

兼業による連続かつ長時間労働について本業企業に安全配慮義務違反が認められた事案

大器キャリアキャスティングほか1社事件



安西法律事務所 弁護士 木村 恵子

第1審 大阪地裁 令和3年10月28日判決 (労働判例1257号17頁)

第2審 大阪高裁 令和4年10月14日判決 (LLI/DB 判例秘書搭載) (本判決)確定

きむら けいこ ● 安西法律事務所 所属。専門は労働法関係。近著は『実務の疑問に答える労働者派遣のトラブル防止と活用のポイント』(共著・日本法令)など。

本件は、自ら積極的に複数企業で就労した結果、連続かつ長時間労働となり精神障害を発症した労働者が、本業企業及び兼業先企業に対して安全配慮義務違反に基づく損害賠償等を請求した事案である。1審判決は、原告の請求をすべて棄却したのに対して、本判決は本業企業については安全配慮義務違反を認めた。副業・兼業が増加傾向にあるなか、兼業における使用者の安全配慮義務を考える上で参考となろう。なお、本件の争点は多岐にわたるが、本稿では安全配慮義務にかかる部分についてのみ取り上げる。

1. 事案の概要

1)当事者

(1)訴えた側(1審原告、2審控訴人)

訴えたのは、24時間セルフ方式の給油所において主に深夜早朝時間帯での勤務をしていた者(以下「X」という。)である。

(2)訴えられた側(1審被告ら、2審被控訴人ら)

訴えられたのは、給油施設の運営委託業務等を行う会社(以下「Y1」という。)と、給油所を運営するA社(以下「A」という。)を平成27年4月1日付で吸収合併した会社(以下「Y2」という。)である。

2) Xの請求の根拠

Xは、Y1及びY2が労働時間の削減等を怠ったことが不法行為または安全配慮義務違反(債務不履行)になるとして損害賠償を請求した¹⁾。

3)本判決が認定した事実関係の概要

(1) Aは、24時間セルフ方式の給油所である放出店と摂津店の夜間運営業務をY1の親会社であるDに委託していた。Dは、Aの競合会社であるFからも24時間セルフ方式の給油所守口店の夜間運営業務を受託していた。平成26年2月1日以後、Dは、これらの業務をY1に再委託した。

(2) Xは、平成26年2月1日から、Y1と有期労働契約²⁾を締結し、Y1が再受託した放出店と守口店の夜間業務に従事していた³⁾。

(3) Y1における勤務シフトは、同一店舗4~5名の従業員が1~2名体制で勤務することとし、従業員間で作成した案を

エリアマネージャーEが店舗巡回の際に承認、確定していた。

(4) Xは、Aとの間でも、有期労働契約⁴⁾を締結し、週1日~2日、Aが運営する放出店にて日勤業務に従事した。

(5) EはXがAと労働契約を締結していることを認識し、同年4月10日、Xに対し、Aのもとでの就労を合わせると週7日稼働していることになるので休むよう注意した上、Xから5月中旬までにはAの就労を辞める旨の約束を取り付けた。Xは、同年6月15日、Aに対し同月30日付の退職願いを提出した。

(6) XのY1及びAにおける業務は、事務所内からモニターで利用客の様子を監視し、利用客が給油する際に、給油を可能とするスイッチを押すというものであった。

(7) Xは、同年7月3日を最終日として、それ以降Y1の業務に従事していない。

(8) XのY1とAのもとでの労働時間数を合計すると、欠勤前1カ月は303時間45分(内、Y2関係は24時間。以下括弧内は同じ。)、同2カ月は270時間15分(15時間)、同3カ月は271時間(12時間)、同4カ月は268時間30分(12時間)、同5カ月は256時間15分(6時間)、同6カ月は244時間であった。また、休日は、同年1月26日を最後に、それ以降連続して157日間休日がなかった。

(9) Xは、同年7月1日、クリニックを受診し、うつ病との診断を受けた。Xの労災申請に対し、大阪中央労働基準監督署長は労災を認定した。

2. 1審判決の概要

1審判決は、Xの連続かつ長時間労働は、労基法35条及

び32条の趣旨に照らし、問題ある状態であったとしながら、「Xの連続かつ長時間労働の発生は、Xの積極的な選択の結果生じたものである」とし、Y1は、XとAの労働契約関係に直接介入して労働日数を減少させることができる地位ないこと等から、Y1の注意義務違反ないし安全配慮義務違反を否定した。

