

《研究論文（査読付き）》

船員法上の労働時間概念

南 健 悟
(慶應義塾大学)

《アブストラクト(要旨)》

船員法4条2項は船員の労働時間概念を定めている。しかし、海上労働は場所的拘束性が強いことから、その範囲が陸上労働の場合と同じであるかが問題となる。そこで、本稿は、陸上労働における労働時間概念やMLC2006等の労働時間概念と比較検討を通じて、船員の労働時間概念は基本的には陸上労働における労働時間概念と同様であることを示す。さらに、国土交通省海事局が策定する「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」は概ねそのような理解と整合的ではあるが、海上労働の特殊性を加味した記述がなされているものの、船員の労働時間を考慮するに当たっては、重視されるべきではないと考える。

《キーワード》 船員法、労働基準法、労働時間、MLC2006、船員の労務管理の適正化に関するガイドライン

目 次

1. 問題の所在
2. 労働基準法上の労働時間概念
3. MLC2006 及び英米における船員の労働時間概念
4. 船員法上の労働時間概念
5. 「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」の検討
6. 結びに代えて

1. 問題の所在

1. 1 はじめに

近時、内航船員の不足が問題視されている。2014年から2023年にかけての内航船員数は、約28,000人前後（旅客船の船員も含む）で推移しており、やや微増ではあるものの、その需要が追いついていないように見られる。実際、2014年時点における内航貨物船員の有効求人倍率が1.87倍であったところ、2023年には3.68倍と急激に上昇している¹。このような状況の下で、2020年9月に国土交通省交通政策審議会海事分科会船員部会は、海上

¹ 国土交通省海事局「数字で見る海事2024」50頁～51頁（Available at <<https://www.mlit.go.jp/maritime/content/001753380.pdf>>（Last access 7/1/2025））。

（船員）労働の魅力の向上等を目的に、船員の働き方改革の実現に向けた方向性についてとりまとめを行い、「船員の働き方改革の実現に向けて」²と題する文書を公表し、同文書を踏まえた形で、2021年に船員法の改正を含む「海事産業の基盤強化のための海上運送法等の一部を改正する法律」が提出され、成立した。2021年のいわゆる「船員の働き方改革」に関連して、船員の長時間労働の防止との観点から、船員法68条が定める例外規定³の一部を削除するなどの改正も行われた。しかし、船員の労働時間については、上記文書にも述べられているように、「居住区の清掃や片付け、船橋における待機時間など、活動種別の選択肢が明示されていなかったものについては、労働時間への該当性について必ずしも統一的な取扱いがされていなかった可能性がある。」とし、「船員は、陸上から離隔し船舶という限られた空間で、船長や海員が24時間共同で生活・労働する特殊な環境下にあり、陸上労働者における労働時間の定義だけでは労働時間への該当性が判然としない、又は実情にそぐわないケースも存在する。」と指摘されていた。そのうえで、「海上労働の特殊性も勘案して、ガイドラインの作成等を通じ、船員の『労働時間』の範囲の明確化を図っていくべきである。」として、ガイドラインの必要性が示され⁴、その後、「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」⁵が作成されるに至った。

ところで、「船員の働き方改革の実現に向けて」においても指摘されているように、そもそも船員法上の労働時間概念についてはどのように考えられてきたのだろうか。従来、労働法学においては、後述するように、陸上労働者の労働時間概念について様々な考察が行われ、さらにいくつかの最高裁判例も出されている一方、船員法上の労働時間概念に対する検討は陸上労働者のそれと比較してもかなり少なかったように見受けられる。そこで、本稿の第一の目的は、船員法上の労働時間概念についてどのように考えればよいのかを明らかにするものである。そして、この検討に当たっては、従来の学説における議論に加えて、従来の議論では全く触れられてこなかった比較法的考察を新たに分析視角として取り入れた。すなわち、日本も批准している2006年海上労働条約(Maritime Labour Convention 2006; MLC2006)における船員の労働時間の定義及び諸外国、特に英米船員関係法令における労働時間の定義と比較法的な検討を行う。さらに、従来の船員法学説と同様に、陸上労働者の労働時間概念との比較を通じて、その特徴を明らかにしようと思う。本稿の第二の目的として、明らかにした船員法上の労働時間概念から上記ガイドラインの内容を検討することとしたい。なお、筆者は、船員法上の労働時間概念について、船員の働き方改革に関する別稿において既に一定の考察を行ったことがあるが⁶、陸上労働者の労働時間概念に関する判例法理との関係をごく大雑把に検討したに過ぎず、陸上労働における労働時間

² 国土交通省交通政策審議会海事分科会船員部会「船員の働き方改革の実現に向けて」(Available at <<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001363752.pdf>> (Last access 7/1/2025))。

³ 2021年改正前船員法68条1項は、①防火操練、救命艇操練その他これらに類似する作業と、②航海当直の通常の交代のために必要な作業について、労働時間に該当しないとする例外規定を設けていたが、改正後は、これらの作業を労働時間に含まれるとした。

⁴ 前掲註2・国土交通省交通政策審議会海事分科会船員部会10頁。

⁵ 国土交通省海事局「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」(Available at <<https://www.mlit.go.jp/maritime/content/001593870.pdf>> (Last access 7/1/2025))。また、同ガイドラインの解説として、国土交通省海事局「『船員の労務管理の適正化に関するガイドライン』の解説」(Available at <<https://www.mlit.go.jp/maritime/content/001593871.pdf>> (Last access 7/1/2025))。

