



Vol.100

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

待機時間か休憩時間か

1 専属運転手の特殊性

今回ご紹介するR事件（東京地裁令和2年11月6日判決）は、被告会社の会長の専属運転手であった原告が割増賃金の支払い等を求めた事案です。固定残業代の有効性、始業、終業時間、役員に対する会社法429条の責任など様々な論点がありますが、本件では休憩時間について取り上げます。

専属運転手の性質上、家まで会長を迎えに行く、会長を家に送り届ける業務以外に、外出先への送迎をした際に外出先で用件が終わるまで付近で待っている時間があります。

本件とは関係ありませんが、私も繁華街を歩いていると、それらしき車が路上に停車していて、運転手さんがシートを倒して寝ていたり、雑誌を読んだりしている様子を見かけたことがあります（外形上はくつろいでいるように見えます）。

この事案では、雇用契約書の取り交わしはなされておらず（月額35万円）、労働時間の管理についても判決文からは明らかではないものの、原告が車両の運行状況をノートに記載しており、それらを手掛かりに裁判所は労働時間を認定しています。

結論として、この事案では平成28年1月18日頃の入社から平成29年5月15日の退職までの約1年4か月の稼働で、約900万円の支払いが命じられました。2年の稼働があれば金額は4桁を超えていたでしょう。

2 休憩時間か待機時間か

原告は、待機時間中に会長からの指示があれば、その指示に従って直ちに会長が指定する場所に向かわなければならなかったし、迎えの時刻を具体的に指定することはなかったから、原告は、車両を離れることができず、常にスマートフォンで会長からの指示があったかどうかを確認しなければならない状態にあったと主張しました。

これに対して被告は、原告は、通常、午前10時までには会長を会社に送り届けており、午前10時から午後1時までは、会長から特段の指示がない限り、休憩時間とされ、原告の居宅で自由に過ごしていたのであって、午前10時から午後1時までの3時間は、会長から特段の指示があった場合を除いて会社の指揮命令下にはなかったと主張しました。また、夜間（夕刻以降）は、原告の送迎によって目的地へ到着した際には、次の予定が不明であるといった事情がない限り、原告に対し、次に会長の送迎に来るべき時刻と場所を告げた上で、それまでの間は休憩するよう指示していた。そして原告は、会長から同指示があった場合は次の送迎までの時刻は自由に過ごしていたとし、車両の内外で待機していた時間は労働時間には当たらない等と主張しました。

3 裁判所の判断

裁判所は、原告の稼働状況を認定したうえで、基本的に待機時間については休憩時間ではなく労働時間であると判断しました。

原告が「車両内」で待機していた場合は、会長から各送迎先での迎えの時刻について指示されることはほとんどなく、また、その指示があったとしても、指示の内容が前倒しに変更されることもそれなりにあり、原告としてはいつ会長から迎えの指示がされるか明らかではないことが常態化したといえる。そして、原告は、このような会長の指示に対応するために、本件車両を駐車場に駐車することなく、路上等に駐停車して車両内で待機せざるを得なかった。このような状況であったことからすれば、原告が車両内で待機していた場合については、待機時間の長短にかかわらず、また、会長から迎えの時刻について指示があったときも含めて、原告について待機時間の自由な利用が保障されていたとはいい難く、全て労働時間に当たるとしました。

次に、原告が「車両外」で待機していた場合は、会長を被告事務所に送った後、駐車場に車両を駐車し、その後は、被告事務所に会長を迎えに行くまでは、自宅等で待機するなどしていたところ、会長から事前又は待機開始後速やかに迎えの時刻について指示があり、その時刻に会長を迎えに行けば足りることが多かったといえる。もっとも、事前又は待機開始後速やかに同指示がないことも相当程度あったほか、同指示があったとしても、指示の内容が前倒しに変更されることもそれなりにあり、いつ会長から迎え時刻についての指示がされるか明らかではないことも一定程度あったといえる。そうすると、原告が車両外で待機していた時間については、その一部について、待機時間の自由な利用が保障され、被告会社の指揮命令下から離れていたというべきであり、原告が車両外で待機していた時間の長さも勘案すると、各稼働日ごとに1時間は労働時間に当たらない時間があったと認めるのが相当であると判断しました。

自宅で3時間待機している場合、特にそれ以外の業務がなく自由に過ごしてよく、連絡があった時だけ対応すればよいのだとすれば1時間以上の休憩があったと認定されてもよさそうなものの、結局、1日1時間の休憩しか認められませんでした。

4 自由利用と予測可能性

路上駐停車等せざるを得なかったのか車両の外に出られたのか、次の予定があらかじめ分かっていたか否か、を重視して待機時間か休憩時間かを判断しています。

休憩時間と認定してもらうためには、待機場所は路上駐停車ではなく車から降りられる状況にし、かつ、次の予定をある程度決めておく（例えば少なくとも1時間は確実に連絡しないなどを決めておけば、その範囲では休憩と認定される可能性が高まると思います）などの運用が必要です。

ただ業務内容としては、連絡があれば行くだけで、それ以外の業務が求められておらず、連絡がない限り自由に過ごせていたとすれば、車両内であってもある程度の自由度があったと思われる。私物の持ち込みを認めるなど車内での過ごし方に自由度があったとすればこの点の認定も変わってきた可能性はあると思います。

いずれにしてもこのような拘束時間の長い働き方は、待機時間と認定されることで長時間労働のリスクと高額な未払い残業代が生ずるため、明確な休憩時間を設ける、固定残業代を設定する、待機時間の時給（最低賃金に抵触しないように設定）と運転時間の時給を雇用契約で明確に分けて設定するなど検討する必要があります。

以上