



## Vol.178

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

### ★営業職について事業場外みなし労働時間制を適用するためには何が必要か

本号ではセントリオン・ヘルスケア・ジャパン事件（東京地裁令和4年3月30日判決）を紹介いたします。営業職について事業場外みなし労働時間制を認めた珍しい裁判例です。

営業職について事業場外みなし労働時間制を適用するためには何が必要か、考えてみたいと思います。

#### 1 事例

事例は以下の通りです。

- ・ 原告は製薬会社の営業職である
- ・ 就業規則に事業場外みなし労働時間制の記載あり
- ・ 営業職員は月1回の定例会議以外は自宅から営業先に直行直帰していた
- ・ 週報の記入義務有り
- ・ 社用車にGPS搭載あり、但しエンジンのオンオフ時点の時間と位置情報のみ記録
- ・ 会社貸与のスマホからログインする方法で始業時刻と終業時刻の勤怠管理をしていた（位置情報も記録 打刻については業務終了時に打刻するように何度も周知）
- ・ 被告は始業時刻と終業時刻以外の記録を取得していなかった
- ・ 被告は固定残業手当（月40時間相当分）を支給していた
- ・ 特定の日に集中して時間外労働が発生することがあるため、被告は事前申請に基づき月40時間を超えて残業をする場合は事前申請を厳格に求めていた（何度も周知メールを送っていた）
- ・ 被告は36協定の遵守についても周知メールを何度も送っていた

#### 2 判決

裁判所は以下の通り判断して事業場外みなし労働時間制の適用を認めました（未払い残業代請求を認めませんでした）。

「原告は、その労働時間について事業場外で業務に従事しているところ、各日の具体的な訪問先や訪問のスケジュールは原告の裁量に委ねられており、上司が決定したり指示したりするものではない上、業務内容に関する事後報告も軽易なものであることなどからすれば、使用者である被告は、労働者である原告の勤務の状況を具体的に把握することは困難であったと認めるのが相当である。」

### 3 本判決において事業場外労働みなし制の適用が認められた理由（私なりの推測）

#### (1) 事業場外みなし労働時間制の適用が認められることはまれ

これまで外回りの営業職について、裁判所は、携帯電話等で連絡を取ったり、ネットに接続されたグループウェアなどで労働時間の把握をすることは可能であるとの理由から、事業場外みなし労働時間制の適用を認めることはまれでした（大阪地裁平成14年7月19日（光和商事事件）等）。

#### (2) 本判決において事業場外労働みなし制の適用が認められた理由（私なりの推測）

ところが、本判決では、裁判所は事業場外みなし労働時間制の適用を認めて、未払い残業代請求を認めませんでした。これまでと何が異なるのでしょうか。私なりに推測してみました。

##### ① 労働時間の把握が困難であることを裏付ける事情があった

この事例では、社用車にGPSを搭載していましたが、クラウド型のスマホを使った位置情報取得機能付きの勤怠打刻システムを用いていましたから、原告の所在などを確認することはできそうな気がします。

ところが、原告はGPSが搭載された社用車を使用せず、公共交通機関を利用し、パソコンやスマホは位置情報機能を切った状態で仕事をしていたため、位置情報が分からないという事情がありました。これでは会社も居場所などを把握することはできません。このような事情が事業場外みなし労働時間制の適用を肯定した理由の一つになると思われます。

「原告は、営業先の訪問に当たって、GPSが搭載された社用車を使用せずに、公共交通機関を利用することが多かった上、本件システムの導入後約9か月間は、パソコンないスマートフォンで位置情報機能を切った状態で本件システムを利用していたため、その間の原告の出退勤打刻時の場所の記録はされていなかったことも踏まえると、社用車のGPSや本件システムに係る記録によって、原告の勤務状況を具体的に把握することはできなかったものと認められる。」

ちなみに、原告は、無許可副業を行っていて、どうやら勤務時間中に副業を行っていた疑いもありました。この点も事業場外みなし労働時間制の適用を肯定する事情になったと思われます。

##### ② 労働時間を把握しようと具体的に努力をしていた（裁量労働制とは異なる特徴）

厳しい言い方をさせていただくと、多くの事業場外みなし労働時間制の適用が争われている事例では、使用者が労働時間を「把握できない」ではなく、「把握していない」、「把握したくない」というものが多く、労働時間を把握しようと具体的に努力している事例はほとんどありません。

ところが、本事例では、被告は勤怠打刻システムや社用車や週報などで労働時間を把握する努力を行っていました。それでも、一部の従業員が打刻を正確に行わないため、自宅からの直行直帰の働き方では正確な労働時間を把握するのが難しいという事情がありました。

元々、事業場外みなし労働時間制は裁量労働制とは異なり、現実の労働時間と大きく乖離しないことを予定しているもので、労働時間を把握することが困難であっても、当該業務から通常想定される労働時間をみなし労働時間とする仕組みを採用しており、当該業務から推

定される労働時間がある程度把握することを前提にしています（阪急トラベルサポート事件 東京地裁平成22年9月29日判決<sup>1</sup>）。

これらの被告の努力も結論の認定に影響したのではないかと思います。条文上はここまで求められていないとは思いますが、労働時間に関する裁判例では使用者がどの程度努力をしたかが結論に影響を与えることが多くあります。

### ③ 実態に合わせて残業代を支払っていた

被告には、月40時間を超えて残業が発生する場合には、従業員の事前申告により残業代を支払うという制度があり、実際に残業代を支払っていたことからすれば、従業員の勤怠管理が可能であったとも言えるのではないかという疑問があります。

この点について、裁判所は、

「被告では、MRについてはその業務内容の性質上本来は労働時間の算定が困難であるところ、MRから残業の申請があった場合には、例外的に、正確な労働時間を算定できる体制を整えた上で、被告において事後的に確認できた労働時間に応じた残業代を支払っていたものにすぎないから、被告における上記制度の存在から直ちにMRの事業場外の労働時間を把握することができたとはいえない。」と判断しております。

事業場外みなし労働時間制はあくまでも実態にあわせてみなし労働時間を設定するものですから、労働時間の把握ができる場合は別途労働時間管理をして割増賃金を支払うという取り組みをすることは事業場外みなし労働時間制と矛盾するものではありません。

## 4 まとめ

どうしても事業場外みなし労働時間制を採用すると、労働時間管理をほぼしなくなってしまう場合が多いと思いますが、事業場外みなし労働時間制を採用していたとしても、始業時刻・終業時刻について打刻するなどして可能な限り勤務実態などを把握し、場合によっては時間外労働申請に基づいて割増賃金などの支払いをする対応が望ましいと思います。司法も行政も労働時間管理に真面目に取り組む企業に配慮します。

以上

---

<sup>1</sup> 「同法は、本件みなし制度の適用結果（みなし労働時間）が、現実の労働時間と大きく乖離しないことを予定（想定）しているものと解される。すなわち、労働時間を把握することが困難であるとして、本件みなし制度が適用される以上、現実の労働時間との差異自体を問題とすることは相当ではないが、他方において、本件みなし制度は、当該業務から通常想定される労働時間が、現実の労働時間に近似するという前提に立った上で便宜上の算定方法を許容したものであるから、みなし労働時間の判定に当たっては、現実の労働時間と大きく乖離しないように留意する必要があるというべきである。」