



第318回 人事・経営研究会

<Webセミナー>

労働法務 - 4

協同組合グローブ事件(最判令和6年4月16日)の解説

森・濱田松本法律事務所
弁護士 安倍 嘉一

《資料の取扱いについて》

本資料はJIPCLUB会員に提供しています。同業及び競合者への開示、提供は厳禁です。

1 事案の概要

- ◆ **使用者**：広島県福山市に本部を置く事業協同組合。外国人技能実習制度の監理団体。熊本、福岡、北九州及び鹿児島に支所を有するほか、各地に出張所有。
- ◆ **労働者**：外国人技能実習生の指導員として勤務。フィリピンからの実習生と実習実施者である日本企業との間に入って、実習生及び建設・造船就労者への相談対応、訪問・巡回指導、監査、通訳、講習、その他付帯業務を行う。

1 事案の概要

◆ 具体的な業務内容

- 毎月2回以上、実習実施者への訪問・巡回指導を実施、各実習実施者における技能実習の実施状況を確認し、技能実習の適正な実施が疑われる企業に対しては今後の管理・指導を実践。車両も使用許可を受けて通勤や受入先企業への訪問等に利用
- 内勤作業において、訪問結果の報告や業務日報の記入、実習生が受験する試験対策の準備などを実施
- 実習生の来日時・帰国時の送迎や急なトラブルなどへの対応、事故時の病院への付き添い・通訳

1 事案の概要

◆ 労働時間の態様

- 始業終業の時刻 午前 9 時00分～午後 6 時00分
- 休憩時間 午後 0 時00分～午後 1 時00分
- 直行直帰も多く、一旦事務所に出勤した後に実習実施者を訪問したり、訪問先に直行した後に事務所に戻って内勤業務を経てから帰宅することなどもあった。
- 携帯電話も貸与
- 業務日報に訪問先への直行の有無、始業時間、終業時間、休憩時間のほか、行き先、面談者及び内容とともにそれぞれの業務時間を記載し、自己申告制で労働時間を管理

1 事案の概要

- 職員間では、グループLINEで訪問先の入出時に「IN」「OUT」などのメッセージを送信
- ホワイトボードの月間予定表に、職員ごとに訪問・巡回先の予定を記入していたが、時間などは記入していなかった
- 訪問等の予定について、R-GROUPというスケジュールアプリに入力するようになったが、入力する人としらない人がいた。
- 訪問日及び時刻等を記載した巡回記録書を作成して提出していた。

2 下級審の判断

◆ 熊本地判令和4年5月17日労経速2495号9頁

<控訴審> 福岡高判令和4年11月10日

- 「労働時間を算定し難いとき」に当たるか否かについては、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・内容や実施の態様・状況等を総合して、使用者において労働者が労働に従事した時間を把握することができるかどうかとの観点から判断することが相当である（最高裁平成26年1月24日第二小法廷判決・集民246号1頁参照）。

2 下級審の判断

- 労働者の事業場外における業務は、自ら訪問・巡回先にアポイントを取った上で、原則として時間管理をするものが同行することなく行うものとされており、具体的なスケジュールについては職員の裁量判断に委ねられていた。
- 携帯電話を貸与していたものの、主に職員が実習実施者等の訪問先との連絡に使用するためであることが窺われ、随時業務の指示・報告をする目的であったとは認められない。
- グループLINEにおいて、予定のやり取りや、訪問・巡回先の入退出の際に「イン」「アウト」などのメッセージを送信するやり取りをしていたことが認められるものの、一時的な取組にとどまる

2 下級審の判断

- ホワイトボードには時間が記入されておらず、これをもって具体的な時間を把握することはできない。
- R-GROUPというスケジュールアプリに入力するようになったものの、実際にどのような入力が行われていたのか明らかではなく、入力されたスケジュールどおりにキャリア職員が行動することが求められているものとも認められない
- 巡回記録書を作成して被告グローブに提出していたことが認められるものの、法律上の義務である訪問指導を履行していることを記録するにとどまり、労働者の勤務の状況を具体的に把握するために作成・提出することが求められていたものではない。

