

令和 7 年 12 月 5 日

ジェットスター・ジャパン事件に関する鑑定意見書

早稲田大学名誉教授 島田陽一

1 はじめに一本意見書の目的

ジェットスター・ジャパン事件東京地裁判決（令 7・4・22、以下「原審判決」という。）は、ジェットスター・ジャパン社（以下、「本件会社」という。）が命じた航空機客室乗務員ら（以下、「本件客室乗務員ら」という。）の勤務が労働基準法（以下、「労基法」という。）34 条に定める休憩時間が付与されていないとして、本件乗務員らの請求する損害賠償とその勤務に対する差止請求を認める判断を示した。これに対し、本件会社は、原審判決の労働基準法施行規則（以下、「労基則」という。）32 条 1 項、2 項の解釈が誤りであり、本件乗務員らに命じた勤務は適法であるとして、また、安全配慮義務違反がなく、さらに差止請求も認められないとして当審に控訴している。

したがって、当審での法的争点は、原審判決の労基則 32 条の解釈と本件での当てはめの適法性、および安全配慮義務の成否、並びに差止命令の当否である。

本意見書は、原審判決の判断が基本的に妥当であるという立場から、これらの争点についての見解を述べるものである。そのために、まず、労基則による休憩時間の特例措置に関する解釈の基本的あり方を検討し、つぎに、原審判決の労基則 32 条の解釈の妥当性を示し、最後に、安全配慮義務違反の成否および差止請求について論じたいと考える。

2 労基則による休憩時間の特例措置に関する解釈の基本的あり方

労基則 32 条による休憩時間の特例措置に関する解釈においては、労基法が定める休憩時間制度の趣旨を踏まえ、かつ、労基法がその特例を許している基本的な範囲を確認することが前提となる。

（1）休憩時間制度の趣旨

労基法 34 条 1 項は、労働時間が 6 時間を超える場合には 45 分の、また、8 時間を超える場合には 1 時間の休憩時間を労働時間の途中に付与することを使用者に義務付けている。憲法 25 条の生存権及び憲法 27 条の勤労権を受けて、労基法は、労働条件の最低基準を定めているが、そのなかで休憩時間は、どのような意義を有するのであろうか。この点は、本件の争点である労基則 32 条の解釈の妥当性を判断するうえでの基本的前提となると言えるのでここで検討しておこう。

休憩時間の意義については、かねてから「労働時間がある程度継続すると疲労が蓄積される。それが休憩によって回復し、労働の負担を軽減することは多言を要しないところである。労働時間の間に適当な休憩時間を探入することによって仕事の能率をあげ、業務上

の災害や疾病を防ぐことは使用者に課された職責である」¹とされてきた。そして、「休憩時間の制度趣旨は、第1次的には、労働による身体及び精神の疲労を回復させることにある。労働が一定時間継続すると必然的に心身の疲労が蓄積するが、それが人間の健康にとってこのましいものではないことは明らかであり、他方、だからといって労働時間をあまりに短いものにすることも实际上不都合である。そこで、労働時間の途中に休憩時間を置くことによって、疲労の回復を実現しようとしたのである。この疲労回復の効果に加え、休憩時間は、疲労に起因する災害の防止と、疲労により低下した作業能率の回復という効果をもたらすが、これらは、休憩時間の副次的効果として位置付けることができよう。また、疲労の回復と関連することであるが、休憩時間の制度は、食事をとる時間の保障という意味も併せもっていると思われる。食事は人間の生活の基盤をなす活動のひとつであり、労働が一定時間継続する場合には、その途中に食事をとるための時間を設ける必要が生ずるからである」²と解するのが一般的である。

このように休憩時間の制度趣旨を理解し、労基法34条が罰則付きで使用者に遵守を求める最低基準であることを踏まえるならば、その例外の許容は、必要最小限度に限定することが規範的に要請されていると言える。このことは、本件の労基則32条の解釈にあって十分に考慮されねばならない。

