

主 文

- 1 被告は、原告に対し、金144万8376円並びに内金44万8376円に対する平成20年5月29日から支払済みまで年6分の割合による金員及び内金100万円に対する同日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 2 被告は、原告に対し、金20万円及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 3 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 4 訴訟費用はこれを10分し、その7を原告の負担とし、その余は被告の負担とする。
- 5 この判決は、第1項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第1 請求

- 1 被告は、原告に対し、金149万7846円並びに内金74万8923円に対する平成20年5月29日から支払済みまで年6分の割合による金員及び内金74万8923円に対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。
- 2 被告は、原告に対し、金300万円及びこれに対する平成20年5月29日から支払済みまで年5分の割合による金員を支払え。

第2 事案の概要

本件は、「a」と称してコンビニ型店舗をチェーン展開して経営する株式会社である被告の店舗で勤務していた原告が、①店長としての扱いを受けた平成19年5月16日以降の労働契約に基づく未払の割増賃金及び休日割増賃金の合計74万8923円並びにこれらに対する訴状送達の日（平成20年5月29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、②同未払割増賃金に係る労働基準法114条に基づく同額の付加金の支払及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで民法所定の年5分

の割合による遅延損害金の支払，③被告から長時間・過重労働を強いられたことによりうつ病を発症したとして，債務不履行（安全配慮義務違反）又は不法行為に基づく慰謝料300万円及びこれに対する訴状送達の日（平成20年5月29日）から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払をそれぞれ求めたところ，被告は，原告の主張する労働時間を否認するとともに，被告店舗の店長であった原告は労働基準法41条2号に規定する「監督若しくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」という。）に該当するとして，割増賃金等の支払を争い，また被告には原告に対する安全配慮義務違反はないなどと主張して，原告の請求を争う事案である。

1 前提事実（争いのない事実，各項掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実）

(1) 当事者等

ア 被告は，「a」と称し，食料品，日用雑貨のほか，生鮮食品も取り扱う24時間営業のコンビニ型店舗をチェーン展開して経営する株式会社である。

イ 原告は，平成10年に高校を卒業し，アルバイト経験等を経て，平成18年9月4日，被告との間で期限の定めのない雇用契約を締結し（以下「本件雇用契約」という。），社員として雇用された者で，被告に雇用されるまで正社員としての経験はなかった。なお，原告は，平成19年6月1日，店長となったが，その後，同年10月1日から一般の社員となり，同月9日から公休及び有給休暇を取得し，同月23日から現在まで休職している（甲26，35）。

(2) 本件雇用契約

ア 本件雇用契約の内容は，おおむね下記のとおりである（甲1）。

就 業 場 所 関東営業部管轄店舗

従事すべき業務 店舗運営業務全般

就業時間	店舗の現状に合わせた始業・終業時間を事前にシフト表で定め、勤務時間は実労1日8時間とする。
休憩時間	シフト表で定められた1時間
賃金	年俸300万0004円（自己管理給・調整手当を含む。）
手当	自己管理給，通勤手当，調整手当 なお，自己管理給は，1日2時間の時間外手当（年間520時間）のみなし時間外勤務手当相当額として支給。つまり，1日2時間の時間外手当を毎月固定給として設定し支給する手当のこと（年俸に含まれる。）。
休日	週1日の他，月の合計が9日となる日数，年始休暇4日，夏期休暇7日（年間休日119日・年間とは当年4月16日から翌年4月15日までとする。）
休暇	6か月継続勤務した場合10日間，その他の休暇の詳細は就業規則による。
賃金支払方法	毎月15日締め25日払い（毎月及び夏期・冬期に年俸の1/14を支給する。）
その他	年俸には，役割給・技能者手当・自己管理給・調整手当を含む。 その他の定めは就業規則による。

イ 被告は，平成19年7月分以降の時間外賃金の支払を，原告が店長であって労働基準法41条2号に定める管理監督者であることを理由に拒否した。

(3) 就業規則（甲2）

ア 社員の定義（2条）

この規則における社員とは，パート・アルバイト（以下「PA」とい

う。)を除き、就業規則に定める採用手続を経て採用された者を言う。

イ 出退勤の規律（12条）

社員は出勤・退勤の時、次の事項を守らなければならない。

- ① 始業時刻と同時に業務にかかれるよう準備すること
- ② 社員は出退勤時、自分で勤怠管理システムにより勤怠登録すること。
また直行・直帰など業務上の事情により勤怠登録できない場合には、翌日に勤怠登録修正を行うこと
- ③ 退勤時、各職場の整理整頓を行い、戸締まり、火の元、消灯及び機器電源を確実に点検すること

ウ 勤務時間（18条）

社員の勤務時間は、1日8時間、1週平均40時間とする。

エ 始業時刻・終業時刻・休憩時刻（19条）

- ① 店舗勤務者のうち早番の者が8時始業、17時終業と、遅番の者が13時始業、22時終業とする。ただし、24時間営業店舗及び開店時間が10時以前か閉店時間が22時以降の店舗については、店舗の状況に合わせて始業・終業時間を事前にシフト表で定めておく。
- ② 休憩は1時間とし、12時より与える。ただし、店舗については交替で与える。

オ 休日・休暇（22条）

社員の休日は次のとおりとする。

- ① 年間の休日・休暇は109日とする。
- ② 所定休日は、シフト表により月9日、年始休暇として1月1日から2月末日までの間に4日、夏期休暇として7月16日から9月末日までの間に7日及びそのほか被告が必要と認める休日とする。

カ 適用の除外（23条）

労働基準法41条の定める管理監督者に当たる社員については、18条

及び20条の規定から除外される。

(4) 職務権限規定等（甲7の1・2）

被告においては、各職位の責任と権限等を明確にすることなどを目的として職務権限規定が定められており、その内容は下記のとおりである。

ア 役職及び呼称（14条）

被告には、部長、室長、課長、主事、主任、バイヤー、DB、ゾーンSV、エリアSV、リクルーター、ゾーンマネージャー、エリアマネージャー、トレーナー及び店長と呼称される役職が設けられている。

イ ゾーンマネージャー等（20条）

ゾーンマネージャー等は、部長の指揮下にあつて、委任された一定範囲の店舗を管理及び指導する職務を執行する権限と責任、その他委譲された一定範囲の職務を執行する権限と責任を有する。

ウ エリアマネージャー等（21条）

エリアマネージャー等は、ゾーンマネージャー等の指揮下にあつて、委任された一定範囲のエリアを管理及び指導する職務を執行する権限と責任、その他委譲された一定範囲の職務を執行する権限と責任を有する。

エ 店長（22条）

店長は、エリアマネージャーの指揮下にあつて、委任された店舗を運営及び管理する職務、その他委譲された一定範囲の職務を執行する権限と責任を有する。

オ バイヤー（23条）

バイヤーは、部長の指揮下にあつて、委任された商品カテゴリーの商品仕入れに関する職務を執行する権限と責任、その他委譲された一定範囲の職務を執行する権限と責任を有する。

(5) 被告の組織（枝番を含む甲8，15）

ア 本社に属する営業部統括本部の下、関東第1営業部が置かれ、その下に

ゾーンマネージャーが存在し、8つのエリアを統括する。8つのエリアにおいては、各エリアにエリアマネージャーが置かれ、エリア内の各店舗に専任又は兼任の店長が置かれる。エクセレント店長とは、重要な店舗を任せられ、あるいは他店舗のサポートを行う職責を負う。なお、平成18年9月から平成19年9月までの間、被告は約700店舗の直営店を有していた。

イ 被告において、社員の採用、解雇等の人事権は本社に属する部長、室長以上に帰属し、各店舗の店長には採用、解雇等の人事権はなかった。

社員の移動は、ゾーンマネージャーやエリアマネージャー等による所定の申請の後、本社に属する部長、室長以上が決定権限を有しており、各店舗の店長に権限は認められていなかった。

(6) 給与規定（甲3）

ア 給与制度の基本（4条）

（ア） 給与制度の基本は年俸制給与とする。

（イ） 年俸制とは、人事考課の結果並びに業務目標、基本職務目標等の水準を勘案して、年単位で給与を決定することをいう。

イ 給与の構成と体系（6条）

給与の構成は、下記のとおりとする。

（ア） 基準年俸

基本給、役割給、自己管理給及び調整給

（イ） 基準外年俸

単身赴任手当、通勤手当、開発手当及びインセンティブ

ウ 給与の対象期間と支払日（7条）

（ア） 年俸制給与の計算対象期間は、当年4月16日から翌年4月15日までの1年間とする。

（イ） 基準年俸に関しては、年俸額の14分の1を毎月25日に支給し、

7月10日と12月10日には他の14分の1を支給する（なお、7月10日及び12月10日に支給されるものを特別給という。）。

エ 日割計算（9条）

月の途中で入・退職したときの当該月の支給額は、次の計算式により算出した額とする。

当月支給額＝年俸額÷14－欠勤日額×欠勤日数

欠勤日額＝年俸額÷14÷当月暦日数

オ 職能年俸，基本給（14条）

職能年俸及び基本給は社員の職能等級に応じて決定する。

カ 役割給（15条）

店長・主任以上の管理職者及び専門職者に対し、その役職・専門職の役割の難易度並びに会社への業績貢献度に応じて、あらかじめ定められた役割給を支給する。

なお、店長とされる者の役割給は、4級の者が4万円、5級の者が5万円である。

また、その余の管理職とされる者の役割給については、「エクセレント店長」が7万円、主事が8万円、課長及びエリアマネージャーが12万円又は8万円などとされている。

キ 自己管理給（16条）

管理職者及び専門職者以外の社員に対し、職能等級に応じて自己管理給を支給する。

なお、自己管理給の額は、3級の者が6万円、2級の者が5万円、1級の者が4万円とされている。

また、自己管理給は、年間520時間（月平均43.33時間）のみなし時間外勤務手当相当額として固定額で支給する。

ク 調整給（17条）

職能等級への格付け又は職務の変更等に伴い、給与について調整の必要が生じた場合には、必要な額を必要な期間、調整給として支給することがある。

ケ 不就業の場合の給与（24条）

社員が下記(ア)ないし(ウ)のいずれかに該当し、就業しなかったときは、9条に定める基準日額に基づいて計算した不就業の日数相当額を基準年俸月額から控除する。

(ア) 欠勤により就業しなかったとき その日数

(イ) 就業規則に定める無給休暇を取得したとき その日数

(ウ) 業務上の傷病により公傷休暇を取得した場合で労働者災害保険法の定める法定給付を受けたとき その日数

(7) 原告の給与額及びその内訳（枝番を含む甲4）

原告に対し基本的に支給された給与（税等控除前）は、店長となる平成19年5月度（平成18年から平成19年5月15日。同月25日支給）以前は、月例賃金のうち、15万3500円を基本給、786円を調整給、6万円を自己管理給として合計21万4286円、店長となった同年6月1日を含む同6月度以降同年9月度（同年5月16日以降同年9月15日）までに支給された給与は、月例賃金のうち、基本給21万4800円に役割給4万円を加えた合計25万4800円（税等控除前）、原告が店長から一般社員となった同年10月1日を含む同年10月度（同年9月16日から同年10月15日）に支給された給与は、基本給15万8900円、資格手当1万円、自己管理給6万円の合計22万8900円であったが、その他、超過勤務手当等を考慮して具体的に支給された金額及び内訳（税等控除前）は以下のとおりであった。

