

## 【裁判例紹介】

### 不活動仮眠時間の労働時間該当性を肯定し、 1か月単位の変形労働時間制の適用を否定した事例

- 大成事件

(東京高判令和6年4月24日・労働判例1318号45頁)

成田 銀河  
Ginga Narita

Profile

**【Point】**・ビルメンテナンス等の業務を行う者の不活動仮眠時間の労働時間該当性につき、従前の最高裁判例（大星ビル管理事件）の判断枠組みに従って、これを肯定した事例  
・1か月単位の変形労働時間制について、所定労働時間の特定が認められないとしてその適用を否定した事例

#### 【事案の概要】

Y社（控訴人）は、ビルメンテナンス、設備管理業等を行う株式会社であり、本件は、その従業員で、オフィスビルの設備員であるXら（被控訴人）が、Y社に対し、1か月単位の変形労働時間制が無効であり、また当直時の深夜の仮眠時間も労働時間に当たるなどとして、割増賃金の支払等を求めた事例です。

Y社はXらの勤務時間に際してシフト制を採用しており、勤務割表には以下の記載がありました。

- ・日勤 午前9時～午後6時
- ・宿直明番 午前9時～翌日午前9時
- ・宿直明日勤 午前9時～翌日午後6時

他方、Y社の就業規則には、設備員の勤務時間につき、以下の規定がありました。

#### パターンⅡ

1か月を平均して、週当たり40時間を超えない範囲で、勤務割表により各日の勤務時間と休憩時間を示す

- ・日直勤務 午前9時～翌朝午前9時  
(休憩は仮眠を含み8時間)
- ・日勤勤務 午前8時～午後17時  
(休憩1時間)
- ・その他 本条の勤務時間の範囲で、始業・終業・休憩時間を定める

原審（東京地判令和5年4月14日）は、Xらの請求を一部認容したところ、Y社が控訴し、Xらも附帯控訴しました。本件の争点のうち、以下では、①不活動仮眠時間の労働時間該当性、及び②1か月単位の変形労働時間制の適用の可否について紹介します。

#### 【判断の概要】

①（不活動仮眠時間の労働時間該当性）について、本判決は、大星ビル管理事件の最高裁判決を引用した上で、Xらを含む当直設備員の仮眠時間の実態として、(i)マニュアルに

は、建物内で緊急発報があった場合、設備員2名以上で現場に急行することとされ、仮眠者がいて1名で対応できない場合は仮眠者を起こすべき旨の記載があること、(ii)実際に仮眠者を起こして2名以上で対応した件数は1か月に1件以上にわたったこと、(iii)これらの対応状況が記載された業務日誌等がマニュアル代わりに使用されていたことをY社は黙認しており、Y社の指揮命令に基づいた運用であったといえること等から、当直設備員らは、仮眠時間中であっても、トラブル等が生じた際には仮眠者を起こして2名で対応することを義務付けられていたと認定しました。

また、当直設備員が仮眠の際に利用していた設備控室には内線電話、緊急呼出装置、インターフォンが設置されていたこと、設備員は、仮眠時間中であっても携帯電話の所持を義務付けられ、制服で仮眠していたことを踏まえ、仮眠時間中も労働から離れることはできておらず、設備控室における待機及びトラブル等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられていたと認定しました。そして、結論として、Xらは不活動仮眠時間も含めてY社の指揮命令下に置かれており、労働基準法上の労働時間に当たると判示しました。

②（変形労働時間制）について、労働基準法32条の2の定める1か月単位の変形労働時間制が適用されるためには、単位期間内の各週、各日の所定労働時間を就業規則で特定する必要があるところ、「具体的勤務割である勤務シフトによって変形労働時間制を適用する要件が具備されていたというためには、作成される各書面の内容、作成時期や作成手続等に関する就業規則等の定めなどを明らかにした上で、就業規則等による各週、各日の所定労働時間の特定がされていると評価し得るか否かを判断する必要がある」と判示した上

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

で、本件では、(i)勤務表における日勤勤務の始業・終業時刻及び日直勤務の労働時間が就業規則の規定と一致していないこと、(ii)就業規則中に、勤務割に関して作成される書面の内容、作成時期、作成手続等について定めた規定は見当たらず、勤務表の作成によって就業規則による各週、各日の所定労働時間の特定がされているとは評価できないこと、(iii)Xらの勤務表では、週平均労働時間が40時間を超えていた月も相当数あったこと等から、結論としてXらに対する変形労働時間制の適用を否定しました<sup>1</sup>。

## 【検討・コメント】

①（不活動仮眠時間の労働時間該当性）について、大星ビル管理事件最高裁判決後の下級審裁判例では、仮眠時間中の場所的・時間的拘束性の程度、実作業の頻度、仮眠室内の設備等が考慮されてきました。本判決も、これらの点を踏まえて指揮命令の存在を認めており、従前の裁判例の判断枠組みを踏襲したものということができます。

