

主 文

原判決を破棄する。
被告人株式会社Aを罰金五万円に
被告人Bを罰金二万円に
処する。

被告人Bにおいて右罰金を完納することができないときは金一〇〇〇円
を一日に換算した期間同被告人を労役場に留置する。

原審及び当審における訴訟費用は全部被告人両名の連帯負担とする。

理 由

本件控訴の趣意及びこれに対する答弁は、それぞれ検察官検事荻野錐一郎作成名義の控訴趣意書及び被告人両名の弁護人二階堂信一作成名義の意見書と題する書面に記載されたとおりであるから、これを引用し、これに対し当裁判所は次のとおり判断する。

一、 控訴趣意第一の一ないし三（違法な時間外労働の時間に関する理由のくいちがい）について。

論旨は、要するに、原判決は、満一五歳以上で満一八歳に満たない労働者（以下年少労働者という）に対し、一週間の労働時間が四八時間を超えず、かつ、一週間のうち一日分労働時間を四時間以内に短縮する場合でないのに、一日について八時間を超えること五〇分ないし二時間二〇分に亘る時間外労働をさせた事実を認定しながら、法令の適用に当り、年少労働者の労働時間については労働基準法第六〇条第三項が基準規定であつて、一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合でないのに一日の労働時間が一〇時間以内であるが八時間を超えた場合も右規定により規制されるが、同項違反となるのは労働時間が一週四八時間の限度を超える場合と、一日一〇時間の限度を超える場合の二者である旨説示していて、これによつて右の短縮措置をとらないで一日八時間を超える労働をさせても、一〇時間を超えない限り違反にはならないとしているものと解せられる。してみると、原判決の事実摘示と法令の適用に関する説示とは矛盾していて、理由のくいちがいがあるから、原判決は破棄を免れないというのである。

よつて按ずるに、原判決がその事実摘示において、被告人Bが被告人株式会社Aの事業に関して、年少労働者に対し、一週間の労働時間が四八八時間を超えず、かつ、一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合でないのに、一日につき五〇分ないし二時間二〇分に亘る時間外労働をさせた事実を認定し、これに引用の年少者時間外労働一覧表において、一日の労働時間が八時間を超えた限り、たとえ一〇時間以内でもすべて超過時間として計上し、この超過時間のすべてを違法な時間外労働としていること、法令の適用の部において、年少労働者の労働時間については労働基準法第六〇条第三項が基準規定であつて、同項は年少労働者については一週間の労働時間が四八時間を超えてはならないこと及び一日の労働時間が一〇時間を超えてはならないことの原則を規定し、その範囲内で各労働日の労働時間を定めることができるとしたものと解せられ、一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合でないのに、一日の労働時間が八時間を超えた場合も同規定により規制され、従つて同項違反となるのは、一週間の労働時間の限度（四八時間）を超える場合と、一日の労働時間（一〇時間）を超える場合の二者となる旨説示していることは所論のとおりである。

しかして、右の法令の適用に関する説示は、一見本件事実のうち一日の労働時間が一〇時間以内の八時間を超えた部分は違反にならないとする趣旨に解されるおそれのあることは所論のとおりである。しかし、原判決は右第六〇条第三項の全文を引用したうえ、右のような説示をしていることに徴すると、措辞正確を欠く憾みなしとしないが、その趣旨は、ひつきよう、右第六〇条第三項は、同項に定める労働時間短縮の措置をとつた場合においても、一週間の労働時間が四八時間を超えてはならないこと及び一日の労働時間が一〇時間を超えてはならないことの原則を規定したものであること、右の措置をとらない場合において一日の労働時間が八時間を超えた場合も右規定によつて規制されるものであること、従つて同項に違反する行為の態様は、一週間の労働時間の限度（四八時間）を超える場合と、一日の労働時間の限度（一〇時間、但し、前記の短縮措置をとらない場合は八時間）を超える場合の二者となるということを用いるものと解せられ、所論のように本件のうち一〇時間以内の八時間を超えた部分は違反にならないとする趣旨ではないことが看取せられる。このことは原判決の法令の適用を見ると、一日の労働時間が一〇時間以内の八時間を超える部分をも違反行為と認め、かかる行為を含め、認定事実のすべてに

ついて刑罰法令を適用していることによつても明らかである。してみると、原判決の事実摘示、法令の適用の間に格別矛盾するところはなく、原判決には所論のような理由のくいちがいはない。論旨は理由がない。

