

第91回 北九州市交通局（市営バス運転手）（待機時間の労働時間該当性）事件

北九州市交通局（市営バス運転手）（待機時間の労働時間該当性）事件（福岡地裁 平27.5.20判決）

市営バスの運転手がある路線での運転を終えてから別の路線で運転を開始するまでの不活動時間部分である待機時間について、当該待機時間中は乗客対応および適切なタイミングでバスの移動ができる体制を整えておくことをいずれも黙示的に義務づけられていたとして、労働基準法（以下「労基法」）32条の労働時間に該当すると判断された例

掲載誌：労判1124号23ページ

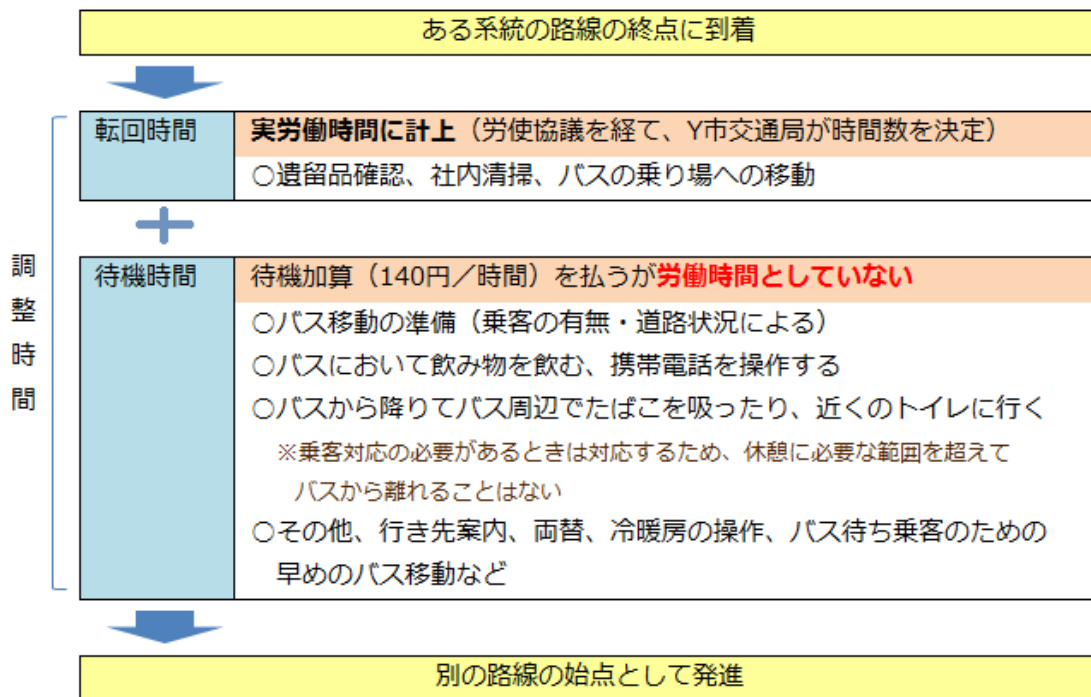
※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

1 事案の概要

原告ら14名（以下「Xら」）は、被告北九州市（以下「Y市」）交通局に嘱託員として雇用され、市営バスの運転手として勤務していたところ、Y市交通局に対し、時間外割増賃金の一部が未払いであると主張して、未払割増賃金およびこれに対する各給与支払日の翌日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払いを求めた事案である。

〔1〕本判決で認定された事実

Xらは、1日の勤務のうち複数の系統の路線バスの運転を担当。



※調整時間（転回時間＋待機時間）の過ごし方について、書面・口頭による明示の指示はない。

〔2〕主な争点

本判決では待機時間が労基法32条の「労働時間」（以下「労基法上の労働時間」）に該当するか否かが争点になった。

2 判断

以下のとおり判示して、待機時間すべてを労基法上の労働時間と認定した。

〔1〕労基法上における労働時間該当性の判断基準

労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事していない時間（以下「不活動時間」）が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動時間において使用者の指揮命令関係に置かれていたものと評価できるか否かにより客観的に定まる。

不活動時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということとはできず、当該時間に労働者が労働から離れていることを保障されていて初めて、労働者が指揮命令下に置かれていないものと評価することができ、不活動時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たる。当該時間において労働契約上の役務の提供が義務づけられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれている。

