

労働時間

荒木 尚志
(東京大学教授)

1 労働法と労働時間

労働時間規制は多くの国において、労働保護法の嚆矢であり、また、労働法の嚆矢でもあった。産業革命以降の最大の労働問題は、長時間労働による労働者、とりわけ女性や年少者の悲惨な状況の発生であり、これに対処するために19世紀以降、労働時間を制限する立法が各国で制定され、労働法発展の出発点となった。1919年に発足したILOがその第1回総会で採択したILO第1号条約も工業的企業における8時間労働に関するものであった。

しかし、労働時間規制の立法政策は国によって異なっている。大別すると、欧州諸国では労働時間の長さ（最長労働時間）を罰則や行政監督を通じて直接規制しているのに対し（直接規制型）、アメリカの公正労働基準法（Fair Labor Standard Act）の労働時間規制は、週40時間を超えた場合に1.5倍の割増賃金支払を義務づけるのみで、労働時間の上限自体は規制していない（間接規制型）。日本の労働基準法の労働時間規制は欧州と同様の直接規制型に属する。

2 3つの労働時間規制とその対象時間

労働基準法は労働時間に関係して3種類の規制を行っている。第1が労働者を実際に働かせる時間（実労働時間）の長さの規制である（最長労働時間規制）。労働基準法32条は使用者が労働者を1週40時間、1日8時間（法定労働時間）を超えて「労働させてはならない」と規定し、その違反には刑事罰が科せられ得る。

第2が、実労働時間の反対概念である非労働時間（労働解放時間）の規制であり、休憩時間規制（労基法34条）、休日規制（労基法35条）などがその例である（労働解放時間規制）。

第3が、法定時間外労働に割増賃金を支払わせる規制である（割増賃金規制）。労基法は法定時間外労働

に対して25%の、月60時間超の法定時間外労働には50%¹⁾の、休日労働に対しては35%の割増賃金を定めている（労基法37条、割増賃金令）。

第1の最長労働時間規制の対象となる労働時間（実労働時間）と第2の労働解放時間規制の対象となる非労働時間の関係は、労働時間にあらざる時間が労働解放時間であるから、両者の間に中間領域（労働時間でも非労働時間でもない時間）はなく、いずれかに類別される。したがって、労働時間の外延を画することは同時に非労働時間の外延を確定することでもある。また、第3の割増賃金規制は、実労働時間が法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えた場合に、割増賃金を払わせる規制なので、対象となるのは第1の労働時間と同一となる。

この労基法の規制対象とする労働時間（以下「労基法上の労働時間」）とは何かをめぐっては議論がある。

3 「労働時間」概念の解釈問題

工場で働く労働者が実際の労働を開始するまでに、例えば、①自宅を出て通勤し、②工場の門に入って更衣室まで歩き、③更衣室で着替えをし、④準備体操をして、⑤当日の作業打ち合わせをして、⑥作業具等を取り揃えて、⑦実際の作業に取りかかる、といった経緯をたどるとしよう。労働基準法32条2項は、「使用者は……労働者に……1日について8時間を超えて、労働させてはならない」と規定するが、この一連の活動のどこからを労働時間として計算するのかによって、1日8時間規制の意味も変わってくる。しかし、法文はそうした活動の何が労働時間と評価されるのかについては何も定めていない。そこで、法を「解釈」して、「労基法上の労働時間」とはいかなる時間かを明らかにすることが必要となる。

4 労働時間性判断枠組み

「労基法上の労働時間」に該当するかどうかは、労働基準法の立場から客観的に判断される（労働時間性判断枠組みに関する「客観説」）。仮に、労使当事者が①～⑧の時間を労働時間として取り扱うことを合意していたかどうかを基準に労働時間性を判断してよいとすると、交渉力において優越する使用者に好都合に労働時間の範囲が狭められてしまい、妥当でないからである。

この点、立法によって明白な労働時間と明白な非労働時間の間のグレーゾーン（付随的活動）については、当事者の約定を基準として労働時間性を決めてよいという立場（「二分説」）を採用する国もある。アメリカのポータル法が、主たる活動に付随する活動の労働時間性を、当事者が賃金支払対象としたか否かによって決めることとしているのがその一例である²⁾。もっとも、アメリカの労働時間規制自体が割増賃金支払の基準にすぎず、しかも客観説に立ち構内歩行時間を労働時間とした判例を覆すために立法によって採用されたものであることにも留意する必要がある。