(2) 労基法40条による労働時間制度の特例

労基法40条1項は、製造業、鉱業、建設業、農林業および水産業以外の事業について、「公衆の不便を避けるために必要なものおよびその他特殊の必要のあるものについては、その必要避くべからざる限度で、」労働時間制度の一部（32条から32条の5まで）及び休憩時間について、「厚生労働省令で別段の定めをすることができる」と規定する。その趣旨は、労基法が定める労働条件の最低基準は、ほとんどすべての事業に包括的にされるため、「事業の性質によっては、その事業から便益を受ける公衆に不便をもたらし、またその事業の経営に困難をもたらすことがある」ことを考慮して、「かかる不都合を回避するために、労働時間規定の適用に関して一定の例外を命令で定めるうこと」³としたものである。

そして、厚生労働省令による別段の定めをするためには、第1に①「公衆の不便を避けるために必要なもの」、または、②「その他特殊の必要のあるもの」であること、および第2に「必要避くべからず限度」であることという要件を満たす必要がある。

①の「『公衆の不便』とは、労働時間や休憩に関する労基法の原則規定を適用すると、利用者たる一般大衆に相当程度の不都合が発生することである」⁴と解されている。また、②

¹ 有泉亨『労働基準法』（有斐閣、1963年）289頁。

² 東京大学労働法研究会『注釈労働時間法』（有斐閣、1990年、以下、「注釈労働時間法」という。）314頁。このような見解は、その後も労働法学において踏襲されている。この点については、東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法下巻』（有斐閣、2003年）575頁（藤川久昭執筆）、荒木尚志他編『注釈労働基準法・労働契約法第1巻』（有斐閣、2023年）453頁（竹内（奥野）寿執筆）参照。これに加えて、休憩時間には、労働から解放されて「市民的自由」が回復される時間という意義も指摘されている。

³ 前掲書・注釈労働時間法714頁。

⁴ 前掲書・注釈労働時間法716頁。

の「『特殊の必要』とは、労基法上の原則規定の適用を受けた場合には、当該業種・業態における労働の特殊性ゆえにその経営が困難になるものを含む」とされるが、「ただし、その特殊性は業種・業態それ自体に由来するものであって、個別企業における経営上の必要性や単なる季節的繁忙は含まれない」⁵と解されている。

次に「必要避くべからず限度」とは、「公衆の不便を避けるための必要性や、その他特別の必要性の性質・程度に照らして最小限度やむをえない範囲のこと」と解されている。

さらに、命令に基づく例外規定は、上記の要件を満たしているとしても、労基法の「定める基準に近いものであって、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならぬ」との制約が課されているのである（労基法 40 条 2 項）。

このように労基法 40 条に基づく命令による例外規定は、非常に厳格な条件のもとで許容されていると言える。このことは、労基法 40 条に基づく休憩時間に例外規定である労基則 32 条の解釈においても貫かれねばならない基本的要請と考えることができる。

（3）労基則 32 条による休憩時間に関する例外

労基則 32 条は、運輸交通業及び郵便若しくは信書便の事業に使用される労働者のうち「乗務員」⁶について休憩時間の付与を免除する 2 種類の例外を規定している。

第 1 は、乗務員のうち「長距離にわたり継続して乗務する」場合である（同条 1 項）。この「長距離にわたり継続して乗務する」とは、運行時間が 6 時間を超える区間に連続して乗務することを解されている。この制度趣旨は、「業務の性質上、休憩を与えることが列車等の正常な運営を阻害し公衆に不便をもたらすから」⁷とされている。

そして、第 2 の例外は、第 1 に該当しない乗務員のうち「その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合において、その勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間その他の時間の合計が法第 34 条第 1 項に規定する休憩時間に相当するとき」（同条 2 項）である。乗務員の職務では、「停車時間等は多くの場合手待時間となり、法律上の休憩時間を与えたことにはならないが、実質的には休憩に準ずる時間が存在するといえるためである」⁸と説明されている。

（4）小括

以上のように、労基則 32 条は、労基法 40 条 1 項に基づく同法 34 条 1 項の特例措置であるので、その解釈にあたっては、労基法によって示された特例措置の枠付けを踏まえる必要があると言える。以下では、この観点から原審判決による労基則 32 条に関する解釈の妥当性を検討したい。

