労働判例全書

1

労働時間

監修：徳住 堅治, 中町 誠

概観執筆：原 昌登

はしがき

- 1 『労働判例全書』は、原則として『労働判例』掲載の判例をテーマごとに再編集し、一冊の書籍としたものです。さらに読者の便を図るべく、原昌登教授による「重要裁判例の概観」、そしてテーマ別の「重要裁判例一覧表」を全巻に付しております。「重要裁判例の概観」においては、当該テーマ所収の裁判例について概観し、「重要裁判例一覧表」では、すべての登載裁判例について主要な論点と要旨を記載しており、それぞれがきわめて実用性の高いものです。なお『労働判例全書』は、順次シリーズ刊行予定です。
- 2 『全書』編纂の目的は、あるテーマについて調べたいとなった際に手に取る、その「最初の一冊の判例集」を制作することにあります。同時に、それをを用いて実務家が資料を作成することも、研究者が分析を行うことも、非常に簡便に行うことができる、高い実用性を備えることも目標として作りました。
- 3 テーマごとの採録判例は、特に実務において有為たることを念頭に、最新の知識水準において、重要度の高い判例を論点ごとに整理したうえで集めました。その選定に当たっては、労働側の弁護士として徳住堅治氏、経営側の弁護士として中町誠氏の監修を賜り、労使双方をはじめとした実務家において十全の用を果たすべく努めました。両氏の仕事は広い見識と高度な知識に基づいた偉大なる知識作業であり、人を感動させるに足るものでありました。その偉功により、『全書』は高度な実用性を備えることができいております。この場を借りて、両氏にはあらためて御礼申し上げます。
- 4 『全書』における判例採録の範囲は、原則においては『労働判例』所収のものですが、未収録判例や『労働判例』創刊以前の判例にも採録すべきものがあると考え、一部『民集』などから引用し、さらに「判例秘書」(LIC)から収録しました。また事件は地裁段階から終結まで追うことができるよう、できるだけ省略せずに完全収録することを原則としました。
- 5 編集においては基本的に『労働判例』掲載の内容を引用していますが、要旨掲載の判例は全文掲載に改め、古い縦書きの判例には編集を加え、現在の横書きの体裁に整えました。その際に金額等の数字を算用数字にするなど、読みやすさを念頭に置いた編集を一部加えております。凡例を適宜ご参照ください。
- 6 テーマで分類するに当たって、例えば「Ⅰ 労働時間」で「管理監督者」(労基法41条2号)の問題をどうするかのような、複数のテーマに関わる判例をいずれに収録するかという問題がありました。そのような場合は、編集部と監修者の判断により、テーマにおける重要性や便利さを考慮し、どのテーマに収録するか決定しております。

2023年6月

『労働判例』編集部
編集長 澤 晶裕

労働判例全書 ①労働時間 目次

重要裁判例の概観 ①労働時間 成蹊大学 法学部 教授 原 昌登 …………… ⑤

重要裁判例一覧 ①労働時間 …………… ⑩

重要裁判例 ①労働時間

第1 労働時間

①-1	三菱重工業長崎造船所(一次訴訟・会社側上告)事件〈付一・二審〉……………	2
①-2	三菱重工業長崎造船所(一次訴訟・組合側上告)事件……………	43
①-3	三菱重工業長崎造船所(二次訴訟)事件〈付一・二審〉……………	47
①-4	日野自動車工業事件〈付一・二審〉……………	64
①-5	大星ビル管理事件〈付一・二審〉……………	95
①-6	大林ファシリティーズ(オークビルサービス)事件〈付一・二審・差戻審〉……………	122
①-7	共立メンテナンス事件……………	164
①-8	京都銀行事件〈付原審〉……………	180
①-9	神代学園ミュージズ音楽院事件〈付原審〉……………	197
①-10	オリエンタルモーター(割増賃金)事件〈付原審〉……………	226
①-11	プロッツ事件……………	241
①-12	結婚式場運営会社A事件〈付原審〉……………	256
①-13	ゴムノイナキ事件〈付原審〉……………	288
①-14	東京都多摩教育事務所(超過勤務手当)事件〈付原審〉……………	309
①-15	奈良県(医師・割増賃金)事件〈付原審〉……………	326
①-16	NTT西日本ほか(全社員販売等)事件〈付原審〉……………	365
①-17	ビソー工業事件〈付原審〉……………	388
①-18	システムメンテナンス事件〈付原審〉……………	422
①-19	ドリームエクスチェンジ事件……………	446
①-20	地方独立行政法人長崎市立病院機構事件……………	459
①-21	すし処「杉」事件……………	481

①-22	ルーチェほか事件	489
①-23	ロア・アドバタイジング事件	507

第2 変形労働時間制

①-24	JR 東日本 (横浜土木技術センター) 事件	540
①-25	JR 西日本 (広島支社) 事件 (付 原審)	558
①-26	日本レストランシステム (割増賃金等) 事件	575
①-27	日本総業事件	580

第3 事業場外労働のみなし労働時間

①-28	阪急トラベルサポート (派遣添乗員・第2) 事件 (付 一・二審)	588
①-29	株式会社ほるぷ事件	624
①-30	ヒロセ電機 (残業代等請求) 事件	640

第4 裁量労働制

①-31	ドワンゴ事件	658
①-32	ライドウェーブコンサルティングほか事件 (付 原審)	667
①-33	エーディーディー事件 (付 原審)	689
①-34	レガシィほか1社事件 (付 原審)	708
①-35	乙山彩色工房事件	725

第5 その他

①-36	日立製作所武蔵工場事件 (付 一・二審)	744
①-37	トーコロ事件 (付 一・二審)	773
①-38	静岡市教職員事件 (付 一・二審)	791
①-39	中央労基署長 (大島町診療所) 事件	812
①-40	千代田ビル管財事件	826

はしがき	①
凡例	④
裁判例 (事件名) INDEX	842
監修者・執筆者プロフィール	843

凡 例

- 1 登載判例には基本情報（判決日・事件番号等）のほか、事件名を付し、「判旨」「事案の概要」「判断のポイント」「関連裁判例」を付した。ただし一部の判例は「判旨」を付したに留まる。
- 2 縦書きの判例を横書きに編集する際、文中の数字で現在の『労働判例』の編集基準では算用数字が用いられるもの（金額や時刻）については、便宜のため算用数字に修正した。ただし見出しについては構造の誤解を招く危険などもあり、そのまま漢数字と算用数字を併用している。また「右の通り」なども慣用表現としてそのままにしている。
- 3 コメント部分における判決文・条文の引用においては「」を用い、原則として原典の通りとしている。
- 4 登載判例にはすべて仮名処理を施した。その際、性別の記載がない原告等については、「X」としている。
- 5 引用判例集等の略称は以下の通りである。
 - ・民集＝最高裁判所民事判例集
 - ・刑集＝最高裁判所刑事判例集
 - ・集民＝最高裁判所裁判集民事
 - ・行集＝行政事件裁判例集
 - ・労民集＝労働関係民事裁判例集
 - ・労判＝労働判例
 - ・労経速＝労働経済判例速報
 - ・労句＝労働法律旬報
 - ・判時＝判例時報
 - ・判タ＝判例タイムズ
 - ・別冊中時＝別冊中央労働時報（不当労働行為事件重要／命令・判例）
 - ・公判速＝公務員関係判決速報
 - ・季刊公判＝季刊公務員関係最新判決と実務問答
- 6 告示・解釈例規の略称は以下の通りである。
 - ・厚労告＝厚生労働省告示
 - ・労告＝労働省告示
 - ・基収＝労働基準局長が疑義に答えて発する通達
 - ・基発＝労働基準局長通達
 - ・雇児発＝厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通達
 - ・職発＝職業安定局長通達
 - ・発基＝労働基準局関係の事務次官通達
 - ・婦発＝婦人局長通達

重要裁判例の概観

1 労働時間

成蹊大学 法学部 教授
原 昌登

1. 労働時間か否か（労働時間性）の判断基準

1 労働時間については、ある時間が労働基準法（以下、労基法）の規制対象となる労働時間、すなわち、労基法上の労働時間といえるか否かがまず問題となる。労基法に具体的な定義が置かれていないため、判例による定義づけがきわめて重要な意義をもっている。

リーディングケースは平成12（2000）年の三菱重工業長崎造船所事件・最高裁判決であり、訴訟が一次、二次にわたり、また企業側も労働側（労働組合側）もそれぞれ上告したことから、3件の最高裁判決（後掲）が存在する。共通するポイントは、①労基法上の労働時間とは「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…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はない」という判断枠組みを定立した点、そして、より具体的に、②「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…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」と判示した点である。

本事件以後の裁判例は、基本的に、個別具体的なさまざまなシチュエーションについて、この判断枠組みを用いて検討したものと見えるほど、以後の裁判例に大きな影響を与えた最高裁判例と位置づけられる。

なお、本事件における具体的な判断としては、造船所における現場作業員の労働時間につき、「作業服及び保護具等の装着を義務付けられ」ていたとして、装着および更衣所等からの移動時間を労働時間と認めた点（三菱重工業長崎造船所（一次訴訟・会社側上告）事件（最一小判平12.3.9労判778号11頁，全書①-1）、三菱重工業長崎造船所（二次訴訟）事件（最一小判平12.3.9労判778号14頁，全書①-2））、休憩時間につき、業務から解放し休憩時間を自由に利用できる状態に置けば足りるとして、休憩時間中に作業服・保護具等を着脱する時間について労働時間と認めなかった点（三菱重工業長崎造船所（一次訴訟・組合側上告）事件（最一小判平12.3.9労判778号8頁，全書①-3））などが参考になる。実務では、使用者による「義務付け」の内容について、実態に即して丁寧に検討する

