

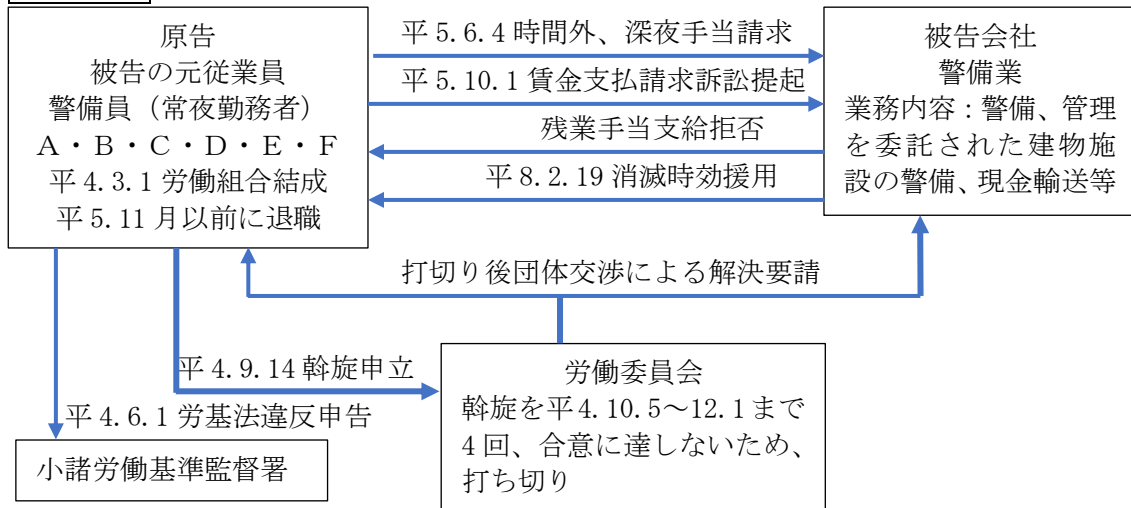
# 労務管理・年金判例：要点解説 2号

## 賃金支払請求権と消滅時効

《賃金について消滅時効を援用することが権利の濫用になるとされた事例》

長野地判佐久平 11. 7. 14 (労働判例 770-98)

### 事案の概要



### 原告の勤務条件 (一人勤務体制)

- 勤務時間午後 5 時 30 分～翌朝午前 8 時 30 分 (拘束時間 15 時間)
- 始業午後 5 時 30 分～午前 5 時 30 分 (実働 7 時間 40 分、休憩時間 2 時間 20 分、仮眠時間 5 時間) (変遷あり)

## 要点解説

労働時間とは、労働者が使用者の指揮、命令下にある時間のうち休憩時間を除いた時間、すなわち、実作業（労働）時間をさし、休憩時間とは、現実に労働者が自由に利用することが保障された時間を指す。使用者の指揮命令下にあるいわゆる手待時間労働時間に当たり、賃金支給の対象となる。本事案では、休憩、仮眠中でも、異常信号に基づく指示に対処、休憩、仮眠中に無線機やポケットベル等のスイッチを切るなどして管制室との連絡を遮断することは許されていないから、労働時間に当たることになる。

次に、賃金支払請求権は、2 年で消滅時効となるところ、本事案は、時効の主張を認めていないところに特徴がある。

裁判所は、「組合結成後、数回の団体交渉、労働委員会での斡旋手続、催告の手続を行い、最終的に本件訴訟の提起に至ったものであり、必ずしも権利の上に眠っていたというものではない。また、労働組合結成後いきなり訴えを提起せず、右の各手続を履行したことは、労使対等の原則に基づく労使間の自主的な紛争解決を期待する憲法、労働組合法の基本理念に合致する」と判示しており、他方、会社の態度は信義にもとるもので、権利の濫用と結論づけている。

悪質な事例では、消滅時効が認めないということがあり得るわけである。

時間外労働をできるだけ抑制する働き方、時間外をさせてたときは、きちんと支払うこ

とが現在の経営にとって重要である。

## 判決要旨

労働時間とは、労働者が使用者の指揮、命令下にある時間（いわゆる拘束時間）のうち休憩時間（同法32条）を除いた時間、すなわち、実作業（労働）時間をさすものであるところ、ここにいう休憩時間は、就業規則等で休憩時間とされている時間を指すのではなく、現実労働者が自由に利用することが保障された時間を指すものというべきである（同法34条3項）。すなわち、現実労働を提供している時間だけではなく、使用者の指揮命令下であり、現実労働に従事していなくても、作業遂行上の都合で待機しているいわゆる手待時間であれば、たとえこれが就業規則等で休憩、仮眠時間とされているものであっても、なお労働時間に当たり、賃金支給の対象となるべきものである。

原告らは、残業手当の支給を受けず、15時間勤務を強いられている労働実態に疑問を感じ、平成4年3月1日労働組合を結成し、そのころから、労働組合を通じて、被告に対し、残業手当を支払うよう再三申し入れ、労働組合はこれを団体交渉の議題として繰り返し提案し続けたが、被告は残業手当の支払を拒否した。

原告らで組織する労働組合は、平成4年6月1日、小諸労働基準監督署に対し、被告が残業手当を支給せず、労働基準法違反の事実がある旨申告した。小諸労働基準監督署は、これに応じて、原告A及び被告代表者ら関係者から、残業手当問題について事情聴取をしたが、その結果格別の措置を講じていない。なお、小諸労働基準監督署は、原告ら関係者の申入れにより、平成5年7月ころ、被告の残業手当問題について、再度関係者から事情聴取をしたが、その結果格別の措置を講じていない。

また、労働組合は、前記のとおり、平成4年9月14日、労働委員会に対し、労使紛争の解決の斡旋の申立をしたが、斡旋を求めた事項の一つに残業手当問題が含まれており、労働委員会の斡旋手続において解決すべき労使紛争の一つとして取り上げ、権利主張をしてきたが、被告はこれを拒否してきた。

これに対し、被告は、自主解決の姿勢を見せず、前記の労働委員会の要望を受け入れず、更に、原告らが残業手当を計算するに必要な資料を原告らに交付せず、裁判が提起された後も、就業規則、賃金台帳、タイムカード、警備勤務表の開示に協力的ではなかった上、訴訟が提起されてから約2年4か月後に時効の主張をした。

原告らは、組合結成後、数回の団体交渉、労働委員会での斡旋手続、催告の手続を行い、最終的に本件訴訟の提起に至ったものであり、必ずしも権利の上に眠っていたというものではない。また、労働組合結成後いきなり訴えを提起せず、右の各手続を履行したことは、労使対等の原則に基づく労使間の自主的な紛争解決を期待する憲法、労働組合法の基本理念に合致するものである。

訴え提起後約2年4か月を経て、たまたま時効期間が経過したことを理由に時効を援用することは信義にもとるものであり、権利濫用として許されないものというべきである。