

技能実習監理団体の指導員に対する事業場外みなし労働制の適用可否

【文献種別】 判決／最高裁判所第三小法廷

【裁判年月日】 令和6年4月16日

【事件番号】 令和5年（受）第365号

【事件名】 損害賠償等請求本訴、損害賠償請求反訴事件（協同組合グローブ事件）

【裁判結果】 上告受理・破棄差し戻し

【参照法令】 労働基準法38条の2第1項

【掲載誌】 労働判例ジャーナル147号2頁

◆ LEX/DB 文献番号 25573468

東洋大学准教授 北岡大介

事実の概要**1 事案概要**

本事件は外国人の技能実習監理団体であるY組合に対し、平成28年9月から雇用され、主にフィリピンからの技能実習生と実習実施者である九州地方の各企業との間に入って、通訳、生活相談、指導などを行う指導員として勤務していた労働者X（平成30年10月31日退職）が在職中の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する賃金の支払を求め提訴した。これに対し、YはXの事業場外で従事した業務の一部（本件業務）は事業場外みなし労働に当たると主張し、争われたものである。

Xの勤務内容としては、自ら担当する九州各地の実習実施者に対し月2回以上の訪問指導を行うほか、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などの業務に従事していた。またXは本件業務に関し、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おり、Yから随時、携帯電話等で具体的に指示を受け、報告することはなかった。さらにXはYからタイムカードを用いた労働時間の管理を受けておらず、自らの判断で直行直帰することができた一方、月末には就業日ごとの始業時刻、終業時刻及び休憩時間のほか、行き先、面談者及び内容とともにそれぞれの業務時間を記入した業務日報をY所属長に提出していた。またYは労働時間の一部が事業場外である場合には、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、残業代を支払う場合もあった。

2 下級審の判断

一審（熊本地判令4・5・17LEX/DB25592724）は、Xの業務の性質、内容等から見て、直ちにこれに要する時間を把握することは容易ではなく、事前の計画ないし業務中の指示・報告から労働時間を把握することは困難ないしできないとする一方、YはXが作成する業務日報を通じ、業務の遂行の状況等につき報告を受けていた点につき、次のとおり判示した。「使用者であるYにおいて、全ての行き先や面談者に対して業務状況を逐一確認することは困難であると考えられるが、Xの事業場外労働では実習実施者や実習生などの第三者と接触する業務がほとんどであり、虚偽の記載をした場合にはそれが発覚する可能性が高く、実際に支所長が審査しており、業務の遂行等に疑問があった場合、Xのほか、実習実施者や実習生などに確認することも可能であることなどからすると、同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」。

また原審（福岡高判令4・11・10LEX/DB25599166）もXの業務内容について「具体的な巡回・訪問先やスケジュールなどはXの判断に委ねられているものの、Xが担当する実習実施者等は決まっており、巡回・訪問の頻度もある程度定まっていたことなどに照らすと、Xの選択しうる幅には一定の限界があった」とした上で、「業務日報には具体的な始業時間及び終業時間、行き先や面談者等が記載されていること、その記載内容について、Yの支所長が審査しており、その内容の正確性について実習実施者等に確認することも可能であったことは……原判決が認定したとお

り」(下線部筆者)とする。さらに事業場外労働の一部につき、就業規則の事業場外みなしに係る規定に従わず、同日報を基にYが実際に残業代を支給した場合があること等を根拠に、本件業務につき、「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえないと判断し、Yの主張を斥けていた。

判決の要旨

上告受理・原審破棄差戻し。

Yが最高裁に上告したところ、同最判は上告受理の上、事業場外みなし労働の適用可否につき、次のとおり判示する。まずXが事業場外で従事した業務の一部は「実習実施者に対する訪問指導のほか、技能実習生の送迎、生活指導や急なトラブルの際の通訳等、多岐にわたる」ものであり、Xが「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おり、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ものといえ、随時具体的に指示を受けたり報告をしたりすることもなかった」とする。

その上で「このような事情の下で、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、状況等を考慮すれば、Xが担当する実習実施者や1か月当たりの訪問指導の頻度等が定まっていたとしても、Yにおいて、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」とする。さらに原審判断がXの業務日報に関し、その記載内容につき実習実施者等の確認が可能であることを理由に「労働時間を算定し難いとき」に当たらないと判示した点につき、「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」とする。またYが本件規定を適用せず残業手当を支払う場合があった点につき「Yは……業務日報の記載のみによらずにXの労働時間を把握し得た場合に限られる旨主張しており、この主張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もいえない上、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などと評価することができるものでもない」とした。

以上から「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」とし、原審破棄・差戻しの判断を行った。また林道晴最高裁判事が多数意見の結論・理由付けに賛成の上で、事業場外みなし労働に係る補足意見を示している。