姿勢が重要となる。

- 2 なお、三菱重工業長崎造船所事件より古い最高裁判決として、日野自動車工業事件（最一小判昭59.10.18労判458号4頁，全書①-4）がある。同事件は、最高裁として具体的な判示は行わず、門に入るところから職場までの歩行時間、着替えの時間等について、従業員の安全確保のための使用者の便宜的措置であるなどとして労働時間性を否定した二審判決を維持した。事案の内容を見ると、三菱重工業長崎造船所事件に照らしても、使用者が特にある行為を「義務付け」ていたとまでは言い難い。一見、三菱重工業長崎造船所事件とは判断が異なるようにも見えるが、実質的には同事件と大きな乖離はないと考えてよいであろう。

2. 労働時間が否かの具体的な判断

- 1 日常的な労働時間管理の問題について見てみると、以下のような裁判例が存在する。まず、一般によく行われている、ICカードによる出入記録で労働時間を管理することについては、オリエンタルモーター（割増賃金）事件（東京高判平25.11.21労判1086号52頁，全書①-10）が、「ICカードは施設管理のためのものであり、その履歴は会社構内における滞留時間を示すものに過ぎないから、履歴上の滞留時間をもって直ちに…時間外労働をしたと認めることはできない」とした。また、パソコンのログオン・ログオフの時刻による時間管理については、結婚式場運営会社A事件（東京高判平31.3.28労判1204号31頁，全書①-12）が、「パソコンを立ち上げ、自身のアカウントにログオンしたとしても、業務の性質上、パソコンの起動と業務が直結しているともいえないから、それだけで業務関連性が明白であるとはいえず、あくまで「シフト表によって始業時刻を認定するのが相当」とする一方、パソコンからその日の最終のメールを送信した「その時刻、あるいはその時

刻に近接するシャットダウンログの時刻までは」使用者の指揮命令下に置かれたとした。いずれも、ICカードやパソコンの使用記録から直ちに労基法上の労働時間を導き出せるわけではなく、前後の状況や具体的な事情と突き合わせて判断することが必要であることを確認しておきたい。

また、ゴムノイナキ事件（大阪高判平17.12.1労判933号69頁）は、出退勤管理がなされていなかった事案において、まず、労働時間管理を行うのは使用者の責任であって、管理がなされていなかったことをもって労働者に不利益に扱うべきではないと述べた。そのうえで、ある程度概括的に労働時間（時間外労働時間）を推認するほかないとして、労働時間につき概括的な認定を行っている。労働時間管理が使用者の責任であることは、いわゆる労働時間適正把握ガイドライン（「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」平成29・1・20策定）でも示されており、実務上、定着した考え方であるが、それは裁判例にも沿った取扱いであること、および労働時間の認定につき、使用者に不作為があった場合などには概括的な認定もあり得ることを確認しておきたい。

- 2 泊まり勤務などのやや特殊な勤務については、複数の最高裁判決が見られる。まず大星ビル管理事件（最一小判平14.2.28労判822号5頁，全書①-5）は、ビルの警備業務に従事する労働者につき、夜間の「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」として、「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」という判断枠組みを示した。そのうえで、当該事案においては、仮眠時間中も警報等に対してはすぐに起きて対応することが義務づけられていたことから、「不活動仮眠時間も含めて

重要裁判例一覧 1 労働時間

(編集部作成)

判例番号	事件名・裁判所・言渡日等	業種等	原告等(職種)	労働時間関係争点	判決内容	上訴・差戻等
<第1 労働時間>						
□-1	三菱重工業長崎造船所(一) 次訴訟・会社側上告)事件 (最一小判平12.3.9労判778 号11頁,二審=福岡高判平 7.4.20労判681号75頁,一 審=長崎地判平元.2.10労 判534号10頁)	機械メーカー (造船業)	現場作業員ら	労基法上の労働時間該当性の判断基準	現場作業員ら 機械メーカー(造船業)	上訴・差戻等
					「労働基準法(……)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、右の労働時間に該当するか否かは、労働者が使用者の行為が使用目的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、就業協約等の定めのないかにより決定されるべきものではない」とされた例 ・「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、当該行為は、当該労働時間外において行うものとして置かれる場合であっても、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る」とされた例 ・「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付けられ、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、右装着及び更衣所等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」とされた例	
□-2	三菱重工業長崎造船所(一) 次訴訟・組合側上告)事件 (最一小判平12.3.9労判778 号8頁,二審=福岡高判平 7.4.20労判681号75頁,一 審=長崎地判平元.2.10労 判534号10頁)	機械メーカー (造船業)	現場作業員ら	労基法上の労働時間該当性の判断基準	現場作業員ら 機械メーカー(造船業)	上訴・差戻等
					「労働基準法(……)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、右の労働時間に該当するか否かは、労働者が使用者の行為が使用目的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ないかにより決定されるべきものではない」とされた例 ・「右事実関係によれば、……各移動は、被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から、各上告人が右各移動に要した時間は、いずれも労働基準法上の労働時間に該当しない」とされた例 ・「上告人らの洗身等は、これに引き続いてされた通勤服の着用を含めて、被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」とされた例 ・「他方、上告人らは、被上告人から、実作業に当たり、作業服及び保護具等の装着を義務付けられていたなどというのであるから、……作業服及び保護具等の装着を義務付けた被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」とされた例 ・「被上告人が社会生活上必要と認められる限り、労働基準法上の労働時間に該当するべきである」とされた例 ・「上告人らの休憩時間における作業服及び保護具等の一部は、被上告人の自由使用に利用できない状態に置けば足りるものと解されるから、右着脱等に要する時間は、特段の事情のない限り、労働基準法上の労働時間に該当するとはいえず、各上告人が……各行為に要した時間は、労働基準法上の労働時間に該当するとはいえない」とされた例	

重要裁判例一覧 ①労働時間 [つづき]

(編集部作成)

判例番号	事件名・裁判所・言渡日等	業種等	原告等(職種)	労働時間関係争点	判決内容	上訴・差戻等
①-3	三菱重工業長崎造船所(二小判平12.3.9労判778号14頁,二審=福岡高判平7.3.15労判672号17頁,一審=長崎地判昭62.11.27労判508号43頁)	機械メーカー(造船業)	現場作業員ら	労基法上の労働時間該当性の判断基準	・「労働基準法(……)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で置かれていた時間をいい、右の労働時間に該当するかどうかは、労働者が使用者の指揮命令下で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解するのが相当である」とされた例 ・「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を装着するよう義務付けられ、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……の行為は、上告人の指揮命令下で置かれたものと評価することができる。そして、各被上告人が右……の行為に要した時間がいずれも労働基準法上の労働時間に該当する」とした原審の判断は、正当として是認することができる」とされた例	
①-4	日野自動車工業事件(最一小判昭59.10.18労判458号4頁,二審=東京高判昭56.7.16労判458号15頁,一審=東京地八王子支判昭55.6.16労判458号18頁)	自動車製造販売	准社員(工員)	指揮命令	(上告棄却判決) ・高裁判断:「一般に労働基準法第32条の「労働時間」とは、労働者が使用者の指揮、命令の下に拘束されている時間をいうものと解されている。ところで、労働者が現実には労働力を提供する始業時刻の前段階である入門後職場到着までの歩行に要する時間や作業服、作業靴への着替え履替えの所要時間も労働時間に含めるべきか否かは、就業規則や職場慣行等によってこれを決するものが相当であると考えられる」とされた例 ・高裁判断:「右慣行に照らせば、本件の場合、入門から職場までの歩行の所要時間が労働時間に含まれないことは明らかであり、また着替え履替えの所要時間も、それが被控訴人の明示若しくは黙示の指示によってなされるものであるとしても、右指示は前記(原判決説示)のとおり職場における従業員への安全確保のためにとった使用者の便宜的措施であることを考慮すれば、右は労働時間に含まれないと解するのが相当である」とされた例	
①-5	大星ビル管理事件(最一小判平14.2.28労判822号5頁,二審=東京高判平8.12.5労判706号26頁,一審=東京地判平5.6.17労判629号10頁)	ビル管理会社	ビル管理作業員ら	仮眠時間等の労働時間該当性(変形労働時間制の適用)	・「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り、「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」とされた例 ・「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された例	高裁し 差戻し
①-6	大林ファシリティーズ(オークビルサービス)事件(最一小判平19.10.19労判946号31頁,二審=東京高判平16.11.24労判891号78頁,一審=東京地判平15.5.27労判852号26頁,差戻審=東京高判平20.9.9労判970号17頁)	ビル管理会社	マンションの管理住込み管理員	実作業に従事していない時間の労働時間該当性	被上告人らは、所定労働時間外においても、本件会社の指示によって断続的な業務に従事していたところ、「平日の午前7時から午後10時までの時間(……休憩時間を除く。)」については、被上告人らは、管理員室の個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置かれていたものであり、上記時間は、労基法上の労働時間に当たるといふべきである」とされた例	高裁し 差戻し
①-7	共立メンテナンクス事件(大阪地判平8.10.2労判706号45頁)	寮運営	寮管理人・寮母	監視・断続的労働従事者に対する適用除外	管理人・寮母の業務には待機なども含まれ、仕事から完全に開放されることはないから、「監視又は断続労働」として労基法41条3号の労働基準監督署長の許可を受けていない以上、その拘束時間は労働時間に当たるとされた例	控訴

