



# 労働法 Newsletter

Vol.3

2023.12



## 【裁判例紹介】

複数回更新後に不更新条項を追加した有期雇用契約の雇止めを有効と判断した事例



## 【裁判例紹介】

解散に伴う解雇を有効と認めた事例



## 【裁判例紹介】

賃金額が合意に至らず、労働契約の成立が否定された事例



## 【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



ご紹介

セミナー及び執筆のご紹介



## 【裁判例紹介】

### 複数回更新後に不更新条項を追加した有期雇用契約の 雇止めを有効と判断した事例

未払賃金等請求事件

(東京高判令和4年11月1日、LEX/DB 文献番号 25594831)

金丸 絢子 国本麻依子  
Ayako Kanamaru Maiko Kunimoto



Profile



Profile

**【Point】** 複数回更新後に追加された不更新条項を含む有期雇用契約の雇止めについて、不更新に対する同意の存在に加え、不更新の理由等を十分に説明されていたことを認定し、更新に対する合理的期待の喪失が認められ、雇止めが有効と判断された事例

#### 【事案の概要】

Y（運送会社）は、専ら Y の取引先会社（C）の商品の在庫管理等に従事していた X との間で有期雇用契約を 7 回更新し、その契約期間は通算 5 年 10 か月に及んでいました。

Y は 4 回目の更新の際に「平成 25 年 4 月 1 日以降、最初に更新した雇用契約の始期から通算して 5 年を超えて更新することはない」とのいわゆる更新上限条項を定め、5 回目の更新の際にも同様の条項を、また 6 回目及び 7 回目の更新の際には、当該契約を更新しない旨の不更新条項を定めていました。Y は、いずれの更新時にも、毎回必ず契約書を作成し、あらかじめ管理職が X に対してその文面を交付した上で、X の面前でそれを読み上げて契約の意思を確認する手続をとっていました。Y は、C の業務を失注したことから X が勤務していた事業所を閉鎖することとし、X に対して、平成 30 年 1 月 31 日付で期間満了日をもって契約を更新しない旨を通知しました（本件雇止め）。本件は、本件雇止めの有効性が問題となった事案です。

#### 【判断の概要】

一審判決は、更新上限条項に対する同意について「労働者が置かれた…状況からすれば、…労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在する場合に限り（……）、労働者により更新に対する合理的な期待の放棄がされたと認めるべきである。」（山梨県民信用組合事件、最二小判平成 28 年 2 月 19 日参照）とした上で、6 回目の更新前に X が、Y の管理職から、Y が C の商品配送業務を失注し事業所を閉鎖する見込みとなり、次期契約期間満了後の雇用継続がないことについて、複数回の説明を受け、Y に代わり C の業務を受注し

た後継業者への移籍ができることなどを説明されたこと、契約書にも不更新条項が設けられたことにより、6 回目の更新時点においては、それまで 5 回にわたって更新されたことにより生じるべき更新の合理的期待は打ち消されたとし、更新期待について合理的な理由がある（労契法 19 条 2 号）とは認められないと判断しました。

二審判決は、「労働者の自由な意思」に言及した一審判決の前述の部分を中心に全面的に削除した上で、X の雇用が Y の取引先会社である C からの受注に大きく左右されるものであること、そのことについて十分な説明を受けていたこと等の事実認定を補充して、更新の合理的期待は打ち消されたという一審判決の結論を維持しました。

#### 【検討・コメント】

最高裁は、賃金債権の放棄について、労働者の自由な意思に基づくものと認めるに足りる合理的理由が客観的に存在するときには有効と判断しています<sup>1</sup>。しかし、本件における不更新条項への同意のような、労働者に不利益な事項を含む意思表示等が有効と認められるために、広く同様の事情（合理的理由）が必要か否かは、判例上確立しておらず、議論があるところです。本裁判例において、一審判決が「労働者の自由な意思」に言及した部分を二審が削除した理由は明らかではありませんが、その二審判決も、契約更新に対する合理的期待の喪失を認定するにあたっては、単に労働者が不更新条項に同意したという事実のみならず、不更新となる理由等について会社が十分に説明していたことを積極的に認定しており、この点には留意が必要です。

