

2022年07月15日掲載

弁護士が精選！重要労働判例 - 第319回 大器キャリアキャスティングほか1社（自発的な兼業による長時間労働に対する安全配慮義務違反の成否）事件

大器キャリアキャスティングほか1社（自発的な兼業による長時間労働に対する安全配慮義務違反の成否）事件（大阪地裁 令3.10.28判決）

労災認定を経た精神疾患について、使用者の安全配慮義務違反を否定した事例

掲載誌：労判1257号17ページ、労経速2471号3ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

1 事案の概要

労働者Xは、平成25年3月22日から平成26年1月31日までの間、派遣労働者として会社Y1において就労していたところ、平成26年2月1日にY1に有期雇用として採用され、24時間営業の給油所において主に深夜早朝時間帯での就労をしていたが、Xが会社A（後にY2が吸収合併した）でも兼業したため長時間労働（最も長時間に及んだ期間で1カ月当たり303時間45分）となり、精神疾患を発症した。Xは、同年6月30日でA社を退職し、同年7月3日以降Y1を欠勤し、平成27年3月31日付でY1から雇止めされた。なお、労働基準監督署長は、平成27年11月30日、Xに対し、労働者災害補償保険法に基づく休業補償給付の支給を決定している。

本件は、Xが、主に勤務していたY1に対して、①雇止めの無効と労働契約上の権利を有することの地位の確認を求め、②Y1がXの過剰な連続かつ長時間労働を軽減等すべき注意義務を怠ったこと、および、③Y1の従業員がXにしたパワーハラスメントに適切に対処すべき義務を怠ったことはいずれも不法行為に該当し、④Y2がY1と同様に労働時間を軽減等すべき注意義務を怠ったことは不法行為に当たり、これらは共同不法行為となると主張し（予備的に安全配慮義務違反の主張もした）、さらに、⑤Y1による雇止めが違法であることを理由とする賃金相当額、慰謝料、および遅延損害金の支払いを求めた事案である。争点は多岐にわたるが、本稿では、②④のX主張に係る連続長時間労働に関するY1およびA社の法的責任の有無について取り上げる。

2 判断

[1] Xが従事していた業務の性質等

XのY1における就労は深夜早朝時間帯を中心としたものであり、対応する業務は多くないとみられること、作業内容自体が基本的に短時間で済む簡単なもの（事務所内からテレビモニターで利用客の様子を監視し、利用客が給油をしようとするに際して、その都度、給油を可能とするスイッチを押すというもの）であることなどに徴すると、労働密度は相当薄いと解され、Y1との労働契約に基づく就労は負担の大きいものであったとは解されない。

[2] Xの労働日数および労働時間数等

XのY1およびA社における労働時間数は、合計で、欠勤1カ月前で303時間45分、欠勤2カ月前で270時間15分、欠勤3カ月前で271時間、欠勤4カ月前で268時間30分、欠勤5カ月前で256時間45分、欠勤6カ月前で244時間であった。また、XがY1の定める休日にA社で就労したため、Xの休日は、（派遣就業中の）平成26年1月26日以降、全くない状態となった。

[3] Y1の法的責任

Xの休日がなくなったことは、労働者の疲労回復とともに余暇の保障をすべく休日の付与について定めた労働基準法35条の趣旨に照らすと望ましくない状態が現出しているといえることができる。殊に、Y1とA社の下での労働時間は、長時間労働による労働者の健康障害の防止を図るべく労働時間の上限について定めた労働基準法32条の趣旨に照らし、問題のある状態が現出しているといえることができる。

しかし、Xは、自ら積極的に働き掛けて、より労働時間が長いB店での勤務の機会を得ようとし、現にこれを得て、自己の労働時間数を増加させたものと認められる。また、Xは、平成26年2月21日、A社から強いられたような事情もないのに、自ら希望してA社との間に労働契約を締結し、同月23日以降、毎週日曜日に3時間ずつ勤務して休日のない連続勤務とし、労働時間も増加させた。このことは、1週間当たり3時間という労働時間の増加にとどまらず、Y1との労働契約に基づく休日にあえて自ら積極的に希望して就労日を設け連続勤務を開始し、これを継続したものにほかならない。