なお、夜間の緊急時に2名で対応する義務があったか否かについて、本判決は、2名の対応状況が記載された業務日誌等が事実上マニュアルとして用いられていたことを使用者が黙認していたという事情をもって、それが指揮命令に基づく運用であったと認定しており、注目に値するところです。

②（変形労働時間制）について、1か月単位の変形労働時間制が認められるためには、就業規則等によって、法定労働時間を超える週又は日を特定した上で、その労働時間（始業・終業時刻及び休憩時間）を定める必要があります<sup>2</sup>。また、行政解釈では、業務の実態から勤務割表（シフト表）を作成する場合には、就業規則等において、各直勤務（各シフトパターン）の始業・終業時刻及び休憩時間、各直勤務の組合せの考え方、勤務割表の作成手続及びその周知方法等を定めておき、

それによって各日ごとの勤務割は単位期間の開始前までに具体的に特定すれば足りるとされています<sup>3</sup>。

近時、特に変形労働時間制を採用しつつ、勤務割表をもって所定労働時間を定める場合（シフト制）について、本判決と同様に、就業規則による所定労働時間の特定が十分でないとして、その適用を否定する裁判例が相次いでいます。

例えば、日本マクドナルド（変形労働時間制）事件<sup>4</sup>では、就業規則に規定された原則パターンに該当しない店舗独自のシフトで勤務割表が作成されていた事案につき、就業規則による所定労働時間の具体的特定を欠くと判断されました。また、サカイ引越センター事件<sup>5</sup>では、就業規則上、各シフトパターンの組合せの考え方や公休予定表の作成手続・周知方法に関する定めがなく、時期によって異なるシフトが採用されていたこと等を踏まえ、やはり所定労働時間の特定の要請を満たさないと判断されています。

他方で、ヤマト運輸（未払割増賃金）事件<sup>6</sup>のように、変形労働時間制を採用しつつ、勤務割表をもって所定労働時間を定める運用を有効と認める裁判例もあり、同判決は、就業規則の記載ぶり等につき、実務上、参考になると思われます。

また、変形労働時間制については、勤務割表による所定労働時間の特定後に、シフトを変更する必要も実務上生じるところ、こうした特定後の変更に関して裁判例は、「一旦特定された労働時間の変更が使用者の恣意によりみだりに変更されることを防止するとともに、労働者にどのような場合に勤務変更が行われるかを了知させるため、変更が許される例外的、限定的事由を具体的に記載し、その場合に限って勤務変更を行う旨定めることを要する」と判示しており<sup>7</sup>、こうした特定後の変更についても、要求される規定を備え、それに従った運用を行う必要があります。

<sup>1</sup> なお、原審の判決後にY社がXらに未払賃金債務及び遅延損害金債務を任意弁済したため、本判決の主文は、原判決中Y社の敗訴部分取消し、取消しに係るXの請求棄却、Xの附帯控訴棄却となっています。

<sup>2</sup> 労働基準法89条1号、昭和63年1月1日基発第1号。

<sup>3</sup> 昭和63年3月14日基発第150号。

<sup>4</sup> 名古屋高判令和5年6月22日労判1317号48頁。

<sup>5</sup> 東京高判令和6年5月15日労判1318号17頁。

<sup>6</sup> 大阪地判令和4年2月22日労判1302号67頁。

<sup>7</sup> 広島高判平成14年6月25日労判835号43頁（JR西日本（広島支社）事件）。

実際に運用される変形労働時間制が、こうした要件を満たさない場合、週又は日ごとに法定労働時間を超えた部分の労働は時間外労働となり、割増賃金が発生する可能性があります。

1 か月単位の変形労働時間制を採用しつつ、シフト制をとる場合については、近時の裁判例も踏まえ、以下のような点について、改めてチェックしていただくことが望ましいと考えますので、是非ご検討ください。

- ・就業規則において、各直勤務における労働時間及び始業・終業時刻が全て網羅されているか（個別の例外を認めるような記載となっていないか）、各直勤務の組合せに関する考え方が定められているか、勤務割表の作成手続及び周知方法（「翌月分を前月末日までに明示する」等）が定められているか
- ・就業規則で定められた各直勤務と実際の勤務割表における労働時間及び始業・終業時刻はそれぞれ一致しているか
- ・週や日の特定後にスケジュールやシフトの変更が生じる回数や理由は、業務上のやむを得ない事情に基づく例外的措置の範疇と見えるか／使用者による恣意的な変更を抑制するための要件や手続が、就業規則等に定められているか
- ・単位期間（1 か月）の週平均労働時間が 40 時間を下回っているか
- ・就業規則において、単位期間（1 か月）の起算日を規定しているか（労働基準法施行規則 12 条の 2 第 1 項）

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。