二、 控訴趣意第一の一及び四（本件には労働基準法第三十二条第一項の適用がな
いとする点に関する理由のくいちがい）並びに第二の一及び二（右の点に関する法
令の解釈、適用の誤り）について。 論旨は、要するに、原判決は、年少労働者に
対し、一週間の労働時間が四八時間を超えず、かつ一週間のうち一日の労働時間を
四時間以内に短縮する場合でないのに、一日につき八時間を超えること五〇分ない
し二時間二〇分に亘る時間外労働をさせた事実を認定し、法令の適用に当り、年少
労働者の労働時間については労働基準法第六〇条第三項が基準規定であつて、同項
は一週間の労働時間が四八時間を超えてはならないこと及び一日の労働時間が一〇
時間を超えてはならないことの原則を規定し、一日の労働時間を四時間以内に短縮
する場合でないのに一日の労働時間が八時間を超えた場合も右規定によつて規制さ
れ、同法第三十二条第一項の適用はない旨説示している。しかし、右の第六〇条第三
項と第三十二条第一項の関係をみると、第六〇条第三項は第三十二条第一項を前提とし
ていて、実質的にはこれを排除しておらず、年少労働者の労働時間については第三
十二条第一項が適用せられると同時に、これを緩和した第六〇条第三項も適用され、
その結果第六〇条第三項により許容される限度において第三十二条第一項の違反が消
滅し、第六〇条第三項の許容する範囲を逸脱すればそれが同時に第三十二条第一項に
違反して可罰性を生ずるものと解せられる。してみると、原判決が前記のとおり四
時間以内の短縮措置をとらないで一日の労働時間が八時間を超えたことを違反と認
定しながら、法令の適用に関し右は前記第六〇条第三項により規制され、第三二
条第一項の適用はない旨説示したのは矛盾していて、理由のくいちがいがあると
もに、判決に影響を及ぼすことの明らかな法令の解釈、適用を誤つた違法があり、破
棄を免れないというのである。

よつて按ずるに、原判決が所論のとおり的事实を認定し、法令の適用に関し所論
のとおり説示していることは判文上明らかである。しかして、これによると、原判
決は年少労働者に対する労働時間はすべて労働基準法第六〇条第三項により規制さ
れ、一日の労働時間が一〇時間を超えた場合、一週間の労働時間が四八時間を超え
た場合はもとより、一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合でな
いのに、一日の労働時間が八時間を超えた場合も、いずれも同法第三十二条第一項を
全く考慮に容れないで右第六〇条第三項違反になるとしたものであることは所論の
とおりであり、法令の適用においても原判決は右第三十二条第一項を適用していな
い。所論は本件違反行為には右第六〇条第三項のほか第三十二条第一項が同時に適用
せられる関係にあるという。しかし、原判決もいうように、右第六〇条第三項は、
原判決引用の最高裁判所判例（昭和三七九年九月一四日第二小法廷判決、最高裁判所
判例集第一六巻第九号一三六六頁）のとおり、右第三十二条第一項に対する特別規定
であつて、年少労働者の労働時間についての基準規定であると解せられ、これによ
れば本件には一般規定である右第三十二条第一項の適用はないものといわなければな
らない。即ち、労働基準法は第三十二条第一項をもつて労働者一般につきその労働時
間を規制し、これを原則としたうえ、業態、経営規模その他諸般の実情を考慮しこ
れにそうため、第三十二条第二項、第三六条、第四〇条等をもつて右の原則に対する
変形、例外を認めたが、年少労働者については、未だ発育途上にあることの特殊性
を考え右のような変形、例外を許さず、その保護育成にかなう労働生活と使用者の
事業運営上の支障とを調和させた形態として、右第三十二条第一項を基礎とする第六
〇条第三項の規定を設け、同項においては第三十二条第一項に規定する一週四八時間
の原則はこれを変更しないことを明示すると共に、一日八時間の制限については、
「一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合」であることを条件
に、「第三十二条第一項の規定にかかわらず……他の日の労働時間を一〇時間まで延
長することができる」とともに変形し、従つて右の短縮措置をとらない場合は一日八
時間の制限を維持する趣旨をも含ませ、これをもつて年少労働者の労働時間につい
ての基準規定としたものと解せられる。尤も、所論のとおり、同法第六〇条第一項
が年少労働者に対し同法第三十二条第二項、第三六条、第四〇条の適用を排除しなが
ら、第三十二条第一項の適用を排除していないこと、また、第六〇条第三項の規定
は、第三十二条第一項の原則に対し一定の条件の下に一定の範囲までこれを緩和する
という許容の規範形式をとっていることからすると、右の許容の範囲を逸脱する行
為はすべて第三十二条第一項の規定する禁止に触れて可罰となり、従つて右の行為に
は第六〇条第三項のほか、第三十二条第一項が同時に適用せられると解される余地が

