

全消協 第43回 労働講座

賃金・労働条件

元尾道市消防職員
未払賃金請求事件に学ぶ

消防職員の労働条件について

- ・ 労働実態は市民に全く知られていない
- ・ 自衛隊、警察と並んで、軍隊のように組織の一体性や上意下達が重んじられている
- ・ 使命感や情熱を持って仕事をしているのと反比例して、自分達の労働条件について関心が薄い
- ・ 仕事が「緊急対応」という性質と、休憩自由利用の原則適用が排除されていることから、拘束や休憩時間の出勤に対して寛容

- ・ 消防本部も、労働条件に対する法規制についての知識・理解が不十分

その結果、消防本部(消防長)の考え方一つで労働条件が左右される

しかし、消防職員には団結権すらないため、まとまって対抗できない

労働者とは？

労働をして、その賃金で生活をするもの。
労働力を資本家に提供し、その対価として賃金を得て生活する者。
肉体労働をなす者に限らず事務や様々なサービス関連の労働に従事する者を含む。

《広辞苑より》

憲法第25条

すべて国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

国はすべての生活部分について社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

憲法の25条では生存権として最低限度の生活を保障している。

憲法第27条

すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負う。
賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
児童は、これを酷使してはならない。

憲法の27条では勤労の権利と義務を課している。

憲法第28条

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

憲法の28条では労働基本権を規定している。

労働基準法とは

労働基準法は、使用者より立場の弱い労働者を保護するために、労働条件の最低基準を定めた法律。

この法律で定める労働条件の基準は 最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない

労働基準法の特徴

労働者を保護

労働者より優位にある使用者に対し、義務や禁止事項を定める条項が主である。

最低の基準

法が定める労働条件の基準は最低のもの。使用者はこれを上回るよう努力しなければならない。

労働基準法の特徴

強行法規

使用者・労働者の意思に関係なく適用され、同法の基準に達しない労働契約の部分は無効となる。

取締法規

法が遵守されるよう、違反者に対する刑事罰の規定がある。

法の優先順位

労働基準法等の労働関係法令は特別法一般法(地公法)に優先して適用される

憲法⇒法律⇒命令⇒規則

ILO87条条約に批准している日本
条約は法律に上回る効力を有しており、条約に反した法律は無効である

尾道消防未払賃金請求事件

- 平成20年 12月16日 広島地裁提訴
- 平成22年 11月25日 広島地裁判決
- 平成22年 12月 6日 尾道市が控訴
- 平成23年 8月26日 広島高裁判決
- 平成23年 10月25日 高橋氏が控訴
- 平成24年 3月30日 最高裁上告不受理

当事者

- 原告 高橋益夫(消防士長)
昭和49年8月21日 採用
平成20年3月31日 退職
消防隊・救急隊・通信指令係員
- 被告 尾道市(消防局)

請求の内容

- 通信指令課勤務の間の休憩時間の賃金請求
- 賃金同額の付加金請求
- 賃金については、時効の関係で、平成18年4月1日から平成19年3月31日分(382万6944円)を請求(平成21年12月16日提訴)

請求の内容

- 使用者の指揮命令下におかれていたかどうかの基準
- 不活動時間において、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、労働者の指揮命令下におかれていないものと評価することができる

勤務形態

- 24時間勤務の2交替制
- 午前8時30分から午後5時15分まで全員勤務
- 午後5時15分から午前8時30分までの間、実働8時間と休憩7時間15分とに分かれる
- 通信指令課の職員は14名で、2交替制なので7名となるが、週休日及び有休の職員が欠けるため、実際は4～5名の勤務
- 午後5時15分以降は2名1組となって、指令台勤務を行い、他の者は休憩時間となる

休憩時間の実態

- 119番通報を受けると予告指令が全館に発せられる
- 午後10時から午前6時までの間の予告指令は火災と救助のみ
- 予告指令が発せられると、休憩時間の職員も仮眠中であっても、通信指令台に駆けつけて補助に当たる

休憩時間中の拘束

- 通信指令室のある5階を離れるときには、所在を明らかにする必要(休憩時間も)
- 食堂・風呂・洗面所は2階にある
- 外出するときには、年次有給休暇取得届の提出が義務付け
- 休憩時間中の職員1名は指令室隣の事務室に待機するよう要請があった

争点

- ・ 休憩時間が労働時間に該当するか否か
- 119番通報の際、2名で十分対応することが出来たかどうか
- 事務室待機が要請されていたかどうか
- 予告指令の際、指令台参集が要請されていたかどうか
- 「公務のため必要があるとき」は、労働時間を超えて勤務を命じることが可能(労基法33条3項)

広島地裁判決

- ・ 労働時間該当性の基準
- 労基法32条の規定する「労働時間」とは、労働者が使用者の指揮命令下におかれている時間をいい、実作業に従事していない休憩時間が労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動時間において使用者の指揮命令下におかれていたものと評価することが出来るか否かにより客観的に定まる(最判H12. 3. 9)

- ・ 使用者の指揮命令下におかれていたかどうかの基準
- 不活動時間において、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ではなく、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、労働者の指揮命令下におかれていないものと評価することができる