なお、令和 6 年 4 月 1 日には雇止めに関する基準（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）

<sup>1</sup> シンガーソングメシーン事件（最判昭和 48 年 1 月 19 日）、前述の山梨県民信組事件（最二小判平成 28 年 2 月 19 日）参照。

が改正され、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に「あらかじめ」説明することが必要とされます。

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。

## 【裁判例紹介】

### 解散に伴う解雇を有効と認めた事例

- 龍生自動車事件

(東京高判令和4年5月26日、労働判例1284号71頁)

高田 真司  
Shinji Takada



Profile

岩崎 翔太  
Shota Iwasaki



Profile

**【Point】**・解散に伴う解雇の有効性について、いわゆる整理解雇法理により判断するのは相当でないとした例  
・解散に伴う解雇であっても、手続的配慮を著しく欠いた場合や不当目的による場合は、解雇権の濫用に当たり無効と判断され得ることが示された例

#### 【事案の概要】

本件は、経営不振の中、新型コロナウイルス感染症拡大により売上が更に急減したタクシー会社（Y社）が、自らの解散を前提として全従業員に対して解雇予告を行い、予告期間中に退職合意が成立しなかった者を解雇（本件解雇）したところ、対象者の一部（X）が、解雇の有効性を争った事案です。

東京地裁及び東京高裁は、概ね同様の理由を示して、本件解雇は有効であると判断しました。

#### 【判断の概要】

裁判所は、まず、解散に伴う解雇の有効性の判断基準について「会社の解散は、会社が自由に決定すべき事柄であり、会社が解散されれば、労働者の雇用を継続する基盤が存在しないことになるから、解散に伴って解雇がされた場合に、当該解雇が解雇権の濫用に当たるか否かを判断する際には、いわゆる整理解雇法理により判断するのは相当でない。もっとも、①手続的配慮を著しく欠いたまま解雇が行われたものと評価される場合や、②解雇の原因となった解散が仮装されたもの、又は既存の従業員を排除するなど不当な目的でなされたものと評価される場合は、当該解雇は、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるとは認められず、解雇権を濫用したもとして無効になるというべきである」と判示しました。

その上で、裁判所は、①（手続的配慮）に関し、Y社が過半数組合に対して数年前から経営が厳しい状況にあることを説明していた一方でX及びXの所属する組合に対しては、本件解雇に先立って当該説明をしていなかったことについて、「情報提供がされていることが望ましかった」としつつも、⑦本件解雇の原因であるY社の解散は、令和2年4月7日の緊急事態宣言発出に伴う営業収入の急激

な減少を契機としてなされたものであり、かかる事態の発生を予見することは困難であったこと、④Y社と過半数組合との協議の状況は、掲示板に掲示されており、Xも知り得る状況にあったこと、⑤急激な経営状況の悪化が起こる前に情報提供がされたとしても、Xの転職活動等に有意な差が生じたとは考え難いことなどから、かかる情報提供がされなかったことをもって本件解雇が手続的配慮を著しく欠いたまま行われたということとはできないと判断しました。

また、本件では、②（不当目的）に当たる事情もなかったことから、裁判所は、本件解雇は解雇権を濫用したものとはいえないと判断しました。

#### 【検討・コメント】

解散に伴う解雇の効力に関して、従来の裁判例（ネオユニット事件（札幌高判令和3年4月28日）など）は、整理解雇法理を前提としつつ、そのなかでも解雇手続の妥当性を中心に判断する傾向にありました。しかし、本判決は、整理解雇法理による判断は相当でないとしたうえで、有効性判断に関し、解雇手続と偽装解散その他の不当目的という二つの観点を明確に判示しました。もっとも、解雇前後の手続（特に、事前の情報提供の有無）が、重要な要素となることは、従前の裁判例と異なるものではないと考えられます。

本判決は、経営不振に関し、Xに対する事前の情報提供がなかったことについて、新型コロナウイルス感染症拡大による緊急事態宣言の発出という特殊事情を踏まえ、手続的配慮を欠くとまではいえないと判断していません。あくまでコロナ禍の下での事例判断ではありますが、解散に伴う解雇の有効性を検討するにあたり参考となると考えられることから、ご紹介した次第です。

