



Vol.55

弁護士 岸田鑑彦
社若経営法律事務所

★事業場外みなしを考える

事業場外みなしは、阪急トラベルサポート（派遣添乗員・第2）事件（最判平成26年1月24日）以降、労基法38条の2第1項「労働時間を算定し難いとき」という要件をクリアするのが困難で、かつ、モバイルの発達により、全国どこにいてもある程度状況の把握ができるようになったことから、より適用が困難になったという印象を持っていました。

今回ご紹介するN事件（東京地裁平成30年1月5日判決）は、営業社員の事業場外みなしの適用を認めた珍しい事案です。

1 「労働時間を算定し難い」とは

①「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、内容やその実施の態様、状況等を総合して、使用者が労働者の勤務の状況を具体的に把握することが困難であると認めるに足りるかという観点から判断することが相当である（最判平成26年1月24日労働判例1088号5頁参照）。」

→阪急トラベルサポート事件の考え方を踏襲しています。

②「なお、携帯電話等の情報通信機器の活用や労働者からの詳細な自己申告の方法によれば労働時間の算定が可能であっても事業場外労働みなし制の適用のためには労働時間の算定が不可能であることまでは要さないから、その方法の実施（正

確性の確認を含む。）に過重な経済的負担を要する、煩瑣に過ぎるといった合理的な理由があるときは「労働時間を算定し難いとき」に当たるが、そのような合理的な理由がないときは使用者が単に労働時間の算定を怠っているに過ぎないから、「労働時間を算定し難いとき」に当たらないというべきである。」

→モバイルが発達した現代社会を前提にすれば、どんな場合でも突き詰めれば労働時間の算定ができるではないか？という疑問に対して、裁判所は、「労働時間の算定が不可能」というところまでは求めていること、労働時間を算定しようとするのが会社に過度な負担となるような場合も、「労働時間を算定し難いとき」に当たり得ると判断しています。

2 どのような勤務実態だったか

①営業担当社員として事業場（支店）から外出して複数の都道府県にまたがって顧客のもとを訪問する営業活動に従事することを主要な業務としていた。

②訪問のスケジュールは上司が具体的に決定することはなく、チームを構成する原告ら営業担当社員が内勤社員とともに決定していた。

③訪問のスケジュールの内容は内勤社員による把握やスケジュール管理ソフト入力である程度共有化されていたが、上司が詳細又は実際との異同を網羅的に把握したり、確認したりすることはなかった。

④訪問の回数や時間は原告ら営業担当社員の裁量的な判断に任されていた。

⑤個々の訪問を終えた後は、携帯電話の電子メールや電話で結果が報告されていたが、書面による出張報告書の内容は簡易で、訪問状況が網羅的かつ具体的に報告されていたわけではなく、特に原告に関しては、出張報告書に顧客のスタンプがあっても本当に訪問の事実があったことを客観的に保証する効果はなかった。

⑥出張報告書の内容は、添付された交通費等の精算に関する領収書に日時の記載があれば移動の事実やそれに関連する日時は確認できるが、それ以外の内容の客観的な確認は困難であり、被告から訪問先の顧客に毎回照会することも現実的ではない。

⑦上司は、原告ら営業担当社員に業務の予定やスケジュールの変更につき具体的に指示を出すことはあったが、原告ら営業担当社員の業務全体と比較すると、その割合が大きいとはいえない。

⑧原告ら営業担当社員の訪問に上司その他の監督者が同行することはなく、チームを組む内勤社員も原告の上司その他の監督者ではなかった。

⑨被告は、原告が訪問の際、不当営業活動を繰り返していたことを相当期間把握できないままであった。

→イメージを持っていただくために、判決の認定事実をほぼそのまま引用しています。裁判所はこれらの事実を総合して、この労働者の労働時間の大部分が事業場

外での労働であり、これらの状況からすると、労働時間を具体的に把握することは、かなり煩雑な事務を伴わなければ不可能な状況にあったとして、「労働時間を算定し難いとき」に該当すると判断しました。なおこの会社は、カードリーダーで労働時間管理も実施し、朝礼出席も指示していましたが、この労働者は朝礼に出席せず、顧客訪問に直行することもあり、事業場外労働の開始及び終了の各時点をある程度把握可能であるにとどまり、事業場外労働全体の実情を困難なく把握可能であったとはいえないと判断しました。

3 阪急トラベルサポート事件との違い

「最判平成26年1月24日で労働時間算定の困難性が否定された事案は、スケジュールの遵守そのものが重要となる旅行日程の管理を業務内容とし、また、ツアー参加者のアンケートや関係者に対する問合せで具体的な報告内容の正確性の確認が可能であり、本件とはかなり事案を異にするものといえる。」

→要するにツアーガイドと営業社員とでは業務内容も実態も異なるので、そこでの判断が直接には当てはまらないと判断しています。

モバイルの発達やテレワークをはじめとした柔軟な働き方を容認する現在においては、事業場外みなしに対する裁判所の考え方も少しずつ変わってきているのかもしれない。なお、今回は、「労働時間を算定し難いとき」についてのみ検討したもので、事業場外みなしについてはそのほかにも要件があることに注意が必要です。