このような労働時間数の増加はXの希望により実現したものであったと認められ、Y1およびA社との労働契約に基づく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いうべきである。

そして、Xが同僚から強引にシフトを譲り受けたことがあることに照らせば、たとえY1がさらに別の曜日を休日にするなどの勤務シフトを確定させたとしても、Xが独自に交渉するなどして、その休日にA社の下で就労し、あるいは、さらに異なる事業所で勤務しようとした蓋 がいぜん然性が高いと認められる。また、Y1は、XとA社の労働契約関係に直接介入してその労働日数を減少させることができる地位にあるものでもない。

そうすると、Xの労働密度が相当薄いというべきものであること、Y1が基本的に日曜日を休日として設定していること、Y1のエリアマネジャーCがXに対し、労働法上の問題のあることを指摘し、また、X自身の体調を考慮して休んでほしい旨注意をした上、Xに同年5月中旬までにはA社の下での就労を確実に辞める旨の約束を取り付けていることなど、本件に表れた諸事実を踏まえると、Y1がXとの労働契約上の注意義務ないし安全配慮義務に違反したとまでは認められない。

[4] A社の法的責任

連続かつ長時間労働に関して、X主張に係るY1の注意義務違反があるとは認められず、Y1はXに対して不法行為責任を負うものではない。したがって、Y1の不法行為と共同したA社の不法行為責任については、これを認めることはできない。

債務不履行責任についても、Xは、週3日間程度、A社とは資本関係等がない同業の競合他社であるD社が運営し、Y1が親会社より夜間運營業務を再受託していたB店において勤務していたものであり、A社において、Xの当該他店舗における労働時間等を当然に把握していたものではない。仮に何らかの事情の下、A社関係者が、XのB店での労働日数や労働時間数を認識していたとしても、A社において、契約関係がないD社に対してXの労働時間を調整するための何らかの権限があるわけではない。また、A社は、Y1と契約関係がなく、XとY1の労働関係に直接介入してY1との労働契約に基づくXの休日を設定するような権限を有しているものでもないことからすると、A社において労働契約上の安全配慮義務があるとまでは認められない。

3 実務上のポイント

本件では、長時間労働の実態が認められたにもかかわらず、使用者の法的責任が否定されている点が特徴的である。本稿では取り上げなかったが、Xによるパワハラ被害の主張はすべて排斥されており、そのようなX主張の信用性の低さや、判決で認定された就業規則に違反する勤務中の問題行動に対する評価が、Y1の法的責任の有無に影響している可能性は否定できない。

「長時間労働があれば安全配慮義務違反である」という誤った認識に一石を投じる裁判例ではあるが、兼業という特殊性がなかったとしても、Y1における労働時間は、いわゆる過労死ラインを数字的には超えており、Y1の法的責任の有無について控訴審がどのような判断をするかが注目される。

【著者紹介】

小池啓介 こいけ けいすけ 高井・岡芹法律事務所 弁護士

2000年中央大学法学部卒業。2006年第一東京弁護士会登録、高井伸夫法律事務所（現・高井・岡芹法律事務所）入所。経営法曹会議会員、第一東京弁護士会労働法制委員会委員。単著として『「ブラック企業」なんて言わせない！会社を守るための労働法の使い方』（KADOKAWA/中経出版）、共著として『2022年版 年間労働判例命令要旨集』（労務行政）、『判例解説 解雇・懲戒の勝敗分析』（日本加除出版）、『Q&A現代型問題社員対策の手引（第5版）—職場の悩ましい問題への対応指針を明示—』（民事法研究会）がある。

◆高井・岡芹法律事務所 <https://www.law-pro.jp/>

■裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名⁽¹⁾係属裁判所⁽²⁾法廷もしくは支部名⁽³⁾判決・決定言渡日⁽⁴⁾判決・決定の別⁽⁵⁾掲載誌名および通巻番号⁽⁶⁾

(例)小倉電話局事件⁽¹⁾最高裁⁽²⁾三小⁽³⁾昭43.3.12⁽⁴⁾判決⁽⁵⁾民集22巻3号⁽⁶⁾

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判タ:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)