① 平成18年9月分	8万2949円
基本給	15万3500円

調整給	786円
自己管理給	6万円
勤怠控除	-13万1337円
② 平成18年11月分から平成19年2月分まで	各21万4286円
基本給	15万3500円
調整給	786円
自己管理給	6万円
③ 平成19年5月分	33万2504円
基本給	15万3500円
調整給	786円
自己管理給	6万円
超過勤務手当	6万0113円
深夜勤務手当	4万4515円
通勤費	1万3590円
④ 平成19年6月分	31万2534円
基本給	21万4800円
役割給	4万円
超過勤務手当	3万0260円
深夜勤務手当	1万3884円
通勤費	1万3590円
⑤ 平成19年7月分	26万8390円
基本給	21万4800円
役割給	4万円
通勤費	1万3590円
⑥ 平成19年8月及び同年9月分	各25万4800円
基本給	21万4800円

役割給	4万円
⑦ 平成19年10月分	22万8900円
基本給	15万8900円
資格手当	1万円
自己管理給	6万円

⑧ なお、原告は、上記のほか、平成18年12月及び平成19年7月に特別給として、それぞれ21万4826円、25万4800円（税等控除前）の支給を受けた。

3 争点

- (1) 原告の実労働時間
- (2) 原告が管理監督者に当たるか
- (3) 原告に支払われるべき時間外割増賃金及び休日割増賃金の額
- (4) 時間外割増賃金及び休日割増賃金についての付加金の要否
- (5) 原告は被告店舗における業務の肉体的心理的負担によりうつ病に罹患したか
- (6) 被告は原告の労働時間等が適切になるように管理すべき義務を怠ったか
- (7) 慰謝料額

4 争点に対する当事者の主張

- (1) 争点(1)（原告の実労働時間）について

（原告の主張）

原告は、被告の業務命令に従い、別紙勤務時間一覧表（原告主張）1ないし14のと通りの時間、業務に従事した。

（被告の主張）

否認する。

被告店舗の店長は、管理監督者の地位にあり、自らの時間管理に関して厳格なルールがないため、健康管理として必要な限度において出勤時

刻，退社時刻及び休憩時間を勤怠管理システムのデータ上に記録するにすぎず，特に，休憩時間については，出勤後退社するまでの間，常に業務に従事しなければならないという勤務実態ではないにもかかわらず，勤怠管理システムのデータ上に労働から解放された休憩時間全てが反映されているわけではない。

したがって，勤怠ウェブシステムのデータ上の記録を前提に，出勤時刻から退社時刻までの間で休憩時間を除いた全ての時間を労働時間として主張する原告の主張は事実と反する。

とりわけ，原告がα店に勤務中の平成19年3月31日の前後において勤務環境に変化がないにもかかわらず，同年4月以降同年8月中旬までの間，勤怠管理システムに休憩時間の記録がないのは，実際には休憩時間があったのにこれを記録しなかった結果にすぎない。

また，同年8月7日から同月10日までの間，勤怠管理システム上は，連続84時間勤務となっているが，これは不自然である。

さらに，原告は出勤の必要性がないのに出勤していたことも多く，その時間については実労働時間から除外されるべきである。

(2) 争点(2) (原告が管理監督者に当たるか) について

(被告の主張)

ア 労働基準法違反に対して刑事罰が予定されていることを考慮すれば，その刑事罰の免責事由ともなる「管理若しくは監督の地位にある者」（労働基準法41条2号）との規定を殊更限定的に解釈することは許されず，管理監督者とは，監督の地位にある者又は管理の地位にある者を言うべきである。

イ そして，監督の地位にある者とは，使用者のために労働者の労働状況を観察し，指揮監督により労働者の労務提供を確保する地位にある者を言い，管理の地位にある者とは，使用者のために労働者の採用，解雇，昇級，転

勤等の人事管理を行う者を言うとは解すべきであり、ある労働者が管理監督者に当たるか否かは、当該労働者の職務内容、責任及び権限を考慮して決すべきである。

ウ なお、通達（昭和22年9月13日付け発基第17号）における「経営者と一体的な立場にある者」とは、当該労働者が、ある事業所において経営者のために監督あるいは管理をする地位にあることを言い、企業全体について経営者と一体的な地位にあることまで要求されていないと解すべきである

また、上記通達における「出社退社等について厳格な制限を受けていない者」に該当するか否かは、その者の職務、責任ゆえに労働時間等の制限になじまないものであるか否かを考慮すれば足り、それをこえて自己の判断で出社・退社を含めた労働時間等の自由裁量まで認められていることを要求すべきではない。

さらに、賃金等の待遇面については、昭和63年の通達（同年3月14日付け基発第150号）によって新たに付け加えられたものにすぎないのであるから、これを「経営者と一体的な立場にある者」であるか否かを判断する際に考慮すべきではない。

エ 以上を前提として考慮すると、店長は、担当店舗の運営につき、商品の発注・値引き・破棄等につき権限を有しており、また、店舗運営のためにPAに対する指揮監督権限を有し、その労務提供を確保する権限を有している。また、店長は、PAにつき募集・採用・解雇のほか、勤務日・労働時間を決定する権限をも有していたのであるから、店長は担当店舗のPAに対して直接指揮監督権を行使して、適切な労務提供を確保すべき責任を負う地位にあり監督の地位にある者に当たり、また、管理権についても広範な権限が与えられているから管理の地位にある者に当たるといふべきである。

以上のとおり、店長は、被告の全社的あるいはエリアごとの経営方針・経営戦略を正確に把握し、担当店舗において、かかる方針・戦略を反映すべく与えられた監督権限、管理権限を行使すべき職務を負っていたのであり、店舗単位で見た場合、まさに「経営者と一体的な立場にある者」に当たるといふべきである。

なお、管理監督者に当たるか否かを判断するに当たって、賃金等の待遇面を考慮すべきでないことは上記のとおりであるが、仮に、この点を考慮するとしても、一般の社員の基本給は15万4286円であり、時間外割増賃金として支払われる自己管理給は6万円であるところ、4級店長に昇格した後は、基本給21万4800円のほか、役割給として4万円が支給されるのであり、4級店長に昇格することによって基本給が6万円以上増額されるほか、役割給として4万円も支給されるのであるから、管理監督者として相応の待遇がされている。

(原告の主張)

ア 管理監督者（労働基準法41条2号）とは、労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場において、同法所定の労働時間等の枠を越えて事業活動をするを要請されてもやむを得ないと言えるような重要な職務と権限を付与され、また、賃金等の待遇やその勤務態様において、他の一般労働者に比べて優遇措置が取られているため、労働時間等に関する規定の適用を除外されても、上記の基本原則に反するような事態が避けられ、当該労働者の保護にかけることがない者をいうが、①店長の職務・権限は、被告の指示、命令に従って店舗内の運営を行い得るにすぎないこと、②店長に労働時間の裁量はなく、③店長の手取り収入が一般の社員の手取り収入より少額であり、管理監督者にふさわしい処遇を受けていないこと、④社員がわずかな研修期間を経たのみで昇格できる店長が、経営者と一体的な立場にあつて重要な業務を行うものとはいえないこと、

⑤被告全従業員の7割が店長であることなどに照らせば、原告が管理監督者でないことは明らかである。

イ 店長は、担当店舗におけるP Aの募集・採用・解雇の権限を有していたが、P Aの時給は被告の定めた基準に沿って決定し得るにすぎないし、P Aの解雇事由についても、不正行為等に限定されていた。なお、店長は、社員の採用や異動等に関し、何ら権限を有していない。

また、店長は、個店の発注や作業割り当て等の権限を有するとされているが、現実には、商品の発注・陳列方法、店舗運営に関する事項は全て被告本社営業統括部門によって決定されており、店長の裁量の余地はほとんどなかった。

ウ 被告チェーン店では、24時間営業を行うため、店長、社員及びP Aによりシフトが生まれ、常時2ないし3名が業務に従事していたが、店長がシフトを組む際には、先ずP Aや社員の予定を優先し、その後、業務に従事している人数が2ないし3名に満たない時間帯を自らの勤務時間帯と決定することが通例となっており、事実上長時間勤務を余儀なくされる状況にあったほか、P Aが欠勤した場合にもその穴埋めのため、店長が出勤せざるを得ない状況にあった。

その結果、原告は、平成19年6月に303.25時間、同年7月に256.5時間、同年8月に343.25時間、同年9月に231.75時間という法定労働時間を超える長時間労働を行い、特に、平成19年8月7日から同月10日までの4日間で、80時間を超える長時間労働を行った。

