



岩田合同法律事務所  
弁護士 [藤原 宇基](#)

今月は、事業場外労働みなし制について問題となった近時の裁判例をご紹介します。

- ✓ 事業場外労働みなし制を適用するには、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、状況等を考慮して、事業場外における勤務状況を具体的に把握することが困難であるという事情が必要である。
- ✓ また、実際に、業務日報等の方法により労働時間を把握していないことが必要である。
- ✓ 協同組合グローブ事件（最高裁第三小法廷令和6年4月16日判決、労働判例1309号5頁）

## 1. 事業場外労働みなし制

事業場外労働みなし制とは、事業場の外での労働につき、あらかじめ定められた一定の時間労働したものとみなして算定することを認めるという労働時間算定に関する例外的な制度です。

本来、使用者には労働時間の把握算定義務がありますが、事業場の外で労働する場合には、その労働の特殊性から、全ての場合において使用者に労働時間把握算定義務を課すことは困難です。そこで、事業場外の労働については、一定の時間労働したものとみなして算定することが認められています（労働基準法38条の2）。

事業場外労働みなし制が適用される場合、みなしの仕方としては3つの方法が定められています。

- ① 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、原則として所定労働時間労働したものとみなされます。
- ② ただし、当該業務を遂行するためには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には、当該業務の遂行に必要とされる時間労働したものとみなされます。
- ③ ②の場合であって、労使協定が締結されているときには、その協定で定める時間を当該業務の遂行に通常必要とされる時間とします。

## 2. 事業場外労働みなし制の要件

事業場外労働みなし制が適用されるには、①事業場外で業務に従事していること、②労働時間の算定が困難なこと、という2つの要件を満たす必要があります。

### (1) ①事業場外で業務に従事していること

事業場とは事業が行われる場所をいい、事業とは「工場、鉱山、事務所、店舗等の如く、一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体」をいいます。1つの事業は基本的に場所的観念によって決定されるため、事業場についても場所的に考え、場所的に分散しているものは原則として別個の事業場となります。ただし、著しく小規模で独立性のない出張所や支所などについては直近上位の機構と一括して事業場と扱われます（昭22.9.13 発基17号参照）。

例えば、外交セールスマンが取引先や営業先を訪問して回る場合、新聞記者が記事の取材を行う場合、保険会社の調査員が情報収集や調査を行う場合は、事業場外労働に当たりやすいと言えます。事業場外労働に当たるかどうかは、労働者を基準に考えるのではなく、労働者が従事している業務を基準に考えるため、内勤の従業員であっても事業場外に出張する場合などは事業場外労働に当たります。昭和62年の労基法改正以前の労基則22条には、「労働者が出張、記事の取材その他事業場外で労働時間の全部又は一部を労働する場合で、労働時間を算定し難い場合には、通常の労働時間労働したものとみなす。」と規定されていました。

### (2) ②労働時間の算定が困難なこと

事業場外労働みなし制を適用するためのもう1つの要件が、②労働時間の算定が困難なことです。

事業場外労働みなし制の適用上、もっとも問題となるのがこの要件です。

厚生労働省の通達では、労働時間の算定が困難であるかの判断要素として、「使用者の具

体的な指揮監督」が及んでいるかを挙げ、使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合として3つの具体例を挙げています。

【事業場外労働の範囲（昭63.1.1基発1号）】

事業場外労働に関するみなし労働時間制の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な業務であること。したがって、次の場合のように、事業場外で業務に従事する場合にあつても、使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はないものであること。

- ① 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に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つ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

もっとも、通達の挙げる3つの具体例は例示であつて、通達の挙げる3つの場合に当たらなければ事業場外労働みなし制の適用が認められるという訳ではありません。「労働時間の算定が困難なとき」に当たるかどうかは、各ケースの具体的事情を詳細に検討して判断されます。

判例では、「労働時間を算定し難いときに当たるか否かについては、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との観点から判断することが相当である」との判断枠組みが示されています（阪急トラベルサポート（派遣添乗員・第2）事件（最二小判平26.1.24 労判1088・5頁））。

実際に職種により労働時間の把握が困難な外勤労働者は存在します。そのような者について、事業場外労働みなし制を適用できるか、それとも働いているかいないか分からない時間も含めて労働時間として賃金を支払わなければならないのか、企業にとっては大きな違いがあります。しかし、「労働時間を算定し難いとき」の該当性が上記のように複数の事情を総合考慮して判断されるため、予測可能性が低く、企業としては、事業場外労働みなし制の適用を躊躇することも少なくありません。

