

## 「第425回 判例・事例研究会」

テーマ：事業場外みなし制における「労働時間を算定し難いとき」の意義

日 時	令和7年1月29日
場 所	湊総合法律事務所 第1会議室
報 告 者	弁護士 野坂 真理子

### 【判例】

<b>事件の表示</b>	事 件 名 損害賠償等請求本訴、 損害賠償請求反訴事件 事 件 番 号 令和5年（受）第365号 決 定 最高裁令和6年4月16日 第三小法廷判決
<b>事件の概要</b>	<p>1 (1) Xは、外国人の技能実習生に係る監理団体であるYに雇用され技能実習生の指導員として勤務していた元従業員である。Xが最も従事していたのは、担当する実習実施者に対し月2回以上の訪問指導等を行う業務であったが、そのほか、技能実習生のための送迎、生活指導や緊急時の通訳等も行っていった。</p> <p>(2) XはYに対し、時間外労働に対する賃金の支払等を求めて提訴した。争点の一つは、本件の業務について、労働基準法（以下「労働法」という）38条の2第1項（以下「本件規定」という）の「労働時間を算定し難いとき」にあたるかであった。</p>
<b>判 旨 ( 抜 粋 )</b>	<p>原判決のうち、本訴請求に関するY敗訴部分を破棄差戻し、その余の上告を棄却。</p> <p>1 (1) 「本件業務は……多岐にわたるものであった。また、Xは、本件業務に関し、……自ら具体的なスケジュール</p>

ルを管理しており、所定の休憩時間とは異なる時間に休憩をとることや自らの判断により直行直帰することも許されていたものといえ、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」。

(2) 「このような事情の下で、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する指示及び報告の方法、内容やその実施の態様、状況等を考慮すれば、Xが担当する実習実施者や1か月当たりの訪問指導の頻度等が定まっていたとしても、Yにおいて、Xの事業場外における勤務の状況を具体的に把握することは容易であったと直ちには言い難い。」

2 (1) 「原審は、……業務日報に関し、①その記載内容につき実習指導者等への確認が可能であること、②Y自身が業務日報の正確性を前提に時間外労働の時間を算定して残業手当を支払う場合もあったことを指摘した上で、その正確性が担保されていたなどと評価し、もって本件業務につき本件規定の適用を否定したものである。」

(2) 「しかしながら、上記①については、単に業務の相手方に対して問い合わせるなどの方法を探り得ることを一般的に指摘するものにすぎず、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、具体的に明らかなでない。上記②についても、Yは、本件規定を適用せず残業手当を支払ったのは、業務日報の記載のみによらずXの労働時間を把握し得た場合に限られる旨主張しており、この主張の当否を検討しなければYが業務日報の正確性を前提としていたともいえない上、Yが一定の場合に残業手当を支払っていた事実のみをもって、業務日報の正確性が客観的に担保されていたなどと評価することはできるものではない。」

3 「以上によれば、原審は、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、業務日報による報告のみを重視して、本件業務につき本件規定にいう「労働時間の算定がし難いとき」に当たるとはいえないとしたものであり、このような原審の判断には、本件規定の解釈規定の解釈適用を誤った違法がある」。