



Vol.19

社若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 待機時間の労働時間該当性はどのような事情をもとに判断されるか？

弁護士の平野剛です。今回は不活動待機時間の労働時間該当性が問題となった札幌高裁令和4年2月25日判決をご紹介します。

1 事実関係

本件の被告・被控訴人会社は、機械式駐車場の据付、保守等を行う会社で、札幌市近郊のマンション、ホテル、商業ビル等の機械式駐車場について、24時間・365日、顧客からの依頼に応じてメンテナンス対応を行っています。従業員は、日中に機械式駐車場の定期点検や顧客から不具合等の連絡があった場合の現場での緊急対応に従事し、夜間・休日にも、顧客から不具合等の連絡があった場合の緊急対応を行うことがありました。

会社では、夜間・休日の緊急対応業務に従事させるため、当番を割り当てていて、メインの当番として第一次的に顧客対応をする「P待機」と「P待機」の従業員が対応できない場合のサブの当番である「A待機」とが割り当てられていました。どちらの当番の従業員も、会社から携帯電話を交付され、当番従業員が電話で顧客に対応し、必要に応じて現場に赴いて緊急対応することとされています。夜間の場合には、当番従業員の携帯電話に直接連絡が入る数件を除いては、会社の留守番電話にメッセージが残され、それがP待機当番の携帯電話に優先的に転送され、その従業員が対応することとなっており、P待機当番が応答できなかった場合に、A待機当番の従業員の携帯電話に転送されることとなっています。

会社は、従業員に対し、当番の時間帯について、当番用の携帯電話を携行させ、社用車で帰宅させ、札幌から遠方に出かけたり、飲酒したりすることを禁止しています。

請求対象期間26か月間における原告の待機当番の状況は、以下のとおりです。

- ・ A・P合計日数 264日（1か月平均約10.2日）
- ・ 入電があった回数・日数 117回・86日
- ・ 入電から現場到着までの平均所要時間 30分
- ・ 1件あたりの実作業時間 10分から20分のものも多く、平均は43分間
- ・ 入電時間帯（数字は回数、カッコ内の数字は全体に占める割合の約%）

～18時	～19時	～20時	～21時	～22時	～23時	～24時	～始業時刻
6 (5)	15 (13)	20 (17)	18 (15)	10 (9)	15 (13)	5 (4)	28 (24)

会社は当番待機の労働については、実作業時間と移動時間部分についてのみ労働時間と扱って割増賃金を支払い、不活動待機時間部分の割増賃金の支払いをしていなかったため、原告（控訴人）が不活動時間部分を含めた割増賃金の支払いを求めて提訴しました。

2 裁判所の判断

(1) 事務所に待機している時間帯について

原告は、業務上の必要性から午後9時までの時間帯は会社の事務所での待機を求められていたと主張していたところ、裁判所は、いつも午後9時頃まで事務所に待機していたと認めることはできないが、平均すると午後7時30分頃までは事務所に待機していたと認定しました。

そのうえで、「事務所における待機中は、コンビニエンスストアに買い物に出かけたり、インターネットで動画を閲覧するなど自由に過ごすことができはいたものの、当番従業員が2名とも事務所に待機していることで、顧客からの電話連絡が入ると、速やかに2名で現場に向かうことができるように事務所に待機していたこと、被控訴人代表者においても、控訴人を含む当番従業員が、所定の業務終了後も事務所に待機していることを認識し、これを容認していた」という事情を取り上げ、事務所に待機していると認定された時間帯については、労働からの解放が保障されているとはいえず、指揮命令下に置かれていたものとして労働時間に該当すると判断しました。

(2) 事務所に待機していない時間帯について

事務所に待機していない時間帯について、裁判所は、以下の事情を指摘しました。

- ・ 控訴人の主張を前提としても、当番従業員は午後9時より後の時間帯は事務所での待機を求められていない
- ・ 当番従業員は帰宅して食事、入浴、就寝等をしたり、買い物に出かけたりなど、私的な生活・活動を営むことが十分に可能である
- ・ 当番の日に1回以上入電のある確率は約33%、入電のあった日における平均入電回数は約1.36回、入電があってから作業を終了するまでの所要時間の平均合計時間は1時間13分程度であって、これらが多いとまでは言えない
- ・ 顧客からの入電後30分以内の対応が原則であるとの説明を受けていたこと（原告主張）を裏付ける客観的証拠はなく、顧客としては、できるだけ早期の対応を要求し、または期待する場合も少なくないと考えられるけれども、会社においては、夜間における顧客からの不具合等の連絡について、基本的に留守番電話を用いて受け付けている（→当番従業員がその留守番電話の内容を確認して対応を開始するまでは、労働からの解放が保障されていると評価できる）

結論として、「事務所に待機していない時間帯における不活動待機時間については、いわゆる呼出待機の状態であり、控訴人が労働契約上の役務の提供を義務付けられていたものではなく、労働からの解放が保障され、使用者の指揮命令下から離脱したものと評価できる」として労働時間には該当しないと判断しました。

3 本件では待機場所、連絡方法、対応までの時間の義務付けがなかったことがポイント

本件での当番待機における実際の対応状況について、多いとまでは言えないものの、決して少ないとは言えないというのが私の率直な印象で、対応の必要が生じることが皆無に等しい（大星ビル管理事件最高裁判決に出てくるフレーズ）とは到底言えないことは明らかです。その意味で、本件で不活動待機時間が労働時間に該当しないと判断されたことを大変興味深く思います。

本件では、自宅で当番待機をすることが可能であったことに加え、顧客からの電話が留守番電話で対応することとされ、当番従業員の携帯電話に直接かかって来ることなくその意味での即時対応が求められていなかったということ、入電から対応までに要する時間についての義務付けがなかったことも大きかったと思われ、これらの事情が違えば異なる結論だった可能性も十分にあります。単純に対応件数や時間数だけをもとに労働時間該当性が判断されているわけではありません。本件は非常に参考になる判決ですが、参考にする際にはご注意ください。