

岩田合同法律事務所 ニュースレター
2025年12月

人事労務

事業場外労働みなし制度の 近時の裁判例について

弁護士 [豊岡 啓人](#)

今月は、事業場外労働みなし制度に関する近時の最高裁判例とその差戻審判決を紹介します。

- ✓ 事業場外労働みなし制度の要件である「労働時間を算定し難いとき」の該当性は、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できるかという観点から判断します。
- ✓ 近時、スマートフォンのGPSやテレワーク用のシステム等を用いれば、事業場外でも、事業場内と遜色なく労働時間を管理できることもあります。このため、事業場外であるか否かだけでなく、事案ごとの個別事情を踏まえ、「労働時間を算定し難いとき」に該当するか否かを評価する必要があります。

1. はじめに

労働時間は、原則として、使用者において1分単位で把握して賃金を支払う必要があります。この例外として、労働基準法38条の2は、「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、所定労働時間労働したものとみなす」ことを認める制度（いわゆる事業場外労働みなし制度）を定めています。実務上も、同制度は外回りの営業職員等を中心に多く適用されてきました。

もっとも、同制度の要件は(1)事業場外労働であること、(2)労働時間を算定し難いときに該当することという2点ですが、より具体的な定義等が法令で定められているわけではありません。このような中で、スマートフォンやネットワーク等の技術が日々進化し、特にコロナ禍を経て

在宅勤務・テレワーク環境が整備された今日では、社外であっても労働時間がある程度把握でき、以前と異なり「労働時間を算定し難いとき」にあたらなくなつたのではないかという問題意識が高まっています。

この点に関し、近時参考になる最高裁判例及びその差戻審判決が出たことから、今回紹介します。

2. 近時の判例（協同組合グローブ事件（最三判令 6.4.16 労判 1309-5。差戻審は福岡高判令 7.8.28 判例集未登載）

(1) 事実関係の概要

Xは、主に外国人技能実習制度における監理団体となっている協同組合グローブ（以下、「Y」）と平成28年9月に雇用契約を締結し、同月5日に入社してから外国人技能実習生の指導員として熊本支所で勤務していました。

Xの主な業務内容は、実習生を受け入れている実習実施者への訪問・巡回指導業務、実習生に対する技能実習に伴う様々な指導や内勤業務でした。Xを含む指導員は、自ら訪問・巡回先にアポイントを取った上で、Yの具体的な指揮監督の及ばない熊本県外の訪問・巡回先を巡回しており、原則として時間管理をする上司等は同行せず、直行直帰も行われていましたが、携帯電話は貸与されていました。

Yの労働時間管理は、平成28年9月1日以降は業務日報による自己申告制が採用され、業務日報には、訪問先への直行の有無、始業・終業・休憩時間、行先、面談者及び内容とともにそれぞれの業務時間が記載され、毎月、支所長が業務日報に明らかな誤りがないか審査していました。

このような状況で、Xは自身に事業場外労働みなし制度は適用されないことを前提に、未払賃金等の支払を求めて提訴しました。

(2) 一審・二審の判断

一審判決（熊本地判令和4.5.17 労判 1309-30）は、事業場外労働みなし制度のリーディングケースである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 裁判集民事246-1）を引用し、「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」との判断枠組みを示しました。

その上で、①業務日報では具体的な行先や面談者等とともに具体的な業務時間を記載することとされており、虚偽の記載をした場合には実習実施者や実習生等から発覚する可能性が高く、実習実施者等への確認も可能であったことから、同日報はある程度の正確性が担保されていること、②労働時間の一部だけが事業場外労働である場合に、Yは業務日報に基づいて労働時間

を把握して残業時間を算出することがあり、Y 自身が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う 2 点から、「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ました。

また、二審判決（福岡高判令和 4・11・10 労判 1309 号 23 頁）は、③巡回・訪問先やスケジュール等につき指導員が選択し得る幅には一定の限界があったこと、④Y は指導員に携帯電話を貸与し携帯させており、必要に応じて業務の指示を出したり報告を受けたりすることが可能であったことも指摘し、一審同様に「労働時間を算定し難いとき」には該当しないと判断しました。

