

資 料

EU 法最新動向研究（9）

EU 法最新動向研究会
（代表者 中 村 民 雄）

待機時間の労働時間性の判断基準を明らかにした事例
—— EU 司法裁判所2021年3月9日大法廷先決裁定（Case C-344/19,
Radiotelevizija Slovenija, EU:C:2021:182 and Case
C-580/19, Stadt Offenbach am Main, EU:C:2021:183）——

橋 本 陽 子

待機時間の労働時間性の 判断基準を明らかにした事例

—EU 司法裁判所2021年 3 月 9 日大法廷先決裁定 (Case C-344/19,
Radiotelevizija Slovenija, EU:C:2021:182 and Case
C-580/19, Stadt Offenbach am Main, EU:C:2021:183)—

橋本陽子

はじめに

労働時間指令2003/88号 (OJ L 299/9) では、週48時間の最長労働時間 (時間外労働を含む)、24時間につき11時間の休息時間 (指令 2 条 2 号では、「労働時間以外の時間」と定義されている) および深夜労働の規制等が定められている。適用除外や労働協約による異なる定め之余地が認められているものの、この原則は、最大で 1 月100時間未満の時間外労働が許容され (労基法36条 5 項)、休息時間の設定が努力義務に止まる (労働時間設定改善法 2 条 1 項) 日本法よりも厳しい。

EU では、後述するとおり、不活動時間が労働時間か否かが争われた事例は多いが、EU 司法裁判所は、本先決裁定において、呼出待機と呼ばれる、労働者がどこにいてもかまわないが、使用者から呼び出されたら一定時間以内に職場に行かなければならない時間が、労働時間であると認められるための判断基準を明らかにした。

I 事案の概要

Radiotelevizija Slovenija 事件

放送局に勤務する専門技師 D.J. は、同僚と 2 人、6 時から18時までのシフトと午後から真夜中までのシフトの 2 交替制で、山頂にある施設で勤務していた。D.J. は、大抵の場合、午後から真夜中までのシフトで働いていた。このシ

フトの時間帯は、「通常勤務」と呼ばれていたが、その後、通常は、真夜中から翌朝6時まで、呼出待機の形で、待機勤務が行われていた。自宅から遠かったため、施設には宿泊施設も用意されていたが、待機勤務中、D.J.は、職場にずっと滞在する義務はなく、電話で連絡可能であれば足り、必要があれば、1時間以内に職場に戻ればよいことになっていた。待機勤務中に賃金は支払われていなかったため、D.J.は、通常勤務と同額の賃金が支払われるべきであると主張して、提訴した。

Stadt Offenbach am Main 事件

RJは、オフエンバッハ市の消防士であり、チーム長であった。RJには、通常勤務の他に、法規定に基づき、「官吏の追加勤務 (BvE-Dienst)」の義務が適用されていた。「官吏の追加勤務」によれば、RJは、どこにいてもよかったが、常に連絡可能でなければならず、呼出しがあれば、制服を着用して、道路交通法上の特別の権利が適用される、使用者から提供された車に乗って、20分以内にオフエンバッハ市の管轄区域に到着しなければならなかった。

かかる追加勤務は、平日は、17時から翌7時まで、週末は、金曜日17時から月曜日7時までであった。週末の追加勤務は、週42時間の通常勤務に連続するものであり、RJは、平均して、年間10～15回の週末の追加勤務に従事していた。2013年1月1日から2015年12月31日まで、RJは、全部で126回の追加勤務に従事し、そのうち、呼出しがあったのは、20回であり、年間平均6.67回であった。

RJは、「官吏の追加勤務」は、労働時間であり、賃金が支払われるべきであると主張して提訴した。

II 先決裁定

1 Radiotelevizija Slovenija 事件先決裁定

(1) 付託された質問

「付託裁判所は、指令2003/88号2条は、労働者が電話で連絡可能であり、必要があれば、1時間以内に職場に行かなければならない待機時間が、本指令にいう「労働時間」にあたるのか、そしてかかる判断において、労働者が職場に行くことが困難であるために、労働者に宿舍が用意され、勤務場所に密着しているために余暇活動の可能性がほとんどないことが考慮されなければならない

