

労働時間性の判断における職務性／業務性の内容

——非職務的活動（自己研鑽，研修，会食等）に関する裁判例を中心に

富永 晃一

（上智大学教授）

本稿は、労働基準法ないし労災認定基準において労働時間か否かが問題となりやすい、研修・自己研鑽、会食等の非職務的活動の労働時間性を判断した裁判例を中心的な検討素材として、労働基準法上の労働時間の重要な要件（要素）の1つである「職務性」の観点から、労働時間概念の相対性を検討するものである。労働基準法上の労働時間は、判例上「使用者の指揮命令下にある時間」と定義されるが、その要件（ないし考慮要素）として使用者の関与と職務性を用いる考え方が有力である。また、（割増賃金請求訴訟で問題となる）労働基準法上の労働時間と（労災関係訴訟で問題となる）労災認定基準上の過重労働等の判断基準である労働時間は異なりうるとの指摘がある。本論文は、職務性の観点から各類型での労働時間性の判断事例等进行分析する。割増賃金事案では使用者の具体的指示が重視され、労災民訴・労災事案でも重要であるが、一部には不可避性や労働負荷（心理的・身体的負担）の観点での職務性を重視し、労働時間と認める傾向もみられる。限られた数の裁判例に見出される、類型間の微量な相違からの示唆ではあるが、本稿は労働時間認定における「職務性」は、①業務との関連性、②労働負荷、③使用者への利益性という複数の観点を含む概念であり、一部の裁判例では割増賃金事案と労災事案とで重視される要素が異なるため帰結がずれる可能性があると考ええる。これは、補償目的（割増賃金）と健康安全確保目的（労災）の違いによる労働時間概念の相対性ともいえる。

目次

I 本稿の目的

II 「研修」「自己研鑽」

III その他の非典型的活動時間（会食、接待、運動競技会等）

IV 検討

I 本稿の目的

1 問題意識

本稿の目的は、労働基準法上の労働時間（以下「労基法上の労働時間」）か否か争われやすい非職務的活動時間に関する裁判例等を概観し、「職務

性」からみた労働時間の概念を検討することである。

労働基準法（以下「労基法」）は、労働時間の上限や休憩時間、法定休日等の労働時間の枠を定め、その超過に割増賃金規制を設定している（労基法32条以下）。割増賃金規制の趣旨は、法定労働時間及び週休制の維持（労働者の心身の保護）と過重な労働への補償とされている¹⁾。

他方で労働時間は、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」）の行政解釈上、脳心疾患や精神障害の労災認定の判断基準の1つとされ²⁾、また労働安全衛生法上、使用者は労働者の労働時間把握義務を負う（労安衛法66条の8の3）。そこでいう労働時間は労基法上の労働時間規制を前提にす

るものであるが³⁾、労基法上の労働時間概念とは異なるとの指摘もなされている⁴⁾。

規制や紛争類型（割増賃金事案か、労災／労災民訴事案か）と、労働時間の判断傾向あるいは職務性の捉え方との関係性に関し裁判例の現況を確認することは、紛争の予防や解決の観点から実務的意義を有し、また労基法上の労働時間性やその判断枠組みの検討の参考となりうると思われる。

2 「労基法上の労働時間」の概念と検討対象

(1) 労基法上の労働時間

「労働時間」は多義的な概念である。現在の代表的学説⁵⁾は、①労働者が具体的に労働し就業義務を果たした実労働時間、すなわち使用者が労働者に「労働させ」た時間を「労基法上の労働時間」とし、労働者が労働義務以外の契約上の義務等を負う時間を「労働契約上の義務の存する時間⁶⁾」と呼ぶ。これらに対し「賃金を支払われる」時間すなわち使用者が賃金支払義務を負う時間を「賃金時間」と呼ぶ（当事者の約定で定めうるため、「労働契約上の労働時間」とも呼ばれる⁷⁾）。

また労基法上の労働時間の概念を民事法上（割増賃金請求権の対象）と公法・刑事法上（公法的な規制や罰則の対象）とにさらに峻別する見解も存する⁸⁾。また前述のように、労基法上の労働時間と労災認定や労災民訴の業務起因性の判断での労働時間の相違も指摘される。

(2) 判断枠組み、判断基準

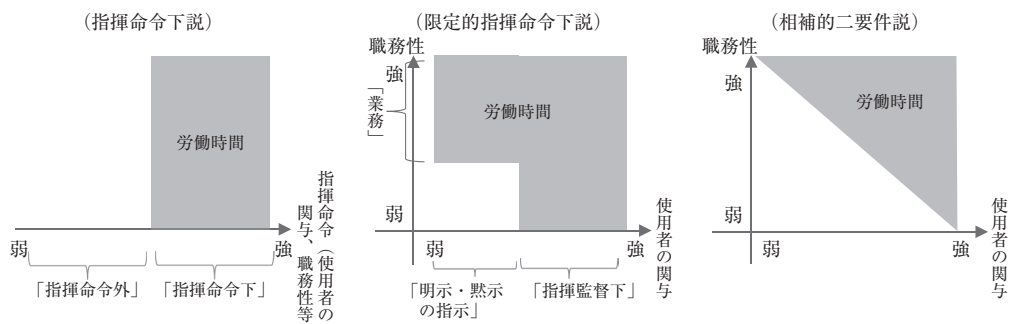
労基法上の労働時間の定義規定はなく、「労働させ」る時間（労基法32条）であると解されていたが、その判断方法（私的自治か（主観説）、客観

的な実態判断か（客観説）、中核的な時間は客観的判断、周辺の時間は当事者の合意か（二分説）や判断基準（どのような要素で判断するか）等の点⁹⁾につき、学説やかつての裁判例では相違がみられた。

最高裁は、割増賃金請求の文脈で業務の準備行為等の労働時間性につき判断した①三菱重工長崎造船所事件¹⁰⁾で、労基法上の労働時間を「使用者の指揮命令下にある時間」と定義し（指揮命令下説）、また労基法上の労働時間該当性は「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」とした（客観説）。その後の最高裁判決（職場での不活動仮眠時間につき大星ビル管理事件¹¹⁾、職場に隣接した居室での待機時間等（大林ファシリティーズ（オークビルサービス）事件¹²⁾）。いずれも割増賃金事案¹³⁾）でも、この定義と判断方法（指揮命令下説、客観説）は踏襲された。

学説では、労基法上の労働時間を、①（判例、行政解釈¹⁴⁾と同様に）使用者の指揮命令下にある時間と解する指揮命令下説¹⁵⁾、②「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」と解し、指揮監督を中心に業務性（職務性）¹⁶⁾の要素を部分的に考慮する限定的指揮命令下説（部分的二要件説）¹⁷⁾、③職務性（職務関連性）と使用者の関与（使用者の黙認・許容、抽象的指揮命令、具体的指揮命令と強制等）の相補的な2要件を相当程度に充足する時間と解する相補的二要件説¹⁸⁾等¹⁹⁾が存する。指揮命令下説でも「指揮命令下」中に職務性を包摂して考慮する立場が有力であり、3説の相違は大きいものではない²⁰⁾。