判例の解説¹⁾

結論・判旨ともに概ね賛成。

一 事業場外みなし労働制とは

一般に労働者が出張、記事の取材などの目的で事業場外において勤務する場合、使用者による具体的な指揮監督が及ばず、そのために実労働時間の算定が困難な場合がありうる。このような場合に「みなし労働時間」の適用を認めるのが、労基法38条の2に基づく事業場外みなし労働制度である²⁾。同制度の適用要件としては、労働者が事業場外で業務に従事しており、事業場外労働が労働時間の全部または一部であること、そして事業場外において「労働時間を算定し難い」場合と定める。同条が適用された場合、原則として、事業場外業務は所定労働時間労働したものとみなされる。ただし当該業務を遂行するために通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合、「当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなされる(同1項)。また労使協定による特段の定めがあれば、その協定で定める時間が当該業務の遂行に通常必要とされる時間とみなされる(同2項)。なお、同協定は労働基準監督署への届出を要する。

前記適用要件の1つである「労働時間を算定し難い」場合は不確定概念であり、文言上、直ちにその範囲を導き出し難い。厚労省は行政通達において以下3つの類型を示し、これが「使用者の具体的な指揮監督が及んでおり、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間性の適用はない」(1988年1月1日基発1号)としてきた。

①何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中で労働時間の管理をする者がいる場合

- ②事業場外で業務に従事するが、無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ③事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的な指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場に戻る場合

これまで裁判例も概ね前記行政通達の①～③に沿った判断がなされている。例えば、外勤先の展示場において、上長等が同行し、随時指示をなすう場合には前記①のとおり、みなし労働の適用は認められない³⁾。また前日までに上長から「当日の訪問先・営業開始・終了予定時間」の確認承認を受けた上で、翌日そのとおりに外勤営業に従事した場合などは前記③と同様であり、これも事業場外みなし労働が否定される⁴⁾。さらに②については、近時、スマートフォン・携帯電話などの連絡手段があることをもって事業場外みなし労働が否定されるか否か問題となりうるが、情報端末はあくまで連絡手段の1つであり、実態として「随時使用者の指示を受けながら労働しているか否か」をもって、事業場外みなし労働の適用可否が決められてきた⁵⁾。

二 阪急トラベルサポート事件最高裁判決の判断基準と同判決の位置づけ

そのような中、阪急トラベルサポート事件最高裁判決（最二小判平26・1・24 労判1088号5頁ほか）が登場し、最高裁として初めて事業場外みなし労働、とりわけ「労働時間を算定し難いとき」に係る判断枠組みを示した。同事件では、旅行添乗業務に従事する派遣社員に対する事業場外みなし労働の適用可否が争われたものであり、会社側は一貫して同添乗業務は添乗員が事業場外において単独で業務に従事し、上長との指揮監督が及ばず、「労働時間を算定し難い」場合に当たると主張していた。これに対して、同最高裁判決は「労働時間を算定し難いとき」の判断枠組みとして、「業務内容及び（業務）状況等」とともに「本件会社と添乗員との間の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」などの考慮要素を示した上で「労働時間を算定しがたい」か否か判断をなし、結論として事業場外みなし労働の適用を否定した。同事案自体は、あらかじめ旅程表に基づく添乗業務が義務づけられている上、

旅程の変更等があれば、携帯電話等を用い、随時会社側の指示を受けること等から前記行政通達の②③に該当しうる事案であり、「労働時間を算定し難い」場合に当たらないとの結論を導くことがさほど困難ではない事案であるが、前記の判断基準自体は、その後の下級審裁判例に大きな影響を与えている⁶⁾。

三 近時の裁判例の動向と新たな課題

近時の裁判例を見ると、阪急トラベルサポート事件最高裁判決の判断枠組みを示すものが多い（一例としてナック事件東京高判平30・6・21 労経速2369号28頁、落合事件東京地判平27・9・18 労判ジャーナル45号2頁等）。同判断においてまず注目されるのが「業務の性質、内容」判断にあたり、「労働者の裁量の幅」を評価している点であり、ナック事件においても、事業場外みなし労働制の適用を肯定する理由の1つとして「業務は……営業担当社員の裁量的な判断に委ねられている」を挙げる。

その一方、近時の新たな課題として、在宅勤務・サテライトオフィス等の普及とともに、ICT技術の発展等がある。同技術の普及によって、上記行政通達①～③のような管理をせずとも、社外での勤怠状況を会社が把握することの困難性が減じられつつある⁷⁾。その一例として、セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件（東京高判令4・11・16 労判1288号81頁）は、一定の業務裁量を有する直行直帰勤務のMR（医療情報担当）に対する事業場外みなし労働の適用が問題となったが、在職中に勤怠管理システムが変更され、貸与しているスマートフォンから、位置情報をONにした状態で出勤時刻及び退勤時刻を打刻するよう指示された上、月1回「承認」ボタンを押して記録を確定させ、不適切な打刻事例が見られる場合には注意喚起等をなす勤怠管理システム・運用に改められていた。同高裁判決は勤怠管理システム変更後は、事業場外みなし労働の適用を否定するが、その理由として、システム導入によって始業・終業時刻の把握が容易である上、会社は「始業時刻から終業時刻までの間に行った業務の内容や休憩時間を管理することができるよう、日報の提出を求めたり、週報の様式を改定したりすることが可能であり、仮に……始業時刻及び終業時刻の正確性やその間の労働実態などに疑問があるときには、貸与