⁵ 前掲書・注釈労働時間法 716 頁。

⁶ ここでいう乗務員とは、「列車、気動車、電車、自動車、船舶又は航空機に乗務する機関手、運転手、操縦士、車掌、列車掛、荷扱手、列車手、給仕、暖冷房乗務員及び電源乗務員」の総称である（労基則 32 条 1 項参照）。

⁷ 前掲書・注釈労働時間法 722 頁。

⁸ 前掲書・注釈労働時間法 723 頁。

3 原審判決による労基則 32 条に関する解釈の妥当性

ここでは、労基則 32 条 1 項と 2 項に分けて検討する。

(1) 労基則 32 条 1 項

原審判決は、本件客室乗務員らが労基則 32 条 1 項の乗務員として列挙される「給仕」に該当するとしたうえで、本件乗務員らの乗務が「長距離にわたり継続して乗務する」場合にはあたらないので、労基則 32 条 1 項の適用がないとの判断を示した。原審判決は、「『長距離』とは、時間距離にして 6 時間以上を要する」と解釈をこの判断の前提としている。この解釈は、上述のようにこれまでの理解に則したものと言える。そして、本件乗務員らの乗務が「複数回の離着陸を行い、便間時間をはさみつつ、乗務を繰り返すというものであることが認められ、その各運航における継続した乗務時間はいずれも 6 時間に達していない」という事実について前述の解釈にあてはめて、「長距離にわたり継続して乗務する」場合にあたらないという結論を導き出している。

原審判決のこの判断に対し、本件会社は、「航空運送業務において、短い便間時間で連続した乗務を行い、労基規則 32 条 2 項の『その他の時間』を確保することが困難である場合には、『公衆の不便を避けるため』という委任の趣旨・目的に鑑みて、労基規則 32 条 1 項の『継続して乗務』を柔軟に解釈・適用すべきである」を批判する。その根拠として、労基則 32 条 1 項の制定された 1954 年当時との航空機の乗務の状況が変化していることを指摘している。すなわち、「離着陸の回数が少なく、便間時間も十分に確保されていた昭和 29 年当時とは異なり、現在は、空港の離発着数の増加による駐機時間の減少、需要増加による便数増加や空路の変更、便間時間における客室乗務員の仕事増加等の航空運送業界を巡る社会情勢の変化に伴い、便間時間が減少し、短時間で離着陸が繰り返されている」のであるから、「複数回の離着陸を行い、短い便間時間をはさみつつ、乗務を繰り返す場合には。実質的には『長距離にわたり継続して乗務する』ことと相違がないため、複数回の離発着を伴うものであっても一連の乗務を一つのものと評価して、運行の所要時間が 6 時間を超える区間について連続して乗務して勤務する場合に該当すると解すべきである」と主張するのである。

しかしながらこのような「継続して乗務すること」の拡大解釈は、以下のように労基則 32 条 1 項の解釈として妥当ではないと言わざるをえない。

第 1 に、控訴人らの解釈の手順は、航空乗務員の乗務について労基則 32 条 2 項の適用が困難な場合に、同条 1 項の「継続して乗務」を拡大解釈すべきというものであるが、これは労基則 32 条の構造に反するものである。労基則 32 条の特例の条文構成は、まず同条 1 項の適用可能性を検討し、その後、「乗務員で前項規定に該当しないもの」について同条 2 項の適用を検討することになっているからである。

第 2 に、労基則 32 条の制定時との航空機の運行状況の変化を理由に、「継続して乗務」の拡大解釈することが「公衆の不便を避けるために」「必要避くべからず限度」のこととして正当化することは困難であると考える。労基則 32 条 1 項の要件を満たさない短時間での離着陸を繰り返す乗務については、休憩時間の特例として同条 2 項が用意されているのであり、これも満たさない乗務にさらに例外的な措置につながる解釈は妥当ではないからである。本件の乗務における便間時間の設定が本件会社の経営上の必要性を超えて、航空

