

主 文

- 1 被告は、原告に対し、95 万 0203 円及びこれに対する平成 27 年 8 月 28 日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。
- 2 被告は、原告に対し、82 万 2880 円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。
- 3 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 4 訴訟費用は、これを 6 分し、その 5 を原告の負担とし、その余を被告の負担とする。
- 5 この判決は、第 1 項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求

- 1 被告は、原告に対し、95 万 6033 円及びこれに対する平成 27 年 8 月 28 日から支払済みまで年 6 分の割合による金員を支払え。
- 2 被告は、原告に対し、95 万 6033 円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告に対し、500 万円及びこれに対する平成 27 年 8 月 28 日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。

第 2 事案の概要

本件は、原告が、①被告との間の雇用契約に基づき、平成 25 年 4 月分から平成 27 年 5 月分までの時間外労働に対する割増賃金 95 万 6033 円及びこれに対する最終の支払期日の後の日である平成 27 年 8 月 28 日から支払済みまで商事法定利率年 6 分の割合による遅延損害金の支払、②労働基準法 37 条所定の割増賃金の未払金に係る同法 114 条の付加金 95 万 6033 円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで民法所定の年 5 分の割合による遅延損害金の支払、③被告の原告に対する D 警備隊から E 事業部 F 営業所（以下、単に「F 営業所」という。）への配置転換命令（以下「本件配転命令」という。）及び教本の文字起こしを命じる業務命令（以下「本件業務命令」という。）が、パワーハラスメント、不当配転及び仕事差別に当たり、不法行為を構成すると主張して、慰謝料 500 万円及びこれに対する不法行為の後の日である平成 27 年 8 月 28 日から支払済みまで民法所定の年 5 分の割合による遅延損害金の支払を、それぞれ求める事案である。

1 前提事実（争いがなく、又は後掲各証拠及び弁論の全趣旨から明らかである。以下、書証の摘示は、特に明示しない限り、当該書証の枝番号を含む。）

(1) 当事者等

ア 原告は、平成 23 年 9 月 20 日、被告との間で雇用契約を締結し、それ以降、被告において警備業務等に従事している者である。

イ 被告は、警備業を主な業務内容とする株式会社である。

(2) 雇用契約の締結及び内容等

ア 原告と被告とは、平成 23 年 9 月 20 日、契約期間を同日から約 6 か月とする有期雇用

契約を締結し、平成 24 年 2 月 20 日、これを更新し、同年 11 月からは、これを期限の定めのない雇用契約に変更した（甲 1。以下、この雇用契約を「本件雇用契約」という。）。

イ 本件雇用契約の内容は、大要次のとおりである。なお、下記（ア）の就業場所は、本件雇用契約の締結当初のものであり、それ以降、原告の就業場所については、下記（3）のとおりの変遷がある。

（ア）就業場所

G 警備隊（会社の事情により変更する場合がある）

（イ）業務内容

警備業務に関する業務全般（会社の都合で変更する場合がある）

（ウ）就業時間

1 か月単位の変形労働時間制。被告の作成する勤務表による。

（エ）休憩時間

被告の作成する勤務表による。

（オ）休日

月 9 日。休日の日程は被告の作成する勤務表による。

（カ）賃金（甲 8）

a 平成 23 年 9 月分から平成 26 年 2 月分まで

基本給月額 15 万 4800 円

b 平成 26 年 3 月分

基本給月額 15 万 5000 円

c 平成 26 年 4 月分から平成 27 年 3 月分まで

基本給月額 15 万 5500 円

d 平成 27 年 4 月分以降

基本給月額 16 万円

（キ）賃金の支払方法

月末締め翌月 25 日払い

（3）原告の被告における配属

ア 平成 23 年 9 月から平成 24 年 6 月まで

H 市 I 区 J 所在の K の警備を担当する警備隊

イ 平成 24 年 7 月から同年 12 月まで

H 市 L 区 M 所在の N 店の警備を担当する警備隊

ウ 平成 25 年 1 月から同年 8 月まで

O（P 店。以下、単に「P 店」という。）の警備を担当する Q 警備隊

エ 平成 25 年 9 月から平成 26 年 5 月まで

R（以下、単に「R 店」という。）の警備を担当する S 警備隊

オ 平成 26 年 6 月から平成 27 年 5 月まで

T 店（以下、単に「T 店」という。）の警備を担当する D 警備隊

(4) 変形労働時間制の定め及び運用

被告は、就業規則において、就業時間は、1 か月単位の変形労働時間制によることとし、週の労働時間は 1 か月平均 40 時間を超えないものとする、勤務期間の起算日は毎月 1 日とすること並びに勤務日の始業・終業時刻及び休憩時間を定めた上、起算日の 1 週間前までに勤務表を作成し、これを従業員に周知していた（甲 2、4、5）。

(5) P 店及び T 店の勤務割

被告が P 店及び T 店の警備について定めていた勤務割のうち、本件の割増賃金の請求に関連するものは、次のとおりであった（甲 3 ないし 5）。

ア P 店

午前 8 時 30 分から翌日午前 8 時 30 分までの 24 時間勤務。そのうち、午後 10 時から午後 10 時 30 分までの 30 分を休憩時間（以下「本件休憩時間 1」という。）とし、午前 0 時から午前 4 時 30 分までの 4 時間 30 分を仮眠時間（以下「本件仮眠時間 1」という。）とする。

イ T 店

(ア) A1 勤務及び A2 勤務（以下、併せて「A 勤務」という。）

いずれも午前 9 時 30 分から翌日午前 9 時 30 分までの 24 時間勤務。そのうち、A1 勤務は、午前 1 時から午前 5 時までの 4 時間を仮眠時間とし、A2 勤務は、午前 2 時から午前 6 時までの 4 時間を仮眠時間とする（以下、これらの仮眠時間を「本件仮眠時間 2」といい、本件仮眠時間 1 と併せて「本件各仮眠時間」という。）。

(イ) B 勤務

午前 7 時から午後 4 時までの 9 時間勤務。

(ウ) C 勤務

午後 6 時から翌日午前 6 時までの 12 時間勤務。そのうち、午前 1 時から午前 2 時までの 1 時間を休憩時間（以下「本件休憩時間 2」といい、本件休憩時間 1 と併せて「本件各休憩時間」という。）とする。

(エ) 変則勤務

上記（ア）ないし（ウ）の勤務の他に、4 時間の仮眠を伴う変則勤務がある。

(6) 原告の基礎賃金額

ア 平成 25 年 4 月分から平成 26 年 2 月分まで 903 円

（計算式）15 万 4800 円（基本給月額）÷171.34 時間（平成 25 年及び平成 26 年の月平均所定労働時間）（小数点以下切り捨て）

イ 平成 26 年 3 月分 904 円

（計算式）15 万 5000 円（基本給月額）÷171.34 時間（平成 26 年の月平均所定労働時間）（小数点以下切り捨て）

ウ 平成 26 年 4 月分から同年 12 月分 907 円

（計算式）15 万 5500 円（基本給月額）÷171.34 時間（平成 26 年の月平均所定労働時間）（小数点以下切り捨て）

エ 平成 27 年 1 月分から同年 3 月分まで 916 円

（計算式）15 万 5500 円（基本給月額）÷169.6 時間（平成 27 年の月平均所定労働時間）（小数点以下切り捨て）

オ 平成 27 年 4 月分及び同年 5 月分 943 円

（計算式）16 万円（基本給月額）÷169.6 時間（平成 27 年の月平均所定労働時間）（小数点以下切り捨て）

#### （7）配転命令に関する就業規則の定め

被告の就業規則 31 条 1 項には、会社は、業務上の必要があるときは、社員に対して転勤、出向、職種・職場の変更及び社外での勤務を命ずることがある旨の定めがある（甲 2）。

#### （8）本件配転命令及び本件業務命令

原告は、被告から、平成 27 年 6 月 1 日付けで配属を D 警備隊から F 営業所に変更する旨の配置転換命令（本件配転命令）を受けるとともに（乙 17）、それ以降、午前 8 時 30 分から午後 5 時 30 分までの間、F 営業所において、警備業務責任者用の教本のワープロ入力を行うよう命じられた（本件業務命令）。

### 2 争点

（1）本件各仮眠時間及び本件各休憩時間が労働時間に当たるか

（2）R 店において着替え及び朝礼に要した時間が労働時間に当たるか、当たるとした場合にその時間に係る原告の割増賃金請求が権利の濫用になるか

（3）本件配転命令及び本件業務命令が原告に対する不法行為を構成するか

### 3 争点に関する当事者の主張

（1）争点（1）（本件各仮眠時間及び本件各休憩時間が労働時間に当たるか）について（原告の主張）

#### ア 本件各仮眠時間及び本件各休憩時間の労働時間性（総論）

（ア）被告は、仮眠時間においても、警備員に対し、警備態勢の継続を求めるとともに、異常発生時の対応に係る手順書を交付している。また、被告は、警備員に対し、仮眠時間における事業所内への在所を要求しており、この間の外出は認められていない。そして、実際に、警備員の仮眠時間中における出勤も多く生じている。

被告は、休憩時間においても、警備員に対し、異常があった際には手順書に沿った対応を即時に行うよう求めており、警備員は外出することができなかった。

このような勤務実態に照らすと、本件各仮眠時間及び本件各休憩時間は、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働時間に当たるといふべきである。

（イ）被告における警備員に対する警備態勢に関する指示の内容は、次のとおりである。

すなわち、被告の最重要顧客である U 株式会社（以下「U」という。）の各店舗においては、平成 24 年頃から、夜間の大規模窃盗事件が相次いでおり、これに対する対応を強化す

る必要があったため、被告も、U から、各店舗の警備態勢を強化するよう強く迫られていた。

そして、U は、同年 12 月 10 日、各店舗の店長に対し、各店舗において深夜の事案対応の訓練を実施するよう指示しており、その訓練計画の中では、警備員が 2 名以上の体制の店舗においては、発報後、モニターで発報場所の確認を行う時点で、仮眠中の警備員も起床すべきこととされていた。これは、状況確認を行う警備員の他に、防災センターで引き続き監視に当たる警備員を残しておかなければならないためである。被告は、U からの指示を受けて、全ての警備隊において、深夜、未明の窃盗団侵入に対する対策訓練を実施した。

また、平成 25 年 2 月 11 日付けで被告が発出した各警備隊に対する指示書においては、発報確認後 1 分以内に①該当フロアと外周の照明点灯、②威嚇放送及び③110 番通報を行うことを目標とすべきとされており、このルールは、その後、全警備員に対し、1 分ルールとして徹底されている。被告の手順書においては、この一連の作業前に仮眠者を起こすことになっているため、実際には、発報があった際には、それがどんなに些細なものであっても、仮眠者は即座に叩き起こされることとなっている。

この被告の指示に対応するため、警備員は、仮眠時間であっても、制服を脱ぐことはなく、発報時には直ちに出勤対応ができる状態を保ったまま、仮眠をとっていた。また、P 店のような 1 名の勤務体制の店舗では、たとえ仮眠中の警備員であっても、発報から 1 分以内に起きて、上記①ないし③の対応を完了しなければならなかった。

これらの対策がされてきたにもかかわらず、被告において、平成 25 年 4 月 8 日、3 名の勤務体制であった V ショッピングセンターにおいて、監視業務中であった当日責任者が、仮眠者 2 名を起こさず、発報現場の確認に向かったという、不適切対応が問題となった事案が発生した。この事案については、被告本部から、事案に関する詳細な紹介がされるとともに、今後同様の事態を発生させないように、各警備隊において対応強化を行うよう厳命された。

