

令和 7 年 4 月 2 2 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和 4 年（ワ）第 1 8 3 6 6 号 損害賠償等請求事件

口頭弁論終結日 令和 7 年 1 月 2 8 日

判 決

5

主 文

1 被告は、原告ら各自に対し、各 1 1 万円及びこれに対する令和 4 年 8 月 1 0 日から支払済みまで年 3 %の割合による金員を支払え。

10

2 被告は、原告ら（別紙「原告目録」の「原告番号」欄記載 5、1 2 及び 3 3 の各原告を除く。）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 4 5 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、労働基準法施行規則 3 2 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。）を命じてはならない。

15

3 原告らのその余の請求を棄却する。

4 訴訟費用は、これを 5 分し、その 4 を被告の負担とし、その余を原告らの負担とする。

5 この判決は、第 1 項に限り、仮に執行することができる。

20

事 実 及 び 理 由

第 1 請求

1 被告は、原告ら各自に対し、各 5 5 万円及びこれに対する令和 4 年 8 月 1 0 日から支払済みまで年 3 %の割合による金員を支払え。

25

2 被告は、原告ら（別紙「原告目録」の「原告番号」欄記載 5、1 2 及び 3 3 の各原告を除く。）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 4 5 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

しない勤務を命じてはならない。

第2 事案の概要等

1 本件は、航空運送事業を営む被告との間で労働契約を締結し、客室乗務員として勤務していた原告らが、被告から労働基準法（以下「労基法」という。）3
5 4条1項の定める休憩時間が付与されない勤務を命じられ、これに従事したことにより精神的苦痛を受けたと主張して、被告に対し、選択的に債務不履行（安全配慮義務違反）又は不法行為に基づく損害賠償金（慰謝料及び弁護士費用）として、原告各自につき55万円及びこれに対する弁済期の後の日である令和4年8月10日から支払済みまで民法404条2項及び3項に定める法定利率
10 年3%の割合による遅延損害金の支払を求めるとともに、現在客室乗務員として被告に勤務している原告ら（別紙「原告目録」の「原告番号」欄記載5、12及び33の各原告以外の原告。以下「現職原告ら」という。）が、将来にわたって継続的に、被告から労基法34条1項の定める休憩時間が付与されない勤務を命じられるおそれがあると主張して、人格権に基づき、上記勤務を命ずることの差止めを求める事案である。

2 関係法令等の定め

別紙1「関係法令等の定め」記載のとおり

3 前提事実（当事者間に争いのない事実並びに各項掲記の証拠（枝番を含む。以下同じ。）及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実）

(1) 当事者

20 ア 現職原告らは、いずれも被告との間で労働契約を締結し、客室乗務員として勤務している者であり、別紙「原告目録」の「原告番号」欄記載5、12及び33の各原告（以下、個別の原告に言及する場合、上記「原告番号」欄記載の番号に従い、「原告1」などということがある。）は、いずれ
25 も被告との間で労働契約を締結し、客室乗務員として勤務していたが、その後退職した者である。客室乗務員については、客室乗務員及び運航を管

理し、顧客サービス及び客室の保安の責任を持つ、客室サービスマネージャー（以下「CSM」という。）という役職があり、原告１から同７までの各原告は、当該役職にある者である。

イ 被告は、定期航空運送事業等を行う株式会社であり、令和元年８月１日
5 時点で、その従業員数は約１０００名である。

(2) 客室乗務員の労働時間等

ア 被告において、被告と労働契約を締結し、客室乗務員として勤務する者
（以下、単に「客室乗務員」という。）の労働時間については、労使協定が
締結され、１か月単位の変形労働時間制が採用されている。原告らを含む
10 客室乗務員の各月の勤務日は、前月２５日までに決定され、かつ、各勤務
日の始業時刻及び終業時刻が勤務表（以下「ロスター」という。）により特
定される。また、客室乗務員は、各月の勤務の終了後、被告から、実際の
勤務実績を記載した勤務表の交付を受けていた。なお、これらの勤務表に
は休憩時間についての記載はない。

イ 勤務表により特定される客室乗務員の各勤務日における始業時刻及び終
15 業時刻は以下のとおりである。

	始業時刻（サインオン）	終業時刻（サインオフ）
国内線での勤務日	予定出発時刻の６０分前	実際の到着時刻の２０分後
国際線での勤務日	予定出発時刻の７５分前	実際の到着時刻の３０分後

(3) 令和元年１２月及び令和３年１２月の原告らの勤務状況について

ア 被告は、客室乗務員に対し、国内線については２～４区間の連続した乗
務を、国際線については２区間の連続した乗務を指示している。

イ 原告らは、別紙２「勤務パターン一覧表」記載の１５通りのパターンに
20 該当する勤務を命じられた（以下、同別紙記載の１５通りの勤務内容を「本
件各勤務パターン」といい、各パターンについて、同別紙における表示に
従って「勤務パターン①」などという。）。

