

Miyake newsletter 労働法No.6

お客様 各位

労働法最新情報のご案内

拝啓 時下益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、弊事務所の労働事件分野を扱う専門チーム(三宅労働法研究会を略しまして、「ミラー研究会」と呼称しております。)では、労働事件分野における時事的なテーマに関する情報を発信させていただいておりますが、今回は、「労働組合法上の労働者性の判断基準について」、「警備員の仮眠・休憩時間の労働時間該当性が否定された事例」をご案内させていただきます。

ミラー研究会では、継続的に労働事件分野における情報を発信させていただきたいと考えておりますので、今後とも宜しくお願い申し上げます。

敬 具

平成27年12月16日

弁護士法人 三宅法律事務所

* 本ニュースレターに関するご質問・ご相談、その他労働法分野のご相談がございましたら、下記にご連絡ください。

三宅労働法研究会

(大阪事務所)

〒541-0041

大阪市中央区北浜3丁目5番29号

日生淀屋橋ビル5階

06-6202-7873 Fax 06-6202-5089

弁護士 猿木 秀和

同 内 芝 良 輔

(東京事務所)

〒100-0006

東京都千代田区有楽町1丁目7番1号

有楽町ビルディング北館9階

03-5288-1021 Fax03-5288-1025

弁護士 黒田 清行

同 井上 響太

同 森 進吾

同 大浦 智美

ミラー研専用メールアドレス: mirror-ken@miyake.gr.jp

労働組合法上の労働者性の判断基準について

～日本放送協会水戸放送局事件 東京都労働委員会決定平成27年1月20日～

弁護士 黒田 清行

第1 事案の概要

1 不当労働行為申立てに至る経緯

平成13年3月12日 Xは、日本放送協会（以下「協会」といいます。）の水戸放送局との間で業務委託契約を締結し、協会と受信者との間の放送受信契約の取次業務、受信者が協会に支払う放送受信料の集金等の業務を行う地域スタッフになりました。

平成15年6月、Xは、全国一般東京一般労働組合（以下「組合」といいます。）の下部組織である全国一般東京一般労働組合NHK水戸分会（以下「分会」といいます。）に加入しました。

協会は、Xに対し、業績が目標未達のため、平成22年2月から特別指導のステップ1（1）を開始したが、その後も業績が向上せず、同年8月からステップ2、平成24年2月からステップ3へと指導の段階を進めました。

平成24年4月1日、Xは、協会との委託契約の更新にあたり、協会の業務改善要望に従い、誠実に業務を遂行し、違反した場合は委託契約を解約されても異議はない旨の誓約書を協会に提出しました。

平成24年8月1日、協会はXの業績が著しく不良であるとして、同人に対し、9月1日付で委託契約の解約を通知しました。

平成24年8月8日、同月30日、組合と協会は交渉を行いましたが、同年9月1日、協会はXとの委託契約を解約しました。

組合は、Xとの間の委託契約の解約は、Xが組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故の不利益取扱いにあたる、平成24年8月8日及び同月30日に行われた交渉における協会の対応は、団体交渉の拒否にあたる、ことなどを理由として、東京都労働委員会に対し、不当労働行為救済の申し立てを行いました。

1 業績不振者の特別指導及び委託契約更新

地域スタッフの業績確保の見通しが立たない場合、協会が特別指導を行うこととなっており、具体的には、当期の目標数の80%の3期連続して達しなかったとき、又は当期の目標数の60%に達しなかったときにおいて、協会が地域スタッフに対して以下の順に3段階の特別指導を実施することとされていました。

ステップ1 ・業務計画表による計画の着実な推進

- ・来局回数が増
- ・帯同指導

ステップ2 ・業務の分割実施

- ・応援収納、応援取次

- ・立入調査の強化
- ・帯同指導

- ステップ3**
- ・受持数（交付）削減
 - ・帯同指導

なお、ステップ3の特別指導を実施している地域スタッフの委託契約を更新する場合、協会は、地域スタッフに対し、具体的な業務改善要望事項を示し、これを誠実に履行することを約束してもらったうえで、委託契約を締結することとなり（条件付契約更新）、その後、この約束が果たされず、業績改善の見通しが立たない場合は、協会は、委託契約を解約することとされてきました。