このように、被告においては、深夜窃盗事案に対する適切な対処を行うために、厳格な基準が定められ、そのために継続的な訓練も行われており、警備員は、高度の緊張感を伴う中で深夜勤務を行っていたから、仮眠時間といえども、業務から解放されているとは到底いえない状況に置かれていた。

(ウ) 原告が P 店の勤務に従事した各月の残業時間及び未払割増賃金額は、別紙 1 の平成 25 年 4 月から同年 8 月までの「年月」欄、「残業時間」欄及び「合計」欄記載のとおりであり、原告が T 店の勤務に従事した各月の残業時間及び未払割増賃金額は、別紙 1 の平成 26 年 6 月から平成 27 年 5 月までの「年月」欄、「残業時間」欄及び「合計」欄記載のとおりである。

イ 本件仮眠時間 1 の労働時間性（各論）

P 店における仮眠場所である防災センターには、仮眠用のベッドは用意されておらず、ソ

ファアの背もたれ部分を寝かせてベッド代わりに利用することとされている。防災センターには、モニターや警報装置等の機器類が設置されており、これらは常時点灯しているため、仮眠時間中といえども、睡眠を確保するために消灯することはできない。

原告が勤務していた当時、P店の警備に当たる警備員は合計3人しかおらず、交代で24時間勤務を行っていた。P店の警備は1名体制であり、夜間の事件や事故には1名のみで対応しなければならない。警備員は、事件や事故が発生したときには即応することが求められているので、仮眠時にも着替えはしなかった。

P店においては、発報の頻度が非常に高く、特に夏季においては冷ケースの温度センサーが頻繁に作動し、警備員は仮眠時間中といえどもほとんど仮眠をとれないという状況が半ば常態化していた。P店における実際の出動事例は、別紙2「P店・時系列表」のとおりである。

以上によれば、本件仮眠時間1は、労働からの解放が保障されておらず、労働時間に当たるといふべきである。

#### ウ 本件休憩時間1の労働時間性（各論）

午後10時から午後10時30分までの本件休憩時間1は、閉店作業を行わなければならない時間帯であり、店内からの退出者も数多くいたため、警備員は、本件休憩時間1において、館内からの退出者の確認を行わなければならなかった。そして、P店の警備は1名体制であったため、警備員が上記の退出者の監視、確認業務を怠ることは許されなかった。

また、午後10時から午後10時30分までの本件休憩時間1は、W株式会社（以下「W」という。）の設備員が出入管理に当たっていた時間帯であったことは認めるが、それゆえに警備員が本件休憩時間1において休憩をとることが可能であったとの評価は争う。第一に、設備員は警備員ではなく、出入りする従業員を監視、確認することはできても、防災センターで発生する発報対応などは行い得ないから、警備員が防災センターにおける業務を全て設備員に任せきりにすることはできなかった。第二に、原告は、設備員が出入管理を行っている間も、発報等があった場合には即応することが求められており、制服を脱ぐことが許されないことはもとより、貸与されているPHSで直ちに連絡がつく状態となっていなければならないものとされていた。

以上によれば、本件休憩時間1は、労働からの解放が保障されておらず、労働時間に当たるといふべきである。

#### エ 本件仮眠時間2の労働時間性（各論）

次の（ア）ないし（エ）の事実に照らすと、本件仮眠時間2は、労働からの解放が保障されておらず、労働時間に当たるといふべきである。

##### （ア）本件仮眠時間2の実態及び警備員の意識について

T店における仮眠場所は、原則として防災センター内の警備員室とされていたが、警備員室は非常に手狭なので、店舗内で仮眠をとることもあった。防災センターにおいては、モニターのある部屋と警備員室のあるスペースとが鉄扉で区切られており、警備員室のある

スペース内の壁面にも、放送機器、煙センサー、防火扉センサー、自動火災報知装置及び温度センサーが設置されている。そして、これらの機器類が作動した場合には、T店における異常発生時の対応に係る手順書（以下「本件手順書」という。）の記載のとおり、仮眠中の警備員が即応することが求められていた。

本件仮眠時間 2 において発報対応が必要となる場合に、防災センターにおいて勤務に当たっている警備員が出動してしまうと、防災センターにおける見張り役がいなくなってしまうため、防災センターにおいて勤務に当たっている警備員が出動する際には、仮眠中の警備員を起こして防災センターの管理を委ねなければならない。したがって、本件仮眠時間 2 において防災センターで勤務に当たっている警備員がいるからといって、直ちに仮眠中の警備員の業務がなくなるということにはならない。

また、平成 27 年 1 月 2 日に T 店において携帯電話大量窃盗事件が発生したため、それ以降、D 警備隊の隊員に対し、非常に強いプレッシャーがかかることになり、上記事件の再発を強く懸念した U も、被告に対し、夜間警備の強化を依頼したため、同月以降、被告の全警備員が、仮眠時間でも緊急業務が起きる可能性が高まっていると認識していた。そして、実際に、同年 2 月 4 日、T 店においてモニター監視を行っていた警備員が、侵入盗らしき人物を発見し、仮眠中の原告を起こして対応を求め、原告が、直ちに現場に急行し、T 店のマネージャーとともに犯人を確保した事件があった。このように、被告は、常日頃から、警備員に対し、事件発生時の即時対応を求めているものである。

(イ) T 店の勤務割に係る時程表（以下「本件時程表」という。）の記載について

本件時程表には、本件仮眠時間 2 について「ノーワーク」との記載があるが、作成者の記載も責任者の承認印もなく、その文書の形式だけをみても、契約書の付属文書である T 店の警備に係る警備計画書（以下「本件警備計画書」という。）の内容を変更できるほどの効力を有するものではない。実際、そうであるからこそ、原告ら警備員は、仮眠時間も業務時間に当たると認識して、発報等があった場合は速やかに対応していた。仮に、仮眠時間が完全な「ノーワーク」であったとすれば、仮眠時間中の警備員は、ネットカフェや銭湯などに外出してもよかったことになるが、実際にそのようなことをしたところのある警備員は誰もいない。

したがって、本件時程表上に「ノーワーク」との記載があるとしても、実際には、仮眠時間中の警備員も含め、防災センターへの在所と発報対応等が要求されていた。

(ウ) 本件警備計画書の記載について

本件警備計画書には、特定の時間に巡回警備を行う旨の記載があるところ、仮に巡回警備を行うとすれば、巡回中に防災センターで機器類の監視を行うべき人員が必要になるため、巡回時の警備員の実働人数は、少なくとも 2 名以上でなければならず、本件警備計画書上の警備員の人員体制及び勤務時間も、これと整合するように定められている。

この点について、被告は、深夜勤務時間中に警備が 1 名体制となる時間帯があったとの趣旨の主張をしているが、この主張と本件警備計画書の上記記載との整合性について、何

ら合理的な説明をしていない。また、内容虚偽の警備計画書の交付については、警備業法上厳しい制裁が定められており、単なる顧客との関係における債務不履行にとどまらないから、警備業者が警備計画書に記載した警備をあえて実施しないなどということは通常考えられない。

（エ）仮眠時間中の発報の頻度について

T 店における警備員の出動事例は、別紙 3「T 店・時系列表」のとおりであり、実際に、警備員の仮眠時間中における出動も多く生じていた。

オ 本件休憩時間 2 の労働時間性（各論）

警備員は、本件休憩時間 2 の間も、本件手順書に基づく対応が要求されており、休憩とはいえない状態であった。

したがって、本件休憩時間 2 は、労働からの解放が保障されておらず、労働時間に当たるといふべきである。

カ 付加金

被告は、本件各仮眠時間及び本件各休憩時間に係る未払割増賃金と同額の付加金の支払義務を負う。

（被告の主張）

ア 本件各仮眠時間及び本件各休憩時間の労働時間性（総論）

（ア）被告が異常発生時の対応について警備員に交付していた手順書は、飽くまで一般的な異常発生時の対応を記したものであって、仮眠者にも夜間侵入事案への対応を求めることとはされておらず、本件各仮眠時間や本件各休憩時間における対応を義務付ける趣旨のものではない。また、実際には、その手順書に基づいて本件各仮眠時間や本件各休憩時間に対応を余儀なくされる機会は、ごく限られていた。

したがって、本件各仮眠時間及び本件各休憩時間が労働時間と認められる余地はないといふべきである。

（イ）原告は、被告において、深夜窃盗事案に対する適切な対処を行うために、厳格な基準が定められ、そのために継続的な訓練も行われており、警備員は、高度の緊張感を伴う中で深夜勤務を行っていたと主張する。

しかしながら、被告が事案発生時の対応について発出した各書面は、いずれも警備員に対する注意喚起の域を出るものではなく、本件手順書で定める内容を超えて、仮眠者に新たな義務を課すものではなかった。すなわち、「（緊急連絡）深夜・未明の「窃盗団侵入」対策訓練の実施について」と題する文書中の「仮眠中の警備員も起きること」との記載は、センサー発報時は侵入者が存在することを前提とするため、仮眠者の身の安全を確保するための措置であって、仮眠者を起こして防災センターで監視に当たらせるための措置ではなかった。また、被告が警備員に対し制服を着たまま仮眠をとるよう指示したことはなく、警備員は夜間服ないしジャージに着替えて仮眠をとるのが一般的であった。さらに、「【緊急】夜間侵入事案に対する意識改革の必要性について（指示）」と題する文書において警備



員の対応不備として指摘されたのは、仮眠者を起こさなかったことではなく、発報があったのに責任者が勝手な思い込みで無線機も持たずに現場へ向かったことであった。

以上の本件各仮眠時間の実態に照らせば、本件各仮眠時間においては、被告の警備員に社会通念上役務提供の義務はないに等しく、被告の警備員が実質的に役務の提供を義務付けられていたとはいえない。

イ 本件仮眠時間 1 の労働時間性（各論）

P店の警備業務に従事する警備員は、防災センター内のモニターや警報装置等の機器類の設置場所からドアや壁で区切られた警備員控室内において、消灯して仮眠用ベッドで仮眠をとることを認められており、機器類が作動しても対応すべき契約上の義務はなく、かつ、このような機器類が作動したために原告が仮眠時間中の対応を要した回数は、8か月間で3回にすぎない。

このような実態に照らせば、本件仮眠時間 1 が労働時間と認められる余地はないというべきである。

ウ 本件休憩時間 1 の労働時間性（各論）

午後 10 時から午後 10 時 30 分までの時間は、W の設備員が出入管理をしている時間帯であったため、被告の警備員が休憩をとることは十分に可能であった。

したがって、本件休憩時間 1 が労働時間と認められる余地はないというべきである。

エ 本件仮眠時間 2 の労働時間性（各論）

次の（ア）ないし（ウ）の事実を照らすと、本件仮眠時間 2 が労働時間と認められる余地はないというべきである。

（ア）仮眠時間の実態等について

T店の警備業務に従事する警備員は、本件仮眠時間 2 の間、防災センターの事務スペースとは鉄扉で区切られた警備員控室内において、仮眠ベッド 2 台を広げて、消灯して仮眠をとることが認められていた。

また、実際上も、午前 1 時から午前 2 時までの 1 時間は、A1 勤務は仮眠時間、C 勤務は休憩時間であるが、A2 勤務は勤務時間であり、午前 2 時から午前 5 時までの 3 時間は、A1 勤務及び A2 勤務は仮眠時間であるが、C 勤務は勤務時間であり、午前 5 時から午前 6 時までの 1 時間は、A2 勤務は仮眠時間であるが、A1 勤務及び C 勤務は勤務時間である。したがって、仮に、これらの時間帯にセンサー類が作動しても、それぞれの時間帯に勤務時間中の者が対応すれば足り、仮眠時間中の者が対応する必要はなかった。