なお、同別紙記載の出発時刻は、航空機が出発地の空港の駐機場を離れて滑走路に向かい始める時刻（以下「プッシュバック時刻」という。）を、到着時刻は、航空機が到着地の空港の駐機場に入り停止する時刻（以下「ブロックイン時刻」という。）をいい、同別紙記載の出発地及び到着地は別紙
5 3「空港名略語表」による。また、上記各時刻は前月25日までに原告ら客室乗務員に対して示される前記(2)アのロスターに記載された予定時刻であり、実際の出発時刻や到着時刻は、別紙2「勤務パターン一覧表」の記載とは異なることもある。（弁論の全趣旨）

ウ 令和元年12月及び令和3年12月における原告らの勤務のうち、本件
10 各勤務パターンに該当する勤務をした日及び各勤務日における勤務パターンは別紙4「勤務状況一覧表」記載のとおりであった。

エ 原告35は令和4年7月に別紙5「原告35勤務実績表」の記載の内容の勤務（以下「原告35パターン外勤務」という。）をした。

4 本件の争点及びこれらに関する当事者の主張

15 (1) 争点(1)（被告が、原告らに対して命じた勤務の内容が労基法34条1項に違反するか否か）について

【被告の主張】

ア 原告らについては、労働基準法施行規則（以下「労基規則」という。）3
20 2条1項又は2項が適用されるため、原告らに休憩時間を与えなかったとしても、労基法34条1項に違反しない。

イ 原告らは、労基規則32条1項の「給仕」に該当し、6時間以上勤務する場合には「長距離にわたり継続して乗務するもの」に該当するから、同
項により、休憩時間を与えることを要しない。

ウ また、原告らが労基規則32条1項の適用される乗務員に当たらないと
25 しても、原告らについては、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から、同条2項が適用される。すなわち、航空運送事業

においては、天候事由等に起因する運航スケジュールの遅延、当初の目的地以外の空港への着陸等を常に想定しなければならない一方で、緊急事態が発生した場合においても定時運航を可能な限り遵守するとともに乗客の安全確保のための業務に最優先で対応する要請がある。このような事情から、客室乗務員に時間を指定して休憩時間を付与しても、緊急事態等が発生した場合には、その対応を優先しなければならない、指定された休憩時間を取得することが困難である。また、各地の空港の都合等から、運航スケジュールに制約があるほか、保安上の理由等により施設の制約面・人繰りのマネジメント面から、各空港に、客室乗務員の代替要員を配置することは不可能であるから、原則として、ある機体で乗務していた客室乗務員は、当該機体にて、再度乗務を行い、元の空港又はその他の空港に移動せざるを得ない。

そうすると、客室乗務員の業務の性質上、労働基準法34条1項の定める休憩時間を与えることができないと認められる。

エ 被告は、客室乗務員に対し、客室乗務員就業規則に基づき、運航中及び前便のブロックイン時刻から次便のプッシュバック時刻までの時間（以下「便間時間」という。）中に、勤務時間が6時間以上の場合には45分の、8時間以上の場合には1時間の労基規則32条2項所定の時間を確保するように指示している。また、CSMは、運航中、客室サービス終了後、客室乗務員に対し、キャビンクルーレスト（以下「クルーレスト」という。）を割り当てており、客室乗務員は、機体後方の座席等を利用して、少なくとも、具体的な業務のない手待時間と同等の水準で労働から解放されているから、同項所定の時間が確保されているといえる。

【原告らの主張】

ア 原告らが乗務する距離は、その全てが6時間以上を要するものではなく、労基規則32条1項が適用されることはない。また、被告が、原告ら客室

乗務員に対し、到着便の業務終了後、次便についての業務開始前に労基法
34条1項の休憩時間を設定することは客観的には可能であり、被告が主
張する人繰りのマネージメント等の理由は、被告の採算性や利益の極大化
といった経営上の必要性のためであって、労基規則32条2項の「業務の
5 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」には該当し
ない。

イ 労基規則32条2項の「その他の時間」とは、例示されている「停車時
間、折返しによる待合わせ時間」に類するものに限定され、乗務時間はこ
れに当たらない。

10 ウ 客室乗務員は、運航中、常に航空機内において、機長の指揮命令下にあ
り、常に客室巡回、フライトデッキ管理、トラブルへの対応、金銭管理等
の業務に当たっているため、多くの場合において、クルーレストをとるこ
とができていない。また、客室乗務員は、クルーレストをとることができ
たとしても、実際には、乗客の求めや不規則な事態には対応せざるを得ず、
15 精神的・肉体的に緊張から解放されることはないから、クルーレストが労
基規則32条2項所定の時間には当たらない。客室乗務員は、便間時間にも
種々の業務を行っており、労基規則32条2項所定の時間があつたと
しても、労基法34条1項に定める時間に満たない。