図1



これら3説を図示すれば、図1のようになろうか（筆者の無理解により不正確な可能性がある）。

（3）本稿の検討対象

3説はいずれも何らかの形で職務性を考慮している。この中でも職務性を重視している相補的二要件説上、職務性は、本務外活動等で問題となる労働時間の質的外延に係る要素（活動の業務関連性）と、不活動仮眠時間等で問題となる、量的外延に係る要素（拘束ないし自由利用性の欠如の程度）とがあるとされていた²¹⁾。

本稿の問題意識は、賃金補償の観点を併有する割増賃金請求事案と健康・安全の観点が主となる労災事案や労災民訴事案とで労働時間認定に要する職務性の内容や程度に相違があるか²²⁾、という点にある。以下では、まだ直接の最高裁の判断がない「研修や自己研鑽」「懇親会や接待の会食等」の2つにつき、労働時間性を判断した、前掲三菱重工長崎造船所事件以降の裁判例を中心的な検討素材として事案類型ごとに分析することとしたい。

II 「研修」「自己研鑽」

1 行政解釈・学説

古い行政解釈は、使用者実施の教育への参加につき、出席の強制性・任意性という使用者の関与のみに依拠した判断を示していたが²³⁾、より後の時代の通達には法令等により実施が求められる研修時間等を労働時間とするもの²⁴⁾がある（職務性を考慮したものとの指摘がある²⁵⁾）。さらに後のガイドライン²⁶⁾では、参加することが法令上ないし業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間が労働時間であるとされ、業務関連性の視点（職務性）の要素が加わっている。

「働き方改革」と関連して示された、高度な専門知識を習得する必要がある医師の自己研鑽に係る通達（「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」²⁷⁾）でも、①所定労働時間内、使用者に指示された勤務場所（院内等）での自己研鑽に要

する時間は「当然に労働時間」であり、所定労働時間外については、②本来業務と直接の関連性なく、上司等の明示・黙示の指示によらず行われる限りは在院して行う場合も「一般的には労働時間に該当しない」とされ、③「上司の明示・黙示の指示により行われるものである場合」は、所定労働時間外でも、診療等の本来業務との直接の関連性なく行われるものでも「一般的に労働時間に該当する」とされている。

学説では、相補的二要件説の立場から、所定労働時間内なら具体的指示があれば労働時間該当性を認め、所定労働時間外なら業務性が高い研修等について受講指示があれば労働時間該当性を認め、職務性の希薄なもの（親睦目的の社内運動会など）は参加強制など高度の使用上の関与があれば労働時間該当性を認めるという立場に立ち、職務関連性は使用者・労働者のいずれの利益となるかをも考慮すべきという見解が示されている²⁸⁾。また業務との関連性・使用者による強制・関与の程度に加え、労働者の自発性などが裁判例では考慮されているとの指摘がある²⁹⁾。行政解釈や裁判例から、自由参加であれば教育時間は労働時間でないが、不参加が勤務評価の低下等の不利益に結びつく場合などは実質上の参加強制があるとして労働時間となると指摘する見解³⁰⁾、拘束時間外であれば自由参加である限り労働時間でないとしつつも、不参加の場合の不利益、業務との密接な関連性、実施の場所・時間帯を考慮して労働時間に該当する場合がある³¹⁾等の見解も示されている。

2 判例・裁判例

以下では前掲三菱重工長崎造船所事件以降の研修・自己研鑽等に関する裁判例について、請求内容により割増賃金事案、労災民訴事案（割増賃金との双方にわたる事案も存する）、労災事案に分けて概観する（以下、事件名の後のカッコ書き中は、問題とされた活動内容であり、労働時間性の肯定・否定が文脈から読みにくい場合は肯定・否定の結論を併記した）。

(1) 割増賃金等事案

裁判例では使用者の関与、特に時間・場所に関する具体的指示や強制を重視する傾向が高い。使用者の関与としての要素には、時間的・場所的支配（所定労働時間内、職場内）、具体的指揮命令（相補的二要件説上は職務性の要素でもある）、抽象的指揮命令、義務づけ等があるところ、自己研鑽等は職務性が薄いため、反面として労働時間性認定には強度の使用者の関与が必要ということと思われる。

時間や場所を指定した具体的指示があれば、職場外・所定労働時間外でも研修・自己研鑽等の労働時間性は認められる（前原鋸断事件³²⁾（うち上司同席の本人のための勉強会：肯定）、ダイレックス事件³³⁾（本社等で実施の自社商品等のセミナー：肯定）等）。修行など自己研鑽的なものでも具体的な指示があれば労働時間性が認められる（八坂神社事件³⁴⁾（時間場所指定の神職の参籠：肯定））。具体的指示の重視から、逆に使用者による義務づけがないとして職務性の有無を問わず労働時間性を否定する例もみられる（前掲前原鋸断事件（うち任意参加の安全活動）、西日本旅客鉄道事件³⁵⁾（任意参加の休日開催の社内研修）、東京エムケイ事件³⁶⁾（出席の強制の程度等不明な班集））。

職場内かつ就業時間内という事情は使用者の強い関与を意味し、労働時間であるという推定が働くようである（オリエンタルモーター事件控訴審³⁷⁾（自己啓発目的の発表会準備の就業時間外部分：否定）、医療法人社団E会（産科医・時間外労働）事件（就業時間中・職場内の非職務的な趣味に関する読書、DVD視聴及びインターネット閲覧：肯定³⁸⁾、三井住友トラスト・アセットマネジメント事件第一審³⁹⁾（うち就業時間中のインターネット等でのマーケット情報収集：肯定））。

具体的指示がなく、就業時間内かつ職場内でなければ、時間・場所の一方における使用者の支配の有無や職務性の濃淡で判断が分かれる（医療法人社団明芳会（R病院）事件⁴⁰⁾（職場内・時間外の強制参加の業務性がある学術大会の準備：肯定、職場外・時間外の準備：否定、労災民訴事案でもある）、長崎市立病院事件（うち職場内、時間外で医師が参加・従事した看護師勉強会等、業務性の高い文

献調査：肯定、業務関連性の薄い文献調査等や抄読会の準備：否定⁴¹⁾、類設計室事件⁴²⁾（人事評価対象で業務性の高い職場内・時間外の自主活動：肯定）、三井住友トラスト・アセットマネジメント事件（控訴審⁴³⁾（うち職場内・時間外の情報収集：肯定、下級審と判断相違））。職場外かつ所定労働時間外の場合、高度の業務上の必要性から使用者の関与が薄くとも労働時間性が認められた例もあるが、労災民訴事案でもあってその影響が疑われる事案であったり（社会福祉法人横浜市福祉サービス協会事件⁴⁴⁾（業務上の資格維持に必須の社外・時間外の講習：肯定）、前掲長崎市立病院事件（うち医師の業務に密接に関連する文献調査等：肯定））、純粋な割増賃金事案でも事業場外労働の適用が認められなかったやや特殊な事例であったり（アネビー事件⁴⁵⁾（出先訪問等のための準備：肯定））する。

