

〔令和7年予備試験論文式 労働法〕※現実解

1 設問1

2 1. まず、午前11時30分の営業開始前の準備のための時間及び午後9時30分の営業終

3 了後の片付けのための時間が労基法上の労働時間に当たるかが問題となる。

4 (1) 労基法上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意味し、

5 労基法上の労働時間規制が強行法規であることから、これは労働者の行為が使用者の

6 指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かにより客観的に判断されると解する。

7 (2) Xは、午前11時から午前11時30分までの30分間及び午後9時半から午後10時

8 までの30分間、営業開始前の準備及び営業終了後の片付けに従事していた。このこ

9 とに、本件就業規則では始業時刻を午前11時、終業時刻を午後10時とする旨が定め

10 られていたことも踏まえると、Xは、Y社の指揮命令下に置いて準備・片付けに従事

11 していたといえるから、上記の各30分は労基法上の労働時間に当たる。

12 2. 次に、休憩時間とされていた午後2時から午後5時までは労働時間に当たるか。

13 (1) 休憩時間であっても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

14 合には、労働からの解放が保障されているとはいえないから、当該時間は使用者の指

15 揮命令下に置かれているものとして労基法上の労働時間に該当すると解する。

16 (2) 確かに、午後2時から午後5時30分までの本件閉店時間帯については、客用の出

17 入口に「準備中」の札が掲示され、当該出入口が施錠され、客が入店することはなか

18 ったし、食材等の納入は、主に本件閉店時間帯に行われていたが、それは専らキッチ

19 ンスタッフが担当していた。しかし他方で、店長Bは、Xを含むホールスタッフに対

20 し、本件閉店時間帯においても、電話があった際には、ホールスタッフのいずれかが

21 必ず対応するよう指示していた。したがって、Xは、午後2時から午後5時まで休憩

22 時間においても、労働契約上の義務として、電話があった際には対応することを義務

付けられていた。

しかも、レストラン A においては、毎日、本件閉店時間帯に 5 件程度、客からの予約、その確認又は変更等の電話を受けていた。また、X は、休憩時間とされていた午後 2 時から午後 5 時までの間については、店内で食事をし、スマートフォンで動画を見るなどして過ごしていたが、同一シフトで勤務するホールスタッフの中で X が唯一の正社員であったこともあって、レストラン A から外出することはなく、電話があれば、直ちにこれに対応していた。X の対応件数は他のホールスタッフと比べて多く、店長 B もこのことを認識していた。加えて、X が客からの予約、その確認又は変更等の電話対応に要した時間は、1 件当たりの平均で数分程度であり、業務従事と評価するに値しない時間でもない。したがって、現実の対応を要することになる事態が生じることが皆無に等しいなど実質的に上記のような義務付けがされていないと認めることができるような事情も存しない。

そうすると、休憩時間とされていた午後 2 時から午後 5 時までの 3 時間は、全体として労働からの解放が保障されているとはいえず、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価できるから、労基法上の労働時間に当たる。

3. 以上より、X は、各労働日について、1 時間分の通常の労働時間に対応する労働及び 3 時間分の時間外労働をしていたこととなるから、X の請求はいずれも認められる。

設問 2

1. 労基法 37 条は同条所定の方法により算定された額を下回らない額の割増賃金の支払を義務付けるにとどまるから、①使用者側が割増賃金として支払ったと主張している賃金部分が時間外労働等に対する対価として支払われるものといえることを前提として、②通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することがで

き、かつ、③割増賃金に当たる部分が法定計算額以上である場合には、同条所定の計算方法によらずに一定額を支給することにより割増賃金を支払うこともできると解する。

2. 確かに、本件就業規則では、「職務手当は、…労働基準法第 37 条所定の時間外割増賃金の支払を含むものとする。」との定めがあり、本件労働契約に係る労働契約書にも同一の説明が記載されているから、Y 社の賃金体系において、職務手当が時間外労働に対する対価として支払われるものと位置付けられていたといい得る。しかし、労働契約書には、支払の対象となる時間外労働の時間数については、労働契約書に記載されておらず、Y 社から口頭で説明されたなどの事情も見当たらない。したがって、職務手当が時間外労働に対する対価として支払われるものであるとはいえず、①を欠く。

よって、仮に X が請求する割増賃金が発生しているとしても、職務手当の支払によって弁済済みである旨の Y 社の主張は認められず、Y 社は、基本給月額 21 万円及び職務手当月額 5 万円の合計額である 26 万円を「通常の労働時間…の賃金」として計算された時間外割増賃金を、X の全時間外労働に対して支払う義務を負う。 以上