(2) 争点(2) (損害額) について

20 【原告らの主張】

ア 慰謝料 各50万円

原告らは、労基法所定の休憩時間が付与されない労働を強いられたこと
により、精神的苦痛を受けており、これを慰謝するに相当な金額は、原告
各自につき、各50万円を下回らない。なお、原告らは、労基法所定の休
憩時間が付与されない労働を強いられた回数等に応じて慰謝料の金額が
25 増減する旨の主張はしない。

イ 弁護士費用 各 5 万円

原告らの本件につき支出した弁護士費用については、各 5 万円が相当因果関係のある損害というべきである。

【被告の主張】

5 否認ないし争う。

(3) 争点(3)（差止請求の可否）について

【原告らの主張】

10 ア 被告は、原告らに対し、労基法所定の休憩時間を付与しない労働を強いており、これは原告らの人格権を侵害する行為である。そして、このような人格権の侵害は現在に至るまで継続して行われている。

イ 被告は、労基法上の使用者としての義務を認識しながら、あえてこの義務を果たしていないのであり、今後も原告らに対し、労基法所定の休憩時間を付与しない労働を強制する旨の対応を示している。

15 ウ したがって、被告による原告らの人格権侵害は将来にわたって継続する蓋然性があり、原告らは、被告に対し、人格権に基づき、労基法所定の休憩時間を付与しない労働を強いることの差止請求ができる。

【被告の主張】

否認ないし争う。

第 3 当裁判所の判断

20 1 認定事実

前記前提事実に加え、後掲の証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、次の事実が認められ、上記証拠中、次の認定に反する部分は採用しない。

25 (1) 被告は、A 3 2 0 という型式の航空機（以下「A 3 2 0」という。）及び A 3 2 1 という型式の航空機（以下「A 3 2 1」という。）を運航しており、その客席数は、A 3 2 0 が 1 8 0 席、A 3 2 1 が 2 3 8 席であった。国土交通省航空局安全部運航安全課長作成の運航規程審査要領細則により、航空機の

客席数を50で除した数（端数は切り上げ）の客室乗務員を配置することが求められているため、被告は、A320を運航する場合には4名の客室乗務員を、A321を運航する場合には5名の客室乗務員を配置していた。（甲3、6、20、乙3）

5 (2) 客室乗務員の業務は、おおむね以下のとおりであった。

ア サインオン

客室乗務員は、前提事実(2)イの各始業時刻までに、業務上必要なiPadの所持、Eメールの確認等の「Jetstar Japan OPERATIONS MANUAL キャビンクルー方針と手順」（以下「業務手順書」という。）により定められた準備をしておく必要があった（甲3、210 1、22）。

イ ブリーフィング及びプリフライトチェック作業

客室乗務員は、前提事実(2)イの始業時刻後、アルコール検査を受け、クルールーム等において、健康状態の確認、担当ポジションの割り当て、サービス関連の話合い等を行うクルーブリーフィングを実施していた。さらに、客室乗務員は、機長が統括し、使用機材の状態、天候・揺れに関する情報の確認等を行うフライトクルーブリーフィングに参加するほか、客室の全ての収納箇所（スタンダートユニット、オーバーヘッドロッカー等）を開けて、爆発物、輸送禁止品、不審物等がないかについてセキュリティ20 チェックを行って検査報告書を作成する等のプリフライトチェック作業を行っていた。（甲3、21、22）

ウ 搭乗に関する業務

客室乗務員は、プリフライトチェック作業の終了後、乗客の搭乗に向けた客室の準備、搭乗する乗客の状況確認、その誘導等の機内業務を行っていた。被告において、乗客の搭乗開始は、国内線につき、始発便については出発時刻の30分前、その他の便については出発時刻の19分前とされ25

ており、国際線につき、出発時刻の 30 分前とされている。

客室乗務員は、ドアクローズ後、全乗客に対し、非常用設備等の案内をし、乗客のシートベルトの着用やシートバック・肘掛け等の状況、手荷物の収納状況等の確認を行っていた。(以上につき、甲 3、21、22)

5 エ 運航中の業務

(7) 客室乗務員は、運航中の機内において、機長の指揮監督下により（航空法 73 条）、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た。客室乗務員は、離陸後、乗客の安全と快適性の常時確保、客室サービスの提供、乗客の要望への応対、客室巡回、着陸のための客室準備、着陸に向けた乗客の着席状況の確認等に従事していた。
(甲 3、6、21、22、乙 3、5、証人 B、原告 A 9 本人)

(イ) CSM は、客室乗務員による客室サービスが終了した時点で、残りの運航時間等を考慮して、各客室乗務員にクルーレストを割り当てることとされており、A 320 については最大で同時に 2 名が、A 321 については最大で同時に 3 名が上記の割り当てをされていた。しかし、降下の開始までの時間が短い場合、急病人等への対応が発生している場合等においては、上記割り当てをすることができないことがあった。(甲 3、21、22、乙 4、証人 B、原告 A 9 本人、原告 A 2 本人)

