

[令和7年予備試験論文式 労働法]

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、上記の該当性は、労働者の行為

6 が使用者の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定まると解

7 する。これを本来の業務の準備及び片付けに要した時間についていえば、①当該準備

8 又は片付けを事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀

9 なくされたときは、②特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと

10 評価することができるから、③当該準備又は片付けに要した時間は、それが社会通念

11 上必要と認められるものである限り、労基法上の労働時間に該当すると解する。

12 (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

13 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

14 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

15 られていたことも踏まえると、Xは、上記の各30分について、レストランAの店内

16 において営業開始前の準備及び営業終了後の片付けに従事することをY社から義務

17 付けられていたといえる(①)。また、XがY社の指揮命令下に置かれていたとの評

18 価を否定するような特段の事情も見当たらない(②)。そして、Xが準備及び片付け

19 に従事していた各30分は、全体において準備又は片付けのために社会通念上必要と

20 認められるであるから、労基法上の労働時間に当たる。

21 2. 次に、休憩時間とされていた午後2時から午後5時までの3時間が労基法上の労働時

22 間に当たるかが問題となる。

（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。

（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。

(1) 賃金請求権の発生根拠は労働に対して賃金を支払う旨の労使間合意にあるから、労基法上の労働時間に当たる労働について当然に賃金請求権が発生するわけではない。もっとも、労働と賃金の対価関係を本質とする労働契約の合理的解釈として、労基法上の労働時間に当たる労働を賃金支払の対象にしているのが通常である。

本件就業規則では、労働時間を 1 日 8 時間、始業時刻を午前 11 時、終業時刻を午後 10 時とする定めがあり、本件労働契約上の 1 日の労働時間が 7 時間とされていたのは、前記 1 の時間が考慮されていなかったからにすぎないため、本件労働契約を前記 1 の労働時間にも賃金を支払うという内容に解釈することができる。

したがって、前記 1 の労働時間について、1 時間分の通常の労働時間に対する賃金の請求が認められる。

(2) 休憩時間は本来無給であるから、本件労働契約を前記 2 の 3 時間に対しても割増賃金を支払うという内容に解釈することはできない。もっとも、そのような契約は、労基法 37 条「で定める基準に達しない」ものとして無効になるとともに、同条所定の割増賃金を支払うという内容に修正される（同法 13 条）。

したがって、前記 2 の労働時間について、3 時間分の労基法 37 条所定の割増賃金の請求が認められる。

4. 以上より、X の請求はいずれも認められる。

1 設問 2

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を支払
3 うこと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
4 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
5 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
6 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
7 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
8 解する。①は、②の判断の前提として問題となる要件であり、当該労働契約に係る契約
9 書等の記載内容、使用者の説明及び実際の勤務状況などを考慮して判断される。

10 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
11 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
12 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
13 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
14 は、支払の対象となる時間外労働の時間数の記載がなかった。しかも、X の 1 か月当た
15 りの平均所定労働時間は 140 時間、基本給は月額 21 万円であるから、X に支払われた
16 職務手当月額 5 万円は、1 か月平均 60 時間の法定時間外労働に対する割増賃金の半分
17 にも満たないものであり、X の実際の時間外労働の状況と乖離している。したがって、
18 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。
19 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
20 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
21 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
22 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