

**みつはし社会保険労務士事務所**  
社会保険労務士 三橋 知香枝  
〒158-0092 東京都世田谷区野毛 2-25-11  
TEL : 050-3702-7733 FAX : 050-3730-2054  
Mail : mitsuhashi@setgaya-sr.tokyo  
http://setagaya-sr.main.jp/

## 【今月のテーマ】

- 男性の育休取得促進
- 労基法違反の企業名公表
- 解雇の金銭解決
- 判例情報

## 男性の育児休業取得促進策検討へ

厚生労働省は、男性の育児休業取得率をアップさせようと利用促進策の検討を始めました。男性が育児休業を取得しづらい職場の雰囲気改善のため、企業に男性従業員の利用状況の公表を義務付ける案などが浮上しています。男性が育児休業を取得しにくい要因としては、職場で歓迎されないことや、業務の繁忙、休業中の減収といった点が指摘されています。厚生労働省はこれらの要因の詳細な調査と分析からはじめ、有識者検討会を設けて議論する方針です。

## 労働法令違反の企業名公表

厚生労働省は、違法な長時間労働や労災につながる瑕疵、賃金不払いなどの労働関係法令に違反した疑いで書類送検した 344 件に関し、関与した企業名を同省のホームページで公開しました。公表された企業の中には、違法な残業をさせた疑いで書類送検された電通やパナソニック、労災事故を報告しなかった疑いで書類送検された日本郵便など大企業も含まれています。

「工事現場に手すりを設置せずに作業をさせていた」などとする労働安全衛生法や、労働者に賃金を支払わなかったとする最低賃金法に違反するケースが多く、労使協定（36 協定）で定めた時間を超える違法な残業をさ

せた企業なども書類送検されていました。

## 解雇の金銭解決！？

労働者が不当に解雇された場合に職場復帰ではなく金銭の支払で問題を解決させる制度の導入を巡り、厚生労働省は有識者検討会で議論を進めています。

しかしながら、「不当解雇を助長し、復職の可能性を閉ざす」との労働者側の反発も多く、現在の労働審判においても金銭解決が可能であることから、この新制度の成立に対しては反対意見も多くみられます。

今後の議論がどのように展開されるのかが注目されます。

## 仮眠時間が労働時間とされた判例

千葉地方裁判所（小浜裁判長）は、警備員として勤務中に定められた仮眠時間は労働時間にあたるとして、イオングループの警備会社に対し、割増賃金と付加金（※1）の支払いを命じる判決を言い渡しました。原告側は「仮眠時間でも制服を脱がず、異常があった際はすぐに対応できる状態を保ったままの仮眠で、業務から解放されなかった」と主張。小浜裁判長は「仮眠時間や休憩時間も労働から解放されているとは言えない」と指摘しました。



過去に、警備員の仮眠時間の労働時間性が争われた事案がいくつかあります。

大星ビル管理事件（最高裁平成 14 年 2 月 28 日判決）という最高裁まで争われた事件では、「実作業への従事…の必要が生じることが皆無に等しい」といえるような事情がなければ、労働からの解放が保障されているとはいえない（つまり、仮眠時間も「労働時間」に該当する。）との厳格な判断をしていました。

一方、「ビソー工業事件」（仙台高裁平成 25 年 2 月 13 日判決）という事件があります。仙台地裁は警備員らの主張を認め一部時間外労働などの賃金とこれに付帯する利息の支払いを命じる判決を言い渡しましたが、仙台高裁は、仮眠・休憩時間が一般的、原則的に労働時間に当たると認められることはできず、実際に作業に従事した場合の時間外労働として、その時間に相当する未払い賃金を請求することができるに留まるとしました。

労基法上の「労働時間」に該当するかどうかは、労使間の労働契約の定め方等の形式面ではなく、実態を見て客観的に判断されます。これまで警備員の仮眠時間については、「労働時間」に該当しない場合がどのようなケースなのか必ずしも判然としなかった面がありましたが、この裁判例は仮眠時間中に実作業に従事した頻度や、実作業に従事した場合に仮眠時間が中断されていたかどうかといった点に着目して判断しており、実務上参考になる事例といえます。

このように、仮眠時間の労働時間性については、必ずしも裁判所の見解が統一されたものとはいえないものでした。

今回、千葉地裁の判決では、仮眠時間は労働時間であると判断されましたが、この事件はまだ確定しておらず、控訴された場合、別の判断が下される可能性があります。

今回の事件の当事者である「イオングループ」は誰でも知っている大企業であることから、今回の事件の裁判所の判断は社会的に大きな影響をもたらすものと言えます。

今後もこの事件の行方を追って行きたいと思います。

※1 「付加金」（労働基準法第 1 1 4 条本文）とは…  
労働基準法第 1 1 4 条本文は、「裁判所は、第 2 0 条、第 2 6 条若しくは第 3 7 条の規定に違反した使用者又は第 3 9 条第 6 項の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払い金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。」と定めています。

使用者が、「解雇予告手当」（労働基準法第 2 0 条）・「使用者の責めに帰すべき休業の休業手当」（同 2 6 条）・「割増賃金（残業代・深夜手当・休日手当）」（同 3 7 条）・「年次有給休暇中の賃金」（同 3 9 条 6 項）に定める賃金を支払わなかった場合には、その未払い賃金と同額の「付加金」を支払わなければならないということです。

たとえば、1 0 0 万円の割増賃金の未払いがあった場合、その 1 0 0 万円の未払い割増賃金に加えて、さらにそれと同額の 1 0 0 万円の付加金の支払いが命じられる場合もあるということになります。