2 不当労働行為申立ての概要

(1) 不当労働行為を構成する具体的な事実

- Xに対する平成24年9月1日付業務委託契約の解約
- 平成24年8月8日及び同月30日の交渉における協会の対応

(2) 請求する救済の内容

- Xに対する平成24年9月1日付委託契約解約の撤回、復職までの間の事務費等の支払い
- Xの労働条件に関する誠実団交応諾及び に関して、誓約文の交付と掲示

3 争点

本件は、地域スタッフが、協会との関係で、労働組合法上の労働者に当たるか否か、協会のXに対する委託契約の解約が、組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故の不利益取扱いにあたるか否か、平成24年8月8日及び同月30日に行われた交渉における協会の対応は、団体交渉の拒否に当たるか否かが、それぞれ争われました。

第2 命令の概要

1 労働者性について

「一般に労働組合法上の労働者とは、同法の目的が、労働者が使用者との交渉において同等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させることや、労働者の団結権の擁護、団体交渉の助成等にあることに鑑み、労働契約によって労務を供給する者及びそれに準じて団体交渉の保護を及ぼす必要性及び適切性が認められる労務供給者を指すとされる。そして、その該当性判断は、当該契約の形式のみにとらわれることなく、現実の就労実態に即して、事業組織への組み入れ、契約内容の一方的・定型的決定、報酬の労務対価性、業務の依頼に応ずべき関係、広い意味での指揮監督下での労務提供、顕著な事業者性などの諸要素を総合的に考慮してなされるべきである。」

「ア 事業組織への組み入れ

協会は、放送法に基づいて、テレビ等の受信設備を所有する者と放送受信契約を締結し、契約者が受信料を協会に対して支払うこととなる。その受信料は、協会を運営するためのほぼ唯一の財源であるところ、地域スタッフは、協会との間で委託契約を締結し協会職員と地域スタッフとでグループを結成した上で、契約取次業務や、収納業務等に従事しているのであり、委託契約は、協会の事業の遂行に必要な労働力を確保する目的で締結されているといえる。そして、協会では、近年、契約取次業務等の法人への委託を拡大しているものの、取次件数の約半数は地域スタッフが担っており、地域スタッフは、協会の業務の遂行において、不可欠いし枢要な役割を果たす労働力として組織内に位置付けられているといえる。また、協会は、国会の承認を得た収支予算等をもとに、各地域スタッフに対し、公平に分担してもらえるように目標数を設定し、実施要領のあらましやマニュアル、ナビタン等を交付して、業務計画表や委託業務の報告書の提出、業務の進捗状況の連絡、来局、ナビタンの登録情報の送信等を求めた上で、業務に必要な情報を連絡するほか、一定の目標を達成するために助言・指導を行い、目標達成の見通しが立たないと、特別指導という業績確保のために必要な措置を講ずることとなっており、協会が地域スタッフを管理しているといえる。

(中略)

以上のことから、地域スタッフは、協会の業務の遂行に不可欠いし枢要な労働力として協会の事業組織に組み入れられているとみるのが相当である。」

「イ 契約内容の一方的・定型的決定

協会と地域スタッフとの間で締結する委託契約書の様式は、契約期間や氏名、委託種別、受持区域等の一部を除き、あらかじめ印字された全国共通の定型のものである。また、地域スタッフの報酬や、業績不振者に対する特別指導の措置については、協会が、実施要領のあらましや、『事務費・給付のあらまし』により、全国统一の基準を設定している。そして、協会は、地域スタッフに対し、全国共通の実施要領のあらましやマニュアルを交付し、具体的な仕事の進め方や活動方法、標準的な活動量等を示している。