エ 原告は店長に昇格したことにより、月例賃金が4万0514円増額したにすぎず、また、現実の賃金額は減額されている。

(3) 争点(3) (原告に支払われるべき時間外割増賃金及び休日割増賃金の額) について

(原告の主張)

ア 1か月当たりの通常の賃金について

1か月当たりの通常の賃金は、店長としての給与待遇を受ける以前（平成19年5月15日以前）は原告が基本的に支給される給与（基本給＋調整給＋自己管理給）から自己管理給を控除した金額、すなわち15万4286円であり、店長としての給与待遇を受けた以降（平成19年5月16日以降）は原告が基本的に支給される給与（基本給＋調整給＋自己管理給＋役割給）から役割給を控除した金額となる。

イ 所定労働時間について

1か月当たりの所定労働時間は、当該月の日数から月9日の休日を控除し、同日数に1日の労働時間8時間を乗じた時間である。

ウ 休日就労（休日の特定方法）について

(ア) 被告は、事前に休日を指定し、その休日に出勤を求めるという態様を取っていなかった。そこで、月9日の休日、年始休暇4日、夏期休暇7日を取ることができるよう、休日は以下のとおり特定されるべきである。

- ① 契約書には週1日の休日とあるので、7日に一度は休日がある。
- ② 一般社会においては、土日を休日とするように、休日は連続2日取ることが望ましい。そこで、公休の翌日を休日とする。
- ③ 年始休暇は、名称や休暇の趣旨からして、1月の初旬にまとめて与えられる休暇である。
- ④ 夏期休暇は、名称や休暇の趣旨からして、8月の中旬の時期の前後にまとめて与えられる休暇である。

(イ) 休日

以上の観点から、タイムカード表上、「未入」あるいは「公休」として書かれている日を休日とし、そのほか、次の日を休日とする。

平成18年9月17日，同年11月4日，同月18日，同年12月11日，同月20日，同月25日，平成19年1月1日，同月5日ないし同月8日（年始休暇），同月15日，同月20日，同月25日，同年2月1日，同月2日，同月9日，同月11日，同年4月4日，同月7日，同月14日，同月23日，同月30日，同年5月1日，同月16日，同月23日，同月31日，同年6月1日，同月8日，同月9日，同月15日，同月16日，同月23日，同月24日，同年7月2日，同月16日，同月17日，同月25日，同年8月1日，同月2日，同月9日，同月10日，同月15日，同月16日ないし同月22日（夏期休暇），同月24日，同年9月6日，同月14日，同月18日，同月25日，同月29日，同年10月6日
(被告の主張)

否認ないし争う。

(4) 争点(4)（時間外割増賃金及び休日割増賃金についての付加金の要否）について

(原告の主張)

被告は，原告に対し，労働基準法114条に基づき，付加金を支払うべきである。

(被告の主張)

争う。

(5) 争点(5)（原告は被告店舗における業務の肉体的心理的負担によりうつ病に罹患したか）について

(原告の主張)

原告は，被告による後記(6)の安全配慮義務違反により，恒常的な不規則，超過勤務，度重なる不意打ちな店舗移動を余儀なくされ，その結果，うつ病に罹患した。

(被告の主張)

否認する。

(6) 争点(6) (被告は原告の労働時間等が適切になるよう管理すべき義務を怠ったか) について

(原告の主張)

被告は、使用者として、その雇用する労働者である原告に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように労働時間、勤務状況を把握し、原告が長時間労働、過重労働を行っている場合には適切な労働時間管理を行う義務を負っている。

そして、被告は、原告が勤務した労働時間を給与計算の関係上把握することが可能であり、また、エリアマネージャー及びゾーンマネージャー等はこれを現実把握していたにもかかわらず、適切な指導をせず、かえってさらなる長時間労働を強要したほか、短期間で不意打的な店舗異動をするなどして上記義務を怠った。

(被告の主張)

被告は、ゾーンマネージャー及びエリアマネージャーを通じて、原告の心身の健康を害することのないように労働時間、業務内容その他の事項について、適切に管理、注意を行っているのであるから、原告の健康管理に関する安全配慮義務を怠っていない。

(7) 争点(7) (慰謝料額) について

(原告の主張)

被告の安全配慮義務違反により原告が被った精神的損害は300万円を下らない。

(被告の主張)

否認ないし争う。

第3 争点に対する判断

1 前記前提事実，証拠（枝番を含む甲5，7ないし14，16ないし19，26，28，36，乙1ないし3，6，7，9ないし11，13，証人b，証人c，証人d，原告）及び弁論の全趣旨によれば，以下の事実が認められる。

(1) 被告は，コンビニエンスストアをチェーン展開して経営している株式会社であり，各チェーン店は24時間営業し，食料品や日用雑貨等を販売している。通常のコンビニエンスストアと比較した場合，被告が経営するチェーン店舗は野菜等の生鮮食料品が入手できること，商品の基本的な価格が99円，199円又は299円といった安値に設定されていることに特徴がある。

被告は，そのチェーン店舗を維持するために，店舗ごとに，商品の仕入れ・陳列・販売・在庫管理，金銭管理，PAの労務管理等を行う必要があり，被告従業員をして上記店舗運營業務に従事させている。なお，被告では，各店舗に配属された店長，社員及びPAにより24時間体制のシフトを組んで，商品の発注・陳列，店舗の清掃，接客，レジ打ち等の日常的な業務を行っていた。

(2) 各チェーン店において販売する商品については，被告によって商品・発注先・販売価格，店舗内の棚ごとの合計商品数及び合計金額等が「棚割り」として定められており，商品の大多数が必須商品として販売することが義務づけられていたほか，月ごとの販売スケジュールも定められていた。また，被告は，毎月，各チェーン店に対し，「売り込み商品」と称する商品を指定して，販売を推進するよう指示し，その売行きをチェックしていたほか，「送り込み」と称して，特定の商品を各チェーン店に送付し，その販売を指示するなどもしていた。なお，各チェーン店において独自の商品を販売することはほとんどない。

また，各チェーン店においては，24時間の商品販売業務を維持するため，各店に店長1名又は社員1名のほか，十数名から二十数名程度のPAが所属

しているが、そのうち現実に店舗において業務に従事しているのは、おおむね2ないし3名程度である。

店舗において人手不足が発生した場合は、近隣の他店舗に応援を依頼し、又はエリアマネージャーに応援できる店舗がないか依頼することが可能であった。

(3) 被告における勤務時間管理

被告における出退勤記録は、正社員の出勤時刻及び退勤時刻並びに休憩開始時刻及び休憩終了時刻が記載された被告のイントラネット上の電磁的記録（勤怠管理システム）であり、各時刻については、その都度、各従業員が自己の社員コード（バーコード形態）をスキャンし、被告の勤怠管理システム上に記録することで行われ、この記録は被告本部でも把握可能である。

(4) 店長の担当業務について

上記チェーン店を運営するため、店長は、日常的な業務として、午前8時から午前11時までの間の①レジ内の現金とレジに記録された現金有り高を照合するレジ精算、②レジ内に保管されている紙幣を金庫に移し替える途中集金及び③洋日配（パン、乳飲料、冷凍食品）、和日配（卵、うどん・そば等の麺類、漬け物）等の商品の発注、午前11時から午後1時までの間の④野菜や果物等の農産物の発注及び⑤農産物の鮮度管理、午後1時から午後8時までの間の⑥レジ内の現金とレジに記録された現金有り高を照合するレジ精算及び⑦上記③及び④以外の食品や雑貨等の商品の発注等を担当しているほか、⑧PAが担当するレジ打ち、商品の加工・陳列等といった店舗運営上の通常業務についても、担当することがある。⑨午後8時から午後10時までの間、店長が勤務する場合、途中集金業務を行う。

そのほか、店長は、⑩シフト表の作成、⑪消費期限のチェック、⑫店頭や窓ガラス等の清掃業務、⑬レジ袋など資材の注文、消耗品の注文、⑭商品チ

ラシの配布，POPという陳列カードの作成や貼付け，⑮銀行における手続，⑯クレーム対応，⑰PAの求人，面接，採用，指導，⑱売上対策報告書（月次で作成する先月の結果及び今月の目標を報告する報告書）作成等を担当している。

その具体的な業務の内容は，おおむね下記のとおりである。

ア 商品の発注（③④⑦）

（ア）商品の発注は，読取機を使用して，店舗内の棚に印刷されたバーコードを商品ごとに読み取った上，発注数を入力する方法により行われる。

発注の際には，販売データ，発注データの履歴や陳列状況を参考に商品の売行きを確認分析して自分の判断で発注数を決め，併せて棚の奥にある商品の前出しも行う。

（イ）被告チェーン店での取扱商品は，少なくとも4500種類にのぼっており，上記のとおり，午前11時，午後1時及び午後8時までに注文すべき商品が定められているほか，午後8時までに発注すべき商品（⑦）については，注文すべき曜日が隔日ごとに定められている。

イ レジ精算（①⑥）

（ア）レジ精算は，レジ内の保管されている現金とレジに記録された現金有り高を照合し，午後8時の段階（⑥）でこれが一致していればその旨被告本部に報告して終了する。

（イ）レジ精算の結果，現金と現金有り高が一致しない場合には，返品処理の誤り，前回のレジ精算の誤り及びPAの不正の可能性が疑われることから，コンピュータ上の売買記録を印字した上，これをチェックし，特にPAによる不正の有無を店内備付けのカメラ画像をチェックするなどして確認する。

ウ その他

（ア）農産物の鮮度管理（⑤）は，入商品を前出ししながら，1日3回行

う。農産物が傷んでいないか、陳列している農産物のうち傷んでいるものの有無を確認し、傷んでいるものがあればその部分を取り除いて、値下げした上で再度陳列したり、廃棄したりする。

(イ) 商品の陳列(⑧)については、被告によって週ごとの「棚割り」及び月ごとの販売スケジュールが定められており、これに沿って商品を陳列し、さらに、「棚割り」が変更されるごとに商品の並替えをするというものである。