（イ）本件時程表の記載について

本件時程表において「ノーワーク」とされている時間は、被告と U との間で、警備業務の対象外とされた時間であることを意味している。この時間帯は、警備員が帰宅するための公共交通機関がない時間帯であるため、警備員が仮眠室に留まることが許されているにすぎず、警備員は事業所内への在所すら命じられていなかった。

（ウ）仮眠時間中の発報の頻度について

原告が T 店の警備業務に従事していた 1 年間で、原告が仮眠時間中に緊急対応のため出勤したことは、平成 27 年 2 月 4 日の出勤を除き、皆無であった。

オ 本件休憩時間 2 の労働時間性（各論）

午前 1 時から午前 2 時までの本件休憩時間 2 の間は、A1 勤務は仮眠時間で C 勤務は休憩時間であるが、A2 勤務は勤務時間であるから、A2 勤務の者が対応すれば足り、C 勤務の者が本件手順書に基づく対応をする必要はなかった。

また、原告が T 店の警備業務に従事していた 1 年間で、原告が本件休憩時間 2 の間に緊急対応のため出勤したことは、皆無であった。

このような実態に照らせば、本件休憩時間 2 が労働時間と認められる余地はない。

カ 付加金

被告が本件各仮眠时间及び本件各休憩時間に係る未払割増賃金と同額の付加金の支払義務を負うとの原告の主張は、争う。

(2) 争点 (2) (R 店において着替え及び朝礼に要する時間が労働時間に当たるか、当たるとした場合にその時間に係る原告の割増賃金請求が権利の濫用になるか) について  
(原告の主張)

ア R 店においては、毎日午前 7 時 35 分から朝礼が行われており、警備員は、全員、朝礼への出席を義務付けられていた。

また、警備員は、警備業法上制服の着用を義務付けられており、就業に当たって制服を着用することは不可欠でもある。さらに、被告において制服の持ち出しは禁じられており、更衣は必ず事業場内で行うべきこととされ、警備員は全員会社に来てから着替えを行っていた。着替えに要する時間は、10 分ないし 15 分程度である。

以上によれば、R 店において着替え及び朝礼に要する合計約 35 分の時間は労働時間に当たるが、被告は、その時間に対する賃金を一切支払っていない。

イ 被告は、原告が本件訴訟において朝礼に出席した時間に相当する賃金を請求することが権利の濫用になると主張する。

しかしながら、原告が、S 警備隊に配属されていた当時遡及支払を受けた賃金は、朝礼に出席した時間に相当する賃金とは別のものであり、相互に関連するものではないし、原告が、朝礼に出席した時間に相当する賃金の請求権を放棄したことをうかがわせるような言動を行ったことも全くない。

したがって、原告が R 店において朝礼に出席した時間に相当する賃金を請求することが、権利の濫用になるとみる余地はない。

ウ 原告が R 店の勤務に従事した各月の残業時間及び未払割増賃金額は、別紙 1 の平成 25 年 9 月から平成 26 年 5 月までの「年月」欄、「残業時間」欄及び「合計」欄記載のとおりである。

エ 被告は、R 店において着替え及び朝礼に要する時間に係る未払割増賃金と同額の付加金の支払義務を負う。

（被告の主張）

ア 争う。

原告が、R 店において着替え及び朝礼を行ったと主張する日のうち、平成 26 年 4 月 19 日、同月 27 日、同年 5 月 4 日及び同月 5 日は、臨時警備のため始業時刻が午前 9 時となっており、原告は、午前 7 時 35 分からの朝礼に出席していない。

イ 原告は、S 警備隊に配属されていた当時、休憩時間の一部が取得できていないなどと主張して、給与の一部の遡及支払を受けたが、朝礼に出席した時間については、何ら問題としていなかったし、本件訴訟提起前に被告に残業代を請求した際にも、朝礼に出席した時間に係る賃金は請求していなかった。これは、原告自身が、S 警備隊配属中の未払賃金については、上記の遡及支払をもって解決済みと考えていたことを示すものである。

したがって、原告が本件訴訟において朝礼に出席した時間に相当する賃金を請求することは、権利の濫用に当たり、許されない。

ウ 被告が R 店において着替え及び朝礼に要する時間に係る未払割増賃金と同額の付加金の支払義務を負うとの原告の主張は、争う。

（3）争点（3）（本件配転命令及び本件業務命令が原告に対する不法行為を構成するか）について

（原告の主張）

ア 本件配転命令及び本件業務命令は、原告の人格権を侵害する不法行為に当たる。

すなわち、教本の文字起こしなどという仕事が、およそ警備業者の業務として必要のないものであることは明らかであり、本件業務命令は、原告に対する仕事差別に当たるといふべきである。被告は、教本のデータ化が完了した後は、当該データを活用した被告専用の教材の作成が原告に命じられるはずであると主張しているが、現在に至っても、原告に対し、そのような業務が命じられたことはない。

また、被告は、残業代を請求した原告に対し、経済的、精神的な負担及び苦痛を与えるために、あえて不当配転を行い、仕事差別を強行したものである。

さらに、原告は、本件配転命令及び本件業務命令により、残業手当及び深夜勤務手当を稼得することができなくなった。被告は、もともと原告を最低賃金ぎりぎりの水準によって雇用しており、所定労働時間の賃金だけでは、H 市における生活保護水準にすら達しない。被告は、4 人家族の支柱である原告の給与の手取り額が切り下げられれば、直ちに原告及び家族が経済的に窮乏することを十分に理解しながら、原告に対してこのような仕事差別を断行している。

イ（ア）被告は、被告が本件配転命令を正当化する事情として、原告に非違行為があった旨を主張する。

しかしながら、被告が指摘する原告の非違行為は、いずれも行為自体が存在しないか、仮にあったとしてもごく軽微なものである。被告が指摘する非違行為は、いずれも、もともと警備員として採用された原告を昼間のみの勤務に配転し、生活給の稼得すら困難にす

るといふ差別的取扱いを正当化できるようなものではない。

（イ）被告は、本件配転命令を正当化する事情の一つとして、原告に対する懲戒処分が存在を主張している。

しかしながら、そのような懲戒処分は存在しない。すなわち、被告が証拠として提出する懲戒処分通知書は、代表取締役の署名及び押印がなく、形式的証拠力がない上に、その内容自体の不合理性も顕著であるし、懲戒申請書及び懲戒委員会議事録の形式及び内容にも、疑わしい点が多い。このような不自然な文書が多数現れているのは、実際には正規の懲戒処分が行われていないにもかかわらず、懲戒処分の手続に精通していない者が、あたかも懲戒処分が存在したかのように、事後的に多数の虚偽文書を作成しているためである。

また、被告が懲戒処分の理由として主張する原告の無断早退も、被告における異常としか言い様のない過酷な勤務体制の中で、30分にも満たない早退をしたにすぎず、これを理由として懲戒を加えることは、およそ許されないというべきである。

仮に、そのような懲戒処分が存在したとしても、処分結果はけん責であって、本件配転命令及び本件業務命令による仕事差別及び賃金差別を正当化できるようなものではない。

ウ 原告とその家族は、本件配転命令及び本件業務命令により、憲法の定める最低限度の水準にすら達しない生活を強いられているものであり、これによる原告の精神的苦痛は甚大であって、これを慰謝するために相当な金額は、500万円を下らない。

（被告の主張）

否認し、争う。

ア 本件配転命令及び本件業務命令に至る経緯は、次のとおりである。

被告は、平成26年11月9日、原告とともにT店の警備業務に従事していたD警備隊のZ副隊長（以下「Z副隊長」という。）から、①緊急放送受信用テレビの取扱い等、②ポスト業務時間帯の小休止、③ポスト業務時間帯の仮眠及び仮眠場所、④Wの従業員の勤務時間帯における受付業務及び⑤業務時間帯における部外者との接触とお客様の声に関して、原告の勤務態度が悪いなどの告発を受けた。被告がこの告発内容について調査したところ、少なくとも同年9月16日、同月19日、同年10月13日及び同月31日の合計4日間は、原告が、仮眠時間以外の時間帯に、仮眠場所でない5階の従業員控室で仮眠をとっていたことが確認された。

また、その後、Z副隊長から新たに告発のあった内容を被告において調査したところ、原告が、複数回にわたり、所定の終業時刻前に退勤したことがあったことが確認され、これについて原告から事情聴取したところ、原告もこの事実を認めた。

以上のことから、被告は、平成27年2月27日、懲戒委員会において、原告に対するけん責処分を決定し、同年3月初旬、これを原告に通知した。

その後、Wのaチーフ（以下「aチーフ」という。）から、原告が巡回業務を全うしていないと被告に連絡があったため、被告において調査したところ、原告が、同年3月度及び同年4月度において、複数回にわたり、巡回業務を全うしていないことが確認され、原告

から事情聴取したところ、原告もこの事実を認めた。

被告は、同年 5 月 15 日、D 警備隊において、原告の上記③のポスト業務時間帯の仮眠と仮眠場所の問題について、改めて実態調査を行ったところ、原告から休憩を取り上げられていた若手警備員 2 名が不満を抱いていたことが確認された。

被告は、同年 6 月 1 日、これまでの経緯に鑑みて、原告をこれ以上警備業務の現場に置いておくことはできないと判断して、原告に対し、本件配転命令及び本件業務命令を発した。

イ 以上のとおり、本件配転命令は、度重なる不正が発覚した原告を、これ以上警備業務の現場に置いておけないという業務上の高度の必要性に基づく措置であって、不当配転などではない。

また、平成 27 年 6 月以降の原告の業務内容は、一般社団法人 b の発行する教本をデータ化するというもので、被告独自の教本を作成する際の作業効率の向上を目的とするものであった。この業務でデータ化の対象とされた教本には、「警備員指導教育責任者（基本～4号）」、「施設警備業務（1 級・2 級）」、「交通誘導警備業務（1 級・2 級）」及び「雑踏警備業務（1 級・2 級）」などがある。これらの教本のデータ化が完了すれば、原告には、当該データを活用した被告専用の教材作りが命じられる予定である。したがって、原告が F 営業所において従事している業務は、一定の目的のために必要とされる内容であって、仕事差別などではない。

### 第 3 当裁判所の判断

#### 1 争点（1）（本件各仮眠時間及び本件各休憩時間が労働時間に当たるか）について

##### （1）総論

労働基準法 32 条の労働時間（以下「労基法上の労働時間」という。）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いい、実作業に従事していない時間（以下「不活動時間」という。）が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動時間において使用者の指揮命令下に置かれてい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というべきである（最高裁平成 7 年（オ）第 2029 号同 12 年 3 月 9 日第一小法廷判決・民集 54 卷 3 号 801 頁参照）。そして、不活動時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということではできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって、不活動時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといふべきである。そして、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付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ず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である（最高裁平成 9 年（オ）第 608 号、第 609 号同 14 年 2 月 28 日第一小法廷判決・民集 56 卷 2 号 361 頁、最高裁平成 17 年（受）第 384 号同 19 年 10 月 19 日第二小法廷判決・民集 61 卷 7 号 2555 頁参照）。

そこで、以下、原告が、不活動時間である本件各仮眠時間及び本件各休憩時間において、労働契約上の役務の提供を義務付けられていたと評価されるか否か、P店における不活動時間である本件仮眠時間1及び本件休憩時間1とT店における不活動時間である本件仮眠時間2及び本件休憩時間2とに分けて、検討する。

(2) 本件仮眠時間1及び本件休憩時間1について

ア 認定事実

後掲の証拠に加え、証拠（甲24、乙27、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(ア) 被告とWとの間の警備業務委託契約の内容