⁶ 南健悟「船員の働き方改革と船員関連法改正—労働時間と良好な海上労働環境の保持に向けた取り組みを中心に」季刊労働法273号(2021年)194頁～195頁。

概念に関する従来の労働法学説、MLC2006 及び比較法的な考察を踏まえたものとなっていないため、上記考察により示した見解について、より幅広い見地から再検討し、当時、まだ公表されていなかった上記ガイドラインの内容を検討することとする。

1. 2 船員法における労働時間の定義規定

本稿の出発点として、船員法における労働時間の定義がどのように定められているのかということから確認する。船員の労働時間の定義については、船員法4条2項が「この法律において『労働時間』とは、船員が職務上必要な作業に従事する時間（海員にあつては、上長の職務上の命令により作業に従事する時間に限る。）をいう。」と定めている。本条は、1947年（昭和22年）改正船員法4条後段において初めて定められたものである。この定義は、当時未発効ではあったが「1936年の労働時間及び定員（海上）条約」（ILO第57号条約）2条（d）において定められていた「『労働時間』とは、船員が上長の命令により船舶もしくは船舶所有者のために作業をなすこと、又は船員室外において上長の指揮に服することを要求される時間をいう。」という規定を実質的に採り入れたものである⁷。なお、同条約は、その後、「1949年の賃金、労働時間及び定員（海上）条約（改正）」（ILO第93号条約）11条（d）において「『労働時間』と称するのは、上級者の命令により船舶又は船舶所有者のために労働することを要求される時間をいう。」となっている。そして、「1958年の賃金、労働時間及び定員（海上）改正条約」（ILO第109号条約）12条（d）において「『労働時間』とは、乗組員が上位の者の命令により、船舶又は船舶所有者のために労働することを要求される時間をいう。」となり、そして、「1996年の船員の労働時間及び船舶の定員条約」（ILO第180号条約）では、「『労働時間』とは、船員が船舶のために労働することを求められる時間をいう。」となり、現在のMLC2006の第2.3規則A2.3基準1（a）においてもほぼ同様の「『労働時間』とは、船員が船舶のために労働することを要求される時間をいう。」と定められた⁸。このように細かい文言については紆余曲折があるが、大要、その内容は変わっていないといえよう。日本は、MLC2006を批准していることに鑑みれば、少なくとも、船員法4条2項はMLC2006第2.3規則A2.3基準1（a）と同じ内容を定めたものであると考えられる。そこで、以下では、陸上労働法における労働時間概念に加えて、MLC2006における労働時間概念及びそれと同様の規定を設けている英米船員関係法令上の労働時間概念を参照しながら、若干の比較法的な考察を行うこととする。

2. 労働基準法上の労働時間概念

2. 1 労働時間概念の多様性

まず本論に入る前に、労働法における労働時間概念は多義的であって、本稿が扱う船員法上の労働時間概念は、従前の労働法における労働時間概念のうち、いずれの労働時間概

⁷ 小門和之助「国際海上労働条約第93号『賃金、船内労働時間及び定員条約』解説」小門先生論文集刊行会編『船員問題の国際的展望』（財団法人日本海事振興会、1958年）198頁以下参照、土井智喜『海上労働講座』（成山堂、1967年）82頁。

⁸ 各ILO条約の翻訳は、国際労働機関のウェブサイトで記述されている仮訳を用いた。また、MLC2006については、国土交通省海事局監修『英和対訳2006年ILO海上労働条約（正訳）[2025年版]』（成山堂書店、2021年）を参照した。

念を比較検討すべきであるのかについて確認する。

一般的に、労働法における労働時間には、①労働基準法上の労働時間、②賃金時間、③労働契約上の義務が存する時間の3つがあるとされる⁹。第一に、労基法上の労働時間とは、同法 32 条以下で規制対象となる労働時間であって、当該規制に違反した場合には、使用者に刑事罰が科せられるものである。第二に、賃金時間とは、賃金が支払われる時間であり、当事者間の合意によって設定される性質を有するものである。労働基準法上の労働時間は客観的に定まるが、賃金時間は当事者間の合意による点で異なる。第三に、労働契約上の義務が存する時間とは、労働義務が課される時間である¹⁰。そうすると、本稿が比較対象とする船員法上の労働時間概念は、上記の労働時間のうち、労働基準法上の労働時間概念に相当するものと考えられる。そこで、以下では専ら労働基準法上の労働時間概念を比較対象とする。

ところで、労働基準法上の労働時間概念を比較対象とすることについて、一つ触れておかなければならないことがある。それは、船員法には労働時間に関する定義規定が設けられている一方、労働基準法は、その 32 条 1 項で「使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない。」と定めるのみであり、その定義規定が設けられていないということである。そのため、陸上労働法における労働時間概念は個別具体的な事案に応じて解釈により定められてきた。したがって、労働基準法上の労働時間概念の解釈が、そのまま船員法上の労働時間概念に結び付けられるかということ自体もまた問題となり得るところである。

2. 2 学説の状況¹¹

労働基準法上の労働時間概念については、前述したように、特段の定義規定が設けられているわけではないが、一般的に、労働基準法 32 条 1 項の「労働させ」ていたか否かという文言との関係から、どのような場合に、「労働させ」ていたと評価し得るのが問題とされてきた。この点、従来、労働時間については労使の約定により決定し得るとする立場も見られていたが、現在では、労働基準法上の労働時間は客観的に定まるとする客観説を前提に展開してきた。しかし、一口に客観説と言っても、さらに、その判断枠組みにつきいくつかの見解に分かれてきた。