(ウ) シフト表の作成(⑩)については、P Aごとに勤務可能な曜日及び時間帯を考慮した上で作成する必要があるが、必要人数のP Aを確保できない時間帯は、店長自らが勤務することとしたり、派遣社員を要請したりするなどして、シフト表を作成する。

P Aが急に休んだ場合は、他のP Aや他店舗に人員の応援を要請し、可能であればシフトに入ってもらおうといった方法がある。

なお、被告チェーン店のシフトは、午前8時から午後1時までの「午前」、午後1時から午後5時までの「昼」、午後5時から午後10時までの「夕方」及び午後10時から午前8時までの「深夜」という4つに分類されており、P Aはシフト表に従って、いずれかの時間帯に勤務することとされていた。

(エ) クレーム対応(⑫)

クレーム対応については、店長が初期対応を行い、難しいクレームが発生した場合には、本部のお客様相談室に相談し、また、上司であるエリアマネージャーにも報告をし、指示を仰ぐが、最終的に対応するのは店長であった。原告も、実際のクレーム対応をしたことがあった。

(オ) P Aの採用等(⑬)

店長は、担当店舗においてP Aが不足した場合には、P Aを採用することができたが、その時給額については、エリアマネージャーから指示

があり、その金額を裁量で変更する権限はなかった。

なお、被告から、店長に対し、P Aの解雇権限があるとの明確な説明はなかった。

エ 店長とP Aの役割分担

(ア) 店長は、上記店長の業務のうち、商品の発注、レジ精算、途中集金等については、P Aを指導・教育した上で、P Aに担当させることも可能である。

(イ) 他方、店長は、商品の発注やレジ精算等と並行して、レジ打ちや商品の陳列等の原則としてP Aが担当する業務を担当することがある(⑧)。

オ 上記のほか、被告では、「O J Tテスト」と呼称される、ゾーンマネージャーやエリアマネージャー等が各チェーン店を訪問し、社員のあいさつや身だしなみ、店舗の清掃、売場状況及び陳列状況等の複数項目にそれぞれ点数を付けて評価した上、その評価に基づき、店長に対して、店舗運営の改善を指示することが行われている。

(5) 店長の決裁権限

ア 店長は、店舗P Aの新規採用の決裁権限を有するが、店舗担当社員の新規採用の決裁権限はない。

イ 店長は、店舗運営に関しても、通常範囲内の個店の運営経費・発注・作業割当て・商品の値引き・商品廃棄の決裁権限を有するのみで、通常範囲内の個店の商品返品をする場合には、立案、起案した上でバイヤーの決裁を、エリア内における通常範囲内の店舗間一時的人員調整及び店舗間商品振替えについても、立案、起案した上で、エリアマネージャーの決裁を受けなければならない。その他、通常範囲内の店舗修繕、不定期経費の出費(最低価格は5万円未満)については立案、起案権限すらない。

(6) 店長は、上記(4)の業務を行う傍ら、月1回開催される店長会議やエリア

会議に出席し、被告の経営方針や経営戦略等を伝達されていた。また、店長は、同じく月1回開催される金銭研修や生鮮研修等に出席することが義務づけられていた。

店長会議等の機会において、店長意見が聴取されたり経営方針について討論したりする機会はほとんどなかった。

なお、平成19年8月当時、被告における正社員の人数は300名弱であったところ、店長会議に出席していたのは200名弱であった。

(7) 販促活動

店長には、担当店舗の売上げを伸ばすための発案をする権限や、店舗に置かない商品や販売促進のためのチラシを新聞に折り込むことなどを決定する権限はなく、また、販売促進に関して、店舗独自の企画を行うために店長に委ねられた予算はなく、こうした販促活動は、エリアマネージャー等を通して上部の判断を仰いだ上で行うことが可能であるにすぎなかった。

(8) 人件費の管理

被告は、店長に対し、売上げに対する人件費率（店長も含めた人件費の売上げに対して占める割合）が9.8パーセントを超えないよう指示していた。人件費率が高い店は、月1回開催される店長会議等で公表され、注意を受けた。

また、被告は、エリアマネージャーの監督する各エリア単位で店舗の規模、売上げ等に応じて定められる人件費の上限を定めて、エリアマネージャーの裁量により各エリアに割り振り、これを「M/H」と呼称して、店長に対し、M/Hを守るよう指示していた。そして、M/Hは、「当該店舗については、PAの労働時間について、1日のべ44時間まで」といったように、各店舗においてPAを働かせる際の1日当たりの指針として機能していた。

前記のとおり、人手が足りない際には、PAに頼む、他の店舗に頼む、

派遣アルバイトの応援を頼むなどの方法があったが、派遣アルバイトは時給約2000円で、PAの約2倍かかるため、人件費率等の観点から、店長が派遣の応援を頼むことに対する心理的圧迫となった。

(9) 健康管理

原告の休職前、被告では、年に1回健康診断を行っていた。

(10) 店長研修

ア 被告

被告では、採用後約4か月で社員が4日間の店長養成研修を受講し、その後、2日間の4級店長資格取得研修及び2日間の店長任命研修を受講すれば、店長に任命されている。

店長研修では、クレーム対応については簡単な説明を受ける程度で、シフト作成については特に説明がなかった。

イ 他のチェーン店での研修

大規模ファーストフードチェーン店であるマクドナルドでは、クレーム対応について、詳細なマニュアルがあり、研修も店長になるまで何回も受け、ロールプレイングやケーススタディを行っていた。

(11) 異動

被告では、店長になる前は、様々な店舗を経験させるという方針の下、1年未満で店舗を異動することが多く、店長になってからも半年から1年で異動することも少なくなかった。

店長は、異動先店舗で、商品の品切れがないか、商品の発注に無駄がないか、清掃がきちんとされているか、人件費率が高くないかなどに留意する。発注に関しては、店舗ごとに、売れる商品が時間、曜日、客層等により異なるため、過不足のない発注のため、店長はデータや実践で店舗の特徴を把握する必要がある。

原告が異動した際には、シフト作成に関する引継ぎがない場合が多かった。

そのため、P A各人の勤務状況、勤務時間についての希望の把握、スキル等を理解する必要があると考え、前任の店長が作成していたシフトを基に、総てのP Aから個別に話を聞いたり、場合によっては一緒に働いてスキル能力等を確認したりした。

(12) 原告の勤務店舗等

原告は、採用日である平成18年9月4日から同月6日まで本社において入社時基礎研修を受けた後、同月8日から下記のとおり、β店等において店長又は店舗担当の社員として勤務したが、その勤務形態等は以下のとおりであった。

なお、原告が勤務した下記各店舗は、いずれも被告関東第1営業部第3ゾーン内第2エリア又は第3エリア等に所属する店舗である。そして、原告は、平成19年3月16日当時、第2エリアに所属するγ店及びα店の担当を兼務する社員の地位にあった。また、その当時の店舗担当は、δ店が店長1名、γ店、α店及びε店がいずれも店長1名及び社員1ないし2名というものであり、これら店長や社員は複数店舗の担当を兼務するなどしていた。

ア 平成18年9月8日及び同月9日の勤務（β店）

原告は、平成19年9月8日からδ店に配属されたが、同店の店長が夏休みで不在であったため、同日及び翌9日はβ店で勤務した。

イ 平成18年9月10日から平成19年1月6日までの勤務（δ店・約150坪の大型店舗。専属の店長がいる。）

原告は、平成18年9月10日から、配属先のδ店の店長の下で、発注業務、精算業務、棚卸し、月刊や週刊の商品情報の把握の仕方等の仕事を教わったが、シフトの作成については教わらなかった。

ウ 平成19年1月7日から同年2月17日までの勤務（ζ店・30坪の小規模店舗）

原告は、同年1月7日から、ζ店において勤務したが、同店舗のe店長

が他店舗の店長を兼務しており同店舗へほとんど来ることがなく、また、他に社員がいなかったため、事実上の責任者として勤務した。原告は、シフト作成業務も行ったが、シフト作成について前任の社員から特に引継ぎがなかったため、残っていたシフトを参考に、P A一人一人に希望等を聞いて手探りでシフト作成を行った。

そして、同店舗は同年2月17日で閉店することが決まっていたため、原告は、P Aの出勤等に合わせて自らも出勤するなどしてP A一人一人に面会し、閉店することを告げた上で、他の店舗へ異動したいか、辞めたいかなどの希望の聴取、売場面積の削減、在庫の整理、バックヤードの荷物の処分等、閉店に伴う業務を行った。

エ 平成19年2月18日から同年3月20日までの勤務（ α 店・約80坪の大型店舗）

原告は、同年2月18日から、 α 店において勤務したが、同店舗のe店長が他店舗の店長を兼任しており、ほとんど同店舗へ来ることがなかったため、事実上の責任者として勤務した。

原告は、将来、店長となるためには、深夜業務、夜勤の経験が必要との指摘を受け、同店舗で1か月間、深夜業務に就いた。

オ 平成19年3月21日から同月30日までの勤務（ η 店・45坪のコンビニ店）

原告は同年3月21日から、 η 店において、事実上の責任者として勤務した。

原告は、 η 店で勤務した際、多くの段ボールが積んであるため火気厳禁となっているバックヤードで喫煙するP Aに対し、喫煙しないよう注意しても、「昔からこうなっている。」「cエリアマネージャーからも了解を得ている。」などと反論を受けるなどしたため、P Aらを説得し、禁煙を要請するなどの努力をした。

カ 平成19年3月31日から同年8月3日までの勤務（α店）

（ア）原告は、同年3月31日から、α店において、事実上の責任者として勤務し、その際、シフト作成等も行った。同年6月1日から、原告は、店長として勤務したが、この際、ゾーンマネージャーから、同店舗では赤字が続いているから、黒字にするよう指示を受けた。