いのかについて知りたい」(21段)。…

(2) 労働時間指令の目的

「最長労働時間および最低休息時間に関する指令2003/88号の様々な規定は、EU 社会法のとくに重要な規制であり、…その遵守は、単なる経済的な考慮に劣後されてはならない(26段)。さらに、指令2003/88号は、…EU 基本権憲章31条2項に明示的に定められている基本権を具体化したものである…。ここから、とくに指令2003/88号の規定は、同指令が労働者に保障した権利を不利益に、限定的に解釈してはならないことが導かれる(27段)」。

(3) 労働時間と休息時間の対比

「…指令2003/88号2条1号にいう『労働時間』の概念は、各国の法規定および(または)慣習に基づき、労働者が、使用者に処分が委ねられ、使用者の業務に従事またはその任務を引き受け、労働する時間として定義されている…。指令2条2号によれば、『休息时间』の概念は、労働時間以外のすべての時間を指す(28段)。

…この2つの概念は、相互に排他的なものである。したがって、…労働者の待機時間は、…『労働時間』か『休息时间』かに分類されなければならない(29段)。

さらに、『労働時間』および『休息时间』の概念は、規制の関連および指令2003/88号の目的を考慮したうえで、客観的なメルクマールに基づき確定されなければならないEU 法上の概念である。というのは、このようなEU 法独自の(autonomous)解釈によって、全構成国における指令の完全な実効性とかかる概念の統一的な適用を保障することができるからである(30段)」。

(4) 待機時間と呼出待機

「…当裁判所は、一方では、…職場での待機時間に関して、指令2003/88号にいう『労働時間』の典型的なメルクマールが満たされているかにとっては、労働者が、…すぐに役務を提供できるよう、使用者によって決められた場所において、使用者の処分が委ねられていなければならないことが決定的であることを確認している(33段)。この場合、職場とは、職業活動が通常行われる場所ではないとしても、労働者が使用者の指揮命令に服して業務を行わなければならない場所であると解される…(34段)。…

他方で、当裁判所は、呼出待機という形での待機時間は、労働者がこの時間中職場にいる必要がないとしても、同様に、労働者が個人的かつ社会的な利益のために利用する可能性に及ぼす制約という、客観的に認められる重大な影響に照らせば、労働者が単に使用者から連絡可能であればよいというだけの時間とは区別される場合には、全体として指令2003/88号にいう『労働時間』として評価されなければならないと判断している(36段)。

…指令2003/88号にいう『労働時間』の概念には、職業活動に従事することを要求されていない待機時間を労働者が自由に形成し、自己の利益のために利用する可能性が客観的に見て著しく妨げられるような方法で、労働者に制約を課すような、呼出待機を含むすべての待機時間が含まれる…(37段)。

逆に言えば、一定の待機時間において、労働者に課される制約が、それほど重大なものではなく、自己の時間の利用が可能であり、重大な制約なしに、自己の利益のために利用することができる場合には、この時間帯に実際に労働給付を提供した時間のみが…『労働時間』である(38段)。

(5) 呼出待機における待機時間の労働時間性の判断基準

「待機時間が指令2003/88号にいう『労働時間』であるかの判断においては、当該構成国の法規定であれ、労働協約または使用者によって、とくに労働契約、就業規則または待機勤務契約によってであれ、労働者に課される制約のみが考慮されなければならない…(39段)。

これに対して、…待機時間それ自体が労働者にもたらしうるような、例えば、自然的な条件または労働者の自由な決定から生じる組織的な困難は、考慮されてはならない(40段)。例えば、労働者によって自由に選択された居住地と待機時間中に一定の時間内に連絡可能でなければならない場所との間が非常に離れていることは、それ自体は、…重要な基準ではない。…このような場合には、労働者は、問題となった場所と自己の居住地との間の距離を評価することは可能である(41段)。

他方で、…労働者が、実際に、呼出待機の形での待機時間中にその場所を離れることができず、余暇活動に従事する可能性がほとんどなく、職場が非常に不便な場所にあることも重要ではない(42段)。

いずれにせよ、職場が労働者の住居でもあるか、住居と同一視できる場合には、労働者が、…待機時間中に職場にいなければならないという事実だけでは、この時間を指令2003/88号にいう『労働時間』と評価するには十分ではな

