



平成30年5月30日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成26年(ワ)第10151号 貸金請求事件 (以下「甲事件」という。)

平成28年(ワ)第12513号 貸金請求事件 (以下「乙事件」という。)

平成29年(ワ)第8171号 貸金請求事件 (以下「丙事件」という。)

5 (口頭弁論終結日 平成30年2月5日)

判 決

当事者の表示 別紙1 当事者目録記載のとおり

10

主 文

15

20

25

- 1 被告は、原告 [REDACTED] に対し、別表1の①「認容額」欄記載の金員 (合計1316円) 及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 2 被告は、原告 [REDACTED] に対し、別表1の②「認容額」欄記載の金員 (合計6592円) 及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 3 被告は、原告 [REDACTED] に対し、別表1の③「認容額」欄記載の金員 (合計1668円) 及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 4 被告は、原告 [REDACTED] に対し、別表1の④「認容額」欄記載の金員 (合計7498円) 及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 5 被告は、原告 [REDACTED] に対し、別表1の⑤「認容額」欄記載の金員 (合計2万4615円) 及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- 6 被告は、原告 [REDACTED] に対し、別表1の⑥「認容額」欄記載の金員 (合計1

万2578円)及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

5 7 被告は、原告[]に対し、別表1の⑦「認容額」欄記載の金員(合計7407円)及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

8 被告は、原告[]に対し、別表1の⑧「認容額」欄記載の金員(合計2359円)及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

10 9 被告は、原告[]に対し、別表1の⑨「認容額」欄記載の金員(合計7838円)及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

10 被告は、原告[]に対し、別表1の⑩「認容額」欄記載の金員(合計1万1310円)及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

15 11 被告は、原告[]に対し、別表1の⑪「認容額」欄記載の金員(233円)及びこれに対する同別表の「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

20 12 被告は、原告[]に対し、別表1の⑫「認容額」欄記載の金員(合計1621円)及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

13 被告は、原告[]に対し、別表1の⑬「認容額」欄記載の金員(合計3万7400円)及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

25 14 被告は、原告[]に対し、別表1の⑭「認容額」欄記載の金員(合計7807円)及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

15 被告は、原告 [REDACTED] に対し、別表1の⑮「認容額」欄記載の金員（合計2094円）及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

16 原告らのその余の請求をいずれも棄却する。

5 17 訴訟費用は、これを100分し、うち1を被告の負担とし、その余を原告らの負担とする。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

10 被告は、原告らに対し、それぞれ、別紙2の各原告欄記載の金員及びこれらに対する別紙2の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

第2 本件事案の概要等

1 本件事案の概要

15 (1) 原告らは、いずれも路線バスの運行業務を行っている被告の従業員であり、被告において、乗務員として路線バスの運行業務に従事している者である。

(2) 本件は、原告らが被告に対し、平成24年4月1日から平成29年5月31日までの間（以下、この期間を「本件期間」という。なお、原告ごとに、本件期間のうち割増賃金を請求する期間は異なる。）の就労に係る割増賃金の未払分及びこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで商事法定利率年6分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

20 なお、本判決の時刻の表記は、就業規則の規定を除き、全て24時間制で行うこととする。

2 前提事実（当事者間に争いが無いが、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により認められる事実）

25 (1) 当事者等

ア 被告は、自動車運送事業等を目的とする会社であり、大阪府、京都府及

び兵庫県において路線バスを運行している。

イ 原告らは、割増賃金を請求する期間において、被告との間で労働契約を締結し、被告において路線バスの乗務員（運転手）として就労している者である。

5 (2) 本件期間中における被告の就業規則等の定め

ア 就業規則（乙1）

本件に関連する就業規則の定めは、以下のとおりである。

(勤務時間)

10 第11条 社員の勤務時間は、原則として1日拘束9時間、実働8時間、休憩1時間とし、所定労働時間は、1ヵ月を平均して1週実働40時間を基準とする変形労働時間制によるものとし、その起算日は毎月1日とする。

但し、賃金計算は実働時間制によるものとする。

15 尚、前項に拘らず、業務上必要ある職場については、乗務系統勤務、一昼夜交替勤務又は監視断続勤務等につかせることがある。

(勤務の種類)

第12条 前条による社員の勤務は別表の通りとし、乗務系統勤務者等については、変形期間開始日以前に各人の勤務表により示す。

(実働時間)

20 第14条 所定拘束時間から休憩時間を除いた時間を実働時間とする。

実働時間とは、実際に業務を行う時間及び業務を行うに当り必要とする準備時間並びに最小限度の手待時間をいう。

(時間外勤務時間)

25 第15条 第11条の所定勤務時間を超えて労働した場合、その実働時間を時間外勤務とする。

乗務系統勤務者等がその日の所定系統以外に勤務した場合、そ

の実働時間を時間外労働とする。

遅刻、早退時分については、実働時間と相殺する。

(休日及び休日振替)

第22条 社員の休日は、年間104日の週休と年間14日の加休とし、
週休は原則として4週を通じて8日の基準で、別表の勤務類型に
従って与える。

会社は、業務の都合によりその必要の限度において休日を振替
えることができる。この場合予め当該社員に通知し、その振替休
日を当月中に与える。

イ 賃金規則（甲5、乙2）

本件に関連する賃金規則の定めは、以下のとおりである。なお、賃金規
則24条については、平成26年10月に改正施行されている（甲5）。

第5条 賃金は、前月1日より前月末日迄の分を1ヵ月として、当月25
日に支払う。

但し、支払当日が会社又は取引銀行の休日に該当するときは、
その前日に支払う。

(平成26年9月30日までの第24条。乙2)

第24条 所定時間外勤務、深夜勤務並びに特定勤務に対する手当に関し
ては、次の各号の通りとする。

(1)休日出勤手当

休日労働をしたときの時間外勤務については、1時間につ
き基本給時間賃金（日額の8分の1）に3.5割の率で計算し
た賃金（休日出勤手当）を支払う。

(基本給日額の8分の1×0.35+基本給日額の8分の1＝
休日労働時間外1時間に対する支給額)

(2)削除

(3)時間外勤務手当

通常労働時間を超えて労働したるときは、1時間につき基本給時間賃金（日額の8分の1）に2.65割の率で計算した賃金（時間外勤務手当）を支払う。

（基本給日額の8分の1×0.265+基本給日額の8分の1
=時間外1時間に対する支給額）

(4)深夜勤務手当

所定の労働時間が午後10時より午前5時の深夜に及びたるときは、1時間につき基本給時間賃金（日額の8分の1）に2.52割の率で計算した賃金（所定勤務深夜1時間に対する手当）を支払う。

（基本給日額の8分の1×0.252=深夜勤務1時間に対する支給額）

(5)1ヶ月の法定時間外時間が60時間を超えて労働したるときは、1時間につき基本給時間賃金（日額の8分の1）に5.0割の率で計算した賃金を支払う。

（基本給日額の8分の1×0.5+基本給日額の8分の1=1
ヶ月の法定時間外時間が60時間を超えた場合の1時間に対する支給額）

(6) (1)号, (3)号, (5)号の労働時間が、午後10時より午前5時の深夜に及びたるときは、(1)号及び(3)号, (5)号と(4)号を個別に計算した賃金を支払う。

(7) 削除

(8) 一昼夜交替勤務手当

(略)

(9) 夜勤勤務手当

夜勤勤務系統(午後11時より午前5時迄に出退勤する系統)を勤務した場合は、夜勤勤務手当1,000円を支給する。

尚、退勤が24時を超える場合には、夜勤勤務手当2回分(2,000円)を支給する。

5 (10) 中休勤務手当

中休勤務をした場合、4,300円を中休勤務手当として支給する。

尚、中休時間内において勤務した場合、次の通りの時間外勤務手当を支給する。

10 (イ) 中休時間内の要請残業の実働が3時間30分に及ぶまでの場合

本系統を中休勤務の形態維持とみなし、中休勤務手当をつける。

尚、中休時間内で実際に勤務した実働時間を要請の残業時間外とし、賃金を支払う。

15 (ロ) 中休時間内の要請残業の実働が3時間30分を超える場合

本系統か中休勤務でなくなるとみなし、中休勤務手当はつけない。尚、残業計算については、午前勤務の退勤時間より午後勤務の出勤時間までの間を実働時間とみなし賃金を支払う。

