



## Vol.220

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

### ★事業場外みなし労働時間制が「復活」するか ―― 協同組合グローブ事件 差戻し審高裁判決

#### 1 営業職の労働時間管理という頭痛のタネ

「外回りの営業担当者や、直行直帰で顧客先を回る従業員について、会社は本当に労働時間を把握できるのか。」――多くの中小企業の経営者・人事担当者が抱える悩みです。

労働基準法は、事業場外で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制度（以下「事業場外みなし制」）を認めています（労基法38条の2第1項）。しかし近年の下級審裁判例は、業務日報の提出があり、携帯電話を持たせているのであれば労働時間は算定可能だとし、事業場外みなし制の適用をほぼ門前払いで否定してきました。

今回ご紹介する裁判例（協同組合グローブ事件・福岡高裁令和7年8月28日判決）は、この硬直化した流れを大きく修正し、事業場外みなし制の適用を肯定したものです。最高裁（令和6年4月16日判決）が破棄差戻しをした後の差戻し審であり、実務への影響が極めて大きい判決ですので、ポイントをご紹介します。

#### 2 事案と経緯

被告は外国人技能実習生の監理団体です。元従業員は指導員として、九州各地の実習実施者を月2回以上訪問し、技能実習生の送迎・生活指導・通訳等に従事していました。訪問の予約は従業員自身がスケジュール管理し、会社から随時の具体的指示・報告はなく、直行直帰も自由。勤怠はタイムカードではなく、月末に業務日報（始業・終業時刻、休憩、訪問先を記載）を提出する形でした。

退職後、未払残業代請求訴訟が提起されます。1審・差戻し前控訴審は、「業務日報の正確性は訪問先への確認で検証できる」「携帯電話で指示・報告できる態勢があった」としてみなし制の適用を否定しました。しかし最高裁は、業務日報の正確性が客観的に担保されているかの具体的検討が足りないとして、福岡高裁に差し戻しました。

#### 3 差戻し審高裁の判断

##### (1) 業務日報は「自己申告」にすぎない

差戻し審高裁は、業務日報について正面から次のように性格付けました。

「いわば自己申告としての意味を有するもの」

そのうえで、①訪問先は多数の実習実施者・医療機関・役所等にわたり、訪問先が訪問日時を詳細に記録・保管しているとは通常想定されず、事後の確認は現実的に困難である、②訪問指導記録

は法律上の義務履行の記録にとどまり、業務日報との間に記載の食い違いも多く、業務日報の正確性を客観的に担保するものではない、と判断しました。

## **(2) 一部の残業代を払っていたことは「適用否定」の根拠にならない**

本件で会社は、指示があった日・同行した日・内勤の日については、実労働時間を把握したうえで個別に残業代を支払っていました。従来の裁判例（セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件・東京高裁令和4年11月16日判決など）では、この「一部支払の事実」がみなし制否定の根拠の一つとされてきました。

しかし差戻し審高裁は、一部の日について業務日報に基づき残業手当を支払っていた事実は、その限度で残業時間を算定していたにすぎず、業務日報全体の正確性が客観的に担保されていたと評価することはできない、と明確に述べました。誠実に把握できる日だけ個別に支払うという運用が、かえって適用否定の材料とされるのでは、会社としてはやってられません。この判示は使用者側実務にとって非常に重要です。

## **(3) 結論——「労働時間を算定し難いとき」に該当**

以上を踏まえ、差戻し審高裁は、本件業務の多岐にわたる性格、従業員自身によるスケジュール管理、随時の具体的指示・報告の不存在から、使用者が事業場外での勤務状況を具体的に把握することは容易ではなかったと評価し、事業場外みなし制の適用を肯定しました。認容額は1審の約29万円から約22万円に減額されています。

## **4 実務へのインパクト**

事実上の判例変更とまでは言えないにしても、阪急トラベルサポート事件最高裁判決（平成26年1月24日）以来、事業場外みなし制の適用をほぼ封じていた下級審の流れを大きく修正する判決と評価できます。

特に、①顧客訪問先や日程を従業員の裁量に委ねている営業職、②スマートフォン等による随時の指揮命令を行っていない外勤職、③応答義務を課さず業務の進め方を個人の裁量に委ねている在宅勤務類型については、今後、事業場外みなし制の適用が肯定される可能性が出てきたといえます（ただし、以下のポイントを押さえる必要があります）。クラウド型勤怠管理システムを導入していても、位置情報等から業務と私的時間の判別ができない実態があれば、結論は変わり得ます。

## **5 使用者側として押さえるべき4つのポイント**

### **(1) 形式の整備ではなく「業務実態の設計」が決め手**

就業規則にみなし制の条文を置くだけでは適用されません。

⑦訪問先・日程の設定を従業員の裁量に委ねているか、⑧スマートフォンやチャットツールによる随時の指揮命令・応答義務を課していないか、⑨事後の報告内容の正確性を顧客等への確認により担保することが実際上困難か——この3点を自社の業務実態に照らして検証することが出発点です。

### **(2) 労働時間把握の「合理的な努力」は引き続き必要**

みなし制を適用する場合でも、使用者には労働時間を把握する「通常合理的に期待できる方法」を尽くす努力が求められます。本件でも会社は、業務日報の訂正、訪問指導記録の作成、指示あ

り・同行・内勤業務について個別に残業代を支払うなど、把握努力を尽くしていました。残業代の支払を免れる目的で形式的にみなし制を導入するだけでは、適用は認められません。

### **（３）把握できる日の個別払いは「むしろ推奨される」**

本判決により、把握できる日について個別に残業代を払うことがみなし制全体の適用を否定する根拠にはならないことが明確になりました。誠実な運用をためらう必要はありません。

### **（４）労使協定・就業規則・労働条件通知書の点検**

労働条件通知書・就業規則にみなし制の適用対象業務・みなし労働時間を明記しているか、労使協定の締結状況はどうか、併せて点検されることをお勧めします。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)