(中略)

したがって、協会は、地域スタッフの労働条件や提供する労務内容を一方的・定型的に決定していたといわざるを得ない。」

「ウ 報酬の労務対価性

委託契約第9条1項によれば、協会は、当月の業務に係る報酬を翌月に地域スタッフを支払うとしており、報酬の定期払いが予定されている。地域スタッフに支払われる月例事務費のうち、業績基本額や単価事務費については、地域スタッフの業績に応じて計算されているが、運営基本額は、当月の外務業務への従事があった場合、原則として15万円が支払われるものとされ、単価事務費の支払対象となる契約取次実績等だけではなく、ナビタンへの登録件数があれば一定額が支払われるものとなっている。

(中略)

以上のことから、地域スタッフに対する報酬は全体として労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格をもったものであるといえる。」

「エ 業務の依頼に応ずべき関係

(中略)

以上のことからすれば、実質的にみて協会は、地域スタッフに対し、助言・指導、特別指導、条件付契約更新を背景に、協会が設定した目標達成に向けて、担当地域内で契約取次や収納等をすべく戸別訪問するという業務を依頼しており、これに対し、地域スタッフは、委託契約の解約という状況を避けるため、目標達成に向けて業務を遂行せざるをえない立場にあるといえる。よって、地域スタッフは、協会からの業務の依頼に対して、基本的に応ぜざるを得ない関係にあったといえる。」

「オ 広い意味での指揮監督下の労務提供、一定の時間的場所的拘束

協会は、地域スタッフに対し、各期の業務開始日までに業務計画表の作成、提出を求め、また、委託業務の報告書の提出、業績の進捗状況の連絡、来局、ナビタンに登録された情報の送信等を求めており、定期的な報告等を要求している。

(中略)

しかし、地域スタッフは、担当の受持区域や業務従事地域内で、ナビタンを使用して業務を遂行し、日々の実績、顧客との対応履歴、顧客の不在などの情報を登録し、一日の業務終了後に、その情報を協会に送信する。その際、データの入力時刻や対応した顧客の情報も送信されることから、協会は、地域スタッフの業務遂行時間や場所について、ある程度把握できたといえる。

(中略)

したがって、地域スタッフは、日時や場所について協会からある程度管理されながら、広い意味での協会の指揮監督の下に労務の提供を行っていることが相当である。」

「カ 顕著な事業性の有無

(中略)

地域スタッフは、日時や場所について協会からある程度管理されながら、広い意味での協会の指揮監督の下に労務の提供を行っており、業務を行う日時や業務量の決定について広範な裁量を有しているとはいえず、また、再委託が可能であるとされてはいるが、実際に再委託を行っている地域スタッフの割合は極めて小さいのであるから、これらの点についての協会の主張はその前提を欠く。

(中略)

移動に必要な自動車・バイク等を地域スタッフ自らが準備していること、給与所得としての源泉徴収や社会保険料の納付がなく、地域スタッフが報酬を事業所得として確定申告していることは、いずれも労組法上の労働者性の判断を左右するほどの顕著な事業者性を示すものとはいえない。」

「以上のとおり、地域スタッフは、(ア)協会の業務の遂行に不可欠ないし枢要な労働

力として協会の事業組織に組み入れられており、(イ)協会が、その労働条件や提供する労務内容を一方的・定型的に決定していたということができ、(ウ)その報酬は、労務供給に対する対価又はそれに類するものとしての性格をもったものといえ、(エ)協会からの業務の依頼に対して、基本的に応ぜざるを得ない関係にあり、(オ)日時や場所について協会からある程度管理されながら、広い意味での協会の指揮監督の下に労務の提供を行っているとは評価でき、(カ)顕著な事業者性を認めることができない。したがって、地域スタッフは、労働契約によって労務を供給する者又はそれに準じて団体交渉の保護を及ぼすべき必要性和適切性が認められる労務供給者に該当し、協会との関係で労組法上の労働者に当たるといふべきである。」