〔2〕本件事実の下での検討

(1) 乗客対応の場面における義務づけ

Xらは、車内において行き先案内や両替などの乗客対応をしていたところ、こうした対応は当該バスの乗務員に対してしか求めることができないから、こうした対応を拒否すれば、乗客らの不満がY市交通局に届き、ひいては同局の信頼低下につながる。また、同局からXらに対し、乗客対応を免除するなど明示の指示等はなかった。そのため、Xらが待機時間中に一切の乗客対応を拒否することを許容されていたとは考え難く、待機時間中であっても、車内にいる間はこのような乗客対応を少なくとも黙示に義務づけられ、実際にも行っていた。

他方、Xらは車外で休憩を取ることができるが、休憩に必要な範囲を超えてバスから離れることはなかった。Xらの中には、バスを待っている乗客がいれば早めにバスを移動させるよう上司から指示を受けている者があり、他の者も同様のバス移動をすることがあった。そうだとすると、Xらは、待機時間中に車外にいる間であっても、バス乗り場に乗客がいれば当該乗客の要望に応じて臨機応変に対応することが事実上求められており、乗客対応を行うことを黙示に義務づけられていた。

以上からすると、結局のところXらは、車内・車外を問わず、待機時間中のすべての時間において、乗客対応を行うことを黙示的に義務づけられていたといえる。

(2) バス移動の場面における義務づけ

Xらは、転回場所によっては次路線の始点の乗り場までバスを移動させる必要があったが、その移動のタイミングは原則として各乗務員の自主的な判断に委ねられていた。しかし、このようなバス移動に際しては、バスを待つ乗客がいれば出発時刻より早い時刻でもバスを移動させてバスに乗せることとしているほか、交通量や駐車車両の状況等に応じてバスを移動させるタイミングを検討する必要があることから、このような事情を考慮した上での臨機応変なバス移動が求められており、調整時間中に適切なタイミングでバスの移動ができる体制を整えておくことを黙示に義務づけられていた。

これに対し、Y市交通局は、一部バス停において、他のバスの発車時刻を記載した発車順番表をXらに配布したり、ガードマンを配置するなど、臨機応変な対応が不要となる対策を取っていたと反論する。しかし、順番表に従っても発車のタイミングはその時の道路状況等によって左右される上、ガードマンが移動の指示を出すタイミングもその時の状況に応じて変化する。したがって、こうした措置によってXらのバス移動業務の負担が一定程度軽減されているとはいえるものの、最終的に適切なタイミングか否かを判断してバスを移動させるのはXらである。結局のところ、乗務員らが適切なタイミングでバス移動ができる体制を整えておくことが黙示に義務づけられていたという結論は変わらない。

3 実務上のポイント

【1】待機時間の労働時間該当性についての判断基準

労基法上の労働時間について、本判例が【1】で示した判断枠組みは、労働者が使用者の指揮監督・命令下に置かれている時間であると評価できるか否かにより客観的に定まるとの判例（三菱重工業長崎造船所事件 最高裁一小 平12.3.9判決 労判778号11ページ、大星ビル管理事件 最高裁一小 平14.2.28判決 労判822号5ページ、大林ファシリティーズ〔オークビルサービス〕事件 最高裁二小 平19.10.19判決 労判946号31ページ）に沿ったものである。

不活動時間が労基法上の労働時間に該当するか否かの判断基準についても、判例・裁判例は軌を一にしており、指揮命令下に置かれているかについて当該時間に労働者が労働から離れていることが保障されているか否かを、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務づけられているか否かという観点から判断する（前掲大星ビル管理事件、大林ファシリティーズ〔オークビルサービス〕事件など）。

この判断基準は抽象的であり、各事例で具体的な事案に応じた判断がなされている。

【2】先例における具体的判断

待機時間についての判例・裁判例にはさまざまな類型があり、著名な判例として前掲大星ビル管理事件や大林ファシリティーズ（オークビルサービス）事件が挙げられる。

自動車運転者については、労働時間該当性を走行キロ数のみで判断せず、客の要請に対応する必要がある駐停車間や客待ち等の時間も労基法上の労働時間に当たるとを示した裁判例が見られる（大阪淡路交通事件 大阪地裁 昭57.3.29判決 労判386号16ページ、中央タクシー〔未払賃金〕事件 大分地裁 平23.11.30判決 労判1043号54ページ）。