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。

## 【裁判例紹介】

### 賃金額が合意に至らず、労働契約の成立が否定された事例

- プロバンク（抗告）事件

（東京高決令和4年7月14日、労働判例1279号54頁）

小田 瑞穂  
Mizuho Oda

[Profile](#)

朝田 百合子  
Yuriko Asada

[Profile](#)

**【Point】** 求人情報記載の労働条件と採用内定通知書記載の労働条件が異なっていた場合において、労働契約の成立が否定された事例。

#### 【事案の概要】

本件は、XがY社との間で労働契約が成立したとして、労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定めることを求めるとともに、賃金等の仮払を求めた事案です。

Xは、Y社の求人情報（みなし残業手当45時間分を含め月給46万1000円から53万8000円、賞与年1回（10月）、年収600万円から700万円を想定等と記載。「本件求人情報」）を見てこれに申込み（「本件申込み」）をしたところ、面接終了時に「月額総支給額40万円（45時間相応分の時間外手当を含む。）、賞与120万円（2022年10月に支給）」とする採用内定通知書（「本件採用内定通知書」）を受け取り、後日に受け取った「賃金月給30万2237円、時間外勤務手当9万7763円（時間外労働45時間に相当するもの）」、「賞与あり。ただし、支給の有無、時期、金額は会社の判断による」等とする労働契約書（「本件労働契約書」）に署名することを留保しました。Y社は、Xに対し、本件採用内定通知書の内容での就労が難しいならば辞退を申し出てほしいこと、及び固定残業代を含まず基本給40万円の希望等があるならば再度選考を行うことを伝えたところ、Xはその後本件労働契約書の月給の「302,237円」、退職金の「無」の記載を削除するとともに、月給欄に「400,000円」と加筆したものに署名押印し、Y社に提出し、XとY社との間の労働契約の成否が問題となりました。

#### 【判断の概要】

Xは、主位的には本件求人情報記載の条件で、予備的には本件採用内定通知書記載の条件での労働契約の成立を主張しました。

一審決定（原決定）は、主位的主張については、Xが「Y社の求人募集に応募したこと…は、本件求人情報どおりの条件による労働契約締結の申込みといえる」のであり、「これに対するY社の承諾があると認められるか

が問題となる」とした上で、「本件求人情報には年収額、月給額及び賞与が年1回支給されることが明示され、本件採用内定通知書にも月給額、賞与額及び賞与の支給時期が明示されていたことからすれば、年収額のみならず、月給額もX及びY社が労働契約を締結するか否かを判断する際に重要な考慮要素であったといえるのであって、本件申込みは、初年度年収600万円から700万円、月給46万1000円から53万8000円（固定残業代45時間分を含む。）及び賞与年1回支給という条件で労働契約を締結するという意思表示とみるべきであり、本件採用内定通知書の交付についても、月給40万円（45時間相応分の時間外手当を含む。）及び賞与120万円（2022年10月支給）という条件で労働契約を締結するという意思表示とみるべきである。そうすると、本件申込みと本件採用内定通知書による意思表示の内容は食い違っており、Y社が本件申込みに対する承諾をしたとは認められないから、本件採用内定通知書がXに交付されたことをもって、本件求人情報どおりの条件による労働契約が成立したとは認められない」とし、また予備的主張についても、「XがY社に対し本件採用内定通知書に対する承諾の意思表示をしたと認めることはできない」として、いずれの主張も退けました。

二審決定は、基本的には原決定の見解を支持し、Xが新たに抗告理由として「労働契約法6条において賃金額に関する合意は契約成立の不可欠の要件とされており、本件で労働契約が成立していないとするのは同法1条・6条に違反する」旨主張したのに対し、「XとY社の間では、労働契約の締結に向けた交渉の過程で、賃金の額について合意できず、結局Xが就労するに至らなかったのであって…『労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うこと』（労働契約法6条）についての合意があったとは認められない」として、この主張を

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。

退けました。

## 【検討・コメント】

関連する先行裁判例には、当事者間の合意内容（契約条件）の一部が明確性に欠けるとしても、そのこと自体は契約成立を妨げないことを前提に、求人広告記載の労働条件等を参照し、補充的意思解釈によって合意内容（労働条件）を確定させるものも存在します<sup>1</sup>。