ないわけでもなく、前記労働時間の短縮、延長といふことを併せると、右のような解釈が寧ろ明快であるかの如くである。

しかし、年少労働者に対する特別規定を設けるについて一般規定の排除を明示するのはもとより望ましいことであるが、当該特別規定の趣旨その他によつて一般規定が排除されるものであることを看取し得られる場合、その明示がないからといって直ちに一般規定が排除されないとは解されず、第六〇条第一項はただ同項に掲げる前記条項の時間形態が第六〇条第三項のそれと同位にあつて、年少労働者にも適用されると解せられることを慮り、専らこれを排除することに重点が置かれたに過ぎないものと解することができ、また、第六〇条第三項の規定が許容形式であることとをもつて、これを逸脱する行為は第三二条第一項の禁止に触れて可罰となると解することは、結局において独立して第六〇条第三項違反の罪の成立することとをすべしと否定することに帰し、同法第一一九条第一号において第六〇条第三項違反の罪を認めこれに罰則を設け、或いは少年法第三七条第一項第三号が右第三二条第一項を除外しひとり第六〇条第三項違反の罪を家庭裁判所の管轄に属せしめている法意にそわないこととなるのであるから、前記所論には左祖することができない。そこで前記のとおり第六〇条第三項の規定には第三二条第一項の規定する労働時間の制限が規範内容として取り入れられていて、これを内包し、従つて、第六〇条第三項の許容する範囲を逸脱する行為は、改めて第三二条第一項の禁止規範を俟つまでもなく、第六〇条第三項によつてすべて禁止され、それ自体によつて犯罪となり、ただ第三二条第一項の構成要件が第六〇条第三項のそれと競合する範囲において潜在的に第三二条第一項にも違反することとなることと解せられ、従つて、年少労働者に対する一日及び一週間の労働時間の限度を超える場合はすべて第六〇条第三項に違反し、同法第一一九条第一号の罰条が適用せられることとなる。してみると、原判決が本件の違反行為には右第三二条第一項の適用がない旨説示し、第六〇条第三項、第一一九条第一号を適用して処断したのは正当であつて、原判決には所論のような理由のくいちがい、法令の解釈、適用の誤りはない。論旨は理由がない。

三、 控訴趣意第二の一及び三（罪数に関する法令の解釈、適用の誤り）について。

論旨は、要するに、原判決は法令の適用において労働基準法第六〇条第三項に違反して一日の労働時間の限度を超え労働させた本件の罪は、労働者各個人別に、使用各週毎に一罪が成立するものとしているが、右の罪は労働者各個人別に、各違反日毎に一罪が成立するものと解すべきであるから、原判決には法令の解釈、適用を誤つた違法があり、右の誤りは判決に影響を及ぼすことが明らかであるから破棄を免れないというのである。

〈要旨〉によつて按ずるに、原判決は所論のとおり本件の罪は労働者各個人別に、使用各週毎に一罪が成立するものと解して、これが法律の適用をしている。そこで、先ず、労働基準法第六〇条第三項に違反する行為の態様を見ると、（１）一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合であると否とに拘らず、一日の労働時間が一〇時間を超えた場合、（２）右の短縮措置をとる場合でないのに、一日の労働時間が一〇時間以内であるが八時間を超える場合、（３）一週間の労働時間が四八時間を超えた場合の三者となり、右の（３）の場合は、一週を通じての労働時間の制限に違背する態様のものであるから、その性質上労働者各個人別に、使用各週毎に一罪が成立することは明らかである。しかし、右の（１）及び（２）の場合は、いずれも一日の労働時間の制限に違背する態様のものであり、同法第三二条第一項の一日単位の労働時間の規制を變形したことによつて二個の態様に分類されるに至つたものであるが、第三二条第一項の右の規制に違反した場合は労働者各個人別に、各違反日毎に一罪が成立するものと解されるのであるから、右の（１）及び（２）の場合も労働者各個人別に、各違反日毎に一罪が成立すると解するのが相当であつて年少労働者に対する労働時間についての違反行為を成人労働者に対するそれに比し本質的に異なる法律評価をする理由はない。尤も、右の（１）の場合、その違法状態は一日一〇時間を超えて労働させた時点において成立、確定するから、その時点において右第六〇条第三項違反の一罪が成立するとすることは容易であるが、右の（２）の場合は、四時間以内の短縮措置、その意思の存否に関して問題があり、一週の経過を待たないと違法状態を確定することができず、従つて各週毎に一罪が成立するものの如く解されないでもない。しかし、成人労働者の労働時間につき同法第三二条第二項は就業規則その他により定めた場合に、また、同法第三六条は労使双方が書面により協定してこれを行政官庁に届けた場合に同法第三二条第一項の規制と異なる態様を許容することとしていて、同条項と異なる態様の

