

【裁判例紹介】

事業場外労働のみなし労働時間制の適用の有無に関する最高裁判決

- 協同組合グローブ事件
最三小判令和 6 年 4 月 16 日・労働判例 1309 号 5 頁

小寺 美帆
Miho Kodera



Profile

近藤 健太郎
Kentaro Kondo



Profile

【Point】・外国人の技能実習に係る監理団体の指導員が事業場外で業務に従事し、就業日ごとの始業時刻、終業時刻、訪問先、訪問時刻及び業務内容等を記入した日報を提出していた事案について、事業場外労働のみなし労働時間制の適用を認めなかった原審の判断につき、法令の解釈適用の誤りがあるとして違法とした事例

【事案の概要】

X（被上诉人）は平成 28 年 9 月に外国人の技能実習に係る監理団体である Y（上诉人：協同組合グローブ）に雇用され、同 30 年 10 月 31 日まで指導員として勤務していました。X の主な業務内容は、自らが担当する九州地方各地の実習実施者に対して月 2 回以上の訪問指導を行う他に外国人技能実習生のために来日時等の送迎、日常生活指導や急なトラブルの際の通訳を行うこと等でした。

X の業務の特徴としては、当該業務に関し、実習実施者等への訪問の予約を行うなどして自ら具体的なスケジュールを管理していたこと、X が Y から携帯電話を貸与されていたものの、これを用いるなどして随時具体的に指示を受けたり、報告をしたりすることはなかったこと、X の就業時間や休憩時間は定められていたものの、実際に X が休憩していた時間は就業日ごとに区々であったこと、X は、タイムカードを用いた労働時間の管理を受けておらず、自らの判断により直行直帰できたこと、Y では月末に就業日ごとの始業時刻、終業時刻及び休憩時間の他、訪問先、訪問時刻及びおおよその業務内容等を記入したキャリア業務日報の提出を求めており、X はこれを提出し、確認を受けていたことが挙げられます。

こうした業務に従事していた X は退職後に Y に対して時間外労働等に対する賃金の支払等を求めて提訴しました¹。これに対して Y は、X の事業場外の業務について、労働基準

法 38 条の 2 第 1 項の「労働時間を算定し難いとき」に当たり、所定労働時間労働したものとみなされる旨を主張しました。

事業場外労働のみなし労働時間制の適用については²、リーディングケースである阪急トラベルサポート事件（最二小判平成 26 年 1 月 24 日）において「業務の性質・内容やその遂行の態様・状況等、使用者と労働者との間で業務に関する指示及び報告がされているときはその方法・内容や実施の態様・状況等を総合して、使用者において労働者が労働に従事した時間を把握することができるかどうかの観点から判断する」という判断枠組が最高裁で示されており、本事案の 1 審（熊本地判令和 4 年 5 月 17 日労経速 2495 号 9 頁）は当該判断枠組に従い、特にキャリア業務日報の記載についてある程度の正確性が担保されているものと評価することができることや Y が同日報に基づいて具体的な事業場外労働時間を管理していたものと評価せざるを得ないことを指摘し、X の事業場外の労働について「労働時間を算定し難いとき」に該当しないと判断しました。

原審（福岡高判令和 4 年 11 月 10 日）も一部補正をしつつも、基本的に一審の判断を維持しました。

【判断の概要】

本判決は、X の業務について、実習実施者に対する訪問指導の他、外国人技能実習生の送迎、生活指導や急なトラブルの際の通訳

¹ 本訴として X の Y に対する未払賃金請求及び上司のパワーハラスメントに関する、X の Y らに対する損害賠償請求（上司 2 名及び Y を被告とする民法 709 条及び 715 条に基づく請求）、反訴として Y の X に対する損害賠償請求（民法 709 条及び 710 条）がされました。