2 不当労働行為の成否について

上記のとおり、Xは、労組法上の労働者に該当するとしました。

もっとも、条件付契約更新の制度の運用はXに限ったものではなく、その適用基準、内容が全国一律でないことを裏付ける疎明がないことなどから、協会のXに対する委託契約の解約は、組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故の不利益扱いに該当しない、「話し合い」が実質的には団体交渉の機能を果たしていた、また、協会が、地域スタッフが労組法上の労働者ではないとの理由で交渉を拒否したことはないことなどから、平成24年8月8日及び同月30日に行われた交渉における協会の対応は、団体交渉の拒否には該当しないとして、本件申立てを棄却しました。

第3 解説

1 労働組合法上の労働者性の判断基準について

従来、労働組合法上の労働者性について、確立した判断基準がなく、労働委員会の命令と裁判所の判決とで異なる結論が示され、実務上も混乱がみられていました。そのような中、最近の最高裁判所判決（新国立劇場運営財団事件・最高裁判所平成23年4月12日判決、I N A Xメンテナンス事件・最高裁判所平成23年4月12日判決、ピクチャーサービスエンジニアリング事件・最高裁判所平成24年2月21日判決）において、複数の判断要素を総合勘案して労組法の趣旨から労働者性を判断するとの判断基準が示されました。

かかる3つの最高裁判所判決等を踏まえ、厚生労働省の労使関係研究会は、平成23年7月に労働組合法上の労働者性の判断基準について報告書（以下「労使関係研究会報告書」といいます。）をとりまとめ、業務の参考として中央労働委員会（都道府県労働委員会）や都道府県に通知し、関係者に広く周知が図られました。

2 判断要素の考え方

(1) 判断要素の分類

労使関係研究会報告書によれば、各判断要素を(ア)基本的判断要素、(イ)補充的判断要素(ウ)消極的判断要素の3つに分類し、各判断要素の考え方が報告されています。労使関係研究会報告書が報告する考え方の概要は次のとおりです。

(2) 基本的判断要素

事業組織への組み入れ

相手方の業務遂行に不可欠ないし枢要な労働力として組織内に確保されており，労働力の利用をめくり団体交渉によって問題を解決すべき関係があることを示す要素

肯定的に解される事情の例

労働力を確保する目的で契約が締結されている

不可欠ないし枢要な労働力として組織に組み入れられている

第三者に対して，相手方の組織の一部として扱っている

受託業務に類する業務を事実上，相手方以外から受託できない

契約内容の一方的・定型的決定

相手方に対して労務供給側に団体交渉法制による保護を保障すべき交渉力格差があることを示す要素

肯定的に解される事情の例

労働条件が一方的に決定され，事実上，個別交渉の余地がない。

定型的な契約様式が使用されている。

報酬の労務対価性

労働組合法第3条の労働者の定義規定に対応したものであり，労務供給者が自らの労働力を提供して報酬を得ていることを示す要素

肯定的に解される事情の例

報酬が仕事の関係に対するものというより、業務量や時間に基づいて算出されている。

一定額の支払いが保証されている。

(3) 補充的判断要素

業務の依頼に応ずべき関係

労働供給者が労働力の処分権を相手方に委ねて就労すべき関係にあるという認識が当事者間に存在することを推認させ， の事業組織への組み入れの判断を補強する要素

肯定的に解される事情の例

個別の業務の依頼の拒否に対して不利益取扱いの可能性がある。

実際上個別の業務の依頼を拒否できない

個別の業務の依頼を拒否する者がほとんど存在しない。

広い意味での指揮監督下の労務提供，一定の時間的場所的拘束
人的従属性を推認させ，労働者性を肯定する方向に働く補完的判断要素
肯定的に解される事情の例
労務供給の態様について詳細な指示がなされている
定期的な報告等が要求されている
業務量や労務を提供する日時，場所について裁量の余地がない
一定の日時に出勤や待機等が必要である
実際に一定程度の日時を当該業務に費やしている

