

主 文

1 被告は、原告に対し、金195万7631円及びうち別紙Aの未払賃金欄記載の各金額に対する付帯請求欄記載の日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

2 原告のその余の請求を棄却する。

3 訴訟費用はこれを5分し、その1を被告の負担とし、その余を原告の負担とする。

4 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

被告は、原告に対し、金1100万1918円及びうち別紙Bの未払時間外勤務手当欄記載の金額に対する同勤務年月欄記載の月の翌月21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、被告の職員であり、平日夜間・休日の宿日直業務を担当している原告が、休憩時間及び仮眠時間と定められている時間帯も通常の勤務時間と異なる業務実態があり、労働時間にほかならないとして、被告に対し、時間外割増賃金及び深夜割増賃金の支払いを請求した事案である。

1 争いのない事実等（認定に供した証拠は各項の末尾に掲記した。）

（1） 当事者等

原告は、昭和52年12月、被告に採用され、採用当時から現在まで被告の庁舎管理業務員（庶務課所属）として勤務する一般職の地方公務員である。

（2） 勤務体系

被告の職員の勤務体系は、青梅市職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例（以下「勤務時間等条例」という。）及びこれに基づく青梅市一般職員の勤務時間、休憩時間等に関する規程（以下「勤務時間等規程」という。）に定められている。

庁舎管理業務員の勤務時間、休憩時間、仮眠時間（以下「勤務時間等」という。）は次のとおりである。なお、下記以外に夜間の業務を含まない平日日勤が設けられているが、この日には、庁舎管理業務員は有給休暇を取ることが慣例になっており、実際には出勤しない。

平成13年8月31日まで

平日勤務 勤務時間 午後4時30分～11時30分、翌午前6時00分～9時00分

休憩時間 午後11時30分～翌0時30分

仮眠時間 午前0時30分～6時00分

休日勤務 勤務時間 午前8時30分～12時00分、午後12時30分～6時00分、午後6時30分～11時30分、翌午前6時00分～9時00分

休憩時間 午後12時00分～12時30分、午後6時00分～6時30分、午後11時30分～翌0時30分

仮眠時間 午前0時30分～6時00分

平成13年9月から平成14年6月まで

平日勤務 勤務時間 午後4時30分～11時30分、翌午前5時45分～9時15分

（5時45分～6時00分は休息時間）

（休息時間は勤務時間に含まれる。）

休憩時間 午後11時30分～翌0時30分

仮眠時間 午前0時30分～5時45分

休日勤務 勤務時間 午前8時30分～12時00分、午後12時30分～6時00分、午後6時30分～11時30分、翌午前5時45分～9時15分

（5時45分～6時00分は休息時間）

休憩時間 午後12時00分～12時30分、午後6時00分～6時30分、午後11時30分～翌0時30分

仮眠時間 午前0時30分～5時45分

平成14年7月、勤務時間等の内容が改正され、仮眠時間がなくなり、勤務時間に含まれるようになった。（条例及び規程について乙1～4）

（3） 賃金について

被告の職員の給与は、青梅市一般職の給与に関する条例（以下「給与条例」とい

う。)の定めるところにしたがって支給される。

庁舎管理業務員の賃金について、被告は、勤務時間に対して賃金を支給し、仮眠時間及び休憩時間(以下「仮眠時間等」という。)に対しては賃金を支給しなかったが、仮眠時間等の内、庁舎管理業務員が実際に作業を行った時間に対して時間外勤務手当を支給していた。

また、勤務割当日に出勤できなくなった職員に代わって勤務した職員(振替勤務)に対しては、勤務時間全部について時間外勤務手当を支給している。

給料の計算期間は月の1日から末日まで、毎月21日(この日が日曜日、土曜日または休日であるときは、その日前のその日に最も近い日曜日、土曜日または休日でない日)に給料の当月分が支払われるが、時間外勤務手当は、時間外労働を行った翌月の給料支給日に支給される(給与条例17条)。

また、被告は、平成4年7月分から、上記条例16条に基づき、職員組合と協議した上で、原告を含む庁舎管理業務員に対して夜間の勤務1回に当たり2000円の宿直手当を支給することとし、現実に支給している。(条例の規定について甲13、甲20)

(4) 原告の勤務

原告は、平成12年1月から平成14年6月まで、下記のとおり勤務した。

年	月	平日勤務	休日勤務	年	月	平日勤務	休日勤務
12年	1月	9回	4回	13年	4月	11回	3回
	2月	11回	1回		5月	10回	3回
	3月	8回	4回		6月	9回	3回
	4月	9回	3回		7月	9回	2回
	5月	10回	3回		8月	10回	2回
	6月	9回	2回		9月	8回	4回
	7月	10回	3回		10月	12回	2回
	8月	10回	3回		11月	9回	4回
	9月	10回	2回		12月	10回	3回
	10月	9回	4回	14年	1月	9回	4回
	11月	7回	5回		2月	10回	2回
	12月	9回	3回		3月	9回	3回
13年	1月	9回	3回		4月	9回	3回
	2月	10回	2回		5月	9回	4回
	3月	8回	4回		6月	9回	3回