被告は、Wから、P店を対象事業所とする常駐警備業務の委託を受けており、その常駐警備業務の具体的内容は、受付及び入退店管理業務、建物の監視・巡回・点検業務、売上金回収時の警護業務、鍵管理業務、開閉店管理業務、防火・防犯・防災設備の操作業務、非常時の対応業務、報告業務及びその他警備上必要な業務であった。このうち、防火・防犯・防災設備の操作業務については、被告は、上記契約上、自己の雇用する警備員に対して、対象物件施設の防火・防犯・防災上の監視において必要な諸設備の操作を行わせて、事故・事案の早期発見と被害の拡大防止を図り、事故・事案発生時は、関係者への緊急連絡、現場での所要の措置、各関係機関への通報連絡及び情報の収集を行わせる義務を負っている。（乙1、2）

また、上記契約に係るP店の人員配置シフト表によれば、P店の警備業務に従事する警備員は、午前8時30分から翌日午前8時30分までの24時間勤務とされ、午前0時から午前4時30分までが仮眠時間とされている（乙3）。

(イ) 本件仮眠時間1及び本件休憩時間1の実態

本件仮眠時間1における仮眠場所は、P店の防災センター内の警備員控室とされているところ、防災センター内においては、モニターや警報装置等の機器類が設置されている事務スペースと警備員控室とが、ドアとパーテーションで区切られている。警備員控室には仮眠用のベッドはなく、ソファ兼用ベッドの背もたれ部分を寝かせてベッドとして利用する。（乙4）

P店の警備は1名体制であり、警備員は機器類の発報時には即応することが求められていた。すなわち、仮眠時間中に機器類が作動した場合には、事実上被告の警備員が機器類の誤作動の有無について確認を求められていた。そのため、被告の警備員は、本件仮眠時間1の間も、防災センターを離れることは許されておらず（乙20）、寝巻きに着替えて仮眠をとることもなかった。

本件休憩時間1においては、Wの設備員が出入管理業務を行うこととされていたため（乙20）、被告の警備員が出入管理業務に従事する必要はなかったものの、被告の警備員は、本件仮眠時間1と同様に、機器類の発報等があった場合には即応することが求められていた。

(ウ) 発報等の頻度

原告が P 店の警備業務に従事していた 8 か月間に、原告が仮眠時間中に緊急対応のため出動したことは、平成 25 年 6 月 29 日、同年 7 月 25 日、同月 31 日及び同年 8 月 7 日の少なくとも 4 回あり（甲 3、12 の 3 の 13、12 の 4 の 10、12 の 4 の 14、12 の 5 の 1。なお、以下、日付は勤務開始時刻の属する日によって特定する。）、原告以外の被告の警備員も同年 7 月 30 日の仮眠時間中に緊急対応のため出動した（甲 12 の 4 の 13）。

#### イ 検討

上記認定事実によれば、P 店の警備は 1 名体制であり、警備員は機器類の発報時には即応することが求められていたこと、そのため、本件仮眠時間 1 における仮眠場所は、P 店の防災センター内の警備員控室とされており、被告の警備員は、本件仮眠時間 1 の間も、防災センターを離れることは許されておらず、寝巻きに着替えて仮眠をとることもなかったこと、実際に、原告が P 店の警備業務に従事していた 8 か月間に、原告が仮眠時間中に緊急対応のため出動したことは少なくとも 4 回あり、原告以外の被告の警備員が仮眠時間中に緊急対応のため出動したことも少なくとも 1 回あったことが認められる。

また、上記認定事実によれば、本件休憩時間 1 においては、被告の警備員は、出入管理業務に従事する必要はなかったものの、本件仮眠時間 1 と同様に、機器類の発報等があった場合には即応することが求められていたことが認められる。

これらの事実関係に照らせば、原告は、本件仮眠時間 1 及び本件休憩時間 1 の間、労働契約に基づく義務として、仮眠室における待機と警報等に対して直ちに相当の対応をすることが義務付けられており、実作業への従事は、その必要が生じた場合に限られるとしても、その必要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というべきであるから、本件仮眠時間 1 及び本件休憩時間 1 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することができる。

なお、本件休憩時間 1 について付言すれば、仮に、原告が P 店の警備業務に従事していた 8 か月間に、原告又は原告以外の被告の警備員が本件休憩時間 1 の間に緊急対応のため出動したことが皆無であるか又はほとんどなかったとしても、その理由は、本件休憩時間 1 の長さが 30 分にすぎないことにあると考えられるし、本件仮眠時間 1 と本件休憩時間 1 とで被告の原告に対する義務付けの内容を別異に解すべきことを基礎付ける事情も特に見いだせないことからすれば、本件休憩時間 1 について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が存するということはできないというべきである。

したがって、原告は、本件仮眠時間 1 及び本件休憩時間 1 の間、不活動時間も含めて被告の指揮命令下に置かれているものであり、本件仮眠時間 1 及び本件休憩時間 1 は労基法上の労働時間に当たるといえるべきである。

#### ウ 本件仮眠時間 1 及び本件休憩時間 1 に係る未払割増賃金額

証拠（甲 3）及び弁論の全趣旨によれば、原告が P 店において本件仮眠時間 1 及び本件

休憩時間 1 を伴う勤務に従事した日付及び回数並びに賃金が支払われていない残業時間数は、次のとおりと認められる。

（ア）平成 25 年 4 月

a 日付及び回数

4 日、6 日、11 日、13 日、16 日、19 日、22 日、25 日、28 日（合計 9 回）

b したがって、平成 25 年 4 月分の賃金が支払われていない残業時間数は、45 時間（（4 時間 30 分+30 分）×9 回）となる。

（イ）平成 25 年 5 月

a 日付及び回数

7 日、9 日、12 日、15 日、18 日、21 日、23 日、25 日、28 日、31 日（合計 10 回）

b 証拠（甲 3）及び弁論の全趣旨によれば、平成 25 年 5 月の仮眠時間及び休憩時間に係る残業代のうち、合計 1 時間分は支払済みと認められる。

したがって、同月分の賃金が支払われていない残業時間数は、49 時間（（4 時間 30 分+30 分）×10 回-1 時間）となる。

なお、原告は、同月分の賃金が支払われていない残業時間数は 50 時間であると主張するが、上記のとおり、そのうち 1 時間分の賃金は支払済みと認められるから、原告の上記主張を採用することはできない。

（ウ）平成 25 年 6 月

a 日付及び回数

6 日、10 日、13 日、17 日、20 日、22 日、24 日、27 日、29 日（合計 9 回）

b 証拠（甲 3）及び弁論の全趣旨によれば、平成 25 年 6 月の仮眠時間及び休憩時間に係る残業代のうち、合計 30 分は支払済みと認められる。

したがって、同月分の賃金が支払われていない残業時間数は、44 時間 30 分（（4 時間 30 分+30 分）×9 回-30 分）となる。

（エ）平成 25 年 7 月

a 日付及び回数

1 日、7 日、10 日、15 日、18 日、20 日、23 日、25 日、31 日（合計 9 回）

b 証拠（甲 3）及び弁論の全趣旨によれば、平成 25 年 7 月の仮眠時間及び休憩時間に係る残業代のうち、合計 7 時間分は支払済みと認められる。

したがって、同月分の賃金が支払われていない残業時間数は、38 時間（（4 時間 30 分+30 分）×9 回-7 時間）となる。

（オ）平成 25 年 8 月

a 日付及び回数

7 日、10 日、14 日、19 日（合計 4 回）

b したがって、平成 25 年 8 月分の賃金が支払われていない残業時間数は、20 時間（（4 時間 30 分+30 分）×4 回）となる。



（カ）結論

証拠（甲 3）及び弁論の全趣旨によれば、本件仮眠時間 1 及び本件休憩時間 1 は、いずれも所定時間外の労働時間であり、かつ、1 日 8 時間を超えて労働した時間として、法定外労働時間に当たることが認められる。

したがって、被告が原告に対して支払うべき本件仮眠時間 1 及び本件休憩時間 1 に係る未払割増賃金額は、26 万 6159 円（903 円（平成 25 年 4 月分から平成 26 年 2 月分までの基礎賃金額）×196.5 時間（45 時間+49 時間+44 時間 30 分+38 時間+20 時間）×1.5（法定時間外労働かつ深夜労働の割増率）。小数点以下切り捨て。）となる。

（3）本件仮眠時間 2 及び本件休憩時間 2 について

ア 認定事実

後掲の証拠に加え、上記前提事実、証拠（甲 24、乙 23、26 及び 27、証人 c、証人 d 及び原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

（ア）被告と W との間の警備業務委託契約の内容

被告は、U から委託を受けた W から、T 店を対象事業所とする施設警備業務及び臨時警備業務の再委託を受けており、その契約において、被告の雇用する警備員の任務は、火災・盗難・その他の災害の防止・警戒、機械警備発報時の緊急対応、出入管理・受付業務、郵便物対応、電話対応、消防・警察機関・その他指定された通報機関への連絡、開店・閉店業務、中間回収の立会い、遺失物・拾得物の一次対応、巡回警備、非常通報の対応、設備異常警報の対応、ガス漏れ警報の対応並びにその他 U 及び W から書面で指定された事項とされていた（乙 5、6）。

また、上記契約に添付された本件警備計画書（乙 6）においては、T 店の警備に当たる警備員は、①24 時間警備（午前 9 時 30 分から翌日午前 9 時 30 分）が 2 名、②9 時間警備（午前 7 時から午後 4 時）が 1 名、③12 時間警備（午後 6 時から翌日午前 6 時）が 1 名の合計 4 名とされており、本件警備計画書の定め（4 条 2 項）に基づき被告が警備員の配置時間に関して U 及び W に提出していた本件時程表（乙 7）には、上記①の 24 時間警備に従事する 2 名の警備員のうち、1 名は午前 1 時から午前 5 時まで、もう 1 名は午前 2 時から午前 6 時までの各 4 時間が「ノーワーク（始終電なしのため仮眠）」に当たる旨が記載されている。

さらに、本件警備計画書には、被告の警備員は休憩時間中に休憩及び食事をするものとし、緊急出動要請及び緊急の対応依頼があった場合には、直ちに出勤するものとする旨（4 条 3 項）、警備員は、機械警備が発報した場合、機械警備会社と相互に連携を図り、直ちに発報エリアの現場確認を行い対応を図るとともに、必要に応じて U 又は W の緊急連絡先に通報する旨（7 条）が定められていた。

（イ）「警備必携」の内容（乙 31 の 4）

被告が警備業務に係る業務内容等を記載して警備員に交付していた「警備必携」と題する手帳の「休憩」の項においては、「基本的に休憩時間は、勤務時間外です。しかし、警備業の性質上、火災などの突発的な緊急事案の対応が必要となることも考えられます。警備

員は、次の事項に注意して休憩してください。」とされており、その注意事項の一つとして、「所在の明確化」、すなわち「所定の場所以外での休憩、物品購入や食事で防災センターを離れる場合は、相勤者に行き先を伝え、所在を明確にして休憩してください。」との記載があった。

（ウ）被告が行った訓練及び注意喚起等の内容

U は、平成 24 年 12 月 10 日、各店舗の店長に対し、夜間警備員による侵入事案対応訓練を行うよう指示する旨の書面を発出した。上記書面には、機械警備（防犯センサー）発報時のフローチャートが添付されており、そのフローチャートには、警備 2 名以上の店舗においては発報時は仮眠中の警備員も起きることとする旨の注意書が付されていた。被告は、上記書面の内容に従って侵入事案対応訓練を実施し、D 警備隊の警備員も、T 店において、上記フローチャートに従い、侵入事案対応訓練を実施した。（甲 15）

