一致している。

また、実作業の前後にある準備活動について、学説は、使用者の明示の指示および安衛法などの法令の強制がある場合にはもちろん、社会通念上必要と認められる場合には使用者の黙示の指示があったものと解して、労基法上の労働時間とする見解が多数である。裁判例は分裂していたが、最高裁は、作業服などの装着と所定場所での着替えが就業規則や成績考課によって強制され義務づけられていた場合には、この更衣などの時間も使用者の指揮命令下におかれている時間であるとして、労基法上の労働時間と判定した(三菱重工長崎造船所事件―最一小判平 12・3・9 労判 778 号 11 頁)。

手待ち時間と似ている「ビル管理業務中の仮眠時間」について、最高裁は、仮眠室での待機と警報などへの対応が義務づけられている場合には、労働からの解放が保障されているとはいえないから、使用者の指揮命令下におかれていると評価できるとして、労基法上の労働時間と判定している(大星ビル管理事件―最一小判平 14・2・28 労判 822 号 5 頁)。さらに、最高裁はこれらの最高裁判決の法理を前提に「マンション管理人の居室における不活動時間」も、業務マニュアルにより事実上待機せざるを得ない状態に置かれていたことと使用者の指示の存在に着目して、使用者の指揮命令下におかれていたと認定し、労基法上の労働時間と判定している(大林ファミリーズ事件―最二小判平 19・10・19 労判 946 号 31 頁)。このように、判例は、労働時間に「使用者の指揮命令下に置かれている時間」という抽象性の高い統括的定義を与えたうえ、具体的判断基準としては、場所的・時間的拘束性の有無・程度、実態的な義務的業務性の有無・程度、使用者の指示の有無などの諸要素を総合的に判断する傾向にある。

- (2) 本事件は、労働者が拘束されていたと主張する休憩時間の労働時間該当性をめぐる事案である。拘束されていたか否かについて労使の主張に大きな隔たりがあったため、あっせん員協議の結果、労働時間に当たるか否かの判断は困難と判断し、金銭解決による和解を目指して双方を説得し、解決した事案である。

(参照すべき法令)

労働基準法

(労働時間)

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。

3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

4 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

5 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

第百十九条 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二条第四項、第三十二条、第三十四条、第三十五条、第三十六条第一項ただし書、第三十七条、第三十九条、第六十一条、第六十二条、第六十四条の三から第六十七条まで、第七十二条、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第百四条第二項の規定に違反した者

(略)

(参考となる判例・命令)

- ・三菱重工長崎造船所事件—最一小判平 12・3・9 労判 778 号 11 頁
- ・京都銀行事件—大阪高判平 13・6・28 労判 811 号 5 頁
- ・大星ビル管理事件—最一小判平 14・2・28 労判 822 号 5 頁
- ・ビル代行事件—東京高判平 17・7・20 労判 899 号 13 頁
- ・大林ファミリティーズ事件—最二小判平 19・10・19 労判 946 号 31 頁
- ・大道工業事件—東京地判平 20・3・27 労判 964 号 25 頁