直接規制型の労働時間法制を採用する日本で、約定を基準に判断してよいとの立法的手当がなされていない現行法の下では客観説を採るべきことで学説・判例はほぼ一致している³⁾。客観説に立つと、客観的に決まる労基法上の労働時間概念を確定しておく必要がある。

5 労働時間概念に関する学説の展開と判例

労働時間性が具体的に問題となるのは、日本のみならずドイツやアメリカでも、①使用者の関与の存否（使用者の関与要因）、②純然たる本務以外の活動の労働時間性（労働の質的外延）、③待機や仮眠時間などの不活動時間の労働時間性（労働の量的外延）の3つの場面に整理できる⁴⁾。この点に留意すると学説における労働時間概念の議論は次のように展開してきたといえる。

(1) 指揮命令下説（単一要件説）

伝統的学説である指揮命令下説は、労基法上の労働時間を「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」と定義してきた。この定義は、いわゆる手待時間（必要が生じた時にすぐに作業に取りかかることができるように準備をして待機している時間）が休憩（非労働時間）にはあらず労働時間となるという場

面、すなわち、③の不活動時間の場面を主として想定し、①使用者の関与要因の典型である指揮命令概念に依拠してなされた定義である（1930年の商業及び事務所の労働時間に関するILO第30号条約2条参照）。

しかし、労働時間性が問題となるのは③の場面ばかりではない。②の本務外の活動（例えば、①～⑧の種々の準備作業、小集団活動、研修、健康診断等）について、指揮命令下説は、それらの活動を不利益取扱や制裁等により義務づけていたか、あるいは、本務との職務関連性の高さや不可欠性といった要素を考慮して判断してきた。強制や義務づけは指揮命令概念の一つとして了解することも可能だが、職務関連性や不可欠性は当該活動自体の内容・性質に由来するもので、使用者の外部からの働きかけである指揮命令とは異質の基準のように思われる。

また、指揮命令や指示を受けて当該活動を行うことと「指揮命令下に置かれている」こととは同じではない。例えば、外回りの営業担当者や外務員などが事業場外で労働する場合、確かに指示された職務を行っており、その時間が労働時間と評価されるべきは異論がない（労基法38条の2もそのことを前提に一定の場合にみなし制を許容する）。また、業務遂行手段や労働時間配分について使用者からの具体的指示を受けずに就労する裁量労働制の適用可能な労働者（労基法38条の3、38条の4参照）も、所定の手続要件（労使協定や労使委員会決議）を満たさない場合、「みなし制」は適用されず、いかに裁量的に働いていてもその時間は労働時間として算定されるべき事となる。これらみなし制の対象となりうる労働者は、「指揮命令下に置かれている」というより、業務指示を受けて職務を遂行していると把握すべきではなかろうか。

要するに、古典的工場労働では、労働時間とは、まさに使用者の指揮命令に拘束されて働く時間と把握してもあまり問題がなかった。しかし、労働者の過半数をホワイトカラーが占め、自らある程度の裁量を持って就労する労働者が増えてくると、指揮命令概念による労働時間把握がうまく機能しなくなり、別の判断要素（職務関連性等）で判断した結果を、「指揮命令下に置かれている」との定義に帰着させたり、指揮命令概念を抽象化して対処し、判断精度が低下しているのではないかとの問題点が指摘されるようになる⁵⁾。

(2) 限定的指揮命令下説（部分的二要件説）

そこで、学説には、指揮命令による把握を限定し、

②の場面で実際に労働時間性を基礎付けている業務性・職務性を労働時間の定義に反映させる立場が主張されるようになった。すなわち、労働時間とは「使用者の作業場の指揮監督下にある時間または使用者の明示・黙示の指示によりその業務に従事する時間⁹⁾」とし、③の場面と②の場面それぞれに対応した定義が提示された。

(3) 相補的二要件説（完全二要件説）

さらにすすんで、完全な二要件説を採るのが「相補的二要件説⁷⁾」である。同説は、裁判例・行政解釈の分析と労基法 32 条の「労働させ」てはならないとする規定を踏まえ、労働時間概念は使用者の指揮命令に代表される①使用者の関与要件（労働「させ」たといえるか）と、②または③に関わる活動内容（職務性）要件（当該時間が「労働」といえるか）から構成されており、いずれか一方が全く欠ければ（使用者の認識すらなくなされた活動や、職務性の全くない活動等）、労働時間性が否定されるとする。部分的二要件説との違いは、③の不活動時間の判断場面でも、使用者の関与と当該時間の職務性（労働していると評価されてよい当該時間の拘束の程度）の二要件で把握する点である。そこで、相補的二要件説は労働時間を「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」と定義する。