20 (11) 追加勤務手当

追加勤務系統(プラス、ダブル勤務系統)を勤務した場合は、追加勤務手当1,000円を支給する。

25 (12) 指導運転士手当

指導運転士に任命された場合、その任命期間中に限り、指導運転士手当として月額10,000円を支給する。なお、本手当

は割増賃金の算定基礎に算入するものとする。

(平成26年10月1日以降の第24条。甲5)

第24条 所定時間外勤務、深夜勤務並びに特定勤務に対する手当に関しては、次の各号の通りとする。

5 (1)休日出勤手当

休日労働をしたときの時間外勤務については、1時間につき基本給を1,000分の7.771の率で計算した賃金(休日出勤手当)を支払う。

10 (基本給×7.771/1,000=休日労働時間外1時間に対する支給額)

(2)削除

(3)時間外勤務手当

15 通常労働時間を超えて労働したときは、1時間につき基本給を1,000分の7.282の率で計算した賃金(時間外勤務手当)を支払う。

(基本給×7.282/1,000=時間外1時間に対する支給額)

(4)深夜勤務手当

20 所定の労働時間が午後10時より午前5時の深夜に及びたときは、1時間につき基本給を1,000分の1.460の率で計算した賃金(所定勤務深夜1時間に対する手当)を支払う。

(基本給×1.460/1,000=深夜勤務1時間に対する支給額)

25 (5)1ヶ月の法定時間外時間が60時間を超えて労働したときは、1時間につき基本給を1,000分の8.633の率で計算し

た賃金を支払う。

(基本給×8.633/1,000=1ヵ月の法定時間外時間が60時間を超えた場合の1時間に対する支給額)

5 (6) (1)号, (3)号, (5)号の労働時間が, 午後10時より午前5時の深夜に及びたるときは, (1)号及び(3)号, (5)号と(4)号を個別に計算した賃金を支払う。

(7) 削除

(8) 一昼夜交替勤務手当

(略)

10 (9) 夜勤勤務手当

夜勤勤務系統(午後11時より午前5時迄に出退勤する系統)を勤務した場合は, 夜勤勤務手当1,000円を支給する。

尚, 退勤が24時を超える場合には, 夜勤勤務手当2回分(2,000円)を支給する。

15 (10) 中休勤務手当

中休勤務をした場合, 4,300円を中休勤務手当として支給する。

尚, 中休時間内において勤務した場合, 次の通りの時間外勤務手当を支給する。

20 (イ) 中休時間内の要請残業の実働が3時間30分に及ぶまでの場合

本系統を中休勤務の形態維持とみなし, 中休勤務手当をつける。

尚, 中休時間内で実際に勤務した実働時間を要請の残業時間外とし, 賃金を支払う。

25 (ロ) 中休時間内の要請残業の実働が3時間30分を超える場合

本系統が中休勤務でなくなるとみなし、中休勤務手当は
つけない。尚、残業計算については、前段勤務の退勤時間よ
り後段勤務の出勤時間までの間を拘束時間とみなし、休憩時
間を除いた実働時間に対して賃金を支払う。

5 (1) 追加勤務手当

追加勤務系統を勤務した場合は、追加勤務手当1,000円
を支給する。

(2) 指導運転士手当

10 指導運転士に任命された場合、その任命期間中に限り、指導
運転士手当として月額10,000円を支給する。なお、本手当
は割増賃金の算定基礎に算入するものとする。

第30条 基本給は、月額21.75分の1をもってその日額とし、端
数を生じたときは、円位に切り上げるものとする。

(3) 被告における勤務形態

15 ア 被告における乗務員の勤務時間は、ダイヤに応じて設定されているた
め、勤務時間等は、日々、乗務員ごとに異なっている。

イ 被告においては、いくつかの運行を組み合わせたものを一つの勤務と
し、このような勤務ごとに「系統番号」と呼ばれる番号を付しているところ、
出庫時刻や入庫時刻、運行内容等は、系統番号ごとに定められている
20 ほか、始業時刻と終業時刻も最初の出庫時刻又は最後の入庫時刻を基準に
決められている（なお、原告らについては、始業時刻は最初の出庫時刻の
15分（午前出庫）又は10分（午後出庫）前、終業時刻は最後の帰庫時
刻の5分後と決められていた。）。

ウ 被告においては、始業時刻から終業時刻までの間の時間帯を、以下のと
25 おり、「実働」、「休憩」、「休憩2」に区分している。

(ア) 「実働」

基本的には、出庫から帰庫までの時間帯と最初の出庫前の15分又は10分前と最後の帰庫後の5分間である。

(イ) 「休憩」及び「休憩2」

5 帰庫から次の出庫までの時間帯であり、それぞれの時間数は、系統番号ごとにあらかじめ定められている。なお、「休憩2」とは、被告が、阪急バス労働組合との間で締結した「定期路線乗務員の勤務に関する付帯協定書」(乙4の①、②)に定められた休憩時間の上限を超える休憩時間のうち、15分以上休憩施設に滞在する時間のことをいい、15分未済の場合や休憩施設がない場所で滞在する場合には、実働に含まれる。

10 エ 被告においては、出庫後、運行が終わるたびに帰庫するのではなく、一つの運行終了後に折り返し運行をするなど、いくつかの運行を終えてから帰庫することとなっており、系統番号によって異なるものの、始業から終業までの間にこのように一時的に帰庫すること(以下、このような一時的な帰庫を「中間入庫」と、一時的な帰庫から再度出庫することを「中間出庫」という。)が、2、3回含まれることが多かった。

15 オ なお、被告においては、系統番号によっては、長時間ではない2つの勤務が組み合わされている場合があり、このような場合は、2勤務に同じ系統番号を付けるが、末尾に異なるアルファベットを付けて区別をしている(例えば、116A、116Bなど)。そして、このような場合は、最初の勤務の退勤から次の勤務の出勤までの間に長時間の中休が入ることが多かった(被告では、このような勤務形態を「中休勤務」又は「T勤務」と称しており、以下では、このような勤務形態を「中休勤務」という。)

20 カ 被告においては、全ての系統番号にバス運行が割り当てられているわけではなく、公休日割り当てられている系統番号(なお、後記(5)の別紙4上は、公休日の系統番号は記載されていない。)や「予備勤務」又は「白勤務」と呼ばれる待機勤務(乗務員の急病や事故等の突発的な事態に対応

5 するため、営業所等で待機している勤務のこと。以下「予備勤務」という。)が割り当てられている系統番号、「歯車勤務」と呼ばれる勤務(休みを取った他の乗務員の系統番号が割り当てられる日であり、具体的な系統番号の割当ては乗務日のある程度前に指定されることとなっている。なお、営業所によっては、予備勤務との区別が明確でないこともある。)が割り当てられている系統番号がある。

また、予備勤務、臨時運行に係る勤務、教習・会議等への参加を内容とする勤務について、200番台ないし600番台の系統番号を振っている場合もあった(なお、番号は営業所によって異なる。)

10 なお、バスのダイヤは、平日か土日祝日か等で異なり(なお、営業所ごとに多少異なる場合がある。)、被告においても、各系統番号において定められた出勤時刻や退勤時刻、運行するダイヤ等は平日(登校日)用、土曜日用、日祝日用があるが、上記の運用は、平日か、土曜日か、日祝日かで異なるものではなく、例えば、系統番号31番の勤務日が日祝日だった場合は、日祝日用の系統番号31番の勤務を行うこととされている。

15 キ 被告においては、前月末までに翌月の勤務予定表が作成され、乗務員に周知されている。勤務予定表には、各日ごとに乗務員が担当する系統番号や公休日記載されているが、歯車勤務の場合は、前月末までに乗務する系統が決まっていなかったほか、その他の乗務でも、勤務表で定められている乗務内容について、変更を求められることもあった。

20 また、被告においては、社員の公休日は、年間104日の週休と年間14日の加休であり、週休は、乗務員ごとに、毎週連続する2日(例えば土曜日及び日曜日、日曜日及び月曜日等)に定められ、各乗務員は、毎週同じ曜日が週休とされていた(週休とされる曜日は乗務員によって異なる。)。また、加休は、月に1日程度(年間14日なので必ずしも1日というものではない。また、1か月間に加休の取得ができない場合は、翌月

に繰り越されるのが原則であるが、繰り越すことができない場合は、加休出勤をしたものとして割増賃金を支払うことにより精算処理がされる場合もあった。)とされていた。ただし、公休日とされている日でも、乗務が割り当てられている場合があり、その場合は、休日勤務と扱われ、休日勤務手当の支払対象となる。