被告は、平成 25 年 4 月 8 日、同月 6 日に被告が管理する V ショッピングセンターにおいて夜間侵入事案が発生したが、その際に警備員の対応不備があったとして、「【緊急】夜間侵入事案に対する意識改革の必要性について（指示）」と題する書面を発出した。上記書面には、警備員の対応不備の内容の一つとして、「仮眠者を起こさず、当日責任者は「工業者が作業区画外に入った」と思い込み、勝手な行動をしてしまった。そして、夜間侵入事案発生時の 3 原則である「①該当フロアと外周の照明点灯」「②威嚇放送」「③110 番通報」を行なうことができなかった。」との記載がある。（甲 19）

（エ）T 店における夜間対応に係る手順書（本件手順書）の記載について（甲 9）

被告が、T 店の営業時間外における外向き防犯警報発報時に警備員がとるべき対応として定め、U から承認を受けていた本件手順書には、大要、次のとおり、防災センター対応員の手順と防災センター現場対応員の手順とが別個に並列して記載されていた（下記の手順は、防犯警報が 1 か所のみ発報した場合の手順であるが、防犯警報が 2 か所以上発報した場合の手順も、大きく異なるものではない。）。なお、本件手順書には、対応時のポイントとして、「常駐警備員は「防災センター」を無人にしない」との記載があるとともに、侵入事案発生時の緊急放送の放送文例中には、「警備員は所定の行動に移れ！」との記載があるものの、仮眠者を起こして対応を求める旨の明示的な記載はない。

a 防災センター対応員（1 名）の手順

- ①防犯監視盤の確認
- ②照明の点灯
- ③「侵入事案発生」館内（緊急）放送
- ④安全カメラ画像の確認
- ⑤侵入者又は犯罪の痕跡を発見
- ⑥110 番に通報
- ⑦安全カメラの確認継続
- ⑧随時、110 番に追加通報及び現場対応者への情報提供

⑨機械警備会社隊員及び警察官への情報提供及び現場案内

b 防災センター現場対応員（1名以上）の手順

①巡回・休憩等

②「侵入事案発生」館内（緊急）放送の確認

③身の安全を図りつつ、現場監視する。侵入者の特徴及び逃走経路を確認する。なお、随時、防災センター待機員と現場対応員との間で、情報交換をする。

④現場保存及び待機

⑤機械警備会社隊員及び警察官への情報提供及び現場案内

（オ）本件仮眠時間 2 及び本件休憩時間 2 の実態

T店の夜間の警備体制は、A1勤務、A2勤務及びC勤務の3名体制であり、その勤務割は、常に1名は勤務時間となるように組まれていた。すなわち、本件仮眠時間2のうち、午前1時から午前2時までの1時間は、A1勤務は仮眠時間、C勤務は休憩時間であるが、A2勤務は勤務時間とされ、午前2時から午前5時までの3時間は、A1勤務及びA2勤務は仮眠時間であるが、C勤務は勤務時間とされ、午前5時から午前6時までの1時間は、A2勤務は仮眠時間であるが、A1勤務及びC勤務は勤務時間とされており、また、午前1時から午前2時までの本件休憩時間2の間は、A1勤務は仮眠時間でC勤務は休憩時間であるが、A2勤務は勤務時間とされていた。

もっとも、T店においては、発報があった場合及び震度3以上の地震があった場合には、仮眠者を起こして対応するという運用がとられていた。具体的には、発報があった場合には、明らかに誤報と考えられるときには仮眠者を起こさずに一人で対応することもあったが、基本的には、誤報かどうかは発報の時点では分からないため、当初は全て真報として扱い、仮眠者を起こして対応を求める扱いとしていた。被告も、D警備隊の現場において、そのような運用がとられていることを認識していた。

T店の防災センター内には、モニターのある事務スペースと鉄扉で区切られた一室に、警備員控室が設けられており、警備員は、本件仮眠時間2の間、この警備員控室において、仮眠ベッド2台を広げて仮眠をとることが認められていた（乙8）。警備員控室には、放送機器や煙センサー、防火扉センサー、自動火災報知装置、温度センサー等の機器類が設置されており、これらは常時点灯していたが、仮眠時間中の消灯は認められていた。

警備員のうちには、本件仮眠時間2の間、上記警備員控室ではなく、T店の店舗1階のチェッカーの控室、店舗2階の救護室、店舗5階の社員食堂横の休憩室などで仮眠をとる者もあり（乙25）、また、本件休憩時間2や本件仮眠時間2の間、近場のコンビニに買い物に行ったり、食事に行ったりする者もいた。もっとも、そのようにして防災センターを離れる場合でも、発報等があった場合には即応できるように、行き先を防災センターにいる警備員に伝えるとともに、防災センターを離れる警備員にはPHSを持たせるなどして、防災センターにいる警備員と防災センターを離れる警備員とが連絡を取れる状態が確保されていた。

D 警備隊の警備員には、「夜間服」とされる制服が支給されており、原告は、仮眠時間中は夜間服に着替えることが多かったが、D 警備隊の警備員のうちには、夜間服に着替えず、上着やカッターシャツを脱いで仮眠をとる者も多かった（乙 24）。

（カ）発報等の頻度

T 店において、1 名の警備員が仮眠中に発報等に対する対応を求められる頻度は、1 年間に平均 2 回ないし 4 回程度であった。

実際に、原告は、仮眠時間中であつた平成 27 年 2 月 4 日 26 時 46 分、C 勤務に当たつていた警備員から現場確認及び現場対応の要請を受けて、侵入者に対する対応に当たつたことがあつた（甲 10）。また、原告は、少なくともその時間の一部が仮眠時間であつた平成 26 年 8 月 16 日 25 時 43 分から 26 時 15 分までの間、火災報知機の発報に対応した（甲 13 の 3 の 9。なお、業務報告書上は、原告が対応したか否かは明らかではないものの、上記のとおり、T 店においては、発報があつた場合には、基本的に仮眠者を起こして対応を求めるといふ運用がとられていたことに照らすと、仮眠時間中であつた原告も対応を求められたと推認するのが相当である。）。

その他に、原告の仮眠時間中ではないものの、平成 27 年 3 月 21 日 27 時 50 分には、炎感知器の発報があり、同年 5 月 20 日 24 時 40 分にセンサーが反応して外部警備業者が駆け付けたことがあり、同月 26 日 28 時 06 分に断線の警報が鳴つたために外部警備業者が駆け付けたことがあつた（甲 13 の 10 の 8、13 の 12 の 7、13 の 12 の 11）。また、原告が T 店に勤務していた期間ではないものの、平成 27 年 7 月から同年 8 月にかけては、冷凍機の発報対応が 15 件あり、その都度仮眠者も起きて対応していた（乙 31 の 1）。

イ 検討

（ア）まず、原告が、本件仮眠時間 2 及び本件休憩時間 2 の間、労働契約に基づく義務として、待機及び対応等が義務付けられていたか否かについて、検討する。

確かに、上記認定事実によれば、T 店の夜間の警備体制は、A1 勤務、A2 勤務及び C 勤務の 3 名体制であり、その勤務割は、常に 1 名は勤務時間となるように組まれており、また、被告が、T 店の営業時間外における外向き防犯警報発報時に警備員がとるべき対応として定め、U から承認を受けていた手順書（本件手順書）には、仮眠者を起こして対応を求める旨の明示的な記載はないことが認められる。

しかしながら、他方で、本件手順書には、防災センターにおいて対応する警備員（1 名）の手順と現場において対応する警備員（1 名以上）の手順とが別個に並列して記載されており、特に、現場において対応する警備員（1 名以上）の手順のうちには、休憩等に入っている警備員が、館内放送を確認の上、現場監視を行うべき趣旨の記載がある。また、本件手順書には、対応時のポイントとして、「常駐警備員は「防災センター」を無人にしない」との記載があるとともに、防災センターにおいて対応する警備員が行うべきとされている侵入事案発生の緊急放送の放送文例中には、「警備員は所定の行動に移れ！」との記載があり、他方、被告と W との間の T 店の警備業務の委託契約に添付された本件警備計画書には、被

告の警備員は、機械警備が発報した場合、直ちに発報エリアの現場確認を行う旨の記載がある。これらの各記載に照らせば、本件手順書は、T店において営業時間外における外向き防犯警報が発報した場合には、勤務時間中の警備員 1 名に対して、防災センターにおける対応を求めるとともに、仮眠時間又は休憩時間に入っている警備員に対して、現場対応を求める旨を記載したものであると解するのが相当である。

また、上記認定事実によれば、被告が警備業務に係る業務内容等を記載して警備員に交付していた手帳には、休憩時間であっても火災などの突発的な緊急事案の対応が必要となることがある旨の定めがあり、しかも、被告は、D 警備隊において、警備 2 名以上の店舗においては発報時は仮眠中の警備員も起きることとする旨の注意書きが付されたフローチャートに基づき侵入事案対応訓練を行ったり、夜間侵入事案発生時に仮眠者を起こさないことが対応不備に当たる旨の指摘を含む書面を発出して警備員に対する注意喚起を図ったりしていたというのである。そして、実際に、D 警備隊においては、発報があった場合及び震度 3 以上の地震があった場合には、基本的に仮眠者を起こして対応するという運用がとられており、被告も、D 警備隊において、そのような運用がとられていることを認識していたというのである。これらの各事情に照らせば、被告は、D 警備隊において、発報等があった場合には、仮眠時間又は休憩時間中の警備員に対しても、直ちに相当の対応をすることを求めていたというべきであり、各警備員も、そのことを理解していたために、上記運用がとられていたと解するのが相当である。

さらに、上記認定事実によれば、被告が警備業務に係る業務内容等を記載して警備員に交付していた手帳には、休憩時間における対応の必要が生じた場合に備え、休憩時間に物品購入や食事で防災センターを離れる場合には所在を明確化する旨の記載があったというのであり、実際に、T店の警備員は、仮眠時間又は休憩時間において、防災センター以外の場所で仮眠をとったり、近場買い物又は食事に行ったりして、防災センターを離れる場合には、発報等があった場合に即応できるように、行き先を勤務時間中の警備員に伝えるとともに、防災センターを離れる警備員に PHS を持たせるなどして、防災センターにいる警備員と防災センターを離れる警備員とが連絡が取れる状態を確保するようにしていたというのである。そうすると、T店の警備員は、仮眠時間又は休憩時間であっても、発報等があった旨の連絡があった場合には、直ちに T 店においてこれに対する対応に当たることができるようにするため、T店又はその近辺において事実上待機せざるを得ない状態に置かれていたものというべきである。

これに対し、被告は、本件時程表において、本件仮眠時間 2 について「ノーワーク（始終電なしのため仮眠）」との記載があることをもって、本件仮眠時間 2 が労働時間に当たらない旨を主張する。しかしながら、本件時程表には、警備員が本件仮眠時間 2 において発報対応等に従事する必要がない旨の明示的な記載はなく、かえって、被告は、D 警備隊において、発報等があった場合には、仮眠時間又は休憩時間中の警備員に対しても、直ちに相当の対応をすることを求めていたと解されることは、上記のとおりである。そうすると、

本件時程表における上記記載をもって、被告が警備員に対して仮眠時間又は休憩時間中の対応を義務付けていなかったと解することはできないから、被告の上記主張を採用することはできない。

以上を総合すると、原告は、本件仮眠時間 2 及び本件休憩時間 2 の間、労働契約に基づく義務として、T 店又はその近辺における待機と発報等に対して直ちに相当の対応をすることが義務付けられていたというべきである。

（イ）次に、本件において、実作業への従事の必要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が存するか否か、検討する。