(3) 最高裁・差戻審の判断

最高裁は、以下のように述べて、高裁に差戻しとしました。

まず、(2)③に関しては、X の業務が多岐にわたり、具体的なスケジュール管理も自分で行い、Y から具体的な指示を受けたり報告をすることもなく直行直帰も可能であったこと等から、Y において、X の事業場外における勤務状況を具体的に把握することが容易であったとはいえないと評価しました。

その上で、(2)①については当該確認方法の現実的な可能性や実効性等が不明であること、(2)②についてはY が支払いを行っていたからといって業務日報が正確であった根拠にはならないこと等から、さらに事案を検討させるべく原審に差戻を命じました。

差戻審は、(2)①について、業務日報は自己申告的な記載となっており当該内容から Y が申告内容の真実性を確認する情報を把握することが難しいこと、業務日報に記載された訪問先が X の訪問日や時間等を記録・保管しているとは通常うかがわれないこと等から、実習実施者等に確認する方法の現実的な可能性や実効性は乏しいと判示しました。(2)②についても、Y は上司等が同行していた等で把握可能なケースのみ業務日報から残業代の計算を行っており、通常の事業場外の業務が把握困難であったことには変わりがないと評価しました。結論として、X の事業場外の業務は「労働時間を算定し難いとき」に当たると判断しました。

3. 実務上の留意点

本判決はリーディングケースである前掲阪急トラベルサポート事件の判断枠組みを変えるものではなく、同枠組みに則り、本判決の個別事情を踏まえた事例判断を行ったものです。

注目すべきは、(2)④の携帯電話の論点が、最高裁・差戻審で特に言及されていない点です。今どきの携帯電話であれば GPS も搭載され、ある程度は業務日報との照合ができるようにも思われますが、現実に Y が同様の照合をしていなかった以上、そこまで踏み込む必要はないと判断されたのかもしれません。

もっとも、携帯を用いた管理を実際に行っている場合には、「労働時間を算定し難いとき」に該当しないという判断になることもあります。実際、セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件（東京高判令和 4.11.16 労判 1288-81）では、業務用スマートフォンで GPS を ON にして

打刻することを義務付けていた場合には「労働時間を算定し難いとき」に該当しないと判断されています。

また、「会社がいい加減な労働時間管理をすれば、事業場外労働みなし制度を適用できる」という帰結も、それはそれで不合理です。例えばテレワーク時に利用不可避なシステムにおいて利用ログが残っている場合に、当該ログを用いれば労働時間管理ができるという場合には、会社が当該管理をしていなかったとしても、していたものとして「労働時間を算定し難いとき」の判断が行われるかもしれません。

本判決に安堵することなく、自社の状況的に「労働時間を算定し難いとき」に該当しないか、厳格にチェックする必要があると思われます。

【執筆者】



豊岡 啓人（弁護士）
E-mail: <mailto:hiroto.toyooka@iwatagodo.com>

東京大学法科大学院修了、2017年弁護士登録
経営法曹会議会員。労働を専門に取り扱う使用者側事務所に入所後、現事務所に所属。
日常的な法律・労務相談のほか、労災、労働審判・訴訟、労務デューデリジェンス、行政対応、海外企業の労務、データプロテクションの関係では在職中・退職後の秘密保持・競業避止対策等も含め、人事労務全般に対応する。

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」を開設したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。開設当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として多数の企業法務案件に関与しております。日本法弁護士約120名が東京・札幌の両オフィスに所属し、日本語対応も可能な中国法弁護士、フランス法弁護士、米国各州弁護士資格を有する多数の弁護士のほか、特別招聘顧問として元最高裁判所長官大谷直人氏、特別顧問として前公正取引委員会委員長古谷一之氏、前金融庁長官井藤英樹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: news@mail@iwatagodo.com

※本ニュースレター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。