

令和5年（受）第365号

上告人

被上告人

2024年3月11日

最高裁判所第三小法廷 御中

被上告人訴訟代理人 弁護士 松野信夫



口頭弁論要旨

1 本件は、被上告人が事業場外（日本国内）で従事した業務につき、労働基準法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるか否かが争点です。

法は、使用者に対して労働者の労働時間は厳密かつ適正に把握するように求めています。労働時間の把握がなされてこそ、例えば時間外労働の割増賃金の計算もできるわけで、まずは労働時間の把握こそ肝心の点です。

この法理は事業場外の労働でも同様です。事業場外であっても、できる限りの手段を用いて労働時間を把握するように求めており、最初からルーズな運用を容認しているわけではありません。法は、事業場外であって、どうしても労働時間を把握することができない、事業場外での業務は労働者の裁量に任せなければ円滑な業務の遂行ができないという場合に限定して、みなし労働時間制の採用を認めているのです。

2 上告人は、以前、キャリア職員にはタイムカードを採用して労働時間の管理を行っていましたが、タイムカードの使用を廃止し、業務日報の提出へと変更させる一方で、キャリア職員の勤務動向を把握するため携帯電話の提供の他、スマホのLINEグループでの連絡確認、アプリ R-GROUP のカレンダーでの管理、週間管理予定表の提出など様々な方法でキャリア職員の労働を管理してきました。また、キャリア職員には実習実施者への訪問に使用する自動車の提供もしていました。

被上告人の訪問先となる実習実施者は、上告人という協同組合の組合員企業であり、その企業を定期的に訪問するキャリア職員の勤務時間を把握できないはずはありません。みなし労働時間制は、要するに残業代を減少させようという意図の下に強行されたものです。

- 3 外国人技能実習法では、独立行政法人外国人技能実習機構を通じて監督官庁に対して、技能実習計画書を提出してその認可を受けることが求められています。技能実習生も実習実施者も、さらには上告人のような監理団体も、この技能実習計画書に従って実習をしなければならない法律上の義務が課せられています。この点は厳格であり、万一、義務違反があれば行政処分が課せられます。

同法の規定に従って、上告人のような監理団体は、1ヶ月に1度は実習実施者への訪問、3ヶ月に1度は監査の実施が求められていますので、被上告人らキャリア職員はこうした業務を担当していました。訪問や監査の実施など法律上の義務化がある点が、他の企業での外務営業マンや外勤職員などとは大きく異なります。

しかも上告人は、法律上1ヶ月に1度の訪問を内規によって1ヶ月に2度と定められていたので、被上告人はそれに従って訪問を実施していました。そして被上告人の場合、20社程度の実習実施者を担当していましたので、概ね1日2社を訪問して、技能実習生及び実習実施者から事情聴取をしたりしてきましたが、これはまさに定型的な業務の実施でもあります。

- 4 要するに被上告人のようなキャリア職員は、やるべき業務は同法によって厳しく定められています。実習実施者への訪問時期や頻度、訪問した結果の報告記など決められていて、自由な裁量などはほとんどない業務であったと言えます。そうした法律上の縛りがあったからこそ、上告人は日報その他様々な手段でキャリア職員の動向を把握していたのです。
- 5 以上のとおり、外国人技能実習法の規定に基づく法律上の規制、被上告人の業務の実態などからすれば、本件は、労働基準法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるものではありません。

以上