

第1 労働時間等に関する規制総論

労働時間等に関する規制はいうまでもなく労働基準法によりされているが、平成20年12月12日法律89号により労働基準法は、労働時間、年次有給休暇を中心に改正され、平成22（2010）年4月1日から施行された。

改正労働基準法の目的は、週60時間以上労働する労働者の割合が、30歳代の子育て世代の男性で20%となるなど、長時間労働する労働者の割合が高くなっていることから、長時間労働を抑制し、仕事と生活の調和のとれた社会を実現するためのものである。

以下では、この改正労働基準法の内容を踏まえて、説明する。

1 労働時間・休憩・休日の原則

(1) 法定労働時間

使用者は、労働者に1日8時間、1週間40時間を超えて労働させてはならない（労基32）。

ただし、週40時間制の特例として、常時10人未満の労働者を使用する商業、映画演劇業、保健衛生業、接客業については、週44時間が法定労働時間とされている（労基40・別表1八・十・十三・十四、労基則25の2①）。

ここでいう「1日」は、午前0時から午後12時までの暦日をいう。ただし、継続勤務が二暦日にわたる場合は、暦日を異にする場合でも一勤務として扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の「1日」の労働とされる（昭63・1・1基発1）。

「1週間」は、就業規則等に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までの暦週をいう（昭63・1・1基発1）。

(2) 休憩

使用者は、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩時間を、労働時間の途中に、一斉に与えなければならない(労基34①②)。

また、休憩時間は労働者の自由に利用させなければならない(同条③)。

ただし、一斉付与については、諸種のサービス業など一斉休憩が困難な事業について特例が認められるほか(労基則31)、労使協定で異なる定めをすることもできる(労基34②ただし書、労基則15)。

(3) 法定休日

使用者は、労働者に、週1回以上の休日を与えなければならない(週休制の原則。労基35①)。4週間に4回の休日を与えることも許容される(変形週休制。労基35②)。

労働基準法35条の基準による休日を「法定休日」という。

(4) 規制の法的効果

ア 就業規則等の修正

まず、法定労働時間等の規制に反する就業規則の労働時間・休憩・休日(労働日)の規定は、法定労働時間等の上限を超える部分が無効となる(労基13)。例えば、就業規則で「始業時刻午前9時、終業時刻午後7時、休憩時間午前12時から午後1時」と定めても、1日8時間を超える部分が無効となり、終業時刻が午後6時に修正される。

また、個別の労働契約や業務命令も、法定労働時間等の上限を超える部分が無効とされ、修正される。

イ 割増賃金支払義務の発生

使用者は、法定労働時間を超える労働や休日労働について、割増賃金を支払わなければならない(労基37①)。

また、深夜労働についても、割増賃金支払義務が発生する(労基37④)。

事例 2

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いい、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した事例〔三菱重工業長崎造船所事件〕

(最判平12・3・9判時1709・122、同126、労判778・14)

事例の概要

ここでは、同日付の3つの最高裁判例(平7(オ)1266、2029、2030)をまとめて紹介する。

このうち、2029(Yが上告、判時1709・122)、2030(Xらが上告、判時1709・126)は昭和48年に提起された訴訟(一次訴訟)に、1266(Yが上告、労判778・14)は昭和63年に提起された訴訟(二次訴訟)に、それぞれ関する上告事件である。原告に若干の違いがあるものの、被告はいずれも同一である。

【当事者】

原告Xら：Yの造船所で就業していた者(複数)

被告Y：当該造船所等を経営する会社

- ① Xらは、Yに雇用され、造船所で就業していた。
- ② (始業前) Yの就業規則では、始業に間に合うように更衣等を完了して作業場に到着し、始業時刻に実作業を開始するものと定めて

いた。

- ③ (就業後) Yの就業規則では、終業時刻に実作業を終了し、終業後に更衣等を行うものと定めていた。
- ④ Xらは、以下の各行為が労働基準法上の労働時間に該当するとして、割増賃金の支払を求めた(そして、最高裁が労働時間と認めたもの、否定したものを、○×で示す)。

a	(始業前) 門から更衣所等への移動行為	×
b	(始業前) 作業服・保護具等の装着行為	○
c	(始業前) 更衣所等から準備体操場への移動行為	○
d	(始業前) 副資材等の受出し行為	○
e	(始業前) 散水行為(月数回)	○
f	(昼休前) 作業場等から食堂等への移動行為	×
g	(昼休前) 作業服・保護具等の一部脱離行為	×
h	(昼休終) 食堂等から作業場等への移動行為	×
i	(昼休終) 作業服・保護具等の装着行為	×
j	(昼休終) 副資材等の受出し行為	○
k	(終業後) 作業場等から更衣所等への移動行為	○
l	(終業後) 作業服・保護具等の脱離行為	○
m	(終業後) 手洗い、洗面、洗身、入浴行為	×
n	(終業後) 通勤服の着用行為	×
o	(終業後) 更衣所等から門への移動行為	×