ク なお、以下においては、時間外や休日、深夜の勤務について支払われる賃金について、労働基準法（以下「労基法」という。）37条に基づいて支払うべき割増賃金を指す場合は、「時間外割増賃金」や「休日割増賃金」、「深夜割増賃金」の言葉を用い、被告が賃金規則に基づいて算定して支払っている時間外勤務手当等を指す場合は、被告の賃金規則上の呼称である、「時間外勤務手当」や「休日勤務手当」、「深夜勤務手当」の用語を用い、前三者を「割増賃金」と、後三者を「時間外勤務手当等」とそれぞれ総称することとする。

(4) 被告における賃金制度（甲5，乙2）

ア 被告の賃金算定期間は、毎月1日から末日であり、支払日は翌月25日である。

イ 被告における賃金は、基準賃金と基準外賃金、臨時に支給される賃金からなる。このうち、基準賃金は、基本給、家族給により構成され、月額により定めるものとされている。

ウ 被告は、乗務員に対して、その日に乗務する系統番号が以下の条件を満たす場合、それに応じた手当を追加して支払っている。

なお、下記の各手当のうち、(イ)及び(ウ)の手当の双方の要件を満たす場合は、それぞれのアルファベットを取ってDYY手当（D手当とYY手当の重複）等の名称で支払われる場合がある。

(ア) 中休勤務手当（T手当）

中休勤務とは、午前勤務の終了時刻と午後勤務の開始時刻との間が6

ないし8時間ある勤務形態をいう。

被告においては、中休勤務に従事した場合、中休勤務手当として、1回につき4300円が支払われる。

(イ) 夜勤勤務手当 (Y手当及びYY手当)

被告においては、23時から翌5時までの間に出退勤する系統(夜勤勤務系統)を勤務した場合は、夜勤勤務手当(Y手当)1000円が支払われ、退勤が24時を超える場合は、夜勤勤務手当2回分(YY手当)の2000円が支払われる。なお、Y手当とYY手当が重複して支払われることはない。

(ウ) 追加勤務手当 (P手当及びD手当)

被告においては、拘束時間が12時間以上14時間未満の系統をプラス勤務系統と称し、P手当1000円が支払われ、拘束時間が14時間以上の系統をダブル勤務系統と称し、D手当1000円が支給される。

なお、P手当とD手当が重複して支払われることはない。

エ 被告の賃金制度のうち、時間外勤務手当等に関する制度の骨子は、おおむね以下のとおりである。

(ア) 被告の就業規則及び賃金規則(以下、両者を併せて「就業規則等」という。)には、実働時間に関する規定と休憩時間に関する規定があるが、「休憩2」と称する時間帯についての規定はない。

もっとも、被告では、「実働」と「休憩2」を賃金の支払対象と扱い、勤務日(加休日と週休日以外の勤務日を指す。以下同じ。)については、「実働」と「休憩2」の合計時間数が月の勤務日数(勤務日の合計日数を指す。以下同じ。)に8時間に乗じた時間数を超える時間数を時間外勤務手当の対象とし、この時間数について被告が就業規則等で定めるところにより計算した時間単価による時間外勤務手当を支払っている。

なお、勤務日の中には、「実働」と「休憩2」の合計時間が1日8時

間を下回る日と上回る日があることや、一週間に6日又は7日の勤務がある週があることなどから、被告が時間外勤務手当の支払対象としている時間数は、「実働」と「休憩2」の合計時間のうち、法定労働時間を超える時間数と一致するものではない。もっとも、被告は、有効な月単位変形労働時間制が適用されているとの前提に立って、月の勤務日数に8時間に乗じた時間数を超えない部分については、時間外勤務手当の支払義務はないものと扱っている。

また、被告は、乗務員に対し、加休日と週休日の勤務について、「実働」と「休憩2」の時間帯に対して、就業規則等に基づき算定した休日勤務手当を支払っている。

その他、被告では、「実働」と「休憩2」の時間帯のうち、深夜（労基法37条の深夜割増賃金の支払対象となる時間帯を指す。以下同じ。）については、全ての時間数について、深夜勤務手当を支払っていた。

(イ) 被告が賃金規則で定めている時間外勤務手当、休日勤務手当及び深夜勤務手当の時間単価は、以下のとおりである（甲5、乙2）。

a 時間外勤務手当

平成26年9月末日までは、基本給日額の8分の1×0.265＋基本給日額の8分の1

平成26年10月1日以降は、基本額×7.282/1000

なお、後者は、年間休日数を104日とした上で、割増率を1.276とした数値とおおむね整合する。

b 週休日及び加休日の休日勤務手当

平成26年9月末日までは、基本給日額の8分の1×0.35＋基本給日額の8分の1

平成26年10月1日以降は、基本額×7.771/1000

なお、後者は、年間休日数を104日としたうえで、割増率を1.

352とした数値とおおむね整合する。

c 深夜勤務手当

平成26年9月末日までは、基本給日額の8分の1×0.252

平成26年10月1日以降は、基本額×1.460/1000

なお、後者は、年間休日数を104日としたうえで、割増率を0.

254とした数値とおおむね整合する。

(5) 本件期間中における原告らの業務内容及び被告がした原告らに係る割増賃金の算定

本件期間における原告らの勤務日・公休日の別、乗務した系統番号、勤務の種別及び被告がした原告らに係る割増賃金に関する算定については、別紙4のとおりであって、その概要は、以下のとおりである。

ア 別紙4のうち、上段の「ダイヤ」欄は、当該日のダイヤを、「休」欄は、週休、加休、年休の別を（空白は勤務日）、「系統」欄は、その日に乗務した系統番号を示している。なお、系統欄は3列あるが、基本的には、左の2欄にはあらかじめシフト表で定められていた系統番号が、右端の欄には追加された系統番号がそれぞれ記入されている。

イ 「出勤時刻」と「退勤時刻」の各欄（それぞれ3列ずつ）は、系統番号の3欄に対応して、それぞれにつき定められている始業時刻及び終業時刻である。

ウ 「拘束時間」、「休憩時間」、「休憩2時間」、「実働時間」の各欄は、あらかじめシフト表で定められていた系統番号の拘束時間、休憩時間、休憩2時間、実働時間の各時間数である。「確定」及び「確定の休憩2」の各欄は、追加された系統番号（残業系統）で定められている実働時間（確定欄に記入）と休憩2時間（確定の休憩2欄に記入）である。

エ 「補償時分」欄は、各営業所において、何らかの事情に基づき、労働時間と扱った時間数である。

オ 「系統時間外」欄は、あらかじめシフト表で定められていた系統番号の実働時間のうち、8時間を超える時間である（週休日又は加休日の勤務を除く。）。

カ 「調整時分」欄は、実働時間が8時間未満であった場合の、8時間から実働時間及び休憩2の時間を差し引いた時間である。

キ 「賃金用休憩2」欄は、実働時間が8時間を超過する日は、「休憩2時間」欄と同一の時間が記入され、実働時間は8時間未満であるが、「休憩2時間」と合計すると8時間を超過する日は、当該超過時間数が記入される。

ク 「延着時間」欄は、バスが延着した場合の時間数である。

ケ 「深夜」欄は、深夜の時間数を指す。

コ 別紙4の時間外勤務手当等の算定は、以下のとおりである。

被告では、労働時間を①勤務日の乗務であらかじめシフト表で定められていた勤務、②勤務日の乗務だが、追加された乗務系統などあらかじめシフト表で定められていなかった勤務、③週休日の勤務、④加休日の勤務、⑤延着時間、⑥補償時分、⑦深夜の勤務、⑧加休精算（ある月について加休の取得ができず、次月への繰り越しもできなかった場合、加休日に出勤をしたのものとして加休出勤の割増率で精算するもの。）に区別し、それぞれについて時間数を積算して、賃金計算をしている。

ア) ①については、月の実働時間と「休憩2」を合計し、その時間数が勤務日数に8時間に乗じた時間数を超える部分を「普通時間外（系統）」として、「休憩2」の時間を合計した時間数（厳密には、賃金用休憩2に記載された時間数から、下記の「週休（休憩2）」と「加休（休憩2）」として積算される時間数を除いた時間数）を「普通時間外（休憩2）」として、下部に積算している。

イ) ②ないし⑥については、②の実働部分と⑤は「普通時間外（確定）」

として、②の「休憩2」部分と⑥は「普通時間外（休2確）」として、③の実働部分は「週休労働時間」として、③の「休憩2」部分は「週休（休憩2）」として、④の実働部分は「加休労働時間」として、④の「休憩2」部分は「加休（休憩2）」として、⑥は「加休精算時間」として、それぞれ下部に積算している。

