

始業時間前の業務遂行に関する労働時間該当性と「公休」とのみ明示された振替休日の成否

ヴィドウ事件・東京地判令6・9・17労判1340号80頁

【事実の概要】

1 被告Yは、予約制のパーソナルトレーニングジム（以下、「ジム」とする）を経営している株式会社である。原告Xは、平成24年10月25日、Yとの間で雇用契約（以下「本件労働契約」という。）を締結し、以後、令和4年9月10日にYを退職するまでの間、本件労働契約に基づき、Yジムにおいて、Yの顧客に対してトレーニング指導を行うトレーナーとして就労していた。Xは月給制（基本月給40万円程度＋通勤費、固定残業代5万円（ただし、令和4年4月以降は基本月給50万円＋通勤費のみ））で勤務しており、所定労働時間および所定休日はシフトに準ずるものと労働条件のもとで勤務していた。

2 ジムでの勤務について、ジムのオープン時刻は午前9時とされており、XはYよりオープン時刻の15分前までに出勤することを求められていたところ、Xは、顧客の都合に合わせて、始業時刻よりも前にトレーニング指導を行うこともあった。そして、そのような始業時刻前のトレーニング指導の予約内容は予約表に記載されており、これを通じてYはXが始業時刻よりも前に指導を行っていることを把握しており、さらに、Y代表者自身も始業時刻よりも前にXと同じ空間において顧客へ指導を行うこともあった。

3 Xを含む従業員が休日である日曜に出勤する場合、Yは、従業員に対しシフト表において事前に日曜日に勤務が予定されることを示し、かつ同シフト表に「公休」等と記載することをもって、振替休日を与えたものとしていた。

4 上記事情の下で、Xが、Yに対し、始業時刻前の指導等に対する賃金、時間外労働等への割増賃金および振替休日を付与されていないことから休日労働への割増賃金、付加金等の支払いを求めて提訴したのが本件である。なお、Yは、平成30年頃に複数の従業員から未払いの割増賃金等を請求する訴えを提起され、その支払いを命ずる判決の言い渡しを受ける、訴訟上の和解を成立させる等している。

【判旨】請求一部認容

1 「労働基準法32条の労働時間は、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、上記の労働時間に該当するか否かは、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

定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めいかんにより決定されるべきものではない」（三菱重工長崎造船所事件・最一小判12・3・9民集54巻3号801頁）。

事実の概要2によれば、「Xは、午前8時45分より前の時刻であっても、Yの明示又は黙示の指揮命令下で顧客に対するトレーニング指導を行っていたというべきであり、その就労に係る時間は、Xの労働時間に当たるといえるべきである。」

2 Yは就業規則および「……日曜日の出勤を予定しているXに対し、振替休日の日を明記したシフト表……を事前に示していたことを理由に、Xが日曜日に出勤したと主張する日につき、休日の振替が認められる」と主張する。

「しかしながら、休日の振替が認められるためには、労働者に対し、あらかじめ振替休日の日を指定し、特定の休日を労働日とする旨を通知することを要すると解されること、（事実の概要3のとおり、）Yが主張するシフト表のXの欄には、「公休」等の記載があるだけで、振替休日の日として指定されたと理解しうる記載が見当たらない上、「公休」等の記載が振替休日の日を指定したものであることを認めるに足りる証拠もないこと、仮に「公休」の記載が振替休日の日を指定したものであるとしても、シフト表において「公休」と記載された日がどの労働日の振替休日であるのかを示す記載がなく、労働日となる特定の休日や振替休日の日がXに適切に通知されていたのかは判断しにくいことからすれば、シフト表に基づくYの休日の取扱い、休日の振替に関する要件を満たすものとは認められない。

したがって、Yの就業規則が従業員に周知されていたかどうかにかかわらず、Yの上記主張は採用することができず、休日の振替は認められない。」

3 以上より、時間外等割増賃金につき、その請求の一部を認容する。また、時間外等割増賃金と同額の付加金の請求についてもこれを認容する。

【解説】

1 はじめに

本判決は、労働者による時間外等割増賃金の請求につき、大きくは、①始業時刻前の作業の労働時間性（判旨1）と、②休日の労働について振替がなされていたといえるか（判

旨2）につき、判断を行ったものである。まず、裁判所は、①始業時刻前に作業を行った時間について、従来の裁判例と同様に前掲・三菱重工長崎造船所事件を引用したうえで、労働者による始業時刻前の業務遂行を使用者が把握していたことをもって、その指揮命令下における労働であるとし、労働時間であると認めた。そして、②振替休日につき、判旨2の通り適法に休日の振替が行われたとは言えないものと判断し、時間外労働および休日労働につき割増賃金の請求を認めている。以下では、両論点につきそれぞれ検討を行う。とりわけ、法定休日めぐって令和7年労働基準関係法制研究会報告書においてその特定の必要性が説かれたところで、関連して振替休日についても指定方法等につき改めて検討を要するに思われ、本判決はそこに一事例を加えたものとして意義がある。