他方、トラック運転手が配送先での荷下ろし後、次の指示を待つまでの間の時間について、当該時間は自由に過ごすことができ、指揮命令に対し諾否の自由もあったとして、労基法上の労働時間に当たらないとした裁判例も見られる（大虎運輸事件 大阪地裁 平18.6.15判決 労判924号72ページ）。

【3】本件における具体的判断

本件では、乗客対応およびバスの移動ができる体制を整えておくことが黙示的に義務づけられていたとして、労基法上の労働時間性が認められた。このような判断の根拠となった事情を整理すると、次のようになる。

（1）乗客対応の場面における義務づけの根拠事情

本判決は、2【2】（1）のとおり、①車内における乗客への対応、および②車外における乗客対応、の二つに分けて具体的事情を吟味している。

①の点については、（i）基本的に乗客の対応をするバス関係者がXらしかおらず、Xら乗務員が乗客の対応を断るとY市交通局側の信頼低下につながり得ること、（ii）Y市交通局側はXらに対して、乗客の対応を免除する特別の指示等を行っていないなかったことを指摘している。

②の点については、（i）乗客対応に必要な範囲を超えてバスから離れることがなかったという実態のほか、（ii）Xらの一部は、上司からバス待ちの乗客がいる場合には早めにバスを移動するよう指示があったこと、（iii）他の者も同様の行動をしていたことの3点を指摘している。

以上のように、②（ii）のような使用者の指示のほかにも、①（i）や②（i）（iii）のようなXらの勤務の実態を重視して、労働時間性を認めている点が注目される。①（ii）では、明示の指示がなかったことを消極的な理由づけとして挙げているが、仮にY市交通局側が乗客の対応を免除する明示の指示を出したとしても、勤務実態に照らしてなお労働時間性を肯定する余地はあると考えられるし、そもそも、そのような指示を行うことは、当該勤務実態に照らして事実上困難であろう。

（2）バスの移動の場面における義務づけの根拠事情

本判決は、2〔2〕（2）のとおり、原則としてバスの移動タイミングが各乗務員の自主的判断に委ねられていることを前提にしつつも、（i）始点となるバス乗り場にバス待ちの乗客がいる場合には、出発時刻より早い時間にバスを移動させ乗客を乗せるようにしていたこと、（ii）交通量や駐車車両等の状況に応じたタイミングでバスを移動させる必要があることの2点を理由に、労働時間性を肯定した。発車順番表やガードマン等の存在によりXらの負担が一定程度軽減されていたという事情は、結論を左右しないと判断した。

このような判断を見ると、業務の遂行に労働者の自主的判断の余地があり、使用者が労働者の負担軽減措置を講じていたとしても、そのことだけでは業務の義務づけがないことの理由にはならないことがわかる。

〔4〕本件の実務上の意義

本件は、従前の判例・裁判例の判断枠組みに沿いつつ、路線バス運転手がある路線から別の路線の運転へと切り替える間の待機時間、という具体的事情の下に労働時間該当性を判断したものである。これまでの裁判例においては、自動車の運転に従事する労働者について、タコメーターなどを用いて走行・運転時間をベースに労働時間管理を行っていても、走行・運転時間以外の時間に労働時間性が認められる余地を示すものが散見されていた（前掲大阪淡路交通事件、中央タクシー〔未払賃金〕事件など）。こうした先例に照らしても、自動車運転者の走行・運転時間以外の不活動時間は、今後も労働時間性が問題となることが想定されるが、このような問題への対処の方向性を示すものとして、本件は実務上参考となる一事例を追加したものである。

なお、近年、情報通信技術の発達により、オフィス外で業務の一部を行うことが可能となっており、このような時間が労基法上の労働時間に該当するかなど、業務環境の変化により新たな問題が生じている。労働時間性をめぐる判例の動向には十分注意する必要があるといえよう。

【著者紹介】

南谷健太 みなみたに けんた 森・濱田松本法律事務所 弁護士
2011年東京大学経済学部卒業、2014年慶應義塾大学法科大学院修了、2015年弁護士登録。

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>

■裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)
(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集：『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時：『判例時報』(判例時報社)

判タ：『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集：『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速：『労働経済判例速報』(経団連)

労旬：『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判：『労働判例』(産労総合研究所)

労民集：『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)