(4) 消極的判断要素

顕著な事業性

事業組織からの独立性や契約内容等の交渉可能性などを推認させ，労働者性を消極的に解し得る判断要素

事業者性について考慮される事情の例

自己の才覚で利得する機会がある

業務における損益を負担している

他人労働力を利用する可能性がある

他人労働力を利用する実態がある

他に主たる事業を行っている

機材，材料の経費を負担している

3 本件命令のポイント

本件命令も前記3つの最高裁判所の判断基準等を踏まえた労使関係研究会報告書の考え方に従って，各判断要素を総合考慮する手法によって，労組法上の労働者性が判断されています。そして，各判断要素の判断内容をみていくと，基本的判断要素のうち 事業組織への組み入れ， 契約内容の一方的・定型的決定の判断のウェイトが大きいように思われます。

そして，事業組織に組み入れとの判断要素の内容は，一義的に明確であるとはいえませんが，「その受信料は，協会を運営するためのほぼ唯一の財源であるところ，地域スタッフは，協会との間で委託契約を締結し協会職員と地域スタッフとでグループを結成した上で，契約取次業務や，収納業務等に従事しているのであり，委託契約は，協会の事業の遂行に必要な労働力を確保する目的で締結されているといえる。そして，協会では，近年，契約取次業務等の法人への委託を拡大しているものの，取次件数の約半数は地域スタッフが担っており，地域スタッフは，協会の業務の遂行において，不可欠ないし枢要な役割を果たす労働力として組織内に位置付けられているといえる。」(3頁下線部)と判断されているところからすると，当該事業において地域スタッフの果たしている役割を収益面・業務量の双方から検討することによって，事業組織に組み入れられているか否かを判断しているものと思われま

また、本件命令は、「話し合い」が実質的には団体交渉の機能を果たしていたことなどを理由として、団体交渉の拒否には該当しないと判断しました。実務上、正面から団体交渉を行うことを避けたい場合、「懇談会」「話し合い」等と称して、組合と事実上の交渉を行うことがあります。かかる方法も、事案によっては有益であることが裏付けられたと評価できるのではないのでしょうか。

以 上

警備員の仮眠・休憩時間の労働時間該当性が否定された事例

～ ビソー工業事件（仙台高裁 平成 25 年 2 月 13 日判決）～

弁護士 内 芝 良 輔

第 1 事案の概要・裁判所の判断

1 事実経過

(1) 当事者について

被告会社(以下「Y社」といいます。)は、埼玉県に本店を置き、ビル等のメンテナンス、管理、クリーニング、警備等を業とする株式会社で、平成 19 年 4 月から平成 22 年 3 月までの契約で宮城県内に所在する県立病院(以下「本件病院」といいます。)の保安・防災業務を受託しました。

原告ら(一審段階では 8 名)は、Y社との間で雇用契約を締結し、警備員として本件病院にて勤務していました。なお、原告らは、従前、本件病院の保安・防災業務を受託していた他社(以下「A社」といいます。)と雇用契約を締結して本件病院の警備員として勤務していましたが、当該業務の受託会社がY社に変更されたのに伴って、Y社との間で雇用契約を締結しました。

(2) 原告らの勤務形態・業務内容について

原告ら警備員には、「当務」(24 時間勤務)、「日勤」、「夜勤」、「駐車場管理」という 4 形態の勤務があり、警備員が協議して作成したローテーションに基づいて各業務を行っていました。なお、各勤務形態での勤務時間は次の通りです(ただし、平成 21 年 2 月に労働条件が変更される前のもの)。