上記認定事実によれば、T 店において、1 名の警備員が仮眠中に発報等に対する対応を求められる頻度は、1 年間に平均 2 回ないし 4 回程度であったというのであり、実際にも、原告は、T 店に勤務していた約 1 年の間に、仮眠時間中に発報に対する対応を求められたことが少なくとも 2 回あり、他にも、原告の仮眠時間中ではないものの、深夜の発報が少なくとも 3 回あったというのであって、原告が T 店に勤務していた期間の直後の時期には、冷凍機の発報対応により仮眠者が対応を求められる事態が集中して 15 件発生したというのである。

これらの事実関係に照らすと、T 店においては、原告が勤務していた期間又はこれに近接した時期において、仮眠時間中又は休憩時間中の警備員が発報等により対応を求められる事態が、一定の頻度で生じていたというべきである。そうすると、客観的に見て、本件仮眠時間 2 及び本件休憩時間 2 の間、発報等により警備員が対応を求められる可能性が著しく乏しい状況にあったということとはできないから、本件仮眠時間 2 及び本件休憩時間 2 について、警備員が実作業に従事する必要が生じることが皆無に等しい状況にあったとまでいうことはできない。

そして、他に、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についての具体的な主張立証はない。

以上によれば、本件において、実作業への従事の必要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は認められない。

なお、本件休憩時間 2 について付言すれば、仮に、原告が T 店の警備業務に従事していた約 1 年間に、原告又は原告以外の被告の警備員が本件休憩時間 2 の間に緊急対応のため出動したことが皆無であるか又はほとんどなかったとしても、その理由は、本件休憩時間 2 の長さが 1 時間にすぎないことにあると考えられるし、本件仮眠時間 2 と本件休憩時間 2 とで被告の原告に対する義務付けの内容を別異に解すべきことを基礎付ける事情も特に見いだせないことからすれば、本件休憩時間 2 について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が存するというとはできない。

（ウ）したがって、原告は、本件仮眠時間 2 及び本件休憩時間 2 の間は不活動時間も含め

て被告の指揮命令下に置かれていたものであるから、本件仮眠時間 2 及び本件休憩時間 2 は労基法上の労働時間に当たるものというべきである。

ウ 本件仮眠時間 2 及び本件休憩時間 2 に係る未払割増賃金額

証拠（甲 3）及び弁論の全趣旨によれば、原告が T 店において本件仮眠時間 2 を伴う A 勤務若しくは変則勤務又は本件休憩時間 2 を伴う C 勤務に従事した日付及び回数並びに賃金が支払われていない残業時間数は、次のとおりである。

（ア）平成 26 年 6 月

a 日付及び回数

（a）A 勤務

12 日、18 日、25 日（合計 3 回）

（b）C 勤務

4 日、5 日、10 日、20 日、23 日、27 日、30 日（合計 7 回）

b したがって、平成 26 年 6 月分の賃金が支払われていない残業時間数は、19 時間（4 時間×3 回+1 時間×7 回）となる。

（イ）平成 26 年 7 月

a 日付及び回数

（a）A 勤務

7 日、10 日、17 日、22 日、27 日、30 日（合計 6 回）

（b）C 勤務

1 日、2 日、14 日、19 日、29 日、（合計 5 回）

b したがって、平成 26 年 7 月分の賃金が支払われていない残業時間数は、29 時間（4 時間×6 回+1 時間×5 回）となる。

（ウ）平成 26 年 8 月

a 日付及び回数

（a）A 勤務又は変則勤務

11 日、16 日、18 日、19 日、24 日、29 日、30 日（合計 7 回）

（b）C 勤務

6 日、9 日、15 日、22 日、27 日（合計 5 回）

b したがって、平成 26 年 8 月分の賃金が支払われていない残業時間数は、33 時間（4 時間×7 回+1 時間×5 回）となる。

なお、原告は、同月 19 日に変則勤務及び C 勤務のいずれにも従事したことを前提として、賃金が支払われていない残業時間数は 34 時間であると主張するが、上記のとおり、原告は同日変則勤務のみに従事したと認められるから、原告の上記主張は前提を欠き、採用することができない。

（エ）平成 26 年 9 月

a 日付及び回数

(a) A 勤務又は変則勤務

4 日、11 日、13 日、15 日、16 日、19 日、26 日、28 日（合計 8 回）

(b) C 勤務

7 日、21 日、23 日（合計 3 回）

b したがって、平成 26 年 9 月分の賃金が支払われていない残業時間数は、35 時間（4 時間×8 回+1 時間×3 回）となる。

(オ) 平成 26 年 10 月

a 日付及び回数

(a) A 勤務又は変則勤務

2 日、7 日、10 日、13 日、19 日、21 日、23 日、25 日、30 日、31 日（合計 10 日）

(b) C 勤務

12 日、15 日、18 日、28 日（合計 4 日）

b したがって、平成 26 年 10 月分の賃金が支払われていない残業時間数は、44 時間（4 時間×10 回+1 時間×4 回）となる。

(カ) 平成 26 年 11 月

a 日付及び回数

(a) A 勤務又は変則勤務

12 日、18 日、25 日、27 日、29 日（合計 5 回）

(b) C 勤務

9 日、15 日、21 日、24 日（合計 4 回）

b したがって、平成 26 年 11 月分の賃金が支払われていない残業時間数は、24 時間（4 時間×5 回+1 時間×4 回）となる。

(キ) 平成 26 年 12 月

a 日付及び回数

(a) A 勤務又は変則勤務

3 日、4 日、6 日、7 日、9 日、12 日、14 日、21 日、24 日、26 日、29 日、30 日（合計 12 回）

(b) C 勤務

17 日、20 日（合計 2 回）

b したがって、平成 26 年 12 月分の賃金が支払われていない残業時間数は、50 時間（4 時間×12 回+1 時間×2 回）となる。

(ク) 平成 27 年 1 月

a 日付及び回数

(a) A 勤務又は変則勤務

1 日、3 日、6 日、9 日、11 日、12 日、17 日、19 日、21 日、23 日、24 日、26 日、28 日、30 日、31 日（合計 15 回）



(b) C 勤務

14 日（合計 1 回）

b したがって、平成 27 年 1 月分の賃金が支払われていない残業時間数は、61 時間（4 時間×15 回+1 時間×1 回）となる。

(ケ) 平成 27 年 2 月

a 日付及び回数

A 勤務

4 日、7 日、9 日、11 日、15 日、18 日、26 日、28 日（合計 8 回）

b したがって、平成 27 年 2 月分の賃金が支払われていない残業時間数は、32 時間（4 時間×8 回）となる。

(コ) 平成 27 年 3 月

a 日付及び回数

(a) A 勤務又は変則勤務

2 日、6 日、9 日、11 日、14 日、19 日、23 日、26 日、27 日、28 日、31 日（合計 11 回）

(b) C 勤務

21 日（合計 1 回）

b したがって、平成 27 年 3 月分の賃金が支払われていない残業時間数は、45 時間（4 時間×11 回+1 時間×1 回）となる。

(サ) 平成 27 年 4 月

a 日付及び回数

(a) A 勤務又は変則勤務

4 日、5 日、7 日、9 日、11 日、17 日、29 日（合計 7 回）

(b) C 勤務

2 日、25 日（合計 2 回）

b したがって、平成 27 年 4 月分の賃金が支払われていない残業時間数は、30 時間（4 時間×7 回+1 時間×2 回）となる。

(シ) 平成 27 年 5 月

a 日付及び回数

(a) A 勤務

5 日、11 日（合計 2 回）

(b) C 勤務

2 日、15 日、18 日、28 日（合計 4 回）

b したがって、平成 27 年 5 月分の賃金が支払われていない残業時間数は、12 時間（4 時間×2 回+1 時間×4 回）となる。

(ス) 結論

証拠（甲 3）及び弁論の全趣旨によれば、本件仮眠時間 2 及び本件休憩時間 2 は、いずれ

も所定時間外の労働時間であり、かつ、1日8時間を超えて労働した時間として、法定外労働時間に当たることが認められる。

したがって、被告が原告に対して支払うべき本件仮眠時間2及び本件休憩時間2に係る未払割増賃金額は、56万7378円（907円（平成26年4月分から同年12月分までの基礎賃金額）×234時間（19時間+29時間+33時間+35時間+44時間+24時間+50時間）×1.5（法定時間外労働かつ深夜労働の割増率）+916円（平成27年1月分から同年3月分までの基礎賃金額）×138時間（61時間+32時間+45時間）×1.5+943円（平成27年4月分及び同年5月分の基礎賃金額）×42時間（30時間+12時間）×1.5）となる。

#### （4）付加金について

原告は、本件各仮眠時間及び本件各休憩時間に係る未払割増賃金について、同額の付加金を請求している。

そこで検討すると、まず、本件各仮眠時間及び本件各休憩時間が、いずれも所定時間外の労働時間であり、かつ、1日8時間を超えて労働した時間として、法定外労働時間に当たるとは、上記のとおりである。

そして、被告が、発報等があった場合に、仮眠時間又は休憩時間中の警備員に対しても、直ちに相当の対応をすることを求めていたことは、上記のとおりであるところ、被告は、本件訴訟が提起され、更に、江戸川労働基準監督署から、D警備隊における本件仮眠時間2について、現場で業務に従事する者が当該時間について発報等の対応のために待機が義務付けられていると認識していたことが認められたとして、本件仮眠時間2の取扱いについて、就業規則等により明確に定め周知するよう指導を受けたにもかかわらず（乙30）、それ以降も、警備員は休憩時間であっても火災などの突発的な緊急事案の対応が必要となることがある旨や、その必要が生じた場合に備えて休憩時間に防災センターを離れる場合には所在を明確化すべき旨を確認する書面を発出していることが認められるのであって（乙32）、仮眠時間又は休憩時間中の警備員に対して労働からの解放を保障するための有効かつ具体的な措置をとった事実は認められない。

また、本件雇用契約における原告の賃金については、基本給月額15万ないし16万円であり、被告から支払われていた時間外手当及び深夜勤務手当等を含めても、手取り額は16万円ないし25万円程度であったことが認められるのであって（甲8）、原告が高水準の賃金を得ていたとはいい難く、上記割増賃金の不払によって原告が受けた不利益は大きいといわざるを得ない。

以上の本件訴訟の提起以降の被告の対応及び割増賃金の不払により原告の受けた不利益を総合すると、被告について、付加金という制裁を課することが相当でない事情又はこれを減額すべき事情があるとは認められない。

もっとも、付加金の請求は、違反のあった時から2年以内にしなければならないところ（労働基準法114条ただし書）、この期間は除斥期間の性質を有すると解される。本件において、原告が平成27年7月10日に本件訴訟を提起し、もって本件各仮眠時間及び本件各

休憩時間に係る未払割増賃金に対する付加金の支払を請求したことは、当裁判所に顕著であるから、平成 25 年 5 月 25 日に支払期日が到来する同年 4 月分の未払割増賃金に係る付加金の請求及び同年 6 月 25 日に支払期日が到来する同年 5 月分の未払割増賃金に係る付加金の請求については、いずれも除斥期間経過後の請求であって、理由がないというべきである。

以上によれば、被告に対しては、原告に対し、本件各仮眠時間及び本件各休憩時間に係る未払割増賃金について、70 万 6214 円(26 万 6159 円+56 万 7378 円-12 万 7323 円(903 円×(45 時間+49 時間)×1.5))の付加金を支払うことを命じるのが相当である。

2 争点 (2) (R 店において着替え及び朝礼に要した時間が労働時間に当たるか、当たるとした場合にその時間に係る原告の割増賃金請求が権利の濫用になるか) について

(1) 労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等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、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為は、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評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念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される（前掲最高裁平成 12 年 3 月 9 日第一小法廷判決）。