第一に、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間が労働時間にあたるという指揮命令下説であり、多数説的見解といえよう¹²。しかし、それに対しては、使用者への業務への従事が必ずしも使用者の作業場の指揮命令の下で行われるものでもなく、他方で、労働者が使用者のあずかり知らないところで勝手に業務に従事していた時間を労働時間として捉えることの問題から、第二に、指揮命令下説を基礎としつつ、その内容を「使用者の作業場の指揮監督下にある時間または使用者の明示または黙示の指示によりその業務に

⁹ 荒木尚志『労働時間の法的構造』（有斐閣、1991 年）3 頁以下参照。

¹⁰ これらの労働時間概念については、荒木尚志＝岩村正彦＝村中孝史＝山川隆一『注釈労働基準法・労働契約法 第 1 巻—総論・労働基準法（1）』（小西康之）（有斐閣、2023 年）376 頁～377 頁参照。

¹¹ 本節の記述は、西谷敏＝野田進＝和田肇＝奥田香子『新基本法コンメンタール 労働基準法・労働契約法（第 2 版）』（鎌田耕一）（日本評論社、2020 年）118 頁～119 頁に依拠する。

¹² 石橋洋「労働基準法上の労働時間の概念と判断基準」日本労働法学会編『講座 21 世紀の労働法第 5 巻—賃金と労働時間』（有斐閣、2000 年）219 頁、西谷敏『労働法（第 2 版）』（日本評論社、2013 年）288 頁以下等。

従事する時間」だと捉える業務性補充基準説（限定指揮命令下説）も見られる¹³。そして、第三に、労働時間概念について、使用者の指揮命令に代表される使用者の関与要件と職務性要件という二要件から構成され、いずれか一方が完全に欠けた場合は労働時間制が否定されるとする相補的二要件説もある¹⁴。この見解によれば、労働時間とは「使用者の関与の下で、労働者が職務を遂行している時間」であり、職務性が乏しい行為であっても、使用者からの関与の要因が高い場合には労働時間に該当するし、他方で、職務性がある行為であっても、使用者からの関与の要因が欠けるような場合には、労働時間該当性を否定する。

2. 3 判例の状況

それでは、上記のような学説上の展開がある中で、判例法理としての労働時間とはどのようなものであるのだろうか。判例における労基法上の労働時間概念については、一般論として、更衣所等での作業服・保護具の着脱等の準備作業等の労働時間該当性が争われた最判平成12年3月9日民集54巻3号801頁〔三菱重工業長崎造船所事件〕が「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、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。そして、労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。」と判示している。同判決は、労働時間を労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間であると捉える立場として評価されている¹⁵。なお、同判決によれば、「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたとき」もまた所定労働時間外に行われても使用者の指揮命令下にあるとされる。もっとも、同判決は、前述したように、本来業務の準備作業等の労働時間該当性が争点となっており、船員法上の労働時間概念とを比較検討するには、この一般論だけでは不十分であるように思われる。なぜならば、船員法上の労働時間概念を考えるために重要な要素として、船内という場所的拘束性があり、状況によりすぐに対応せざるを得ない場合が存在している点が挙げられる。そうすると、船室内等において不活動時間が存在していても、それが本当に（労働時間以外の）休息时间として評価されるかは、本判決からは当然に明らかになるものとはいえないように思われる。

そこで、陸上労働における不活動時間が労働時間に該当するか否かという点に着目する

¹³ 菅野和夫＝山川隆一『労働法（第13版）』（弘文堂、2024年）421頁。

¹⁴ 荒木尚志『労働法（第5版）』（有斐閣、2022年）214頁。

¹⁵ 西川知一郎「最判平成12年3月9日判解」最高裁判所判例解説民事篇平成12年度（下）203頁（2003年）、長谷川珠子「労働時間の法理論」日本労働法学会編『講座労働法の再生 第3巻—労働条件論の課題』（日本評論社、2017年）138頁、米津孝司「労働時間の概念—三菱重工業長崎造船所事件」村中孝史＝荒木尚志編『労働法判例百選（第10版）』（有斐閣、2022年）73頁。

と、まず、不活動仮眠時間の労働時間該当性が争われた最判平成 14 年 2 月 28 日民集 56 卷 2 号 361 頁〔大星ビル管理事件〕は、前掲最判平成 12 年 3 月 9 日を引用しつつ、「不活動仮眠時間において、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、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって、不活動仮眠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労基法上の労働時間に当たるといふべきである。そして、当該時間において労働契約上の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というのが相当である。」と判示していることが示唆的である。そして、同判決は、「本件仮眠時間についてみるに、……X らは、本件仮眠時間中、労働契約に基づく義務として、仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられているのであり、実作業への従事がその必要が生じた場合に限られるとしても、その必要が生じることが皆無に等しいなど実質的に上記のような義務付けがされていないと認めることができるような事情も存しないから、本件仮眠時間は全体として労働からの解放が保障されているとはいえず、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価することができる。」と述べる。ここでは、不活動仮眠時間の労働時間該当性を検討するに当たって、その時間において労働者が労働から離れることを保障されていたか否かが重要であり、その考慮要素として、仮眠室での待機や警報・電話等への対応が義務付けられていた否かが挙げられている。そうすると、問題となる時間において、何らかの労働契約上の役務提供の義務付けがなされていれば労働時間に当たり得るし、逆に、当該時間においては何らの対応も義務付けられていないと評価されるのであれば、労働時間には当たらないと解されることになる¹⁶。しかし、同判決において注意すべきは、第一に、単に形式上、労働契約上、何らかの役務提供の義務付けがなされていたからといって、それだけで労働時間に該当すると判断するものではなく、具体的な就労実態に応じて、労働からの解放が保障されていたのか否かによって判断している点である¹⁷。この点については、その後、実作業への従事の必要性につき実際には皆無であり、実質的に役務提供の義務付けがなされていなかったとして、仮眠時間の労働時間該当性を否定した東京高判平成 17 年 7 月 20 日労判 899 号 13 頁〔ビル代行（宿直勤務）事件〕も見られるところである¹⁸。第二に、同判決以前は、休憩時間であるか労働時間であるか否かの基準の判断要素として場所的拘束性を挙げるものがあつたが¹⁹、同判決に対しては、場所的拘束性という要素は、「使用者が労務提供場所において随時に労務を就かせるために滞り場所を制約するからこそ指揮命令下に置かれているか否かの判断要素」であり、「労務の提供の可能性がないのに場所的拘束があるというだけでは、労働時間該当