2 下級審の判断

<業務日報について>

- キャリア業務日報には、単に業務内容を記載するだけでなく、具体的な行き先や面談者等とともに具体的な業務時間を記載することとされており、業務の遂行の状況等につき比較的詳細な報告を受けている。
- 業務の遂行等に疑問をもった場合、原告のほか、実習実施者や実習生などに確認することも可能である
- 労働時間の一部が事業場外労働である場合には、キャリア業務日報に基づいて労働時間を把握した上で残業時間を算出していたことが認められる。

事業場外において従事していた業務については、これに従事する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ったとは認め難く、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」に当たるとはいえない

3 最高裁の判断（最判令和6年4月16日）

- 本件業務は、実習実施者に対する訪問指導のほか、技能実習生の送迎、生活指導や急なトラブルの際の通訳等、多岐にわたるものであった。
- 労働者は、訪問の予約を行うなどして自ら具体的なスケジュールを管理しており、所定の休憩時間とは異なる時間に休憩を取ることや、自らの判断で直行直帰することも許されており、随時具体的に指示を受けたり報告をしたりすることもなかった
- 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、労働者が担当する実習実施者や1か月の訪問指導の頻度等が定まっていたとしても、使用者が労働者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が容易であったとは直ちにいいがたい。

3 最高裁の判断（最判令和6年4月16日）

- 業務日報の記載内容について、実習実施者等に確認が可能であることは、単に業務の相手方に対して問い合わせるなどの方法を採用することを一般的に指摘するにすぎず、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明らかでない。
- 使用者が業務日報に基づいて時間外労働の時間を算定して残業手当を支払うことがあったことについて、使用者は、残業手当を支払ったのは業務日報により労働時間を把握し得た場合に限り主張しており、この主張の当否の検討をしなければ、業務日報の正確性を前提にしていたとも、業務日報の正確性が客観的に担保されていたとはいえない。

原審は業務日報による報告のみを重視して本件業務につき「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえないとしたもので、本件の解釈適用を誤っている

3 最高裁の判断（最判令和6年4月16日）

< 林裁判官の補足意見 >

- 事業場外労働については、通信手段の発達等も背景に活用が進んでいるとみられる在宅勤務やテレワークの局面も含め、その在り方が多様化していることがうかがわれ、被用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られるか否かについて定型的に判断することは一層難しくなっている
- 裁判所としては、あくまでも個々の事例ごとの具体的な事情に的確に着目した上で、「労働時間を算定し難いとき」に当たるか否かの判断を行っていく必要がある。

4 過去の最高裁判例との比較

◆ 阪急トラベルサポート（第2）事件最判平成26年1月24日労判1088号5頁

- 海外旅行のツアー添乗員の派遣労働者
- 就労条件通知書「就業時間につき、原則として午前8時から午後8時までとするが、実際の始業時刻、終業時刻及び休憩時間については派遣先の定めによる旨の記載
- 最終日程表には、発着地、交通機関、スケジュール等の欄があり、ツアー中の各日について、最初の出発地、最終の到着地、観光地等の目的地、その間の運送機関及びそれらに係る出発時刻、到着時刻、所要時間等が記載されている。添乗員用の行程表であるアイテナリーには、ホテル、レストラン、バス、ガイド等の手配の状況（手配の有無、現地ガイドとの待ち合わせ場所等）や手配の内容に係る予定時刻が記載されている。

4 過去の最高裁判例との比較

- 現地においては、アイテナリーに沿って、原則として朝食時から観光等を経て夕食の終了まで、旅程の管理等の業務を行う。帰国日にもホテルの出発前から航空機への搭乗までの間に手続の代行や案内等の業務を行うほか、航空機内でも搭乗後や到着前の時間帯を中心に案内等の業務を行った上、到着した空港においてツアー参加者が税関を通過するのを見届けるなどして添乗業務を終了し、帰国後3日以内に上告人の事業所に出社して報告を行うとともに、本件会社に赴いて添乗日報やツアー参加者から回収したアンケート等を提出する。
- 添乗員に対し、国際電話用の携帯電話を貸与し、常にその電源を入れておくものとした上、添乗日報を作成し提出することも指示している。添乗日報には、ツアー中の各日について、行程に沿って最初の出発地、運送機関の発着地、観光地等の目的地、最終の到着地及びそれらに係る出発時刻、到着時刻等を正確かつ詳細に記載し、各施設の状況や食事の内容等も記載するものとされており、添乗日報の記載内容は、添乗員の旅程の管理等の状況を具体的に把握することができるものとなっている。