同店舗で勤務した際、女性の社員1名が退社し、男性社員が異動になったため、社員が原告1名となったが、さらに夕方に勤務可能なPAの高校生男女各1名が辞めてしまったため、原告は、PAのシフトの穴埋めやPAの指導等を行った。

（イ）原告は、同店舗で勤務している間の平成19年6月ころから、不眠、食欲低下による体重減少、抑うつ気分、意欲低下、不安焦燥、希死念慮等の症状を自覚するようになった。

（ウ）原告は、同店舗で勤務している間の平成19年7月13日に行われた被告における健康診断を受診し、同診断に際し、不眠傾向がある旨訴えた。もともと、同健康診断における医師の総合所見では、特に異常なしとされた。

キ 平成19年8月4日から同年10月4日までの勤務（ε店）

（ア）原告は、同年8月4日から、ε店において、店長として勤務したが、同店舗はエリア間の異動を含んだため、近隣店舗の状況が把握できないと感じた。同店舗では、エリアマネージャーのc（以下「c」という。）が復帰する同年8月16日まで、エリアマネージャーが不在であった。

（イ）同店舗では、前任のdが店長をしていた平成19年6月中旬ころ、深夜のPAが不正な会計処理や店の在庫の窃取といった不正行為を1年以上前から行っていたことが発覚したため、不正行為に関わっていた深夜のPA5ないし6名が解雇されるか又は退職した。その後、dは、同

年7月20日ころ、深夜のPAを2名採用し、昼間の時間帯にレジの基本的な操作や品出しについて指導したが、発注作業は教えなかった。

(ウ) 原告は、以上のような状態で店舗を引き継いだため、バックヤードは汚れ、在庫も抱えていた。

深夜PAも勤務経験も1か月未満のPAが3名しかおらず、精算業務のできるPAもいない状態であったため、原告は店舗業務に関する教育を行う必要があった。

また、同店舗では、dが店長の際、不正行為の対応に追われ、人件費率の高い派遣社員を利用していたことなどから、人件費率がワースト16位と店舗の営業成績が悪かった。

(エ) cは、平成19年8月ころ、原告に対し、人件費率（17.7パーセント）やM/H（約58時間）が高いことについて注意し、パートの労働時間を削り、M/Hを抑えるよう指導した。M/Hについては、平成19年8月当時、ε店において51ないし52時間を指標としていたが、48時間くらいに抑えるよう注意した。

また、cは、同月12日ころ、原告から労働時間が長いこと、休みが取れないことなどの話を聞いたが、夏休みを取るなどについて指示はしなかった。

(オ) 原告は、平成19年7月及び同年8月ころ、店長養成講座、研修を受け、すでに店長となった約3か月後の同年8月27日ころ、店長養成研修の修了証を受領し、4級店長の資格を取得した。

(カ) 原告は、平成19年9月4日、fクリニックを受診し、6月ころから不眠、食欲低下による体重減少、抑うつ気分、意欲低下、不安焦燥の症状を訴え、同クリニックのg医師は、原告をうつ状態（うつ病）と診断し、治療を開始した。

(キ) cは、平成19年9月14日ころ、原告から、うつ病で通院している

旨及び店長を辞めたい旨の要望も聞いた。そこで、cは、原告に対し、店長を辞めて、通常の社員になったとしても、それだけで業務がすぐ減るわけではないことなどを説明した。

(ク) 原告は、平成19年9月22日、fクリニックのg医師により、うつ状態により、約1か月の自宅療養及び通院加療が必要である旨の診断を受けた。

(ケ) 原告は、平成19年10月1日、店長から一般社員となった。

ク 平成19年10月5日から同月8日までの勤務(⊖店)

(ア) 平成19年10月5日から、⊖店において、兼任の店長しかおらず、事実上の責任者として勤務した。

(イ) 原告は、平成19年10月6日、fクリニックのg医師により、うつ状態により、約3か月の自宅療養及び通院加療が必要である旨の診断を受けた。

そこで、原告は、hマネージャーに、医者から働かないよう言われた旨伝え、同月9日から休職した。

ケ 原告は平成20年1月19日、fクリニックのg医師により、うつ状態により約3か月の自宅療養及び通院加療が必要である旨の診断を受けた。

なお、原告には、精神疾患の既往歴はない。

コ cは、原告について、普通の店長としてすべき業務は行っていたと評価していた。

(13) 他の店長の勤務状況等

ア d

dは、平成18年4月、新卒で被告に入社し、その約1年後の平成19年4月に店長となった。同年1月ころからは、店長が他店舗と兼務しているため不在の際には店舗の運営を任されていたが、店長が夕方等に様子をよく見に来るなどしていたため、特に業務上困ることはなかった。

dは、クレーム処理やε店における不正処理等の負担、経験不足、研修不足等を感じ、自らの希望でε店での勤務終了後店長職を降り、店舗の担当社員となった。

イ b

bは、大規模ファーストフードチェーン店で約15年の店長経験があったが、被告で約4年間店長として勤務した後、長時間労働や賃金待遇を理由に被告を退社した。

(14) 原告は、被告に入社した当初の月例賃金は毎月21万4286円であったが、平成19年6月1日に店長に昇格した後は、毎月25万4800円の支給となり、4万0514円増額された。

しかしながら、原告が現実に支給された賃金額（自己管理給や役割給、超過勤務手当を含む。）は、超過勤務手当等が支払われていた平成19年5月分が31万8914円、同年6月分が29万8944円であったのに対し、超過勤務手当等が支払われなくなった同年7月分ないし同年9月分がいずれも25万4800円であった。

2 争点(1)（原告の実労働時間）について

(1) 本件において、原告の実労働時間を直接証明し得る証拠は、勤怠管理システムの記載（枝番を含む甲5）のみであり、これを覆すに足りる証拠はない。

(2) 被告は、特に、平成19年8月7日から同月11日までの間の勤怠管理システム上の長時間勤務につき、原告が退勤打刻を怠ったためである旨の主張をし、これに沿う内容のiの陳述書（乙4）を提出し、同人は同内容の証言をしている。

しかしながら、同人の陳述書は裏付けを欠いており、また、同人の証言は、原告が帰宅した時間等について、明確な記憶を欠くなどあいまいな点があることなどにかんがみると、直ちに採用することは困難であり、また上記期間

中に原告以外のP Aが2名以上勤務していたこと（乙13の3）から直ちに原告が勤務していなかったと認めることもできない。そして、原告が平成19年8月7日及び同月8日の前後の期間のみ退勤打刻を怠る格別な事情がないことに照らしても、原告が上記期間のみ退勤打刻を怠り、その後修正もしなかったと認めることはできない。加えて、上記以外の勤怠管理システム上の労働時間の記録に正確でない部分があったとしても、このことから直ちに全ての記録が不正確であると認めることはできず、他にその正確性を強く疑わせるに足りる特段の事情がうかがわれない以上、本件では、上記のとおり、勤怠管理システムに記録されたとおりの労働時間を認定するほかはない。

(3) ただし、平成19年3月31日から同年8月15日までの休憩時間については、原告がα店を担当するようになった同年3月31日から、原告の担当店舗がε店に変更された後である同年8月15日までの間、休憩時間の打刻がほとんど行われていないこと、同月16日以降原告の勤務内容が特段変化したともうかがわれなくてもかかわらず、同日を境にほぼ毎日休憩時間の打刻が行われるようになったことから、上記期間（同年3月31日から同年8月15日までの間）は、原告が休憩時間の打刻を失念していたものと推認される。

そして、上記期間（同年3月31日から同年8月15日までの間）以外でも休憩時間の打刻がされていない勤務日が存すること、記録された休憩時間が約30分から約1時間程度であることなどに照らすと、同期間中、休憩時間が打刻されていない労働日については、1労働日当たり40分の休憩を取得していたものと認めるのが相当である。

原告は、同月16日以降、無理にでも休憩を取得するようにした旨主張するが、上記のとおりであり、採用できない。

(4) また、平成19年8月7日ないし同月10日の勤務について、勤怠管理システム上、原告の勤務は、ほぼ連続勤務となっているが、一切帰宅していないというのは不自然であること、原告も、このうち1日については午前2

時から8時までの間は帰宅していたことを認めていること、同月7日から同月10日までの勤務の中では、原告が帰宅したとしてもPAが店舗に1名にならず、かつ、勤怠管理システム上、午前8時に最も近い時間で勤務を開始しているのが同月9日であることに照らすと、原告は、同日午前2時に退勤し、同日午前8時15分に出勤したものと推認できる。そして、同日午前2時から同日午前8時15分までの間、原告について労働からの解放が保障されていないことを認めるに足りる的確な証拠もない。

- (5) 以上のとおりであるから、別紙勤務時間一覧表（原告主張）のうち、平成19年3月31日から同年8月15日までの期間、休憩時間が記録されていない日について、1労働日当たり40分を控除する。

なお、各労働日の出退勤時間のいずれから休憩を取得していたのか特定できない以上、割増賃金を請求する原告に最も不利に認定せざるを得ない。

そこで、上記期間の休憩時間が記録されていない日は別紙勤務時間一覧表（原告主張）記載の勤務時間から、休日以外については「労働時間」及び「法外残業」から40分を控除するほか、「深夜」から40分を控除するものとし、休日については、「労働時間」及び「休日労働」から40分を控除するほか、「休日深夜」から40分を控除するのが相当であるから（控除した結果、マイナスであれば0分とする。）、別紙勤務時間一覧表（原告主張）をそのように修正し、同修正の結果に基づき、別紙未払賃金計算書（原告主張）も修正する。

- (6) この点、被告は、原告が勤務していた店舗に所属するPAの人数が他店舗と比較した場合に多く、原告が超過勤務等をする必要はなく、現にしていなかった旨の主張をするが、下記のとおり、PAは週5日又はそれ以下の頻度で、特定の時間帯に勤務するにすぎず、単に、原告が担当していた店舗に所属するPAの人数が他店舗より多いことをもって、原告が超過勤務していなかったと認めることはできない。

