

実作業の準備行為等と労基法上の労働時間性

●三菱重工業長崎造船所事件

最一小判平成12年3月9日(平7(ワ)2029、賃金請求上告事件) 労判778号11頁、(平7(ワ)2030、賃金請求上告事件) 労判778号8頁、(平7(ワ)1266、賃金支払請求上告事件) 労判778号14頁

最近、実作業の準備行為等についての労基法上の労働時間性が争われていた三菱重工業長崎造船所事件をめぐる最高裁の3つの判決が出された。この問題等をめぐって労基法上の労働時間概念とその評価視角・判断基準に関する学説・裁判例は、理論的対立(混迷)状況にあっただけに最高裁がどのような判断を示すのか注目されるところであった。そうしたなかで、最高裁3判決は、最高裁として初めて、(1)労基法上の労働時間概念、

(2)その労働時間性の評価視角、(3)指揮命令下性評価の判断基準、を示したという意味において重要な先例的意義を有している。新指揮命令下説ともいべき最高裁の示した労基法上の労働時間性の判断枠組みは、従来の通説・行政解釈のもつ理論的難点を克服する試みの到達点と評しうるものである。そこで、本稿では、最高裁3判決のうち、(3)についても判断する平成7年(ワ)第2029号事件を中心に検討する。

●——事実の概要

(1) 昭和48年6月当時、被上告人ら(原告、被控訴人)は上告人(被告、控訴人)に雇用され、就業していた。上告人では、昭和48年4月1日からの完全週休2日制の実施に伴い、就業規則に始業時刻午前8時、終業時刻午後5時、休憩時間午後12時から1時までと定め、さらに同年6月1日、タイムレコーダーによる始終業の勤怠把握方法を廃止して、次のように始終業基準および勤怠把握基準に関する就業規則の内容を変更した。すなわち、始終業基準として、始業に間に合うよう更衣等を完了して作業場に到着し、所定の始業時刻に作業場において実作業を開始し、午前の終業については所定の終業時刻に実作業を中止し、午後の始業に間に合うよう作業場に到着し、所定の終了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、さらに始終業の勤怠把握基準として、始終業の勤怠は、更衣を済ませ始業時に体操をすべく所定の場所にいるか否か、終業時に作業場にいるか否かを基準とする、と定めていた。

(2) 被上告人らは、上告人から、実作業に当たり、作業服のほか保護具等の装着を義務付けられ、右装着を所定の更衣所等において行うものとされており、これを怠ると、就業規則に定められた懲戒処分を受けたり就業を拒否されたりし、また、成績考課に反映されて賃金の減収にもつながる場合があった。被上告人らのうち造船現場作業に従事していた者は、材料庫等からの副資材や消耗品等の受出しを上告人により午前ないし午後の始業時刻前に行うことを義務付けられており、また鋳物関係の作業に従事していた者は、粉じん防止のため、上長の指示により午前の始業時刻前に

月数回の散水を義務付けられていた。

(3) 被上告人らは、昭和48年6月1日から同月30日までの間、①午前の始業時刻前に、(i)所定の入退場門から事業所内に入って更衣所等まで移動し、(ii)更衣所等において作業服および保護具等を装着して準備体操場まで移動し、(iii)被上告人らのうち造船作業に従事していた者は、午前ないし午後の始業時刻前に副資材や消耗品等の受出しをし、また鋳物関係の作業に従事していた者は上長の指示により粉じん防止のために午前の始業時刻前に散水を行い、②午前の終業時刻後に作業場または実施基準線から食堂等まで移動し、また現場控所等において作業服および保護具等の一部を脱離するなどし、③午後の始業時刻前に食堂等から作業場または準備体操場まで移動し、また脱離した作業服および保護具等を再び装着し、④午後の終業時刻後に、(i)作業場または実施基準線から更衣所等まで移動して作業服および保護具等を脱離し、(ii)手洗い、洗面、入浴を行い、また洗身、入浴後に通勤服を着用し、(iii)更衣所等から右入退場門まで移動して事業場外に退出した。