原告が上記期間中に受領した諸手当を含む給料は別紙Dのとおりである。

2 当事者の主張

(原告)

(1) 仮眠時間等は労働時間である。

ア 実作業に従事しない仮眠時間中や休憩時間中であっても、使用者の指揮命令下にあれば、労基法上の労働時間に該当する。

庁舎管理業務員は、仮眠時間中や休憩時間中であっても宿直室に待機することが義務付けられており場所的拘束が非常に強い。

原告が気象情報や警報などを聞き漏らすことは許されない。万一、これを聞き漏らして人命等に影響がでれば、被告が責任を問われる大問題に発展しかねない。さらに、戸籍に関する各種届出には必ず対応しなければならないし、各階の超勤者の退庁後には必ず巡回、点検作業を行っている。電話にも必ず対応しなければならない。そのために原告は、仮眠時間中であっても仕事に備えるために飲酒もしていない。

また、原告は、休憩時間に実作業に従事したからといって、代替えの休憩を与えられたことはない。したがって、休憩時間も労働時間に当たる。

イ 原告の仮眠時間等の時間帯の業務実態

原告は仮眠時間になると布団を敷くが、枕元には青梅消防署(内線)電話、市役所代表電話、火葬窯の予約簿とメモ用紙を置いて、即座に電話に対応できるようにしていた。

平成14年には1年を通じて警報の発令・解除が合計49回あった。そのうち、原告が勤務した日は3月29日に4回(翌日 0時22分、2時34分、5時18分)、4月3日に1回(翌日 2時15分)であった。

また、平成14年1月から4月までの期間、原告は48回勤務したが、仮眠時間又は休憩時間中に火災発生・鎮火の報告、所定職員へ連絡を1回(2月25日)、

最後の退庁者の確認を25回（なお、庁舎管理業務員は、最後の職員が退庁した後、当該職員が在室していた部屋を巡回し、夜間通用門を施錠する。）、戸籍届出書の受理を3回、火葬窯の予約受付けを5回、埋葬許可証・火葬許可証（以下「埋葬許可証等」という。）の発行を3回、庁舎内の事故対応を2回、電話対応を14回行った。

以上のとおり、原告が仮眠時間及び休憩時間中に実作業に従事した回数は、出勤回数に対して75%にも及んでいる。このことから、原告が仮眠時間及び休憩時間中に労働から解放されているとはいえないことが明らかである。

（２） 監視又は断続的労働について

被告は、庁舎管理業務員の労働を断続的労働として規定していない。被告は、庁舎管理業務員を新設・配置した昭和52年当時、全勤務時間を労働時間にするだけの予定人員を確保することができなかったため、便宜的に仮眠時間を設けたに過ぎない。

また、断続的労働を前提にすれば、労働時間は1週間当たり40時間を超え、休憩時間を設けなくともよいはずであるが、庁舎管理業務員の年間労働時間が一般事務職員の年間労働時間数と同じになるように、4週間を通じて1週当たり平均40時間と規定し、休憩時間も設けている（勤務時間等規程6条）。これは庁舎管理業務員について、1か月単位の変形労働時間制を採用していることを表した規定であり、監視又は断続的労働という考え方を前提にしていることを表している。

仮に、原告の業務が断続的労働に該当するとしても、給与条例12条には、「正規の勤務時間外に勤務することを命ぜられた職員には時間外勤務手当を支給する」との定めがおかれ、庁舎管理業務員についてのこの規定の適用は除外されていないから、原告が勤務時間外に勤務した時間すなわち、仮眠時間等に対して、同条に基づき時間外勤務手当の請求をすることができる。

（３） 未払賃金

上記のとおり、庁舎管理業務員の勤務形態において、仮眠時間等も労基法上の労働時間であるとすれば、これらの時間も賃金の支給対象となるので、被告は給与条例又は労基法に従い、原告に対して時間外割増賃金及び深夜割増賃金を支給しなければならない。

ア 給与条例に基づく請求

原告が平成12年1月から平成14年6月までに受給した給料、調整手当、住居手当、勤務等条例に従い算出した原告の年間所定総労働時間、及びこれらを基礎にして給与条例の規定に基づいて算出した時間当たりの賃金は別紙C1の該当欄に記載のとおりである。時間当たりの賃金をもとに原告の1回勤務当たりの時間外労働・深夜労働手当を算出すると別紙C2のとおりとなる。これに上記期間における原告の勤務日数を乗じると各月の時間外勤務手当の合計額を算出できる。

ただし、原告は、仮眠時間及び休憩時間中に実際に作業をした場合には作業を行った時間について、並びに他の職員に代わって勤務した場合には勤務時間全部について、それぞれ、時間外勤務手当を別紙C4のとおり受給していたから、本件においては、これを控除して請求する。

よって、原告が給与条例に基づき請求する時間外勤務手当の総額は別紙C3の未払時間外勤務手当欄記載のとおりとなる。

イ 労基法に基づく請求

労基法37条1項及び3項の割増賃金算出の基礎となる「通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額」とは、別紙C5のとおりである。