また、原告の就労が必要性のなかったことを基礎づける証拠はなく、かえって、被告は、勤怠管理システムで原告の就労状況を把握しながら、これに対して不要であることを特に指摘していなかった事情に照らすと、被告の同主張は採用できない。

3 争点(2) (原告が管理監督者に当たるか) について

(1) 労働基準法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件（労働基準法 32条、34条1項、35条1項）は、最低基準を定めたものであるから（同法1条2項）、この規制の枠を超えて労働させる場合には、同法所定の割増賃金を支払うべきことが原則である。

同法上、「監督若しくは管理の地位にある者」（管理監督者）には、労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用されない（法41条2号）とされたのは、管理監督者が労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にあり、その職務内容、責任及び権限等の重要性に照らして、法所定の労働時間の枠を超えて事業活動をすることが要請され、その勤務態様も労働時間等の規制になじまない立場にある一方、一般の労働者と比し、相応の賃金を受け取り、また、自らの労働時間について厳格な規制を受けず、比較的自由的な裁量が認められているなどの待遇面及び勤務実態を考慮すれば、例外的に、労働時間等に関する規定を適用しなくても、過重な長時間労働を防止しようとした法の趣旨が没却されるおそれが乏しいことによるものと解される。

そこで、原告が管理監督者に該当するか否かの判断に当たっては、上記趣旨にかんがみ、当該労働者が職務内容、責任及び権限に照らし、労働条件の決定、その他の労務管理等の企業経営上の重要事項にどのように関与しているか、勤務態様が労働時間等の規制になじまず、また、自己の出退勤につき一般の労働者と比較して自由的な裁量が認められているか、賃金等の待遇が管理監督者というにふさわしいか否かなどの点について、諸般の事情を考慮し

て検討すべきものと解する。

この点、被告は、労働者が、特定の事業所において、使用者のために、他の労働者の労務提供を確保し、又は採用・解雇等の人事管理を行う者で、その職務の内容等が労働時間等の制限になじまないものであれば、管理監督者に該当する旨主張するが、これは、事業所の規模の大小を問うことなく事業所単位で管理監督者の該当性を判断する点、当該労働者の権限の広狭等を問うことなく使用者のために労務提供の確保等を行う者であれば足りるとする点、使用者が労働者に対し労働時間等の制限になじまない内容の職務等を課せば管理監督者に該当し得るとする点、賃金等の待遇面を考慮しない点等において、上記法の趣旨に合致するものとはいえず、採用できない。

以上を前提として、店長として業務に従事していた原告が管理監督者に当たるか否かについて検討する。

(2) 店長の職務内容、責任及び権限

ア 店長の権限範囲等について

前記前提事実及び前記認定事実によれば、被告はコンビニ型店舗をチェーン展開して経営する株式会社であり、原告勤務当時、約700店舗の直営店を有しており、店長は、エリアマネージャーの指揮の下、そのうちの1つ（兼務している場合は複数）の店舗内の運営を任されているにすぎず、平成18年9月当時かかる立場にある店長は、少なくとも被告の正社員の3分の2を占めていた。

そして、被告では、店長は採用後約4か月で社員が4日間の店長養成研修を受講し、その後、2日間の4級店長資格研修及び2日間の店長任命研修を受講すれば店長に任命されるといった短期間かつ簡易なシステムを採用しており、原告の場合、研修終了の約3か月も前に店長として勤務するなど、研修自体も重視されていない実態があった。

イ 人事に関する事項

前記前提事実及び前記認定事実によれば、店長は、P Aを採用する権限があったものの、一般社員の採用や昇格等については、何ら権限を有していなかった。P Aの採用等についても、店長の完全な自由裁量ではなく、時給等については、被告によって定められた一定の制限があり、また、解雇についても、職務権限表（枝番を含む甲7）には規定がなく、被告において、店長にP Aの解雇の権限の有無や範囲について明確な説明をしていなかった。

また、店長は、シフト作成を行っていたものの、P Aの勤務可能な曜日及び時間帯があらかじめ定められているため、これに沿ったシフトを作成せざるを得ず、原告の裁量にも制約があった。

ウ 店舗運営に関する事項

前記認定事実によれば、店長は、店舗運営に関しても、通常範囲内の個店の運営経費・発注・作業割当て・商品の値引き・商品廃棄の決裁権限を有するのみで、通常範囲内の個店の商品返品をする場合には、立案、起案した上でバイヤーの決裁を、エリア内における通常範囲内の店舗間一時的な人員調整及び店舗間商品振替えについても、立案、起案した上で、エリアマネージャーの決裁を受けなければならず、その他、通常範囲内の店舗修繕、不定期経費の出費（最低価格は5万円未満）については立案、起案権限すらなかった。

また、各店舗で販売する商品は、被告によって商品、発注先、販売価格、店舗内の棚ごとの合計商品数及び合計金額、月ごとの販売スケジュール、販売促進商品等が定められ、また、商品の大多数が必須商品として販売を義務づけられ、各店舗において独自商品を販売することはなかった。

さらに、店長には、担当店舗の売上げを伸ばすための発案をする権限や、店舗に置かない商品や販売促進のためのチラシを新聞に折り込むことなどを決定する権限はなく、また、販売促進に関して、店舗独自の企画を行う

ために店長に委ねられた予算はなく，こうした販促活動は，エリアマネージャー等を通して上部の判断を仰いだ上で行うことが可能であるにすぎなかった。

エ 事業方針への関与の程度

前記認定事実によれば，店長は，月1回開催される店長会議やエリア会議等に参加し，その場で各店長に本社の経営方針，経営戦略等が伝達されるのみで，店長からの意見聴取や経営方針について討論する機会はほとんどなかった。

オ 他の従業員の業務内容との比較

前記認定事実によれば，店長独自の業務として，シフトの作成，PAの採用，店長会議等への出席等があったが，店長は，商品の発注，レジ精算，途中集金業務等をPAに担当させることが可能であり，一方，レジ打ちや商品の陳列等のPAが行う業務を担当することもあり，実際の日常業務の中では，店長とPAとの間で，作業内容が大きく違うということはない。

カ 前記認定事実によれば，被告では，「OJTテスト」と呼称される，ゾーンマネージャーやエリアマネージャー等が各店舗を訪問し，社員のあいさつや身だしなみ，店舗の清掃，売場状況及び陳列状況等の複数項目にそれぞれ点数を付けて評価した上，その評価に基づき，店長に対して，店舗運営の改善を指示することが行われている。

キ 以上のとおりであり，被告における店長は，一定の制約のもと，担当店舗のPAの採用や，シフト作成を行い，また，商品の発注等の権限があった。

しかし他方，店長には，PAの時給決定権がなく，その解雇権限の有無は判然としていないなど，店舗内の人事権は狭く，また，商品返品についてはバイヤーの決済が必要で，販促活動，店舗に取扱商品の決定，店舗修

繕に関する権限がないなど、店舗内においてすら十分な権限があったとは言い難い。しかも、店長が日常従事する業務はP Aのそれとの境界があいまいで、O J Tテストでエリアマネージャー等から指示を受けるなどしていた。

このように、店長は、700店舗もある被告の直営店の内、1店舗の運営を任されているにすぎないにもかかわらず、その店舗内ですら、日常業務内容もP Aとの境界があいまいで、店舗内での人事権や運営に関し、終始エリアマネージャー等の判断が必要であるなど、店舗運営において重要な職責を負っているとはいえ、店長会議等においても被告の経営戦略等を伝達されるだけで、店長からの意見を経営方針に反映させる機会はほとんどなく、さらに、簡易かつO J T期間を含めても短期間の研修で店長になり、その数も少なくとも正社員の3分の2の多数に上るなど、必ずしも店長が重要な地位として位置づけられていなかったことがうかがわれ、以上のような事情に照らせば、被告の店長が労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にあり、その職務内容、責任及び権限等の重要性に照らして、法所定の労働時間の枠を超えて事業活動を行うことが要請され、その勤務態様も労働時間等の規制になじまないような立場にあったとは未だ認められない。

(3) 原告の勤務態様

ア 前記前提事実及び前記認定事実によれば、被告では商品の発注時間が定められていること、P Aが「午前」、「昼」、「夕方」及び「深夜」の各時間帯に勤務することから、原告は、「午前」から「夕方」までに相当する午前8時ころから午後10時ころまでの間に勤務することが多かった。また、シフトはP Aが勤務可能な曜日、時間帯及びP Aの休暇予定等の個別事情を考慮して作成するのであり、店舗運営に必要な2名のP Aを確保できない場合には、派遣社員を要請したり、店長自らが商品の販売業務に

従事したりして、人員を確保せざるを得ない状態であり、また、2名のPAを確保できた場合でも、当該PAの経験等によっては、店長が出勤してPAを指導等しなければならなかった。また、被告では、人件費率やM/Hといった指標で店舗における人件費やPAを働かせる際の目標を定め、これを達成するよう指導するなどしていたため、シフトに穴が空いた場合にはなるべく店長が勤務するといった勤務態様をとっていた店長が少なくなかったことがうかがわれる。これらの点に照らすと、店長の出勤日や出勤時刻等に関する裁量は、自由裁量というものではなかったといえ、現に、原告の労働時間は、相当長時間に及んでいる。

なお、被告は、店長が商品の発注やレジ精算をPAに担当させることが可能であり、店長の出退勤時刻に関する裁量は商品の発注時刻等によって左右されない旨の主張もするが、商品の発注等を担当することが可能なPAの存在を前提としているところ、現実には、PAの経験や能力等の問題もあって上記業務を任せられるPAはそう多くないこと及び店長自らが同業務を含む店舗内日常業務を行うことが常態化していたことが認められるのであり（証人b，原告）、単に商品の発注等をPAに担当させることが可能であることをもって、原告が出退勤につき自由な裁量を認められていたとまで認めることはできない。