「当務」: 8:30 から翌日 8:30 まで 休憩 2 時間、仮眠 4 時間

「日勤」: 8:30 から 17:30 まで 休憩 1 時間

「夜勤」: 17:30 から翌日 8:30 まで 休憩 1 時間、仮眠 4 時間

「駐車場管理」: 8:30 から 12:00 まで

原告ら警備員は、合計 10 名の警備員が交代で業務に当たっており、予め作成されたローテーションに従って、駐車場管理業務を要する平日の午前 8 時 30 分から午後 0 時までは 5 名、平日のそれ以外の時間帯及び休日は 4 名が配置されていました。

そして、そのうち 1 名が守衛室での監視警備等業務(守衛室に在室したままで可能な電話対応、連絡、呼出し等の業務)を担当し、その余の警備員が巡回警備業務等の業務を担当するほか、急患の応接、急患来院時のカルテ出し、災害や事故への対応その他の突発的な業務に備えて守衛室で待機することとされていました。

(3) 休憩・仮眠時間の実態について(控訴審判決を前提に)

守衛室は 1 階にあり、これに隣接して 6 畳程度の広さの畳敷きの仮眠室が設けられていて、守衛室とはふすまと壁で隔てられており、仮眠室には電話や警報装置等は設置されて

おらず、仮眠室にいと守衛室にかかってきた電話のベルは聞こえるものの通話内容までは必ずしも聞こえない状況でした。

警備員は、仮眠をとる際は、シャワーを浴びた上で制服からパジャマやトレーナーに着替え、仮眠室に布団を敷いて就寝していました。警備員は、休憩時間中は守衛室又は仮眠室で過ごすことが多く、ほとんどの者は昼食も7階にある食堂ではなく仮眠室内で食べていたものの、特にそうするようにという指示は受けていませんでした。また、A社が防災・警備業務を受託していた時代から、仮眠・休憩時間中に突発的な業務に対応して実作業を行った場合は時間外手当を請求する取扱いとされており、受託会社がY社になってからも実際にそのようなケースが発生していました。

そして、本件訴訟で係争の対象とされている期間（平成19年4月1日から平成21年12月15日まで）において、仮眠時間中の警備員が実作業に従事した件数は17件ですが、その大半は仮眠時間の開始前から行っていた業務を仮眠時間帯に食い込んで継続したか、仮眠時間の終了に先立って既に勤務に就く準備ができていた警備員がほどなく仮眠時間に入る勤務中の他の警備員に配慮してか早めに勤務に就いて対応した事例で、仮眠を中断して実作業に従事した事例は4件にとどまっていました。

(4) 原告らによる訴訟提起

原告ら警備員は上記のような休憩・仮眠時間についても労働基準法の「労働時間」に該当するにもかかわらず、Y社が当該「労働時間」に相当する賃金を支払っていないとして訴訟を提起しました。

なお、本件訴訟では、上記の論点以外にも様々な争点がありますが、紙幅の都合上、「休憩・仮眠時間が労働基準法上の『労働時間』に該当するか否か」という論点に絞って整理・検討いたします。

2 裁判所の判断

(1) 第1審判決

第1審では、仮眠・休憩時間の労働時間該当性に関する判断基準の一般論について、従前の最高裁判決（大星ビル管理事件 最高裁平成14年2月28日判決）が判示した基準を踏襲しました。

この基準は、「実作業に従事していない仮眠・休憩時間とされている時間帯であっても、労働からの解放が保障されていない場合には、労働基準法上の労働時間に当たるといべきであり、その時間帯に労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働者は労働からの解放を保障されているとはいえず、使用者の指揮命令下に置かれているということができ、使用者に賃金の支払義務が生じる。しかし、他の従業員が業務に従事していて仮眠・休憩時間中に実作業に従事する必要が生じることが皆無に等しいなど、実質的に実作業への従事が義務付けられていないと認めることができるような事情がある場合には、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているとは評価できず、労働基準法上の労働時間に当たらないと解するのが相当である」とするものです。