原告の毎月の勤務時間は月によって異なるので、1時間当たりの賃金額は、「一月の賃金」を「1年間における一月平均勤務時間数」で除した金額となる。原告の勤務時間は、1年間の一般職員の年間勤務日数に1日当たりの勤務時間（平成13年8月までは1日当たり7.5時間、同年9月以降は1日当たり8時間）を乗じた時間と同じになるように定められているから、さらにこれを12で除したものが1年間の一月平均労働時間となる。このように算出した一月平均労働時間で一月の賃金を除すると1時間当たりの賃金額を算出できる。

そこで、原告は次のとおり、未払賃金の請求をする。

まず、所定労働時間外の労働の全時間について、通常の賃金を請求する。実労働時間から所定労働時間を除いた所定時間外労働時間は別紙C6の該当欄記載のとおりである。

所定労働時間外労働のうち、法定労働時間を超える労働については、通常の賃金に25%の割増を加算して請求する。変形労働時間制においては、単位期間内にお

ける法定労働時間の総枠を超える労働はすべて法定労働時間外労働となるから、原告の実労働時間から法定時間外労働を差し引いた時間について、時間外割増賃金を請求する。

さらに、深夜労働時間帯の労働について、通常の賃金に25%の割増を加算して請求する。割増分については別紙C7のとおりである。

ただし、前記のとおり、原告は仮眠時間及び休憩時間中の実作業時間について時間外勤務手当として合計46万9449円を受給しているから、これを控除して請求する。

(4) 消滅時効について

ア 時効の中断

原告は、平成14年7月18日、被告に対し、仮眠時間等に関する未払賃金の支払いを求める旨通知し、同年9月11日、本訴訟を提起した。したがって、原告の被告に対する未払賃金債権の消滅時効は同年7月18日に中断した。被告の時間外勤務手当の支給日は翌月21日であるから、平成12年6月分及び同年7月分の時間外勤務手当については消滅時効にかかっていない。

イ 権利の濫用

原告は、庁舎管理業務員が制度化された昭和52年当初から仮眠時間等に賃金が支払われないのは不当であると労働組合を通じて被告に対して改善を求めてきた。また、平成13年12月12日には青梅市公平委員会に時間外勤務手当相当額の支払措置を要求するなど長年にわたって継続的に時間外勤務手当の支払いを請求してきた。被告の消滅時効の援用は権利の濫用であるから許されない。

(被告)

(1) 仮眠時間等は労基法上の労働時間に該当しない。

ア 本件における仮眠時間は、当該時間内に庁内を巡視するなどの定例的、恒常的に必ず行わなければならない業務を含むものではなく、外出することが制限される以外に何らの制限もない時間である。その総体としての時間について支配従属の関係は存在しない。

実作業と実作業との間におかれた時間が労働者を拘束するものか否かについては、①実作業からの解放、②労働解放の保障、③滞在場所の自由、④一定時間以上の労働解放をその判断要素とするべきであるが、仮眠時間における原告の業務の実態は後記のとおりであり、実作業に従事しなければならない必要は皆無に等しいから、いわゆる手待ち時間としての要素がまったくない。

庁舎管理業務員の滞在場所が制限されているのは職員を指揮監督する必要があるからではなく、職務の性質によるものに過ぎない。外出は制限されてもそこで自由に過ごした時間を労働時間とすることはできないと考えられる。

例えば、病院に勤務する医師や看護師に対して緊急患者の発生に備えて自宅待機を命じることが広く行われており、また、台風や大雨が予想される場合に、その程度によっては関係職員に自宅待機を命じることがあるが、本件の場合はその待機する場所が庁舎内とされているに過ぎず、これらの場合と本質的な差異はない。

また、原告が仮眠時間中に公務に従事することがあるのは、仮眠時間が労働時間であることによるものではない。仮眠時間は、公務のため臨時の必要が生じた場合に個別の上司の命令を待つことなく、当該業務を処理すべきことが予め命ぜられている(労基法33条3項参照)ものであって、宿直勤務をしていない防災担当職員が災害発生時に上司の個別具体的な命令を待つことなく自らの判断で出勤し、あるいは現場の判断で業務を行わなければならないということと同じである。仮に、公務員にとって労働を命ぜられる可能性のある時間のすべてを労働時間としたときには、労働時間に該当しない時間はないことになってしまうという不合理が生じる。

さらに、地方公務員は、その勤務時間(労働時間)のすべてをその職責遂行のために用い、当該地方公共団体がなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならないとされる(地方公務員法35条)。少なくとも地方公務員の労働時間はこのような性質を有するものと解されなければならないところ、仮眠時間中、庁舎管理業務員は、このような職務専念義務を負っていない。実際、原告は、仮眠時間になると布団を敷くだけでなく、パジャマに着替え、具体的な必要のない限り起床して業務を行う必要がない。仮眠時間中に定期的に庁内の巡視をし、常時異常の有無をモニターする等の義務が課されたり、緊急事態に直ちに対処できるように装備して待機しなければならないということではなく、原告は自由にその時間を使うことが認められている。つまり、地方公務員において、就寝を含めて自由な利用が認められる