労働者の発意でなく使用者の推奨や学習時間の把握等の関与があっても、労働者の自己利益的・非業務的な性格があれば労働時間性は否定されやすい（NTT西日本ほか（全社員販売等）事件⁴⁶⁾（うち使用者に推奨され、学習時間の把握がされる時間外・職場外でのWEB学習時間：否定）、前掲オリエンタルモーター事件（控訴審）、ラ・フィエスタ事件⁴⁷⁾（自己研鑽の性格があり欠席の不利益がない職場内、時間外の勉強会：否定）、ルーチェ事件⁴⁸⁾（うち時間外、職場内での開始・終了の指示がある美容師カットモデル練習会：否定））。使用者の明確な（時間場所を指定した）業務としての指示等がないことを理由に否定するものも多い（エスコグラフィックス事件⁴⁹⁾（うち就業時間外での習得を促された、自宅等でのソフトに関する知識修得：否定）、日本ケミカル事件第一審⁵⁰⁾及び控訴審⁵¹⁾（任意参加の業績発表・研修、懇親会が主眼の研修：否定）、大和エネルフ事件⁵²⁾（うち上司の勧奨・職場の人間関係に基づき参加した職場外・時間外の社外団体のセミナー：否定）、個別教育研究所事件⁵³⁾（進捗状況の報告や作成物提出を求める、業務のマニュアル等の貸与による自宅学習：否定）、地位確認等請求事件⁵⁴⁾（使用者の推奨があっても強制でない歯科医師向け講習：否定））。

また割増賃金事案には後述の労災民訴・労災事案のように「労働者の負担」を労働時間性の判断

で考慮する事例は見当たらない。

(2) 労災民訴事案

安全配慮義務関係事案でも基本的な判断枠組みは同じであり、ボリュームゾーンの判断傾向は割増賃金事案と類似する（また重要な判決のいくつかは割増賃金事案でもある）。参加強制や具体的な指示を欠くとして労働時間性を否定する事例も同様にみられる（テクノハカルエンジニアリング事件⁵⁵⁾（うち強制性がないとされた上司の推奨による早朝実施の社外団体主催のセミナー参加：否定））。

ただし、いくつかの事例では職務性に重心を置いた判断がなされており、具体的な指示や強制がないなど使用者の関与が薄い研修や自習等でも労働時間性が認められている（医療法人雄心会事件（控訴審）（職場内・時間外の業務必要知識の自習時間等：肯定）⁵⁶⁾、池一菜果園ほか事件（第一審）⁵⁷⁾（うち職場外・時間外の説明会：肯定）、前掲社会福祉法人横浜市福祉サービス協会事件及び前掲長崎市立病院事件（ともに割増賃金事案でもある））。明示的に使用者や上司が業務扱いでないとした時間についても、労働時間性の肯定事例がみられる（静岡県（県警察・両親側）事件⁵⁸⁾及び静岡県（県警察・妻子側）事件⁵⁹⁾（研修の事前会合：肯定））。類似事案につき、割増賃金では前掲エスコグラフィックス事件（OJTで行うべきとされていた業務知識の学習：否定）、労災事案では地公災基金熊本県支部長（市立小学校教諭）事件⁶⁰⁾（休暇で行うこととされていた教員免許更新講習：否定）のように否定例があるのと対照的である。

一般論や理由づけの中で、業務起因性の判断上の労働時間を労基法と異なって捉える考えを示すものがある（前掲医療法人雄心会事件（控訴審）⁶¹⁾、前掲静岡県（県警察・両親側）事件第一審及び静岡県（県警察・妻子側）事件第一審・控訴審⁶²⁾、社会福祉法人横浜市福祉サービス協会事件控訴審⁶³⁾、大阪府（府立高校教員）事件⁶⁴⁾等）。またこの類型では、「労働者の負担」の観点に言及して労働時間性の否定理由とするものがある（佐賀県立高校事件⁶⁵⁾（自宅残業：否定、心理的負担の低さを指摘））。

(3) 労災等事案

労災関連事案でも、労災民訴事案等と類似した状況がみられる。すなわち一方では、使用者の具体的な方法・場所等を特定した指示等の欠如や、所定労働時間外に行うべきとされていたことを理由に、一定程度高度の業務性（業務遂行に必須ないし業務にのみ必要な知識の習得等）であっても、労働時間性を否定するものが存する（池袋労働基準監督署長（ライジングサンセキュリティーサービス）事件⁶⁶⁾（受験を命じられた検定試験の講習受講・勉強：否定）、前掲地公災基金熊本県支部長（市立小学校教諭）事件、岐阜労働基準監督署長（十六銀行）事件（第一審）⁶⁷⁾（受講を求められた通信講座や各種試験：否定））。より自己利己的な性格の研鑽等も同様である（船橋労働基準監督署長（千葉銀行）事件⁶⁸⁾（銀行事務等の資格等の学習時間：否定）、⁶⁹⁾ 京都上労働基準監督署長（島津エンジニアリング）事件（重点施策として推奨された各種資格の勉強時間：否定））。

他方で、業務に密接に関連した知識等の習得について、具体的な指示なく（ないしその認定なく）認める事例もみられる（社内の事例として、トヨタ自動車・豊田労働基準監督署長事件⁷⁰⁾（QCサークル活動：肯定）、国立循環器病センター事件⁷¹⁾（うち業務に成果が活用されるクリティカルパス勉強会：認定）、中央労働基準監督署長（順天堂医院）事件⁷²⁾（業者勉強会及び手術の勉強：肯定））。

この類型でも、理由づけ等において労基法上の労働時間と労災認定上の労働時間の相対性を示唆し、労災事案と同様に労働密度（負荷の程度）に言及する事例が存する（淀川労働基準監督署長（脳内出血発症）事件⁷³⁾が、同義と解する事例もみられる（前掲池袋労働基準監督署長（ライジングサンセキュリティーサービス）事件））。

3 小 括

研修や自己研鑽活動の労働時間性につき、行政解釈は文言上は純粹指揮命令下説を採るが、近時の行政解釈では二要件説にいう使用者の関与の要素だけでなく職務性の要素が取り込まれている。

裁判例では全類型を通じて、所定労働時間内かつ職場内の研鑽等が非労働時間とされた事案は見

当たらない。時間的・場所的支配により指揮命令下であることが推定されているようである（少なくとも研鑽等の内容と職務との強い関連性は問われない）。他方で所定労働時間外かつ職場外の自己研鑽は、職務に関連し有意義ないし必須と思われるものでは判断が分かれ、否定例も少なくない。

割増賃金事案では使用者の関与の要素が重視される傾向があるが、労災事案・安全配慮義務では、具体的関与を重視するものと、具体的指示等まで要せず職務性等を重視して労働時間性を肯定するものがある。労災認定事案等で、労働時間の概念自体は労基法と同一と捉えると使用者の関与の重視につながり、職務性を労災認定の業務上外という業務性に近く解釈して異なりうると捉えらるると、労働密度（労働者への身体的・心理的負荷）を重視することになると説明可能かもしれない。いくつかの裁判例では理由づけや一般論で労基・労災間で労働時間を相対的に捉える考え方が示されている。