その上で、第1審は、本件について、「Y社においても、仮眠・休憩時間中、波動業務や突発業務等への対応上必要が生じた場合に実作業に従事するのは当然であるとの認識を前提として受託業務を遂行しているとみるのが合理的である」とし、「以上の事実関係の下では、原告らは、本件係争期間において、Y社から、仮眠・休憩時間中、実作業に当たるとされていた2人（駐車場管理を伴う平日午前中については3人）では対応できない事態が生じた場合に業務に従事することを、少なくとも黙示的かつ包括的に指示され、義務付けられていたというべきであって、完全に労働からの解放が権利として保障された状態にあったということではできず、Y社の指揮命令下にあったと認めるのが相当である」として、仮眠・休憩時間が労働基準法上の「労働時間」に該当するとして、この点についての原告らの請求を認容しました。

(2) 控訴審判決

控訴審でも、仮眠・休憩時間の労働時間該当性に関する判断基準の一般論について、上記最高裁判決が示した基準を踏襲しました。なお、控訴審では、原告ら8名のうち5名について和解が成立しています。

その上で、「仮眠・休憩時間中の警備員が例外的に実作業に従事した頻度が前記の程度にとどまっていたことにも照らすと、仮眠・休憩時間中の警備員が常時、守衛室や仮眠室でも業務に従事する態勢を要求されて緊張感を持続するよう強いられてはいなかったというべきである」と指摘し、「以上によれば、本件係争期間において仮眠・休憩時間中に実作業に従事した事例は極めて僅かであり（その中には必ずしも客観的に当該警備員が実作業に従事する必要性はなかったが、他の警備員への配慮等から引き受けたものもあったと見受けられる。）例外的に実作業に従事した場合には実作業時間に応じた時間外手当を請求することとされていたのであって、警備員に対しては、仮眠・休憩時間中に守衛室又は仮眠室で業務に従事する態勢を要求されていなかったのである。そうすると、Y社は、一般的、原則的に仮眠・休憩時間中も業務に従事する義務を原告らに課していたものではなく、原告らも一般的にこのように義務付けられていると認識していたとは認められない。したがって、本件において、仮眠・休憩時間中に実作業に従事することが制度上義務付けられていたとまではいえないし、少なくとも仮眠・休憩時間中に実作業に従事しなければならない必要性が皆無に等しいなど、実質的に原告らに対し仮眠・休憩時間中の役務提供の義務付けがされていないと認めることができる事情があったというべきである。」とし、第1審判決とは逆に仮眠・休憩時間が労働基準法上の「労働時間」に該当しないとして、この点についての原告らの請求を棄却しました。

(3) 最高裁判決

本控訴審判決については、控訴審判決を不服として、原告らから上告及び上告受理申立てがなされましたが、平成26年8月26日付で上告棄却判決及び上告不受理決定が出されて確定しました。

第2 事案の検討

1 はじめに

労働基準法では、時間外労働や時間外割増賃金の支払い等について諸規定をしていますが（同法36条以下）、特定の労働者の労働が時間外労働に当たるか否か、（時間外労働に当たるとして）どの程度のボリュームの時間外労働・割増賃金額となるのか等の判断にあたっては、「労働時間」の特定が前提となります。

この点、実際に業務を行っている時間が「労働時間」に含まれることは問題ありませんが、休憩時間・準備時間・研修に参加する時間など「労働時間」に含まれるかが必ずしも明確でないものについて、議論がなされてきており、裁判例も蓄積されています。

本件は、その中で労働者の休憩時間及び仮眠時間が問題となった事例です。

2 本件判決について

(1) 一般論について

本件は、第1審及び控訴審において結論が別れていますが、いずれも判決内容の部分で紹介した最高裁判決（大星ビル管理事件）が示した判断基準に準拠しています。

すなわち、この基準によると、「他の従業員が業務に従事していて仮眠・休憩時間中に実作業に従事する必要が生じることが皆無に等しいなど、実質的に実作業への従事が義務付けられていないと認めることができるような事情がある場合」に該当するか否かを検討することになります。

