

「労働時間を算定し難いとき」の判断基準

本号掲載のセルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件は、医薬品製造等を業とする被控訴人に雇用され、医療情報担当者（MR）として、基本的に、営業先である医療機関を自宅から直接訪問し、直接帰宅するという形態で就労していた控訴人が、被控訴人に対し、割増賃金1368万7663円、未払賞与242万4064円、付加金1083万6068円、慰謝料150万円及びこれらに対する遅延損害金の支払を求めた事案である。原審（本速報2490.3）が控訴人の請求をいずれも棄却したのに対し、控訴人は控訴したが、控訴審も控訴人の請求はいずれも理由がないと判断して、控訴を棄却した。

本事件で最も注目すべきポイントは、控訴人の業務が、労基法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるかについての判断であると考えられるため、以下、この論点に絞って論じる。

行政解釈（昭63.1.1基発1号）では、「事業場外労働に関するみなし労働時間制の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な業務」であり、「事業場外で業務に従事する場合であっても、使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用はない」ものとされている。従来の裁判例も、使用者の具体的な指揮監督が及んでいるかという観点から、「労働時間を算定し難いとき」に当たるかを判断する傾向にあった。

これに対し、阪急トラベルサポート（派遣添乗員・第2）事件（最二小判平26.1.24判労1088.5）は、使用者の具体的な指揮監督が及んでいるかには直接言及せず、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、本件会社と添乗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、状況等に鑑み、添乗業務に従事する添乗員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認められるかにより、「労働時間を算定し難いとき」に当たるかを判

断した。その後のナック事件（東京地判平30.1.5本速報2345.3、東京高判平30.6.21本速報2369.28）、本事件原審でも、上記最高裁判決と同様の観点から、「労働時間を算定し難いとき」に当たるかを判断していた。本事件控訴審でも、「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、その判断をしている。

ただし、本事案では、原審が、期間を区切らずに、「原告の事業場外労働は労働時間を算定し難い場合に当たる」としたのに対し、控訴審では、控訴人の被控訴人における業務は、「本件システム導入前の平成30年11月までは、労働時間を算定し難いときに当たり、事業場外労働のみなし制が適用されるが、同年12月以降は、労働時間を算定し難いときには当たらず、事業場外労働のみなし制は適用されない。」と判断しており、「本件システム」導入の前後で、本論点に関する結論を異にしている（ただし、控訴審も時間外労働等の存在を否定しているため、割増賃金請求が認められないという結論に変わりはない）。

「本件システム」は、パソコン又はスマートフォンを用いた勤怠管理システムであり、労働者が許可すれば、打刻時点における労働者の位置情報を把握することができるが、本件システムによる記録から把握できるのは、出退勤の打刻時刻とその登録がされた際の位置情報に限られ、MRの行動スケジュールを網羅的に把握することはできない。また、控訴人は、本件システム導入後約9か月間は、パソコンないスマートフォンで位置情報機能を切った状態で本件システムを利用しており、その間の控訴人における出退勤打刻時の場所の記録はされていなかったのだから、本件システム導入後も、控訴人の始業・終業時刻を把握できるとは限らず、控訴人の勤務の状況を具体的に把握することが困難ではなくなったと認めることはできないように思われる。