

作業服・安全保護具着装の労働時間性

●三菱重工長崎造船所事件

福岡高判平成7年3月15日(昭63(ホ)16、賃金支払請求事件) 労民集46巻2号664頁、労判672号17頁、判タ890号131頁、労旬1360号56頁(原審=長崎地判昭62・11・27労民集38巻5=6号580頁)

本件の争点は、①作業服・安全保護具等の着装を開始してから所定の準備体操場に行くまでの時間は労基法上の労働時間といえるか、②仮に労基法上の労働時間に当たる場合に本件係争時間に対応する賃金請求権は発生するか、である。本判決は、②に関連して労基法上の労働時間に当たる時間の長さが労基法に違反する場合、労働時間がどのように法定の8時間に修正されるのか、というこれまでほとんど論議されてこなかった問題に関して判示しているが、紙数の都合上、本稿は①の

問題に限定して取り扱うこととする。この点に関して、本判決は、近年批判の対象とされてきた指揮命令下説に立つ最初の高裁判決としてのみならず、作業服・安全保護具等の着装の労働時間性を具体的に判断するため従来の指揮命令下説にはみられない新たな補充的判断基準を設定し、指揮命令下説の再構成・補強を試みた高裁判決としても注目される。

[参照条文] 労基法32条、11条、13条

●——事実の概要

控訴人Y(被告)では、昭和48年4月1日から完全週休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時と定め、さらに昭和48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(遅刻、早退の確認方法)を廃止して、始終業の勤怠把握基準として「始終業の勤怠は更衣をすまして始終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して判断する」と定めて、これが現行の就業規則(以下、「本件就業規則」という)となっている。このような就業規則の変更によりYの従業員である被控訴人X(原告)らの所属するT労組は強く反対していた。Xらは本件就業規則において始業時刻前に義務付けられていた作業服・安全保護用具等(労働安全衛生法27条1項に基づき省令に定める作業服、保護帽、安全帯、保護具等のうち作業服を除いたものを安全保護具等と総称する)の着装および準備体操場までの到着(この間の時間を「本件係争時間」といい、この間の活動を「本件係争活動」という)を始業時刻以降にしたため、Yが始業時刻から準備体操場到着時刻までの時間に対応する賃金をカットした。これに対して、Xらが作業服、安全保護具等の着装も労基法32条1項(昭和62年法律第99号による改正前のもの)に定める労働時間(以下、「労基法上の労働時間」という)であると主張して、カット部分の賃金および遅延損害金を訴求したところ、原審はこれを認容したので、Yが控訴したのが本件である。

●——判 旨

棄却。

1 (1) 「労基法上の労働時間は、労使間の合意、就業規則、労働協約、慣行等の当事者の意思によって左右されることのない客観的な時間をいうものと解される。なぜなら、労基法は、労基法の基準に達しない労働条件を定める労働契約を無効とし(13条)、労基法32条に違反した者を処罰することになっている(119条1号)のに、この労働時間の設定を当事者の意思に委ねるとすると、本来労働時間に算入されるべき活動を労働契約において義務づけながらこれを労働時間から除外することも可能となり、右の規定は無意味なものとなるからである。

(2) 労基法上の労働時間とは右のように客観的な時間であるが、それは労働者が使用者の指揮監督の下に置かれている時間を意味し、労働者が労働契約の基本的義務である労務提供義務を履行する場合はもとより、右の労務提供義務と不可分一体のものとしてそれ自体を義務付けられ、かつ事実上使用者の拘束下で行われる活動に要する時間もこれに含まれるものと解するのが相当である。

(3) 労働契約上の労働とは労働者が「労務ニ服スル」(民法623条)こと、すなわち使用者の指揮監督の下に労務を給付することを意味しており、労基法上も右の民法上の概念を無視することはできないが、一方、労基法1条1項……同法32条1項(昭和62年法律第99条による改正前のもの)……の趣旨をも考慮に入れて、労基法上の労働時間の意味を確定しなければならない。そうすると、労働者が労働契約上の労務提供義務の履行として使用者による労務指揮権の行使下に置かれて

いる場合にとどまらず、事実上これと同視することができるような場合にも、これを労基法上の労働時間とみて規制の対象とするのが相当だからである。」

(4)「右のように判断された労基法上の労働時間が1日8時間の法定最長限を超えない範囲においては当事者は労働時間を自由に約定することができるが、これを超える場合には、労働契約はその違反の限度において無効となり、労基法13条により修正を受けることとなるのである。」