ような時間については、たとえ居住の自由が制限されている場合であっても労基法上の労働時間に該当することはあり得ない。

イ 休憩時間は、勤務時間等条例及び勤務時間等規程に定められる「勤務時間」に含まれず、原告の勤務時間の性質上、一定の場所で休憩することとされているものの、実際に休憩をすることができないような事態を生じたときには、それに引き続く時間内に代替え休憩をとることが認められているのであるから、必要が生じたときに事務を処理したことがあるとしても、その時間が労働時間になることはない。

ウ 仮眠時間等の業務実態について

原告の主張は、平成14年1月から4月までのわずか4か月の間のものに過ぎず、極めて不十分であるが、原告の主張によっても、仮眠時間等の労働時間性を見出すことはできない。

原告の勤務回数48回のうち、36回は何らかの実作業があったとのことであるが、全体の4分の1に相当する12回はまったく作業がなかったということである。また、実作業があったという36回のうち、15回は最終の退庁者を確認したと言うに過ぎないから、具体的な業務がなされたのは全体の44%に相当する21回に過ぎない。しかも、実質的な審査が必要なものとしては、離婚届の受理が1回1件、婚姻届の受理が1回2件、埋葬許可証等の発行3回各1件、火葬窯の予約受け付けが5回累計6件あるだけで、いずれの業務もその所要時間は長くても10分程度であり、電話等の応対もせいぜい数分に過ぎないと思われる。警報及び火災の通報があったのも3日、5回に過ぎない（しかも、原告は通報を受けるだけでその原因の除去作業をするわけでもない）。そうすると、原告が実際の業務に従事した時間は、最も長い日でもせいぜい40分足らずであったと推測される。

(2) 仮眠時間には対価が支払われている。

仮眠時間自体は労働時間に該当しないが、外出できないという制限を伴うものであるから、庁舎管理業務員に対し、その不利益の対価として、職員組合との協議のうえ、勤務1回あたり2000円の宿直手当を支給している。

本件の仮眠時間は、給与条例16条が適用される宿直勤務の時間に該当するのであって、同条例12条の時間外勤務又は同条例14条の夜間勤務に該当するわけではない。時間外勤務又は夜間勤務の場合に特別に多額の手当が支給されるのは、その勤務にあっても正規の勤務時間や昼間の勤務と同じ密度の仕事をするからであり、仮眠することが認められた時間外勤務や夜間勤務というものは存在しない。

(3) 原告の業務は労基法41条3号の監視又は断続的労働に該当する。

仮に、仮眠時間及び休憩時間が労働時間に該当するとしても、原告の業務は、いわゆる庁舎管理業務に加えて、必要に応じて各種届出を受理することであって、労基法41条3号の監視又は断続的労働に該当する。

労基法上における労働基準監督機関の職権を行う青梅市長は庁舎管理業務員の勤務が監視又は断続的労働に該当することを前提として勤務時間等条例に基づく勤務時間等規程において仮眠時間を含む勤務体系を定めているのである。

しかも、原告の上記勤務実態そのものが断続的労働に該当することを明らかにしている。

したがって、原告には労基法の定める労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用されない。

(4) 消滅時効

万一、原告の本訴請求に理由があるとしても、賃金請求権は2年間の消滅時効にかかるから、本訴提起の2年前である平成12年9月11日より前に支払期が到来していることの明らかな同年1月分から7月分までの賃金請求権について時効を援用する。

第3 当裁判所の判断

1 一般職の地方公務員の給与は、条例で定めることとなっており（地方公務員法24条6項）、その支給は同条項による給与に関する条例に基づいて支給されなければならないとされている（同法25条1項）（給与条例主義）。

ところで、勤務時間等条例及び勤務時間等規程において規定される勤務時間には仮眠時間等は含まれていない。被告は、勤務時間等規程において、庁舎管理業務員の仮眠時間中の実作業時間に対しては、給与条例に従い時間外勤務手当を支給するという運用を行い、また、給与条例において宿日直手当に関する規定（16条）を置くとともに、組合との協議の上、平成4年7月分から1回勤務につき2000円の宿日直手当を支給している。

上記のような規定及び運用の状況に照らし、被告は、仮眠時間に対しては、実作業が行われない限り、宿日直手当のみを支給し、それ以外に賃金を支給しないこととして給与条例を定めていると解釈するのが相当である。

また、休憩時間について、被告は、実作業を行わない限り賃金を支払わないものとして給与条例を定めていると解釈するのが相当である。

そうであるとすれば、原告は、被告に対して、給与条例に基づく割増賃金を請求することはできない。

2 しかしながら、給与条例において時間外勤務手当を支給する定めがない場合であっても、地方公務員法58条により適用が除外されていない労基法の規定は地方公務員にも適用があるから、仮眠時間等が労基法上の労働時間に該当すると認められれば、被告は、原告に対し、労基法13条及び37条に基づき労基法の定める最低基準の時間外割増賃金、深夜割増賃金を支払うべきである。仮眠時間等が労基法上の労働時間に該当するか検討する。