² 事業場外労働のみなし労働時間制の適用の有無以外に、本訴については、就業規則の有効性、移動時間の労働時間該当性、時間外労働の有無、固定残業代の支払、管理監督者該当性、未払賃金の金額、パワーハラスメント行為等の有無及び損害額が、反訴については、名誉毀損及び信用毀損行為等の有無、真実性の抗弁及び損害額が争点になりましたが、本記事では、事業場外労働のみなし労働時間制の適用の有無を中心に解説します。

等、多岐にわたるものであったこと、X は、業務に関し、訪問の予約を行うなどして自ら具体的なスケジュールを管理していたこと、所定の休憩時間とは異なる時間に休憩をとることや自らの判断により直行直帰することも許されていたこと及び Y から随時具体的に指示を受けたり、Y に対して報告をしたりすることもなかったことを指摘し、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、状況等を踏まえると、Y は X の事業場外における勤務の状況を具体的に把握することが容易であったと直ちにはいい難いと判断しました。

その上で、1 審及び原審が特に重視した業務日報について、その記載内容につき実習実施者等への確認が可能であったことについては、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旨を指摘しました。また、Y 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については、Y の反論の当否を検討しなければ、Y が業務日報の正確性を前提としていたといえない上、Y 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と評価できるものではないと指摘しました。

そして原審は、業務日報の正確性の担保に関する具体的な事情を十分に検討することなく、業務日報による報告のみを重視して、本件業務につき、本件規定にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえない旨を判断しているため、本件規定の解釈適用を誤った違法があるものとして、原審に差し戻しました。

本判決には、林道晴裁判官の補足意見が付され、事業場外労働のみなし労働時間制の適用について、本判決がリーディングケースである阪急トラベルサポート事件の基準を維持していることが確認され、当該基準が今後も参考になると考えられることが明言されました。また今後も当該判決の考慮要素について、個別の事案の具体的な事情に従い判断されるであろうことが指摘されました。

【検討・コメント】

本判決は、事業場外労働のみなし労働時間

制の適用の有無に関する阪急トラベルサポート事件以来の最高裁判決です。本判決は、従前の判例の判断枠組を踏襲しつつ、本件の具体的な事実を丁寧に分析した上で、原審が業務日報の正確性の担保に関する具体的な事情を十分に検討することなく、業務日報による報告の存在のみを重視して、「労働時間を算定し難いとき」に該当しないと判断したこと等を理由に、原審を違法と判断しました。

本判決の背景には、事業場外の労働の業務内容等が記載された日報等が作成、提出される場合であっても、その作成が専ら労働者の裁量に委ねられ、使用者にその正確性を担保する方法や手段がない場合、日報の正確性について使用者が把握することは実質的に不可能であることから、そうした日報等が作成、提出される事情のみをもって、「労働時間を算定し難いとき」に当たらないと判断することへの問題意識があるように思われます。すなわち、事業場外の労働時間が存在する従業員に対して、使用者が日報等の何らかの報告書の作成や提出を求めることは通常のことであり、その事実のみを重視して「労働時間を算定し難いとき」に該当しないとするのは実態と乖離してしまうのではないかという問題意識です。本判決は業務日報の存在自体を重視する傾向をやや是正する意義があるようにも思われます。

もっとも本判決は、事業場外労働のみなし労働時間制の適否について結論を出したのではなく、本件の業務日報の正確性の評価等に関する判断は、差戻審の判断を待つ必要があることには留意が必要です。

本判決の補足意見が指摘するとおり、事業場外労働のみなし労働時間制の適用の有無については、各事案の事情を踏まえた個別判断になりますし、事業場外労働のみなし労働時間制の適用が肯定された事例は多くありませんので、本件の差戻審を含め引き続き当該制度に関する裁判例の動向に注目していく必要があります。実務において、事業場外労働のみなし労働時間制を適用する上では、本判決や今後の差戻審の示唆も踏まえ、その可否や業務内容の報告制度等の運用を改めて確認することが重要となります。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。