



## 第1部 解題

# 労働時間、年次有給休暇

石橋 洋

熊本大学教授

## 1 労働時間の概念と判断基準

わが国の労働時間制は、労働者の生命・心身の健康を保護するために、1週40時間・1日8時間労働制（労基法32条）を採用している。しかし、その法定労働時間に違反するかどうかの決め手となる「労働時間とは何か」については、定義規定を欠いていることから、労基法32条にいう「労働させ」の解釈論として早い時期から学説・裁判例によって論議されてきた。この点、労基法上の労働時間性をめぐる裁判例は、労働時間の中核的部分を除いて当事者の合意によって定まるとする二分説（日野自動車事件・最一小判昭59・10・18労判458号4頁、原審・東京高判昭56・7・16労判485号15頁）もあったが、多くの裁判例は当事者の意思に関わらず客観的に画定されるとし、その判断基準については指揮命令下説（大星ビル管理事件●01）、限定的指揮命令下説（三菱重工長崎造船所事件●02）などに分かれていた。また学説では、相補的二要件説も有力に主張されていた。こうした「労働時間とは何か」をめぐる裁判例・学説の理論的混迷状況のなかで概ね異論がなかったのは、労基法32条によって規制対象とされる労働時間が休憩時間を除く現実に「労働させ」る実労働時間をいうことであった。その意味では、所定労働時間内の現実に労務提供義務を履行（＝実作業）した時間が労基法上の労働時間であることは疑問の余地のないところである。しかし、●02の原告審である●03で争われたように、実作業の準備行為などに要する周辺の時間が労基法上の労働時間とされるかどうかは微妙である。●03は、この問題に決着をつけ、労基法上の労働時間とは、「労働者が指揮命令下に置かれた時間」をいい、労働契約の当事者の意思によるのではなく、客観的に定まる時間であると定義したうえで、指揮命令下性を業務関連性、場所的・時間的拘束性、

義務付けまたは余儀なくされたとき、という要素から判断し、作業着や安全保護具の着脱などの実作業の準備に要する時間の労働時間性を肯定した。この労働時間の定義と判断基準は、ビル管理に従事している警備員の仮眠時間が労働時間かどうか争われた●01の原告審である●04に先例として引用され、仮眠時間も「労働からの解放が保障されていない時間」は使用者の指揮命令下に置かれた時間であると判断されている。また最近、住み込みのマンション管理員の業務に関して労基法上の労働時間性が争われたビル管理員の大林ファシリティーズ事件でも、●03で示された労働時間の定義と判断基準に従って、「住民からの要望に随時対応できるようにするため、事実上待機せざるを得ない状態に置かれていた」時間につき、使用者の黙示の指示があったものとされ、「管理人室の隣の居室における不活動時間も含めて、本件会社の指揮命令下におかれていた」と判断されており、●03で示された労基法上の労働時間の概念と判断基準はほぼ確立したものと考えることができよう。

## 2 時間外労働手当

使用者が労働者を1週40時間・1日8時間を超えて労働させるための要件の一つとして、労働者の過半数代表者などと36協定が締結される必要があるが、トーコロ事件●06では、使用者から独立性のない会社の親睦会は36協定の当事者となる労働者の過半数代表者とはいえないとされている。なお、過半数代表者の要件は、1998年（平成10年）労基法改正に際して、施行規則6条の2第1項において、①法第41条第2号に規定する「管理または監督の地位にある者」でないこと、②法に基づく労使協定の締結当事者、就業規則の作成・変更の際に使用者から意見を聴取される者を聴取される者等を選出することを明らかにして実施さ

れる投票、挙手等の方法による手続により選出される者であり、使用者の意向によって選出された者ではないこと、と定められた。時間外労働を適法とする要件を備えている場合にも、使用者は時間外労働などに対して割増賃金の支払義務を負うことになるが、オール歩合給制の下での時間外・深夜割増賃金の支払義務が争われた高知県観光事件●05では、「通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外及び深夜の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないものであったことからして、この歩合給の支給によって、上告人らに対して法37条の規定する時間外及び深夜の割増賃金が支払われたとすることは困難なものというべきである」と判示している。やはり完全歩合給のトラック運転手の時間外、休日、深夜労働についての割増賃金の支払が争われた大虎運輸事件判決(大阪地判平18・6・15判判924号72頁)では、賃金規定の歩合給には「時間外、休日、深夜労働手当が含まれる」と記載されているとしても、通常の賃金に当たる部分と割増賃金との区別が困難であるから、歩合給に時間外手当、休日手当を含んでいると解することができないが、トラック運転手の給与は深夜時間帯の業務を当然の前提としており、深夜労働についての合意が不合理とはいえないとする。また、創栄コンサルタント事件判決(大阪地判平14・5・17判判828号14頁)では、年俸制の場合にも、時間外割増賃金部分が基本給部分と区別して確定することができないときには、基本給に時間外手当部分を含むという合意は無効であるとして時間外割増手当の支払を命じている。これに対して、モルガン・スタンレー・ジャパン事件●07では、月額183万円以上の極めて高額の報酬が支払われている場合には、時間外労働に対する対価は基本給のなかに含まれていると判示している。また、使用者が36協定を締結していないことを理由に時間外労働・休日労働を禁止したにもかかわらず、時間外労働を行ったとして残業手当などを請求した神代学園ミュージック音楽院事件(東京高判平17・3・30判判905号72頁)では、「使用者の明示の残業禁止の業務命令に反して、労働者が時間外又は深夜にわたり業務を行ったとしても、これを賃金算定の対象となる労働時間と解することはできない」と判示している。