業界の特殊性それ自体に由来するとも言えないからである。

第3に本件会社が主張する現在の航空業界の実情は、客室乗務員らの勤務の負荷が次第に強くなっていることを示しているのであり、この主張には、本件会社の経営上の都合が反映されているとはいえようが、客室乗務員にとって、疲労回復のため休憩時間を確保することがむしろ強く要請される事態であることが考慮されていないからである。

これに対し、この点に関する原審判決の判断は、通達などを適切に解釈しており妥当と評価できる。

(2) 労基則 32条2項

原審判決は、まず、本件客室乗務員らが「一般的な意義における『給仕』のように、接客業務を行えば足りるというものではなく、機長の指揮監督下で客室の安全の確保に関する業務を行うことがその責務の一つとされており、運航中はもとより、便間時間においても、機内のセキュリティチェック等の業務を行わなければならないこと及び……運航ダイヤの実情等を併せ考慮」して、その乗務が労基則 32条2項の適用要件である「その者の従事する業務の性質上、休憩時間を与えることができないと認められる場合」に当たると判断した。

つぎに、「勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間その他の時間の合計が法第34条第1項に規定する休憩時間に相当するとき」の該当性を判断するために、「労基規則32条2項の『その他の時間』とは、使用者の指揮監督下にあるものの、停車時間、折返しによる待合せ時間のように、実際に乗務しない時間と同程度に精神的肉体的に緊張度が低いと認められる時間をいうものと解するのが相当である」との規範を立てた。

この規範に対し、本件会社は、つぎのように批判している。

「『その他の時間』は、『労基法上の労働時間』ないし『実労働時間』、すなわち『労働者が使用者の指揮命令のもとにある時間』なのであって、『労働時間の途中において休息のために労働から解放されることを保障されている時間』ではない。」

その他の時間は、「『休憩時間』とは異なり、労働からの解放が保障されておらず、一定程度の業務性、待機性（指揮監督性）、義務性が存在することは当然のことである。すなわち、同項の『その他の時間』は、『労基法上の労働時間』ないし『実労働時間』（……）の中でも、相対的に身体的拘束の程度、作業負荷ないし義務付けの程度が低い時間を意味する。」

その他の時間は、「実労働時間」の中でも「精神的な緊張度、または肉体的な負荷が相対的に低いと認められる時間」と主張する。

これは、要するに原審判決の「その他の時間」が実質的には「休憩時間」とほぼ同水準の「労働からの解放」を求めているとする批判と言えよう。

しかし、労基則 32条2項は、同条1項とは異なり、単に休憩時間を与えなくて良いのではなく、「勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間その他の時間の合計が法第34条第1項に規定する休憩時間に相当するとき」としている。これは、すでに述べたように、これらの時間の多くが手待時間となり、実質的には休憩に準ずる時間が存在するといえるからと説明されている。

もっとも、手待時間とは、一般に実作業に従事していないが、「使用者の指示があれば

直ちに作業に従事しなければならない時間」⁹と理解されている。したがって、手待時間は、実作業に従事していないことにおいて、休憩時間と共に通しており、まさに「休憩に準ずる時間」と評価できるのである。そして、「勤務中における停車時間、折返しによる待合せ時間」の例示は、いずれも乗務員にとって、乗務中ではないのであり、「他の時間」は、乗務時間以外の時間と解するのが適当である。

本件会社は、1954年に改正された現行規定以前において休憩時間の特例の許可基準について、停車時間中は「相当程度の緊張を解き得る状態であること」としていたことから、当時においては、手待時間でもない実作業があつても差し支えなかつたので、このことが現行の「他の時間」にも反映されていると主張する。しかしながら、手待時間は、休憩時間と労働時間を区別するうえでの概念であつて、「相当程度の緊張を解き得る状態であること」という基準が手待時間の範囲を超えて、実際の作業に従事していた時間を内包していたこととのみ解する根拠にはならない。当時、停車中に肉体的負荷のかかる作業に従事していたというが、「他の時間」にそのことを積極的に取り込んでいたと言えるかは疑問である。