(ウ) その上で、これらと深夜時間（⑦）のそれぞれについて、被告が定めている時間外勤務手当等の時間単価を乗じて算定している。

第3 本件の争点

1 本件における原告らに係る休憩時間（争点1）

2 本件における被告の1か月単位の変形労働時間制（労基法32条の2。以下「本件変形労働時間制」という。）の有効性（争点2）

3 割増賃金の計算方法

(1) 月平均所定労働時間の算定の前提となる年間休日数は何日か（争点3）

(2) 中休勤務手当、夜勤勤務手当及び追加勤務手当は、割増賃金算定の基礎となる賃金に含まれるか（争点4）

(3) 被告は、原告らに対し、法定労働時間以外の労働全てについて、就業規則で定められた時間外割増賃金の割増率を掛けた割増賃金の支払義務を負うか（争点5）

(4) 本件における原告らに係る割増賃金の額（争点6）

第4 争点に関する当事者の主張

1 争点1（本件における原告らに係る休憩時間）について
（原告らの主張）

(1) 乗務員は、中間入庫・出庫の際も、バスの入庫後に、所定の場所への停車、乗務記録の記入、車内点検、車番プレートの取り外し、車体点検、運行管理者への報告（道路状況、車両状況等）の各業務を行い（これらに5分程度は要する。加えて、横大路支社の場合、弁当業者からの弁当受取を指示されて

いる乗務系統が3か月に2回程度割り当てられる。)、燃料補給の業務も行っていること(おおむね3分程度を要する。)、バスの出庫前に、運行管理者との間で指示伝達事項の確認・車番プレートの受領、車両の検索(車両が変わる場合)、車両点検(車両が変わる場合)、車番プレートの設置、ドライブレコーダーのセット、バックミラーや座席の調整の各業務(加えて、横大路支社では、中間出庫時刻と始発停留所の出発時刻が同じであるため、同停留所にバスを移動させ、乗客を乗車させる時間も必要になる。)を行っていること(これらに5分ないし10分程度を要する。)、各営業所において急な呼出しに備えて待機することを求められ、営業所を離れる際には管理者に報告すべきとされていること、休憩中もハニカカード又は京都市バスの1日乗車券及び京トラフィカカード(以下、これらをまとめて「電磁乗車券」という。)の携帯を義務付けられていたことから、被告の指揮命令から完全に解放されていたとはいえない。したがって、同時間は休憩時間ではない。

(2) もっとも、就業規則で1時間の休憩があることとされていること、入庫から出庫の間に食事等の時間を取っていることを踏まえ、中休勤務及び予備勤務以外の勤務日で、かつ、勤務時間が6時間以上の勤務日は、うち1時間を休憩とすることについては争わない(ただし、中間入庫・出庫の際の作業に15分程度かかるため、当該日の中間入庫から中間出庫までの時間が1時間15分未満である場合は、当該時間から15分を引いた時間を休憩時間とする。)

(被告の主張)

(1) 被告においては、運行しているバスの最初の出庫前の15分間又は10分間及び最後の入庫から5分間を労働時間に算入し、その余を休憩としている。当該時間帯については、乗務員が労働から完全に解放されており、呼出を受けることもないことから休憩時間というべきである。なお、被告は、入庫時刻について余裕をもって設定しており、実際の入庫時刻は所定の入庫時刻よ

りも早いところ、中間入庫の際、運転手は、社内点検、車体確認、運行管理者への入庫報告、略番プレートの返却を行うが、これに加えて、異常報告を行ったとしても、中間入庫後の作業の所要時間は1分にも満たない。給油についても、所定の入庫時刻と実際の入庫時刻との間に終了しているし、仮にこれを超えたとしても、休憩2として賃金を支払済みである。中間出庫の際、運転手は、運行管理者への出庫報告、略番プレートの受領、車体確認、ミラーの微調整、方向幕の確認、座席の調整を行うが、その所要時間は、前二者を合わせて数秒であり、後三者を合わせて1分にも満たない。なお、被告は、出入庫に際して延着・早出が発生した場合や作業を要した場合には、運転手の申告に基づいてこれらを労働時間と扱い、賃金を支払っている。

(2) 乗務員が販売するための電磁乗車券については回収しておらず、休憩中も携帯して構わないこととなっているが、携帯を義務付けているものではなく、外出する際は個人ロッカーに入れるか、休憩室内の机上等にて保管しておけば足りる。

2 争点2（本件変形労働時間制の有効性）について

（被告の主張）

(1) 被告では、1週間当たりの平均労働時間が40時間を超えない範囲で、各日（各系統番号）の所定労働時間を定めている。また、週40時間を超える労働が発生することについて、三六協定を締結しており、平均して週40時間を超える部分については、別途時間外賃金を支払っている。

週40時間を超えない範囲のみを変形労働時間制の対象とすることは、変形労働時間制の運用としても何ら問題ない。

(2) 被告では、歯車勤務（予備勤務）の日はあらかじめ指定されている上、公共交通機関における労働時間の特例（労働基準法施行規則26条）の趣旨に照らせば、歯車勤務の日について変形期間開始前に勤務時間が特定されていなくても、これをもって変形労働時間制の要件を欠くとはいえない。

(原告らの主張)

5 (1) 変形労働時間制は、変形期間中の労働時間を平均して週40時間を超えないことを前提として、労働時間を弾力的に配分するものであるから、あらかじめ週40時間を超える労働時間を設定している場合には、変形労働時間制は適用されない。

また、各労働日について、何時から何時までの時間が変形労働時間制の対象となる週40時間の範囲か否かについても特定されていないから、本件では変形労働時間制は適用されない。

10 (2) 変形労働時間制が適用されるためには、変形期間開始前に勤務時間が特定されていることが必要であるところ、歯車勤務について勤務内容が特定されるのは、変形期間開始後である。したがって、原告らに係る勤務について、変形労働時間制の要件を満たしているとはいえない。

3 争点3 (月平均所定労働時間の算定の前提となる年間休日数は何日か) について

15 (原告らの主張)

被告における休日は、年間休日104日と加休14日の合計118日であり、通常の労働時間の賃金の算定においても、年間休日は118日として計算すべきである。

20 なお、「加休」は、被告の就業規則において、「(休日及び休日振替)」の小見出しのある22条に規定されていること、休日出勤手当の支払についても、週休と区別せずに扱われていることから、「休日」に該当する。

(被告の主張)

25 被告の就業規則において、加休は、週休と区別された上、年次有給休暇に準じて与えられ、就業規則上、やむを得ず取得できなかった場合に清算処理ができることが定められているなど、「休暇」として取り扱われているものであって、「休日」には該当しない。したがって、通常の労働時間の賃金の算定にお

いては、年間休日数を104日として計算すべきである。

4 争点4 (中休勤務手当、夜勤勤務手当及び追加勤務手当は、割増賃金算定の基礎となる賃金に含まれるか) について

(原告らの主張)

5 中休勤務手当、夜勤勤務手当及び追加勤務手当は、いずれも特定の労働時間や労働日に対応する賃金ではなく、除外賃金にもあたらないから、通常の労働時間の賃金にあたる。したがって、上記各手当については、割増賃金算定の基礎とすべきである。

(被告の主張)

10 被告の賃金規則では、中休勤務手当、夜勤勤務手当及び追加勤務手当を割増賃金の算定の基礎となる賃金には含めていない上、これら各手当は、その性質からして、通常の労働時間又は労働日の賃金には該当しないというべきである。したがって、これら各手当については、割増賃金算定の基礎となる賃金にはあたらない。

15 5 争点5 (被告は、原告らに対し、法定労働時間以外の労働全てについて、就業規則で定められた時間外割増賃金の割増率を掛けた割増賃金の支払義務を負うか) について

(原告らの主張)

20 変形労働時間制が適用されない以上、被告は、原告らに対し、法定労働時間を超える労働全てについて、通常の労働時間の賃金に就業規則で定められた時間外割増賃金の割増率を掛けた割増賃金の支払義務があるというべきである。

(被告の主張)

25 仮に、変形労働時間制が適用される要件が欠いているとしても、被告が原告らに対して支給する賃金に係る基本給は、週40時間の労務の提供を前提として定められたものであるから、週40時間を前提とする労務の提供の対価部分については支払済みである。

