

事業場外労働のみなし時間制 —最三小判令和6年4月16日労判1309.5

弁護士 小原 路絵

1 事業場外労働のみなし時間制

事業場外労働のみなし時間制とは、労働者が事業場外で業務に従事した場合に、その労働時間を算定し難いときは、一定の労働時間業務に従事したとみなす制度である(労働基準法38条の2第1項)。本制度が適用される場合、原則¹、所定労働時間労働をしたものとみなされ、これを超える労働を行っても、原則²、割増賃金を請求できない。例えば、取材、外勤営業、タクシー等の運転手、テレワーク³、出張などが考えられる。

この制度の趣旨は、本来、労働時間は実労働時間によって算定されるべきであるところ、労働者が事業場外で業務に従事する場合、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、また労働時間の算定が困難なことがあるため、使用者の労働時間算定義務を免除したものと考えられる。つまり、使用者には、労働時間管理義務が課せられているところ、本制度は、その特例で、使用者の便宜のための制度といえる。

実務において、本制度が適用されるかどうか争われることがあり、特に「その労働時間を算定し難いとき」という要件の該当性が問題となる。

2 協同組合グローブ事件(最三小判令和6年4月16日)

令和6年4月16日に、上記要件の該当性に関する最高裁の判断が出たため、検討したい(以下「本判決」という。)

(1) 事案の概要

本件で問題となった労働者の業務は、使用者である事業協同組合(本部は広島県福山市で、所属は熊本支所)が組合員のために外国人技能実習生の受け入れ事業を行っているところ、その実習生を受け入れている実習実施者である企業への訪問や巡回指導が主であった。実習実施者である企業に対して、技能実習の実施状況の確認や管理・指導を行ったり、実習生の生活状況を確認し、指導や支援を行ったりしていた。この訪問・巡回は、労働者自らがアポイントメントを取り、九州地方各地で行われ、原則、時間管理者の同行もなかった。自宅から訪問先への

直行・直帰が多かったが、訪問後に事務所での内勤を行うこともあった。当該労働者の労働時間管理に関し、タイムカードは用いられておらず、業務日報による自己申告制であった。

(2) 第一審・原審

第一審・原審は、本争点に関し、阪急トラベルサポート事件(最二小判平成26年1月24日判タ1400.101)を参照し、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様・状況等を総合考慮し、業務日報にある程度の正確性があり、これに基づいて具体的な労働時間を把握していたと評価でき、また携帯電話を貸与して携帯させ、必要に応じて指示や報告がなされていたことから、上記要件の該当性を否定した。

(3) 本判決の判断

しかし、本判決は、第一審・原審の判断を是認できないとして、本件業務が多岐にわたり、当該労働者自らスケジュール管理を行い、自らの判断で直行直帰を行い、随時具体的に指示や報告もなかったことから、勤務状況の把握が容易であったとは直ちに言い難いとし、原審は、業務日報の正確性の担保に関する具体的な事情を十分検討せず、報告のみを重視して、要件の該当性に関する解釈適用を誤ったとして、原審へ差戻した。

3 検討

(1) 阪急トラベルサポート事件

まず、本判決が参照している阪急トラベルサポート事件は、募集型の企画旅行における添乗員の業務に関し、当該要件を否定した事例である。同判例は、事例判断ではあるが、判断基準として、上記2(2)項で示した判断基準を示した。その上で、同判例は、日報によって、業務の遂行状況の報告を求めている事案で、ツアー参加者のアンケートや関係者への問合せで、その正確性を確認できるとして、使用者において、労働者が労働した時間を把握することが困難とは認め難いとしていた。つまり、同判例では、日報の正確性を担保する手段の有無が問題にされたといえる。

なお、当該要件の判断において、労働者が使用者の指揮監督下にあるかどうかを基準とする見解⁴もあるが、同判例は指揮監督下にあるかどうかということと、労働時間算定の困難性は本来別の事柄で、これを判断要素としなかったとの指摘がある(判タ