(ロ) 客室乗務員は、クルーレストを割り当てられた際、A 320 においては、最後列の客席の後方にあるギャレー（客室乗務員が客室サービスとして提供する食品、飲料の準備等を行うための場所）内で、A 321 においては、最後列の客席の後方又は最前列の客席の前方にあるギャレー内で過ごすことが多かった。なお、国際線においては、最後列の客席が空席となるように設定されていることから、客室乗務員は、クルーレストを割り当てられた際、ギャレーに加え、上記客席を使用することも可能であった。客室乗務員は、クルーレスト中、食事をすることや、i P

a d を利用することができた。

ギャレーには、客室サービスに使うカート等を離着陸時及びタービュランス（乱気流）の発生時に収納する設備や、機長や他の客室乗務員との業務連絡等に使用するインターホンが設置されていた。

5 ギャレーの入口にはカーテンが設置されているのみであり、乗客もこれを開けることができたため、乗客がクルーレスト中の客室乗務員に対し、要望又は質問をすることがあり、特に、最後列の客席の後方のギャレーは、トイレに近いので、トイレの使用方法等について質問する乗客がいたことなどから、上記客室乗務員が対応しなければならないことも
10 あった。（以上につき、甲 2 1、2 2、乙 4、証人 B、原告 A 9 本人、原告 A 2 本人、弁論の全趣旨）

(エ) 客室乗務員は、乗客によるクレーム、乗客同士のトラブル、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。また、客室乗務員は、業務連絡等に使用される
15 インターホンが鳴った場合、クルーレスト中であっても、これに応答していた。（甲 2 1、2 2、乙 4、証人 B、原告 A 9 本人、原告 A 2 本人）

(オ) C S M は、機長に対し、客室乗務員のクルーレストの有無、時期、時間等を伝達しないため、機長は、客室乗務員がクルーレストの取得中か否かを把握しておらず、被告においても、各便における客室乗務員のクルーレストの有無、時期、時間等を把握していない。（証人 B、原告 A 2
20 本人、弁論の全趣旨）

オ 着陸後の業務

(ア) 客室乗務員は、着陸後、乗客の降機準備、ドアオープン、乗客の降機の補助、降機のための地上サポート業務、乗客の降機確認等を行っていたほか、乗客の降機後、次便の準備作業として、客室簡易清掃、トイレ
25 のごみ撤去等を行っていた。客室簡易清掃の内容は、耐火バッグ内のご

み袋を処分する、ごみを座席・床等から取り除き、通路側座席に置き、その収集をする、安全のしおりが認識できることを確認し、隠れている場合には入れ替える、座席を整え、シートベルトを交差させる、シートポケット内に残存物がないことの確認をするというものであった。客室乗務員は、その後、次便のセキュリティチェックを行っていた。(甲 3、2 1、2 2)

(イ) 被告においては、便間時間は最短で 3 5 分に設定されている。そして、ブロックイン時刻(到着時刻)後に客室乗務員が行うドアモードの変更、乗客降機、客室内簡易清掃、セキュリティチェック等の業務には、少なくとも 1 6 分を要していた。客室乗務員は、これらの業務を行っている以外の時間には、次便の乗客の搭乗開始(国内線につき出発時刻の 1 9 分前、国際線につき出発時刻の 3 0 分前)まで、私物の携帯電話等を利用することや食事をとること等ができ、空港によっては機外に出て、ターミナル内に入ることもできた。(甲 3、2 1、2 2、乙 4、7、証人 B、原告 A 2 本人)

カ 次便の搭乗

客室乗務員は、前記オ記載の業務の終了後、次便について、前記ウ記載の業務を行っていた(甲 3、2 1、2 2)。

(3)ア 令和元年 1 2 月及び令和 3 年 1 2 月における原告らの勤務のうち、本件各勤務パターンに該当する勤務をした日及び各勤務日における勤務パターンは別紙 4「勤務状況一覧表」記載のとおりであり、令和 3 年 1 2 月については、原告らのうち原告 3 5 を除く全員が少なくとも 1 回、令和元年 1 2 月については、原告らのうち、原告 4、同 1 3、同 1 5、同 1 9、同 2 4、同 3 1 及び同 3 7 (以下「原告 4 ら」という。)を除く全員が少なくとも 1 回、本件各勤務パターンのいずれかに該当する勤務を行った(争いのない事実)。

イ 航空機が予定時刻よりも早く目的地に到着したこと等が理由で、便間時間が別紙２「勤務パターン一覧表」記載の時間よりも長くなることもあり、原告らについて、別紙４「勤務状況一覧表」記載の勤務日のうち、１勤務日当たりの便間時間の合計が１５分以上増加した勤務日は、別紙６「便間時間が増加した勤務一覧表」に記載のとおりであった。なお、同別紙の「増
5 加便間時間数（分）」欄記載の数値は、発着陸回数が３回以上であるために便間時間が複数ある乗務については、各便間時間について、それぞれ増加した時間を合計し、減少した時間を差し引いたものである。（甲個１～１６の各２、甲個１８～２９の各２、甲個３１～３７の各２）