なお「職務性」には、業務の準備としての関連性（前掲静岡県（県警察・両親側）事件（第一審）等）に加え、研修等で得られる知識や技能の客観的な職務・業務との関連性（前掲埼玉県立病院機構事件控訴審）、非・自己利益性（前掲長崎市立病院機構事件）ないし使用者への有益性（前掲トヨタ自動車・豊田労働基準監督署長事件、前掲国立循環器病センター事件）といった複数の観点がみられる⁷⁴⁾。

Ⅲ その他の非典型的活動時間（会食、接待、運動競技会等）

1 行政解釈・学説

接待・会食等の労働時間該当性に関する行政解釈や記述は乏しい⁷⁵⁾。労災等については、事故性傷病等の業務起因性判断という業務性の文脈での記述は豊富だが、労災認定基準における労働時間該当性の文脈での記述は見当たらない。業務上外や通勤上外の判断枠組み上の業務遂行性が認められる（使用者の支配下にある）時間は、労基法上の労働時間（使用者の指揮命令下にある時間）と

も多くの場合重なるのであろうが⁷⁶⁾、この点の議論はまだ乏しいように思われる。

学説ではおおむね前述の研鑽や小集会等と同じないし共通の問題として論じられている。義務づけがあれば主目的が懇親としても労働時間性を認める見解がある一方で⁷⁷⁾、目的を重視し、飲食懇談が主目的の会食の労働時間該当性を否定する見解⁷⁸⁾、会社主催の飲み会等の労働時間性を業務性の低さを理由として否定する見解⁷⁹⁾等が存在する。

2 判例・裁判例

(1) 割増賃金等事案

会食等に要した時間につき割増賃金を請求する事例の多くは最近（令和以降）の事例であり、参加の義務づけや業務命令（特命）がなければ労働時間と認めない傾向が顕著である（義務づけや特命の存在を理由とする労働時間性の肯定例として、白井グループ事件⁸⁰⁾（参加義務ある慰労会、忘年会）、富士エンジニアリングほか1社事件⁸¹⁾（残業命令あるゴルフ場等運営会社のゴルフコンペ）、義務づけの不存在や参加の任意性を理由とする労働時間性の否定例として、ロフテム事件⁸²⁾（会社の了解ある外部との会食）、エアースタジオ事件第一審⁸³⁾・控訴審⁸⁴⁾（劇団員の公演後の打ち上げ）、前掲ルーチェ事件（うち忘年会）、ウィル事件⁸⁵⁾（休日開催の忘年会）、京都維新の会（地位確認等請求）事件⁸⁶⁾（会合会食、訪問）。なお、使用者が承認（主催）して費用負担したとしても、積極的な特命等がなければ労働時間と認められないとするものとして、前掲ロフテム事件、前掲エアースタジオ事件控訴審）。

これに対して、職務性については比較的少数の事例で参照されているだけであり、使用者の関与の事情に加えて労働時間該当性の否定根拠として言及されている（前掲ロフテム事件、前掲京都維新の会事件）。また、労働者の心身の負担の視点に言及するものは見当たらず、他方で賃金を発生させるだけの内容でないと述べるもの（前掲エアースタジオ事件控訴審）がある。内容に立ち入らず会食等は当然に労働時間でないとみている事例も多い⁸⁷⁾。

(2) 労災民訴事案

労災民訴事例は平成 20 年代のものが比較的多く、時代的な偏りがある可能性がある。使用者の関与が薄いことのみを理由に労働時間性を否定するものは少数であり（「指揮監督の程度がさほど高いとはいえないとする天辻鋼球製作所事件（第一審）⁸⁸⁾（歓送迎会：否定）等）、多くでは使用者の関与の要素に加え、職務性にわたる事情により労働時間性を判断している（住友電工ツールネット事件⁸⁹⁾（従業員の社内組織の旅行と下見：否定、展示会の取引接待：肯定）、アイリス事件⁹⁰⁾（新人歓迎会：否定）、前掲池一菜果園ほか事件⁹¹⁾（取引先の接待：肯定））。使用者の関与が明らかでなく、専ら職務性にあたる事情を挙げて判断する事例もみられる（前掲テクノハカルエンジニアリング事件（うち取引先の接待：肯定、仕事後の部下との慰労を兼ねての飲食：否定））。なお判断に至らず、当然に労働時間でないという前提に立つ判示も多い⁹²⁾。

(3) 労災事案

労災事案の件数は多く、時代的にも幅広い。端的に義務づけ等がないなど使用者の関与が薄いことを理由として労働時間性を否定する事例がみられるが、やや古い事例が多い（栃木労働基準監督署長（レンゴー）事件⁹³⁾（会議終了後の懇親会、本社重役との会食及び二次会、花見会：否定）、亀戸労働基準監督署長（千代田梱包）事件⁹⁴⁾（うち上司との付き合いでの飲食、新年会、部長歓迎会、創立記念日に関連しての施設立ち寄り：否定）、川崎南労働基準監督署長事件⁹⁵⁾（うち上司との夕食：否定）、中央労働基準監督署長（アイリス）事件⁹⁶⁾（歓送迎会：否定）、高松労働基準監督署長（富士通）事件第一審⁹⁷⁾（出張者との懇親会：否定、ただし控訴審では肯定））。業務関連性（職務性）があっても任意参加であるとして労働時間性を否定する事例等もこれに近い（高松労働基準監督署長（富士通四国支社）事件控訴審⁹⁸⁾（うち所属支社他部署が主催する環境ツアー（森林保全活動）、支店が主催する阿波踊り：否定）、国・岡山労働基準監督署長（日本電気）事件⁹⁹⁾（スケジュール表に不記載の取引先との会食：否定））。

平成 23 年のノキア・ジャパン事件¹⁰⁰⁾以降、単に義務づけを欠く等の理由で労働時間性を否定

する傾向は退潮し、職務性を重視する傾向が強まり、参加の義務づけ等の使用者の関与がない又は薄いことに加えて、私的な懇親目的であることや業務に必須でないこと等、職務性の事情を挙げて否定の判断根拠を補強する事例が増える（前掲川崎南労働基準監督署長事件（うち同僚の送別会）、三田労働基準監督署長（ヘキストジャパン）事件¹⁰¹⁾（うち業務に必須でないとされた懇親会、二次会、接待等に伴う食事会、社員の壮行会、送別会等）、福岡大学事件¹⁰²⁾（学生や研究関係者等との懇親会、観光等）、前掲中央労働基準監督署長（アイリス）事件（歓送迎会）、中央労働基準監督署長事件¹⁰³⁾（出張先のドライブ接待）、前掲・高松労働基準監督署長（富士通）事件第一審（うち出張者との懇親会、送別会、他部署主催の懇親会、顧客企業との懇親会、支社野球大会、所属支社の総務部が主催する環境ツアー（森林保全活動）、支店が主催する阿波踊り、他部署が主催するスポーツ大会等。ただし控訴審が一部判断変更）、前掲高松労働基準監督署長（富士通）事件控訴審（うち送別会、他部署主催の懇親会、支社野球大会、所属支社の他部署が主催するスポーツ大会））。