¹⁶ 竹田光広「最判平成 14 年 2 月 28 日判解」最高裁判所判例解説平成 14 年度（上）（2005 年）250 頁。

¹⁷ 前掲註 16・竹田 250 頁～251 頁、島田裕子「仮眠時間と休憩時間—大星ビル管理事件」前掲註 15・村中＝荒木編 75 頁。

¹⁸ 同判決は、警備装置の発報や不審者対応については仮眠者を起こすことはなく、就労中の警備本部の警備員が対応に当たっていたという事実が認定されている。そのため、同判決は、実作業に従事した実績等を加味した判断と評価されている（別所卓郎「東京高判平成 17 年 7 月 20 日判批」平成 18 年度主要民事判例解説判例タイムズ 1245 号臨時増刊（2007 年）298 頁）。

¹⁹ 前掲註 9・荒木 277 頁参照。なお、前掲註 10・小西 392 頁も参照。

性を肯定する要素にはなり難い」²⁰と評価されている。実際、バスの交代運転手の仮眠時間について、東京高判平成30年8月29日労判1213号60頁〔カミコウバス事件〕は、バス車内での休憩事件（仮眠時間）の労働時間該当性を否定しているのは、単に、バス車内という場所的拘束があることを理由に労働時間該当性を肯定しているわけではないことを示す一例といえよう²¹。

次に、マンションの住込管理人の所定時間外業務の労働時間該当性が争われた最判平成19年10月19日61巻7号2555頁〔大林ファシリティーズ事件〕は、前記二つの最高裁判例を引用して、「管理員室の照明の点消灯、ごみ置場の扉の開閉、テナント部分の冷暖房装置の運転の開始及び停止等の断続的な業務に従事すべき旨を指示し、Xらは、上記指示に従い、各指示業務に従事していた」こと、「午前7時から午後10時までの時間は、住民等が管理員による対応を期待し、Xらとしても、住民等からの要望に随時対応できるようにするため、事実上待機せざるを得ない状態に置かれていた」こと、そして、「本件会社は、Xらから管理日報等の提出を受けるなどして定期的に業務の報告を受け、適宜業務についての指示をしていた」ことから、管理員室の隣の居室における不活動時間も含めて、本件会社の指揮命令下に置かれていたとしている。このようなマンションの住込管理人の所定時間外業務の労働時間該当性については、同判決以前から裁判例が分かれていたところである。そして、船員法上の労働時間を検討する上で示唆的な裁判例として、大阪地判平成17年3月11日労判898号77頁〔互光建物管理事件〕が挙げられよう。同判決は、建物の住込管理人の労働時間について「所定の勤務時間外であっても、火災等の緊急事態が生じた場合には、その限りで対応が義務づけられているが、このような緊急事態が生じることは希であると考えられる上、この対応のために原告の勤務時間外の過ごし方に特段の制約が課されている（例えば外出が禁止されるとか、飲酒が禁止される等）わけではないから、緊急事態への対応を義務づけられているからといって、それ以外の日常生活時間を緊急対応のための待機時間（いわゆる手待時間）であると評価することはできない。」と判示する²²。これらの判例によれば、不活動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労働時間にあたり、その時間について労働契約上の役務の提供が義務づけられていると評価される場合には、使用者の指揮命令下に置かれ、労基法上の労働時間に該当すると解されている²³。

このような判例の流れを概観すると、一般的に、判例は、指揮命令下説に従っているようにも思われる一方、その考慮要素として、業務性の有無、使用者の指揮命令下における待機と言えるか、そして、当該行為が義務付けられていたのかなどを見ている点で、業務

²⁰ 前掲註16・竹田249頁。なお、同解説では「労務に就かせることが全く予定されていないのに場所的拘束のみがされている場合（実際にそのような拘束が行われることが多いとは考え難いところではある。）」と述べられているが、海上労働の性質上、休息時間における場所的拘束性という要素がどのように影響を与えるのかということが問題となると思われる。

²¹ 同事件は、前掲最判平成14年2月28日が示すような就労の実態が全くないわけではなかったとする一方で、そのような乗客対応は例外的なものであったとも認定されている（山下昇「東京高判平成30年8月29日判批」法学セミナー785号（2020年）111頁参照）。

²² 同旨の裁判例として、東京地判平成18年2月3日労判916号64頁〔新日本管財事件〕。

²³ 浅野高宏「労働契約上の労働時間—労働契約と労働時間（1）」道幸哲也＝開本英幸＝浅野高宏編『変貌する労働時間法理—《働くこと》を考える』（法律文化社、2009年）69頁。

性補充説（限定的指揮命令下説）に近いようにも思われる²⁴。

2. 4 小括

これらの判例からすると、労基法上の労働時間概念については、一般論として、労働者の活動が労基法 32 条にいう「労働させ」ることに当たるか否かを、労働者が使用者の指揮命令下に置かれたものと客観的に評価することができるか否かによってその該当性を検討している。そして、不活動時間については、具体的な就労実態に鑑みて、役務提供を義務づけられていたか否かによって判断されてきたことがわかる。

