

弁護士に聴く



判例から見る
労働トラブルの
防止対策
弁護士 宮澤俊夫
140



事業場外労働の みなし労働時間制

一、みなし労働時間制が適用される事業 場外労働

①労働者が事業場の外に出て労働する場合であつて、②使用者の具体的指揮監督が及ばず労働時間の把握・算定がし難いときには、原則として所定労働時間労働したものとはみなされます（労基法38条の2第1項）。したがって、残業代の支払いは不要となります。

二、「労働時間が算定し難いとき」の要件該当性

労働時間を算定し難いときに当たるか否かについて、最高裁判成26年1月24日判決は、「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。以上のような業務の状況に鑑みると、本件添乗業務については、添乗員の勤務の状況を具体的に把握することが困難であつたとは認めがたく、労基法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえない」と判示しています。

三、最高裁令和6年4月16日判決

1、事実の概要

外国人の技能実習に係る監理団体Y（協同組合グループ）に雇用され、技能実習生の指導員として勤務し、事業場外で従事した担当実習実施者への訪問指導、技能実習生のための送迎、生活指導や緊急時の通訳等の業務が「労働時間を算定し難いとき」に該当するかが争点となりました。

2、一審（熊本地裁）・控訴審（福岡高裁）判決

Yは、業務日報により、業務の遂行状況等につき比較的详细な報告を受けている。Yは、業務日報に基づいて労働時間を把握した上で残業時間を算出していた。以上からすると、事業場外において従事していた勤務の状況を具体的に把握することが困難であつたとは認めがたいとして、本条の適用を否定しました。

3、最高裁判決

これに対して、最高裁は、左記のように判示して、原審判決を破棄差し戻しま

した。

「被告人が担当する実習実施者や一カ月あたりの訪問指導の頻度が定まっていたとしても、原告人Yにおいて、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つたとは直ちには言い難い。Yは、本件規定を適用せず残業代を支払ったのは、業務日報の記載のみによらずに原告人の労働時間を把握した場合に限られる旨主張しており、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等と評価することはできない。以上によれば、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としたものであり、このような原審の判断には、本件規定の解釈適用を誤った違法があるというべきである」

労働者が業務遂行に一定の裁量を付与され、詳細な報告を求められていない事案では、労働時間算定困難と判断されるを考えます。

（宮澤俊夫法律事務所所長・愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・源 安孝