「他の時間」の該当性を考えるうえでは、実作業が行われていない手待時間が実質的に休憩時間と同様の機能を持ち得たかという観点から解釈しなければならないのである。本件会社のいう「相対的に身体的拘束の程度、作業負荷ないし義務付けの程度が低い時間」とは抽象度が高く、具体的な範囲が明確ではないが、実作業を伴うことを容認するのであれば、それは手待時間ではなく、現実に作業に従事している時間そのものと言わねばならない。労基則32条2項の解釈にあたっては、その根拠規定である労基法40条が労基法「の定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならぬ」との制約を課していることを忘れてならず、本件会社のような「他の時間」の拡大解釈は許されないのである¹⁰。

以上のように考えると、原審判決による「他の時間」が使用者の指揮監督下にあるものの実際に乗務しない時間と同程度に精神的肉体的に緊張度が低いと認められる時間であるとの規範は、乗務中の時間を排除することを明示していない点ではなお不十分なものと評価すべきであろう。

さて、原審判決は、本件会社が「他の時間」に該当すると主張する「便間時間」および「クルーレスト」に上述の「他の時間」についての規範をはてはめ、便間時間については、その時間内で業務を行なっていない後述の「業務外便間時間」だけで「他の時間」に該当し、また、クルーレストについては、「他の時間」に該当しないとの判

⁹ 菅野和夫＝山川隆一『労働法13版』（弘文堂、2024年）420頁。

¹⁰ 本件会社は、有泉・前掲書316頁が「多くの場合には手待時間に相当し労働時間に含まれるが、これと別個に休憩時間を与えることができないと認められる場合に、その手待時間を休憩時間とみるわけである」としていることを引用し、肉体的負荷が「手待時間」またはこれに準ずる程度であれば、『他の時間』に該当すると解すべきことが明瞭に示されている」というが、この叙述が停車時間が手待時間ではなく、実作業に従事している時間を含んでいても良いということを積極的に述べていると解するのは無理であろう。

断を示した。以下では、それぞれについて検討しておこう。

1) 便間時間

原審判決は、便間時間での業務を行なっている時間（以下、「業務便間時間」という。）については、客室内の安全確保等を目的とする具体的な業務が行われている点で、実際に乗務しない時間等と同程度に肉体的精神的に緊張度の低いと認められる時間に当たらないことは明らかであるので、便間時間から便間業務時間を差し引いた時間（以下「業務外便間時間」という。）だけが「その他の時間」に該当するとした。

「その他の時間」は、実作業に従事していた時間を含まないので、原審判決の判断は適切である。

2) クルーレスト

原審判決は、運行中のクルーレストの付与の場面が、「労基規則 32 条 2 項に例示された『停車時間』、『折返しのための待合わせ時間』と比較して、自己の乗務する機体が停止しておらず、むしろ乗客を搭乗させて目的地に向けて飛行中である点において、異なるといわざるを得ない」との認識を示す。そして、「客室乗務員は、機長の指揮監督下で客室の安全の確保に関する業務を行うことがその責務の一つとされており、急病人の発生等の事態が生じた場合、必要に応じて、クルーレストを中断して業務を行う必要があったほか、客室乗務員は、クルーレスト中であったとしても、インターホンが鳴れば、これに応答していた」というのである。そして、客室乗務員にクルーレストが付与された事実は機長に伝達されないため、機長は各客室乗務員のクルーレストの有無、時期、時間等を把握しておらず、機長からの指揮監督の密度等について、客室乗務員がクルーレスト中か否かによって、有意的な変化があるとはいい難い。以上によれば、クルーレストは、停車時間、折返しによる待合せ時間のように実際に乗務しない時間と同程度に精神的肉体的に緊張度が低いと認められる時間に該当するとはいえないため、労基規則 32 条 2 項所定の『その他の時間』には該当し得ない」と判断した。

本鑑定意見の「その他の時間」に関する規範からすれば、その結論は同様であるが、クルーレストは、まさに乗務中であるので、乗務していない時間を前提とする「その他の時間」には当然に該当しないということになる。

これに対し、本件会社は、クルーレストが「その他の時間」に該当するとして原審判決を批判している。この本件会社の見解は、客室乗務員がクルーレストにおいて肉体的精神的負荷が弱いと判断しているが、このことは、客室乗務員の業務が有する肉体的精神的負荷の強さに対する考慮にかける解釈であるので、以下に批判的に論じておきたい。