本決定は、求人情報と採用内定通知書記載の契約条件が異なる事案において、労働契約の成立自体を否定していますが、X 及び Y 社からそれぞれ求人情報及び採用内定通知書記載の条件の下で契約を締結する明確な意思表示があったと合理的に解釈して結論を導いたものであり、先行裁判例と異なる解釈や判断を示したものではないと考えられます。

また、本決定は、求人情報どおりの条件による労働契約締結の申込みと採用内定通知書による意思表示の内容が食い違っていたことを理由に、採用内定通知書の交付は新たな条件で労働契約を締結する意思表示であり、申込みに対する承諾ではないと判断しており、採用内定通知を労働契約の申込み（求人募集への応募）に対する承諾であると判断した大日本印刷事件判決<sup>2</sup>と異なる結論を導いた決定としても意義があると言えます。

なお、本件の一審決定においては、使用者の契約締結の自由を踏まえると、採用面接の内容を考慮した結果、求人情報と異なる労働条件を内容とする採用内定通知書を交付すること自体が信義則に反するものとは言えないとされています。一方、この点に関しては、先行裁判例において、最も重大な労働条件である賃金について、みだりに求人情報記載の見込額を著しく下回る金額で賃金を確定すべきでないことは信義則からみて明らかであると判示したものもあるため<sup>3</sup>、求人情報の記載内容によっては、労働者が法的保護に値する期待を抱く可能性があることを踏まえ、使用者がかかる期待を損なう行動をする場合には、契約締結過程における信義則違反が問題になり得ることに留意が必要です。

いずれにしても、本決定は、Y 社が面接終了直後に明確に採用内定通知書によって就労の条件を提示し、X がそれと明示的に異なる条件を提示して申込みを行ったという過程を踏まえて判断された事例判断であることを考慮すると、今後も、求職者とのトラブルを回避するために、採用条件と求人情報の記載に著しい乖離が生じないように留意するとともに、求人情報において明示する労働条件が変更される可能性がある場合はその旨についても明示し、また実際に変更された場合は求職者に対して速やかに当該変更内容を知らせるよう、配慮が必要と考えられます。

以上

<sup>1</sup> 東京地判昭和 62 年 3 月 27 日 労判 495 号 16 頁、大阪高判平成 2 年 3 月 8 日 労判 575 号 59 頁等

<sup>2</sup> 最判昭和 54 年 7 月 20 日 民集 33 卷 5 号 582 頁

<sup>3</sup> 東京高判昭和 58 年 12 月 19 日 労判 421 号 33 頁

## 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。

## 【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。



## 【ご紹介】

### セミナー及び執筆情報



#### 近時行われたセミナー

テーマ：最新の動きを把握する！安全配慮義務と職場環境配慮義務～メンタルヘルス、ハラスメント調査、LGBTQ+をテーマに裁判例を分析～

日時：2023年11月17日（金） 19：00～21：00

講演者：菰口 高志

主催：大阪府社会保険労務士会大阪中央支部

#### 近時行われるセミナー

テーマ：【オンラインセミナー】海外進出する企業のための法務 第7回：危機時に現地国にいる社員に対する企業の義務と対応 - 準拠法と安全配慮義務の観点から

日時：2023年12月20日（水） 15：00～16：00

講演者：菰口 高志

主催：弁護士法人大江橋法律事務所

テーマ：第49回産業精神保健講演会「テレワークを含めた働き方の多様性とメンタル不調者の復職の問題」

日時：2024年3月2日（土） 17：00～19：15

講演者：小寺 美帆（シンポジストとしての登壇）

主催：公益社団法人 大阪精神科診療所協会（共催：関西産業健康管理研究協議会、NPO 法人 関西心理相談員会）

#### 執筆情報

テーマ：[連載／海外進出する企業のための法務] [第8回] 危機時に現地国にいる社員に対する企業の義務と対応 - 準拠法と安全配慮義務の観点から

著者：菰口 高志

掲載誌：ジュリスト 1591号（2023年12月号）

出版日：2023年11月24日

出版社：株式会社有斐閣

[記事一覧に戻る](#)