4 過去の最高裁判例との比較

- 現地では、アイテナリーに沿って、原則として朝食時から夕食の終了まで、旅程の管理等の業務を行う。帰国後3日以内に上告人の事業所に出社して報告を行うとともに、本件会社に赴いて添乗日報やツアー参加者から回収したアンケート等を提出する。
- 添乗員がツアーの催行時において、ツアー参加者の了承なく、パンフレットや最終日程表等に記載された旅行開始日や旅行終了日、観光地等の目的地、運送機関、宿泊施設等を変更することは原則として行われませんが、やむを得ないときは、必要最小限の範囲において旅行日程を変更することがある。ただ、契約上の問題が生じ得る変更や、ツアー参加者からのクレームの対象となるおそれのあるときは、営業担当者宛てに報告して指示を受ける。

4 過去の最高裁判例との比較

- 旅行日程につき、添乗員は、変更補償金の支払など契約上の問題が生じ得る変更が起こらないように、また、それには至らない場合でも変更が必要最小限のものとなるように旅程の管理等を行うことが求められている。本件添乗業務は、業務の内容があらかじめ具体的に確定されており、添乗員が自ら決定できる事項の範囲及びその決定に係る選択の幅は限られている。
- 添乗員用のマニュアルにより具体的な業務の内容を示し、これらに従った業務を行うことを命じている。ツアーの実施中においても、添乗員に対し、携帯電話を所持して常時電源を入れておき、ツアー参加者との間で契約上の問題やクレームが生じ得る旅行日程の変更が必要となる場合には、本件会社に報告して指示を受けることを求めている。
- ツアーの終了後においては、業務の遂行の状況等の詳細かつ正確な報告を求めているところ、その報告の内容については、ツアー参加者のアンケートを参照することや関係者に問合せをすることによってその正確性を確認することができるものになっている。

ご清聴ありがとうございました

Lawyer profile



安倍 嘉一

Yoshikazu Abe

パートナー

2000年 東京大学法学部卒業

2005年 弁護士登録

第一東京弁護士会所属
企業側労務の専門法律事務所
にて執務

2008年 経営法曹会議員

2015年 森・濱田松本法律事務所にて
執務

2018年 第一東京弁護士会労働法制
委員会外国法研究会副会長

TEL: 03-6266-8528

yoshikazu.abe@mhm-global.com

主要な取扱分野

- ・紛争対応（労働審判、訴訟、労働委員会、労働局のあっせん）
- ・ローパーフォーマー社員、精神疾患社員等の対応
- ・ハラスメント等不祥事の調査・処分対応
- ・労働組合対応（団体交渉・事務折衝対応、回答書作成）
- ・制度設計、変更実施対応（働き方改革、同一労働同一賃金）
- ・組織再編（リストラ、労務デュー・デリジェンス、残業代精算）

著作・論文

- ・『企業情報管理実務マニュアル』（民事法研究会 2015年、共著）
- ・『企業訴訟実務問題シリーズ 労働訴訟— 解雇・残業代請求』（中央経済社 2017年、共著）
- ・『従業員の不祥事対応実務マニュアル』（民事法研究会 2018年）
- ・『多様な働き方の実務必携Q&A』（民事法研究会 2021年、共著）

その他、著書・論文多数



実績

- ・日本郵便株式会社の**労働契約法20条（同一労働同一賃金）**に関する訴訟（東京訴訟・大阪訴訟等）において、代理人として活動
- ・日本郵便株式会社の東京訴訟第一審判決について、**経団連労働法規委員会**で解説
- ・**経営法曹会議**の重要判例解説で日本郵便事件について解説
- ・大手人材紹介企業の**職業紹介事業**該当性について多数の事例を分析、対応
- ・公益財団法人東京都中小企業振興公社主催「**メンタルヘルスリーダー養成講座**」講師

受賞歴等

- ・The Legal 500 Asia Pacific 2022にてLeading individualに選ばれました
- ・The 13th Edition of Best Lawyers in Japanに選ばれました
- ・日本経済新聞社2022年「企業法務・弁護士調査」にて、**労務分野総合10位**に選ばれました
- ・趣味：合気道（準師範）、サウナ

企業側労務のプロフェッショナルとして、あらゆる労働問題に対応します！