労働時間を許容するについてはその条件の明確化を厳に要求していること、第六〇条第三項は、心身が未だ発育の途上にある年少労働者の健全な育成のため、これに休養、勉学の機会を与えるなどその労働生活について成人労働者に比し厚く保護する必要があるのを、使用者の事業運営上の便宜をも考慮しながら、労働時間の緩和を認める条件を成人労働者に比し厳格にしたものであるから、その条件については成人労働者の場合と同様或いはそれにも増してその明確化が要求されて然るべきであること、そして第六〇条第三項は一日の労働時間の延長については、一週間の労働時間の制限のほか、「一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合においては」という表現を用いてこれを条件にしていることに鑑みると、年少労働者についてもその秩序ある労働生活を維持させるため、右の延長の際には既に短縮措置の条件が確定、明示されていなければならないと解するのが相当である。従つて、右の労働時間の短縮、延長については、就業規則、使用者と年少労働者との話し合い等により予め各週の就業計画を定め、これにより難い事情のあるときは週の初めにその週の就業計画を定め、週の途中において計画の変更を余儀なくする事情が生じたときは速かに爾後におけるその週の就業計画を定めるなどして、年少労働者に対しそれが予め明示されている場合に限り、労働時間の延長が許され、遅くとも延長の際までに短縮の計画が明示されていない場合は、使用者にその週のうちに短縮措置をとる意思があるか否かと拘らず、一日八時間を超える労働をさせ、外形的に違法な状態が成立した限り、その時点において第六〇条第三項違反の罪が成立するというべきであり、後に至つて短縮措置がとられたとしても、もとよりこれによつて右の違法性ないし可罰性が失われるものではないと解するのが相当である。若しかかる解釈を採らないとすれば使用者の恣意によつて年少労働者不知の間に労働時間の操作が行われることとなり、自然に違法なる労働を強いる結果を生じ、年少労働者保護の目的を達し得ない虞れがあるからである。してみると、右の(2)の場合においても労働時間の延長の時点において違法状態が確定するから、一週の経過を待たなければ犯罪の成否を決し得ないとする理由は何もない(なお、所論のうちに原判決は一日の労働時間の限度と一週間の労働時間の限度とに重複して違反する場合も労働者各個人別に、使用各週毎に一罪が成立すると説示しているが、前者の違反が成立する限り後者の違反は成立しないという点があるが、なるほど、労働時間規制の原則規定である労働基準法第三十二条第一項が労働時間を一日単位で規制したうへ、更に一週単位で規制していることからすると、同法は労働時間を第一次的に一日単位をもつて規制し、一週単位の規制はただ二次的なものであることが看取され、また、一日の超過労働をさせた行為が一日と一週との二重の法律的評価を受け、重ねて処罰の対象とされることはもとより不当であるから、一日の労働時間の限度違反が成立する限り、重ねて一週間の労働時間の限度違反は成立しないといふべきことは所論のとおりである。)。さすれば原判決が法令の適用において労働基準法第六〇条第三項に違反する本件の罪を労働者各個人別に一罪とした点は格別、労働時間の延長短縮措置に関する就業計画が予め明示されていたことが肯認されない本件の場合において使用各週毎に一罪が成立するとした点は法令の解釈、適用を誤つた違法があり、右の誤りは判決に影響を及ぼすことが明らかであるから、破棄を免れない。論旨は理由がある。

よつて、刑事訴訟法第三九七条第一項、第三八〇条により原判決を破棄し、同法第四〇〇条但書により次のとおり自判する。

当裁判所の認定する罪となるべき事実及び証拠の標目は原判決と同一であるからこれを引用し、右事実を法、律を適用すると、被告人Bの判示各所為(労働者各個人別に、各違反日毎に一個)はいずれも労働基準法第六〇条第三項、第一一九条第一号に該当するので、所定刑中罰金刑を選択し、右被告人Bは被告人株式会社Aの代表取締役であつて事業主である同被告人会社のため右の違反行為をしたものであるから、被告人会社にも同法第一二一条第一項により同法第一一九条第一号所定の罰金刑を科すべきところ、以上はいずれも刑法第四五条前段の併合罪であるから同法第四八条第二項に従い各罰金の合算額の範囲内において、被告人Bを罰金二万円に、被告人会社を罰金五万円に処し、被告人Bにおいて右罰金を完納することができないときは同法第一八条により金一、〇〇〇円を一日に換算した期間同被告人を労役場に留置し、原審及び当審における訴訟費用は、刑事訴訟法第一八一条第一項本文、第一八二条により被告人両名に連帯して負担させることとして、主文のとおり判決する。

(裁判長判事 松本勝夫 判事 石渡吉夫 判事 深谷真也)