したがって、平均して週40時間に相当する部分までは、通常の労働時間の賃金相当額は支払済みであるから、仮にこの部分について割増賃金を支払う義務があるとしても、その額は、通常の労働時間の賃金の0.25倍にとどまるというべきである。

5 6 争点6 (本件における原告らに係る割増賃金の額) について

(原告らの主張)

争点1ないし5で原告らが主張しているところを踏まえ、本件の割増賃金の額を算定すると、別紙3のとおりである。

(被告の主張)

10 争点1ないし5の各被告主張欄を踏まえると、原告らに発生する割増賃金を時間外勤務手当等の名称で別紙4のとおり支払っている。したがって、被告が原告らに対して負う未払割増賃金債務は存在しない。

第5 争点に対する当裁判所の判断

1 認定事実

15 前記前提事実並びに後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 被告における勤務予定表によるシフト決定の実情等

ア 被告は、就業規則において、1か月を平均して1週実働週40時間を基準とする変形労働時間制を採用する旨定めている。

20 イ 被告は、各乗務員に対し、前月末までに作成する勤務予定表によって、各乗務員の各日における具体的な勤務の内容を示していた。

勤務予定表は、翌月分について、各日に担当する運行系統を示しているものであり、翌月のおおむねの勤務は、勤務予定表で把握することができたものの、歯車勤務については、割り当てられる勤務は前月末までに明らかになっておらず、遅くとも当該勤務日の4日前までに示される運用となっていた。

ウ もっとも、被告が作成する勤務予定表に基づけば、乗務員の実働時間は、各乗務員や月によって異なるものの、おおむね週40時間という変形労働時間制の時間数を超えていた。

(以上につき、前記前提事実、乙5ないし10 [枝番含む]、19、20、証人後藤、原告岡田一将、弁論の全趣旨)

(2) 被告における休日の扱い

ア 被告は、本件当時、就業規則において、社員の年間の休日は週休104日及び加休14日の合計118日としていた。

イ なお、割増賃金の計算においては、月平均所定労働時間を174時間とする計算をしており、それから算出される年間休日数は、104日であった。

(以上につき、甲5、乙2、弁論の全趣旨)

(3) 被告の乗務員に係る個々の勤務の具体的な内容

ア 被告の乗務員は、あらかじめ定められた系統番号に基づいて業務を行っており、始業時刻は出庫時刻を基準として、終業時刻は帰庫時刻を基準としてそれぞれ定められていた。

この点を原告らについてみると、午前中に出発する乗務系統の場合の始業時刻は最初の出庫時刻の15分前、退勤時刻は最後の入庫時刻の5分後であり、午後に出発する乗務系統の場合の始業時刻は最初の出庫時刻の10分前、退勤時刻は最後の入庫時刻の5分後とされていた。

なお、上記の始業時刻と終業時刻については、タイムカード等による時間管理がされておらず、また、出勤が上記始業時刻に間に合わなかった場合や退勤が上記終業時刻よりも前であった場合であっても、直ちに遅刻や早退と扱われるということもなく、上記各時刻は、飽くまでも出庫前の一定時間と帰庫後の一定時間について、現実の出退勤時刻やそれに要した時間数に関係なく、準備や報告等の付帯業務に要する時間として、賃金算定

時間を含めるという趣旨のものであった。

イ(ア) 乗務員は、運行がある日は、出勤後に電磁乗車券を預かり、点呼を受け、乗務をするバスに移動していた。なお、被告では、点呼の時間等を個別に指示しているようなことはなく、各乗務員が出庫時刻に間に合うように点呼を受けていた。

イ(イ) 被告では、出庫後は、運行が終わるたびに帰庫するのではなく、運行終了後に折り返し運行をするなど、いくつかの運行を終えてから帰庫することとなっていたが、出庫から帰庫までの間における運行と運行の間の時間は、実働時間に含まれており、賃金算定の対象となっていた。

他方、被告は、乗務員が途中で帰庫した場合は、帰庫した時刻から次の出庫までの時間を「休憩」又は「休憩2」に振り分け、実働時間とはしていなかった。

イ(ウ) 被告の乗務員は、中間帰庫の場合、バスを停車させた後、乗務記録を記載し、同バスの車内を後部まで巡回し、車番プレートを取り外し、外に出てバスの外観に傷等の異常がないか否かを確認してから事務所に戻り、帰庫の報告をしていた。

イ(エ) 被告の乗務員は、中間出庫の場合、出庫の点呼を受け、バスの外観に異常がないか確認した後、車番プレートを取り付け、ドライブレコーダーのICカードのセットを行っていた。

また、中間帰庫の時とは異なるバスに乗務する場合には、サイドミラーや運転席椅子の調整等に若干の時間を要した。

なお、横大路支社の場合、中間出庫の際に、中間出庫の時刻までに、始発の停留所までの移動を要する場合があった。また、二条操車場に入出庫する乗務系統の中に、弁当業者からの弁当受取を担当する乗務系統が存在したが、当該弁当の受取は、被告からの業務命令によるものではなかった。



(㊦) 被告の乗務員は、日によって、給油作業や洗車作業を要する場合があります、これらの場合には、同各作業に短時間従事するという事もあった。もっとも、洗車作業は乗務員の判断で行っており、被告が乗務員に対し、特に洗車を義務付けていたということにはなかった。また、洗車作業自体は、バスを洗車機に通すだけであって、乗務員が手洗いするというものではなかった。

(以上につき、甲7、17、乙19、20、証人■■■■ 原告■■■■、弁論の全趣旨)

(4) 「休憩」及び「休憩2」時間の実情

ア 被告の乗務員は、帰庫から次の出庫までの間における時間において、食事をしたり、同僚と談笑するなど自由な時間を過ごしており、その間に何らかの業務を指示されることもなかったし、特定の場所に待機することを指示されているようなこともなかった。

なお、被告の乗務員は、上記のとおり、出勤後に被告から電磁乗車券を預かっていたところ、帰庫から次の出庫までの間の時間も電磁乗車券を被告に返還することなく預かったままの状態であった。もっとも、被告の乗務員が常時電磁乗車券を携帯しておく必要はなく、帽子入れやロッカー等に入れたり、休憩室の机の上に置いておくことも可能であった。

イ また、被告では、帰庫時刻から次の出庫時刻までの間の時間を「休憩」と「休憩2」に分けているところ、いずれの時間にあたるかによって、乗務員の同時間における過ごし方等に違いがあるというものではなく、この時間帯のうち、どの部分が「休憩」に該当し、どの部分が「休憩2」に該当するかという点について、明確な区別はなかった。

(以上につき、甲7、17、乙19、20、証人■■■■、原告■■■■)

2 争点1 (本件における原告らに係る休憩時間) について

(1) 上記認定事実(4)によれば、被告の乗務員は、中間帰庫から中間出庫までの

間における時間について、車内の確認等の運行に関する若干の付加業務をすることを除き、食事をしたり、同僚と談笑するなど自由な時間を過ごし、何らの場所的拘束も受けていないと認められ、これら乗務員の状況からすると、当該時間帯は、労働から完全に解放された時間であることは明らかであり、労働時間ではなく、休憩時間の性質を有するものと認めるのが相当である。

(2) ところで、上記認定事実(4)のとおり、被告においては、中間帰庫から中間出庫までの間における時間を「休憩」と「休憩2」に区分しており、上記した車内の確認等の運行に関する付加業務や給油、洗車等の時間等を考慮していない。しかしながら、原告らによる上記付加業務等に要した時間に関する個別具体的な主張立証は認められない。

(3) 以上説示した点からすると、被告が「休憩」及び「休憩2」と扱っている時間は、本来的には休憩時間に該当すると認めるのが相当である。

3 争点2（本件変形労働時間制の有効性）について

(1) 上記認定事実のとおり、①被告は、1か月単位の変形労働時間制を採用し、変形期間を平均して週40時間と定めていること、他方において実際の労働時間は変形期間を平均して週40時間を超えている場合が多いこと、②被告は、同時間のうち、勤務日数に8時間を乗じた時間数は変形労働時間制が適用されるから割増賃金を支払う必要はないとし、残りについては別に割増賃金を支払っていること、③被告は、変形労働時間制の対象となる変形期間を平均して週40時間までの部分がシフト表の中のどの部分かについて、具体的な特定をしていなかった上、被告が時間外勤務手当等の支払対象としている部分は、勤務日数に8時間を乗じた時間数を超過する部分であって、変形期間を平均して週40時間を超える部分と一致するものではなく、この点において、変形労働時間制と統一した運用がされているとまでは言い難いものであったこと、④被告は、変形期間開始前に勤務予定表を作成しているもの