そこで検討すると、R 店においては、始業時刻は午前 8 時であるが、毎日午前 7 時 35 分から事業場内の待機室において朝礼が行われていたこと、警備員は全員制服を着用して朝礼に出席することを義務付けられていたこと、警備員が警備業務を行うに当たっては、制服を着用すべき法律上の義務が課せられており（警備業法 16 条 1 項）、被告において就業するに当たっても制服の着用が不可欠であったこと、被告においては、制服を着用しての出退勤が禁止され、制服への更衣は事業場内で行うべきこととされていたため、警備員が事業場内で制服に更衣していたことについては、当事者間に争いがない。

そうすると、原告は、警備員として R 店に勤務するに当たり、朝礼への出席及びこれに先立つ制服への着替えを義務付けられ、また、これらを事業場内において行うこととされていたというべきであって、上記特段の事情についての具体的な主張立証もないから、上記朝礼及び着替えに要する時間は、被告の指揮命令下に置かれていたものと評価することができる。

そして、弁論の全趣旨によれば、原告は、上記朝礼に 25 分を、上記着替えに 10 分をそれぞれ要し、これらの時間は朝礼及び着替えのために社会通念上必要でもあったと認められるから、原告の R 店における勤務については、所定労働時間の労働に加えて、更に 1 日当たり合計 35 分が労基法上の労働時間に該当することとなる。

(2) 被告は、原告が本件訴訟において R 店における朝礼に出席した時間に相当する賃金を請求することが、権利の濫用に当たると主張する。

しかしながら、仮に、被告が主張するように、原告が、S 警備隊に配属されていた当時、時間外労働に係る給与の遡及支払を受けたにもかかわらず、朝礼に出席した時間については何ら問題としておらず、また、原告が本件訴訟提起前に被告に残業代を請求した際にも、

R店において朝礼に出席した時間に係る残業代は請求していなかったとしても、そのことのみをもってしては、上記請求が権利の濫用であることを基礎付けるには不十分である。そして、他に上記請求が権利の濫用であることを基礎付ける事実についての具体的な主張立証はない。

したがって、原告が本件訴訟において R店における朝礼に出席した時間に相当する賃金を請求することが権利の濫用に当たるとの被告の主張を採用することはできない。

(3) 証拠（甲 3）及び弁論の全趣旨によれば、原告が R店において始業時刻前の朝礼及び着替えを伴う勤務に従事した日数並びに賃金が支払われていない残業時間数は、次のとおりであると認められる。なお、被告の給与規程の定め（乙 19）に従い、各月の賃金が支払われていない残業時間数は、15 分以下の端数を切り上げて 15 分として処理するものとする。

ア 平成 25 年 9 月

(ア) 日数

合計 11 日

(イ) したがって、同月分の賃金が支払われていない残業時間数は、6.5 時間（35 分×11 回。端数切り上げ。）となる。

イ 平成 25 年 10 月

(ア) 日数

合計 22 日

(イ) したがって、同月分の賃金が支払われていない残業時間数は、13 時間（35 分×22 回。端数切り上げ。）となる。

ウ 平成 25 年 11 月

(ア) 日数

合計 22 日

(イ) したがって、同月分の賃金が支払われていない残業時間数は、13 時間（35 分×22 回。端数切り上げ。）となる。

エ 平成 25 年 12 月

(ア) 日数

合計 22 日

(イ) したがって、同月分の賃金が支払われていない残業時間数は、13 時間（35 分×22 回。端数切り上げ。）となる。

オ 平成 26 年 1 月

(ア) 日数

合計 22 日

(イ) したがって、同月分の賃金が支払われていない残業時間数は、13 時間（35 分×22 回。端数切り上げ。）となる。

カ 平成 26 年 2 月

（ア）日数

合計 19 日

（イ）したがって、同月分の賃金が支払われていない残業時間数は、11.25 時間（35 分×19 回。端数切り上げ。）となる。

キ 平成 26 年 3 月

（ア）日数

合計 20 日

（イ）したがって、同月分の賃金が支払われていない残業時間数は、11.75 時間（35 分×20 回。端数切り上げ。）となる。

ク 平成 26 年 4 月

（ア）日数

a 朝礼及び着替えを行った日 合計 17 日

b 着替えのみを行った日 合計 2 日

なお、原告は、平成 26 年 4 月に R 店において朝礼及び着替えを伴う勤務に従事した日数は合計 19 日であると主張するところ、証拠（甲 3）によれば、原告が同月に R 店における勤務に合計 19 日間従事したことが認められるものの、その勤務のうちには、午前 9 時から勤務した日が 2 日間存在すると認められ、これらの日については、原告が午前 8 時前に行われる朝礼に参加したと直ちに認めることはできないが、少なくとも、勤務に従事するために着替えをする必要があったことは認められる。したがって、これらの日については、所定労働時間の労働に加えて、着替えに要する時間である 10 分のみが労基法上の労働時間に該当すると解するのが相当である。

（イ）したがって、同月分の賃金が支払われていない残業時間数は、10.25 時間（35 分×17 回+10 分×2 回）となる。

ケ 平成 26 年 5 月

（ア）日数

a 朝礼及び着替えを行った日 合計 19 日

b 着替えのみを行った日 合計 2 日

なお、原告は、平成 26 年 5 月に R 店において朝礼及び着替えを伴う勤務に従事した日数は合計 21 日であると主張するところ、証拠（甲 3）によれば、原告が同月に R 店における勤務に合計 21 日間従事したことが認められるものの、その勤務のうちには、午前 9 時から勤務した日が 2 日間存在すると認められ、これらの日については、原告が午前 8 時前に行われる朝礼に参加したと直ちに認めることはできないが、少なくとも、勤務に従事するために着替えをする必要があったことは認められる。したがって、これらの日については、所定労働時間の労働に加えて、着替えに要する時間である 10 分のみが労基法上の労働時間に該当すると解するのが相当である。

（イ）したがって、同月分の賃金が支払われていない残業時間数は、11.5 時間（35 分×19

回+10分×2回。端数切り上げ。）となる。

コ 結論

証拠（甲 3）及び弁論の全趣旨によれば、原告が R 店に勤務するに当たり要した朝礼及び着替えの時間は、いずれも所定時間外の労働時間であり、かつ、1日8時間を超えて労働した時間として、法定外労働時間に当たることが認められる。

したがって、被告が原告に対して支払うべき R 店の勤務における朝礼及び着替えの時間に係る未払割増賃金額は、11万6666円（903円（平成25年9月分から平成26年2月分までの基礎賃金額）×69.75時間（6.5時間+13時間+13時間+13時間+13時間+11.25時間）×1.25（法定時間外労働の割増率）+904円（平成26年3月分の基礎賃金額）×11.75時間×1.25+907円（平成26年4月分及び同年5月分の基礎賃金額）×21.75時間（10.25時間+11.5時間）×1.25。小数点以下切り捨て。）となる。

（4）付加金について

原告は、R店の勤務における朝礼及び着替えの時間に係る未払割増賃金について、同額の付加金を請求している。

そこで検討すると、まず、R店の勤務における朝礼及び着替えの時間が、いずれも所定時間外の労働時間であり、かつ、1日8時間を超えて労働した時間として、法定外労働時間に当たるとは、上記のとおりである。

そして、上記のとおり、原告は、R店に勤務するに当たり、朝礼への出席及びこれに先立つ制服への着替えを義務付けられ、また、これらを事業場内において行うこととされていたことについては、当事者間に争いがなく、上記朝礼及び着替えに要する時間が被告の指揮命令下に置かれたものとして労基法上の労働時間に当たるとは、明白であるというべきである。それにもかかわらず、被告は、現在に至るまで、残業代の支払をしていないこと、上記のとおり、本件雇用契約における原告の賃金は高水準とはいえないことを考慮すると、被告について、付加金という制裁を課すことが相当でない事情又はこれを減額すべき事情があるとは認められない。

したがって、被告に対しては、原告に対し、R店の勤務における朝礼及び着替えの時間に係る未払割増賃金と同額の11万6666円の付加金を支払うことを命じるのが相当である。

3 争点（3）（本件配転命令及び本件業務命令が原告に対する不法行為を構成するか）について

（1）本件配転命令及び本件業務命令に至る経緯等

後掲の証拠に加え、証拠（甲 24、乙 26、27、証人 d、証人 e 及び原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

ア D 警備隊の Z 副隊長は、平成 26 年 11 月 9 日、被告の E 事業部 f 営業所所長の g（以下「g 所長」という。）に対し、「T 店の契約業務時間帯における X 隊員の態度及び言動について（相談）」と題する文書（乙 9）を提出した。

その文書には、原告は、同年 6 月に D 警備隊に着任して以降、契約時間帯における勤務

態度が悪く、何度か Z 副隊長から注意をしたが、改善することなく、現在では契約先である W の a チーフからも注意を受ける状態が続いている旨、Z 副隊長は、同年 8 月上旬ころから、原告と勤務が重なった際は 3 回に 1 回程度の頻度で、原告から非難を受けており、その際の言葉遣いや表現が非常に暴力的で、その内容は Z 副隊長の存在を否定ないし批判するものばかりであるため、Z 副隊長には精神的な負担となっており、同年 9 月上旬にはメンタルクリニックで「うつ状態にある」との診断を受けた旨の記載がある。

その文書において指摘されている原告の勤務態度の問題点の具体例は、次のとおりであり、そのうちの一部については、証拠として、写真及び顧客が提出したとされる「ご意見うけたまわりカード」が添付されている。

① 緊急放送受信用テレビの取扱いと業務手順について

原告は、ポスト業務（集中監視業務、巡回業務）時に、防災センター内に設置されている緊急放送受信用テレビ（常時 1 チャンネル）のチャンネルを変更して、バラエティ番組やニュース番組を見たり、U の従業員や出入業者から見える場所であるにもかかわらず、机に寄りかかったり、椅子に座りながら足を組んで緊急放送受信用テレビを見たり、緊急放送受信用テレビを見ている際に従業員入口のインターホンが鳴ると、本来の手順を無視して、身分証を確認せずに扉を開錠したりしていた。

② ポスト業務時間帯の小休止について

原告は、ポスト業務時に、相勤者に「交代してくれ。煙草吸ってくるから」などと言って、休憩時間以外にも頻繁に職場を離れて喫煙しており、その回数は 1 日に 10 回にも上る上、集中監視業務中に、相勤者に「交代してくれ」と依頼して、保安控室で飲食することがあった。

③ ポスト業務時間帯の仮眠と仮眠場所について

原告は、深夜時間帯において、時程表上は仮眠時間でないにもかかわらず、午前 1 時頃に相勤者が細密巡回業務から帰隊すると、「仮眠に入らせてくれ」と相勤者に頼んで、仮眠場所でない店舗 5 階の従業員休憩室内の和室で仮眠をとることがあった。また、その際に、原告は、本来の仮眠時間以外の時間帯に仮眠をとったにもかかわらず、勤務報告書ではその時間帯も勤務したことにしていた。

④ U の従業員の勤務時間帯における受付業務について

原告が、受付業務に従事していた際に、U の従業員が残留しているにもかかわらず、椅子に座って足を組み、お茶を飲みながらスマートフォンを触っていたため、Z 副隊長が U の従業員から注意を受けたことがあった。

⑤ 業務時間帯における部外者との接触とお客様の声について

T 店に客として来店した元従業員が、屋外の従業員専用喫煙所で談笑していると、集中監視業務中の原告が、業務を離れて同所において談笑に加わり、これを不快に思った顧客から「ご意見うけたまわりカード」に苦情があった。

