

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)
河原社会保険労務士事務所 河原 清市
埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554
メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

通勤手当の支給と労働時間の定義について(アート引越センターの判例)

今から2年前の2020.6.25に横浜地方裁判所で、通勤手当と労働時間についての判決がでました。
(判例時報 第2491号より)

まず、事件については、被告は、アート引越センター社Yです。
原告は、正社員のX1とX3、アルバイトのX2の3人です。

原告の主張は、

- ①会社Yの通勤手当の支給規程には正社員には支給するが、非正規従業員給与規程には、支給しないとあるのは、旧労働契約法第20条違反であるので、損害賠償を請求した。
- ②横浜都築支店では、午前7時10分からの朝礼に参加が義務付けられていた。朝礼開始前に制服への更衣時間を含めた出発前の当日の作業時間が7分から18分かかる。それらの準備時間は労働時間になる。

被告アート引越センター側の主張

- ①従業員は、正社員、準社員(契約社員)パート、アルバイトに区分されている。非正規従業員就業規則26条によりパートに対して通勤手当は支給するが、アルバイトには支給しないとある
- ②朝礼の開始時間は午前7時15分として朝礼の前にはラジオ体操の音楽が流れるがラジオ体操への参加は義務付けられておらず、朝礼は7時20分頃には終了していた。出発前の準備作業は前日に準備していれば5分程度、前日に準備していなくても10分程度終了する。
7時20分から準備しても遅くとも7時30分には支店を出発することが出来るので、朝礼前に準備作業をする必要はない。

ここでは、まず、通勤手当の問題について考えます。

ハマキョウレックス訴訟 2018年(平成30年)6月1日(金) 最高裁判決の内容の一部を掲載します。
通勤手当について(社労士ニュース2018年7月号で取り上げました。)

通勤に要する交通費を補てんする趣旨で支給されるものであるところ、労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない。また、職務の内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関係するものではない。

加えて、通勤手当に差異を設けることが不合理であるとの評価を妨げるその他の事情もうかがわれない。ということで、正社員と非正社員で通勤手当の支給の差異は、旧労働契約法第20条違反である。という判決文になりました。

本件の横浜地裁の裁判官は

被告会社における通勤手当は、通勤に要する交通費を補填する趣旨で支給されたものと認められるところ、労働契約に期間の定めがあるか否かによって通勤に要する費用が異なるものではない。また、職務内容及び配置の変更の範囲が異なることは、通勤に要する費用の多寡とは直接関連するも

のではない。その他、通勤手当に差異を設けることが不合理であるとの評価を妨げる事情もうかがわれぬ。よってこのような通勤手当制度に基づく通勤手当の不支給は、原告 X2 に対する不法行為を構成する。

ちなみに旧労働契約法第 20 条は、2020 年 4 月 1 日よりパート有期労働法第 8 条に移行しました。

(不合理な待遇の禁止)

第 8 条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度(以下「職務の内容」という。)、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

次に②の着替え時間などの労務提供の準備行為の時間が労働時間になるかどうかに関して、最高裁判例(2000 年 3 月 9 日、三菱重工長崎造船所事件)は、労基法の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間を言い、右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ると指摘している。

ここで今回の裁判所の意見は、着替えの時間及び朝礼の時間以降は Y 社の指揮命令下に置かれたものと評価することが出来、これに要する時間は、それが社会通念上相当と認められる限り労基法上の労働時間に該当するべきである。と三菱重工長崎造船所事件の最高裁判決を踏襲しました。

ただ判決は、ラジオ体操が朝礼の開始前に全員一致して取り組んではいなく、順次集まっていて音楽が流れている状態で実施されている。また、支店長は必ずしも朝礼の場にはいなかったから、参加が義務付けられているとは認められないので、Y 社の指揮命令下に置かれているとは評価できないという結論なっていました。

このラジオ体操の時間については、わたしは横浜地裁の意見とは異なるものを持っています。ラジオ体操をしているとき、具体的には、第 2 体操の時には跳ぶ動作があります。そのような時に足をくじいてしまうときや悪ければ着地の時に骨折の場合もあります。そのような時に業務遂行性と業務起因性に関してあると考えられます。労基署の労災部門では労災対応になるだろうという見方をするようです。つまり、労基法上 Y 社の指揮命令下に置かれていると考えるべきだと思えます。

携帯電話の料金請求について、

原告 X3(正社員)の主張は、顧客や支店との連絡、労働者間の業務連絡で携帯を使用しなければならず、その費用は被告会社 Y の必要経費であり、被告会社が負担すべき費用である。

それに対して被告 Y の主張は、原告 X3 が請求する携帯電話料金は、原告 X3 が携帯電話会社との契約に基づいて負担したものである上で、雇用契約において被告会社がこれを支払うこととはされていなかったから、不当利得は成立しない。(不当利得とは、債権が存在しないのに弁済を受けること。)

また、原告 X3 は、業務以外に一切使用しなかったことの立証はされていなかった。

裁判所は、業務のために定額制で別個の携帯電話を契約するまでの必要性があったことを認めるに足る証拠もなく、その旨の業務上の指示がなされたという事情も認められないことからすれば、原告 X3 が代金を支払ったことによって、代金額に相当する利得を得たとは認められないから、X3 が支払った携帯電話料金について不当利得が成立するということとはできない。したがって、原告 X3 の請求には理由がない。とした。 まあ、最初に、X3 は、上司とよく話し合うことが必要だったと思う。