原審判決もいうように、客室乗務員は、「一般的な意義における『給仕』のように、接客業務を行えば足りるというものではなく、機長の指揮監督下で客室の安全の確保に関する業務を行うことがその責務の一つ」とされているのである。労基則 32 条のいう乗務員として航空機の客室乗務員が明示されていないために、客室乗務員を「給仕」に当たるとしているが、客室乗務員にとってもっとも重要な業務は、客室の安全の確保などの保安業務であることを忘れてはならない。このことはクルーレスト中であっても、職務上の責任が免除されているわけではない。すなわち、クルーレスト中であっても、客室乗務員は、乗務中における強度な精神的肉体的な負荷が課されており、クルーレストを「その他の時間」

と解することはできないと言わざるを得ない¹¹。

また、本件会社は、そもそも「その他の時間」としてクルーレストの時間を管理していたわけでもなく、クルーレストの時間を「その他の時間」として主張する前提にも欠けているのである。

3) 小括

以上のように、原審判決が業務便間時間およびクルーレストが「その他の時間」に該当しないとした判断は適切であるということができる。

4 安全配慮義務違反の成否および差止請求について

(1) 安全配慮義務違反

労基法 34 条の休憩時間の付与は、使用者に罰則付きで課されている義務である。その趣旨について、原審判決は、「労基法 34 条は、ある程度労働時間が継続した場合に蓄積される労働者的心身の疲労を回復させ、その健康を維持するため、労働時間の途中に休憩時間を与えるべきことを規定したものと解される」としている。そして、「被告が原告らに対して同条に違反する勤務を命じたことは、労働者の健康等を危険から保護するよう配慮すべき義務（安全配慮義務）に違反するというべきであるから、被告は、これにより原告らに生じた損害について賠償する責任を負う」として、本件客室乗務員らに対する本件会社の安全配慮義務違反を認めた。

原審判決のいうように、休憩時間の付与は、労働者の労働による身体及び精神の疲労を回復させることにあり、労基法が罰則付きで使用者に課している義務である。したがって、休憩時間の付与は、使用者が自ら雇用する労働者の健康維持のために義務付けられたものであり、また、労働者の健康維持は、使用者が尊重すべき労働者的人格権の一部をなすといえる。その意味で、使用者が労働者に休憩時間を付与することは、原審判決の指摘するように労働契約上の安全配慮義務（労働契約法 5 条）の内容をなすと言ってよい。そして、その安全配慮義務の内容は、労基法に従った休憩時間を付与するという確定したものであり、使用者が法令を正しく理解し、休憩時間の付与義務を遵守すれば、安全配慮義務を履行することは可能であった。したがって、本件会社が法定の休憩時間を付与していないという事実は、労働契約上の安全配慮義務違反を構成すると考えられる。この結果、本件では、使用者が負っている労働者の健康維持という安全配慮義務に違反した事実によって慰謝料の請求が肯定されると言える。

¹¹ なお、本件会社は、カミコウバス事件東京高裁判決（平 30・8・29 労判 1213 号 60 頁）が、「交代運転手としてバスに乗っている時間は、労働契約上の役務の提供が義務付けられているとはいえず、労働基準法上の労働時間に当たらぬ」とした判断を根拠に本件のクルーレストが「その他の時間」に該当すると主張するが、客室乗務員は、バスの交代運転手とは異なり、乗務中、保安業務を担当し、また、クルーレストといえども相応の身体的負荷および肉体的負荷を負っているのであり、バスの交代運転手と客室乗務員のクルーレストを比較して論ずることには無理がある。

(2) 差止請求の可否

原審判決は、「労基法 34 条の趣旨は、労働者の心身の健康の維持にあるところ、心身の健康等は、排他的な権利としての人格権として保護されるべき法益というべきである。そして、労基法で定める労働条件の基準は最低のものであること……を考慮すると、使用者が労働者に対して同法 34 条 1 項に違反する勤務を命ずることについては、労働者がこれを受容すべき合理的理由はなく、労働者の人格権を違法に侵害する行為というほかない。」