2 労働時間性

労基法上の労働時間性をめぐっては、本判決も引用する最高裁判決（前掲・三菱重工長崎造船所事件）が示すように、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」と定義されており、その指揮命令下にあるか否かについては「客観的に定まる」と解されている。同判決は、始業前の準備作業等の労働時間性が争われたものであり、そのような作業に関しては、これを「義務付けられ、又は余儀なくされている」場合には労働時間であると判示され、以降の裁判例もこれに追随する。これに対し、本件は、本来の業務を始業時間よりも前に開始したものであった点に特徴がみられる。これにつき、本判決は労働者が始業前からインストラクターとしての業務を遂行していることを使用者が複数回目撃し、タイムカードを通じてこれを把握しているという事実から、始業時刻前の業務についても「使用者の明示又は黙示の指揮命令下で行われた」ものとし、労働時間性を肯定している。また、本件と同様に、始業時間開始前から遂行された業務に労働時間性を認めたホテルステーショングループ事件・東京地判令3・11・29労判1263号5頁は、タイムカード打刻後～始業時刻の間に行われた作業について、使用者が把握していたことに加えて、当該作業の性質が「業務遂行そのもの」であることも考慮し（包括的）黙示の指揮命令下で行われたものと判示している。このように、所定労働時間における業務の内容と、始業前／就業後に行われる作業の内容とが一致する場合には、タイムカードの打刻、使用者がこれを把握していること等により比較的柔軟に労働時間性が認められる。

3 振替休日の適法性

いわゆる休日の振替は、労基法35条にいう法定休日について、休日から労働日へ変更し、その代わりに、他の労働日を休日に振り替えることを意味する。すなわち、振替休

日が有効に成立する場合には、労働日となった休日について、使用者は休日労働の割増賃金を支払う必要はないが、振替が適法になされていない場合には、当該労働日につき、割増賃金を支払うこととなる。本件においても、YはXの休日労働につき、振替を行っているものとし割増賃金の支払いを行ってこなかった。そこで、本件では、割増賃金の支払いの要否をめぐり「公休」との記載をシフト表に行うことによる振替の適法性が争点とされた。

このような休日の振替は、就業規則等によって労働契約上特定された休日を労働日へと変更し、さらに別の労働日を休日へと変更するものであり、労働契約内容の変更にあたると理解されるものである。したがって、振替を行うにあたっては、就業規則等の労働契約上の根拠が必要とされており（八重樫本館事件・東京地判令25・12・25労判1088号11頁）、行政通達（昭63・3・14基発150号・婦発第47号）においても、就業規則上、休日を特定する規定が存在する場合も、振替の可能性の規定し、これに基づき予め振り替えるを行う日を特定して振替を実施しうるということが確認されている（個別の合意による振替休日の可能性を示唆するものとして、前掲・八重樫本館事件、まんだらけ事件・東京地判令24・11・16労働判例ジャーナル12号11頁）。ただし、本件では、就業規則による休日の特定に関して事実認定がなされないままに日曜が休日とされていることを前提に判断がなされた点に事案としての特徴もみられる。

また、振替の適法性に関して、三菱重工横浜造船所事件・横浜地判令55・3・28判時971号120頁によれば、休日の振替は、業務上の必要性の有無、また、適正な手続のもとで実施されているか否かという観点から判断されると判示されている（近年のものとして、アルデバラン事件・横浜地判令3・2・18労判1270号32頁）。

本判決は、振替の適正な手続につき、①労働者に対し、あらかじめ振替休日の日を指定すること（=休日労働よりも前に振替日を特定すること）、②特定の休日を労働日とする旨を通知することを要するものと具体的に判示し、本件におけるYの取り扱いにつき、①「公休」等の記載があるだけで、労働者においては「振替休日」として指定されたと理解できないこと、また、②シフト表において「公休」と記載された日がどの労働日に対応した振替休日であるのか示されず、労働日となる特定の休日と、振替休日の日が明確に示されていないことをもってかかる態様による休日の振替は成立していないと判じた。本判決は、振替休日の特定を厳格に解し、労働日となった休日と、当該労働日となった休日が振り替えられた休日を明確に特定することが必要であった点に特徴がみられる。