

# OTASUKE人事

第20話 「休憩時間について～仮眠時間～」

今回は、『労働時間』についてのお話をさせて頂きました。

労働基準法を理解するには、『労働時間』の知識が欠かせません。今回は、その『労働時間』についての知識を生かしつつ、『労働時間』と密接なつながりのある『休憩時間』について、その中でも少し特殊では御座いますが、『仮眠時間』にスポットを当て、『休憩時間』とは何か？をご紹介します。

## <事案の概要 ～大星ビル管理事件 最高裁平成14年2月28日第一小法廷判決～>

Xは、ビル管理会社Y社に雇用され、Yが管理を受託した各ビルに配置され、設備の点検、ビル内巡回監視等の業務に従事しており、毎月数回、午前9時から翌朝同時刻までの24時間勤務に従事し、その間、連続7～9時間の「仮眠時間」が与えられた。「仮眠時間」中においては、

- ①各ビルの仮眠室において、電話や警報への対応等が義務付けられていたが、そうした事態が発生しない限り、睡眠をとってもよいこととされていた。
- ②所定労働時間に参入せず、泊り勤務手当(2,300円)を支給するのみであったが、当該時間中に突発業務が発生した場合には、実作業時間に対して、時間外手当および深夜手当を支給していた。
- ③配属先のビルからの外出、飲酒を禁止されていた。

上記のような取扱いがされていた。

そこでXは、本件「仮眠時間」のすべてが労働時間に当たるとして、労働協約、就業規則所定の時間外勤務手当および深夜手当の支払を、予備的に労働基準法所定の時間外、深夜割増賃金の支払を求めたものである。

## <本事案の問題点>

～労働基準法上の『休憩時間』とは、どのような時間を意味するのか？～



## <問題点に対する解説>

①休憩時間や今回の事案のような『仮眠時間』については、一般的には労働契約・就業規則等により定められていますが、この休憩時間や『仮眠時間』が、そのまま労働基準法上の休憩時間になるのでしょうか？

その点において通達では、【休憩時間とは、単に作業に従事しない手持時間を含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間の意であって、その他の拘束時間は労働時間として取扱うこと。】としています。

そのため、事前に使用者と労働者が契約等で休憩時間を決めていたとしても、その間の休憩時間は必ずしも労働基準法上の休憩時間と一致するわけではないということです。

②ここで問題となるのが、上記通達における「労働から離れることを保障されている時間」か否かをどう判断するのか、ということです。

これについて判旨は、「実作業に従事していない仮眠時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、労働からの解放が保障されているとはいえ、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」としています。

よって、労働契約・就業規則等において定められた休憩時間や『仮眠時間』であってもその間に、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、当該時間は、労働時間と判断される可能性が高い、ということです。



## <本事案の結論は？>



本事案の結論としては、本件『仮眠時間』が労働基準法上の労働時間と評価される以上、Yは本件『仮眠時間』について労働基準法第13条(この法律違反の契約)、37条(時間外、休日及び深夜の割増賃金)に基づいて時間外割増賃金、深夜割増賃金を支払うべき義務がある。として、『労働時間』に該当する、と判断しました。

# 社労士による無料相談会を随時開催中です！

まずはご連絡ください！心よりお待ちしております。TEL：03-3694-6091  
メール：[info@yamadasougou.co.jp](mailto:info@yamadasougou.co.jp)