重要裁判例

1

労働時間

①-1 最高裁判例

三菱重工業長崎造船所（一次訴訟・会社側上告）事件
〈付一・二審〉

最高裁一小 平12. 3. 9判決 労判778号11頁

～労基法上の労働時間該当性～

平7(オ)2029号	賃金請求上告	棄却
二審＝福岡高裁	平7. 4.20判決	労判681号75頁，本書5頁
一審＝長崎地裁	平元. 2.10判決	労判534号10頁，本書9頁

- 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，労働協約等の定めのかんにより決定されるものではないとされた例
- ② 労働者が，就業を命じられた業務の準備行為等を事務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（昭和62年法律第99号による改正前のもの）32条の労働時間に該当するとされた例
- ③ 就業規則により，始業に間に合うよう更衣等を完了して作業場に到着し，所定の始業時刻に実作業を開始し，所定の就業時刻に実作業を終了し，就業後に更衣等を行うものと定

め，また，始終業の勤怠は更衣を済ませ始業時に準備体操場にいるか否か，終業時に作業場にいるか否かを基準として判断する旨定めていた造船所において，労働者が，始業時刻前に更衣所等において作業服及び保護具等を装着して準備体操場まで移動し，副資材等の受出しをし，散水を行い，終業時刻後に作業場等から更衣所等まで移動して作業服及び保護具等の脱離等を行った場合，右労働者が，使用者から，実作業に当たり，作業服及び保護具等の装着を義務付けられ，右装着を事務所内の所定の更衣所等において行うものとされ，副資材等の受出し及び散水を始業時刻前に行うことを義務付けられていたなど判示の事実関係の下においては，右装着及び準備体操場までの移動，右副資材等の受出し及び散水並びに右更衣所等までの移動及び脱離等は，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，労働者が右各行為に要した社会通念上必要と認められる時間は，労働基準法（昭和62年法律第99号による改正前のもの）32条の労働時間に該当するとされた例

コメント

- (1) 本件は，一次訴訟の二審判決について，会社側が敗訴した部分の取消しを求めた上告に対する上告審判決である。
- (2) 二審判決は，本件始・終業基準の規定は，わ

が国の造船，自動車等の大手製造業において採られているとしても，「原告らが行った作業服への更衣，安全衛生保護具等の装着は，……使用者による装着の義務付けやこれを懈怠した場合の不利益

益を伴っており、労働基準法上の労働時間に含まれると解すべきであるから、労使間の私的自治で解決されるべき問題ではない」として、一番の、実作業のほか、午前の始業の際の作業服への更衣、安全衛生保護具等の装着、その後の更衣所から準備体操場までの歩行、副資材や消耗品等の受出、散水、午後の終業の際の作業場から更衣所までの歩行、更衣所等での作業服の脱衣、安全衛生保護具等の脱離に要する時間については労基法上の労働時間であるとした判断を維持し、右諸行為が、「本来の作業の遂行上必要不可欠ないし不可分の行為で、使用者の指揮監督下における労務の提供と解される以上、前記就業規則及び賃金規則の始

終業時刻もそれを含む趣旨に合理的に修正されるべきであるから、一審原告らは……所定労働時間を越えて労働に従事した分について未払賃金の請求ができる」としていた。

(3) 最高裁判決も、前記の判旨①を前提として、実作業に当たり、作業服・保護具等の更衣所等での装着と、その後の更衣所等から準備体操場までの移動時間、副資材等の受出し、散水、実作業終了以後における作業服等の脱離等までの時間は使用者の指揮命令下に置かれたものと認め、労基法上の「労働時間」に当たるとして、原審のこの部分についての判断を正当として支持し、会社側の上告を棄却した。

判 決

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

右当事者間の福岡高等裁判所平成元年(ネ)第193号賃金請求事件について、同裁判所が平成7年4月20日に言い渡した判決に対し、上告人から上告があった。よって、当裁判所は次のとおり判決する。

主 文

本件上告を棄却する。
上告費用は上告人の負担とする。

理 由

上告代理人植松宏嘉の上告理由及び上告代理人古賀野茂見、同木村憲正の上告理由について

一 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、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、労働協約等の定めはいかににより決定されるべきものではないと解するのが相当である。そして、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。

二 原審の確定したところによれば、(一)昭和48年6月当時、被上告人ら(被上告人X₃-2の関係においては、以下、同被上告人訴訟被承継人X₃のことを被上告人という。)は、上告人に雇用され、長崎造船所において就業していた、(二)右当時、上告人の長崎造船所の就業規則は、被上告人らの所属する一般部門の労働時間を午前8時から正午まで及び午後1時から午後5時まで、休憩時間を正午から午後1時までと定めるとともに、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、所定の終業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して判断する旨定めていた、(三)右当時、被上告人らは、上告人から、実作業に当たり、作業服のほか所定の保護具、工具等(以下「保護具等」という。)の装着を義務付けられ、右装着を所定の更衣所又は控所等(以下「更衣所等」という。)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、(四)右当時、被上告人らのうち造船現場作業に従事していた者は、上告人により、材料庫等からの副資材や消耗品等の受出しを午前な

1 いし午後の始業時刻前に行うことを義務付けられて
 2 おり、また、被上告人らのうち鋳物関係の作業に従
 3 事していた者は、粉じんが立つのを防止するため、
 4 上長の指示により、午前の始業時刻前に月数回散水
 5 をすることを義務付けられていた、(五)被上告人らは、
 6 昭和48年6月1日から同月30日までの間、(1)午前の
 7 始業時刻前に更衣所等において作業服及び保護具等
 8 を装着して準備体操場まで移動し、(2)午前ないし午
 9 後の始業時刻前に副資材や消耗品等の受出しをし、
 10 また、午前の始業時刻前に散水を行い、(3)午後の終
 11 業時刻後に作業場又は実施基準線(上告人が屋外造
 12 船現場作業者に対し他の作業者との均衡を図るべく
 13 終業時刻にその線を通過することを認めていた線)
 14 から更衣所等まで移動して作業服及び保護具等の脱
 15 離等を行った、というのであり、右事実認定は、原判
 16 決挙示の証拠関係に照らして首肯するに足りる。
 17 三 右事実関係によれば、被上告人らは、上告人か
 18 ら、実作業に当たり、作業服及び保護具等の装着を
 19 義務付けられ、また、右装着を事業所内の所定の更
 20 衣所等において行うものとされていたというのであ
 21 るから、右装着及び更衣所等から準備体操場までの
 22 移動は、上告人の指揮命令下に置かれたものと評価
 23 することができる。また、被上告人らの副資材等の
 24 受出し及び散水も同様である。さらに、被上告人ら
 25 は、実作業の終了後も、更衣所等において作業服及
 26 び保護具等の脱離等を終えるまでは、いまだ上告人
 27 の指揮命令下に置かれているものと評価することが
 28 できる。
 29 そして、各被上告人が右二(五)(1)ないし(3)の各行為
 30 に要した時間が社会通念上必要と認められるとして
 31 労働基準法上の労働時間に該当するとした原審の判
 32 断は、正当として是認することができる。所論引用
 33 の判例は、事案を異にし本件に適切でない。論旨は、
 34 原審の専権に属する証拠の取捨判断、事実の認定を
 35 非難するか、又は独自の見解に立って原判決を論難
 36 するものにすぎず、採用することができない。
 よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり
 判決する。

最高裁判所第一小法廷

40 裁判長裁判官 遠藤 光男
 裁判官 小野 幹雄
 裁判官 井嶋 一友
 裁判官 藤井 正雄
 裁判官 大出 峻郎

当事者目録

上告人	三菱重工業株式会社
右代表者代表取締役	丙川 三郎
右訴訟代理人弁護士	植松 宏嘉
	古賀野茂見
	木村 憲正
被上告人	X ₁
	〈ほか26名略－編注〉
右27名訴訟代理人弁護士	松本 健男
	在間 秀和
	竹下 政行
	中島 光孝
	鈴木 宏一
	仙谷 由人
	有馬 毅
	美奈川成章

三菱重工業長崎造船所(一次訴訟)事件

(福岡高裁 平7. 4.20判決
平元(ネ)193号 賃金請求控訴
棄却〔上告〕)

判 決

1 審原告 別紙1 審原告目録のとおり
1 審原告目録
(別紙) X₁
(ほか26名)
右訴訟代理人弁護士 仙谷 由人
同 有馬 毅
同 美奈川成章
右美奈川成章訴訟復代理人弁護士 高森 浩
1 審被告 三菱重工業株式会社
右代表者代表取締役 乙山 次郎
右訴訟代理人弁護士 古賀野茂見
同 木村 憲正

主 文

一 1 審原告ら、及び1 審被告の本件控訴をいずれも棄却する。
二 控訴費用のうち、1 審原告らに生じたものは、同原告らの、1 審被告に生じたものは、1 審被告の、各負担とする。

事 実

第1 当事者の求める裁判

一 控訴の趣旨
1 審原告ら
1 原判決を次のとおり変更する。
2 1 審被告は1 審原告らに対し、別紙請求金目録記載の金員及びこれに対する昭和48年10月3日から支払済みに至るまで年6分の割合による各金員を支払え。
3 訴訟費用は、第1、2 審とも1 審被告の負担とする。
4 仮執行宣言
1 審被告
1 原判決中、1 審被告敗訴部分を取り消す。
2 1 審原告らの請求を棄却する。
3 訴訟費用は、第1、2 審とも1 審原告らの負担