い。このような場合には、労働者に職場を離れることを禁止することが、必然的に、家族および社会環境から離れなければならないことを意味するわけではない。(43段)。さらに、…例えば、…義務づけはなく、勤務場所の特殊な性格から、勤務場所を離れることが不可能な時間帯は、『労働時間』として評価されるものではない(44段)。

職場に滞在しなければならないという義務づけが欠けていることによって、自動的に、待機時間を指令2003/88号にいう『労働時間』と評価できないであっても、国内裁判所は、さらに、労働者に課された制約によって、労働者が、待機時間中の職業活動に従事することが要求されていない時間を自由に形成し、自分のために利用できる可能性がなかったといえないのかを審査しなければならない(45段)。…

第1に、…国内裁判所は、…労働者が労働を開始しなければならない時間の長さから生じる帰結を考慮しなければならない(47段)。この場合、…労働の開始までに課された時間が、数分にすぎないような待機時間は、このような場合には、労働者は、実際には非常に短時間の余暇活動でさえも計画することは妨げられるので、すべて本指令にいう『労働時間』とみなされなければならない(48段)。…もともと、労働再開までの対応時間の影響は、…労働者に課された制約および待機時間に労働者に保障された便宜に関する具体的な検討と併せて考慮されなければならない(49段)。使用者が、勤務場所の特殊性から、労働者に、勤務場所またはそのすぐ近くに宿舎を提供しているという事情は、それ自体は…決定的な観点ではない(50段)。

第2に、…国内裁判所は、…労働者が、平均して、どのくらいの頻度で、待機時間中に、実際に業務に従事したのかについて考慮しなければならない(51段)。すなわち、待機時間中に、平均して多くの業務に従事しなければならない労働者には、…不活動時間中に自己の時間を自由に形成する余地はほとんど残されていない。(52段)。

したがって、労働者が、待機時間中に、平均して、役務給付のためにしばしば呼び出され、かつかかる役務が通常、短時間とはいええない場合には、待機時間は、すべて原則として指令2003/88号にいう『労働時間』に該当する(53段)。…

本件では、D.J.は、…呼出待機の形での待機時間中、即座に連絡が取れなければならない、必要がある場合には、1時間以内に職場に行かなければならなかった。付託決定からは、労働者にこれ以上の制約が課されていたことも、待機

時間中に、平均して、頻繁に、この時間中に職場に戻る必要がある業務に従事する必要があったこともうかがわれぬ。さらに、労働者には宿舎が提供されていたが、待機時間中、宿舎に常駐する義務を負っていなかった(55段)。

もっとも、個別の事案のあらゆる事情を考慮して、D.J.が…待機時間中に、職業上の給付を要求されない自己の時間を自由に形成し、自分の利益のために使う可能性が客観的に見て著しく損なわれていたかどうかを評価するのは、付託裁判所の任務である(56段)。

(6) 最長労働時間規制と割増賃金

「指令2003/88号は、7条1項に定める年休の規制を除き、…原則として、労働者の賃金には適用されないことが指摘されなければならない(57段)。したがって、待機時間中の労働者の賃金の種類および方法は、…国内法の規定に服する。…(58段)」。

(7) 結論

「以上から、付託された質問に対しては、指令2003/88号2条1号は、呼出待機の形での待機時間は、労働者が単に電話で連絡可能であり、かつ必要があれば1時間以内に職場に行かなければならず、使用者によって勤務場所において提供された宿舎に滞在しなければならないが、宿舎にとどまる義務は課されていない場合には、かかる時間規制による影響および場合によっては待機時間中の業務従事の平均的な頻度を含む、個別の事案のあらゆる事情を考慮して、労働者が、待機時間中に課された制約から、職業上の給付を要求されない時間を自由に形成し、かつ自己の利益のために利用する可能性が、客観的に見て著しく損なわれていたといえる場合には、すべての時間が当該規定にいう労働時間にあたる。かかる判断においては、勤務場所に密接する場所で、余暇の活動のための可能性がほとんどないことは、重要とはいえない(66段)」。

Offenbach am Main 市事件先決裁定 (結論) :