(1) 労基法上の労働時間(同法32条参照)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う。使用者が就業規則等で定める勤務体系のうち、従業員が実作業に従事していない仮眠時間等が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が仮眠時間等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12年3月9日判決・民集54巻3号801頁参照)。そして、不活動の仮眠時間等において、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とはできず、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、不活動の仮眠時間等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の労働時間に当たるといえるべきである。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14年2月28日判決・民集56巻2号361頁参照)。

(2) そこで、庁舎管理業務員の仮眠時間及び休憩時間の実態についてみるに、証拠(甲9の1～4、甲10、15～17、24)及び弁論の全趣旨によれば次のとおり認められる。

ア 被告は、青梅市庁舎管理業務員服務要綱を設け、総務部庶務課長の指揮により庁舎管理業務員の行うべき業務内容を定めている。その内容は防災関係に関する処理事項と一般業務の処理事項に大別することができる。

防災関係に関する処理事項として、諸警報・注意報の受信・連絡に関すること、火災・降雨災害その他非常災害発生に伴う被害の受信・連絡等が定められているが、現実の業務としては、気象に関する各種警報・注意報の発令及び解除があった場合に、東京都夜間防災連絡室から東京都防災行政無線によって受信した内容を確認し、所定の連絡網により担当職員に連絡すること、青梅市内で火災が発生した場合に、短波放送による消防署からの報告を受信し、該当地域のサイレンを吹鳴し、所定の職員に連絡をすること(なお、鎮火が確認された段階で消防署から連絡が報告を受けるので、その連絡も行う。)が多い。

一般業務の処理事項は多岐にわたるが、現実に行っている業務としては次のものが多い。

(ア) 退庁者の確認、庁舎内の巡回等

庁舎管理業務員は、時間外勤務者が退庁する際に記載する時間外勤務等命令書の内容を確認し、確認印を押す。また、各部署の職員がすべて退庁した後は、当該部署を巡回し、窓の施錠、火の元、消灯等の状況を確認する。さらに、全庁の職員がすべて退庁した後、最後の退庁者が在室していた部屋を巡回し、夜間通用門を施錠する。

(イ) 戸籍関係事務

婚姻届、死亡届等戸籍に関する届出書を受領する。受領に際しては、記載事項の確認をし、戸籍届受領簿に記載する。

(ウ) 火葬窯の予約

市民からの電話を受けて、火葬窯の予約簿に申込者氏名を記載し、霊柩車の利用の有無を確認する。

(エ) 埋葬許可証等の発行

(オ) 事故・工事等の対応

青梅市内で事故が生じた場合、庁舎内で工事が行われる場合、原告ら庁舎管理業務員が対応しなければならない。

(カ) 電話の收受

被告市役所の代表電話は、閉庁後、業務終了のアナウンスを流している。しかし、原告ほか庁舎管理業務員は、緊急に対応しなければならないような電話がかかってくる可能性を考慮し、仮眠時間及び休憩時間中であっても応答している。

イ 原告ほか庁舎管理業務員は、宿日直室において待機し、業務を行う。

宿日直室は、3階建ての被告市役所の1階正面玄関横の通用口（夜間出入口）に面した場所にある。

宿日直室の通用口に面した部分には受付窓口があり、事務机2台が置かれ、その周辺に市役所代表電話2台、東京都防災行政無線1台、夜間受付インターフォン、庁舎火災報知器、駐車場火災報知器、鍵ボックスが設置されている。また、同室の約半分のスペース（戸や襖などの仕切は設けられていない。）は畳敷きとなっており、そこには夜間受付インターフォン（受話器）、短波放送発信受信機、火災等サイレン吹鳴機、青梅消防署（内線）電話1台が置かれている。

ウ 原告ら庁舎管理業務員は、所定の仮眠時間には、上記宿日直室の畳敷きの部屋に布団を敷き、パジャマに着替えて仮眠をとる等、自由にその時間を利用することが許されているが、宿日直室に滞在していなければならず、外出などは許されない。

エ 原告は、平成14年1月から4月までの間に、合計48回勤務したところ、仮眠時間中又は休憩時間中に次の状況が生じた（日付は原告の勤務日を示す）。

(ア) 防災関係処理

a 警報・注意報の発令・解除は合計4回あった。

3月29日 翌日0時22分、5時18分

4月 3日 翌日4時55分

b 火災の発生が1回あった。

2月25日 翌日2時55分（発生）、3時22分（鎮火）

(イ) 一般業務処理

a 仮眠時間中又は休憩時間中に最後の職員の退庁を確認した日は、1月17日、同月22日、同月24日、同月27日、同月29日、同月31日、2月5日、同月7日、同月10日、同月12日、同月22日、同月25日、同月27日、3月4日、同月19日、同月22日、同月27日、同月29日、4月1日、同月3日、同月8日、同月16日、同月18日、同月23日、同月26日の25日あった。

