

【裁判例紹介】

MR に対する事業場外みなし労働時間制の適用が否定された事例

- セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件
(東京高判令和 4 年 11 月 16 日、労働判例 1288 号 81 頁)

菰口 高志 Takashi Komoguchi 安齋 美智代 Michiyo Anzai

[Profile](#)

[Profile](#)

【Point】・MR に関し、場所を選ばずに、位置情報と共に出勤・退勤時刻を打刻することができる勤怠管理システムを導入した後は、「労働時間を算定し難いとき」に該当しないとして、事業場外みなし労働時間制の適用が否定された事例

- ・自身の業務に一定の裁量を有し、直行直帰している従業員であっても、事業場外みなし労働時間制の適用が否定される可能性があるため、注意が必要である

【事案の概要】

Y (被告会社) は、医薬品製造等を業とする会社であり、X (原告) は医療情報担当者 (MR) として Y に雇用され、営業先である医療機関を訪問して業務を行う外回りの業務を行っていました。X は基本的に被告のオフィスに出勤することなく、自宅から営業先に直行し、業務が終了したら自宅に直接帰宅するという形態で就労しており、Y では、事業場外みなし労働時間制 (実労働時間にかかわらず、一定の労働時間を働いたものとみなす制度) の適用があるものと扱われていました。

Y では、平成 30 年 12 月に、従業員の労働時間の把握のため、従業員が場所を選ばずにパソコン又はスマートフォンを用いて位置情報と共に出勤・退勤時刻を打刻することができる勤怠管理システムを導入し、本社勤務の従業員については当該システムを使用して労働時間管理を行いましたが、X から MR については、従前同様、一律に事業場外みなし労働時間制の適用があるものと扱っていました。

X は、事業場外みなし労働時間制の要件を欠くと主張し、未払割増賃金等の請求を求めて提訴しました。

一審判決では、訪問先や訪問スケジュールが X の裁量に委ねられていたこと、週報や勤怠管理システム上、具体的な業務スケジュールの報告・記録がなされるものではなかったこと等から、「労働時間を算定し難い」場合に該当し、事業場外みなし労働時間制の適用が認められると判断されました。

【判断の概要】

控訴審判決は、勤怠管理システム導入前は事業場外みなし労働時間制の適用を肯定しましたが、同システム導入後は事業場外みなし

労働時間制の適用を否定しました (ただし、X の実労働時間に関する主張は認められないなどとして、X の請求は全て棄却されています。)

事業場外みなし労働時間制の適用の有無の判断にあたっては、労基法 38 条の 2 第 1 項において、①「事業場外で業務に従事し」、②「労働時間を算定し難い」ことが要件として定められています。本判決は、②の要件について、最判平成 26 年 1 月 24 日労判 1088 号 5 頁 (阪急トラベルサポート (第 2) 事件) を引用し、「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で業務に関する指示及び報告がされているときは、その方法、内容やその実施の態様、状況等を総合して、使用者が労働者の勤務の状況を具体的に把握することが困難であると認めるに足りるかという観点から判断することが相当である」と述べています。

その上で、裁判所は、一審判決同様、X の各日の具体的な訪問先や訪問のスケジュールについて基本的には X 自身が裁量により決定しており、上司がそれらの詳細について具体的に決定ないし指示することはなかったこと、週報や勤怠管理システム上、具体的な業務スケジュールの報告・記録がなされるものではなかったことを認定しました。

しかしながら、他方で、Y の指示により X が週に 1 回上司に対して提出していた週報は、MR が担当する施設ごとに業務を行った日付とその内容を入力するもので、何時から何時までどのような業務を行った、という具体的な報告ではなかったものの、「MR に対し、週ごとに、事後的ではあるが、MR が 1 日の間に行った業務の営業先と内容を具体的に報告させ、それらを把握することが可能であった」と評価しました。さらに、平成 30 年

12月にYに導入された勤怠管理システムは、出勤・退勤の打刻時間とその際の位置情報のみしか把握できないものでしたが、裁判所は、YがXらMRに対し、位置情報をONにした状態で出勤・退勤時刻を打刻するように指示していたこと、Yが月に1回記録を確定させ、不適切な打刻があった場合には注意喚起を行っていたことを指摘し、勤怠管理システム導入後には、直行直帰のMRについても始業時刻及び終業時刻を把握することが可能になったと判断しました。

裁判所は、これらに加え、月40時間を超える残業の発生が見込まれる場合には、上司からMRに対し、業務に関して具体的な指示を行うとともに具体的な業務報告を受けていたという事情も指摘した上で、勤怠管理システムの導入後には、YはMRに対し、「始業時刻及び終業時刻までの間に行った業務の内容や休憩時間を管理することができるよう、日報の提出を求めたり、週報の様式を改定したりすることが可能であり、仮に、MRが打刻した始業時刻及び終業時刻の正確性やその間の労働実態などに疑問があるときには、」「随時、上司に報告させたり上司から確認をしたりすることも可能」であったから、平成30年12月の勤怠管理システムの導入後について「労働時間を算定し難い」とはいえず、事業場外みなし労働時間制の適用は認められないと判示しました。

【検討・コメント】

事業場外の勤務であっても使用者には労働時間を把握する義務がありますが、「労働時間を算定し難い」場合には、事業場外みなし労働時間制の適用が認められます。

本判決は、この「労働時間を算定し難い」ときの判断方法について、従前の裁判例の流れを踏襲しつつ、勤怠管理システムの導入を契機に、使用者に一定の措置を講じることを求めることにより労働者の勤務状況を把握できると評価した点で、実務上参考になる事案です。

これまでに事業場外みなし労働時間制の適用が肯定された裁判例として、東京高判平成30年6月21日労経速2369号28頁（ナック事件）があります。この裁判例は、顧客を訪問し商品の説明や販売契約の勧誘を行う営業業務について、訪問する顧客の選定や訪問場

所、スケジュールの設定及び管理は自身の裁量により決定していたこと、また、業務内容について具体的な内容の報告を求めるものでもなかったことを指摘して、「労働時間を算定し難い」と評価しています。その前提として、「労働者に対して、より詳細な報告をさせるべきであった」というような判断はされませんでした。これに対し、本判決は、勤怠管理システムの導入を契機に、MRについて労働時間把握のため一定の措置を講じるべきであったとした点で結論を異にすることになりました。

いずれの裁判例も事例判断であり、今後の裁判例の集積が待たれますが、単に「働き方に裁量がある」というだけでは足りないという点は、いずれの裁判例にも共通する考え方であると考えます。また、本判決のように、事業場外であっても従業員が勤怠管理システムにアクセスできる場合、その他の報告や連絡手段も総合し、現状に加えて一定の措置を講じれば、業務の状況と労働時間を把握できる（事業場外みなし労働時間制は適用できない）と判断される可能性があることも、指摘してよいでしょう。

以上のとおり、「労働時間を算定し難い」ときに該当するか否かについて明確な判例法理が確立している状況ではありませんが、本判決を踏まえ、事業場外で勤務を行う労働者の労働時間管理において、使用者に一定の措置を講じることが求められることには、改めて注意が必要です。本判決のように、勤怠管理システムへのアクセスが可能な事業場外の勤務については、それだけで直ちに事業場外みなし労働時間制の適用が否定されると結論付けるのは拙速ですが、特に慎重な検討が必要となるものと考えられます。

以上

記事一覧に戻る

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。