争 点

前記④の行為に費やした時間は、労働基準法上の労働時間か。

裁判所の判断

1 労働時間性の判断基準（3判例共通）

「労働基準法（昭和62年法律第99号による改正前のもの）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。」

2 労働時間の範囲の判断基準（一次訴訟のみ）

（2029はこの全文、2030は傍論で下線部のみ）

「（前記1に続けて）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。」

3 Xら主張の各行為の労働時間該当性

① a、oの移動行為…×

（理由）Yの指揮命令下に置かれたと評価できない。

② b、lの始業前、就業後の作業服・保護具等の装着・脱離行為、及びc、kの移動行為…○

（理由）作業服・保護具等の装着は、義務付けられていた。怠ると、懲戒処分を受けたり、就業拒否されたり、成績考課の結果賃金減収につながったりした。そして、装着等は更衣所で行うこととされて

いた。

- ③ d、j 副資材等の受出し行為、e 散水行為（2029のみ）…○
（理由）義務付けられていた。
- ④ m 手洗い、洗面、洗身、入浴行為と、n 通勤服の着用行為…×
（理由）義務付けられていなかった。「特に洗身をしなければ通勤が著しく困難であるとまではいえなかった。」
- ⑤ f～i の昼休みの作業服・保護具等の一部脱離行為と再着用行為、移動行為…×
（理由）「使用者は、休憩時間中、労働者を就業を命じた業務から解放して社会通念上休憩時間を自由に利用できる状態に置けば足りるものと解されるから、右着脱等に要する時間は、特段の事情のない限り、労働基準法上の労働時間に該当するとはいえ（ない）」としている。

コメント

1 労働時間性の判断基準

本判決以前は、労働時間の範囲について様々な判断基準が議論されていたところ、本判決は、労働者が使用者の指揮命令下にあったか否かを労働時間性（労働時間の有無）の判断基準としたことに大きな意味がある。

判旨のポイントは、労働時間か否かの判断は、①指揮命令下にあるかどうかで決まり、それは、②就業規則等の規定によって決まるのではなく、労働実態を客観的に評価して判断する、という点にある（客観説の中の指揮命令下説）。

注意すべきは、就業規則等の規定の意味である。労働時間か否かの基準は就業規則等の規定では決まらないが、就業規則等の規定が「義

務付け」を判断する重要な要素として扱われていることがある。この点は混同誤解のないようにされたい。つまり、労働時間性の判断に際し、労働時間かどうかは、就業規則等の定めで（主観的に）決まるものではないが、客観的に「使用者の指揮命令下にあった」といえるか否かを判断する際に、就業規則等で労働者が義務を負わされていたか否かが重要な意味を持つことがある、ということである。

2 労働時間の範囲の判断基準（一次訴訟のみ）

ある行為に要した時間が労働時間と認められても、具体的な労働時間の算定（認められる労働時間の範囲）は「社会通念上必要と認められる」範囲であると判示している点が、次に重要なポイントである。例えば、作業服・保護具等の装着行為に費やす時間が労働時間だとしても、通常その作業服・保護具等の装着行為には5分もあれば出来るのに、タラタラして10分もかけたら、実際に作業服・保護具等の装着行為に10分かけたとしても、「社会通念上必要と認められる」5分の限度でしか労働時間としては認められない、ということである。

アドバイス

作業の準備行為や片付行為のうちどのような行為が「労働時間」と評価されるかについて、一応の決着をつけた判例であり、ここで採用された基準が、他の行為、例えばマンション管理人の待機行為等でも適用され、発展していくこととなった。

基準のポイントは、①指揮命令下にあるかどうかをメルクマールとし、②就業規則等の規定にかかわらず、労働実態を客観的に評価する、という点にある。とはいえ、指揮命令下に置かれているか否かの具体的な判断に当たっては、就業規則等によって義務付けられているか否かが重要である。

<参考判例>

<本件下級審>

平7(オ)2029、2030の下級審（三菱重工業長崎造船所（一次訴訟）事件）

一審：長崎地判平元・2・10判タ707・149

二審：福岡高判平7・4・20労判681・75

平7(オ)1266の下級審（三菱重工業長崎造船所（二次訴訟）事件）

一審：長崎地判昭62・11・27判時1270・153

二審：福岡高判平7・3・15判タ890・131

<仮眠時間>

○仮眠時間について、最高裁として、指揮命令下説を適用する際の基準（「義務付け」の有無等）を示した事例（大星ビル管理事件 最判平14・2・28判時1783・150）

[芦原一郎]