「以上から、付託された質問に対しては、指令2003/88号2条1号は、呼出待機の形での待機時間は、労働者が制服を着用し、使用者から提供された車に乗って、かかる車に適用される、道路交通法上の特別な権利を利用して、20分以内に官庁の管轄区域に到着しなければならない場合には、かかる時間規制による影響および場合によっては待機時間中の業務従事の平均的な頻度を含む、

個別の事案のあらゆる事情を考慮して、労働者が、待機時間中に課された制約から、職業上の給付を要求されない時間を自由に形成し、かつ自己の利益のために利用する可能性が、客観的に見て著しく損なわれていたといえる場合には、すべての時間が当該規定にいう労働時間にあたる。かかる判断においては、勤務場所に密接する場所で、余暇の活動のための可能性がほとんどないことは、重要とはいえない（66段）。

III 解 説

1 本先決裁定の意義

待機時間が労働時間指令2003/88号にいう労働時間にあたるかについては、これまでにも何度も争われ、EU 司法裁判所は労働時間性を広く認める判断を行ってきたが、それらの事案では、待機場所は職場であった⁽¹⁾。これらの事案において、EU 司法裁判所は、職場に滞在する義務が課されていた点を重視して、待機時間の労働時間性を肯定した。そして、2018年の Matzak 事件⁽²⁾において、有償ボランティアとしての消防士が、待機場所は自宅であったが、呼出しから8分以内に職場に行かなければならなかった待機時間が労働時間であると認められ、EU 司法裁判所は、さらに待機時間の労働時間性を広げる傾向を示していたが、本先決裁定において、かかる呼出待機としての待機時間の労働時間性の判断基準を明らかにした。

EU 司法裁判所は、Radiotelevizija Slovenija 事件先決裁定において待機時間の労働時間性の判断基準を示し、Offenbach am Main 市事件先決裁定の大半では、前者が引用されている。つまり、EU 司法裁判所は、同内容の判旨において、結論についても、最終的な判断は国内裁判所に委ねたものの、どちらかといえば消極的な判断を示唆している。

(1) Cace C-303/98 ; Simap, ECLI : EU : C : 2000 : 528 (勤務医) ; Case C-151/02, Jaeger, ECLI : EU : C : 2003 : 437 (病院に勤務する外科医) ; Case C-397/01~C-403/01, Pfeiffer, ECLI : EU : C : 2004 : 584 (ドイツ赤十字の救命士) ; Case C-14/04, Dellas, ECLI : EU : C : 2005 : 728 (障害者の福祉施設の職員).

(2) Case C-518/15, ECLI : EU : C : 2018 : 82.

2 労働時間と休息時間の対比

EU 司法裁判所は、待機時間は、労働時間か休息時間のいずれかに分類され、労働時間の定義は、指令の文言上は、各国法に委ねられているものの、EU 法上の独自の概念であると述べている (28-31段)。実効性の原則から、労働時間の概念が EU 法上統一的に解されなければならないことは、すでに先例⁽³⁾で明らかにされている点である。そして、労働時間か否かにとっては、使用者によって決められた場所で、使用者の処分に委ねられていること、言い換えれば、職場で指揮命令に服して業務を行っているかが決め手であると述べる (33-34段)。

3 呼出待機における待機時間の労働時間性の判断基準

(1) 判旨の内容

本先決裁定は、呼出待機における待機時間の労働時間性について、先例である Matzak 事件を引用しつつ、「単に連絡可能であればよい」というのではなく、「労働者が(待機時間を)個人的かつ社会的な利益のために利用する可能性」が著しく制約される場合には、労働時間に当たると述べる (36段)。そして、本件の事案に即して、重視されるべき事情を具体的に指摘している。

まず、本件では、山頂の放送設備のある職場が、原告である D.J. 氏の自宅から遠かったため、宿舍付きの職場に長時間待機しなけりばならなかったのであるが、かかる事情は、待機時間の労働時間性の判断においては重要ではないと述べる (41-42段)。その理由として、どこに住むのかは労働者が自由に決められるからという趣旨のことが述べられている (41段)。また、職場と住居が同じ場所である場合には、職場にいなければならないとしても、家族的・社会的環境から離れるわけではないので、常に職場にいるという事実から労働時間性が認められるわけではないこと (43段)、さらに、勤務場所の特殊な性格から、労働時間終了後に直ちに勤務場所を離れることができないことも、労働時間性の判断にとって重要ではないと述べる (44段)。重要なのは、職場での滞在が義務付けられていたかである (45段)。