とする。
二 控訴の趣旨に対する答弁
当事者双方
本件控訴を棄却する。
第2 当事者の主張及び証拠の関係は、次に付加、訂正するほか、原判決事実摘示のとおりであるから、これを引用する。

一 X₂₅の訴えの取り下げにより、
原判決8 枚目裏3 行目、同13枚目表10、11行目、同16枚目裏7 行目から8 行目にかけての「(1)ないし(28)とあるのを「(1)ないし(24)、(26)ないし(28)」と、各改め、同12枚目裏4 行目の「別図1 ないし8 のとおり」、同13枚目表2 行目、同17枚目表8 行目の「別表2 の(1)ないし(6)」、同15枚目裏6 行目の「別表2 の(3)」、同末行の「別表2 の(5)」の次に「(但し、いずれもX₂₅関係部分を除く。)」を各加え、同12枚目裏9 行目、同14枚目裏5 行目、同16枚目表5 行目の「同X₂₅」、同7 行目の「同X₂₅」、及び同22枚目表初行の「同X₂₅」、及び別表3 ないし6 のX₂₅関係部分を、各削る。
二 請求原因(原判決2 枚目裏3 行目から同16枚目裏12行目までについて

「作業工具」とあるのを、全て「治工具」と、同5 枚目表12行目の「材料」とあるのを「副資材」と、各改め、同裏12行目の「着脱、格納、保管」の次に「(治工具については、受け出し、返納、交換を含む)」を、同8 枚目裏12行目の「休憩時間」の前に「権利として保障された」と各加え、同12枚目表12行目の「賃金が支払われるべき」とあるのを「賃金を支払うべき」と、同裏7 行目の「更衣所」とあるのを「控所(更衣所)」と、各改め、同9 行目から10行目にかけての「造機部門では」の次に「1 審原告X₁、同X₂、同X₃、同X₄、同X₅、同X₆、同X₇は更衣所で、」を加え、同10行目の「同X₁₁のみは」とあるのを「同X₁₁、同X₁₂は」と、同11行目の「作業場」とあるのを「作業場(更衣所)」と、同13枚目表10行目の「(6)(2)(25)については各その1」とあるのを「(6)(21)についてはその1」と、各改め、同13枚目表3 行目の「着脱、格納、保管」の次に「(治工具については、受け出し、返納、交換を含む)」を加える。

別表1 の(2)、同2 の(1)ないし(3)、(5)、同3 の(23)、及び別図7、8 を別紙のとおり改める。
三 請求原因に対する認否及び1 審被告の主張(原判決16枚目裏末行から同41枚目表8 行目までについて

1 同21枚目裏9行目の「^(マ)X₂₇」とあるのを「X₂₇」と、
同25枚目表10行目の「折から」とあるのを「折りから」と、各改める。

同33枚目裏2行目の次に改行の上

5 「(4)なお、原判決は、労働基準法32条の対象となる労働時間について、使用者の指揮監督下に労務を提供している時間で、右労務の提供のうちには本来の作業のほか、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るとしているが、その労働時間に含まれるか否かの判断においては、必要不可欠ないし不可分の行為なら即使用者の指揮監督下にあるという態度で、指揮監督下にあることに対する判断を脱漏しており、また、必要不可欠ないし不可分の行為とそうでない行為との区別も曖昧であり、その尺度としての有用性も疑わしい。」を、

同36枚目表11行目の次に改行の上

「四わが国の基幹産業における始終業時刻の実態わが国の造船、自動車、輸送機器、電機、化学、鉄鋼、機械等の大手製造業の多くにおいては、「時間から時間まで労働する」という1審被告と同様の始終業基準を規定しており、実態としても1審被告と同様に労使間の私的自治の分野として始終業管理を行っている。つまり、1審被告の始終業管理は、わが国の労働慣行ともなっているものであって、合理的なものである。」を、各加える。

四 1審被告の主張に対する1審原告らの反論(原判決41枚目表9行目から同46枚目表3行目までについて

同42枚目表初行の「いうべきである」とあるのを「言うべきである」と改め、同9行目の次に改行の上

「3 昭和46年末以前の労働契約ないし労使慣行について労働組合と1審被告会社との間で、それまで職机場位置の変更、入浴場問題等が、いずれも労働協約の解釈・運用をめぐる協議されてきたが、その基本となる考え方は戦前戦後を通じて「会社の汚れは会社で落として帰る」という原則である。「会社で落として帰る」が「時間内」をさすことはいうまでもない。1審被告会社が主張している昭和28年6、7月は、会社が持ち出した「時間励行能率増進運動」の「強調月間」というもので、レッド・パーズなど占領政策により労働組合が弱体化した際に、それまでの数十年にわたる職場慣行の大幅な改悪を狙ったものである。ただ、その6・7月合意にしても、それはなお入浴(更衣を含む)の所要時間からして時間内入浴を前提とするものであった。また、午後4

時5分開門は、戦前の職工(工員)就業規則には規定があったが、戦後の民主化と労働基準法の制定により、始終業時をこえる、しかも工員だけを差別していたこの規制は撤廃され、遅刻早退の認定基準にもなっていない。

前記合意は、その直後の昭和28年10月には生産委員会での改善の交渉が開始され、「汚れ落としの件」については、その上位機関である経営協議会で、昭和30年9月13日に、1審被告会社の提案で「終業時間後10分出門を基準に、各職場で汚れ落とし時間の設定に入る」ことが合意されたが、その設定に社船発船時間が関係していることから、その改善が要求され、昭和32年5月に発船時間が5分繰り上げられたことでほぼ全所的にその設定をみた。社船発船時間は、更に昭和36年4月に5分繰り上げられたが、その際、1審被告会社からその主張する作業止め時間の具体的基準についての提案があったものの、現場の実態を無視した机上の作文であり、まじめに検討すべき対象でさえなかった。」を加える。

同10行目の冒頭に「3」と、同45枚目表8行目の冒頭に「4」とあるのを、それぞれ「4」、「5」と、同裏5行目の「1日当たり」とあるのを「一日当たり」と、同8行目の「越えて」とあるのを「超えて」と、同43枚目裏9行目の「作業工具」とあるのを「治工具」と、各改める。同45枚目表11行目の「許されるべきではなく、」の次に「仮に多数組合との間で合意があったとしても、」を、同裏10行目の次に改行の上

「また、1審被告の主張する画一的、統一の実施には何らの合理性はなく、むしろ、複数組合が存在する場合、労働時間、賃金等重要な規範的労働条件について、異なる取扱いをする事例はある(例えば、組合毎に賃金増額交渉が妥結するまでその実施が見送られる)し、1審原告らが所属していた長船労組との労使交渉の経緯について事実と反する部分がある。」を、各加える。

五 証拠関係について

原判決46枚目表5行目の「本件記録」とあるのを「原審及び当審記録」と改める。

理 由

一 当裁判所は、1審原告らの請求は、原判決の限度で理由があるから認容すべきであり、その余は理由がないから棄却すべきものと判断する。その理由は、次に付加、訂正するほか、原判決理由説示のとおりであるから、これを引用する。

1 原判決46枚目裏9行目の「認められる第47号証」とあるのを「認められる甲第47号証」と改め、同10行目の「第56号証、」の次に「第90号証、第91号証、」を加え、同48枚目表2行目の「定時後10分」とあるのを「定時後20分」と、同8行目から9行目にかけての「汚れ落としは作業時間内に行くという」とあるのを「汚れ落としをして定時後10分に出門できる」と、各改め、同49枚目表7行目の末尾に「これに対して労働組合は、発船を20分にするという前提ならその他のことは協力したい旨を解答した。」を加える。

2 同51枚目表末行の「被告会社は、」の次に「昭和42年11月、昭和45年11月に、」を、同裏6行目の「第89号証、」の次に「第392号証の2・第397号証の2、3（原本の存在とも）、」を、各加え、同52枚目表初行の「甲第20号証」とあるのを「甲第10号証、第11号証、第20号証」と、同行の「乙第59号証、第60号証、」とあるのを「乙」と、同54枚目表12行目の「前記2(1)のとおり」とあるのを「前記2(1)のとおり」と、同55枚目表11行目の「約15分以内」とあるのを「約15分以上」と、同56枚目裏11行目の「ロックアウト」とあるのを「ロックアウト」と、同58枚目表6行目の「岸壁作業員」とあるのを「岸壁作業員等」と、各改める。

3 同61枚目裏6行目の「別表1の(1)(2)及び「別図1ないし8」の次に「(但し、X₂₅関係分を除く。)」を各加え、同8行目の「作業工具」とあるのを「治工具」と改め（なお、原判決理由説示中の全ての「作業工具」についても同様に改める。）、同10行目の「同X₂₅」を削り、同10行目から11行目にかけての「造機部内では」の次に「1審原告X₁、同X₂、同X₃、同X₄、同X₅、同X₆、同X₇は更衣所で、」を加え、同11行目の「同X₁₁のみは」とあるのを「同X₁₁、同X₁₂は」と、同12行目の「作業場」とあるのを「作業場（更衣所）」と、各改め、同62枚目表初行の「第228号証の各1、」の次に「第317号証の1、」を、同4行目の「本人尋問の結果」の次に「(第1、2回)並びに弁論の全趣旨」を、各加え、同7行目の「作業工具等の着脱、格納・保管、」とあるのを「治工具等の受出し、着脱、格納・保管、返還・交換、」と、同7行目から8行目にかけての「材料」とあるのを「副資材」と、同裏初行から2行目にかけての「別紙3の(1)ないし(28)（但し、(6)(21)(25)については各その2)記載のとおりである。」とあるのを「別紙3の(1)ないし(24)(26)ないし(28)（但し、(6)(21)についてはその2)記載のとおりである（）」と、同63枚目裏12行目の「開始す」とあ