イ また、前記前提事実及び前記認定事実によれば、PAの出退勤の管理は、PAがウェブ上の勤怠管理システムに出勤時刻及び退勤時刻を記録する方法により行われていたところ、店長及び社員の出退勤の管理についても、同じ方法により行われており、上記出勤時刻及び退勤時刻についてはエリアマネージャー等もこれを閲覧することが可能な状態にあった。

ウ 以上のとおり、店長は、その出退勤につき、自由な裁量が認められているとは言い難い上、PAと同じ方法により出退勤時刻等が管理されていたのであるから、自己の出退勤につき一般の労働者と比較して自由な裁量が

認められているとは認められない。

この点、被告は、店長が担当店舗のシフトを作成する権限を有しており、その際、自らの勤務時間帯を比較的自由に調整し得るとして、店長には出退勤についての裁量が認められていた旨主張するが、店長のシフト作成権限に制約があることは前記のとおりであり、原告自身の出退勤時刻についての裁量にも一定の制約があるのであるから、原告の出退勤につき裁量があったことから直ちに、一般の労働者と比較して自由な裁量が認められているとは認められず、かかる主張は採用できない。

また、被告は、原告の勤務時間が長時間に及んだのは、原告がシフトを作成するに当たって、空欄のシフト表を店舗に掲示し、P Aがこれに自由に勤務時間帯を記入する方法によっていたことが原因である旨主張し、これに沿うcの陳述書（乙1，8，10）を提出するが、これを裏付ける証拠はなく、上記陳述書を直ちに採用できず、他に被告の上記主張を認めるに足りる証拠はない。そうしてみれば、原告の勤務時間が長時間に及んだ原因が原告自身の執務遂行の不手際にあるとは認められない上、むしろ上記認定のとおり、被告の勤務態勢上の事情から半ば不可避免的に発生していたと認められるのであり、仮に原告にも何らかの原因があったとしても、そのことをもって店長がその出退勤につき自由な裁量が認められているとは言い難いとの上記判断を何ら左右するものではない。

(4) 賃金等の待遇

前記前提事実によれば、被告においては年俸制が採用されており、年俸額の14分の1が月例賃金として支払われていたところ、原告が店長に昇格した後、年俸は約56万円、月例賃金は約4万円それぞれ増額されたが、店長昇格後に原告が受け取った賃金額は、店長昇格前の額を超えることはなかった。

なお、被告は、店長に昇格する前の原告の基本給は約15万円であるとこ

る、店長に昇格することによって基本給が約6万円増額されたほか、役割給として4万円が支給されるようになったのであり、店長は一般の社員と比較して約10万円多く賃金を受け取っていた旨主張するが、被告はあらかじめ定めた年俸額の14分の1を月例賃金として支給しており、基本給や自己管理給等は、年俸額の14分の1に合致するようにその額が割り振られているにすぎず、また、自己管理給は、時間外勤務の有無にかかわらず支払われるものであり、現実の時間外勤務時間が520時間に満たない場合でも精算されないものであるから、一般の社員と店長の待遇を比較するに当たっても自己管理給を除外して考慮すべきではなく、採用できない。

- (5) 以上のような職務内容、責任、権限、勤務態様及び賃金等の待遇に照らして考えると、被告の店長として業務に従事していた原告が管理監督者に当たるとは認められない。

したがって、原告に対しては、時間外労働や休日労働に対する割増賃金が支払われるべきである。

4 争点(3) (原告に支払われるべき時間外割増賃金及び休日割増賃金の額) について

(1) 1か月当たりの通常の賃金

ア 平成19年5月16日以降同年9月15日まで

前記前提事実によれば、原告は、上記期間、店長の扱いを受けて、21万4800円を基本給、4万円を役割給として月例25万4800円が支給されていた。

一方、役割給が割増賃金算定の基礎とされるかは明らかではないが、原告自身が、割増賃金算定の基礎から除外し、割増賃金の既払額としている点を考慮すると、当事者間で役割給は時間外手当として支給することに関する合意があったものと推認されることから、割増賃金時の算定の基礎としない。

なお、役割給は毎月定額が給付されていることから、各月の割増賃金が4万円に満たない場合でも、翌月以降の割増賃金の支払に補充されるものではないと認められる。

以上により、上記期間に割増賃金の基礎とされるのは、基本給21万4800円であると認める。

イ 平成19年9月16日以降

前記前提事実によれば、原告は、同年10月分（平成19年9月16日から同年10月15日までの間）として、基本給15万8900円、資格手当1万円、自己管理給6万円の支給を受けた。

資格手当について、労働者の個人的事情で変わっているとの事情はうかがわれないから、割増賃金の算定の基礎とされる。

自己管理給も、年棒に含まれ、労働者の個人的事情で変わるとの事情はうかがわれないが、給与規定上（甲3）年間520時間のみなし時間外勤務手当として支給することが明記されていることから、割増賃金の算定の基礎とされない。

自己管理給は、給与規定上（甲3）、固定額が支給されることが明記されていることから、各月の割増賃金が6万円に満たない場合でも、翌月以降の割増賃金の支払に補充されるものではないと認められる。

以上により、上記期間に割増賃金の基礎とされるのは、基本給（15万8900円）と資格手当（1万円）の合計16万8900円であると認める。

なお、原告は同年9月30日まで店長であったにもかかわらず、同月16日分から減額された金員の支給を受けているが、原告が一般社員となる以前の賃金は、店長として扱われるべきであり、減額される理由はない。

そこで、同月16日から同月30日までは店長として、同年10月1日以降は一般社員として賃金が支給されるべきことを前提とし、それぞれの

期間に割増賃金の基礎とされるのは、1か月の割増賃金の基礎とされる金額を日割で計算した額と認める。

(2) 所定労働時間

本件では月により所定労働時間数が異なることから、1年間における1か月平均の所定労働時間数を求める必要がある（労働基準法施行規則19条5号，同条4号）。

前記前提事実のとおり，本件雇用契約によれば，原告の年間の休日は119日，所定労働時間数は1日8時間である。

そして，本件雇用契約では，年間休日の「年間」とは当年4月16日から翌年4月15日までとされているから，平成19年（平成19年4月16日から平成20年4月15日まで。なお，平成20年は閏年である。）の年間所定労働日数は247日である。

よって，以下のとおり，1年間における1か月平均の所定労働時間数は，164時間である。

平成19年 8時間×247日÷12≒164時間（小数点以下切捨て）

なお，平成18年（平成18年4月16日から平成19年4月15日まで）の年間所定労働日数は246日であるから，1年間における1か月平均の所定労働時間数は平成19年と同様164時間である。

平成18年 8時間×246日÷12＝164時間

(3) 休日について

就業規則上（甲2）及び本件雇用契約上（甲1），店長の休日を特定する規定はないが，使用者は，労働者に対し，毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないから（労働基準法35条1項），日曜日から土曜日までの暦週において，タイムカード上「公休」又は「未入」と書かれている日を休日労働として認め，それを前提としても1回も休日を与えられていない場合には，日曜日の勤務を休日労働として認めるのが相当である。

なお、休日労働とは、法定休日を言い、休日割増賃金の請求は、上記法定休日においてのみ請求し得るものであるから、それ以上の日も休日労働であるとする原告の主張は採用できない。

(4) 以上のとおりであるから、前記2で修正を加えた別紙未払割増賃金計算書（原告主張）及び別紙勤務時間一覧表（原告主張）に、上記アないしウの修正を加えるものとする（以下、それぞれ「別紙未払割増賃金計算書（認定）」「別紙勤務時間一覧表（認定）」という。）。

よって、原告の時間外割増賃金及び休日割増賃金の額は、別紙未払割増賃金計算書（認定）の平成19年6月分以降の未払賃金合計欄に記載されたとおりであり、44万8376円である。

5 争点(4)（付加金の要否）について

上記3で判示したとおり、被告は、原告に対して労働基準法37条に定める時間外割増賃金及び休日割増賃金の支払義務を負っていないながら、その支払義務を怠っていたものであり、原告の勤務には裁量の余地が少なかったこと、原告が任された店舗の状況は原告の経験等に照らせば負担の少ない店舗であったこと、結果として、原告の労働時間が長時間になったことなどにかんがみれば、被告が原告を店長として扱うようになって以降、本来支払うべき割増賃金を支払っていない期間が約4か月と必ずしも長期間に及ぶものではないこと、被告において、殊更時間外手当の支給を免れるために労働者を店長職に就任させるなどの運用がされていたわけではないこと、店長に対しては、一般社員には給付されない手当（役割給）が支給されていたこと、そのようなこともあり店長に時間外手当を支給しないことについて被告が労働基準法に違反すると認識していたとは未だ認め難いことなどの事情を考慮したとしても、上記4で認定した時間外手当（44万8376円）の約5割に相当する20万円の付加金の支払を命ずるのが相当である。

6 争点(5) (原告の業務とうつ病罹患との因果関係) について

(1) 原告のうつ病発症の有無

前記認定事実のとおり、原告は、平成19年6月ころから、不眠、食欲低下による体重減少、抑うつ気分、意欲低下、不安焦燥、希死念慮等の症状を自覚するようになり、同年9月4日のfクリニック初診時には、g医師に対し、同症状を訴え、同医師は、原告をうつ状態(うつ病)と診断した。

そして、当時、原告に前記各症状の原因となるような他の疾患があったことを認めるに足りる証拠はない。

以上によれば、原告は、遅くとも、fクリニック初診時である同日までに、うつ状態(うつ病)を発症(以下「本件発症」という。)したものと認められる。

(2) 業務との因果関係

ア 業務による心理的負担

(ア) 前記前提事実及び前記認定事実のとおり、原告は、被告入社後約4か月間は通常の社員として、店舗専属の店長の下で業務を行っていたが、その後は事実上の責任者として店舗を任され、入社後約9か月で店長となった。なお、原告が店長養成研修を終了したのは、店長となった約3か月後であった。

(イ) 前記認定事実のとおり、原告は、事実上の責任者となって以降、決められた時間の枠内で、レジ精算、途中集金、商品発注業務を行うほか、農産物の鮮度管理等を行い、PAが担当するレジ打ち、商品の加工・陳列等といった店舗運営上の通常業務のほか、シフト表の作成、清掃、PAの求人、面接、採用、指導、銀行の手続、クレーム対応等に従事した。