もっとも、職場での滞在が義務付けられていなかった場合にも、待機時間を自分のために利用できる可能性がなかったといえる場合には、労働時間性が肯定される (45段)。ここでは、実際に待機時間中に労働に従事した時間の長さ、

(3) Jaeger 事件先決裁定58段。

労働を再開するまでの対応時間の長さおよび呼出しの頻度が決め手となる（47-54段）。対応時間の長さの影響については、待機時間中に使用者から与えられた便宜も考慮される（49段）。

本件では、D.J.は、呼び出されてから職場に行かなければならない対応時間は1時間であったこと、実際に、労働に従事しなればならなかった場合は頻繁ではなかったことから、EU司法裁判所は、待機時間の労働時間性を消極的に解している（55段）。

これに対して、Offenbach am Main市事件では、呼出しがあつてから、消防士は、20分以内に、制服を着用し、使用者から提供された車を運転して、管轄区域に到着しなければならなかった。EU司法裁判所は、対応時間の長さについて、制服を着用して出勤しなければならなかったこと、および使用者によって与えられた便宜として、車両が提供され、道交法上の特別の権利が認められていたことが考慮されると述べた（49段）。もっとも、EU司法裁判所は、年間平均6.67回という呼出しの頻度は頻繁であるとはいえず、またRJがどこに居住していたかは重要ではないと述べており、同事件においても、労働時間性を消極的に解しているようである（54段）。

以上、まとめると、EU司法裁判所は、労働者が待機時間中に自由に時間を利用することができたか否かという判断基準に基づき、具体的には、①職場に滞在する義務づけの有無、②かかる義務づけがなかった場合には、(a)呼出しから職場に行くまでの対応時間の長さおよび(b)呼出しの頻度、(c)業務従事時間の長さおよび(d)使用者によって与えられた便宜の内容に基づいて、待機時間の労働時間性が考慮されるという判断基準を提示した。

（2）Matzak 事件との比較

Matzak 事件では、呼出しから職場に行くまでの対応時間が8分であった場合に、労働時間性が肯定された。もっとも、同事件では、呼出しの頻度は問題となっておらず、滞り場所は自宅であったが、使用者から命じられた場所に待機していなければならなかったことが重視されて、労働時間性が肯定されている（61段）⁽⁴⁾。しかし、自宅で待機が命じられていた場合には、私的な活動を行うことは十分可能であり、本件のように、滞り場所が決められていなかった

(4) Pitruzzella 法務官も、Matzak 事件を、使用者から自宅での滞在を義務づけられていた点で、従来の先例と連続的に捉えており、本件とは区別している（Radiotelevizija Slovenija 事件法務官意見65段）。

場合と本質的に異なるものとは思われない。このように考えると、Matzak 事件では、労働時間性が広く認められすぎた点が、本先決裁定によって修正されたと理解することもできよう。

ドイツでは、対応時間が20分以内であれば、呼出待機ではなく、滞在場所の義務づけを伴う待機時間であり、原則として労働時間性が肯定されると一般に理解されている⁽⁵⁾。Offenbach am Main 市事件では、まさにこのようなドイツ法の理解が、EU 法上もあてはまるのかについて EU 司法裁判所の判断が求められたといえるが、EU 司法裁判所は、対応時間が20分以内であることから、直ちに、待機時間が労働時間であるとは判断しなかった。健康確保を目的とする労働時間指令の解釈においては、労働者に及ぼす負担を個別に判断して、労働時間か否かが判断されざるを得ないであろう。ドイツ法では、伝統的な待機勤務と呼出待機の区別がさらに曖昧になることになるが、本先決裁定の考え方は適切であると評価されている⁽⁶⁾。

(3) Dublin City Council 事件⁽⁷⁾

本先決裁定後、2021年11月11日に、EU 司法裁判所は、ダブリン市の予備役の消防士の待機時間の労働時間性について判断を行った。同事件では、予備役の消防士は、待機時間中の滞在場所は自由であり、呼出しの75%について、5

