

業務日報による事業場外の勤務状況の把握が困難な例

本号掲載の協同組合グローブ事件は、**本速報2550号掲載事件（最高裁）**の差戻審である。Y社の元従業員Xが時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金等を請求し、Y社は、事業場外業務の一部は、労基法38条の2第1項（以下「本件規定」という。）にいう「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等と主張した事案である。

経緯を補足すると、**差戻し前1審**はXの請求を一部認容し、同控訴審も双方の控訴を棄却したが、理由として、Y社は、X作成の業務日報（以下「本件業務日報」という。）を通じて業務の遂行状況等の報告を受けており、その正確性が担保されていた等と評価して、本件規定の適用を否定していた。これに対し**上告審**（本速報2550号掲載事件）は、控訴審が本件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、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ことは、本件規定の解釈適用を誤った違法があるとして差し戻した。

結論から言えば、本件判決は大要、以下の通り説示し、「労働時間を算定し難いとき」に当たるとして本件規定の適用を肯定した。①Xの業務は多岐にわたり、自ら具体的なスケジュールを管理し、所定と異なる時間の休憩や自らの判断による直行直帰も許されており、随時具体的に指示を受けたり報告したりすることもなかった。業務の性質、内容や遂行態様、状況等、業務に関する指示および報告の方法、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。②本件業務日報は、いわばXの自己申告としての意味を有し、Y社がその正確性を確認可能かについてみると、Xは自ら具体的なスケジュールを管理し、Y社から随時具体的に指示を受けたり報告したりすることもなく、Y社がその内容の真实性を確認するために事前に得られる情報は限られていた。また、本件業務日報に記載された訪問先

は多岐にわたり、各訪問先が訪問日時等を子細に記録、保管しているとは通常うかがわれず、Y社が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乏しい。③Y社が本件業務日報に基づき残業代を算定した日や、誤記の訂正や書き込みをした日があることのみをもって、全体の正確性が客観的に担保されているとはいえない。

本件に限らず、いわゆる外回り業務に従事する者の労働時間について、実務上、本件規定の成否、すなわち「労働時間を算定し難いとき」に該当するか否かが問題となることは多い。この判断は、結局のところ、個別の事案に照らすほかないが、少なくとも、訪問先（予定項目）が多数かつ多岐にわたること、スケジュールの変更頻度が高いこと、変更後の業務内容を使用者に報告していた事実および報告の現実性や実効性が乏しいこと、といった諸要素が重要な部分を占めることになろう。

昨今の通信技術の発達により、労働者の所在を相当程度厳密に把握し、遠隔地からでも緊密に連絡をとることが可能となっている。こうした技術を駆使すれば、外回り業務でも労働時間を算定し得るケースも少なくないと思われる。しかし、本件規定における「労働時間の算定の困難性」は、あくまで社会通念に照らした法制的概念であるから、単なる技術的可能性だけでなく、個々の業務内容や性質に照らし、そうした通信技術を用いてまで労働時間を算定するよう使用者に求めることがどこまで現実的か、という視点が重要になる。各労働者の全位置情報を逐一チェックすることは、実務上困難な場面もあるであろう。この点、勤怠システムの導入前後で本件規定の適用の可否を分けて判断した裁判例（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本速報2508.3）もある。これも、日々の業務内容に関する報告の有無、その難易や現実性といった点も含めて評価されるべき事例と思われる。

（弁護士・岡芹 健夫）