同説の主張のもう一つのポイントは、労働時間制判断の仕組みを明示した点にある。すなわち、労働時間性が問題となるのは、二要件の一方が希薄な場合であり、他方の要件を相互補完的に把握して、客観的に「労働」「させ」たと評価してよい程度に達している場合に労働時間性が肯定される。例えば、使用者の関与要因が希薄な場合は（使用者が黙認していたのみ）、職務性要因が高度に充足されねばならず（当該活動が本務そのもの）、職務性要因が希薄な場合は（例えば社内運動会への参加）、使用者の関与要因が高度に充足される必要がある（使用者が参加を義務づけ、不参加に不利益がある⁸⁾）。

(4) 判例の労働時間定義（指揮命令下説）

こうした学説の展開が見られた後、最高裁は伝統的な指揮命令下説の労働時間定義を採用した⁹⁾。しかし、判例の具体的判断を子細に観察すると、その判断の実質においては、有力学説（二要件説）の判断基準を相当程度取り入れていることも指摘されており¹⁰⁾、そうであれば定義と判断基準の一貫性が疑問となるとの指摘もある¹¹⁾。

6 指揮命令下説と不活動時間の判断

学説にも、③不活動時間の労働時間性判断では指揮命令下説が妥当とする見解が少なくない。しかし、近時の指揮命令下説によるビル管理人の仮眠時間の判断などを見ると、次のような疑問も生じてくる。

不活動時間の労働時間性判断は、労働からの解放が保障されていたか否かによる。そこで、使用者が仮眠時間に警報や電話への対応を命じていた場合、労働解放の保障はなく、仮眠時間は労基法上の労働時間にあたとされたことは了解できる¹²⁾。しかし、判例は、「実作業への従事……の必要が生じることが皆無に等しい」場合には、労働時間性が否定されることを示唆する。すなわち、使用者が警報や電話への対応を命じており労働解放の保障はない（したがって使用者の指揮命令下に置かれており労働時間性が肯定されるはずである）にもかかわらず、警報の鳴る頻度によっては労働時間性が否定されうるとするわけである。そうすると使用者の指揮命令下に置かれていたかどうかでは労働時間性は判断できず、使用者の関与要因（警報・電話への対応を命じたこと）は同一でも、その不活動時間の拘束・負担の程度を客観的に評価して、職務に従事していると評価し得ない程度に負荷の低い場合に労働時間性を否定しているのではなからうか。

不活動時間については、他にも、使用者から必要な時に呼び出されるという状態に置かれていても（したがって労働解放の保障はない）、その不活動時間を過ごす場所や環境によって（狭い部屋での待機か、いわゆる「呼出待機」のように自宅にいてくつろぐことができるのか）、労働時間性に違いが生じることがありうる。これも指揮命令下に置かれていたか否か（労働解放の保障の有無）ではなく、当該時間の客観的な拘束度を職務を遂行していると評価しうるかという観点から吟味しているのであろう。

そうすると、不活動時間についてもやはり①使用者の関与要件と③当該時間の拘束度という職務性要件の二要件の相補的充足度を評価しなければ、実際の労働時間性判断は下せないように思われる。判例においては指揮命令下説が確立したかに見えるが、今後も、なお理論的側面での議論が継続しそうである。

7 労働時間の算定

さて、労働時間概念が確定したとしても、実務上重

要なのは、その労働時間数をどう算定し立証するかである。日本の職場では労働時間の自己申告制も広く行われているため、未払い残業代を求める訴訟等で実際の時間外労働数の立証問題が顕在化する。

この問題については、原告たる労働者に時間外労働数の立証責任があることが出発点となるが、労基法は、使用者に対して、労働者を法定時間以上労働させてはならない義務（労基法 32 条）、賃金台帳に労働時間数を記入する義務（労基法 108 条、労基則 54 条）および 3 年間の記録保存義務（労基法 109 条）を課していることを踏まえる必要がある。そうすると、労働者が労働時間数について一応の立証を行った場合には、労働時間数を把握しておくべき使用者による反証が成功しない限り、その一応の立証に基づき労働時間数を認定するなど立証責任についての合理的処理が要請される¹³⁾。近時の裁判例もその方向で展開してきている¹⁴⁾。

8 ワーク・ライフ・バランスと労働時間規制

労働時間規制は最長労働時間と割増賃金を規制するだけでなく、休憩や休日などの労働解放時間の規制をも含む。そして、労働関係においてワーク・ライフ・バランスという価値が台頭してきた今日、労働解放時間の規制の意義が認識されるようになってきている。