3. MLC2006 及び英米における船員の労働時間概念

3. 1 MLC2006 における労働時間概念

MLC2006 第 2.3 規則 A2.3 基準 1 (a) は「『労働時間』とは、船員が船舶のために労働することを要求される時間をいう。」と定められている。この規定の趣旨は、船舶の安全性の確保及び海難事故のリスクを回避するための船員の疲労の防止にあるとされ、同条約は、各国に対して船員の労働時間または休息時間が規制されることを確保することを求めている²⁵。同条の定義によれば、「船舶のために (on account of the ship)」 「労働することを要求される (required to do work)」 時間を労働時間として捉えられている。しかし、MLC2006 はそれ以上の定義の説明はなされておらず、それがどのような意味であるのかは不明瞭に思われる。そこで、具体的にどのような状況であるならば労働時間と言えるのかについて、以下では同条約を批准し、ほぼ同様の規定を設けているイギリス商船規則における説明を参照したいと思う。そして、全く同じ規定を設けてはいないが、アメリカにおける船員の労働時間はどのように考えられているのかについても付言する。というのも、アメリカにおいては労働時間に関連する行政解釈が定められており、特に待機時間との関係で参考に値すると考えられるからである。

3. 2 英米における船員の労働時間概念

イギリスでは、MLC2006 を受けて、2018 年イギリス商船（海上労働条約）（労働時間）規則が「『労働時間』とは、船員が船舶の職務のために労働することを要求される時間」であると定義している²⁶。そのうえで、イギリス海事・沿岸警備庁が、同規定に関する通知を発出しているが、当該通知においては以下のように述べられている。すなわち、「待機時間 (On-call time) は、船員がその時間に労働することを要求されない限り、『労働時間』には算入されない。規則では、船上での通常の休息時間が呼び出しによって妨げられた船員は、補償休息を取るべきであると規定している。例えば、船員が無人の機関室でアラームをセットした後、ベッドに戻ったが、出動要請によって休息が妨害された場合である。このような場合、船員は、呼び出されたために失われた休息時間を補う補償休息を取る権

²⁴ 前掲註 13・菅野＝山川 422 頁、前掲註 11・鎌田 119 頁。

²⁵ Moira L. McConnell, Dominick Devlin and Cleopatra Doumbia-Henry, THE MARITIME LABOUR CONVENTION, 2006 -A LEGAL PRIMER TO AN EMERGING INTERNATIONAL REGIME 301 (Martinus Nijhoff Publishers, 2011).

²⁶ The Merchant Shipping (Maritime Labour Convention) (Hours of Work) Regulations 2018, Reg.2 (1).

利がある。」²⁷と説明されている。そうすると、待機時間はそれ自体、実際に船員が労務を提供していない限り、労働時間としてカウントされないことが明示されている²⁸。そのため、待機を明示されている場合であっても、船員は実際に作業に従事していない場合には労働時間に含まれない可能性を示唆していると思われる。

他方、アメリカにおいては、46 USC § 8104 (b) が、一定の船舶につき「海技免状を受有する船員は、生命または財産が危険にさらされる緊急時を除き、入港日を含む港内では24時間のうち9時間以上、海上では24時間のうち12時間以上の労働を義務付けられてはならない。」と労働時間規制を設けている。そのうえで、アメリカ沿岸警備隊は、行政解釈として46 CFR § 15.1111 (h) において「機関室が無人である場合など、待機中の船員には、通常の休息期間が作業への呼び出しによって妨げられる場合、適切な補償休息時間を与えなければならない。」と規定し、イギリスにおける場合と同様に、原則として、待機時間は労働時間に含まれない可能性を示している²⁹。

3. 3 小括

以上のとおり、MLC2006 においては具体的にどのような場合に労働時間となるか否かは必ずしも明瞭ではないものの、英米における船員の労働時間の捉え方については、以下のようにまとめることができる。すなわち、MLC2006 とほぼ同様の文言を有するイギリス商船規則においては、待機時間それ自体は労働時間には該当せず、実際に作業に従事するよう求められた場合に、当該時間が労働時間となるとされている。また、MLC2006 と同じ規定を持たないアメリカ連邦法においても、待機時間については原則として労働時間に含まれないとされ、実際に休息を妨げて作業に従事するよう求められる場合に、当該労働時間が労働時間になると考えられているように見受けられる。そうすると、少なくとも英米における船員の労働時間概念は、実作業時間を意味し、そこには待機時間は含まれないと解されているようにも考えられる。

4. 船員法上の労働時間概念

4. 1 従来の見解

それでは、船員法上の労働時間概念は従来どのように考えられてきたのだろうか。前述したように、労基法と異なり、船員法は労働時間について定義規定を設けており、同条文がどのように解釈されてきたのかを確認する。

前述したように、船員法4条2項によれば、船長の労働時間は「職務上必要な作業に従事する時間」、船長以外の船員（海員）の労働時間は「上長の職務上の命令により作業に従事する時間」とされている。文言上、船員の労働時間は、「職務上」の「作業に従事する時間」であることがわかる。このような労働時間概念は、陸上労働の場合と大差なく、主た

²⁷ MSN 1877, para 4.1.

²⁸ Charles Boyle, MARITIME LABOUR CONVENTION 2006, UK AND REG IMPLEMENTATION 103 (Broomsbury Professional, 2018).