(4) 二審判決は、一審判決をほぼ認容し、労基法上の労働時間とは、「使用者の指揮監督下に労務の提供をしている時間をいうと解されるところ、右労務の提供のうちには本来の作業に当たらずとも、その作業を遂行するため必要不可欠ないし不可分の行為も含まれ」、「客観的に定まる」ものであるという観点から労働時間性を判断している。そして、(3)①(ii)および④(i)の作業服および保護具の着脱等は、義務付けられ、実作業と不可分の行為といえるから、使用者の指揮監督下の労務提供と解され、社会通念上合理的に必要と認められる範囲の時間が労基法上の労働時間と認めら

れるとする。また、(3)①(iii)の散水も作業に密着した準備行為として指揮監督下に行われていたものであるから、労基法上の労働時間であるとする。これに対して、その他の(3)の労働者の行為は労基法上の労働時間には当たらないとする。そこで、上告人が、二審判決で労基法上の労働時間と認めた部分を不服として上告したのが本件である。

●——判 旨

棄却。

1 「(1)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、(2)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ないと解するのが相当である。そして、(3)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。」(1)、(2)、(3)―筆者)

2 「被上告人らは、上告人から、実作業に当たり、作業服及び保護具等の装着を義務づけられ、また、右装着を事業所内の所定の更衣所等において行うものとされていたというのであるから、右装着及び更衣所から準備体操場までの移動は、上告人の指揮命令下に置かれたものと評価することができる。また、被上告人らの副資材等の受出し及び散水も同様である。さらに、被上告人らは、実作業の終了後も、更衣所等において作業服及び保護具等の脱離等を終えるまでは、いまだ上告人の指揮命令下に置かれているものと評価することができる。」

●——研 究

1 労働時間性の法的問題化の契機

労基法は、法定労働時間を定め、労働契約上の労働時間の事前規制と現実になされた労働に対す

る事後規制を通じた実効性確保措置によって、使用者に法定労働時間を遵守させようとしている。この労働時間規制の目的ない趣旨は、長時間労働の弊害から労働者の心身の健康と余暇を確保するところであり、この点は法定労働時間が8時間労働制から40時間労働制へと抜本的改正がなされた後も、変わるものではない。それにもかかわらず、労基法は、法定労働時間に違反するか否かの決め手となる労働時間概念についての定義規定を欠いている。労基法上の労働時間として労基法32条の文理から明らかなのは、休憩時間を除いた現実に「労働させ」る実労働時間をいうことである。その意味では、所定労働時間内の現実に労務提供義務の履行(=実作業)された時間が労基法上の労働時間とされることは疑いなかろう。そうでないとするならば、法定労働時間が最低労働条件基準であることと、その実効性確保のための法的仕組みは、労働契約上の合意によってまったく無意味化されてしまうからである。しかし、本件で争われた実作業の準備行為等のように、労務提供義務以外の労働契約上の義務履行としての労働者の行為に要する時間が労基法上の労働時間とされるか否かは微妙である。そこで、労基法上の労働時間とは、労働者が客観的にどのような状態に置かれた時間をいうのか、が問われることとなる。

2 労働時間概念

判旨1(1)は、労基法上の労働時間概念を「指揮命令下」を単一の要件として定義し、二審判決がそれを「使用者の指揮監督下に労務を提供している時間」ととらえ、労務提供性を指揮命令下に置かれていることの補充的要件として定義するのは明らかに異なる。その意味では、判旨は、二審判決およびそれとはほぼ同旨の藜沼説、そして業務性を指揮命令下に置かれていることの補充的要件として「使用者の作業上の指揮監督下にある時間または使用者の明示または黙示の指示によりその業務に従事する時間」と労働時間概念を定義する菅野説を斥けたことになる。また、藜沼説および菅野説の2要件説を徹底して、労働時間概念を「使用者の関与のもとで、労働者が職務を遂行している時間」と定義し、使用者の関与の程度と職務性の程度が相互補充的に評価して相当程度に達しているときに労基法上の労働時間と評価される、と労働時間性評価の相補2要件性を主張する荒木説をも斥けたこととなる。とはいえ、これらの学説は、通説・行政解釈のいう指揮命令下説の

恣意的擬制を排し、別個の要件を定立することを通じてその理論的難点を克服する試みにほかならず、指揮命令が労働時間性の要件または重要な要素とされていることに変わりないことは看過できない。たしかに、判旨は、通説・行政解釈の労働時間概念の定義と同一であるが、これらの学説による通説・行政解釈に対する批判を十分に踏まえたうえで、改めて指揮命令下説を採用したものと考えられる。