- ・ 労働からの解放が保障されているかどうかの基準
- 当該時間において、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(最判H14. 2. 28、同H19. 10. 19)

- ・ 重視した事実関係
- 休憩時間中の職員のうち最低1名は指令室隣の事務室待機を係長が要望していたし、もう一人の係長も、指示はしていないが、休憩時間中は出来るだけ5階にいるよう要望していた
- 電話回線設備からすると、2名で対応することは出来ず、人員が不足していた
- 119番通報等は予測不可能であり、休憩中の職員はいつでも補助できるように待機せざるをえず、強度の場所的移動制限を受けていた

- 実際に、119番通報等がされると、具体的な命令がされる前に、休憩中の職員も勤務場所に移動しており、通報数からしても休憩中の職員が命令前に勤務しなければならない場合がしばしばあったこと

【結論】

実作業に従事してない休憩時間であっても、事実上役務の提供を義務付けられ、又は余儀なくされており、労働からの解放が保障されていなかった

元尾道消防職員賃金未払い請求事件の概要

仮眠を含む休憩時間も労働時間として賃金を支払うべきだとして、尾道市消防局の元職員が求めた訴訟で、広島地裁は2010年11月、訴えを認め、時間外勤務手当など約154万円を支払うよう尾道市に命じた。総務省消防庁によると、前例のない判決。尾道市は不服として控訴。

1審判決によると、元職員の男性(62)は2005年10月から07年3月まで、119番などの通報を受ける尾道市消防局通信指令課に勤務。当番日は午前8時30分からの24時間のうち、16時間が勤務。残り8時間は休憩時間。火災発生時などは仮眠中でも通信指令室に駆け付けていた。業務命令なら時間外勤務手当が支払われるが、裁判では、そもそも休憩の全8時間が労働基準法の「労働時間」に当たるかどうか争点となった。

判決は「休憩中も即時に対応できるように指示または要望されていたことや、「通報があった場合、命令を受ける前に指令室に移動していた」などと認定し「実作業に従事していない時間も含め、市の指揮命令下に置かれている」として、労働時間に当たると結論づけた。

広島高裁判決

・労働時間該当性の基準

➢労働基準法32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、休憩時間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同法上の労働時間にあたるというべきである

➢労働からの解放が保障されているか否かは、当該休憩時間中であっても役務の提供が義務付けられているか否かを、場所的・時間的制約の有無及びその程度の観点から検討すべきである

・重視した事実

➢休憩時間中庁舎外に出ることを禁止されていたが、食事やシャワーを自由に行い、5階にも休憩のための空間・設備が用意されており、休憩することが出来る状況にあった

➢休憩時間中に予告指令があると、職員は指令室に集合していたが、任意での集合であった、その回数も月1回程度でしかない

・原告の主張を排斥した理由

➢休憩中であっても事務室で休憩して欲しいというのは、任意の要請に過ぎず、職員は2階で食事やシャワーをしており、5階で休憩するよう拘束されていたとはいえない

➢119番通報が同一時刻に3事案以上重なることはほとんどなく、同時に複数の通報等を受信することが常態であったことを認める証拠はない

➢休憩時間中の外出に休暇届の提出を要求しているのは消防職員の特殊性から場所的制約を課したものであり、休憩時間自由利用の原則が除外されているため、届提出をもって労務の提供が義務付けられているとはいえない

広島高裁判決の問題点

- ・「場所的・時間的制約の有無及びその程度」から判断するとしている点
- ・上記基準を定立したため、実際に職員が休憩時間中どれほど行動が制約されていたのかという観点からしか結論が導かれなくなった

認識の違い

- ・消防組織における上意下達体質への理解不足
- 係長から事務室で待機してくれ、5階になるべくいてくれという要請は命令に等しいことが理解されていない
- ・通信指令台勤務の緊急性への理解不足
- 通報の受信漏れが許されない現実への理解不足
- 統計上の数字に捕らわれて、実態としてどれだけ休憩中の職員が指令台に参集していたかを見ていない

最高裁は狭き門

- 地裁の判決に対して、「こういう事実を認定したのはおかしい」と不服申立(控訴)は可能。しかし、高裁の判決に対して、事実認定がおかしいというだけでは上告できない
- 上告理由
 - 憲法違反
 - 法定手続違反
 - 理由不備・理由齟齬

- 上告受理申立理由
 - 最高裁判所の判例と相反する判断がある
 - 法令の解釈に関する重要な事項を含む

上告理由がない場合でも、最高裁で判断すべきような事項(上記記載)があれば、最高裁で判断するという「上告受理」を決定した上で、最高裁の判決がなされることになる。

ただし、大半の事件(9割以上)は紙切れ1枚で上告棄却と上告不受理決定がなされる
最高裁で判断をしてもらうことは非常に難しい

上告

憲法27条2項違反
賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める
(勤務条件・就労時間法定主義)