るのを「開始する」と、各改める。

4 同64枚目表末行の「これを懈怠した労務の提供を」とあるのを「これを懈怠した場合就労を」と改め、同裏9行目の「書き込み部分」の次に「及び訂正部分」を、同9行目から10行目にかけての「第135号証の4、」の次に「第295号証ないし第298号証、第301号証の1ないし3、」を、同65枚目表5行目の「別表2の(1)」の次に「(但し、X₂₅関係分を除く。)」を、各加え、同裏末行の「原告らの右行為は労務の提供とはいえず」とあるのを「1審原告らは、1審被告会社の指揮監督下にある訳ではなく」と、同66枚目表10行目の「この義務の履行」とあるのを「使用者の義務の履行としての明示的または黙示的指示」と、同裏2行目の「業務」とあるのを「使用者の負う義務」と、各改め、同表9行目の「義務の遂行」の前に「使用者の負う」を、同67枚目裏2行目の末尾に「また、構内道路H棟付近における出勤状況の写真であることに争いのない乙第121号証の13、15によれば、作業服で通勤している者がいることは認められるが、それは義務付けられる性格のものではなく、労働者が労働時間内に行える更衣を任意にその時間外に行っただけであって、例外的な場合であり、右の結論に何ら影響するものではない。」を、同68枚目裏末行の次に改行の上

「キ 1審被告は、わが国の造船、自動車等の大手製造業の多くにおいては、1審被告と同様の始終業基準を規定しており、実態としても1審被告と同様に労使間の私的自治の分野として始終業管理を行っており、1審被告の始終業管理は、わが国の労働慣行ともなっているものであって、合理的なものであるとも主張する。確かに、弁論の全趣旨により成立の認められる乙第94号証の1ないし4、第95号証、第96、第97号証の各1、2、第98ないし第112号証、第113号証の1、2、第114ないし第119号証によれば、わが国の造船、自動車等の大手製造業の多くにおいて1審被告の主張に副う始終業基準を規定していることが認められる。しかしながら、1審原告らが行った作業服への更衣、安全衛生保護具等の装着は、前記のとおり使用者による装着の義務付けやこれを懈怠した場合の不利益を伴っており、労働基準法上の労働時間に含まれると解すべきであるから、労使間の私的自治で解決されるべき問題ではない。

従って、1審被告の右主張は採用できない。」を加える。

5 同69枚目裏12行目、同70枚目表初行、5行目、6

1 行目, 8行目, 9行目, 11行目, 12行目の「材料」とあるのを「副資材」と, 同7行目の「材料庫等に行く
とすれば」とあるのを「材料庫等に行くことは」と,
各改め, 同71枚目表10行目の末尾に「1審原告らは,
5 単に作業場で労働から開放されても, 完全な休憩の
享受などできず, 午前の終業ないし休憩時間の開始
とは, 労働者が喫食を含む昼休みの自由利用のため
必要最小限の安全衛生保護具等を脱離・保管し, 手
洗を所定の場所で完了した時点であると主張する
10 が, 労働者は, 休憩時間を自由に利用できるので
あるから, 労働から開放された場所が喫食を含む休憩
に適当でなければ, 自らの判断で適宜な場所に移動
し, 適宜な状態でその時間を有効に利用すれば足り
るのである。」を加え, 同72枚目裏7行目から8行目
15 にかけての「前記(1)2」とあるのを「前記(1)(2)」と改
める。

6 同75枚目表4行目の「材料」とあるのを「副資
材」と, 7行目の「別紙5の(1)ないし(28)」とあるのを
「別紙5の(1)ないし(24)(26)ないし(28)」と, 同76枚目表7
20 行目から同裏初行までを「そして, 労働基準法上の
労働時間に該当する前記諸行為を, 就業規則及び賃
金規則において, 労働時間として取り扱わないこと
が許されないことは前記のとおりであり, 1審原告
らと1審被告との間の労働契約上も労働時間に該当
25 すれば賃金を支払うのは当然のことであって, 前記
諸行為が, 本来の作業の遂行上必要不可欠ないし不
可分の行為で, 使用者の指揮監督下における労務の
提供と解される以上, 前記就業規則及び賃金規則の
始終業時刻もそれを含む趣旨に合理的に修正される
べきであるから, 1審原告らは1審被告に対して結
30 果的に所定労働時間を越えて労働に従事した分につ
いて未払賃金の請求ができるものというべきであ
る。」と, 同裏3行目の「別紙6の(1)ないし(28)」と
あるのを「別紙6の(1)ないし(24)(26)ないし(28)」と, 各改め
35 る。

7 同77枚目裏5行目の「証人F」の前に「原本の存
在及び成立に争いのない甲第314, 第315号証の各1,
2, 第316号証, 第317号証の1, 2, 第318ないし第
328号証, 第329号証の1ないし4, 第330号証,」を,
40 同9行目の「これに反する」の次に「前掲甲号各証及
び」を, 同79枚目裏9行目から10行目にかけての「昭
和46年未までは」の次に「, まず作業場で粗洗いを
し, 帳簿等の記入をした後,」を, 同11行目の「昭和
47年1月以降は」の次に「粗洗い等をした後,」を,
45 各加え, 同80枚目表4行目の「10分後」とあるのを

「10分以後」と, 同7行目の「33号証の1ないし31」
とあるのを「33号証の1ないし19, 21ないし31」と,
各改め, 同82枚目裏6行目の「甲第3号証」の前に
「弁論の全趣旨により成立の認められる」を加え, 同
84枚目裏5行目の「支払われいた」を「支払われてい
た」と改める。

二 以上のとおりであって, 原判決は相当であり,
1審原告ら, 及び1審被告の本件控訴は, いずれも
理由がないからこれを棄却し, 控訴費用の負担につ
いて民訴法95条, 89条, 93条を適用して, 主文のと
おり判決する。

福岡高等裁判所第一民事部

裁判官 足立 昭二
有吉 一郎
奥田 正昭

三菱重工業長崎造船所(一次訴訟)事件

(長崎地裁 平元. 2.10判決)
 (昭48(ワ)287号 賃金請求
 認容〔控訴〕)

判 決

原告 別紙原告目録(略-X₁ほか27名)のとおり
 右訴訟代理人弁護士 仙谷 由人
 同 有馬 毅
 同 美奈川成章
 同 小西 武夫
 同 永野 周志
 同 高森 浩
 同 久保田康史
 同 小長井良浩
 同 葉山 岳雄
 同 高井 昭美
 同 松本 健男
 同 崎間昌一郎
 同 奥津 亘
 同 佐々木 齊
 被告 三菱重工業株式会社
 右代表者代表取締役 乙山 次郎
 右訴訟代理人弁護士 古賀野茂見
 同 木村 憲正

主 文

- 一 被告は、原告らに対し、別紙請求認容額目録記載の各金員及びこれらに対する昭和48年10月3日から支払済みに至るまで年6分の割合による各金員を支払え。
- 二 原告らのその余の請求を棄却する。
- 三 訴訟費用は、これを3分し、その2を原告らの負担とし、その余を被告の負担とする。
- 四 この判決は、第1項に限り、仮に執行することができる。

事 実

第1 当事者の求めた裁判

- 一 請求の趣旨
 - 1 被告は、原告らに対し、別紙請求金目録記載の各金員及びこれらに対する昭和48年10月3日から右

各金員の支払済みに至るまで年6分の割合による金員を支払え。 1

- 2 訴訟費用は被告の負担とする。
- 二 請求の趣旨に対する答弁
 - 1 原告らの請求をいずれも棄却する。 5
 - 2 訴訟費用は原告らの負担とする。

第2 当事者の主張

- 一 請求原因
 - 1 当事者 10
 - 被告は、昭和48年6月当時肩書地に本社を、長崎・下関・広島・神戸・名古屋・横浜その他の地区に13の事業所を有し、船舶・各種機械等の製造修理等を行っていた株式会社であり、原告らはいずれも当時被告会社長崎造船所の従業員で、かつ三菱重工長崎造船労働組合(以下「長船労組」という。)の組合員であったものである。 15
 - 2 昭和46年末以前の前被告間の労働契約関係
 - (一) 被告会社長崎造船所における原告らの労働時間の起終点については就業規則上は午前、午後の労働時間の始期・終期、休憩時間の始期・終期が時刻をもって表示されるのみで、どのような行為と状態をもって起終点とするかについては労働基準法に違反しない範囲で、被告会社と労働組合との間の労使交渉とこれに基づく慣行に委ねられてきた。 20 25
 - (二) 昭和46年末ころまで被告会社長崎造船所において労使交渉及び慣行によって確立されていた労働時間の起終点の基準は次のとおりであった。
 - (1) 午前の始業
 - 各所定時刻(当時は午前8時または午前9時)までに各職場の入口または控所付近に設置されたタイム・レコーダーを打刻して出社すれば通常出勤扱いとなり、タイム・レコーダー打刻後に更衣所に赴き、作業服への更衣・安全衛生保護具や作業工具の装着後作業場に向かっていった。 30 35
 - (2) 午前の終業
 - 現場部門では更衣所等の所定の場所で最小限の安全衛生保護具等を脱いで格納し、手洗の後所定時刻(午前12時)に所定の食堂で喫食を、事務部門では手洗の後所定時刻である午前12時に所定の食堂または事務所の自席で喫食をそれぞれ開始できるように作業を止める。 40
 - (3) 午後の始業
 - 造船現場部門では、所定時刻である午後1時に更衣所付近でラジオ体操を開始し、ラジオ体操終了後 45