3 労働時間性の評価視角

判旨1(2)は、労基法上の労働時間性の評価視角として、労働時間性が労働契約上の合意によって決定されるのではなく、「指揮命令下」に置かれているか否かによって客観的に画定されるという客観説を採用する。たしかに、所定労働時間内に労働者が現実によ務提供義務を履行する時間の労働時間性は否定し難く、この時間は客観的に画定されるとしても、作業上必要な「準備作業ないしは後始末」というのは、本来『労働時間』の内と外との限界点にあるものであり、これを労働時間として取り扱うかどうかを当事者の合意に委ねたからといって、結果的には労基法32条の趣旨をいちじるしく逸脱するとも考えられない」と解する余地がある。これを肯定する見解は、2分説と呼ばれる。日野自動車事件高裁判決（東京高判昭56・7・16労判485号15頁）は、こうした労働時間性の評価視角から作業服の着替え等に要する時間は労基法上の労働時間ではないとし、最高裁自身の見解は示されていないとはいえ、「原審の判断は……正当として是認」（最一小判昭59・10・18労判458号4頁）されている。この最高裁判決が2分説を肯定したと解されるかについては、疑問視され、本件二審判決をはじめとして裁判例の多くや多数説は客観説を採用していた。そうしたなかで、上告理由は、日野自動車事件最高裁判決が2分説を支持したものであるとして先例性を主張したのであるが、判旨はこれを斥けるかたちでこの対立に決着をつけたことになる。最高裁の見解は、労働時間規制の構造、その目的ないし趣旨からみて妥当であると考えられる。

4 指揮命令下性評価の判断基準

(1) 問題は、客観説の立場から、作業着・保護具の着脱等の実作業の準備行為等に要する時間の労働時間性をどのような判断基準をもって評価するかである。既に略述した2要件説や相補2要件説も客観説の立場から本件で争われた実作業の準備

行為等に要する時間を各々の判断基準をもって評価しているのであるが、本件判旨との関連で、ここでは通説・行政解釈の指揮命令下性の判断基準の理論的特徴と問題点についてみておくこととする。

通説・行政解釈によれば、まず遅刻を理由とする不利益が労働者に課されることになるか否かという観点から指揮命令下性を判断する遅刻認定時説では、遅刻認定時から指揮命令を離脱したとみられる時点までの労働者の行為の労働時間性は改めて問う必要がないことになる。この見解は、労働時間性の「労働」の契機を無視していると蓼沼説から批判されてきたところであり、遅刻認定時の移動によって労働者の同一の行為が労働時間となったり、ならなかったりする難点がある。労働時間性の評価視角として客観説を採るならば、こうした労働時間の取扱いは客観説と矛盾しかねないことともなる。また、遅刻を理由とする不利益取扱いは労働契約上の労働時間の問題ではあるが、労基法上の労働時間性評価と直ちに結びつくものではない。次に、遅刻認定時説によらない場合、指揮命令下性は、明示の指示または義務づけの存在から、それがないときには、実作業への不可欠性・関連性から黙示の指示を労働者の個々の行為に即して判断することとなる。これに対しては、黙示の指示を実作業への不可欠性・関連性を媒介項として導き出すとするならば、それを率直に労働時間性の要件としたほうが黙示の指揮命令を抽象化せずすむのではないかと菅野説によって批判されることとなった。こうした通説・行政解釈の理論的難点が指摘されるなかで、指揮命令下説に与する学説のなかには、前述した理論的難点を克服するために、義務づけや不利益処分等のほかに指揮命令下性を判断する補充的基準として業務性を考慮し、あるいは労務提供との不可分性を指揮命令下性の推定基準として理論的な再構成を図るものがみられる。

また、作業着・保護具の着装等や仮眠時間の労基法上の労働時間性をめぐる最近の指揮命令下説に立つ裁判例のなかで示された判断要素も無視しえないものと思われる。まず、三菱重工業長崎造船所事件福岡高裁判決（平7・3・15労民集46巻2号664頁）では、作業着・保護具等を着装する労働者の行為が、「①労務提供義務と不可分一体のものとして②それ自体を義務づけられ、かつ③事実上使用者の拘束下で行われる活動」であるときに、労務指揮権の行使下に置かれている場合と「同視」しうるとしている。次に、仮眠時間に関