の、同表記載の勤務に関しては、個別に変更がある場合もあるほか、変形期間開始前に勤務内容が特定されていない歯車勤務があること、以上の点が認められる。

(2) 以上の点に鑑みれば、本件変形労働時間制は、変形期間を平均して週に40時間以内の労働時間とすることを前提としている変形労働時間制の要件（労基法32条の2）を満たさず、無効であるといわざるを得ない。したがって、この点に関する被告の主張は採用できず、本件における原告らの割増賃金の算定に係る労働時間の認定判断に当たっては、変形労働時間制は適用されないということになる。

4 争点3（月平均所定労働時間の算定の前提となる年間休日数は何日か）について

(1) 前記前提事実及び上記認定事実(2)のとおり、①被告においては、年間118日が公休日とされているものの、②被告はこのうち104日を週休とし、14日を加休としていること、③被告の就業規則には、加休は年次有給休暇に準じて与える旨の記載があり、加休を取得できなかった場合の清算処理について規定されているが、加休勤務の場合には、「休日出勤」として、週休日の勤務と同様の割増賃金が支払われることとされていること、以上の点が認められる。

(2) ところで、労務を提供しないで足りるとされている日が、本来的に労務の提供義務を負わない「休日」にあたるか、労務の提供義務があることを前提としつつ、個別に労務の提供を免除されている「休暇」にあたるかは、労務を提供しないで足りるとされた趣旨に基づいて個別具体的に判断するのが相当である。

これを本件についてみると、上記のとおり、加休勤務の場合には、「休日出勤」として、週休日の勤務と同様の割増賃金が支払われることとされており、週休と加休の取扱いに違いはないと認められる。そうすると、上記14

日の加休については、本来的に労務の提供義務を負わない「休日」に該当すると認めるのが相当である。

(3) 以上によれば、本件における月平均所定時間の算定の前提となる年間休日数は118日ということになる。

5 争点4（中休勤務手当、夜勤勤務手当及び追加勤務手当は、割増賃金算定の基礎となる賃金に含まれるか）について

10 (1) 労基法37条規定に係る「通常の労働時間又は労働日の賃金」とは、深夜労働であることを理由に付加される賃金や所定外あるいは休日の労務の提供に対して支払われる賃金を除外する趣旨であって、これらに該当しない所定労働時間及び所定労働日の労務の提供に対する賃金であると解するのが相当である。

(2) 以上を踏まえて、本件における中休勤務手当、夜勤勤務手当及び追加勤務手当について、通常の労働時間又は労働日の労務の提供に対する賃金にあたるか否かについて検討する。

15 ア 中休勤務手当について

中休勤務手当は、中休を含む勤務について支払われる賃金であるが、中休勤務という勤務形態における労務の提供に対して支払われるものであり、所定外あるいは休日の労務の提供に対応して支払われる賃金とはいえない。したがって、中休勤務手当は、通常の労働時間の賃金に該当すると認められる。

20 イ 夜勤勤務手当について

25 (ア) 夜勤勤務手当は、Y手当とYY手当で要件は異なるものの、23時から翌5時までの間の勤務が生ずる場合に支払われるものであると認められるから、同手当が発生する場合は、常に深夜割増賃金の発生要件を満たすということになる。

(イ) 以上のような夜勤勤務手当の支給対象となっている勤務の具体的な

内容に鑑みれば、同手当は、23時から翌5時までの労務の提供に対する対価と認めるのが相当であり、深夜労働があることを理由に付加される賃金であると認められる。したがって、夜勤勤務手当は、通常の労働時間又は労働日の賃金には該当しないというべきである。

5 ウ 追加勤務手当について

追加勤務手当は、P手当とD手当で要件は異なるものの、いずれも拘束時間が長時間化する場合に支払われる賃金であると認められるところ、被告における実働時間と「休憩」及び「休憩2」に係る各時間の比率に照らせば、追加勤務手当が発生する日は、労働時間が1日8時間を超過して
10 いると認められる。

そして、上記3で認定説示したとおり、本件において被告が主張する変形労働時間制が無効である以上、実働時間が法定労働時間である1日8時間を超えることを前提として初めて支払われる賃金については、法定労働時間を超える労務の提供に対する対価と評価するのが相当である。そうすると、追加勤務手当は、通常の労働時間の賃金には該当しないというべき
15 である。

(3) 以上のとおりであって、中休勤務手当は、通常の労働時間又は労働日の賃金に該当するから、原告らの割増賃金算定の基礎となる賃金に含まれるが、夜勤勤務手当及び追加勤務手当については、いずれも通常の労働時間又は労働日の賃金に該当するとはいえず、同基礎賃金には含まれないというべき
20 である。

6 争点5（被告は、原告らに対し、法定労働時間以外の労働全てについて、就業規則で定められた時間外割増賃金の割増率を掛けた割増賃金の支払義務を負うか）について

25 (1) 前記前提事実及び上記認定事実のとおり、①被告では、勤務日の勤務のうち、「実働」と「休憩2」部分について賃金支払の対象とし、このうち、勤

務日数に8時間に乗じた時間は基本給に含まれるとしていること、②この中には一部に法定労働時間を超える勤務が含まれるものの、被告は、変形労働時間制を採用しているとして、法定労働時間を超える部分についても割増賃金の支払は不要であると取り扱っていること、他方、③勤務日数に8時間に乗じた時間を超える時間については、基本的には時間計算をして時間外勤務手当等を支払っていること、以上の事実が認められる。

そして、上記3で認定説示したとおり、被告において採用されている変形労働時間制は無効であるから、法定労働時間外の勤務の提供と評価される部分については、就業規則や労働契約における賃金支払の合意の内容の解釈によって割増賃金の支払の要否を判断することとなる。

(2) 以上を踏まえて本件についてみると、被告は、勤務日の勤務のうち、勤務日数に8時間に乗じた時間までの時間数は基本給に含まれるものと扱い、それを超過する時間については、別途時間外勤務手当等を支払っているから、被告が基本給において賃金支払の対象としている時間数は、月の総日数から休日（週休日及び加休日であって出勤した日も含む。）を控除した出勤日数に8時間に乗じた時間数であることは明らかである。したがって、この中に法定労働時間を超える部分が含まれるとしても、その部分については、通常の労働時間の賃金は支払済みであるから、その余の部分（法定労働時間を超える部分について、通常の労働時間の賃金の0.25倍）を支払えば足りるというべきである。

(3) 以上のとおりであって、法定労働時間以外の労働全てについて、就業規則で定められた時間外割増賃金の割増率を掛けた割増賃金の支払義務を負う旨の原告らの主張は採用できない。

7 争点6（本件における原告らに係る割増賃金の額）について

原告及び被告は、本件の未払割増賃金の計算については、裁判所が本件の証拠に基づき、法令に照らし、適正と考えられる方法で行うことに異議はないと

しているところ（本件第8回口頭弁論調書）、上記2ないし6において認定説
示した点に鑑みれば、本件における原告らに係る割増賃金の算定は、以下の方
法によるが相当というべきである。

(1) 割増賃金の支払対象

ア 労働時間にあたる部分

上記3で認定説示したとおり、本件において、被告が採用していると主
張する変形労働時間制は、適法要件を欠き、原告らに係る割増賃金の算定
における労働時間の認定に当たっては適用することができないことから、
時間外労働にあたるかどうかは、労基法の規定及び個別の労働契約の双方
に照らして判断するのが相当である。

(ア) まず、公休日の労働時間についてみると、週休日のうち週1日は法定
休日労働に該当し、その他の日は所定外労働に該当するのであって、法
定労働時間を超える部分は法定外労働になると認めるのが相当である。

(イ) 次に、公休日以外の日についてみると、被告の出務表（乙5ないし1
0〔枝番を含む。〕）では1日8時間以内の勤務となっている日が存在
するものの、被告における1日8時間以内の労働日の設定は、変形労働
時間制と一体となって運用されているものと認められる。そして、本件
変形労働時間制は、その適法要件を欠き無効であるから、1日8時間以
内の就労時間を定めた部分も無効になると解される。そうすると、原告
らに係る勤務時間が法定労働時間を超える場合には、時間外労働となる
と認めるのが相当である。