²⁹ アメリカ法上の労働時間規制については、See, Richard J. Dodson, SEAFARERS' RIGHTS 520 (Edited by Deirdre Fitzpatrick & Michael Anderson, Oxford University Press, 2005).

る問題は、作業に従事していない時間（待機時間）が労働時間概念から排斥されるのか否かという点にあると考えられる。前述したように、労基法上の労働時間概念においては、待機時間は労働時間に含まれると解されてきた一方³⁰、船員法上の労働時間概念においても同様に解されるのかが船員法上の労働時間概念を検討する上での肝ということになる。

船員法上の労働時間概念については、労基法上の労働時間概念に比べると議論は少ない³¹。そのような中で、船員法上の労働時間概念につき、陸上労働のそれと比較しながら検討し、「実際に労働する時間をもって労働時間とする実働時間制を採用したものであって、事業場に入った時刻から出た時刻までを労働時間とする拘束時間制によっていない」³²と説明するもののほか、「船員が船舶所有者の指揮命令のもとにおかれている時間」であって、「実労働時間」であり、その時間には作業の都合で実際には労働をしない待機時間を含むとする見解が見られる³³。また、やや判然としないところもあるが、第一に、乗船から下船まで船内に拘束されていること（場所的拘束性）、そして、第二に、船舶の外部及び内部から発生する危険に対して対処しなければならず、昼夜の別なく労働することを余儀なくされ、そのために船長には海員等に対する指揮命令権を有しており、海員は船長の指揮命令下にあること（船員7条参照）から、手待時間の多い24時間労働であることを踏まえて、船員法4条2項は、その時間のうち「作業に従事する時間」に限定するものであるとする見解が見られる³⁴。そうすると、これらの見解においては、原則、船員法4条2項は、職務上の命令に基づいて行われた実作業時間を定めたものであるという点は陸上労働の労働時間概念と共通しているように思われる。しかし、問題は作業に従事していないものの作業の都合等により待機している時間を労働時間に含むかはやや判然としない。もし、実作業時間に限定する立場を前提とするならば、作業に従事していない待機時間は労働時間には含まれない可能性が出てくる³⁵。船員法4条2項がそのような意味であるならば、船員法上の労働時間概念は、労基法上の労働時間概念よりも狭く解される余地が出てくるように考えられる³⁶。

4. 2 労基法やMLC2006等との比較検討

そうすると、具体的に労基法上の労働時間概念との比較について、上記の各見解はどのように考えてきたのだろうか。第一に、労基法上の労働時間概念においては、手待時間は

³⁰ 前掲註13・菅野＝山川420頁。

³¹ 船員の労働時間に関する研究は少なくないが、専ら、労働時間制度それ自体及びその短縮の必要性如何など立法政策的な研究が多いように見受けられる（例えば、長谷川晃「船員の労働時間」月刊労働問題50号（1962年）62頁、別所成紀「船員の労働時間についての一考察」神戸商船大学紀要第一類文科論集11号（1963年）1頁、篠原陽一「日本船員の労働時間制の問題点—船員法改正の必要性について」海運経済研究20号（1986号）227頁等）。

³² 別所成紀『船員法の研究』（海文堂、1960年）148頁。この点に関連して、同文献と同じ頃の海員組合との労働協約においては、「労働時間とは船務に従事する時間」であるとされていたようである（関谷義男「船員の労働時間制の再検討—船員法の労働保護法的解釈」海事研究47号（1961年）54頁参照）。

³³ 藤崎道好『船員法総論（改訂版）』（成山堂書店、1975年）259頁。

³⁴ 武城正長「船員労働者と労働時間制・1—船員法上の労働時間の構造と論理」労働法律旬報856号（1974年）49頁～50頁。

³⁵ 海事法研究会編『海事法（第12版）』（清田耕司＝小林豪＝金子春生）（海文堂、2023年）55頁。

³⁶ 前掲註6・南195頁は、MLC2006の労働時間概念とそれを基礎としたイギリス法等を参照しつつ待機時間を労働時間から排斥する可能性を示した。もっとも、この点については、後掲脚註41とそれに対応する本文参照。

労働時間には含まれないと指摘した上で、船員法上の労働時間には手待時間を含むべきであると説明するものがある³⁷。第二に、労基法上の労働時間は、事業場に入り、事業場から出てくる時間をいうとした上で、船員法上の労働時間はそのような概念とは異なることを明示している³⁸。これらの見解は、かなり古く、また労基法上の労働時間概念におけるその後の展開とは大きく乖離しているように見える。

まず、上記各見解と MLC2006 及び英米における船員関連法制における労働時間概念と比較すると、伝統的な船員法上の労働時間概念はそれらと軌を一にするようにも見える。前述のとおり、MLC2006 に基づいて定められたイギリス法における労働時間には、待機時間は含まれないと解されてきた。また、アメリカにおける船員の労働時間に関する規定を見ても、待機時間は実際に作業に従事していない場合には労働時間として把握されていないように思われる。そうすると、国際的な意味における船員の労働時間は、実作業時間、すなわち作業に従事している時間に限定され、待機時間は含まれないようにも見える。

他方で、日本の労基法上の労働時間概念と比較するとどうなるだろうか。労基法上の労働時間概念は、前述したように、原則として、使用者の指揮命令下に置かれている時間であるとした上で、たとえ不活動時間であったとしても、具体的な就労実態に鑑みて、役務提供が義務づけられているのであれば、労働時間に含まれ得ると考えられてきた。このように比較すると、船員法上の労働時間概念の方が労基法上の労働時間概念よりも狭く解される余地があると思われる。