連する近年の裁判例は、例外なく指揮命令下説に立ち、概ね指揮監督性を労務提供の義務づけとその遂行のための場所的・時間的拘束の程度を労働時間性の判断要素としている。こうした近年の裁判例によって示された労働時間性の判断要素は、通説・行政解釈の理論的難点を補完し、再構成する理論的志向であったと考えられる。

こうして、近年の指揮命令下説を再構成する学説・裁判例の動向、本件二審判決の依拠する2要件説、また上告理由は日野自動車事件最高裁判決が2分説を是認したものであることに依拠して2要件説を論難している状況のなかで、最高裁がどのような労働時間性評価の判断基準を示すのか注目される場所であった。

(2) 最高裁は指揮命令下性を単一の要件とし、判旨1(3)は、その判断要素として、①「就業を命じられた業務の準備行為等」、②「事業所内において行うこと」、③①および②を「使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされた」こと、の3つを挙げている。これらの判断要素の意味は、次のように解される。まず①は、二審判決のように「必要不可欠なし不可分」という労務提供を実作業以外の労働者の行為に拡張する用語は使用されていないが、「就業を命じられた業務」に必要かつ関連のある「準備行為等」であると解される。次に②が、場所的拘束性を意味することは容易に理解しうる。最後の③は、「使用者から義務付けられ」ていることに加えて、「余儀なくされた」ことが挙げられているのは見過ごせない。ここでいう「義務付け」には、労働契約上の労務提供の義務付けはもちろんであるが、労務提供義務以外の労働契約上の義務付けも含まれるものと解される。本件では、始業前に更衣を済ませ始業時には体操をすべく所定の場所にいななければならないことが作業服および保護具等の装着の「義務付け」として認定・適用されているが、この義務付けは服務規律によるものである。こうした労働契約上の義務付けがなされていないとしても、それと同視しうる事実上の拘束状態があれば足りるというのが「余儀なくされた」の意味するところであると解される。本件の義務付けは、上告理由が主張するように、作業着・保護具等の装着自体を義務付けられているのではなく、所定の準備体操場に来ることを義務付けているだけであ

るとも考える。そうであるとしても、労働契約上の義務を履行するためには、それに先立って作業服・保護具を着装し、準備体操場まで歩いて移動せざるをえないというのが「余儀なくされた」ということなのであろう。

以上の3つの判断要素を総合的に考慮して指揮命令下性は判断されることになると思われる。これらの判断要素は、個別的にみれば、通説・行政解釈、その理論的難点を批判した2要件説および相補2要件説、そしてその理論的難点の克服を志向する学説・裁判例のなかにもみられるものであり、決して最高裁のオリジナルというわけではない。しかし、最高裁が、通説・行政解釈のもつ理論的難点を克服すべく統一的な指揮命令下性の判断要素として整序し、再構成した点に最高裁判決の意義があると考えられる。筆者は、最高裁が示した指揮命令下性の判断要素に概ね賛意を表す。ただ、判旨1(3)において「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、労基法上の労働時間に該当する」と述べる部分は、当該行為に要する時間の長さを意味すると解されるが、「当該行為に要した時間」を自由に利用できない時間的拘束性がなぜ指揮命令下性の判断要素とされないのか疑問が残る。また、平成7(オ)2030号事件判決において述べられている休憩時間中の作業服および保護具の着脱についても、なお論議の余地を残している。

(3) 新指揮命令下説とも呼ぶことのできる労基法上の労働時間概念とその判断枠組みを示した最高裁判決によってにわかに学説の対立(混迷)状況が収束に向かうとは思われないが、実作業の準備行為等をめぐる高裁判決の鼎立状況(拙稿・法律時報68巻3号91頁以下【●第1部02】参照)に実務上の決着をつけたことは疑いなかろう。そして、本最高裁判決の射程は、「就業を命じられた業務」の「準備行為等」のみならず、「就業を命じられた業務」に必要かつ関連する「労務提供等」にも及ぶものと思われる。今後、最高裁判決の線に沿った統一的な法の運用が望まれる。

紙数の都合により、注を省略している。ご容赦いただければ幸いである。

石橋 洋(いしばし ひろし)