ウ 令和元年１２月に本件各勤務パターンに該当する勤務を行っていない原告４らについてみると、原告４は、同月１１日、発着陸回数が２回、勤務時間が６時間を超え８時間以下である点で勤務パターン①に類似し、便間時間が同勤務パターンより４分長い４４分間である勤務を、原告１９は、同月６日、発着陸回数が４回、勤務時間が８時間を超える点で勤務パターン④と類似し、便間時間の合計が同勤務パターンよりも５分長い２時間１
15 ５分である勤務を、原告２４は、同月１日、発着陸回数が４回、勤務時間が８時間を超える点で同勤務パターンと類似し、便間時間の合計が同勤務パターンよりも２４分長い２時間３４分である勤務を、原告１３は同月３日、原告１５は同月７日、原告３１は同月１７日、原告３７は同月８日に、
20 それぞれ、勤務パターン④よりも勤務時間が長く、発着陸回数が同じで、便間時間の合計が短い勤務（以下、これらの勤務を併せて「原告４らパターン外勤務」という。）を行った（甲個４、１３、１５、１９、２４、３１の各２の３、甲個３７の２の４）。

エ 原告３５は、令和３年１２月については、勤務がなかったものの、令和
25 ４年７月については、原告３５パターン外勤務を行った（争いのない事実）。

オ 原告１の令和３年１２月１日における勤務パターン⑦の勤務については、

実際の労働時間が、休憩時間の付与が必要となる6時間を超えない5時間57分であり、原告1は、同月中に、他に本件各勤務パターンに該当する勤務を行わなかった。他方で、原告1は、同月22日、発着陸回数が3回、勤務時間が8時間を超える点で勤務パターン⑩に類似し、便間時間の合計が同勤務パターンよりも23分長い1時間48分の勤務（以下「原告1パターン外勤務」という。）を行った。（甲個1の2の1）

(4) 原告9は、令和6年11月29日の乗務の際の、原告2は、令和7年1月10日の乗務の際の便間時間並びにクルーレストの有無及び時間を記録した。これらの記録によれば、令和6年11月29日の乗務については、3回の便間時間の合計が118分、クルーレストの合計が15分であり、令和7年1月10日の乗務については、3回の便間時間の合計が137分、クルーレストの合計が15分であった。（甲24、25、原告A2本人、原告A9本人）

2 争点(1)（被告が、原告らに対して命じた勤務の内容が労基法34条1項に違反するか否か）について

(1) 被告は、原告らが、労基規則32条1項の「給仕」に該当し、6時間以上勤務する場合には「長距離にわたり継続して乗務するもの」に該当するから、同項の適用により、休憩時間を与えることを要しない旨主張する。そして、航空機の客室乗務員は、同項の航空機に乗務する「給仕」に該当するから、原告らは上記「給仕」に該当するといえることができる。

しかしながら、同項は、乗務員が労基法34条1項の規定する労働時間（6時間）を超えて継続して乗務する場合においては、その時間内に休憩時間を与えることができないことを考慮して、同項の例外を規定したものというべきであるから、「長距離」とは、時間距離にして6時間以上を要するものをいうと解すべきところ、証拠（甲個1～16の各2、甲個18～29の各2、甲個31～37の各2）及び弁論の全趣旨によれば、本件で請求の対象となっている乗務は、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。そうすると、原告らは、「長距離にわたり継続して乗務するもの」には該当しないから、同項の適用があるとはいえない。

- 5 (2) 被告は、原告らについては、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、かつ、前便のブロックイン時刻（到着時刻）から次便のプッシュバック時刻（出発時刻）までの時間（便間時間）及び運航中のクルーレストを合計すると、勤務時間が6時間以上の場合には45分の、8時間以上の場合には1時間の労基規則32条2項所定の時間があることから、同項
10 の適用によって、休憩時間を付与する必要はない旨主張することから、以下において検討する。

ア 弁論の全趣旨によれば、被告の営む航空運送事業においては、各地の空港の離発着や搭乗ゲート等の設備の使用等について、時間的制約があるほか、乗務員の交代要員の待機場所等についても制約があること、航空機の
15 運航には天候や事故による遅延、目的地の変更等が想定されること、被告は、そのような状況下において、公衆の需要に応じて運航ダイヤを設定し、可能な限り、定時運航を行う必要があることが認められるほか、認定事実(1)及び(2)のとおり、原告ら客室乗務員は、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
20 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別紙2「勤務パターン一覧表」記載の運航ダイヤの実情等を併せ考慮すると、原告らについては、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
25 られる場合に当たるといえることができる。