法律は？
休憩時間自由利用原則(労基法34条3項)
→疲労回復のために労働からの完全な解放が保証

消防吏員は？

国民の生命身体及び財産を火災から保護し、災害の防除及び災害に因る被害軽減活動の最前線に立つ！

「休憩時間自由利用原則」が排除されている
(労基法施行規則33条1項1号)
しかし、制約を受けるとしても、当然に必要最少限度の制約しか許されない！

必要最少限度の制約といえるか？

- 検討・・・時間、場所、勤務の頻度等
 - 結論
休憩時間と労働時間の区別が困難になる程度の強い制約を課している
- ↓
- 法の許容する「必要最少限度」を超えた制約
- ↓
- 勤労条件の内容として法定し明示する必要あり

憲法が定める「勤労条件法定主義」に反する。

「適用除外」を定めた規則33条1項1号は、単に法の空白状態を作り出しただけ

法の趣旨に反する休憩時間自由利用の制限をし、法の根拠なく、過度に休憩時間中に勤務を課したことは、法の解釈適用を誤り、勤労条件は法律で定めることを規定した憲法に違反する。

理由不備・理由齟齬(その1)

(原判決)

休憩時間中は、食事やシャワーを自由に使い休憩する空間・設備が用意されていた

➢ 休憩時間も役務の提供が義務付けられていたとはいえないと判断

本件の職員の休憩時間中における具体的労働実態を詳細に検討することなく結論を導いている点に理由不備・理由齟齬がある。

理由不備・理由齟齬(その2)

(原判決)

① 予告指令による参集は任意による役務提供であること

② 事務室での1名待機の要請は任意の待機であること

➢ 役務の提供が義務付けられていたとはいえないと判断

消防という組織の実態

「要請」、「指示」、「お願い」は全て業務命令
消防という職務の性質の要請から長年にわたり、
反復・継続して職員全員が業務についてきた
→ 黙示の業務命令と評価

消防庁206号通知

出勤を命じる指令係員は「正規の勤務時間」を割り振られているという前提→自己矛盾

「任意」だからというのは理由にならない。
そもそも「任意」ではない。

理由不備・理由齟齬(その3)

(原判決)

① 指令室に参集するのは「月1回程度」

② 頻度はかなり少なかった

➢ 休憩時間も役務の提供が義務付けられていたとはいえないと判断

氷山の一角である「月1回程度」という結果のみを取り上げ、「頻度はかなり少ない」と評価したことについては、具体的な理由が無い

理由不備・理由齟齬(その4)

(原判決)

休憩時間中の外出に休暇届の提出を要求したとしても、休憩時間自由利用の原則が排除されているのである役務の提供が義務付けられていたとはいえないと判断

就労義務の無い時間に就労義務を消滅させる「休暇届け」を出させること
実際に年次有給休暇時間が減らされている
→ 休憩時間自由利用の原則排除では説明不可能

職務の宣誓

わたくしは、日本国憲法および法律を尊重し、命令、条例、規則および規程を忠実に擁護し、消防の目的および任務を深く自覚し、その規約が消防職務に優先して従うことを要求する団体または組織に加入せず、全体の奉仕者として誠実かつ公正に消防職務の遂行にあたることを固く誓います。

平成23年6月15日提出
尾道市証拠説明書 3頁5

そもそも、消防吏員の使命、勤務の特殊性を認識したうえで採用試験を受け尾道市に採用され、長年勤務し、消防吏員として一般行政職より高い給料を受け、また、同じ消防吏員であっても、交替勤務の特殊性により、日勤者と比べ年間50万円から80万円程度多い各種手当を受け、消防士長で退職したことにより加算のある退職金を受け、特定消防職員として年金の60歳からの受給資格を得たうえで、退職した被控訴人は、すでに、勤務の特殊性による負担については配慮されていたと考えるのが適当である。また、現在勤務している職員が、今回の訴訟内容について同調していないことから、被控訴人の主張は常識を外れたものである。

高橋氏の反論

消防職員は採用試験を受け、採用されたからには、法令違反でも我慢して上司の命令で行動すれば良く、奴隷同様、上司に意見を述べたり、反抗してはいけないような内容である。

又、いかなる場合も訴訟してはいけない、脅迫に近い証拠説明文である。

国民の権利である、訴訟までも否定する管理者がいる限り、尾道市消防本部の自主的職務改善は期待出来ない。

ナリッジ共同法律事務所
小倉知子弁護士からのメッセージ

権利は、最初から簡単に与えられるもの、勝ち取れるものではありません。先人は何度も戦っては負け、戦っては負けて、でも諦めずに裁判で戦い続け、最終的には権利を得てきました。今では当然だと思われている権利の中には、そのようなものが多く存在します。消防職員の権利は、未だ確立されていません。今までは、消防職員の権利を得るための戦いすらも行われていかなかったのですから、ある意味当然でもあります。今、権利を得るための戦い＝裁判を行えるようになったということは、大きな1歩だと思います。皆さんが期待するよう一朝一夕で結果は出ないかもしれませんが、ここで諦めれば権利が得られないことは確定します。しかし、諦めずに戦いつづければ、いつかは権利を得られる可能性があるのです。可能性があるかないかは大きな違いです。これからも、全員で支え合って消防職員の利益向上のために頑張ってください。