(5) *Hahn/Pfeiffer/Schubert* (hrsg.), *Arbeitszeitrecht*, 2. Aufl., 2018, § 2, Rdn. 10. 呼び出されてから20分以内に職場に行かなければならなかった看護師の勤務が、呼出待機ではなく、労働時間である待機勤務であると判断された判例として、連邦労働裁判所2002年1月31日判決 (6 AZR 214/00, NZA 2002, 871) がある。

(6) *Freyler*, *Rufbereitschaft zwischen Arbeitszeit und Ruhezeit*, *Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht* (=EuZA) 2021, 345. ドイツでは、伝統的に、労働待機 (*Arbeitsbereitschaft*)、待機勤務 (*Bereitschaftsdienst*) および呼出待機 (*Rufbereitschaft*) の各々の待機時間が区別されていた。労働待機における待機時間は、決められた場所で緊張して待機していなければならない時間であり、待機勤務における待機時間は、滞在場所は決められているが、呼出しがあるまで何をしていてもよい時間であり、呼出待機における待機時間とは、どこにいてもよく、呼出しがあれば職場に行かなければならない時間である。かつては、労働待機における待機時間のみが労働時間であると考えられていたが、*Simap* 事件先決裁定によって、待機勤務における待機時間も労働時間であると判断された。

(7) Case C-214/20, ECLI : EU : C : 2021 : 909.

分以内に应じる義務を負っていたが、週48時間以内であれば別の仕事（自営を含む）に従事してもよかった。付託事件の原告は、タクシー運転手でもあった。

EU 司法裁判所は、本先決裁定の内容を要約しながら引用した後で（34-42段）、待機時間中に他の仕事をしてよいということは、自己のための時間利用に対する制約は重大なものではなかったことを示していると述べ（43段）、労働時間性については消極的な解釈を示した。そして、呼出しの頻度と業務従事時間の長さを明らかにしたうえで、最終的な判断を行うよう、付託裁判所に要請した（44段）。また、EU 司法裁判所は、呼出しにすぐに応じなければいけないために、住む場所や別の仕事の場所の選択が制約されることは考慮されるべきではないと述べ、改めて、労働時間性の判断において、場所的な拘束性を重視しないという立場を示している（45段）。

（4）本先決裁定の射程

本先決裁定後、上記 Dublin City Council 事件の他に、さらに、2つの労働時間性が争われた事例がある。1件目は、研修参加時間の労働時間性が争われた *Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost* 事件⁽⁸⁾であり、2件目は、休憩時間の労働時間性が争われた *Unitatea Administrativ Teritorială D* 事件⁽⁹⁾である。

EU 司法裁判所は、休憩時間⁽¹⁰⁾の労働時間性については、警備員が、30分の休憩時間中に、食堂に待機して、呼出しがあれば2分で職場に戻らなければならなかった場合において、本先決裁定と同様の判断基準が該当すると述べ、最終的な判断は、付託裁判所に委ねた。これに対して、研修時間の労働時間性については、EU 司法裁判所は、本先決裁定33段および34段を引用したうえで、

(8) Case C-107/19, ECLI : EU : C : 2021 : 722.

(9) Case C-909/19, ECLI : EU : C : 2021 : 893.

(10) 指令2003/88号4条は、1日の労働時間が6時間を超える場合に休憩を付与しなければならないと定める。EU法では、休憩は、休憩時間の一部として整理されているといえる。これに対し、日本では、休憩時間は、「終業から始業までの時間」（労働時間設定改善法2条1項）と定義されており、休憩（労基法34条）とは区別されている。なお、ドイツの労働時間法では、休憩時間の定義はなく、「労働者には、1日の労働時間の終了後、連続して最低11時間の休憩時間が付与されなければならない」（労働時間法5条1項）と定める。

通常の職場とは異なる研修施設で行われ、通常の職務とは異なる、使用者によって命じられた研修(継続職業訓練)参加時間は、指令2003/88号にいう労働時間にあると判断した。研修参加時間については、待機時間や休憩時間とは性質が異なるため、研修参加が使用者の指揮命令によるものか否かという基準から、直ちに労働時間性の判断が行われている。

