



Vol.109

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

勤怠管理システムと事業場外みなし

第1 技術の進歩と事業場外みなし

事業場外みなしの適用の可否については、労基法38条の2第1項の「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（以下略）」における「労働時間を算定し難いとき」に該当するか否かの争いの歴史といっても過言ではありません。

スマートフォンの普及、位置情報機能の精度向上などにより、極端なことをいえば全国どこにいても物理的には労働時間を把握できてしまう状況にあります。

この法律ができたときには考えられない状況だと思います。ただ法律の文言や解釈が大きく変わったわけではなく、今でも裁判になってしまふとこの基準に当てはめ事業場外みなしの適用の可否が判断されてしまいます。

今回ご紹介するセルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件の地裁、高裁判決（東京地裁令和4年3月30日判決・東京高裁令和4年11月22日判決）は、地裁が事業場外みなしを認めたのに対し、高裁は一部否定しました。

会社が導入したスマートフォンでの勤怠管理システムをどう評価するかで結論が分かれたような気がします。この事案は、ざっくりと次のような事情がありました。

- ・ 病院回りのMR
- ・ 直行直帰が基本
- ・ 訪問スケジュールは基本的に本人が決定
- ・ 週1回の週報の提出でよかった
- ・ セールスフォースで訪問顧客の入力は指示されていた
- ・ ある時期からスマートフォンで勤怠システムにログインして出勤、退勤打刻をさせていた

第2 地裁判決

地裁判決は「原告の勤務の状況を具体的に把握するのは困難であった」と認定し、仮にスマートフォンで出退勤の打刻をさせていても、「システムで把握できるのは、出退勤の打刻とその打刻が

された位置情報のみであり、出勤から退勤までの間の具体的な業務スケジュールについては記録されない」と判断しました。

確かに労働時間は、最初と最後が分かるだけでは足りず、その間に、どこで、どのような業務をしていたのか（していなかったのか）を管理することも必要です。したがって、仮に位置情報が分かったとしても、そこで何をしていたのかが分からなければ労働時間かどうかははっきりしません。

地裁判決は、直行直帰で基本的にオフィスに立ち寄らないという点、営業先や訪問先も自分の判断で決められる点、その報告を求める頻度も週1回ということで頻度も少なかった点、セールスフォースでの入力なども顧客管理のためであって、それで労働時間を管理しているわけではないと判断しました。

地裁判決は、労働時間を算定し難いかどうかより、実際の業務遂行の実態から労働時間の細かい把握は馴染まないという点を尊重したような判断だと感じました。

確かに事業場外みなしの適用が認められるのは「労働時間が算定し難い」場合であって、「算定が不可能」であることまでは求められていないようにも思えます。

実際にナック事件（東京高判平 30. 6. 21）では「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」と判断しています。

第3 高裁判決

ところが高裁判決は、勤怠管理システム導入後（導入前は労働時間を算定し難いときに当たるといえるが）はスマートフォンから出退勤の打刻が可能となり、月 40 時間を超える時間外労働に対して、事前申請させ、エリアマネージャーの具体的な指示のもとで業務に従事させており、所定労働時間内についても同様の運用が可能だったと指摘し、日報の提出を求めたり、週報の様式を変更すれば、業務内容や休憩時間を管理できたと判断しました。

また仮に打刻した始業時刻や終業時刻の正確性に疑問があれば、貸与スマートフォンを使い、業務の遂行状況を随時報告させたり、指示するのも可能だったと言及しています。

地裁判決は、業務遂行の実態からどのような時間管理が馴染むかという点も尊重してくれたような気がしますが、高裁判決はシンプルに現状の技術と運用を用いれば労働時間を算定できる、把握できるよね、という判断をしたのだと思います。

ただこの視点で判断してしまうと事業場外みなしの適用の余地はほとんどなくなると思いますし、厚生労働省「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」において事業場外みなしの適用の可能性に触れられ、「テレワークにおいて一定程度自由な働き方をする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能となる。」との記載がありますが、柔軟な働き方することと労働時間を算定し難いかどうかは別問題という議論になってしまうと、ここでも適用の余地は限りなくないと思われます。事業場外みなしの悪用はもちろんダメですが、事業場外みなしの適用の余地がある解釈、裁判例を期待したいです。 以上