イ 「休憩2」に該当する部分

(ア) 上記認定説示したとおり、被告における「休憩2」の時間は、実質的
に労働時間の性質を有するものではない。もっとも、上記認定したとお
り、被告は、「休憩2」について時間計算をした上で、公休日の出勤に
ついては休日勤務手当の時間単価により計算した金額を、公休日以外の

日の出勤については、実働時間と「休憩2」の合計時間が勤務日数に8時間を乗じた時間数を超える場合は、超える時間に対応する時間外勤務手当等を支払ってきたことに鑑みれば、被告と被告の乗務員との間においては、「休憩2」の時間についても基本給や時間外勤務手当等の支払対象とする旨の黙示の合意が成立していると認めるのが相当である。

(イ) 以上によれば、被告は、「休憩2」に該当する部分についても賃金の支払義務を負い、勤務日については、勤務日の実働時間と「休憩2」の合計時間が勤務日数に8時間を乗じた時間数を下回る場合は、基本給によってそれに対応する賃金の支払はなされていると認められるが、それを超える場合は、超える時間について、時間外勤務手当の時間単価により計算した金額を、公休日については、休日勤務手当の時間単価により計算した金額をそれぞれ支払う義務を負うというべきである。

ウ まとめ

以上によれば、本件で割増賃金若しくは時間外勤務手当等の支払義務が生ずる部分は、①公休日の労務、②公休日以外の労務であって法定労働時間を超える部分、③公休日の「休憩2」の部分、④勤務日における実働時間と「休憩2」時間の合計時間数が勤務日に8時間を乗じた時間数を超える部分である。

(2) 基礎となる賃金の時間単価

ア 法定労働時間を超える部分及び法定休日部分について

(ア) 月平均所定労働時間

上記4で認定したとおり、本件における年間休日数は118日であると認められる。

したがって、本件における月平均所定労働時間は、①閏年は165時間20分（計算式： $(366日 - 118日) \times 8時間 \div 12ヶ月 = 165時間20分$ ），②平年は164時間40分（計算式： $(365日 - 1$

18日) × 8時間 ÷ 12ヶ月 = 164時間40分) ということになる。

(イ) 時間単価

上記認定したとおり、中休勤務手当は、通常の労働時間の賃金に該当すると認められる。したがって、本件に係る割増賃金算定に係る時間単価は、被告が通常の労働時間の賃金としている金額に中休勤務手当を加えた額を上記(ア)の所定労働時間で除し、時間外については1.25、法定休日については1.35、深夜については0.25の各割増率を乗じた金額ということになる。

また、上記したとおり、被告の基本給は、勤務日数に8時間を乗じた時間数の賃金として支払われていることから、法定外労働以外の勤務日の実働時間と「休憩2」の時間の合計時間が勤務日数に8時間を乗じた時間数を下回っている場合、下回っている時間数については、法定外労働についても、通常の労働時間の賃金が支払われているものと評価することとなる。したがって、時間外労働のうち、この範囲内の時間数については、0.25を乗じた額ということになる。

なお、被告では、労基法所定の割増率を超える割増率で時間外勤務手当等を算定しているが(前記前提事実(4)エ(イ))、上記の算定は、年間休日が104日であることを前提とするものであり、所定休日を118日とした場合に、労基法所定の割増率で計算した額と比較して、前者が後者を上回る場合は被告の賃金規定が定める割増率で、前者が後者を下回る場合は労基法所定の割増率で算定するのが相当である。

イ 法定労働時間の範囲内の法定休日以外の週休日の労働時間及び「休憩2」の時間について

これらの部分については、法定労働時間の範囲内である以上、被告には、労基法による割増賃金の支払義務はなく、労働契約に基づいて支払義務を負う時間外勤務手当等を支払う義務を負う。

(3) 既払金

被告が割増賃金として支払っている金額は既払金として控除することになるほか、夜勤勤務手当及び追加勤務手当は、いずれも割増賃金の趣旨で支払われた賃金であると認められるから、これらについても、原告らに係る割増賃金額算定に当たっては、既払金として控除することになる。

なお、労基法37条が定める割増賃金の支払義務は、法令上の最下限を画するものにすぎず、実際に割増賃金をどのように計算して支払うかは、同条に反しない範囲で、使用者が任意に設定できるところであって、使用者が独自の計算方法によって支払った場合であっても、実際に支払われた金額の範囲内では、有効な割増賃金の支払があったものと認められる。そして、使用者が独自の計算方法に依って割増賃金を支払っている事業場が月給制を採用し、1か月分の割増賃金をまとめて支払っているような場合は、適正な割増賃金の支払があったといえるかどうかは、当該賃金算定期間全体をみて判断するのが相当であるから、1か月間について法律上発生する割増賃金の額と使用者が実際に支払った割増賃金の額を対比し、後者の範囲内では、有効な割増賃金の支払があったと認めるのが相当である。

また、休日と時間外は、本来的には労働者が労務の提供義務を負わない部分であるのに対し、深夜は労働者に労務の提供義務があることを前提として、使用者に付加的な割増賃金の支払を命じるものであって、その性質が異なることに照らせば、休日や時間外の割増賃金の性質を有するものと認められる部分については、両者を区別することなく、法令で定められた休日割増賃金及び時間外割増賃金の既払金と扱うのが相当であるが、深夜割増賃金として支払われた部分については、深夜割増賃金以外の割増賃金の既払金として取り扱うことはできないと解するのが相当である。

(4) 本件における原告らに係る割増賃金に関する具体的な計算結果等

以上を踏まえ、本件の割増賃金について算定すると、別表2の①ないし⑮

の右側の裁判所の計算欄に記載のとおりであり、その集計結果と原告らの各請求について認容すべき部分は、別表1の①ないし⑮のとおりである。

なお、別表2の①ないし⑮の右側の裁判所の計算欄の内容について敷衍すると、以下のとおりである。

5 ア 労働時間等の内訳欄

(ア) 「勤務日」欄

「所定内」は、①実働時間、確定、補償時分及び延着時間を加えた時間、②1日の上限の8時間、③1週の上限の40時間から、日曜日から起算して当該日までの所定内の累計を引いた時間、の3つの時間を比較し、そのうち最小の時間である。なお、被告は、予備勤務の場合の「休憩2時間」又は「確定の休憩2」について、労働時間として算定していないが、予備勤務は、待機を求められている時間帯であり、休憩時間を除き、手待時間として労働時間の実質を有するものと認められる。よって、予備勤務の場合の「休憩2時間」又は「確定の休憩2」については、上記①に加える。

「法内」は、法内残業の時間である。

「法外」は、1日8時間を超える部分又は日曜日から起算して週40時間を超える部分である。

「休憩2」は、労働時間には当たらないが、被告が賃金支払対象としている時間である（なお、上記のとおり、予備勤務の場合は、労働時間として計算している。）。

(イ) 「週休日及び加休日」欄

下記(ウ)の法定休日に該当する日を除いた週休日及び加休日の勤務に関する労働時間欄である。

「所定内」は、本件の場合常に0になる。

「法内」は、法内残業の時間（当該日の含まれる週の所定内かつ法内

の労働時間の合計時間が週40時間に満たない場合には、当該満たない時間数について、法内残業の時間とする。)である。

「法外」は、週休日及び加休日の実働時間、確定、補償時分及び延着時間を加えた時間から「法内」時間を差し引いた時間である。

5 「休憩2」は、労働時間には当たらないが、被告が賃金支払対象としている時間であり、休日勤務手当の割増賃金が適用される時間である。

(ウ) 「法定休日」欄

10 被告においては、日曜日から起算した1週間の中に、週休日又は加休日
で実際に出勤をしていない日がある場合は、週に1日の法定休日が確保
されているといえるが、当該週の週休日及び加休日の全てについて出
勤を余儀なくされている場合は、少なくともこのうちの1日の出勤につ
いては、法定休日労働と評価されるべきものである。したがって、この
15 ような週については、その週の最も遅い週休日又は加休日を法定休日と
した。