Y2についても、Aは、他社が運営する守口店での労働日数及び労働時間数を当然に把握できること、Xが自ら希望して労働契約を締結し就労日を増やしていくものである等の一連の経過を踏まえ、Aに安全配慮義務違反は認められないとして、Y2の責任も否定した。

3. 本判決の要旨

本判決は、以下のように述べてY1の責任を一部認め、Y2の責任は否定した。

1) Y1の注意義務違反ないし安全配慮義務違反

「Xについての労働日数及び労働時間数を見れば、法の趣旨に反した連続かつ長時間勤務がなされていたことは明らか…である。」

「Y1は、Xとの間の労働契約上の信義則に基づき、使用者

として、労働者が心身の健康を害さないよう配慮する義務を負い、労働時間、休日等について適正な労働条件を確保するなどの措置を取るべき義務(安全配慮義務)を負うと解される^①ところ、…Y1は、…兼業の解消を求める事はあったものの、XのAにおける就労状況を具体的に把握することなく、…長時間の連続勤務をする状態を解消しなかったのであるから、Xに対する安全配慮義務違反があった^②と認められる。」

「Xは、…労働基準法32条及び35条の趣旨を自ら積極的に損なう行動をとっていたものと言える。しかしながら、使用者であるY1には、労働契約上の一般的な指揮命令権があるのであり、…Xによる積極的な行動があったことは安全配慮義務違反の有無の判断を直接左右するとは言えず、過失相殺の有無・程度において考慮されるにとどまる^③というべきである。」⁵⁾

2) A(Y2)の法的責任の有無

Aの法的責任については、1審と同様の点に加え、Xの兼業はY1との労働契約における拘束時間外(私的な時間)において行われるものであり、Aにおいて積極的にY1にXの就労状況を把握すべきであったとはいえない等とし、一連の経過を踏まえAの責任を否定した。

ワンポイント解説

1. 兼業時の労働時間管理

労働基準法は、38条1項において、労働時間は事業場を異にする場合も通算する旨規定する。ここでいう「事業場を異にする場合」には、事業主を異にする場合も含むと解されており⁶⁾、兼業の場合、使用者は、労働者からの申告等により把握した他社での労働時間も通算して管理する必要がある⁷⁾。特に、時間外労働と休日労働の合計で毎月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件(労基法36条第6項2号及び3号)の適用においては、他社での労働時間も通算されることには留意すべきである⁸⁾。

2. 兼業における安全配慮義務

使用者は、労働者が心身の健康を損なわないよう注意すべき義務があるとされているところ⁹⁾、本判決も下線①において、使用者の義務を明示した上で、下線②のように安全配慮義務違反を認め、Xが積極的に法の趣旨に反した行為をした点については、1審判決と異なり、過失相殺において考慮されるべきとした(下線③)。自発的な兼業の場合であっても、使用者が安全配慮義務を負うことには変わりはないことを示したものといえよう¹⁰⁾。

- 1) 本件では、Xは、Y1が平成27年3月31日付で期間満了となる契約を更新せずXを雇い止めしたことについても雇い止め無効を主張し、労働契約上の地位確認及び賃金相当額の支払い等も請求していた。
- 2) 契約期間は、初回は平成26年2月1日から同年3月31日、その後更新され平成26年4月1日から平成27年3月31日までであった。
- 3) Xは、平成25年3月22日から平成26年1月31日まで、Gとの派遣労働契約に基づき、派遣労働者として派遣先であるDの放出店等で夜間運営業務に従事していた。
- 4) 契約期間は、初回は平成26年3月1日から同年4月30日、その後2回更新され同年6月30日までであった。
- 5) 本判決は、4割の過失相殺を認め、Y1に434万8831円及びこれに対する遅延損害金の支払い義務を認めた。
- 6) 昭和23年5月14日基発第769号
- 7) 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」平成30年1月31日基発0131第2号、令和4年7月改正
- 8) 平成30年9月7日基発0907第1号
- 9) 電通事件 最高裁第2小法廷 平成12年3月24日判決 民集54巻3号1155頁
- 10) 労働安全衛生法第66条等に基づく長時間労働者に対する面接指導等にかかる実施対象者の選定においては、兼業先における労働時間の通算は求められていないが(前掲7「兼業・副業の促進に関するガイドライン」)、実態として、過重労働が認められる場合には、本判決のように安全配慮義務違反が認められる余地がある。