2 (1) 労働安全衛生法20条、26条、労働安全衛生規則等の規定に照らすと、「作業服・安全保護具等の着装は、Xらが自らの遵守義務を履行するのはもちろん、それと同時に、Yの義務付けられた労働災害の防止措置に協力してこれを実現するものとみることができるのである。作業服・安全保護具等の着装が有する右のような法的意味に加え、右着装が人的な作業準備であって本来の作業に必要な不可欠な活動であること、Xらは内規により右着装を正しく行うよう指示されているところ、右の指示は作業場における服務規律ではあるものの、始業前であっても右着装に際しては右の指示に従わざるを得ないことを併せ考えると、本件就業規則の始業基準に関する規定は、労働契約上の基本的義務である労務提供義務と不可分一体のものとして、右着装自体を義務付けたものと解することができる。」しかも、安全保護具等は控所や更衣所等に保管され、作業服を着装して通勤・帰宅することには心理的な抵抗があり、作業服・安全保護具等の着装時間をもって自由な時間ということはできない。「以上によると、Xらは本来の労務提供義務と不可分一体のものとしてそれ自体を義務付けられた作業服・安全保護具等の着装を事実上拘束された状態で従事するものであるから、右着装の開始により、Xらは使用者の指揮命令下に入ったものといえることができる。」

(2)「Xらは右着装後、所定の準備体操場に移動するのであるが、右のとおりXらは既に使用者の指揮監督下に入っており、そのまま、本件就業規則において実作業の場所とされている所定の準備体操場に移動し、引き続き作業場に移動するのであるから、所定の準備体操場に移動する時間も当然に使用者の指揮監督下にあるものと認めることができる。」

3 「Xらにおいては、本件係争活動は本来の作業に入るためには必ず行わなければならないもの

であって、これを行うか否かを選択する余地はないのであるから、これらに整合性を持たせ、直律効をもって労働条件を規制しようとする労基法13条の趣旨に従って、本件就業規則を修正するとすれば、本件就業規則の始業基準に関する規定は本件係争活動を始業時刻から行わせるように修正しなければならない、右のように修正されることになれば、本件係争活動は本件就業規則における所定労働時間に組み込まれ、その結果、本件就業規則における所定労働時間は本件係争活動と本件就業規則に定める実作業とを合わせて法定労働時間の8時間に修正されることになる。そして、本件係争時間が本件就業規則における所定労働時間に含まれる以上、これに対応する賃金請求権も発生することになるのである。」

●——研究

1 問題の所在

「労働時間とは何か」をめぐっては、労基法に労働時間の定義がなされていないことから、労基法32条にいう「労働させ」の解釈問題として論議されてきた。通説・行政解釈は、労働時間を使用者の指揮命令下にある時間として定義・適用し、実務上大きな影響を及ぼしてきた。たしかに、労働契約の本質からすれば、通説・行政解釈が指揮命令権を基軸として労働時間を定義・適用してきたことは十分に理解しうる。しかし、近年の労働時間法をめぐる学説・裁判例の理論的発展のなかで指摘されてきた指揮命令下説の問題点は、その理論構造それ自体に深く関わっており、本件で争われた作業服・安全保護具の着装の労働時間性もその重要な論点の1つである。

2 作業服・安全保護具の着装と労基法上の労働時間

(1) 学説・裁判例の動向

作業服・安全保護具の着装が労基法上の労働時間に算入されるのかどうかをめぐる学説上の論議は、作業準備活動の労働時間性を黙示の指揮命令を媒介項として肯定する指揮命令下説に対する批判を軸として比較的早い時期から展開されてきた。その嚆矢となったのは旧蓼沼説¹⁾であるが、次のように述べられている。すなわち、まず遅刻認定時をもって労働時間の始期とすることに関して、「現実になされる『労働』との関連を無視してこれを決定することはでき」ず、「たとえ入門時刻に遅れた者に対し懲戒としての言及が定められている場合でも、……入門時以後を労働時間に