1 更衣所で喫食前に脱いで格納した最小限の安全衛生保護具等を装着して作業場に、或いは午後1時から更衣所において喫食前に脱いでいた最小限の安全衛生保護具等を装着した後更衣所付近の戸外でラジオ体操を行って作業場に向かい、その他の部門の従業員は所定時刻である午後1時に食堂等を離れて作業場に向かっていた。

(4) 午後の終業

10 所定時刻(当時は午後4時または午後5時)以降にタイム・レコーダーを打刻して退社すれば通常退社扱いとされていた。

そして、労使間の団体交渉や経営協議会の協議と合意に基づき、一般に各通用門を出門する目安を所定時刻後10分とし、通勤用社船の発船時刻を所定時刻後20分としていた。これに合わせて、現場の造船部門においては、所定時刻10分前には入浴開始、遅くとも控所到着、造機部門においては、所定時刻10分前には後始末、掃除などを終えて作業場を離れることとし、これらの基準は「作業止め時間」と呼ばれ、労使間の団体交渉や経営協議会等で協議のうえ合意され、慣行となっていた。

25 また更衣所における安全衛生保護具等の脱離・格納保管、作業服の脱衣保管、手洗、洗面、入浴、通勤服への更衣等の諸行為はタイム・レコーダー打刻前になされていた。

3 被告会社による労働時間の不利益変更

(1) 被告会社は、昭和46年に至り、原告らが所属していた長船労組に対し、昭和47年1月1日から次のような「始終業基準」及び「勤怠把握基準」を定立したい旨の提案をした。

(1) 始終業基準

始 業 前 始業に間に合うよう更衣などを完了し、作業場に到着する。
 始 業 所定の始業時刻に作業場において実作業を開始する。
 午前 の 終 業 所定の終業時刻に実作業を中止し、その後食堂、休憩所へ向かう。
 午後 の 始 業 前 午後 の 始 業 に 間 に 合 う よ う 遊 戯 などをやめて作業場に到着する。
 40 午後 の 始 業 所定の始業時刻に作業場において実作業を開始する。
 終 業 所定の終業時刻に実作業を終了する。
 終 業 後 手洗、洗面、入浴、更衣などを行う。

残 業 時 右記各項に準ずる。

(注)

- 1 管理、設計部門においても、この基準に準じて運営する。
- 2 船内作業(沖係留船を除く。)については「船」を作業場とする。従って、作業場到着とは乗船を完了することをいい、終業時に実作業を終了し作業場を離れるとは下船を開始することをいう。
- 3 用語の定義は次のとおりとする。
 - (1) 実 作 業 始業付帯作業、本作業および終業付帯作業。
 - (2) 始業付帯作業 準備体操、朝礼、動力源、治工具、材料等の段取、図面・作業指示書等の点検、機械装置の注油・点検およびならし運転等の作業。
 - (3) 本 作 業 本来の作業。
 - (4) 終業付帯作業 製品・部品の整理・防錆その他保全処置、機械装置・運搬車両等の停止・火止め・点検整備、治工具・計測具等の整理、残材の回収・整理等の作業。

(2) 始終業の勤怠把握基準

始終業の勤怠は、更衣をす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して判断する。

(二) 右新始終業基準は従来労働時間内に行われていた作業服、安全衛生保護具、作業工具等の着脱、格納、保管、手洗、洗面、入浴等の行為やタイム・レコーダー設置場所から更衣所を経て作業場に至る往復の歩行時間を労働時間外に押し出すとともに、従来実質1時間享受していた昼の休憩時間を目減りさせるものであった。

被告会社の右提案について長船労組は強行法規たる労働基準法に違反するとしてこれに同意せず、被告会社との団体交渉は妥結するに至らず、継続交渉となって現在に至っている。

(三) 然るに、被告会社は、昭和48年4月1日付並びに同年6月1日付の就業規則変更において同規則の一部として右提案にかかる新始終業基準及び新勤怠把握基準を挿入し、かつ新始終業基準を制度的に確保するため従来のタイム・レコーダーによる勤怠把握に替えて始終業時に所定の場所(実際には始業時は作業場ではなく準備体操場となった。)にいるか否かを職制が確認するいわゆる「面着制」を導入するなど、労働条件の一方的な不利益変更を行い(但

し、タイム・レコーダーは同年5月末日まで存続したので、右変更が全面的に実施されたのは同年6月1日からである。)、通勤用社船も帰りの発船時刻を10分も遅らせるなど、これを一方的に変更した。

4 被告会社の一方的な就業規則の変更は労働基準法に違反して無効である。すなわち、

(一) 労働基準法上の労働時間は、労働者が使用者から明示または黙示の指示により、その指揮命令下に労務を提供している時間であると解され、それは労働者保護のための強行法規たる同法の性質上使用者の主観的意図や慣行、労使協定により左右されない客観的なものである。そして、労働基準法上の労働時間の起終点とその根拠については次のとおりである。

(二) 午前の始業

(1) 労働基準法上の労働時間は基本的には入門から退門までと解され、原告らは入門時刻から退門時刻までの賃金支払請求権を有するところ、本件においては、タイム・レコーダーの廃止をめぐる労使間の紛争であったという歴史的経過を考慮して、労働時間の起点はかつてタイム・レコーダーが設置されていた場所とし、右起点以後に行っていた行為で、本件就業規則の変更によって始業時刻以前になすことを余儀なくされた行為に要した時間について賃金を請求するものである。

(2) 仮に、入門が労働基準法上の労働時間の起点ではないとしても、少なくとも入門後更衣等をなすことは右労働時間の起点というべきである。

ア 労働基準法上の労働時間は労働者が使用者の指揮命令下に労務の提供をしている時間であるが、その労務の提供のうちには本来の作業に当たらずとも、法令、就業規則、または職務命令等によって労働者が労務の提供を開始するに当たって義務付けられ、これを懈怠したときは不利益な取り扱いを受けることから、必要不可欠ないし不可分の準備行為とされているものも含まれるというべきである。

つまり、労働者が従事する作業の性質如何によっては、法令により業務上の災害防止の見地から作業服及び安全衛生保護具等の装着が義務付けられている場合があり(労働安全衛生法4条、26条、同規則105条、110条、520条、558条、597条等)、これらの装着は本来の作業を遂行するため必要不可欠な準備行為であるから、それは使用者の指揮命令下においてなされる労務の提供と解され、これに要する時間は労働基準法上の労働時間に含まれるというべきであ

る。また使用者が労働契約上の安全配慮義務を尽くすため作業上の安全確保の見地から作業服及び安全衛生保護具等の装着を就業規則等で労働者に義務付け、或いは使用者が作業能率の向上、生産性の向上、職場秩序の維持など経営管理上の見地から労働者に作業服・安全衛生保護具等の装着を義務付け、これを懈怠した労務の提供を拒否して不利益を課す場合もあるが、このような場合も作業服及び安全衛生保護具等の装着は本来の作業を遂行するにあたり必要不可欠ないし不可分の準備行為といえるから、使用者の指揮命令下においてなされる労務の提供と解され、これに要する時間も労働基準法上の労働時間に含まれるというべきである。

イ これを本件について見ると、原告らは労働安全衛生法規や被告会社の諸規則に基づく上長の指示により、実作業にあたり作業服への更衣及びその更衣の一部として連続してなされる範囲の安全衛生保護具等の装着を義務付けられ、これを懈怠すると、就業規則に定められた懲戒処分や就業拒否の取り扱いを受け、また成績考課に反映されて賃金の減取にもつながる場合があり、原告らの義務付けられている右作業服への更衣及びその一部として連続してなされる範囲の安全衛生保護具等の装着は本来の作業に必要な不可欠ないし不可分の準備行為であり、使用者の指揮命令下における労務の提供といえるから、右更衣等に要した時間は労働基準法上の労働時間というべきである。

従って、少なくとも更衣所における更衣の時間以降の行為(別表3の(1)ないし(2)の当該原告の各午前の始業欄のうち、更衣所における「更衣・保護具着」以降の行為)に要する時間が労働基準法上の労働時間ということになる。

(三) 午前の終業

労働基準法32条では、労働時間は「休憩時間を除き」と規定され、かつ同法34条では、「休憩時間は労働時間の途中に与えなければならない」と定められていることに照らし、午前の終業は「休憩時間の開始」ということになる。もちろん、休憩時間も始業時刻から終業時刻までの間の一部であるから、始業前、終業後と全く同一の自由状態というわけではないが、少なくとも人間として休憩時間を時間一杯まで利用享受しうる状態であればならない。