1400.102)。

(2) 業務日報の正確性の担保

本判決では、上記2(3)項の通り、業務日報の正確性の担保について具体的な事情が十分検討されていないことが重視されたと考えられるところ、業務日報の正確性の担保は、当該要件とどのような関係にあるのか。

まず、そもそも当該制度が、労働時間算定義務を負う使用者の便宜のための制度だからといって、使用者が業務日報等を用いることなく、一切労働時間の管理を行っていない場合にまで適用はないと考えられる。⁵

次に、タイムカードが事業場外での利用ができないとして、業務日報を用いることが合理的である場合に、その内容の正確性が担保されているかどうかの問題になると考えられる。つまり、業務日報は自己申告制であるところ、それだけをもって当該制度の適用は否定されるべきではなく、正確性を担保する手段が使用者が講じてはいるが、それでもなお労働時間の把握が困難な場合に当該要件が肯定されるものと考えられる。

本判決は、原審が、①業務日報の記載内容につき実習実施者等への確認が可能であること、②使用者自身が業務日報の正確性を前提に時間外労働の時間を算定して残業手当を支払う場合もあったことを指摘した上で、その正確性が担保されていたなどと評価し、本件規定の適用を否定したが、上記①については、単に業務の相手方に対して問い合わせるなどの方法を採用得ることを一般的に指摘するものにすぎず、実習実施者等に確認するという方法の現実的な可能性や実効性等は、具体的には明らかでないとし、②についても、本件規定を適用せず残業手当が支払われたのは、業務日報の記載のみによらずに労働時間を把握し得た場合に限られるという使用者の主張の当否を検討しなければ、使用者が業務日報の正確性を前提としていたともいえない上、使用者が一定の場合に残業手当を支払っていた事実のみをもって、業務日報の正確性が客観的に担保されていたなどと評価できないとした。阪急トラベルサポート事件では、ツアーの開始前に旅行日程があらかじめ使用者にも把握されているが、本判決では事前又は業務遂行中に、使用者が業務内容を把握していたとは言い難い点に違いがあるともいえる(参考文献1、86頁)。

また、阪急トラベルサポート事件において「内容

の正確性を確認できる添乗日報の存在があったためか、同事件以降」「労働時間を把握可能な資料の正確性が問題にされる傾向にある」が、「労働時間を把握することが技術的に可能だったかという客観的可能性が問題にされるべきで、実際に行われた労働時間の管理状況の正確性を問題にすべきではない」との指摘もある(参考文献4、116～117頁)。

両判例とも事例判断ではあるが、今後、情報機器の発達により、正確性担保の手段は増え、その正確性も高まると考えられ、同制度の適用される場面は一層狭まる可能性があるが、本判決の林裁判官の補足意見では、定型的判断は一層難しく、飽くまで個々の事例に応じた具体的な事情の考慮が必要であるとされている。

- 1 同項但書で、通常必要とされる時間がみなされる場合もある。
- 2 深夜割増や休日割増はある。
- 3 テレワークについては、①情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと及び②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないことという二つの要件を満たす必要がある(「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(平成30年2月22日))。
- 4 昭和63年1月1日(基発第一号、婦発第一号)
- 5 この点、「使用者が合理的といえる範囲の努力をしたとしてもなお、労働者の業務状況を、その労働時間を算定しうる程度に把握することが客観的にみて困難といえる状況を指す」との指摘がある(参考文献5)。

参考文献

- 1 判例タイムズ1523.84
- 2 菅野和夫「労働法〔第13版〕」株式会社弘文堂、令和6年4月15日第13版1刷、471頁～
- 3 佐々木宗啓他編「類型別 労働関係訴訟の実務〔改訂版〕I」株式会社青林書院、2021年8月改訂版第2刷、230頁～
- 4 松井良和「労働判例研究 第23回 事業場外労働みなし制の適用の有無と『労働時間を算定し難いとき』の判断」労判1316.110
- 5 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31日初版第1刷、559頁