算入することは妥当でない」とされる。次に作業準備活動が明示または黙示の命令によって行われる場合には労働時間であるとするに関して、作業服への着替えは作業準備活動に含まれるのかどうか不明であると指摘した後、作業服への着替えは法令または使用者への義務づけの存否または必要性の有無を問わず、労働の部署に就いていない以上、「労働させ」たとはいえないとされた。その後、旧蓼沼説は改説され、労働時間の始期を「使用者の明示または黙示の指示による何らかの労務提供またはかかる労務提供と不可分の行動の開始される時点」とされるに伴って、作業服・安全保護具の着装につき、法令または使用者により義務づけられている着装は当該作業に不可分のものとして使用者の指示の有無を問わず労働時間に算入され、それ以外の更衣は使用者の明示または黙示の指示があるかぎりにおいて労働時間に算入されるとされている²⁾。これに対する指揮命令下説の応答は、遅刻認定時説を維持しつつ、遅刻認定時を入門時とする場合の入門以降の作業服・安全保護具の着装の労働時間性は改めて問題とする余地はなく、また遅刻認定時が実作業開始時刻とされ、明示の指示がない場合には、常識的に通勤衣を作業衣に着替えなければならない作業に従事するときには使用者の黙示の指示があったものとして当然労働時間に算入され、さらに法令による着装の義務づけについては使用者の明示または黙示の指示にかかわらず当然に労働時間に算入されるというものであった³⁾。この理論構成は、遅刻認定時が変更されたとしても、客観的に同一である労働者の行為の労働時間性判断を整合的に行おうとする理論的試みであったことは疑いない。しかし、「これらの場面における実際の判断基準は、その活動の業務関連性や不可欠性であり、これによって判断された結果を『黙示の指示』を擬制して指揮命令・指示による説明に帰着させているに過ぎない。……法令により義務づけられている保護具の着用等についても、当然労働時間となるという説明……では、指揮命令概念は全く機能していない⁴⁾」という批判は正鵠を得ている。こうした批判的とされてきた指揮命令下説の理論的問題点は、第1に労働契約上の労働時間と労基法上の労働時間との区別がなされていなかったこと、第2に遅刻認定時の移動により同一の行為が労基法上の労働時間とされたりされなかったりすること、第3に本務に付随する周辺的行為の労働時間性判断における黙示の指揮命令が抽象的かつ恣意的に陥りやすいこと、第4に第2および第3点と

関連するが、業務性の視点が欠落していることにあり、その克服こそが指揮命令下説の理論的課題となっている。

作業服・安全保護具の着装の労働時間性をめぐる裁判例は、右に指摘した指揮命令下説の理論的問題点を認識してかどうかは定かでないが、それによる裁判例は存在せず、大別して次の2つの流れに分類される。第1は、労基法上の労働時間を「労働者が使用者の指揮、命令の下に拘束される時間」として、現実の労務提供については労働時間性を客観的に判断し、現実の労務提供の前段階である周辺的行為については就業規則や職場慣行等によって判断しようとする2分説に属する裁判例である⁵⁾。学説上もこうした裁判例に先行して2分説が主張されていたことは荒木助教授によって明らかにされた⁶⁾ところであるが、これに与する日野自動車工業事件二審判決は最高裁判決によって是認されている。しかし、最高裁が二審判決の労働時間性の判断枠組み自体を認めたのかどうか疑問の残るところである⁷⁾。第2は、労基法上の労働時間が、客観的に画定されることを前提として、それを「使用者の指揮監督下に労務を提供している時間」と定義し、作業服・安全保護具の着装についての義務づけと不利益取扱いの存在および着装の労務提供との必要不可欠ないし不可分性の2要件によって労働時間性を判断する2要件説というべき裁判例である⁸⁾。この労働時間性の判断枠組みは蓼沼説とほぼ軌を一にしており、本判決直後にされた三菱重工長崎造船所（第1次）事件二審判決もこれに与している。

(2) 本判決の意義と理論的特徴

(1)で検討したような作業服・安全保護具着装の労働時間性をめぐる学説・裁判例の動向を踏まえて本判決を位置づけると、その意義と理論的特徴は次の点にあると思われる。

本判決の第1の意義は、労基法上の労働時間が、当事者の意思（私的自治）によって左右されない客観的な時間をいうとしている点にある（判旨1(1)）。これによって、本判決は、高裁レベルで初めて客観説の立場から2分説を斥けたことになるが、判旨も述べるように、労基法の強行法的性格および罪刑法定主義の要請から妥当と考えられる。

本判決の第2の意義は、労基法上の労働時間が客観的な時間であることを踏まえて、労基法上の労働時間を「労働者が指揮監督下に置かれている時間」と定義し、その具体的判断基準として①「労働契約の基本的義務である労務提供義務を履行す

る場合」と②「(①)の労務提供義務と不可分一体のものとしてそれ自体を義務づけられ、かつ事実上使用者の拘束下で行われる活動に要する時間」とを定立している点である。換言すれば、労基法上の労働時間は、労働契約上の労働＝指揮監督下の労務給付を軸として把握されることになるが、何を労働契約上の労働とするかは当事者の意思に委ねられるところから、労基法の目的・趣旨に着目して、労務指揮権下の労務提供義務の履行のみならず、それと同視されうる状態をも規制対象とする(判旨1(3))ところの実質的に労働と判断される客観的時間であることを明確にしている。