以下、参考として、業務日報により報告をしていた外勤社員について「労働時間を算定し難いとき」と認められるか問題となった近時の判例をご紹介します。

### 3. 協同組合グローブ事件（最高裁第三小法廷令和6年4月16日判決、労働判例1309号5頁）

外国人技能実習に係る監理団体であるY組合に雇用され、指導員として勤務していたXが、Y組合に対して、未払賃金請求、パワハラを理由とした損害賠償請求を行い、Y組合がXに対して名誉・信用毀損等を理由に損害賠償請求を行ったという事案です。

Xはフィリピンで生まれ後に日本国籍を取得し、Y組合において、実習実施者に対する訪問指導、技能実習生のための送迎、日常生活指導、トラブルの際の通訳をしていました。Xは、業務に関して、自ら具体的なスケジュールを管理しており、Y組合から携帯電話を貸与されていましたが、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ありませんでした。また、Xは、自らの判断により直行直帰することもでき、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、訪問先、訪問時刻及びおおよその業務内容等を記入した業務日報をY組合に提出し、その確認を受けていました。

このような事情の下で、XがY組合に対して未払いの残業代を請求したところ、Y組合は、就業規則に定める事業場外労働みなし制が適用されると主張しました（他にも固定残業代や管理監督者性についての主張もしています）。

これに対して、一審裁判所は、上記の阪急トラベルサポート第2事件最高裁判決が挙げた判断枠組みを用いた上で、事前の計画等や業務中の指示・報告等によってXの労働時間を把握することは困難であるが、業務日報を用いた業務後の報告により具体的な事業場外労働時間を把握していたものと評価できるとして、事業場外みなし制の適用を認めませんでした。具体的には、①Y組合が、Xの業務遂行等に疑問をもった場合、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ため、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できること、②Y組合は、Xの労働時間の一部が事業場外労働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ており、Y組合自身、業務日報に基づいて具体的な事業場外労働時間を把握していたものと評価せざるを得ないことといった理由を挙げています。

二審裁判所は、Y組合の補充主張に対して、Xが業務内容について選択できる幅には一定の限界があったこと、Yは、Xに携帯電話を貸与しており、必要に応じて、業務の指示を出したり、報告を受けることができる態勢がとられていたといえること等を挙げて、一審の結論を維持しました。

他方、最高裁は、まず、業務の性質等を考慮すると勤務状況の把握が困難であることについて次のように判示しました。

「本件業務は、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った。また、被上告人は、本件業務に関し、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」「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・・・被上告人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。」

また、一審裁判所が挙げた業務日報により労働時間の把握が可能であったという点については、①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はない、②Y組合は、残業手当を支払ったのは、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いるが、その当否を検討しなければ、Y組合が業務日報の正確性を前提としていたとも言えず、また、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はできないと述べました。

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」と述べて、本件業務が「労働時間を算定し難いとき」に該当するか否かについてさらに審理を尽くさせるために、差し戻すと判示しました。

同判決を踏まえると、事業場外労働みなし制を適用するには、①業務の性質等を考慮して事業場外における勤務状況を把握することが困難であること、②実際に業務日報等の方法により労働時間を把握していないことを確認することが重要です。

#### 【執筆者】



[藤原 宇基](#)（弁護士）

Tel: 03-3214-6206

[hfujiwara@iwatagodo.com](mailto:hfujiwara@iwatagodo.com)

東京大学法学部卒業、2008年弁護士登録。

訴訟、団体交渉、労災対応、人事制度設計など人事労務案件を広く取り扱う。また、ジェネラルコーポレート、訴訟・紛争解決、M&Aを得意とする。

## 岩田合同法律事務所

1902年（明治35年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。日本人弁護士約100名が所属するほか、日本語対応も可能な中国法弁護士、フランス法弁護士、米国弁護士経験を有する米国人コンサルタント等も所属し、特別顧問として、元金融庁長官中島淳一氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目4番1号 丸の内ビルディング15階  
岩田合同法律事務所 広報： [newsmail@iwatagodo.com](mailto:newsmail@iwatagodo.com)

※本ニューズメールは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があり、また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。