すでに立法化されたものとしては 2008 年の労基法改正で月 60 時間超の時間外労働については、割増賃金ではなく有給代替休暇という労働解放時間を付与することが可能とされた（2010 年 4 月 1 日より施行）。時間外労働に労働解放時間付与で対応することは日本の長時間労働問題に対する新たな取り組みの一つとして注目される。

また、EU で採用されている毎日連続 11 時間の労働解放時間を確保させる休息時間規制は、拘束時間を 13 時間に制限することとなり、ワーク・ライフ・バランスの観点からも関心を集めつつある。

労働時間規制は労働者の健康確保を目的として導入されたものである。しかし、ワーク・ライフ・バランスといった視点からの規制は、健康確保のための労働時間概念としての実労働時間とは異なる、例えば在社時間の規制といった手法もありうるかもしれない。

労働法の原初の形態であった労働時間規制は、時代に応じて様々な要求を取り込み発展してきた。1947 年に労基法が制定された当時は、1 日 8 時間、週 48 時間制が原則であったが、長時間労働によるソーシャ

ルダンピングであるという国際的批判・貿易摩擦に直面し、1987 年改正で週 40 時間制に踏み切った（段階的に実施）。労働者の多様化に対応して、労働時間規制も多様化し、裁量労働に「みなし時間制」という実労働時間とは異なる規制手法も導入された。最近では、管理監督者に対する適用除外制度の濫用が問題となると同時に、最長労働時間、労働解放時間、（深夜割増を除く）割増賃金という 3 つの労働時間規制全部を「管理監督者」概念に依拠して除外するという制度的問題も認識されてきている。

労働時間規制にいかなる社会的機能を担わせるべきかは今後も重要な政策課題であり、法の規制する労働時間概念も、これにあわせて議論の対象となろう。

- 1) 2010 年 4 月 1 日より施行。中小企業は当分の間、猶予。
- 2) 荒木尚志『労働時間の法的構造』122 頁以下（1991 年）。
- 3) 荒木尚志『労働法』160 頁（2009 年）、三菱重工長崎造船所事件・最一小判平成 12 年 3 月 9 日民集 54 卷 3 号 801 頁、大星ビル管理事件・最一小判平成 14 年 2 月 28 日民集 56 卷 2 号 361 頁、大林ファシリティーズ（オークビルサービス）事件・最二小判平成 19 年 10 月 19 日民集 61 卷 7 号 2555 頁。
- 4) 荒木・前掲注 2) 92 頁、205 頁、231 頁参照。
- 5) 大林ファシリティーズ（オークビルサービス）事件・前掲注 3) では、住み込みのマンション管理人の病院通院・犬の散歩を原審は指揮命令下から離脱していないとして労働時間性を認めたのに対し、最高裁は指揮命令下にあったとはいえないとする。しかし最高裁自身認めるように労働時間性が否定されるのは「業務とは関係のない私的行為」だからであり、指揮命令下に置かれていたか否かの基準は機能していない。
- 6) 菅野和夫『労働法（初版）』190 頁（1985 年）、安枝英紳「労働時間管理」季労別冊 9 号『チェックポイント職場の労働法』70 頁（1986 年）。
- 7) 荒木・前掲注 2) 258 頁以下、同前掲注 3) 163 頁。
- 8) この見解を支持するものとして下井隆史『労働基準法（第 4 版）』288 頁（2007 年）、水町勇一郎『労働法（第 2 版）』244 頁（2008 年）。
- 9) 前掲注 3) の判例。
- 10) 土田道夫『労働法概説』116 頁（2008 年）、石橋洋「労働時間の概念」菅野和夫他『労働判例百選（第 7 版）』107 頁（2002 年）。
- 11) 梶川敦子「労働時間の概念」村中孝史他『労働判例百選（第 8 版）』83 頁（2009 年）。
- 12) 大星ビル管理事件・前掲注 3)。
- 13) 梶川敦子「割増賃金請求訴訟における時間外労働時間数の立証と使用者の記録保存義務——アメリカ法の検討を中心に」神戸学院法学 38 卷 3・4 号 355 頁以下（2009 年）参照。
- 14) 裁判例の傾向については浅野高宏「セントラル・パーク事件」季労 220 号 189 頁（2008 年）、梶川・前掲注 13) 参照。

あらかし・たかし 東京大学大学院法学政治学研究科教授。
最近の主な著作に『労働法』（有斐閣、2009 年）。労働法専攻。