(ウ) 前記認定事実のとおり、原告は、事実上の責任者として、店舗を任される前約1か月間、深夜業務を行い、事実上の責任者として店舗を任されるようになった後、労働時間が増加した。

そして、原告は、入社後、うつ病で休職となる約1年1か月の間、勤務先が8個所も変わった（①β店2日、②δ店約4か月、③ζ店約1か月、④α店約1か月、⑤η店10日、⑥α店約4か月、⑦ε店約2か月、⑧θ店4日）。

勤務先の変更は、通常、人間関係や勤務形態等が変わることもあり、負担が大きいことに加え、被告店舗において、事実上の責任者ないし店長の地位にある状態で勤務先の変更があると、PAのシフト作成等の参考のため（シフト作成に関する情報が引き継がれていなかったことは前記認定事実のとおりである。）、現在の勤務状態、本人の勤務に関する希望、各人のスキル等を把握し、また、店舗ごとの過不足のない商品発注のために過去のデータや店舗の特徴を把握することが必要となるなど、業務を軌道に乗せるまでに一定程度の時間や努力が必要とされる。

加えて、原告は、事実上の責任者になって初めての店舗（③ζ店）で、PAの人員整理、売場面積の減少、在庫整理、バックヤードの荷物処分等の閉店業務を行い、3個所目の店舗（⑤η店）ではPAのバックヤードにおける喫煙問題への対応をし、4個所目の店舗（⑥α店）では、原告勤務直前に2名のPAがいなくなり、また、2名の社員がいなくなって社員が原告1名となってしまったことで、シフトの穴埋めやPAへの指導業務を行った。さらに、5個所目の店舗（⑦ε店）では、1年以上前から同店舗で行われていた不正行為のため、店舗運営が荒れ、バックヤードが汚れ、在庫を抱え、人件費率も高く、また、不正行為を行ったPAが数名いなくなっていたため、シフトの穴埋めやPAの指導、教育を行う必要があるなど、被告入社以前に正社員としての勤務経験がなく、原告の店舗運営の経験の浅さに比して負担の軽くない店舗の運営を担わされたといえる。

(エ) 前記認定事実のとおり、店長は、店舗運営に関し、本部から、人件

費率やM/H等で人件費を抑えるよう指導され、実際に、原告も店舗の赤字を減らしたり、人件費を削減したりするよう指示を受けたことがあるなど、シフトに穴が空いた場合に容易にPAや派遣社員を利用できる環境ではなかったこと、そのことも一因となって、シフトで人数が不足する場合や、突然PAが休む場合に、原告が就業することは少なくなく、そのことが原告の労働時間を長時間かつ不規則にした。

また、原告が事実上の責任者となった後クレーム対応をしたことがあったが、クレーム対応は、柔軟性が必要で、かつ、緊張を強いる業務であるにもかかわらず、被告では簡単な研修しか行っておらず、これも原告の心理的負担の一因となったと考えられる。

(オ) 前記4で認定したとおり、原告は、本件発症約7か月前は、100時間を超える深夜労働に従事し、6か月前から1か月前までは、1か月当たり80時間を超える時間外労働（休日労働を含む。）に従事し、原告が午前中の遅い時間や午後に出勤し、深夜まで勤務した日が散見され、本件発症の約1か月前は、勤務先変更直後の長時間連続勤務に従事した。また、本件発症前1か月間は、時間外労働時間は約58時間（休日労働を含む。）と短くなってはいるものの、原告が午前中の遅い時間や午後に出勤し、深夜まで勤務した日が散見されることには変わりはない。

(カ) 前記認定事実によれば、原告は、他の店長が行うような仕事はこなしていたが、大規模ファーストフードチェーン店で15年もの店長経験を有する経験豊富なにも、被告店舗における約4年の店長勤務の後、長時間労働や賃金待遇を理由に被告を退社した。また、原告と同様、被告入社以前に正社員の勤務経験のないdは、原告がε店に異動になる直前の同店舗の店長であったが、店舗の事実上の責任者となったのも被告入社後11か月と、原告に比しOJTの期間が長かったにもかかわらず、クレーム対応やPAの不正行為への対応に関する負担、研修不足を理由

にε店の勤務を終えると、店長職を降りた。

(キ) 以上によれば、原告が、上記労働時間内に一貫して密度の高い労働を継続してきたとまでは認められないものの、原告の勤務形態は午前中の遅い時間や午後に出勤し、深夜まで勤務した日が散見され、また、不規則な労働に従事していたといった勤務形態は、正常な生活リズムに支障を生じさせて、疲労を増幅させることになると考えられるから、疲労の蓄積の程度が増加し、労働者の心身の健康に何らかの悪影響を与える危険を内在していたといえる。

また、短期間での頻繁な勤務先の変更は、人的関係や新たな店舗運営の構築に必要な、心理的負荷がかかる出来事であることに加え、原告の変更先の店舗は必ずしも店舗経営が安定した店舗ばかりではなかったこと、原告は、入社後短期間で、十分な研修を経ないまま店舗責任者として店舗運営を任され、クレーム対応やシフト管理といった責任を負わされた。

上記のような原告の勤務形態は、原告よりも経験豊富なbが長時間労働等を理由に被告を退社し、また、原告と同様被告入社以前に社員としての経験のないdが、原告よりも約4か月早く入社し、店舗責任者としてとなるまで原告よりも5か月も長く社員としてOJTを受ける機会があったにもかかわらず、クレーム対応や不正行為に対する対応や研修不足を理由に店長職を辞退したことからもうかがわれるように、経験の浅い原告への心身にかかる負荷は相当なものであったと想像される。

イ 他方、前記認定事実のとおり、原告に精神疾患の既往歴はなく、他に業務以外の本件発症の要因は認められない。

ウ 以上によれば、原告の業務と本件発症との間には相当因果関係が認められる。

7 争点(6) (被告の安全配慮義務違反の有無) について

使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないように注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の同注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである（最高裁平成12年3月24日第二小法廷判決・民集54巻3号1155頁）。

前記認定事実のとおり、原告が長時間かつ不規則な労働をしていることは、勤怠管理システムを通じて原告の上司であるエリアマネージャーも把握していたこと、頻繁な勤務先の変更について、被告は当然把握しており、変更になった勤務先の店舗の状況（閉店前か、社員やPAの退職等、PAの不正行為等）や、原告の経験の程度等は、異動を指示する前提として上司であるエリアマネージャーないし本部で把握しており、又は把握可能であったといえる。とりわけ、原告の直属の上司であるエリアマネージャーのc、原告から、平成19年8月には労働時間が長いことや休みが取れないことなどを聞き、また同年9月にはg医師からうつ状態（うつ病）の診断を受けた旨及び店長職を辞したい旨を聞かされたのであるから、原告において業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が相当程度に蓄積しているのではないかとの疑いを抱いてしかるべきであった。

ところが、被告は、原告が勤務していた当時、健康診断を年に1度実施するほかは、特別な健康配慮を行っていたとの事情はうかがわれないばかりか、cが原告から上記の話を聞いた際にも、その状況把握に努めて対策を検討した上、例えば休暇の取得を強く勧奨するなどの指導や持続的に原告の負担を軽減させるための措置をとるでもなく、かえって人件費率やM/H等で人件費を抑えるよう注意したり、また店長を辞めて通常の社員になったとしても、それだけで業務が直ちに減るわけではないことを説明したりするなど、逆により一層の長時間労働をせざるを得ないとの心理的強制を原告に与え、原告の申出に真摯に

対応したとは思われない姿勢に終始したことは先に認定したとおりである。

長時間かつ不規則な労働は、頻繁な勤務先の変更、それ自体労働者の心身の健康を害する危険が内在しているというべきであり、被告は、このような原告の就労状況を認識し、又は少なくとも認識可能であったのであるから、これを是正すべき義務を負っていたというべきである。それにもかかわらず、被告は、特別な健康配慮を行わないなど、上記義務を怠り、原告の長時間労働を是正するために有効な措置を講じなかったものであり、その結果、原告は、被告における業務を原因として、本件発症に至ったものと認められる。

したがって、被告は、原告に対する安全配慮義務に違反したものであるから、民法415条により、本件発症によって原告に生じた損害を賠償すべき責任を負うと認めるのが相当である。

8 争点(7) (慰謝料額) について

前記7で認定した安全配慮義務違反行為により原告が受けた精神的苦痛に対する慰謝料としては、被告の安全配慮義務違反の内容、程度に加え、原告の勤務実態及び時間外労働の程度、原告がうつ状態（うつ病）の症状を自覚するようになってから4年弱が経過し、本件口頭弁論終結時点においても原告のうつ状態（うつ病）が治癒していることをうかがわせる証拠はないことなど、本件に現れた一切の事情を総合考慮し、100万円と認めるのが相当である。

9 以上の次第であり、原告の請求は、本件雇用契約に基づき平成19年6月分（平成19年5月16日）以降の時間外労働等の割増賃金を請求する部分については、割増賃金合計44万8376円及びこれに対する訴状送達の日翌日である平成20年5月29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限度で理由があり、労働基準法114条に基づき未払割増賃金と同額の付加金を請求する部分については20万円及びこれに対する本判決確定の日翌日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由があり、債務不履行ないし不法行為に基づ

き損害賠償を請求する部分は，100万円及びこれに対する訴状送達の日
の翌日である平成20年5月29日から支払済みまで民法所定の年5分の割合によ
る遅延損害金の支払を求める限度で理由があるから，その限度で認容し，その
余の部分については理由がないから，いずれも棄却することとし，主文のとおり
判決する。

東京地方裁判所立川支部民事第1部

裁判官 若 松 光 晴

裁判長裁判官飯塚宏は転補につき，裁判官井口礼華は差し支え
につき，署名押印することができない。

裁判官 若 松 光 晴