### 3 年次有給休暇

年次有給休暇の権利は、労基法39条第1、2、3項の「要件の充足により法律上当然に生じ、労働者がその有する年次有給休暇の日数の範囲内で始期と終期を特定して休暇の時季指定をしたときは、使用者が適法な時季変更権を行使しない限り、右の指定によって、年次有給休暇が成立して当該労働日における就労義務が消滅するもの」(林野庁白石営林署事件・最二小判昭48・3・2民集27巻2号191頁、国鉄郡山工場事件・最二小判民集27巻2号210頁、時事通信社事件・最三小判平4・6・23民集46巻306頁)であり、そして「同条の趣旨は、使用者に対し、できる限り労働者が指定した時季に休暇を取得することができるように、状況に応じた配慮をすることを要請している」(弘前電報電話局事件・最二小判昭62・7・10民集41巻5号1229頁、横手統制電話中継所事件・最二小判昭62・9・22裁判集民事151号657頁、前掲時事通信社事件)ことは、判例法上確立したところである。しかし、年休権をめぐるは多くの未解決の問題が残されているが、主に本書に収められた判例・裁判例で取り扱われた論点について指摘しておくことにする。すなわち、日本交通ほか事件●11では、勤務が嫌われている夜間乗務に対する労働者の時季指定の効力が争われている。労働者の時季指定権の行使に対して使用者がその効果発生を阻止するための抗弁としては、●11研究の指摘するように、①時期変更権の行使、②その実質は年休権の行使に名をかりた同盟罷業にほかならない、③年休権または時季指定権の濫用、が考えられる。●11は③を抗弁とした最初の裁判例としての意義を有するが、疑問である。東京中央郵便局事件●09では、年休の事後請求と使用者の時季変更権行使の適法性が争われているが、使用者が時季変更権を行使するかどうかは「年休制度の趣旨に反しない範囲で使用者に委ねられる」と判示されている。NTT事件●12では、集合訓練期間中の年休請求に対する時季変更権行使の適法性が争われているが、「使用者は、当該請求に係る年休の期間における具体的な訓練の内容が、これを欠席しても予定された知識、技能の修得に不足を生じさせないものであると認められない限り、年休取得が事業の正常な運営を妨げるものとして時季変更権を行使することができ

る」と最高裁は判示し、訓練・研修業務への不参加は事業の正常な運営を妨げると解する傾向にあった従来の裁判例の見解を退けている。全日本空輸事件●16では、労働者による長期休暇のための年休取得の時季指定をいったん承認しながらも、これを取り消したことを理由とする損害賠償請求の当否が争われ、違法な時季変更権行使として不法行為による損害賠償責任を肯定している。国鉄直方自動車営業所事件●10では、年休取得と争議行為の関係が争われたが、最高裁は、労働者が「その所属する事業所である自動車営業所において行われたスト」に参加したものと認めつつも、「本来の業務であるバス運行に関して何ら業務の阻害を行っていない」ことなどにかんがみ、「実質的に他の事業場における争議行為の支援活動を行った場合とほとんど異なる」として年休権の適法な行使とした原審（国鉄直方自動車営業所事件・福岡高判平4・9・24労判702号30頁）の判断を是認している。

沼津交通事件●08は、年休取得日をも皆勤手当の減額または不支給要件の欠勤として取り扱う旨を定める労働協約に基づき、年休取得を理由として皆勤手当を減額支給または支給されなかったことで差額賃金を請求したところ、最高裁は、「労基法が労働者に年休権を保障した趣旨を実質的に失わせるものでない限り、公序に反して無効となることはできない」と判示している。こうした最高裁の見解は先例に従うものであるが、学校法人東朋学園・高宮学園事件●14の上告審である●15では、賞与の支給基準として賞与対象期間中の出勤率算定の出勤すべき日数に産前産後休業を算入し、出勤した日数に産前産後休業と育児のために短縮された勤務時間を含めない取扱いの可否が争われたが、経済的不利益が大きく、労基法上の権利行使に対する事実上の抑止力は相当に強いものとして、本件取扱いは公序に反して無効とされている。