b 戸籍に関する届出の受理は3回あった。

2月25日 翌日1時45分 離婚届

3月 2日 翌日0時15分 婚姻届、0時45分 婚姻届

c 火葬窯の予約受け付けを、1月19日（翌日0時45分）、同月22日（翌日3時15分）、同月29日（翌日1時10分、2時05分）、3月2日（翌日3時30分）、4月3日（翌日3時30分）の6回行った。

d 埋葬許可証等の発行等を、3月12日（翌日2時00分）、4月3日（翌日0時45分）の2回行った。

e また、1月9日（翌日0時5分）には、市内で上水道の漏水事故が発生したので多摩事故センターへ連絡し、3月22日（翌日5時）には、庁舎内停電のために工事関係者が入庁したので、その対応をした。

f なお、電話の收受は14回あった。

(3) 以上の事実を前提に、庁舎管理業務員である原告が仮眠時間等において、被告の指揮命令下に置かれているといえるか否かについて判断するに、原告は、仮眠時間及び休憩時間中といえども、宿日直室を離れることができないという場所的な拘束を受けていること、庁舎管理業務員としての対応が必要な事態が生じたときには実作業に従事しなければならない、また、職務の性質上、仮眠時間及び休憩時間中にそのような事態が生じないと認めることができるような事情も存しないから、仮眠時間等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ない。したがって、原告は、仮眠時間及び休憩時間中においても被告の指揮命令下に置かれているというべきであり、仮眠時間等のいずれも労基法上の労働時間に当たる。

これに対して被告は、仮眠時間中の庁舎管理業務員が実作業に従事しなければならない必要性は皆無に等しいので、いわゆる手待ち時間としての要素がまったくないと主張する。しかし、原告が仮眠時間中であっても実作業を行うことがあるのは上記のとおりであり、また、例えば、市民が戸籍関係書類の届出を行うことについて

て制限がなされておらず、災害がいつ発生するかも分からない状況にあって、庁舎管理業務員が宿日直室に滞在していなければならないとされるのは、そのような事態が生じたときにはいつでも具体的な作業に就くべきことを要請されているからであるといわねばならない。そうであれば、仮眠時間等は、いわゆる手待ち時間としての要素を十分に有しているから、被告の上記主張は採用しない。

また、被告は、庁舎管理業務員の仮眠時間が自宅待機を命じられた医師や看護師が自宅にいる時間と同じであるとか、仮眠時間中に庁舎管理業務員が行う作業と宿直勤務を命じられていない防災担当職員が自己の判断で出勤し業務を行う場合と同じであると主張する。しかしながら、被告が掲げる具体例はいずれも、呼び出され、又は出勤して具体的業務に就くまで所在すべき場所の拘束が弱く、自由に時間を利用できるという点で庁舎管理業務員の仮眠時間と異なるから、これらと同様に扱うことはできない。

さらに、被告は、庁舎管理業務員は、仮眠時間中に職務専念義務を負わないから、仮眠時間は賃金支払いの対象となる労働時間に該当しないと主張するが、公務員の職務専念義務の有無の問題と給与の取扱いの問題とは別個のものである。

また、被告は、休憩時間において実作業に従事した場合には代替え休憩をとることが許されているから労働時間に該当しないと主張するが、原告は、庁舎管理業務員として宿日直室に滞在し、いつ生じるか分からない具体的業務に備えなければならないために労働からの解放の保障が認められないのであるから、被告の上記主張は失当といわねばならない。

3 被告は、庁舎管理業務員の業務は、労基法41条3号の「監視又は断続的労働」に該当し、時間外割増賃金の支給に関する労基法の適用が除外されると主張するので、この点について判断する。

労基法41条3号の「監視又は断続的労働に従事する者」が同法の適用の除外を受けるのは、通常の労働者と比較して労働密度が疎であり、労働時間、休憩、休日の規定を適用しなくても必ずしも労働者保護に欠けるところがないからである。このような適用除外の趣旨に照らすと、同号所定の「監視」業務とは、原則として一定部署にあって監視するのを本来の業務とし、常態として身体の疲労又は精神的緊張の少ないものであり、「断続的労働」とは、作業自体が本来間歇的に行われるもので、作業時間が長く継続することなく中断し、しばらくして再び同じような態様の作業が行われ、また中断するというように繰り返されるものをいうと解するのが相当である。

これを庁舎管理業務員の業務についてみると、服務要綱（甲10）によれば、庁舎管理業務員の行うべき業務内容は、退庁者の確認、庁舎内の巡回、電話の收受等、一般に宿日直業務として取り上げられる学校管理員や民間会社の警備員などが行う同様の業務のほか、戸籍関係事務、火葬窯の予約、埋葬許可証等の発行、事故・工事等の対応等が含まれ、現に原告は、平成14年1月から4月までの勤務48回中、戸籍に関する届出の受理3回、火葬窯の予約5回、火葬許可証等の発行2回、工事関係者入庁の対応1回等の処理を行っている。このような服務要綱の定め及び勤務の実態に照らすと、庁舎管理業務員の勤務は一定程度労働する必要のある勤務であると認められるから、労基法41条3号所定の「監視又は断続的労働」に該当するということとはできない。

