

みなし労働時間

1 事業場外のみなし労働時間

外回りの営業や出張など事業所の外での労働は、使用者の具体的な指揮監督が及ばないため、「労働時間を算定し難いとき」があります。このような場合は所定労働時間の労働をしたものとみなされ（労働基準法第38条の2第1項本文）、これを「事業場外のみなし労働時間」といいます。実際の労働時間に関わらず所定労働時間を労働したことになりますので、例えば、一日の所定労働時間が8時間の外回りの営業職の労働者について、この規定が適用される場合は、所定労働時間を超えて働いたとしても時間外労働の割増賃金は支払われない、ということになります。

では、「労働時間を算定し難いとき」とは、どのような場合なのでしょう。

2 「労働時間を算定し難いとき」とは

(1) 「労働時間を算定し難いとき」についての考慮要素

海外ツアーの添乗員の業務への「事業場外のみなし労働時間」の適用について争われた阪急トラベルサポート（第2）事件（最二小判平成26・1・24）では、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の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、状況等が「労働時間を算定し難いとき」に当たるかどうかを判断する考慮要素として示されています。

この事件では、ツアーの内容が予め決まっており、使用者からの指示や添乗員からの報告も、具体的かつ詳細であったことから、「労働時間を算定し難いとき」に当たらないと判断されました。

(2) 考慮要素について具体的な事情を検討することの必要性

「労働時間を算定し難いときに」に当たるかどうかを判断する場合、上記の考慮要素について、具体的な事情を十分に検討する必要があります。これについて、最近の判例（協同組合グローブ事件（最三小判令和6・4・16））を紹介します。

ア 事案の概要

外国人技能実習の監理団体に雇用され、実習実施者に対する訪問指導や、実習生の来日時等の送迎、日常生活指導や急なトラブル時の通訳などに従事していた労働者の業務の一部に、「事業場外のみなし労働時間」が適用され、その時間外労働の割増賃金が支払われていなかったことから、その支払を求めて訴訟を提起したものです。

イ 高裁の判断

高裁は、労働者の業務の性質や内容等から、労働時間の把握は容易ではなかったものの、月末に使用者に提出していた業務日報の内容を実習実施者に確認することが可能であったことや、業務日報に基づいて時間外労働の割増賃金を支払っていたことがあったことから、業務日報の正確性がある程度担保されているとし、「労働時間を算定し難いとき」に当たらないとしました。

ウ 最高裁の判断

最高裁は、「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」から、労働者の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あったと直ちにはいい難いとししました。

その上で、実習実施者に対して業務日報で時間外労働の時間の確認を行うことについての現実的な可能性や実効性が明らかではないこと、業務日報の記載をもとに時間外労働の割増賃金を支払っていたことについての検討が不十分であることから、「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ができるものでもない。」とししました。

そして、業務日報の報告について、その正確性の担保に関し具体的な事情を十分に検討することなく、「労働時間を算定し難いとき」に当たらないとした判断は違法であるとして、高裁判決を破棄し、高裁に差し戻しました。

POINT

- 事業場外での業務で、「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されます。
- 「労働時間を算定し難いとき」に当たるかどうかは、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、使用者と従業員との間の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、状況等について具体的に検討し、判断する必要があります。