このような観点に立てば、午前の終業ないし休憩時間の開始とは、労働者が喫食を含む昼休みの自由利用を行うため最小限必要な作業工具・安全衛生保

1 護具等を所定の場所で脱離・保管し、喫食のため社
 2 社会通念上または使用者の安全配慮義務上最小限必要
 3 とされる手洗を所定の場所で完了した時点である
 4 というべきであり、それまでの時間は労働基準法の労働
 5 時間である。

なお、以上のことは、残業時の休憩時間の開始に
 ついても妥当する。

(四) 午後の始業

10 午前の終業で述べたとおり、休憩時間の完全な享
 11 受という観点からすると、午後の始業は「休憩時間
 12 の終了」であり、午前の終業に際して所定の場所で
 13 脱離・保管した作業工具・安全衛生保護具等を再び
 14 装着し始める時点である。

15 なお、以上のことは、残業時の休憩時間の終了に
 ついても妥当する。

(五) 午後の終業

16 (1) 午前の始業で述べたとおり、基本的には退
 17 門が労働基準法上の労働時間の終点と解すべきであ
 18 るが、本件ではタイム・レコーダーの設置してあ
 19 った場所への到着を終点として、もともと時間内に右
 20 到着時以前に行っていた行為で、就業規則変更後に
 21 終業時刻後に行わざるを得なくなった行為に要した
 22 時間について賃金を請求するものである。

23 (2) 仮に、退門をもって労働基準法上の労働時
 24 間の終点と解することができないとしても、前記(2)
 25 (2)のとおり法令または被告会社の就業規則等で装着
 26 が義務付けられている作業服・安全衛生保護具等の
 27 脱離、原告らが汚染職種に就いているが故に社会通
 28 念上相当と認められる入浴、その後の通勤服への更
 29 衣等に要する時間は労働基準法上の労働時間とい
 30 うべきである。

31 (六) 従って、変更された就業規則では1日の労働
 32 時間を8時間とし、始終業時における作業服・安全
 33 衛生保護具等の着脱、手洗、洗面、入浴、始業時の更
 34 衣所からラジオ体操場までの歩行、終業時の作業場
 35 または実施基準線(定刻ライン)からの歩行、休憩時
 36 間に際しての喫食前の作業工具や安全衛生保護具等
 37 の脱離、手洗、午後の始業前の作業工具や安全衛生
 38 保護具等の装着を、労働時間外になすべきものとし
 39 て実作業から除外する旨を定めているが、これらに
 40 要する時間は前述のとおり労働基準法上の労働時間
 41 であって、これらの諸行為を就業規則で1日の所定
 42 労働時間外に義務付けると、原告らの労働時間は労働
 43 基準法32条2項の規定する1日8時間の制限を超
 44 過することになるから、右諸行為を実作業から除外
 45

する就業規則の定めは労働基準法に違反し無効であ
 る。

(七) ところで、労働基準法による監督行政は、届
 出られた就業規則の始終業時刻や休日・休憩等を通
 して労働時間の法的規制を実現しようとするもので
 あるから、特段の事情がない限り、監督機関も使用
 者も少なくとも就業規則上の始業時刻は労働基準法
 上の労働時間の起算点と合致するものとみなしてい
 るのである。一般には、「所定労働時間」(本来は労働
 契約上の労働時間)は同時に「労働基準法上の労働
 時間」と理解されている。このことは、このよう
 な就業規則における始終業時刻の定めから導き出さ
 れる契約の意思解釈としてだけでなく、労使間にあ
 っても日常的にそのようなものと認識・運用されて
 いるのである。少なくとも「休憩時間を除いた始終
 業時刻の間に労働基準法上の労働時間を置く」こと
 が労使間の合意の内容となっているのが通常である。
 従って、労使間に特段の合意がない限り、労働
 基準法上の労働時間につき使用者は賃金支払いの義
 務を免れないのである。

これを本件について見ると、労働基準法上の労働
 時間につき賃金を支払わない旨の特約などは存在し
 ないのであるから、被告会社は労働基準法上の労働
 時間に該当する原告らの諸行為が所定労働時間内
 になされた場合、これに対し通常賃金を支払い、ま
 た仮に法定労働時間を越える場合には36協定を結び、
 かつ、労働基準法37条による割増賃金を支払わねば
 ならない。

5 被告会社の就業規則の変更は、労使慣行または
 労働契約により労働時間内の行為とされていたもの
 を、労働時間外に除外するもので、労働条件の一方
 的不利益変更として無効である。すなわち、

(一) 午前の始業

被告会社においては、本件就業規則の変更前には
 始業時刻までにタイム・レコーダーを打刻(後に更
 衣等を行う。)して出勤すれば通常出勤扱いであった
 ので、タイム・レコーダー設置場所から更衣所まで
 の歩行以降に要する業務上必要不可欠ないし不可分
 の行為で、かつそれに必要とする社会通念上妥当な
 時間は、慣行上ないし労働契約上の労働時間である。

(二) 午前の終業

就業規則の変更前においては、正午に食堂で喫食
 開始ができるように作業場を離れることができる慣
 行が存在したので、必要最小限必要な作業工具・安
 全衛生保護具等の脱離・保管並びに手洗等を所定の

場所で行った後食堂到着までの歩行等に要する時間はいずれも慣行上ないし労働契約上の労働時間である。

なお、以上のことは残業時の休憩時間の開始についても妥当する。

(三) 午後の始業

就業規則の変更前においては、午後の始業所定時刻に食堂を離れることができる慣行が存在したので、食堂から休憩時間前に安全衛生保護具等を脱離して保管していた所定の場所までの歩行に要する時間は、慣行上ないし労働契約上の労働時間である。

なお、以上のことは残業時の休憩時間の終了についても妥当する。

(四) 午後の終業

就業規則の変更前においては、タイム・レコーダーを終業時刻以降に打刻すれば早退とはならず、またタイム・レコーダー打刻前に入浴をすることができる慣行が存在したので、作業場を離れて入浴をするまでの行為に要する時間は、慣行上ないし労働契約上の労働時間である。

(五) 従って、被告会社の就業規則の変更は、右のように労使慣行ないし労働契約で労働時間内の行為とされていたものを、労働時間外に除外するものであって、一方的な労働条件の不利益変更というべきものであるから、右変更は無効というべきである。

そして、労使慣行ないし労働契約で所定労働時間内の行為とされていたものに対し賃金が支払われていたので、被告会社は、右行為が所定労働時間外になされるときは、36協定を結び、かつ労働基準法37条による割増賃金が支払われるべきである。

6 原告らが労働時間外に行わざるを得なくなった具体的行為及び原告らが失った賃金

(一) 昭和48年6月時点における原告らの労働時間起終点、作業場、控所(更衣所)、体操場、食堂、浴場、定刻ライン(実施基準線)並びに通門(入退場門)の各位置は別表1の(1)(2)及び別図1ないし8のとおりである。

なお、原告らの始業時、終業時における作業服、安全衛生保護具、作業工具等の着脱はいずれも更衣所でなされるが、午前の終業時、午後の始業時における最小限のそれらの更衣については、造船部門の原告X₂₁、同X₂₂、同X₂₃、同X₂₄、同X₂₅、同X₂₆、同X₂₇は更衣所で、造機部門では原告X₁₃、同X₁₄、同X₁₁のみは現場控所で、他の原告らはいずれも作業場においてなされる。

(二) 被告会社は、前述のとおり就業規則の変更により一方的に労働条件を労働者に不利益に変更し、その違背に対しては懲戒処分及び賃金カットを以て臨んだため、昭和48年6月1日から同月30日までの間に、原告らは同年5月末まで所定労働時間内に行ってきた別表2の(1)ないし(6)の作業服、安全衛生保護具、作業工具等の着脱、格納・保管、消耗品等の受出、散水、洗面、手洗、入浴等の行為並びに始業時の労働時間起終点位置(元タイム・レコーダーが設置されていた位置)から更衣所を経て準備体操場までの歩行、終業時の作業場から労働時間起終点位置までの歩行、休憩時間(残業時の夕食時も含む。)の際の作業場から食堂までと食堂から作業場までの歩行などを、所定労働時間外に行わざるを得なくなった。そして、この間各原告が所定労働時間外に行った行為の実態は別表3の(1)ないし(28)(但し、(6)(21)(25)については各その1)記載のとおりであり、またそれらの行為に対する未払賃金は別表4の(1)ないし(28)記載のとおりである。なお、別表4の日々の具体的根拠についてまとめ、細分化して列記したものが別表3である。

(三) 請求の基礎となった諸行為に要する時間の計上方法及び金額の計算方法について

(1) 始業時、昼食時、夕食時、終業時の時間計上について

各原告の請求の基礎となった諸行為に要する時間の内容は別表3のとおりであるが、その計上は次の基準に基づいてなされている。

ア 始業時

出勤時刻の如何にかかわらず、所定労働時間外に余儀なくされた一連の諸行為に要した時間を計上した。

イ 午前の終業時

昼食喫食開始時刻の如何にかかわらず、休憩時間中に余儀なくされた一連の諸行為に要した時間を計上した。

ウ 午後の始業時

午後の作業開始時刻の如何にかかわらず、休憩時間中に余儀なくされた一連の諸行為に要した時間を計上した。

エ 長残業の場合の夕食時

右イ、ウと同じ。

オ 終業時

退社時刻の如何にかかわらず、所定労働時間外に余儀なくされた一連の諸行為に要した時間を計上

1 した。

カ 一連の諸行為が所定労働時間内に及んだ時は、被告会社が「不就業」故に賃金をカットした場合にはこれを計上し、賃金を支払った場合には計上していない。もっとも、被告会社は昭和48年6月分については全て賃金を支払っているので計上していない。