また端的に使用者の関与にほとんど触れず、専ら職務性がない（業務でない）、あるいは酒食を伴う会合は職務関連性があっても労働時間でないとして典型的に労働時間性を否定するものもみられる（千葉労働基準監督署長（三井石油化学工業）事件¹⁰⁴⁾（自己統括のグループの忘年会、新年会、退勤後の部下との飲食）、北海道銀行・札幌東労働基準監督署長事件控訴審¹⁰⁵⁾（接待や飲み会）、三鷹労働基準監督署長事件¹⁰⁶⁾（うち会長・社長主催の表彰懇親会、取引先主催の懇親会））。典型的に業務上の必要性が低い、私的目的・懇親目的であるとして否定するものもこれに近い（前掲高松労働基準監督署長（富士通）事件第一審（うち自身等の昇格を祝う懇親会、直属の部下の出張の壮行会）、前掲高松労働基準監督署長（富士通）事件控訴審（同）、前掲国・岡山労働基準監督署長（日本電気）事件（部下の送別会））。さらに端的に理由を示さず労働時間性を否定する事例も多い（前掲トヨタ自動車・豊田労働基準監督署長事件（うち（準備でなく）社内組織の懇親会自体）、新宿労働基準監督署長（出光タンカー）事件¹⁰⁷⁾（銀行関係者との会食）、三鷹労働基準監督署長（い

なげや)事件¹⁰⁸⁾(歓送迎会)等¹⁰⁹⁾。類型的に懇親会や会食が業務にあたらずと判断しているとすれば、職務性の欠如が否定理由である可能性が高い)。

また使用者の関与が費用負担や認識(スケジュール表への記載)程度でしかないなど相当に薄くとも、職務性(職務への有益性、職務(職位・立場)からの参加不可避性¹¹⁰⁾等)を理由に労働時間性を肯定するものが、前掲ノキア・ジャパン事件以後を中心に多くみられる(千代田梱包工業株式会社¹¹¹⁾(部長の歓送迎会)、前掲ノキア・ジャパン事件(取引先との飲食、業務終了後の社外での飲食を伴う会合(チームビルディング))、前掲三鷹労働基準監督署長事件(うち取引先関係者や本件会社関係者の葬儀への出席)、前掲ヘキストジャパン事件(うち釣り大会、スケジュールに組み込まれた懇親会、業務と関連し、責任者として参加せざるをえない懇親会)、前掲高松労働基準監督署長(富士通四国支社)事件(控訴審)(うち出張者との懇親会、顧客企業との懇親会、原審から判断変更)、前掲国・岡山労働基準監督署長(日本電気)事件(うち企業グループ会合、会議と一体となった会食・懇親会、役員や支社長と同行の会食))。

3 小 括

会食等の労働時間性について、学説・行政解釈は研修・自己研鑽等とおおむね同様に解するようである。

裁判例では類型ごとに事案の偏りもあるが¹¹²⁾、割増賃金事案では使用者の強度の関与が労働時間性を肯定するのに必要とみる傾向が強い(たとえば使用者の認識や費用負担があっても、割増賃金の支給は肯定されない)。これに対し労災民訴事案では職務性が重視されており、労災事案では時代的に古いものは使用者の具体的関与(強制性)の欠如や端的に職務性の欠如を理由に労働時間性が否定されているが、前掲ノキア・ジャパン事件以降の事例を中心に、飲食を伴う接待等についても職務性を認定して労働時間性が肯定された事例が増えている。使用者の関与が「同席」「費用負担」「スケジュールの把握」等に留まるものでも、(割増賃金事案であるロフテム事件等と対比して)労災民訴事案・労災事案では職務性の高さを理由に労

働時間性が認められたものがみられる(前掲ノキア・ジャパン事件、前掲三田労働基準監督署長(ヘキストジャパン)事件、前掲高松労働基準監督署長(富士通四国支社)事件(控訴審)、前掲国・岡山労働基準監督署長(日本電気)事件(第一審)等)。

また職務性に関し、割増賃金事案では使用者に「賃金支払義務を発生させる業務であったとまでは認められない」と述べ、割増賃金負担を求める性格か否かを問うものがあり(前掲エアースタジオ事件(控訴審))、他方で労災事案では労働者の心身の負担の視点を明示的に理由づけ等と言及するものがみられる(前掲三田労働基準監督署長(ヘキストジャパン)事件、中央労働基準監督署長(アイリス)事件)。

IV 検 討

1 職務性の内容

有力学説では労基法上の労働時間の判断の軸が、使用者の関与と職務性とに大別されていたが、その職務性の内容(測定のものさし)はやや難解だった¹¹³⁾。これは職務性が抽象的な評価であり、さらに細かく分別可能な複数の評価のものさしを束ねたものであるためと思われる。その「細かいものさし」は、学説や先にみた裁判例からは、A)業務関連性(職務との結びつき/必要性/不可避性という意味での職務性)、B)労働負荷密度(身体的・心理的負荷等という意味での職務性)¹¹⁴⁾に加え、C)使用者利益性(労働が(自己利益でなく)使用者のための活動であるという相対的な使用者への利益帰属性や、対償(賃金)に見合う生産性という意味での職務性)¹¹⁵⁾等であると思われる。

2 労働時間の相対性

裁判例では労働時間性の判断上、健康確保に加え労働者への補償目的を有する割増賃金規制と、健康安全保護が主目的となる労災民訴や労災の事案では傾向が異なり、後者では職務性が重視されている傾向が一部みられた。これは、後二者では、業務上外の判断(職務に内在する(=職務に結びついた)危険の現実化)の視点から、職務との

結びつきや職務の危険性を意味する上記 AB の意味での職務性が重視されやすいためではないかと思われる。

たとえば上記 A の職務との結びつきの意味での職務性について、裁判例上、割増賃金の文脈では使用者の関与が薄く労働時間性が認められにくい所定労働時間外・職場外の研修や会食等についても、労災民訴／労災事案では職務との結びつきや使用者への有益性を重視し、労働時間性が認められやすい傾向がみられた。また上記 B の労働密度の視点での職務性について、ここでみた裁判例の割増賃金事案で労働密度が考慮された事例はなかったが、労災民訴事案・労災事案では考慮され、労働時間性が肯定される傾向が一部にみられた（理論上はその逆もありうる¹¹⁶⁾）。

労働時間判断上の重視される要素の相違を反映して、割増賃金事案と労災民訴／労災事案の間には一部に判断傾向の相違がみられ、それは労働時間概念の相対性とも評価できるように思われる（他方、労働者の負担の程度などは質的な過重性として判断すべきとし、認定基準としては労働時間の相対性を否定し、簡明な基準にとどめるべきとの考えもありえよう）。

仮に相対性ありとした場合の労災認定上の労働時間の定義につき、「労働者が労働契約に基づき使用者の支配下にある状態で、労働者が休息・睡眠をとることが妨げられる時間」としてこの概念を捉える有力説¹¹⁷⁾は、労災認定基準の制定経緯から重視されるべき上記 B の職務性を中心に、労働時間性が肯定される労働密度の閾値を、休息・睡眠の妨害として把握するものと思われる¹¹⁸⁾。