4. 3 船員法上の労働時間概念の再検討

船員の労働時間は原則として 24 時間であるとした上で、船員法 4 条 2 項は、労働時間を実作業時間に限定する旨を定めたものであるとする見解をどのように考えればよいのだろうか。確かに、船員労働は職住が一致しており、場所的拘束の程度が強く、また、船長等は、常時、海員に対して船員法 7 条や 64 条に基づき指揮監督及び職務を行うのに必要な命令等をなすことができるとされている。これらの観点から、単純に指揮命令下に置かれている時間を労働時間であると捉えたとすると、24 時間連続の労働時間になりそうである。しかしながら、MLC2006 及び船員法 4 条 2 項の文言を改めて確認すると、前者については「船舶のために」、「労働を要求される時間」であるとされ、後者については、「職務上必要な」または「職務上の命令により」、「作業に従事する時間」とされているにすぎない。そのため、いずれも「職務性」と「(職務上の命令に基づく) 実作業」という 2 つの要件が含まれているという点で共通しており、職務性を欠く作業を行っている場合や、職務上の命令もなく労働から解放されている場合には労働時間には該当しないことは労基法上の労働時間の場合と異ならない。また、労基法上の労働時間概念においても、場所的拘束性が強い場合であり、緊急時に対応しなければならない場合があったとしても、それだけで当然に労働時間に該当するとは言えないことに鑑みれば、前述のような見解に与することはできないであろう³⁹。また、陸上労働の労働時間の判断においては、場所的拘束性

³⁷ 前掲註 32・別所 148 頁。

³⁸ 前掲註 32・別所 148 頁、前掲註 34・武城 49 頁。

³⁹ 実際、後述する前掲註 5・国土交通省海事局「『船員の労務管理の適正化に関するガイドライン』の解説」38 頁にもその旨が示されている。

は一部の判断要素でしかないと考えられてきた。

他方で、比較法的な見地からは、実作業のための待機時間の場合には、労働時間に該当しないことになりそうである。したがって、待機時間は労基法上の労働時間に含まれると解されてきたこととは乖離している。その意味で、船員法上の労働時間概念と労基法上の労働時間概念に違いがある可能性がある。しかし、比較法的な見地から当然に職務命令に基づく待機時間を労働時間から排除することは自明ではない。MLC2006 の文言は「船舶のために」と「労働を要求される」という2つの要件を定めているに過ぎず、職務命令に基づく待機時間を労働時間から排除する趣旨とまでは言えないからである。さらに、MLC2006 の労働時間規制は船員の疲労を防止し、もって船舶交通の安全性を確保するためであるとするならば、船員の保護に資する解釈は許容されよう⁴⁰。

したがって、船員法上の労働時間概念は、基本的に、労基法上の労働時間概念と同じように解すべきである⁴¹。そうすると、船員法4条2項の趣旨は、常時、船員法7条等に基づく船長の指揮命令下に置かれている時間であっても「職務性」と「実作業への従事」という要件を満たさない限り、労働時間には該当しないことを注意確認的に定めたものであると考えられる⁴²。ただし、ここにいう「実作業への従事」が実際に作業をしていなければならないわけではなく、職務上の命令下にあるのか否かが重要な要素となる。

5. 「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」の検討

4までで検討した船員法上の労働時間概念を前提とした上で、国土交通省海事局が定めた「船員の労務管理の適正化に関するガイドライン」（以下、「ガイドライン」という。）における船員の労働時間の考え方について検討する。まず、一般論として、ガイドラインは、「船員の労働時間の考え方」において、「『作業に従事する』とは、単に労務の提供を意味し、……実作業には従事していないものの労働からの解放が保障されていない場合も含まれる」とし、「また、同項の『命令』には、……黙示の命令による義務付けも含まれる」とする。そして、「船員の労働時間該当性の判断」において、「作業の『職務性』の有無・程度、明示の命令や船内慣習等による黙示の命令による当該作業への従事の『義務付け』の有無・程度から」個別具体的に判断する必要があるとしている。これらの記述は、船員法上の労働時間概念と労基法上の労働時間概念を同一視していると思われ、妥当であると考えられる。もっとも、このような説明の前提となっている、「一般的に、海上労働では、船員は長時間にわたって船舶に乗組んで船内で生活をしつつ、海難事故等の危険が伴う船内作業に従事することとなるが（職住一致・危険性）、航行中の船舶は陸上や他の船舶からの支援を直ちに受けることは難しく（孤立性）、当該船舶が自ら緊急事態に対処することが求められる（自己完結性）。このため、乗船中の船員は、ひとたび緊急事態が発生すれば、例えば休息時間中であつたとしても、船長の命令により作業に従事しなければならず、また、

⁴⁰ 従来からも、船員が船内において自由利用が保障されない時間は、労働時間とみなすことにより、労働時間の長い船員の利益を保護すべきであると指摘する見解も見られた（前掲註31・別所9頁）。

⁴¹ したがって、この点において、前掲註6・南195頁の見解を変更するものである。

⁴² ただし、武上正長『海上労働法の研究』（多賀出版、1985年）116頁は、本条がなければ24時間労働になることを前提としているようにも読める。

船長の許可なく下船することも許されていない。……このような海上労働の特殊性を適切に考慮する必要がある。」という点はどのような意味であるのか判然としない⁴³。確かに、これらの要素は、海上労働の特殊性として一般的に挙げられるものであるが⁴⁴、労働時間該当性にどのような影響を与えるのかはガイドラインを見ても明らかではない。海員は船長の指揮命令下に置かれており（船員法7条参照）、また、緊急時には対応をとることが求められており（船員64条参照）、乗船中は待機していることと同視し得るとも捉えられることから、そのことを踏まえた上での記述と思われるが、前述したように、これらの要素が船員法上の労働時間概念とは直接的に関係するわけではないと考えられる。したがって、これらの海上労働の特殊性を労働時間該当性の判断要素として殊更に強調する必要はないものと思われる⁴⁵。