したがって、庁舎管理業務員の業務について、労基法の適用が除外されるという被告の主張は採用の限りではない。

4 割増賃金の算定について

以上のとおりであるから、原告は、労基法37条に基づいて、時間外割増賃金及び深夜割増賃金を請求することができる。

(1) 1時間あたりの単価

労基法37条所定の割増賃金の基礎となる賃金は、通常の労働時間又は労働日の賃金（いわゆる通常の賃金）である。原告の通常の賃金は、給料と調整手当（ただし、給与条例8条の2により同手当の算出の基礎とされている扶養手当に相当する部分は除く。）及び住居手当（給与条例8条の3により一律1万円とされている同手当は、労基法施行規則21条3号で除外賃金とされる「住宅手当」に該当しない。）の合計額を月の所定労働時間数で除した金額である。

月の所定労働時間について、原告の労働時間は給与条例により1日8時間とされているが、年間の勤務日数は当該年度の休日数によって年度ごとに異なり、具体的な年間の勤務時間は、弁論の全趣旨により下記のとおりと認められる。この年間の勤務時間数を12か月で除したものが月の所定労働時間となる（小数点以下第2位

四捨五入。以下同じ。）。

期間	年間勤務時間	所定労働時間
11年4月～12年3月	1944時間	162.0時間
12年4月～13年3月	1960時間	163.3時間
13年4月～14年3月	1960時間	163.3時間
14年4月～15年3月	1952時間	162.7時間

なお、原告は所定労働時間につき上記と異なる主張をするが、その根拠とするところは平成10年以前の資料であって、上記期間に関する資料ではないから採用しない。

上記にしたがって原告が本件で割増賃金を請求する期間の時間あたりの賃金を算出する（甲7の1～10、甲8の1～12、甲9の1～7、弁論の全趣旨）。なお、調整手当は扶養手当に相当する部分を除いた額である。

期間	労働時間	給料	調整手当	住居手当
合計	時間賃金			
12年1月～3月	436,800	43,680	10,000	49
0,480	162.0	3027.7		
4月～9月	436,800	43,680	10,000	49
0,480	163.3	3003.6		
12年10月～13年8月	444,300	44,300	10,000	49
8,730	163.3	3054.1		
13年9月	444,300	44,300	10,000	49
8,730	163.3	3054.1		
10月～14年3月	450,800	45,080	10,000	50
5,880	163.3	3097.9		
14年4月～6月	450,800	45,080	10,000	50
5,880	162.7	3109.3		

（2）原告の法定労働時間外労働時間を検討する。

原告の勤務時間等は前記第2の1（2）のとおりであり、仮眠時間等を勤務時間に加算すると、平成12年1月から平成13年8月までの1回あたりの実労働時間は平日勤務が16.5時間、休日勤務が24.5時間となり、平成13年9月から平成14年6月までの1回あたりの実労働時間は平日勤務が16.75時間、休日勤務が24.75時間となる。（乙10の1～3参照）。

上記及び原告主張の計算方法を前提とすれば、実労働時間総計、法定労働時間及び法定労働時間外労働は別紙C6のとおりとなる。

（3）時間外割増賃金について、原告は、通常の賃金（一時間当たりの平均賃金）及びその25%の割合による賃金を併せた金額に時間外労働時間数を乗じた金額を請求するところである（別紙C6）が、給与条例に基づいて支給される庁舎管理業務員の賃金のうち、仮眠時間に対しては宿日直手当が支給され（同条例16条）、休憩時間に対しては賃金を支払わないこととされているのであるから、本件において仮眠時間等に対する賃金の未払いはないものと言わなければならない（なお、その労働密度が高くない仮眠時間及び休憩時間中の庁舎管理業務員の業務実態に照らせば、1勤務当たり2000円という宿日直手当の金額は社会的に不当な廉額とはいえない）。そうであるとすれば、未払いの時間外割増賃金は、通常の賃金（一時間当たりの平均賃金）の25%に相当する部分に限られることになる。他方、労基法37条所定の割増賃金の基礎となる賃金は、当該法定時間外労働ないし深夜労働が、深夜でない所定労働時間中に行われた場合に支払われる通常の賃金であるから、上記25%の割合による賃金の基礎となる賃金が宿日直手当2000円ではなく、前記（1）で算出した一時間当たりの平均賃金であることは言うまでもない。

また、仮眠時間等のうち、午後11時30分から翌日午前5時までの5時間30分は深夜時間帯として通常の賃金の2割5分の割増賃金の対象となる。

（4）以上の検討によれば、平成12年1月から平成14年6月までの期間において、原告に生じた時間外割増賃金及び深夜割増賃金は以下のとおりとなる。

勤務年月	実労働時間	法定時間	時間外	時間賃金	時間外賃金
12年1月	246.50	177.10	69.40	3027.7	52,531
54,120					
2月	206.00	159.90	46.10	3027.7	34,