図 2 は、この判断傾向の相違、あるいは労働時間概念の相対性を筆者なりに図に表したもので

ある。

3 労働時間規制による保護・救済の限界

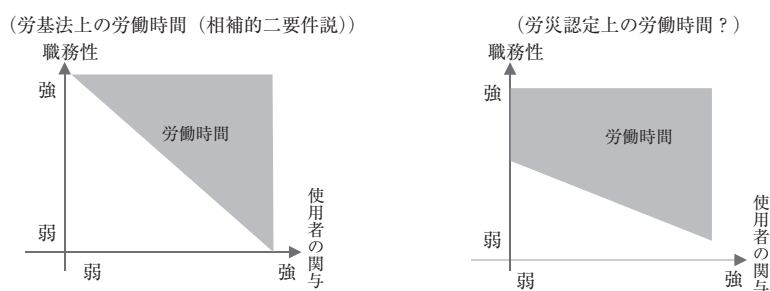
完全に職務性のない（契約外の）活動は事実上の義務づけがあっても労働時間性を認めるのは困難とされる¹¹⁹⁾。今回の検討事例でも職務に無関係な活動には（人間関係上は回避困難でも？）労働時間性が否定されていた¹²⁰⁾。すなわち契約上の使用者の労務指揮権によらない、圧力での契約外活動への参加強制は労働時間の判断枠組みでは保護されない（パワハラ概念の膨張も、その種の強制からの労働者の救済のためとも思われる）。ただし人間関係も契約義務たる職務遂行との関連性（前述 A の職務性）は存するようと思われるし、また労使の任意の合意での職務設定も可能とすれば、職務性を皆無として労働時間規制の保護を否定することに一抹の疑問も残る。

4 結びに代えて

概観を終えて「使用者の関与」と「職務性」は労働時間概念に特有の判断枠組みでなく、個別法上の労働者性／労働契約性の判断や、労基法 16 条違反の判断の考慮要素である「業務性」、労災や通災認定上での「業務」性と高次のレベルでは共通ないし類似のものという印象を受けた。そうだとすれば横断的検討で得られるものがありそうである。不十分な検討に終わったが、本稿が今後の研究の一参考資料となれば幸いである。

- 1) 寺本廣作『改正労働基準法の解説』（時事通信社、1952）300 頁、静岡県教職員事件・最小判昭和 47・4・6 最民集 26 卷 3 号 397 頁〔27000574〕等。
- 2) 令和 3・9・14 基発 0914 第 1 号及び、令和 5・9・1 基発 0901 第 2 号。

図 2



- 3) 前掲注2)の各認定基準は「時間外労働」を労災認定の基準とする。また行政解釈上、労働安全衛生法の労働時間把握義務の対象となる労働時間は、労基法上の労働時間と一致することが想定されている(行政解釈上、労基則54条1項5号の賃金台帳記入の労働時間数を以て、労働安全衛生規則52条の7の3第1項・第2項による労働時間の状況の把握に代えることが認められている。平成31・3・29基発0329第2号「第2面接指導等(労働安全衛生法令関係)」問答9)。また「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドラインの運用に係るQ&A」問答3等。
- 4) 松井丈晴「労災保険法上の労働時間」中央学院大学法学論叢26巻1=2号145頁(2013)、同「医師の勉強会参加時間の労働時間該当性——検討判例 地方独立行政法人長崎県立病院機構事件」労判1235号96頁(2021)、西谷敏「労働法(第3版)」(日本評論社、2022)323頁、浅野高宏「サービス産業化に伴う労働時間をめぐる問題と労働時間規制」日本労働研究雑誌666号75頁(2016)及び「働き方改革時代の労働時間の認定判断と適正把握に向けての課題」季労260号156頁(2018)、水町勇一郎「脳・心臓疾患等の労災認定基準と「労働時間」概念」季労280号121頁(2023)、荒木尚志=安西愈=野川忍編「論点体系判例労働法3 賃金・労働時間・休暇(第2版)」(第一法規、2024)94頁以下〔安西愈〕、井上茂規「時間外労働の理論と訴訟実務——判例・労災決定・学説にみる類型別判断基準と立証方法(第2版)」(第一法規、2024)104頁、三柴文典編『コンメンタール 労働安全衛生法』(法律文化社、2025)1207頁等。
- 5) 東京大学労働法研究会「注釈労働時間法」(有斐閣、1990)80頁以下、荒木尚志「労働時間の法的構造」(有斐閣、1991)10頁以下。労働時間に係る学説史につき、石橋洋「労基法上の労働時間の概念と判断基準」日本労働法学会編「賃金と労働時間」(有斐閣、2000)208頁、梶川敦子「文献研究労働法学(第16回)労働時間の概念——労基法上の労働時間概念を中心に」季労249号184頁(2015)、荒木尚志=岩村正彦=村中孝史=山川隆一編「注釈労働基準法・労働契約法 第1巻——総論・労働基準法(1)」(有斐閣、2023)376頁以下〔小西康之〕等参照。
- 6) 労働義務と労働契約上の義務との区別について、荒木・前掲注5)書4頁は労働義務を「その履行に要した時間が『労基法上の労働時間』と評価されるような義務である」と述べる。私見ではその評価は、職務性の高低によりなされるものとする。
- 7) 東京大学労働法研究会・前掲注5)書88頁。他方、ここにいる労働契約上の義務の存する時間・賃金時間を合わせて「労働契約上の労働時間」とする整理もみられる(井上・前掲注4)書、荒木=安西=野川編・前掲注4)書85頁以下〔安西愈〕)。
- 8) 荒木=安西=野川編・前掲注4)書85頁以下〔安西愈〕が詳細である。
- 9) 荒木・前掲注5)書10頁、214頁以下等。
- 10) 最一小判平成12・3・9民集54巻3号801頁(会社側上告事件)、最一小判平成12・3・9集民197号75頁(組合側上告事件)。
- 11) 最一小判平成14・2・28民集56巻2号361頁。
- 12) 最一小判平成19・10・19民集61巻7号2555頁。
- 13) 労災民訴・労使事案の最高裁判決はまだないが、同一の事実関係で原告の異なる二事件において、最高裁が各事件の原審での移動時間の労働時間性の判断の相違に立ち入らず判断した事例がある(静岡県(県警察・両親側)事件・最二小判令和7・3・7民集79巻3号1159頁、静岡県(県警察・妻子側)事件・最二小判令和7・3・7労判1314号71頁)。
- 14) 厚生労働省労働基準局編『労働基準法(上)』(労務行政、2021)410頁。
- 15) 西谷・前掲注4)書322頁、中窪裕也=野田進『労働法の世界(第13版)』(有斐閣、2019)241頁、野川忍『労働法(第2版)』(日本評論社、2025)586頁等。
- 16) 職務性については「活動ないし拘束が実質的に「労働」と評価される実体」(荒木・前掲注5)書260頁)、(本務外の活動の文脈では「本務たる活動といかに密接に結びついているか」という観点から、その結び付きの程度を問題とすべきもの」と述べる)、「労働義務との不可分性」(土田道夫「労働契約法(第3版)」(有斐閣、2024)405頁)、「職務遂行と同視しうような状況の存在」(水町勇一郎「詳解労働法(第4版)』(東京大学出版会、2025)717頁)、「労働者が具体的にやっている作業が「労働」といえるか否か」(野川・前掲注15)書585頁)等と説明される。
- 17) 菅野和夫=山川隆一『労働法(第13版)』(弘文堂、2024)421頁。片岡昇=萬井隆介編『労働時間論』(法律文化社、1990)127頁〔吉田美喜夫〕等。
- 18) 荒木・前掲注5)書258頁、水町・前掲注16)書717頁等。
- 19) 労働者が客観的にみて労働義務を履行している時間(山川隆一『雇用関係法(第4版)』(新世社、2008)141頁。職務性等の考慮要素は間接事実の問題と解する)、「労働者が職務遂行に客観的関連性ないし必要性のある行為をする時間(渡辺章『労働法講義上、総論・雇用関係法』(信山社、2009)382頁)等の定義も有力に主張されている。
- 20) 3説の理論的構成は異なるが帰結は大きく異ならない。指揮命令下説のうち前掲注16)の各説も職務性の要素を取り込んでいる。また相補的二要件説は使用者の具体的指揮命令を重視し、使用者の関与だけでなく職務性の要素を高めると位置づける。使用者の具体的指示により労働時間性が認定できる場合に、指揮命令下説・限定的指揮命令下説では指揮監督(指揮命令)ありと評価し、相補的二要件説が職務性を使用者の関与を高度に充足すると評価するとすれば、評価軸の整理の違いとも解される。
- 21) 東京大学労働法研究会・前掲注5)書103頁以下、荒木・前掲注5)書259頁以下。
- 22) この点の指摘として、松井・前掲注4)(2021年)論文103頁等。
- 23) 昭和26・1・20基収2875号(「就業規則上の制裁等の不利益取扱による出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にはならない」とする)。昭和33・10・10基収6385号も専ら義務づけのみを基準に判断する。
- 24) 昭和47・9・18基発602号。
- 25) 東京大学労働法研究会・前掲注5)書135頁。
- 26) 昭和33・10・10基収6358号、「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日策定)、令和3・3・30基補発0330第1号「労働時間の認定に係る質疑応答・参考事例集の活用について」(問4)。
- 27) 令和元・7・1基発0701第9号(なお運用につき令和元・7・1基監発0701第1号)。
- 28) 東京大学労働法研究会・前掲注5)書131頁以下及び135頁以下、荒木・前掲注5)書272頁等。
- 29) 荒木ほか編・前掲注5)書388頁〔小西康之〕。
- 30) 安西愈『全改訂 労働基準法のポイント』(厚有出版、2011)388頁等。
- 31) 石寄信憲編著『割増賃金の基本と実務』(中央経済社、2017)44頁。
- 32) 大阪地判令和2・3・3労判1233号47頁。
- 33) 長崎地判令和3・2・26判時2513号63頁。