イ しかし、労基規則32条2項において、休憩時間を与えないことができ

る場合として例示列举されている時間の性質、内容等のほか、労基法40条1項は、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについて、必要最小限度で厚生労働省令による別段の定めをすることを認めるにとどまり、同条2項は、上記別段の定めが、労基法で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旨を規定していること、労基規則32条2項が創設された際、立法担当者は、同項の趣旨について、勤務中であっても実際に乗務しない時間で乗務時間に比して精神的肉体的に緊張度が低いと認められる時間の合計が労基法34条1項の規定による休憩時間に相当する場合には休憩時間を与えなくともよいこととした旨の説明をしていたこと（甲12〔166頁〕、13〔26頁〕）にも照らせば、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。そこで、以下、便間時間及びクルーレストが「その他の時間」に該当するか否か及びその合計時間が労基法34条1項所定の休憩時間に相当するかを検討する。

ウ まず、便間時間について検討する。

(7) 別紙2「勤務パターン一覧表」によると、本件各勤務パターンは、勤務時間と発着陸回数により、以下のとおりに分類することができる。

	発着陸回数2回	発着陸回数3回	発着陸回数4回
6時間超8時間以下	①、⑦、⑧	なし	なし
8時間超	⑤、⑥	②、③、⑨、⑩	④、⑪、⑫、⑬、 ⑭、⑮

そして、各分類において、1日の便間時間の合計が最も長いものは以下のとおりである。

	発着陸回数 2 回	発着陸回数 3 回	発着陸回数 4 回
6 時間超 8 時間以下	4 0 分		
8 時間超	6 0 分	1 1 0 分	1 3 5 分

(イ) 認定事実(2)ウ、オによると、1 回の便間時間において、客室乗務員は、少なくとも、ブロックイン時刻（到着時刻）からセキュリティチェック等が終了するまでの 1 6 分間と次便の乗客の搭乗開始からプッシュバック時刻（出発時刻）までの 1 9 分間（ただし、国際線については 3 0 分間）の合計 3 5 分間（国際線については 4 6 分間）は業務に従事していることが認められる（以下、この時間を「便間業務時間」という。）。そして、便間業務時間については、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から、本件各勤務パターンにおいて、労基規則 3 2 条 2 項所定の「その他の時間」に該当し得るのは、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。）に限られ、その時間数は、最長でも、以下のとおりとなり（1 勤務において、発着陸回数が 3 回の場合には便間時間は 2 回、発着陸回数が 4 回の場合には便間時間は 3 回あるため、それぞれの便間時間から便間業務時間各 3 5 分ずつを差し引くと、業務外便間時間の合計は以下のとおりとなる。）、いずれも労基法 3 4 条 1 項所定の休憩時間の時間数には達しない。

	発着陸回数 2 回	発着陸回数 3 回	発着陸回数 4 回
6 時間超 8 時間以下	5 分		
8 時間超	2 5 分	4 0 分	3 0 分

(ウ) 原告 1 パターン外勤務及び原告 4 らパターン外勤務についても、前記 (イ) で説示したところと同様に、労基規則 3 2 条 2 項所定の「その他の時間」に該当し得るのは、業務外便間時間に限られる。

認定事実(3)オのとおり、原告1パターン外勤務については、2回の便間時間が合計で1時間48分ある反面、便間業務時間各35分を差し引くと、業務外便間時間の合計は38分にとどまる。また、原告4らパターン外勤務についてみても、原告4、同19及び同24については、認定事実(3)ウの便間時間から1回当たり各35分の便間業務時間を差し引くと、業務外便間時間の合計は、原告4につき9分、同19につき30分、同24につき49分にとどまる。そして、原告13、同15、同31及び同37の勤務は、勤務パターン④と比較して、発着陸回数が同じで、便間時間が短かったというのである。そうすると、上記各勤務については、いずれも業務外便間時間の合計が労基法34条1項所定の休憩時間の時間数に達しない。

(エ) 原告35パターン外勤務についても、前記(イ)で説示したところと同様に、便間時間から便間業務時間を差し引くと、労基規則32条2項の「その他の時間」に該当し得る業務外便間時間は、最長でも以下のとおりとなり、いずれも労基法34条1項所定の休憩時間の時間数に達しない。

令和4年7月	勤務時間	業務外便間時間
3日	10時間43分	26分
11日	10時間31分	50分
12日	8時間10分	25分
19日	8時間2分	32分
25日	6時間12分	31分

(オ) 認定事実(3)オのとおり、航空機が予定時刻よりも早く目的地に到着したこと等が理由で、便間時間が別紙2「勤務パターン一覧表」上の便間時間よりも長くなることがあり、各原告について、同別紙記載の勤務につき、1勤務日当たりの合計の便間時間が15分以上増加した勤務日は、別紙6「便間時間が増加した勤務一覧表」記載のとおりであった反面、