キ 私用や組合活動等に費やされた時間は計上されていない。

10 (2) 歩行、更衣、安全衛生保護具・作業工具等の着脱、携行、格納、保管、洗面、入浴等の具体的内容について

ア 始業時の歩行

15 各原告の労働時間起終点より更衣所までの歩行時間並びに更衣所より体操場までの歩行時間である。

なお、原告らのうち、屋外造船現場作業員である原告X₂₃、同X₂₄、同X₂₂、同X₂₁、同X₂₅、同X₂₇については、作業現場の変動、雨天時、ミーティング時等により体操場が異なるため、その歩行時間にかなり

20 イ 昼食時の歩行

午前の終業時においては、各原告のうち、屋外造船現場作業員は定刻ラインより控所(食堂兼用)まで、他の原告は作業場より食堂までの歩行に要した

25 時間であり、また午後の始業においては、屋外造船現場作業員は更衣所より体操場まで、他の原告は食堂より作業場までの所要時間である。

ウ 終業時の歩行各原告のうち、屋外造船現場

30 作業員は定刻ラインより更衣所まで、他の原告は作業場から更衣所までの歩行時間並びに洗面、入浴、更衣等終了後の更衣所から起終点までの歩行時間である。

エ 更衣、安全衛生保護具・作業工具の着脱等

35 について
昭和48年6月については、別表2記載の作業服への更衣、安全衛生保護具・作業工具の着脱・格納保管等に要した時間である。

40 なお、一般に軽装な屋内作業員は、昼食及び夕食の喫食時の場合は安全帽(ヘルメット)等を脱ぐ程度であるため、そのための所定の格納場所が作業場と別個に特定されている一部の原告を除き殆どが事実上時間内になされている。これに比べて、重装備の屋外造船現場作業員は安全帯、命綱並びにペンチ

45 サック等をも脱離、格納してからでない喫食でき

ないため、更衣所でそれらを脱離・格納し、再びそれらを装着する時間が必要となる。また屋内の造船現場作業員である原告X₂₆も所定の更衣所等が屋外作業員と同一条件のため、屋外造船現場作業員に準ずることになる。そして、原告らのうち、造船現場作業員が昼休みに着脱を余儀なくされている最小限の安全衛生保護具、作業工具等は別表2の(3)のとおりである。

オ 洗面、入浴等について

昭和48年6月当時原告らの職種、作業内容等により別表2の(4)記載の手洗、洗面、洗身、入浴等が不可欠で、その各行為に要した時間である。なお、喫食前の手洗時間も不可欠である。

(3) 消耗品、保護具、作業工具等の受出について

昭和48年6月当時、午前または午後の始業に際し、原告らのうち、造船現場作業員に別表2の(5)記載の行為が所定労働時間外に義務付けられていた。

すなわち、原告X₂₂、同X₂₁については、同人らの所属する控所の一角に雑材庫と呼ばれる格納庫に保管されていた消耗品、保護具、作業工具等を、月1ないし2回、1ないし2分を費やして受出を余儀なくされていた。また、原告X₂₃、同X₂₄、同X₂₇、同X₂₅、同X₂₆については、同人らの所属する控所にあった消耗品庫から、溶接作業に従事していた原告X₂₃、同X₂₄、同X₂₇、同X₂₅はほとんど毎日1ないし2分を費やし、また原告X₂₆も月2、3回、それぞれ必要な消耗品、保護具等を受出していた。

(4) 散水について

別表2の(6)記載のように、被告会社における推進器課及び鑄造課(昭和48年当時)の鑄物関係職場では、粉塵の飛散防止という観点から始業前の散水が職制の指示により行われていた。

(四) 被告会社における所定労働時間外に義務付けられた諸行為に要した時間は時間外労働(超過労働)であるから、就業規則及び賃金規則に基づき、超過労働には3割、休日超過労働には5割、深夜労働には5割5分の各割増賃金が支払われなければならない。

なお義務付けられた右諸行為であっても、ストライキに伴う所定労働時間内になされる場合には、通常賃金が支払われるべきである。

従って、原告毎に右規則に基づいて計算した未払賃金は別表4の(1)ないし(28)記載のとおりである。

7 よって、原告らは被告に対し、別紙請求金目録

労働判例全書①労働時間 掲載裁判例（事件名）INDEX

【あ行】	エーディーディー事件……………	①-33
	NTT西日本ほか（全社員販売等）事件……………	①-16
	大林ファシリティーズ（オークビルサービス）事件……………	①-6
	乙山 ^{おつやま} 彩色工房事件……………	①-35
	オリエンタルモーター（割増賃金）事件……………	①-10
【か行】	株式会社ほるぷ事件……………	①-29
	京都銀行事件……………	①-8
	共立メンテナンス事件……………	①-7
	結婚式場運営会社A事件……………	①-12
	神代 ^{かみしろ} 学園ミュージック音楽院事件……………	①-9
	ゴムノイナキ事件……………	①-13
【さ行】	システムメンテナンス事件……………	①-18
	静岡市教職員事件……………	①-38
	JR西日本（広島支社）事件……………	①-25
	JR東日本（横浜土木技術センター）事件……………	①-24
	すし処「杉」事件……………	①-21
【た行】	大星 ^{おおいせい} ビル管理事件……………	①-5
	地方独立行政法人長崎市立病院機構事件……………	①-20
	中央労基署長（大島町診療所）事件……………	①-39
	千代田ビル管財事件……………	①-40
	東京都多摩教育事務所（超過勤務手当）事件……………	①-14
	トーコロ事件……………	①-37
	ドリームエクスチェンジ事件……………	①-19
	ドワンゴ事件……………	①-31
【な行】	奈良県（医師・割増賃金）事件……………	①-15
	日本レストランシステム（割増賃金等）事件……………	①-26
	日本総業事件……………	①-27
【は行】	阪急トラベルサポート（派遣添乗員・第2）事件……………	①-28
	日立製作所武蔵工場事件……………	①-36
	日野自動車工業事件……………	①-4
	ヒロセ電機（残業代等請求）事件……………	①-30
	ビソー工業事件……………	①-17
	プロッツ事件……………	①-11
【ま行】	三菱重工業長崎造船所（一次訴訟・会社側上告）事件……………	①-1
	三菱重工業長崎造船所（一次訴訟・組合側上告）事件……………	①-2
	三菱重工業長崎造船所（二次訴訟）事件……………	①-3
【ら行】	ライドウェーブコンサルティングほか事件……………	①-32
	ルーチェほか事件……………	①-22
	レガシィほか1社事件……………	①-34
	ロア・アドバタイジング事件……………	①-23

【監修者】**徳住 堅治**（とくずみ けんじ）

【経歴】1947年生まれ。東京大学法学部卒業。1973年弁護士登録（東京弁護士会）。東京大学法科大学院客員教授（2007～2010年）。日本労働弁護団会長（2015～2020年）。

【現職】弁護士（旬報法律事務所）

【主要著書】『企業組織再編と労働契約』（旬報社、2016年）、『シリーズ働く人を守る 解雇・退職』（中央経済社、2012年）、『労働組合の組織変動に関する実務上の課題』安西愈先生古稀論文集（中央経済社、2009年）、『どうする不況リストラ正社員切り』（旬報社、共著、2009年）、『労働者とその生命と人権』（岩崎書店、共著、2001年）等。

中町 誠（なかまち まこと）

【経歴】1953年生まれ。東京大学法学部卒業。1978年弁護士登録（第一東京弁護士会）。1993年経営法曹会議常任理事。東京大学法科大学院客員教授（2007～2010年）。

【現職】弁護士（中町誠法律事務所）

【主要著書】『経営側弁護士による精選労働判例集』（労働新聞社、共著、2022年）、『裁判例にみる企業のセクハラ・パワハラ対応の手引』（新日本法規、共著、2012年）、『労働法実務ハンドブック（第3版）』（中央経済社、共著、2006年）、『Q&A労働実務シリーズ 労働条件の変更（第2版）』（中央経済社、2011年）、『[[改訂] 独立行政法人のための労務管理ハンドブック』（三協法規、2007年）等。

【執筆者】**原 昌登**（はら まさと）

【経歴】1976年生まれ。1999年東北大学法学部卒業。同年東北大学法学部助手。2004年成蹊大学法学部専任講師。同助教授（准教授）を経て、2013年より同教授。

【現職】成蹊大学法学部教授。中央労働委員会地方調整委員、労働政策審議会（職業安定分科会労働力需給制度部会）委員、司法試験審査委員等。

【主要著書】『ゼロから学ぶ労働法』（産労総合研究所 経営書院、2022年）、『コンパクト労働法（第2版）』（新世社、2020年）、『事例演習労働法（第3版補訂版）』（有斐閣、共著、2019年）等。

労働判例全書 第1巻 労働時間

2023年6月8日 第1版第1刷発行

定価 本体19,500円（税別）

編者 産労総合研究所

発行者 平 盛之

(株)産労総合研究所

出版部 経営書院

〒100-0014 東京都千代田区永田町1-11-1 三宅坂ビル

電話 03(5860)9799

<https://www.e-sanro.net/>

落丁・乱丁本はお取替えいたします。

印刷・製本 中和印刷株式会社

ISBN 978-4-86326-350-5 C2032