(1) 原告が平成14年9月11日に本件訴訟を提起したこと、被告が平成16年3月3日の第7回弁論準備手続期日において、原告の平成12年1月から7月までの未払賃金請求権について労基法115条所定の2年の消滅時効を援用するとの意思表示をしたことは、当裁判所に顕著である。

(2) 証拠(甲27の1, 2)によれば、原告代理人らが被告に対して平成14年7月18日到達の内容証明郵便により仮眠時間等に対する未払賃金の支払いを求める旨通知したことが認められる。原告の被告に対する訴訟外の請求は、民法153条の催告に該当するので、本件訴訟の提起によって、上記通知の到達した平成14年7月18日に時効中断の効力が生じたといえるから、平成12年6月21日までに支払日が到来する未払賃金請求権は時効により消滅した。

原告は、被告による消滅時効の援用が権利の濫用であると主張するが、労働者や労働組合が労働条件に関して使用者と継続的に交渉を行っていたからといって、そのような事情が使用者による労働債権の消滅時効の援用を妨げることにはならない。原告の上記主張は失当である。

(3) したがって、原告の請求する割増賃金債権のうち、平成12年1月分から同年5月分までの部分は労基法115条により時効消滅した。

6 既払時間外勤務手当の控除

被告が、別紙C3のとおり、平成12年6月分から平成14年6月分まで、原告に対して時間外勤務手当として合計43万1233円を支払ったことは原告の自認するところである。

被告の原告に対する労基法37条に基づく割増賃金の支払いは、本件給与条例に基づく割増賃金の支払いが同条項の基準に満たない部分にかかるものであるから

(労基法13条)、既払いの割増賃金を控除する必要がある、原告もこれを控除して請求している。

7 前記3～6の結果、被告が原告に対して支払うべき賃金は、別紙A記載のとおり、平成12年6月分から平成14年6月分の時間外労働時間に対する割増賃金108万3011円に同期間の深夜割増賃金130万5853円を加えた合計238万8864円から同期間の既払金を控除した195万7631円となる。

8 結論

よって、原告の請求は、別紙Aの未払賃金欄記載の金額及びこれに対する賃金支給日の翌日以降の日である付帯請求欄記載の日から支払い済みまで民法所定年5分の割合による遅延損害金の支払いを求める限度で理由があるからこれを認容し、その余は理由がないからこれを棄却し、訴訟費用の負担につき民事訴訟法64条本文、61条を、仮執行の宣言について同法259条1項を、それぞれ適用して主文のとおり判決する。

東京地方裁判所八王子支部民事第2部

裁判長裁判官 押切瞳

裁判官 西理香

裁判官 栗田正紀

別紙A

支給年月 未払賃金	時間外割増賃金 付帯請求	深夜割増賃金	既払金
H12. 7 60, 524	19, 598	45, 429	4, 504
H12. 8 80, 277	H12. 7. 22 46, 105	53, 689	19, 518
H12. 9 84, 180	H12. 8. 22 46, 105	53, 689	15, 615
H12. 10 79, 296	H12. 9. 22 31, 988	49, 559	2, 252
H12. 11 93, 841	H12. 10. 21 52, 989	54, 592	13, 740
H12. 12 85, 365	H12. 11. 22 50, 851	50, 393	15, 878
H13. 1 84, 675	H12. 12. 22 34, 282	50, 393	0
H13. 2	H13. 1. 21 34, 282	50, 393	4, 580

80, 095	H13. 2. 22				
H13. 3	41, 307	50, 393	16, 030		
75, 669	H13. 3. 22				
H13. 4	40, 390	50, 393	22, 900		
67, 883	H13. 4. 21				
H13. 5	63, 831	58, 791	19, 084	1	
03, 538	H13. 5. 22				
H13. 6	46, 880	54, 592	4, 427		
97, 045	H13. 6. 22				
H13. 7	38, 634	50, 393	13, 740		
75, 287	H13. 7. 21				
H13. 8	15, 576	46, 193	2, 290		
59, 479	H13. 8. 22				
H13. 9	28, 174	50, 393	9, 160		
69, 407	H13. 9. 22				
H13. 10	47, 033	50, 393	25, 953		
71, 473	H13. 10. 21				
H13. 11	56, 846	59, 635	10, 375	1	
06, 106	H13. 11. 22				
H13. 12	60, 680	55, 375	12, 698	1	
03, 357	H13. 12. 22				
H14. 1	50, 070	55, 375	8, 052		
97, 393	H14. 1. 22				
H14. 2	56, 266	55, 375	33, 371		
78, 270	H14. 2. 22				
H14. 3	44, 223	51, 115	49, 786		
45, 552	H14. 3. 22				
H14. 4	37, 097	51, 115	54, 975		
33, 238	H14. 4. 21				
H14. 5	41, 665	51, 303	39, 651		
53, 317	H14. 5. 22				
H14. 6	56, 473	55, 579	32, 654		
79, 397	H14. 6. 22				
H14. 7	41, 665	51, 303			
92, 968	H14. 7. 21				
57, 631	1, 083, 011	1, 305, 853	431, 233	1, 9	