証拠（甲個 1 ～ 1 6 の各 2、甲個 1 8 ～ 2 9 の各 2、甲個 3 1 ～ 3 7 の各 2）及び弁論の全趣旨によれば、そのうち、業務外便間時間の合計が労基法 3 4 条 1 項所定の休憩時間の時間数に達したのは、原告 7、同 9、同 2 1、同 2 5 及び同 3 7 の令和 3 年 1 2 月 1 0 日の勤務、原告 7 の同月 1 5 日の勤務、原告 1 6 及び同 3 4 の同月 2 日の勤務、原告 1 9、同 2 6 及び同 3 2 の同月 2 8 日の勤務、原告 1 2 の令和元年 1 2 月 1 9 日の勤務並びに原告 2 3 の同月 7 日の勤務（以下、上記各原告を併せて「原告 7 ら」といい、上記各勤務を併せて「原告 7 ら法定休憩時間到達勤務」という。）に限られる。そうすると、原告らの別紙 4「勤務状況一覧表」記載の勤務のうち、法定休憩時間到達勤務以外のものについては、いずれも業務外便間時間が同項所定の休憩時間の時間数に達しない（別紙 6「便間時間が増加した勤務一覧表」の「業務外便間時間の合計」欄のとおり）。

エ 次に、クルーレストについて検討する。

(ア) 認定事実(2)エによれば、クルーレストは、航空機の運航中、客室サービスが終了した時点における付与が想定されているところ、当該付与の場面は、労基規則 3 2 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。

また、認定事実(2)エ(ウ)のとおり、原告ら客室乗務員は、クルーレストを付与された際、ギャレー内で過ごす場合が多かったところ、ギャレーがトイレに近い位置にあることや、その出入口がカーテンで仕切られているにとどまること、クルーレストの付与がされた場合、客席数が 1 8 0 席である A 3 2 0 及び客席数が 2 3 8 席である A 3 2 1 において、機内で接客等の業務に当たる客室乗務員が最少で 2 名のみとなることに

加え、被告において、乗客に対し、航空機の運航中であってもクルーレストを取得している客室乗務員がおり、当該客室乗務員が原則として業務を行わないことを知らせる手段を講じていた等の事情はうかがわれず、また、被告は、客室乗務員がクルーレスト中において取るべき対応に係る一般的な業務指示が記載された規程等が存在しなかったことを自認していること（被告準備書面(6)の3頁）を併せ考慮すると、乗客が、クルーレスト中の客室乗務員に要望又は質問をし、当該客室乗務員が、事実上、これに対応する必要が生ずる場面も相応にあったというべきである。

さらに、認定事実(2)エのとおり、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つたとしても、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えない。

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。

(イ) 被告は、タービュランス（乱気流）が発生した場合においても、客室乗務員がクルーレストを継続することができることなどから、クルーレストは、客室乗務員が手待ち時間と同程度に労働から解放されているた

め、労基規則 3 2 条 2 項所定の時間に該当する旨主張し、業務手順書（甲 3）の 4. 3 0. 2. 3 には、タービュランス中の対応について、「休憩中のキャビンクルーメンバーは、シートベルトを締め、キャビンクルーレストを継続することが出来る」との記載が存在する。しかしながら、客室乗務員は、客室安全業務を行うことが責務の一つとされていること、被告が各機体に国土交通省航空局安全部運航安全課長作成の運航規程審査要領細則により配置が求められている人数を超える人数を配置しているといった事情はうかがわれないこと等に照らすと、上記記載は、いかなる場合もクルーレストを継続することができる旨をいうものと解することはできず、客室乗務員は、タービュランスの発生時期や程度等によっては、機長又はその指示を受けた C S M の指揮命令により、対応をする必要性が生ずる場合もあり得るといふべきである。また、業務手順書には、「C S M は、キャビンクルーが着席してシートベルトを締めていることを確認するためのコールバックを開始する」旨の記載があることに照らせば、客室乗務員は、少なくとも一定の業務連絡に応答する必要があることがうかがわれる。これらの事情に加えて、前記(ア)で説示した事情を考慮すると、被告の指摘する点をもって、クルーレストが、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いふことはできず、他に前記(ア)の認定判断を覆すに足りる的確な証拠はない。

オ 前記ウ及びエで説示したところによれば、本件において、労基規則 3 2 条 2 項所定の時間と認められ得るのは、便間時間のうちの業務外便間時間に限られるところ、業務外便間時間の合計が労基法 3 4 条 1 項所定の休憩時間の時間数に達したのは、原告 7 ら法定休憩時間到達勤務のみであり、①それ以外の本件各勤務パターンに該当する勤務、②原告 1 パターン外勤

務、③原告4らパターン外勤務及び④原告35パターン外勤務については、いずれも業務外便間時間の合計が同項所定の休憩時間数に達していない。そうすると、上記①～④の勤務については、便間時間及び運航中のクルーレストによって労基規則32条2項所定の時間の合計が労基法34条1項の休憩時間に相当することにはならず、労基規則32条2項の適用によって、休憩時間を付与する必要はない旨の被告の主張は採用することができない。

(3) 認定事実(3)によれば、原告35を除く原告らは、令和元年12月及び令和3年12月に前記①～③の勤務を少なくとも各1回ずつ(なお、原告7らは、法定休憩時間到達勤務を行った月において、同勤務以外に前記①に該当する勤務を行っている。)、原告35は、令和元年12月に前記①の勤務を、令和4年7月に前記④の勤務をしていることが認められるから、被告は、原告35以外の原告について、令和元年12月及び令和3年12月に、少なくとも各1回ずつ、原告35について、令和元年12月及び令和4年7月に、少なくとも各1回ずつ、労基法34条1項に違反する勤務を命じ、これに従事させたということができる。

