# 近時の労働判例

~労働法制特別委員会若手会員から~

#### 第81回 東京高裁平成30年8月29日判決

(K社事件/労経速2380号3頁)

交代運転手としてバスに乗っている時間の労働時間該当性

労働法制特別委員会研修員 黄 英世 (71期)

#### 1 事案の概要

本件は、バス会社であるY社の従業員であったA (原審の係属中に死亡したため、X1、X2及びX3 (以下この3名を「X1ら」という)が承継)、X4及び X5が、Y社に対し、①出庫前及び帰庫後の作業に 要した時間及び②交代運転手としてバスに乗ってい る時間がいずれも労働時間に当たるとして、それぞ れ労働契約に基づき未払賃金及び付加金等の支払を 求めた事案である。

原審(横浜地裁小田原支部平成30年3月23日判決)は、①について、点検作業等の各作業に要した時間を特定して時間外労働時間を認定し、②の交代運転手としてバスに乗っている時間は、労働契約上の役務の提供を義務付けられていたとは認められず労働時間には当たらないとし、認定した時間外労働時間に係る未払賃金は支払済みであるとして請求をいずれも棄却したため、X1ら及びX4(以下「X6」という)が控訴した。

#### 2 主な争点

交代運転手としてバスに乗っている時間の労働時間 該当性

#### 3 裁判所の判断

控訴棄却 (労働時間該当性を否定)。

#### (1) 仮眠自体が指揮命令とのXらの主張について

国土交通省自動車局の「貸切バス 交替運転者の配置基準(解説)」を引用して、「運転者が一人では運行距離等に上限があるため、…交代運転手を同乗させ…業務を行わせるために同乗させて

いる」のではないとし、厚生労働省労働基準局の「バス運転者の労働時間等の改善基準のポイント」によれば「非運転時間は…休憩時間であって労働時間ではない」とした上で、「Y社において、交代運転手はリクライニングシートで仮眠できる状態であり、飲食することも可能であ」って、労働から離れることが保障されているとし、「Y社が休憩や仮眠を指示したことによって、労働契約上の役務の提供が義務付けられたとはいえない」とした。

## (2) ①運行業務を依頼するB社が利用客のアンケート 結果に基づく評価をしているから評価を下げるよう な行動をしないよう指示命令され、②休憩場所や服 装に自由がなかったとのXらの主張について

①については、証拠から認定できないとし、②については、「交代運転手の職務の性質上、休憩する場所がバス車内であることはやむを得」ず、「制服の上着を脱ぐことを許容して、可能な限り…指揮命令下から解放されるように配慮していた」とし、「休憩する場所がバス車内に限られ、制服の着用を義務付けられていたことをもって」役務の提供が義務付けられていたとはいえないとした。

### (3) 乗客の要望・苦情に対応し運転手の補助をして いたとのXらの主張について

「深夜夜行バスであり、車内は消灯して多くの 乗客は入眠していること、」「乗客に苦情や要望が ある場合には、走行中の車内を歩いて交代運転手 の席まで来るのではなく、サービスエリア等で停車 している間に運転手又は交代運転手に伝えること が想定されている」から、「乗客の苦情や要望に 対する対応を余儀なくされることがあったとして も、それは例外的な事態であると考えられ」、「道 案内その他の運転手の補助を要する状況が生ずる ことを認めるに足りる的確な証拠はない」とし、 労働からの解放が保障されているとした。また、 上記の「例外的な事態が生ずる可能性があるけれ ども、その一事をもって、不活動仮眠時間につい ても交代運転手が乗客への対応等の業務を行うこ とを本来予定されている時間であるとはいえず、使 用者の指揮命令下に置かれていた」とはいえない とした。

(4) Y社支給の携帯電話を管理させられていたとの Xらの主張について

「非常用に携帯電話を持たされていたものの, Y 社からの着信がほとんどな」く,「非常用に携帯電 話を持たされていたことをもって,携帯電話に関 して役務の提供が義務付けられていたとはいえ」 ないとした。

(5) 以上の(1)ないし(4)からして,「交代運転手としてバスに乗っている時間は,労働契約上の役務の提供が義務付けられているとはいえず,労働基準法上の労働時間に当たらない」と判示した。

#### 4 検討

- (1) 本判決は、不活動仮眠時間の労働時間該当性について、大星ビル管理事件判決(最高裁平成14年2月28日第一小法廷判決・民集56巻2号361頁)の判断枠組みを採用した原審を引用しており、同判決が踏襲されていることが確認できる。
- (2) 大星ビル管理事件判決は、「本件仮眠時間中、 ①労働契約に基づく義務として、仮眠室における 待機と警報や電話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るのであり」、「②その 必要が生じることが皆無に等しいなど実質的に上 記のような義務付けがされていないと認めることが できるような事情も存しない」から、「労働からの

解放が保障されているとはいえず、労働契約上の 役務の提供が義務付けられている」と判示してお り、①労働契約上形式的に役務提供が義務付け られているか否か、②実質的に役務提供が義務付 けられているか否かが考慮要素とされている。

本件では、交代運転手としてバスに乗っている時間、①労働契約上役務の提供は義務付けられておらず、②乗客への対応を余儀なくされることがあったとしてもそれは例外的な事態であり(i)、運転手の補助を要していたとの証拠はなく(ii)、非常用携帯電話への着信はほとんどなかった(iii)ことから、形式的にも実質的にも労働からの解放が保障されていると判断されたものと考えられる。

(3) 大星ビル管理事件判決の事実関係では、「ビルからの外出を原則として禁止され、仮眠室における在室や…必要な措置を執ること等が義務付けられ」ており、不活動仮眠時間における「場所」も考慮要素になるとも考えられる。

本件での「場所」は、走行中のバス車内であり、離れられないことは大星ビル管理事件と同様であるが、本判決は、バス車内に限られることをもって役務提供が義務付けられていたとはいえないとしている。このような判断の相違は、大星ビル管理事件では、仮眠室において在室し緊急時には迅速に必要な措置を執ることが義務付けられていたのに対して、本件では、上記(i)ないし(iii)のとおり相当の対応が義務付けられていない点にあると考えられる。そのため、不活動仮眠時間における「場所」は、結局のところ、上記①及び②の考慮要素に包含され、副次的考慮要素にとどまるものと考えられる(いわゆる場所的拘束性に関して同趣旨の参考文献として法曹時報56巻11号2703頁)。