このように、本判決は、労働時間の定義から指揮命令下説を採用していると考えられるが、判旨で示された判断基準は次の2つの点で指揮命令下説とは明らかに異なっている。ここでは、本件の具体的判断基準である②との関連でその相違を指摘する。第1に、指揮命令下説では、作業服・安全保護具の着装的労働時間性は義務づけによって黙示の指示を推定されるかぎり業務性の如何を問わずに肯定されるはずであるが、②の基準では、「労務提供義務と不可分一体」として業務性の視点から義務づけにしがりがかけられていることである。この判旨部分は、指揮命令下説に欠落していた業務性の視点を補充的基準として取り入れたものといえよう。その意味では、前述した第2の流れに与する裁判例とほぼ共通する判断枠組みを採っているともいえようが、次の点で明らかに異なっている。第2に、「事実上使用者の拘束下で行われる活動」という基準を付け加えていることである。この基準が立てられたのは、控訴人が作業服・安全保護具の着装は自宅等でもでき、何をしながらどれだけ時間をかけようと自由である旨の主張をしたことと対応するためと考えられる。たしかに、業務と不可分一体の義務づけがなされているとしても、時間的にも場所的にも拘束されない私用にも供しうる時間が指揮命令下にあるといえるのか⁹⁾、疑問の残るところである。そこで、労務指揮下に置かれているのと同視しうる状態と評価しうるだけの事実上の拘束性を基準としたものと考えられる。

以上のように、本判決は使用者の労務指揮権以外による何らかの義務づけがある場合、義務づけが業務不可分性と事実上の拘束性の2つの補充的基準を充たすときに指揮命令下に置かれている時間と判断しようとしている。こうした②の判断基準は、事案の処理として適切であるのみならず、

今後、本務に付随する周辺の行為にもその射程距離を延ばしうるものである。また、事案は異なるが、本件と同様に、労働時間の定義は指揮命令下説に依りながら、仮眠時間の労働時間性を職務としての義務づけと場所的拘束性を論拠として肯定した大星ビル管理事件判決(東京地判平5・6・17労民集44巻3号542頁)との論理構成の共通性も興味深いものがある。こうした点から考えるならば、判旨が指揮命令下説と整合しないのは、近年における学説・裁判例の発展のなかで批判され、顕在化した指揮命令下説の理論的欠陥を踏まえて、それを再構成・補強せざるをえなかったためであると思われる。

かくして、作業服・安全保護具の着装的労働時間性をめぐる判断枠組みは、高裁段階で指揮命令下説、2要件説、そして2分説とが鼎立することになってしまった。現在、本件および三菱重工長崎造船所(第1次)事件が最高裁に係属しているが、実務的にも混乱をもたらさない理論構成に基づく最高裁による決着が待たれる。

- 1) 吾妻光俊『註解労働基準法』(青林書院、1960年)278-280頁〔蓼沼謙一執筆部分〕。
- 2) 蓼沼謙一『労働法実務体系11・労働時間・残業・交替制』(総合労働研究所、1971年)56頁。
- 3) 安枝英紳『8時間労働制』『季刊労働法別冊第1号・労働基準法』(1977年)161-162頁、青木宗也・石橋洋『労働時間の範囲』沼田・本多・片岡編『シンポジウム労働者保護法』(青林書院、1984年)所収116頁等。
- 4) 荒木尚史『労働時間の法的構造』(有斐閣、1990年)13頁。
- 5) 日野自動車工業事件・東京高判昭56・7・16労民集32巻3=4号437頁、同上告審・最一小判昭59・10・18勞判458号4頁、三菱重工長崎造船所事件・長崎地判昭60・6・26勞民集36巻3号494頁。
- 6) 荒木・前掲書217頁以下。
- 7) 蓼沼謙一「最近の裁判例における労使慣行・とくに労働時間慣行に関する法理の考察」判例評論362号(1989年)4頁。
- 8) 石川島播磨東二工場事件・東京高判昭59・10・31勞民集35巻5号579頁、本件一審・長崎地判昭62・11・27勞民集38巻5=6号580頁、三菱重工長崎造船所(第1次)事件・長崎地判平元・2・10勞民集40巻1号64頁、同二審・福岡高判平7・4・20勞民集46巻2号805頁。
- 9) 菅野和夫・諏訪康夫『判例に学ぶ雇用関係の法理』(総合労働研究所、1994年)119頁、日野自動車工業事件・東京地八王子支判昭55・6・16勞判458号18頁。

審級情報

・最一小判(上告審)平12・3・9(平7(ホ)1266、勞判778号14頁、勞経速1728号3頁) ●第1部03

石橋 洋(いしばし ひろし)