そして、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の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ころ、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。

3 争点(2)(損害額)について

(1) 前記2のとおり、被告は、原告らに対し、少なくとも複数回にわたって労基法34条1項に違反する勤務を命じており、原告らは、同項所定の時間数の休憩時間をとることのできない労働を強いられていたことからすると、被

告の安全配慮義務違反により原告らは精神的苦痛を被ったものと認められ、原告らの勤務の内容等の事情を総合考慮すれば、その精神的苦痛を慰謝するのに相当な額は各原告につき10万円とするのが相当である。

(2) 本件訴訟の難易度、審理の経過、認容額その他本件において認められる諸般の事情を考慮すると、被告の安全配慮義務違反と相当因果関係のある弁護士費用相当額は、各原告につき1万円とするのが相当である。

(3) なお、原告は、選択的に不法行為に基づく損害賠償請求権を主張するが、被告の違法行為及び損害として主張するところは、債務不履行に基づく主張と同一であるから、上記(1)及び(2)で認められる限度を超えて認容すべき部分はない。

4 争点(3) (差止請求の可否) について

(1) 前記2(3)で説示したとおり、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（同法1条2項参照）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、労働者がこれを受忍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。

本件において、前記2(3)で説示したとおり、被告は、原告35以外の原告らに対し、令和元年12月及び令和3年12月に、少なくとも各1回ずつ、原告35に対し、令和元年12月及び令和4年7月に、少なくとも各1回ずつ、労基法34条1項に違反する勤務を命じ、これに従事させていたというのであって、被告の行為は、現職原告らの人格権を違法に侵害するものというべきである（なお、現職原告らは、被告が同項所定の休憩時間の付与のない勤務を命ずることを差し止めることを求めているが、労基規則32条2項所定の時間があれば、休憩時間の付与がなくとも、その勤務を命ずることが

違法とはいえないから、現職原告らの請求は、その限度においては、失当というほかない。)

(2) そして、原告らに命じられていた勤務は、発着陸回数や勤務時間等の点において、原告ごとに特に偏りがあったわけではなく、別紙4「勤務状況一覧表」に記載の勤務以外にも、本件各勤務パターンと1日の発着陸回数が同じで、勤務時間がより長く、便間時間が同じか、より短い勤務を命じられたことがあったのは前記認定のとおりである上、その後、勤務パターンが、労基法34条1項の休憩時間又は労基規則32条2項所定の時間が確保されていると認められるものに変更されたといった事情も見当たらず、かえって、認定事実(4)によれば、令和6年11月以降も、各便間時間から便間業務時間である35分を差し引くと、業務外便間時間の合計時間が労基法34条1項所定の休憩時間数に達しておらず、休憩時間及び労基規則32条2項所定の時間が確保されていない勤務が行われていることが認められることに照らすと、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蓋然性も認められる。そうすると、当該行為を差し止める必要性が認められる。

(3) 以上によれば、現職原告らの差止め請求は、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。

第4 結論

よって、原告らの請求は主文掲記の限度において理由があるからその限度でこれらを認容し、その余は理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第11部

裁判長裁判官

高瀬保守

5

裁判官

郡司英明

裁判官

宮村開人

10

別紙 1

関係法令等の定め

(1) 労働基準法

(休憩)

5 第34条 使用者は、労働時間が6時間を超える場合には少くとも45分、
8時間を超える場合には少くとも1時間の休憩時間を労働時間の
途中に与えなければならない。

2 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業
場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労
10 働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働
者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りで
ない。

3 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

(労働時間及び休憩の特例)

15 第40条 別表第一第1号から第3号まで、第6号及び第7号に掲げる事業以外
の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要ある
ものについては、その必要避くべからざる限度で、第32条から第32
条の5までの労働時間及び第34条の休憩に関する規定について、厚生
労働省令で別段の定めをすることができる。

20 2 前項の規定による別段の定めは、この法律で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ない。

別表第一（第33条、第40条、第41条、第56条、第61条関係）

一～三 略

四 道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運
送の事業

五～十五 略

(2) 労働基準法施行規則

第32条 使用者は、法別表第一第4号に掲げる事業又は郵便若しくは信書便の事業に使用される労働者のうち列車、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（以下単に「乗務員」という。）

5

で長距離にわたり継続して乗務するもの並びに同表第11号に掲げる事業に使用される労働者で屋内勤務者30人未満の日本郵便株式会社の営業所（簡易郵便局法（昭和24年法律第213号）第2条に規定する郵便窓口業務を行うものに限る。）において郵便の業務に従事するものについては、法第34条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる。

10

2 使用者は、乗務員で前項の規定に該当しないものについては、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は、同条の規定にかかわらず、休憩時間を与えないことができる。

15