この基準は、本件の第1審、控訴審が採用していることから分かるように、休憩時間や仮眠時間の「労働時間」該当性を判断する際の基準として定着していると考えられますので、実務において検討を行う際には、これをスタートラインとすることになるでしょう。

(2) 本件における「労働時間」該当性について

本件訴訟の第1審は、実作業に当たるとされていた警備員では対応できない事態が生じた場合に業務に従事することを、少なくとも黙示的かつ包括的に指示され、義務付けられていたというべきといった点を根拠として、休憩・仮眠時間も「労働時間」に該当するとしています。

このような第1審の判断は、勤務中の警備員だけでは人員が不足する事態が発生した場合に休憩・仮眠中の警備員が駆り出される可能性が有り得ることに注目したものと考えられます。しかし、休憩や仮眠は、休憩明けの業務に向けて英気を養うために職場においてとることが一般的で、休憩・仮眠途中であっても業務に戻ることが物理的には可能なケースが多いという特徴があります。そのような中で、いわば理論上の可能性があるだけで「労働時間」該当性を認めた場合には、あらゆる形態の休憩や仮眠について「労働時間」該当性を認めることになりかねません。やはり、「労働時間」該当性の判断にあたっては、上記の最高裁判決が示した基準を前提にしつつ、勤務形態、休憩時間・仮眠時間の過ごし方、途中で業務に戻った事例の有無等の具体的な事情を踏まえて「労働時間」該当性を判断するべきです。

その点、本件の控訴審では、具体的な事情に着目し、基本的には常時4名の警備員が勤務に当たっており休憩・仮眠中の従業員が業務を行う必要が生じる可能性が高くないこと、仮眠をとる際にはシャワーを浴びてからパジャマやトレーナーに着替えるなど業務から離脱したことが外見上明らかであること、休憩・仮眠の途中に業務に復帰したケースに限られていること等の事情を踏まえて、「労働時間」に該当しないと判断しており、その判断は妥当なものと考えられます。

本件では、第1審、控訴審の判断が分かれています。本件の警備業務に関する実情をどこまで踏まえて判断するかといった点に違いがあると考えられ、上記の通り、控訴審の判断手法が妥当と考えられます。

なお、本件で引用されている最高裁判決（大星ビル管理事件）は「労働時間」該当性を認めた事例ですが、仮眠室への入室を義務付けられ（原則として外出禁止）、電話の収受・電報に対応するための必要な措置をとることが義務付けられていた点などで本件とは事案が異なると整理できると考えられます。

(3) 実務上の留意点

本件のような警備業務に限らずとも、深夜に従業員を業務に従事させるケースは多いと考えられますし、当該従業員に休憩や仮眠の時間を与えるケースは少なくないと考えられます。一方で、そのような休憩や仮眠の時間についてまで賃金を支払うことは使用者側にとって大きな負担となる恐れがあります。

この点については、最高裁が示した上記判断基準に沿って検討することになりますが、本控訴審判決のように勤務・休憩の実態を踏まえて判断をすることも、実際には会社側に不利な判断（労働時間に該当するとの判断）がなされる可能性が高いと考えられます。

その中でも、休憩・仮眠時間が労働基準法上の「労働時間」に該当するとの判断をされないようにするとの方針で臨むのであれば、休憩・仮眠時の業務体制（当該従業員を除いた他の従業員だけで業務が遂行できる体制にしておくことが望ましい）、休憩・仮眠用のスペースの設計（業務に関する資料や電話機を置かないなど、出来る限り業務と切り離れた環境を作ることが望ましい）、休憩・仮眠中の業務運営（実務として休憩・仮眠中の従業員に出来る限り業務をさせない）といった点に注意を払い、「実質的に実作業への従事が義務付けられていないと認めることができるような事情がある場合」との判断を勝ち取ることができるような環境づくりを行うべきでしょう。