



社員からの 法律トラブル 相談室

第4回

時間外・休日労働①

弁護士 小川英郎



今回は、時間外・休日労働に関する相談を取り上げます。労働時間は、働く人にとっては、とても重要な労働条件の1つです。1日は24時間しかありませんから、働く時間とプライベートな時間とはトレードオフの関係にあります。「仕事が生きがい」という人であっても、過労死寸前まで働かなければならないとなると、やはり「もっと休みたい」と思うようになるでしょう。

労働時間は、生活時間と裏腹の関係にあります。労働基準法（以下、労基法）等で労働時間を規制しているのは、労働者の健康と生活を守るためです。日本は特に長時間労働や過労死、過労うつが深刻な国です。サービス残業の問題もいまだに指摘され続けています。

今回から2回に分けて、労働時間に関する法的トラブルになりやすい類型について解説します。

1 労働時間法制の3原則

労基法では、使用者は、1日8時間、1週40時間を超えて労働者を「労働させてはならない」とされています（法定労働時間・労基法32条）。また、1週に1回（4週平均で4回）の休日を与えなければなりません（法定休日・同法35条）。これに違反すると刑事罰の対象となります。法定労働時間を超えて、あるいは法定休日に適法に働かせるためには、過半数組合や労働者の過半数代表者と労使協定を締結して、労働基準監督署に届け出なければなりません。また、労働時間を算定するには、「実労働時間」によらなければならず、実際に働いた時間とは無関係に一定の時間を働いたものと「みなしてしまう」ことは原則として許されていません（実労働時間に

よる算定）。これらの原則をまず押さえてください。

2 実労働時間とは

そこで、まず、そもそも「労働時間とは何か」という問題が生じます。普通に出勤して、1時間のお昼の休憩を取り、また勤務して「お疲れさま～」とタイムカードを押して帰っていくような職場ではあまり問題にならないかもしれませんが、始業・終業時刻の前後の更衣、朝礼、引継ぎや整理整頓等の時間が労働時間にあたるのかという問題や、勤務時間中に、作業がない時間帯（手待ち時間や仮眠時間）を労働時間とみるべきなのかという問題が大きなテーマとして、今日までたくさんの裁判例として蓄積されてきました。

裁判所は、労働時間か否かの判断を労働者が使用者の「指揮命令下におかれている時間かどうか」で判断しています。そして、仮眠時間のように作業がない時間については、「労働からの解放が保障されているか否か」によって判断すると判示しました（大星ビル管理事件・最高裁第一小法廷平14.2.28判決、労働判例822号5頁）。

始業前の制服への更衣の時間、朝礼の時間、終業後の終礼の時間などが義務づけられているか、余儀なくされている場合は、「指揮命令下」にあると判断されます。また、手待ち時間はいつでも仕事ができるようにスタンバイしているので、これも労働時間です。仮眠時間については、警報等への対応を義務づけられている場合は、労働からの解放が保障されていないため、労働時間となります。

マンションの住込管理人の事件では、所定労働時間外

で管理人室で生活している時間であっても、何かあれば住民の要望に対応しなければならなかったとして、一部を時間外労働であると認めましたが、歯医者に行っている時間や犬の散歩の時間については、労働時間ではないとされました（大林ファシリティーズ〈オークビルサービス〉事件・最高裁第二小法廷平19.10.19判決、労働判例946号31頁）。

労働時間として扱うべき時間については、労働時間として算定しなければなりません。

3 名ばかり管理職の問題

「名ばかり管理職」とは、マスメディアの造語ですが、本来は時間外・休日労働手当を支払わなければならない労働者であるのに、会社のなかでは「管理職」と位置づけられて、何時間働いても割増賃金が支払われない状態にある人たちのことをいいます。

なぜ、「管理職」には割増賃金の支払いが不要だと考えられがちなのでしょう。

労基法41条2号は、「監督若しくは管理の地位にある者」には、労基法の労働時間に関する規制が適用されないと定めています（深夜業の割増賃金支払義務と年次有給休暇の付与は適用されます）。

この「監督若しくは管理の地位にある者」が「管理監督者」と呼ばれており、「管理監督者」にあてれば、①1日8時間、1週40時間という労基法の法定労働時間の制限はなく、また、②1週1日（4週平均4日）の休日を与えなくてはならないという制限もなく、働かせても違法とはなりません。そして、③時間外・休日労働について割増賃金を支払う必要もありません。ただし、深夜労働手当は支払わなければなりません。

このため、「管理監督者」＝「管理職」なら残業代は不要というあいまいな考え方が広まっていったために、管理職には残業代は支払わなくてもよいとされ、それが法的にはおかしいとされる裁判例が積み重なって、名ばかり管理職問題としてクローズアップされたのです（「名ばかり管理職」は、日本マクドナルド事件（東京地裁平20.1.28判決、労働判例953号10頁）が契機となった

こともあり、原告の店長が2008年の流行語大賞トップテンを受賞しました）。

しかし、労基法の労働時間規制は、働く人の健康や家庭生活の点でとても重要ですから、管理監督者は例外的な場合に限定されています。裁判例や行政解釈では、①経営者と一体となって重要な職務と責任を担う職制上の役職者であること、②労働時間や休日について自ら決定できること、③地位にふさわしい賃金などの待遇を受けていることの要件を満たして初めて、管理監督者として認められています（昭23.9.13発基17号、昭63.3.14基発150号）。

なお、多くの裁判例がありますが、銀行の支店長代理（静岡銀行事件・静岡地裁昭53.3.28判決、労働判例297号39頁）、ハンバーガーチェーン店の店長（前掲日本マクドナルド事件）、レストランや喫茶店の店長（レストラン「ビュッフェ」事件・大阪地裁昭61.7.30判決、労働判例481号51頁）などが管理監督者ではないと判断されています。小売や飲食店等の店長クラス、企業内でも権限に乏しい課長クラス程度では、管理監督者性は否定される傾向にあるといえるでしょう。

逆に、管理監督者とされた例をみると、看護師募集の権限を持ち、労働時間の裁量もあったという医療法人の人事課長（徳洲会事件・大阪地裁昭62.3.31判決、労働判例497号65頁）、従業員の管理を職責とし、代表者と工場長に次ぐ報酬を得ていたタクシー会社の営業部長（センチュリー・オート事件・東京地裁平19.3.22判決、労働判例938号85頁〈要旨〉）があります。かなりの権限や地位が要求されていることがわかります。

【毎月15日号掲載】



●小川英郎（おがわひでお）

1962年生まれ。京都大学法学部卒業。共同通信社勤務を経て、1997年弁護士登録。日本労働弁護団所属（常任幹事）。日弁連賃金問題対策本部事務局次長。解雇、賃金請求（割増賃金請求）、過労死・過労自殺の行政取消訴訟など、労働事件を主に手がける。著書に、「問題解決労働法(2)賃金」(旬報社、2008年)、「法律がわかる事典」(共著、日本実業出版社、2002年)、「労働基準法がわかる事典」(日本実業出版社、2004年)、「働く人のための労働時間マニュアル Ver1」(共著、日本労働弁護団、2005年)、「働くって？働くことに関する45のQ&A」(労働開発研究会、2007年)など。