イ g 所長は、Z 副隊長からの上記文書の提出を受けて、上記ア③「ポスト業務時間帯の仮

眠と仮眠場所について」につき、D 警備隊の隊員に確認したところ、平成 26 年 12 月 21 日、原告の同僚から、原告が、同年 9 月 16 日、同月 19 日、同年 10 月 13 日及び同月 31 日の合計 4 日間について、仮眠時間以外の時間帯に 5 階の従業員控室で仮眠をとっていた旨の申告があった（乙 10）。

ウ 被告の E 事業部が、原告の勤務態度について調査を行った結果、原告は、少なくとも平成 26 年 11 月 25 日、同月 26 日、同年 12 月 21 日、同月 27 日及び同月 31 日の合計 5 日間について、最長で約 20 分程度、所定の終業時刻より前に退勤（下番）したこと、それにもかかわらず、勤務報告書の勤怠時間欄には、所定労働時間のとおりに勤務した旨を記載したことが確認された（乙 11、12）。

被告の E 事業部は、平成 27 年 1 月 21 日、原告の勤務態度についての調査結果を踏まえ、「D 警備隊における X の勤務実態について（経過報告）」と題する書面（乙 11）を取りまとめた。その調査結果によれば、上記ア③「ポスト業務時間帯の仮眠と仮眠場所について」に関しては、同年 12 月 31 日以外については、D 警備隊の隊員が原告のポスト業務の補充に当たったことはないことが確認されたとされている。

エ 被告の取締役管理本部長である e（以下「e」という。）及び人事部長である h（以下「h」という。）は、E 事業部からの上記書面等による報告を受けて、平成 27 年 2 月 13 日、被告の i 営業所において、原告と面談した。その際に、e は、原告に対し、所定の終業時刻前に退勤したことについては、懲戒の対象になる旨を伝えた。

オ 被告は、平成 27 年 2 月 27 日、懲戒委員会を開催し、原告の終業時刻前の退勤の件については、けん責処分とすることを決定した（乙 13）。

カ 被告は、平成 27 年 3 月 2 日、原告に対し、口頭で、けん責処分とする旨を伝えた（乙 13、14）。

キ 原告は、平成 27 年 3 月 18 日、j 行動規範 110 番に電話を掛け、原告の受けたけん責処分については、懲戒委員会が就業規則に則った手続で開催されていないこと、直属の上司が懲戒申請書を提出すべきであるにもかかわらず提出されていないこと、原告に対して弁明の機会が付与されていないことなどを伝えた（乙 15）。

ク W の a チーフは、平成 27 年 4 月 2 日、被告に対し、原告が同年 3 月 31 日に実際には巡回業務を行っていないにもかかわらず巡回業務を行ったと述べたことがあった旨などを書面に取りまとめて報告した（乙 16）。

ケ e は、平成 27 年 4 月頃、原告の異動を検討するよう当時の事業本部長又は副本部長に指示したところ、要員の配置上難しいとの返答があったため、原告を c 隊長付きの勤務に入れるよう指示した。

コ 原告代理人は、平成 27 年 5 月 9 日、被告に対し、被告における仮眠時間は労働時間に算入すべきであるとして、原告が被告における就労を開始して以降の全期間における未払割増賃金を再計算して遅延損害金と併せて支払うよう求める旨の内容証明郵便を送付した（甲 6）。



サ e は、平成 27 年 5 月 13 日頃、上記内容証明郵便の送付を受けて、原告については同日以降の D 警備隊における勤務を B 勤務（昼勤）のみにするよう指示した。

シ e 及び h が、平成 27 年 5 月 15 日、D 警備隊の隊員に対し、原告の勤務状況について面談調査を実施したところ、2 名の隊員が、原告は相勤になったときに自分の勤務時間中であるにもかかわらず「休憩に行ってくるから受付を頼む」と休憩中の相勤者に任せることがあり困っていた旨を述べた（乙 28）。

ス 被告は、平成 27 年 6 月 1 日、原告に対し、本件配転命令及び本件業務命令を発した（乙 17）。

(2) ア 上記前提事実によれば、本件雇用契約には、当初、就業場所について、G 警備隊（会社の事情により変更する場合がある）との、業務内容について、警備業務に関する業務全般（会社の都合で変更する場合がある）との定めがあったというのであり、被告の就業規則には、会社は、業務上の必要があるときは、社員に対して転勤、出向、職種・職場の変更及び社外での勤務を命ずることがあるとの定めがあるのであるから、被告は、これらの定めに従って、業務上の必要に応じ、その裁量により原告の勤務場所及び業務内容を決定することができるものというべきである。

もっとも、配転命令権及び業務内容についての業務命令権は、無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することが許されないことはいうまでもないところ、当該配転命令又は業務命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該配転命令又は業務命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるときなど、特段の事情の存する場合でない限りは、当該配転命令又は業務命令は権利の濫用になるものではなく、不法行為を構成するものでもないというべきである（最高裁昭和 59 年（オ）第 1318 号同 61 年 7 月 14 日第二小法廷判決・裁判集民事 148 号 281 頁等参照）。

イ（ア）そこで、まず、本件配転命令及び本件業務命令の業務上の必要性について検討する。

上記認定事実によれば、被告は、平成 26 年 11 月、D 警備隊の Z 副隊長から、原告は勤務態度に問題がある旨や、原告から勤務中に頻繁に非難を受け、それが精神的な負担となり、うつ状態との診断を受けた旨の申告を受け、平成 27 年 5 月には、D 警備隊の 2 名の隊員が、被告の面談調査に対し、休憩時間であるにもかかわらず原告から勤務の交代を頼まれて困っていた旨を述べているというのであり、更に、被告は、同年 4 月、W の T 店の a チーフから、原告が同年 3 月 31 日に実際には巡回業務を行っていないにもかかわらず巡回業務を行ったと述べたことがあったなどの苦情を受けたというのである。そうすると、それらの申告に係る原告の非違行為の有無及び程度についてはひとまず措くとしても、少なくとも、D 警備隊においては、上司、複数の同僚及び取引先から、原告の勤務態度ないし勤務中の言動についての苦情が寄せられる事態が生じていたといえることができる。そうで

あれば、本件配転命令及び本件業務命令の当時、そのような人事管理面及び営業面の不適切な事態を解消するため、原告を D 警備隊から異動させる業務上の必要性があったと認められる。

また、上記認定事実によれば、原告代理人は、同年 5 月、被告に対し、被告における仮眠時間は労働時間に算入すべきであるとして、未払割増賃金を請求したというのである。そうすると、そのような請求があつて以降も仮眠時間が伴う警備業務に原告を従事させるとすれば、その仮眠時間の労働時間該当性をめぐって、係争額が増大し、紛争が拡大する事態は避けられないというべきである。そうであれば、本件配転命令及び本件業務命令の当時、そのような事態を防ぐため、仮眠時間が伴う警備業務から事務業務へと原告を異動させる業務上の必要性があったと認められる。

さらに、上記前提事実によれば、原告は、本件業務命令により、警備業務責任者用の教本のワープロ入力を行うよう命じられたというのであるが、そのようにして教本の内容のデータ化が実現されれば、そのデータを被告において教材作成等の用途に活用することが可能であるというべきであるから、原告が命じられた業務自体が必要性を欠くものであったということもできない。

以上によれば、本件配転命令及び本件業務命令に業務上の必要性が存しなかったと認めることはできない。

(イ) 次に、本件配転命令及び本件業務命令が、不当な動機・目的をもってされたものか否かについて検討する。

原告は、この点について本件配転命令及び本件業務命令は、残業代を請求した原告に対し、経済的、精神的苦痛を与えるために行われたものであると主張する。

しかしながら、本件配転命令及び本件業務命令がされたきっかけの一つが、原告が被告に対し残業代を請求したことであつたとしても、係争額が増大し、紛争が拡大する事態を防ぐため、仮眠時間が伴う警備業務から事務業務へと原告を異動させる業務上の必要性があつたことは上記のとおりであるから、本件配転命令及び本件業務命令が残業代を請求した原告に対する制裁を目的として行われたものであるとは認められない。そして、上記のとおり、人事管理面及び営業面の不適切な事態を解消するため、原告を D 警備隊から異動させる業務上の必要性があつたことを併せ考慮すると、本件配転命令及び本件業務命令が、原告に対して殊更に経済的、精神的苦痛を与えることその他の何らかの不当な動機・目的をもってされたものであると認めることはできない。

したがって、原告の上記主張を採用することはできない。

(ウ) さらに、本件配転命令及び本件業務命令が、上記の業務上の必要性との比較において、原告に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるか否かについて検討する。

原告は、この点について本件配転命令及び本件業務命令により、残業手当及び深夜勤務手当を稼得することができなくなったと主張するところ、確かに、証拠（甲 8、23、24）

によれば、原告は、本件配転命令及び本件業務命令を受けて以降、基本給は16万円で変動はないものの、時間外労働及び深夜労働に従事していたことにより得られていた時間外手当及び深夜勤務手当を得られなくなり、それに伴い、給与の手取り額は、16万円ないし25万円程度から13万円ないし14万円程度に減少していることが認められる。

しかしながら、時間外手当及び深夜勤務手当は、時間外労働及び深夜労働の対価として支払われるものであり、また、本件配転命令及び本件業務命令は、原告の業務内容を時間外労働及び深夜労働を伴うことが基本的に予定されている警備業務から時間外労働及び深夜労働を伴うことが基本的に予定されているとはいえない事務業務へと変更することを内容とするものであるから、他面において、原告が本件配転命令及び本件業務命令により時間外労働及び深夜労働の減少という利益を享受していることも併せ考慮すると、時間外手当及び深夜勤務手当を得られなくなることによって原告が被る不利益は、本件配転命令及び本件業務命令による業務内容の変更に伴い反射的に生じるものとどまると解するのが相当である。

このことに加えて、上記のとおり、仮眠時間を伴う警備業務から事務業務へと原告を異動させる業務上の必要性があったことに照らすと、本件業務命令及び本件配転命令は、それによって原告が事実上時間外手当及び深夜勤務手当を得られなくなることを踏まえても、上記の業務上の必要性との比較において、原告に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであったとまでは評価することができないというべきである。したがって、原告の上記主張を採用することはできない。

ウ 以上によれば、本件配転命令及び本件業務命令は、業務上の必要性が存しないものではなく、かつ、不当な動機・目的をもってなされたものであるとも、原告に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとも認められないから、権利の濫用になるものではなく、原告に対する不法行為を構成するものでもないというべきである。

したがって、本件配転命令及び本件業務命令が、パワーハラスメント、不当配転又は仕事差別に当たり、原告に対する不法行為を構成するとの原告の主張を採用することはできない。

4 よって、原告の請求は、平成25年4月分から平成27年5月分までの時間外労働に対する割増賃金95万0203円（本件仮眠時間1及び本件休憩時間1に係る割増賃金26万6159円、本件仮眠時間2及び本件休憩時間2に係る割増賃金56万7378円並びにR店における着替え及び朝礼時間に係る割増賃金11万6666円の合計額）及びこれに対する最終の支払期日の後の日である平成27年8月28日から支払済みまで商事法定利率年6分の割合による遅延損害金の支払並びに労働基準法37条所定の割増賃金の未払金に係る同法114条の付加金82万2880円（本件各仮眠時間及び本件各休憩時間に係る未払割増賃金に係る付加金70万6214円及びR店における着替え及び朝礼時間に係る未払割増賃金に係る付加金11万6666円の合計額）及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があるから、その限度で認容し、そ

イオンデイトライトセキュリティ事件（千葉地裁 平 29.5.17 判決）

の余は理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

千葉地方裁判所民事第 1 部

裁判長裁判官 小 濱 浩 庸

裁判官遠藤曜子及び裁判官工藤智は、いずれも転補のため署名押印することができない。

裁判長裁判官 小 濱 浩 庸

（編注：別紙略）