

判例をよむ



仮眠時間と 時間外勤務手当

橋本 勇

弁護士

1 労働時間と給与

公務員には、正規の勤務時間による勤務に対する報酬として給料が、正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた場合における正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して時間外勤務手当が支払われる（地方自治法204条1項・2項。一般職の職員の給与に関する法律5条、16条参照）。そして、地方公務員に適用される労働基準法は、同法が定める労働時間の制限を超えて労働させた場合には一定の割増賃金を支払わなくてはならないと定める（同法37条1項）一方で、その労働者が「監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの」である場合はその規定を適用しないとしている（同法41条3号）。また、非現業職員に関する行政官庁の権限は、「人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）が行うものとする。」とされている（地方公務員法58条5項）。

労働基準法には労働時間の定義規定がないことから、その意味と当てはめについて紛争が生じることが少なくない。今回紹介するのは、夜間勤務にお

ける仮眠時間が同法が定める労働時間に該当するかと、それが労働時間に該当するとしたときに割増賃金を支払うべき根拠が問題になった判例である。

2 判例（最高裁平成14年2月28日判決・判例時報1783号150頁）

(1) 労基法32条の労働時間（以下「労基法上の労働時間」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、実作業に従事していない仮眠時間（以下「不活動仮眠時間」という。）が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動仮眠時間において使用者の指揮命令下に置かれてい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というべきである（最高裁平成7年(オ)第2029号同12年3月9日第一小法廷判決・民集54巻3号801頁参照）。そして、不活動仮眠時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということではできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって、不活

動仮眠時間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基法上の労働時間に当たるといふべきである。そして、当該時間において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、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である。

そこで、本件仮眠時間についてみるに、前記事実関係によれば、上告人らは、本件仮眠時間中、労働契約に基づく義務として、仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられているのであり、実作業への従事が必要が生じた場合に限られるとしても、その必要が生じることが皆無に等しいなど実質的に上記のような義務付けがされていないと認めることができるような事情も存しないから、本件仮眠時間は全体として労働からの解放が保障されているとはいえず、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価することができる。したがって、上告人らは、本件仮眠時間中は不活動仮眠時間も含めて被上告人の指揮命令下に置かれているものであり、本件仮眠時間は労基法上の労働時間に当たるといふべきである。（中略）

(2) 上記のとおり、本件仮眠時間は労基法上の労働時間に当たるといふべきであるが、労基法上の労働時間であるからといって、当然に労働契約所定の賃金請求権が発生するものではなく、当該労働契約において仮眠時間に対していかなる賃金を支払うものと合意されているかによって定まるものである。もっとも、労働契約は労働者の労務提供と使用者の賃金支払に基礎を置く有償双務契約であり、労働と賃金の対価関係は労働契約の本質的部分を構成しているといふべきであるから、労働契約の合理的解釈としては、労基法上の労働時間に該当すれば、通常は

労働契約上の賃金支払の対象となる時間としているものと解するのが相当である。(中略)

そこで、被上告人と上告人らの労働契約における賃金に関する定めについてみるに、(中略)上告人らの賃金が月給制であること、不活動仮眠時間における労働密度が必ずしも高いものではないことなどをも勘案すれば、被上告人と上告人らとの労働契約においては、本件仮眠時間に対する対価として泊り勤務手当を支給し、仮眠時間中に実作業に従事した場合にはこれに加えて時間外勤務手当等を支給するが、不活動仮眠時間に対しては泊り勤務手当以外には賃金を支給しないものとされていたと解釈するのが相当である。(中略)

(3) 上記のとおり、上告人らは、本件仮眠時間中の不活動仮眠時間について、労働契約の定めに基づいて既払の泊り勤務手当以上の賃金請求をすることはできない。しかし、労基法13条は、労基法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分について無効とし、無効となった部分は労基法で定める基準によることとし、労基法37条は、法定時間外労働及び深夜労働に対して使用者は同条所定の割増賃金を支払うべきことを定めている。したがって、労働契約において本件仮眠時間中の不活動仮眠時間について時間外勤務手当、深夜就業手当を支払うことを定めていないとしても、本件仮眠時間が労基法上の労働時間と評価される以上、被上告人は本件仮眠時間について労基法13条、37条に基づいて時間外割増賃金、深夜割増賃金を支払うべき義務がある。(後略)

3 判例をよむ

(1) 問題の所在

正規の勤務時間は条例で明確に定められているので、その時間が労働基準法が定める労働時間(以下単に「労働時間」という)に該当するか否かが問

題になる余地はない。また、正規の勤務時間を超えた勤務は、時間外勤務命令によってなされるべきものであるから(一般職の職員の給与に関する法律16条1項参照)、それが労働時間に該当するか否かを問題にしなければならぬ場面はないはずである。ただ、現実には、時間外勤務が明示の職務命令によってなされることは少ないと思われ、そのような場合には、それが職務とは関係のない居残りではないかという疑問が生ずる。また、実際に職務を行っていたにもかかわらず、命令がなされなかったり、1回当たりの時間が短いために、時間外勤務命令簿に記載されず、いわゆるサービス残業となることも少なくないであろう。さらに、制度の問題として、本判例のケースのような夜間勤務における仮眠時間や病院等における待機や手持ち時間のように労働密度が極めて低いにもかかわらず、場所的、時間的拘束がなされている時間をどのように取り扱うべきかということも問題となる。

(2) 労働時間の意味

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、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、労働協約等の定めいかんにより決定されるべきものではない」というのが判例(最高裁平成12年3月9日判決・判例時報1709号126頁)であり、これに対する異論はないように思われる。問題は、いかなる事実をもって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かということにあり、この判例は、作業服及び保護具等の装着を義務付けられていた従業員が行う作業服及び保護具等の着脱等は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、それに要する時間は、それが社

会通念上必要と認められる限り労働時間に該当するとしている。

本判例は、「本件仮眠時間中、労働契約に基づく義務として、仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられているのであり、実作業への従事が必要が生じた場合に限られるとしても、その必要が生じることが皆無に等しいなど実質的に上記のような義務付けがされていないと認めることができるような事情も存しないから、本件仮眠時間は全体として労働からの解放が保障されているとはいえず、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価することができる。」としており、平成12年判決の論理を一步進めたものように思われる。

(3) 割増賃金支払義務の根拠

本判例は、時間外割増賃金、深夜割増賃金について、労働契約による支払義務はないが、労働基準法13条及び37条に基づく義務があるとしている。

ところで、不活動仮眠時間が監視又は断続的労働に当たり、労働基準監督機関の許可を受けているときは労働基準法37条は適用されない(同法41条3号)。給与条例等で、仮眠時間を給与の支払対象としないとし、実労働時間に対しては同法所定の割増賃金を支払い、夜間勤務1回について2,000円の宿直手当を支給するとしていた市役所における宿直業務について、実業務に従事した時間が記録のある期間の全宿直時間の5.24%にすぎないと認定し、宿直に関する規程やその実施について市長の決裁がなされていることをもって、監視又は断続的労働に当たる者について労働基準監督機関の権限を行う市長の許可(地方公務員法58条5項)があったものと同視できるとして、給与条例に基づく請求及び労働基準法に基づく請求のいずれも認めないとする判決(東京高裁平成17年9月21日判決・東京平河法律事務所HP)がある。❧