4 最長労働時間規制と(割増)賃金規制の区別

EU司法裁判所は、労働時間指令は、賃金請求権については規制していないことを確認した(57-59段)。すなわち、EU法上、待機時間が労働時間に当たるとされても、この時間に対して、労働者が賃金請求権を有するかどうかは、各国法の規制に委ねられることになる。例えば、ドイツでは、時間外労働に対して割増賃金を支払うか否かは、労働協約または労働契約に委ねられており、労働時間法では規制されていない。これは、日本法と大きく異なる点である⁽¹¹⁾。

むすび

本先決裁定によって、待機時間の労働時間性の判断基準が明確化された。日本では、警備員などの不活動時間(仮眠時間)について、労働時間か否かが争われることが多く、最高裁は、労働時間を「使用者の指揮命令下に置かれた時間」と定義したうえで、警備員の仮眠時間が労働時間か否かについては、労働からの解放が保障されていたか否かが決め手であり、具体的には、仮眠時間中に役務を提供する義務づけがあったか否か、かかる義務づけがあったとしても、実際に役務を提供する必要がどの程度あったのかどうかという判断基準に基づいて、労働時間か否かが判断されると述べた⁽¹²⁾。その後、マンションの住み込み管理人が勤務時間外の夜間や土日に行う様々な業務についても、同様

(11) 日本では、労基法37条に基づき、時間外労働には、25%増、深夜労働には25%増および休日労働には、35%増の割増賃金が支払われなければならない。日本では、最長労働時間そのものを規制するのではなく、使用者に割増賃金を義務づけることによって、時間外労働を抑止しようと考えられた(末弘厳太郎「労働基準法解説(1)」法律時報20巻3号129頁〔1948年〕)。

(12) 大星ビル管理事件・最1小判平成14・2・28民集56巻2号361頁。

の判断基準に基づいて、労働時間性が判断されている⁽¹³⁾。EU 司法裁判所は、自由な時間の利用可能性が損なわれたのかどうかを問題にし、日本では、労働からの解放が保障されていたのかどうかの問題となる。同じことを意味しているともいえそうであるが、EU 法の方が、自由時間に対して、より積極的な意義が認められているように思われる。近年、ドイツでは、「時間主権」という用語が労働運動でも盛んに用いられており、労働組合は、賃上げよりも柔軟な労働時間の保障を協約交渉において要求するようになっている⁽¹⁴⁾。本先決裁定は、かかる「時間主権」の考え方にも親和的な労働時間性の判断基準を示しているといえる。

他方で、近年、ヨーロッパでは、デジタル化により、時間と場所を問わずに働くことが可能となったことから、常に連絡可能であることが労働者の健康に及ぼす影響が問題となっている。フランスでは、2016年の労働法典の改正によって、「接続されない（つながらない）権利」が導入されている⁽¹⁵⁾。呼出待機における待機時間の労働時間性について判断した本先決裁定は、この問題については、何も述べていないが、労働時間性の判断に当たって、職場や住居の場所を重視せずに、自己および社会的な利益のための時間の利用可能性のみを重視する判旨は、将来の労働時間性の判断基準をも意識しているといえよう。

-
- (13) 大林ファシリティーズ（オークビルサービス）事件・最 2 小判平成19・10・19民集61巻7号2555頁。
- (14) ハルトムート・ザイフェルト（橋本陽子訳）「規制された柔軟性：ドイツにおける柔軟な労働時間の規制構造」労働法律旬報1933号12-19頁（2019年）（和田肇・緒方桂子編『労働法・社会保障法の持続可能性』91-113頁〔旬報社、2020年〕に再掲。）。
- (15) 細川良「ICTが『労働時間』に突き付ける課題—『つながらない権利』は解決の処方箋となるか？」日本労働研究雑誌709号46-49頁（2019年）、河野奈月「テレワークと労働者の私生活の保護」法時92巻12号84頁（2020年）。フランスでは、労働者に対する一般的な情報提供から接続を妨げる技術上の措置の実施等に至る強弱様々な手段のうち、企業レベルの労使の合意により、いずれかの措置が導入されることになった。