- 34) 福岡地裁小倉支判令和3・10・19TKC25591045。
- 35) 大阪地判平成24・9・14労判ジャーナル10号13頁。
- 36) 東京地判平成29・5・15労判ジャーナル73号46頁
- 37) 東京高判平成25・11・21労判1086号52頁。
- 38) 東京地判平成29・6・30労判1166号23頁。
- 39) 東京地判令和3・2・17労判1248号42頁。
- 40) 東京地判平成26・3・26労判1095号5頁。
- 41) 長崎地判令和元・5・27労判1235号67頁。
- 42) 京都地判平成27・7・31労判1128号52頁。
- 43) 東京高判令和4・3・2労判1294号61頁。
- 44) 横浜地判平成25・9・26D1-Law.com判例体系〔28331698〕。
- 45) 大阪地判令和3・11・16労働判例ジャーナル121号40頁。
- 46) 大阪高判平成22・11・19労判1168号105頁。
- 47) 東京地判平成26・2・19D1-Law.com判例体系〔29039927〕。
- 48) 東京地判令和2・9・17労判1262号73頁。
- 49) 東京地判平成27・3・4D1-Law.com判例体系〔29025446〕。
- 50) 第一審：東京地判平成28・3・29労判1186号16頁。
- 51) 控訴審：東京高判平成29・2・1労判1186号11頁（上告審最一小判平成30・7・19は労働時間該当性の判断なし）。
- 52) 名古屋地判平成28・9・9D1-Law.com判例体系〔28243908〕。
- 53) 東京地判平成29・4・24TKC25548236。
- 54) 東京地判平成30・3・28TKC25560857。
- 55) 横浜地判平成26・9・25D1-Law.com判例体系〔28331294〕。
- 56) 札幌高判平成25・11・21判時2212号43頁。
- 57) 高知地判令和2・2・28判時2509号70頁。控訴審：高松高判令和2・12・24判時2509号63頁は原審を付加訂正し認容額を変更。
- 58) 広島地福山支判令和4・7・13民集79巻3号1192頁（両親側事件、第一審）、広島高判令和5・2・15最高裁判所民事判例集79巻3号1254頁（両親側事件、控訴審）。
- 59) 広島地福山支判令和4・7・13判時2574号86頁（妻子側事件、第一審）、広島高判令和5・2・17労判1341号93頁（妻子側事件、控訴審）。
- 60) 福岡高判令和2・9・25判時2494号3頁。原審の熊本地判令和2・1・27判時2494号22頁では講習の労働時間性の判断なし。
- 61) 前掲注56)。「少なくとも過重負荷の評価において労働時間とみるのが相当である。」と述べる。
- 62) 前掲注58)、59)。この3つの裁判例は、業務起因性の前提となる労働時間は労基法上の労働時間に限られず、業務のために必要な活動に従事していることが客観的に明らかである時間は、明示的な時間外労働命令がなく指揮命令下になくともこれに含まうると判断する。
- 63) 東京高判平成27・3・25D1-Law.com判例体系〔28331700〕。過重性の判断のための労働時間の算定について「実際の労働時間を積算しているのであって、労基法上の時間外労働の規制とは無関係」と述べる。
- 64) 大阪地判令和4・6・28労判1307号17頁（勤務命令によらず労基法上の労働時間に該当しない時間外勤務時間をもとに業務の量的過重性を把握する考えを示す）。
- 65) 福岡高判令和元・11・27D1-Law.com判例体系〔28281423〕。
- 66) 東京地判平成28・7・14労判1148号38頁。
- 67) 名古屋地判令和3・4・19労判ジャーナル113号34頁。控訴審・名古屋高判令和4・9・14労判ジャーナル130号16頁は原審に付加訂正のうえ結論維持。
- 68) 東京地判平成30・1・29D1-Law.com判例体系〔29048999〕
- 69) 京都地判平成31・4・16労判1231号109頁（控訴審では労働時間の判断なし）。
- 70) 名古屋地判平成19・11・30判時1996号143頁。
- 71) 大阪地判平成20・1・16労判958号21頁。控訴審・大阪高判平成20・10・30労判977号42頁も一部訂正等の上、原審の判断を維持。
- 72) 東京地判令和6・3・14労経速2562号13頁。
- 73) 大阪地判平成29・3・13労判ジャーナル64号38頁。
- 74) 荒木ほか編・前掲注5) 書383頁〔小西康之〕は、職務性を専ら職務関連性に純化した視点で把握すべきと指摘する。
- 75) 研修・小集会と同様に解されていると思われる。
- 76) 運動競技会等の業務遂行性（平成12・5・18基発第366号、昭和33・3・18基収第68号、昭和32・11・2基収第6787号等）、宴会、懇親会、慰安旅行等の業務遂行性（厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課編『八訂新版 労働者災害補償保険法』（労務行政、2022）186頁等）、通勤災害での通勤（業務と密接関連性を要する移動）での接待の業務性（昭和48・11・22基発644号）等を見る限り、業務遂行性の考慮要素は労働時間性のそれと類似する。また労災保険特別加入者に関し、接待等は「労働者が行う業務に準じた業務」でないとして業務遂行性を否定する（昭和40・12・6基発1591号の第1・1・(1)・イ・注2）。
- 77) 宮里邦雄＝徳住堅治編『労働法実務解説3 労働時間・休日・休暇』（旬報社、2016）93(11) 165頁。
- 78) 安西・前掲注30) 書393頁。
- 79) 石嵩・前掲注31) 書15頁。
- 80) 東京地判令和元・12・4D1-Law.com判例体系〔29058330〕。
- 81) 大阪地判令和4・8・15D1-Law.com判例体系〔28321996〕。
- 82) 東京地判平成23・2・23労経速2103号28頁。
- 83) 東京地判令和1・9・4判時2461号62頁。
- 84) 東京高判令和2・9・3労判1236号35頁。
- 85) 東京地判令和4・10・5D1-Law.com判例体系〔29073816〕。
- 86) 京都地判令和5・2・14D1-Law.com判例体系〔28311360〕。
- 87) 懇親会等の開始時刻を以て業務終了時刻と推定するもの等である。たとえばゴムノイナキ事件・大阪地判平成17・3・10D1-Law.com判例体系〔28171157〕、前掲日本ケミカル事件、にし山事件・東京地判令和7・3・26D1-Law.com判例体系〔29088777〕等。
- 88) 大阪地判平成20・4・28判タ1293号214頁。控訴審：大阪高判平成23・2・25労判1029号36頁も判断維持。
- 89) 千葉地松戸支判平成26・8・29労判1113号32頁。
- 90) 東京地判平成27・3・13D1-Law.com判例体系〔28231538〕。
- 91) 控訴審でも判断維持。
- 92) 損害賠償請求事件・東京地判平成24・3・7判タ1388号183頁。
- 93) 宇都宮地判平成15・8・28判時1849号113頁。
- 94) 東京地判平成20・5・19労経速2022号26頁。
- 95) 東京地判平成22・1・18判時2093号152頁。
- 96) 東京地判平成28・11・28D1-Law.com判例体系〔29038823〕。
- 97) 高松地判令和1・5・31D1-Law.com判例体系〔28282103〕。
- 98) 高松高判令和2・4・9D1-Law.com判例体系〔28281979〕。
- 99) 福岡地判令和4・9・9労判1321号33頁。
- 100) 大阪地判平成23・10・26判時2142号121頁。
- 101) 東京地判平成23・11・10労判1042号43頁。
- 102) 福岡地判平成25・4・22労経速2208号15頁。
- 103) 東京地判平成29・7・14労経速2339号16頁。
- 104) 東京地判平成15・9・24判タ1181号225頁。
- 105) 札幌高判平成19・10・19判タ1279号213頁（なお原審では接待等の労働時間性の判断なし）。
- 106) 東京地判平成21・8・26判タ1315号122頁。控訴審：東京高判平成22・10・7訟月58巻7号2670頁は結論変更、接待関係の労働時間認定は維持。最二小決平成23・7・1D1-Law.com判例体系〔28254353〕で棄却不受理。
- 107) 東京地判平成22・10・18裁判所ウェブサイト掲載。