したスマートフォンを用いて、業務の遂行状況について、随時、上司に報告させたり上司から確認をしたりすることも可能」とする⁸⁾。このように事業場外勤務において一定の裁量が認められる労働者につき、スマホ等による労働時間把握の可能性が正面から争われる事案が生じる中、新たに事例判断として示されたのが本最高裁判決である。

四 本最高裁判決の位置づけと射程

本最高裁判決は、林補足意見にも示されているとおり、「労働時間を算定し難い」場合の判断基準につき、概ね前記阪急トラベルサポート事件最高裁判決が示した「業務内容及び（業務）状況等及び本件会社と添乗員との間の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」の判断枠組みに沿って、「労働時間を算定し難いとき」に当たるか否か事例判断を行っており、この点に判決の意義が認められる。さらに本判決の認定事実上の特徴として、阪急トラベルサポート事件最高裁判決と相違し、勤務内容等につき、事業場外での業務内容自体が多種多様である上、X自身でスケジュール管理し、休憩を取り、直行・直帰しうるなど相応の裁量を有する点が大きな相違点として指摘しうる。さらに携帯電話等により、使用者から随時指揮命令を受けていない点も重要な相違点である。

以上の認定事実には照らせば、本件は業務内容及び業務状況等につき、労働者に広い裁量が認められることから「労働時間を算定し難い」と判断し、破棄自判する選択もありうるどころ、本裁判は原審に差し戻す判断を行った。差し戻し理由は「業務日報」をもってYがXの労働時間等につき、「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、具体的に明らかでない」点につき更なる審理を求めたものである。同判断は、林補足意見が示すとおり「個々の事例ごとの具体的な事情に的確に着目した上で『労働時間を算定し難いとき』」に当たるか否か、原審に更なる審理を求めたものと位置づけられる。

本判決の射程は、なお差戻審等を見守る要があるが、業務の内容等から裁量が広い労働者であり、かつ前記行政通達①②③が直ちに認められない場合においても、勤怠管理の方法・運用等の具体的な事情から「労働時間を算定し難い」か否か、さらに的確な判断を求めた点が重要といえる。同差

戻審において新たな認定事実を基に踏み込んだ適用判断がなされるとすれば、今後の行政運用・下級審判決への影響が大であり、差戻審判決とその後の判例の動向が注目される。

●—注

- 1) 本最高裁判決に対する評釈として、小西康之「労働判例速報 訪問指導を行う労働者に対する事業場外みなし労働時間制の適用の有無——協同組合グローブ事件」ジュリ 1599号4頁以下など。
- 2) 荒木尚志ほか編『注釈労働基準法・労働契約法第1巻 総論・労働基準法(1)』（有斐閣、2023年）559頁以下〔川田琢之〕。
- 3) 一例としてほろぶ事件（東京地判平9・8・1 労判722号62頁）は展覧会における絵画等の展覧販売が事業場外みなし労働に当たるか否かが争われたが、展示会内での勤務は顧客への対応以外の時間も顧客の来訪に備えて待機していること、さらに会社支店長等も展示会に赴いていること等から事業場外みなし労働適用を否定した。
- 4) 一例としてサンマーク事件（大阪地判平14・3・29 労判828号86頁）は、情報誌の広告営業社員の事業場外みなし労働の適否が争われたが、毎日、報告書を提出することとされており、訪問先すべてについて訪問時刻、訪問の回数、見込み、結果、今後の対策等を記載することが義務づけられ、かつ原告が担当した業務は格別高度な裁量を必要とするものではないとし、事業場外みなし労働の適用が否定された。同様に営業職の事業場外みなし労働につき、月報提出等による労働時間管理が可能であり、適用を否定したものとして、コミネコミュニケーションズ事件（東京地判平17・9・30 労経速1916号11頁）。
- 5) 不動産売買・仲介業における営業社員の事業場外みなし労働の可否につき、労働者が携帯電話の所持を指示され、上司や同僚の指示を受けながら外勤営業を遂行していたこと等から同みなし労働の適用を否定したものとして、大東建託事件（福井地判平13・9・10 (LLI/DB L05650412)）など。
- 6) 北岡大介「事業場外労働みなし制——阪急トラベルサポート（第2）事件」村中孝史＝荒木尚志編『労働判例百選〔第10版〕』（有斐閣、2022年）84頁以下など。
- 7) 一例としてタクシー会社におけるGPS機能を通じた車両・運行管理が想起される。また一般企業においても、携帯電話のGPS機能を活用し、始業・終業時刻刻時の位置情報を把握し、勤怠管理を行うツール活用例が見られる。
- 8) 同判決に対する評釈として、荒澤喜寛「MRに対する事業場外労働みなし制の適用の有無とスマートフォンでの打刻時間に基づく労働時間の認定」季労284号201頁など。