そこで、上記のことを踏まえて、ガイドラインが示している具体例に即して検討する。第一に、ガイドラインでは「実作業には従事していないものの、上長からの命令により、開始時刻は未定であるが作業可能になり次第、直ちに実作業を開始できるように指定場所で待機した時間」は労働時間に該当するとしている。前述したように、英米においては、実作業を全く行っていないことを理由に、このような時間は労働時間に該当しないとされる可能性が示唆されるが、日本法の解釈としては、ガイドラインが示すように、職務と密接に関連し、かつ労働からの解放が保障されていない点と、上長からの命令に基づくものであり義務付けの程度が強い点から労働時間に該当すると判断して良いと考えられる。もっとも、労働時間概念を考える際には、「どこで」待機したのかよりも、「職務命令の下で」待機していたのか否かの方が重要であると考えられる。他にも、労働時間として把握され得る待機時間として、①補油・補水、船用品・食料等の積込みのために待機している時間、②荷役当直中、艀の到着が間に合わず、艀が来るまで待機している時間、③作業中雨天となり晴天待ちのために待機している時間、④荷役当直中、ウィンチの見廻り作業に従事するために待機している時間、⑤シフトのために待機している時間、⑥スタンバイ部署に就くために待機している時間は、いずれも待機を解除して、自室に戻らせる措置等を取らない限り、原則として労働時間に該当し得よう⁴⁶。次に、「上長の指示により、司厨業務を担当していない船員が、専ら自分以外の船員のための通常の供食作業（献立作成、食材の買出し、調理、配膳等）に従事した時間」も労働時間として認める。これは本来の職務とは関係ないものの、「船舶のために」行った作業として位置づけられ得ること、そして、「上長の指示」という義務付けの程度が強いものであることから、労働時間として把握されるべきであると考えられる。第三に、「上長の命令により、職務に必要な研修や訓練に参加した時間」についても、職務に必要な研修等であり職務性が肯定されること、そして、上長の命令という義務付けの程度が強いことに鑑みれば、労働時間に該当すると考えられる。逆に、ガイドラインでは、労働時間に該当しない行為として、「船内に留まる場合であっても自室等において自由に過ごすことが許されている時間」、「上長の命令に違反して行った不要不急

⁴³ 黒田直行「船員法の諸問題（2）―船員の労働時間」海事法研究会誌 265 号（2024 年）4 頁。

⁴⁴ 国土交通省海事局監修『最新海事法規の解説（24 訂版）』（成山堂書店、2004 年）64 頁、前掲註 36・清田＝小林＝金子 21 頁。

⁴⁵ 同旨、前掲註 43・黒田 5 頁。

⁴⁶ 前掲註 31・別所 9 頁。

の作業に要した時間」、「指定時刻以降は作業開始や指定場所での待機が求められるが、それまでは自由に活動できる（労働からの解放が保障されている）場合には、指定時刻までの時間」については、職務性を欠く、または職務命令下ではなく、労働からの解放が保障されている（義務付けの程度が弱い）ことに鑑みて労働時間には該当しないとしており妥当であると考えられる。

ところで、ガイドラインでも指摘されているように、船員法7条等に基づき上長の命令によって、船員を職務とは関係ない作業に従事させた場合には、当該作業時間は労働時間に該当し得ないと考えられる。この場合には、義務付けの程度が強い場合であっても、当該船員の職務とは全く無関係な作業を行っているようなときには、上記ガイドラインの説明によれば労働時間性が否定される。実際、この場合には、ハラスメントのおそれはあるものの休息時間として扱うとする見解も見られる⁴⁷。しかし、船員の活動が完全に私的行為として分類し得ることが困難であることや、船内において上長の命令に対して事実上抗うことが困難である場合があり得ることに鑑みれば、ハラスメントに当たる可能性に加えて、少なくとも賃金請求できる場合もあるものと思われる（賃金時間として把握）。つまり、船員法上の労働時間には当たらないが、賃金時間として把握すべきことは言及されてよいと考える。そして、このように、賃金請求が認めることによって、指揮命令権の濫用に対する抑止になるかもしれない⁴⁸。

6. 結びに代えて

本稿では、船員法上の労働時間概念について労基法及び英米における法制度と比較検討した上で、結論として、陸上労働者のそれと同様に解すべきであるとした。原則、待機時間は労働時間に含まれないとする英米法とは乖離する可能性はあるものの、MLC2006 自身がそれを否定する趣旨として労働時間概念を定めたものであるとは解されないこと、そして、ガイドラインの内容は概ね妥当ではあるが、海上労働の特殊性を殊更に強調する必要はないことを示した。なお、船員法上の労働時間には該当しないものの、賃金請求が可能な時間として把握すべき場合もあることを示した。船員法上の労働時間概念は近時、船員の働き方改革を契機に議論され始めてきたように思われるが、今後具体的な事例の集積を待って、より精緻化すべきであろう。

⁴⁷ 池田智朗「船員の労働時間管理・健康確保への対応」労働法学会研究会報 2824 号（2024 年）21 頁参照。

⁴⁸ 船長の指揮命令権は、職務執行上必要な範囲に限られており、このような職務命令はハラスメントと同時に、指揮命令権の濫用に当たる可能性もある（前掲註 33・藤崎 80 頁）。