- 108) 東京地判平成 23・3・2 労判 1027 号 58 頁。
- 109) 三田労働基準監督署長（ローレルバンクマシン）事件・東京地判平成 15・2・12 労判 848 号 27 頁、不支給処分取消請求事件・東京地判平成 28・8・31D1-Law.com 判例体系〔29019710〕、遺族補償給付等不支給処分取消請求事件・東京地判平成 31・2・13D1-Law.com 判例体系〔29054027〕、アルゴグラフィックス事件・東京地判令和 2・3・25 労判 1228 号 63 頁等。
- 110) これは使用者の関与の要素とみることできる（実質的な強制）かもしれないが、ここでは職務性の要素として整理した（使用者からの命令というより、管理職や部署長の職位（職務）との関連性）。
- 111) 亀戸労働基準監督署長事件・東京高判平成 20・11・12 労経速 2022 号 13 頁。
- 112) 割増賃金事案は令和以降が多く接待事例が少なく、労災／労災民訴事案は時代的に幅広く接待事例も多い。
- 113) この点の指摘として、長谷川珠子「労働時間の法理論」唐津博＝有田謙司＝緒方桂子編『講座労働法の再生第 3 巻 労働条件論の課題』（日本評論社、2017）145 頁。
- 114) 長谷川・前掲注 113) 論文 147 頁は労働者の負担性を重視する。
- 115) 自己利益の観点の指摘につき荒木・前掲注 5) 書 272 頁、主目的基準の安西・前掲注 30) 書もこれに近い。私見ではケースごとでなく職務性全体の主内容と解する。「対償に値する」の視点につき前掲注 48) 裁判例。
- 116) 研修・会食等では本文 AB の職務性の重視の結果、労災事

案での労働時間が広めに判断されやすかったが、不活動仮眠時間の類型では B が薄ければ逆に狭く判断される場合もある。たとえば労災認定基準も、労働密度が特に薄い手待時間を労災認定上の労働時間から除外していることが指摘される（水町・前掲注 4) 論文 125 頁）。

- 117) 水町・前掲注 4) 論文 132 頁。
- 118) その場合、休息・睡眠の妨害の程度という量的なものとみて使用者の関与と相関判断すべきか、それとも妨害の有無とみて、使用者の関与とは相関関係にはないと解すべきなのかという論点も存する。基準として明確なのは後者だが、休息・睡眠が取れない要因として使用者側事情も労働者側事情もあり、業務上外の判断における相対的有力原因説やストレス脆弱性理論のような相補関係の存在を考えれば、使用者の関与やその他の職務性の細かい要素との相関判断と解することも可能であろう。
- 119) 荒木・前掲注 5) 書 261 頁（事実上の強制があっても職務性のない純粹の私用に労働時間性はないとする）。これに対する疑問として、長谷川・前掲注 113) 論文 151 頁。
- 120) 前掲注 51) 等。

とみなが・こういち 上智大学法学部法律学科教授。主著に『比較対象者の視点からみた労働法上の差別禁止法理——妊娠差別を題材として』（有斐閣、2013 年）など。労働法専攻。