「将来にわたって、被告が、現職原告らに対し、同様の勤務を命ずることで、現職原告らの人格権を侵害する行為が継続する「被告が、現職原告らに対し、労働時間が 6 時間を超える場合においては少なくとも 45 分、8 時間を超える場合においては少なくとも 1 時間の休憩時間を付与しない勤務（ただし、労基規則 32 条 2 項所定の時間の合計が上記休憩時間に相当する場合を除く。）を命ずることの差止めを求める限度で理由がある」との判断を示した¹²。

客室乗務員の業務の精神的・肉体的負荷の強さを考慮するならば、休憩時間の付与による疲労回復がその健康維持に不可欠であると言えるのであり、人格権という観点からも重要な要素と評価できる。しかも、原審判決以降もこの侵害状態が継続しているという事実を考慮しなければならない。原審判決は、現在の違法状態から労基法上義務付けられた休憩時間の付与を回避する勤務の差止めであり、その差止めの内容が具体的に特定されており、かつ、現在の勤務を放置すると人格権侵害の状態が継続し、客室乗務員らの健康に甚大な被害をもたらす蓋然性が否定できないのであり、差止めの必要性が肯定されたとした原審判決の判断は妥当と言える。

以上

¹² 水町勇一郎『註解労働法 4 版』730 頁は、原審判決について「近時の裁判例では、労働者の心身の健康の人格権としての重要性に鑑み、労働時間が 6 時間を超える場合には少なくとも 45 分、8 時間を超える場合には少なくとも 1 時間の休憩時間を付与しない勤務を命じることの差止請求を認容するとともに、休憩時間を作成せずに勤務を命じられていたことによる労働者の精神的苦痛への慰謝料の支払いを命じたものがあり、注目される」と肯定的に評価している。

略歴

島田 陽一
(シマダ ヨウイチ)

早稲田大学名誉教授

1953年2月生

略歴

- 1975年3月 早稲田大学法学部卒業
1977年3月 早稲田大学法学研究科修士課程修了
1983年3月 早稲田大学法学研究科博士課程（後期）単位修得
1983年4月 小樽商科大学講師
1984年10月 小樽商科大学助教授
1994年10月 小樽商科大学教授
1996年4月 早稲田大学法学部助教授
1997年4月 早稲田大学法学部教授（2004年より法学学術院教授）
2006年7月25日 弁護士登録（東京第2弁護士会、現在、早稲田リーガルコモンズ法律事務所所属）
2010年11月～2014年11月 早稲田大学理事（キャンパス企画、法務担当）
2014年11月～2018年11月 早稲田大学副総長（法人総括担当）
2010年12月～2015年2月 中央労働委員会 公益委員
2023年3月 早稲田大学定年退職
2023年4月 早稲田大学名誉教授

著書

- 『雇用システム変化と労働法政策の展開』（単著）旬報社 2023年
『労働法第6版』（共著）有斐閣 2015年
『ケースブック労働法第4版』（共著）有斐閣 2015年
『条文から学ぶ労働法』（共著）有斐閣 2011年
『目で見る労働法教材第2版』（共著）有斐閣 2003年

最近の論文

- 「大学非常勤講師の労働者性」季刊労働者の権利 361号 50-63頁（2025年7月）
「ワークルール教育推進法制定の意義と課題」労働法律旬報 2090号 6-13頁（2025年10月下旬号）
「労働基準法第9条」荒木尚志他編『注釈労働基準法・労働契約法第1巻』（有斐閣、2023年5月）163-191頁
「労働契約法第2条第1項」荒木尚志他編『注釈労働基準法・労働契約法第2巻』（有斐閣、2023年9月）245-249頁

「専門職者の労働者性判断基準の検討」道幸哲也・加藤智章・國武英生・浅野高宏・片桐由喜編著『社会法の中の自立と連帶』(旬報社、2022年) 119-147頁
「労働法制の再編成に向けて」労働法律旬報 1999・2000号 88頁 (2022年)
「フランスにおける『同一労働同一賃金』規範の誕生」『早稲田大学法学会百周年記念論文集第4巻 展開・先端・国際法編』(成文堂、2022年12月)

以上