「実働」は、実働時間、確定、補償時分及び延着時間を加えた時間で
あり、休日割増賃金が適用される時間である。

「休憩2」は、労働時間には当たらないが、被告が賃金支払対象とし
ている時間であり、休日勤務手当の割増賃金が適用される時間である。

(エ) 「深夜」欄

20 深夜割増賃金が適用される時間である。

イ 「割増賃金の計算」欄

(ア) 「月平均所定労働時間」欄

労基法に基づいて算定した月平均の所定労働時間である(上記(2)ア(ア)
のとおり)。

25 (イ) 「基礎となる賃金(割増賃金/時間外手当)」欄

月額賃金のうち、割増賃金と時間外手当等について、算定基礎となる

賃金の額である。

(ウ) 「割増賃金の時間単価（通常／時間外／法定休日／深夜）」欄

通常の労働時間の賃金の時間単価，時間外割増賃金の時間単価，休日割増賃金の時間単価，深夜割増賃金の時間単価である。

5 (エ) 「時間外勤務手当等の時間単価（通常／時間外／法定休日／深夜）」欄

被告が賃金規則24条で定めている時間単価，時間外勤務手当の時間単価，休日勤務手当（週休日及び加休日の勤務）の時間単価，深夜勤務手当の時間単価である。

10 ウ 「具体的な計算」欄

本件における賃金支払対象は，労働時間と「休憩2」の部分である。

これらの時間については，①基本給で賄われており，原則として割増賃金の支払を要しない時間数（月の総日数から休日〔週休日及び加休日であって出勤した日も含む。〕を控除した日数に8時間に乗じた時間数。ただし，この時間数に法定外の部分が含まれる場合は，下記④のとおり。），②時間外勤務手当の時間単価で計算すべき部分（通常勤務日の所定内部分，法内残業部分，休憩2時間部分の合計から上記①の時間数を差し引いたもの），③休日勤務手当の時間単価で計算すべき部分（週休日及び加休日の所定内部分，法内残業部分及び休憩2時間部分。これに加えて，時間外割増賃金の時間単価と休日勤務手当の時間単価を比較して後者が多額の場合には週休日及び加休日の法外残業部分も加算される。），④時間単価を0.25倍として計算すべき部分（法定労働時間外の勤務のうち，基本給に含まれている時間数であり，基本給に含まれている時間数と，通常勤務日の所定内部分，法内残業部分及び休憩2時間部分の合計時間数とを比較し，前者が後者より長い場合に発生する。この時，基本給に含まれている時間数から，通常勤務日の所定内部分，法内残業部分及び休憩2時間

部分の合計時間数を引いた時間数と、通常勤務日の法外残業部分とを比較し、短い方の時間が、時間単価を0.25倍として計算すべき部分に該当する。）、⑤時間外割増賃金の時間単価で計算すべき部分（通常勤務日の法外残業部分から④の方法で計算すべきものを除いた時間。これに加えて、時間外割増賃金の時間単価と休日勤務手当の時間単価を比較して前者が多額の場合には週休日及び加休日の法外残業部分も加算される。）、⑥休日割増賃金の時間単価で計算すべき部分（法定休日の労働時間）、⑦深夜割増賃金の時間単価で計算すべき部分（深夜）に区分できる。

そこで、それぞれの各部分について、a)時間数、b)発生する時間外手当等ないしは割増賃金の額、c)既払金の額、d)未払金の額をそれぞれ算定した。

ただし、上記②ないし⑥については、現に被告において支払われる時間外勤務手当等が必ずしも裁判所算定の労働時間数と同一の時間数を基礎とするものではない区分によって支払われていることを踏まえ、これらの賃金として支払われた総額を既払金（具体的に既払金として扱われるものは、時間外勤務手当、休日勤務手当、追加勤務手当部分〔ただし、PY手当等として支払われている手当については、P手当部分も含む。〕である。）に掲げ、それが上記の②ないし⑥の合計額を下回っている場合に限り、その差額を未払金とした。

20 第6 結論

以上の次第で、原告らの本件各請求は、主文掲記の範囲で理由があるから、その限度で認容することとし、その余は理由がないからいずれも棄却することとし、本件は未払賃金の支払を求めるものではあるものの、その認容額や被告の資力等本件に現れた一切の事情を総合的に勘案すると、仮執行宣言については相当でないというべきであるからこれを付さないこととして、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部

裁判長裁判官 内 藤 裕 之

5

裁判官 大 寄 悦 加

10

裁判官前原栄智は、転補のため署名押印することができない。

裁判長裁判官 内 藤 裕 之

当事者目録

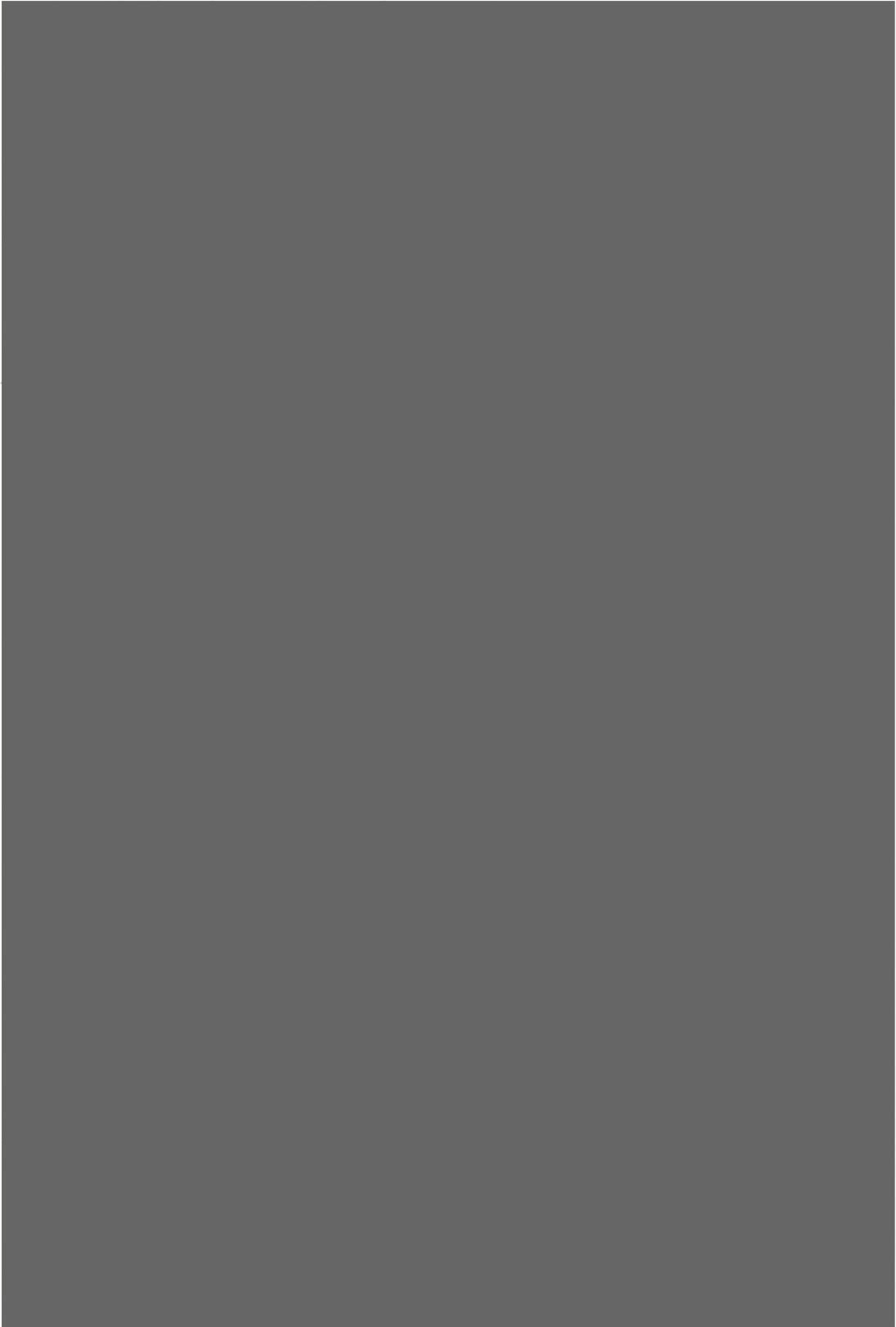
5

10

15

20

25



5

10

15



原告ら訴訟代理人弁護士 杉 島 幸 生
 同 中 筋 利 朗

大阪府豊中市庄内西町5-1-24

(登記簿上の所在地 大阪府池田市井口堂一丁目9番21号)

被 告 阪 急 バ ス 株 式 会 社
 同 代 表 者 代 表 取 締 役 井 波 洋
 同 訴 訟 代 理 人 弁 護 士 畑 守 人
 同 竹 林 竜 太 郎
 同 畑 幸
 甲事件被告訴訟複代理人兼乙事件及び丙事件被告訴訟代理人弁護士
 津 田 洋 一 郎