



## 『人事／労務シリーズ』 特別号（労働事件判例速報）

令和6年5月1日

弁護士 木村 俊太郎

kimura\_s@clo.gr.jp

### 第1 はじめに

令和6年4月16日、26日と、立て続けに人事労務分野に関する最高裁判決が言い渡されました。前者は事業場外みなし労働時間制（労働基準法38条の2第1項）の適用について、後者は職種限定合意がある場合の労働者の同意なき配置転換命令の有効性について、それぞれ注目すべき判断が示されました。

本コラムは速報として、上記各判例の概要について解説いたします。

### 第2 最高裁判所第三小法廷令和6年4月16日判決（令和5(受)365号）

**外国人の技能実習に係る監理団体の指導員が事業場外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」に当たらないとした原審の判断に違法があるとされた事例**

#### 1 事案の概要

Xは、外国人の技能実習に係る監理団体であるYにおいて指導員として勤務していました。Xは、自らが担当する実習実施者に対し月2回以上の訪問指導を行うほか、技能実習生のために、来日時等の送迎、日常の生活指導や急なトラブルの際の通訳を行うなど、主にYの事業場外で業務に従事していました。

Xは、Yの事業場外で行う業務に関し自ら具体的なスケジュールを管理しており、また、Yから携帯電話を貸与されていましたが、これを用いるなどして随時具体的に指示を受けたり報告をしたりすることはありませんでした。

Xの就業時間は午前9時から午後6時まで、休憩時間は正午から午後1時までと定められていましたが、Xが実際に休憩していた時間は就業日ごとに区々でした。また、Xは、タイムカードを用いた労働時間の管理を受けておらず、自らの判断により直行直帰することもできましたが、月末には、就業日ごとの始業時刻、終業時刻及び休憩時間のほか、訪問先、訪問時刻及びおおよその業務内容等を記入した業務日報をYに提出し、その確認を受けていました。

本件でXは、Yに対し時間外労働等に対する賃金の支払いを求めました。これに対しYは、XがYの事業場外で従事した業務の一部については、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」に当たり、Yは所定労働時間労働したものとみなされるため、時間外労働等に対する賃金の支払義務を負わないなどと主張して、これを争いました。

原審（福岡高裁令和4年11月10日判決 Westlaw Japan 文献番号2022WLJPCA11106016）は、①Yは、Xが作成する業務日報の記載内容について、必要であればYから実習実施者等に確認することもできたため、ある程度の正確性が担保されていたといえること、②Yが業務日報の正確性を前提として、業務日報に基づき残業手当を支払う場合があったことを踏まえ、XがYの事業場外で従事した業務については労働基準法38条の2第1項にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえないと判断しました。

## 2 最高裁の判断

最高裁は、XがYの事業場外で従事した業務は、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こと、及びXは、本件業務に関し、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とることや自らの判断により直行直帰することも許されていたものといえ、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ことを指摘し、『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、(略) 上告人(Y)において、被上告人(X)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直ちにはいい難い』(括弧は筆者)と判示しました。

最高裁は、原審が示した上記①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得ることを一般的に指摘するものにすぎず、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、具体的には明らかでない。』、また、上記②は『上告人(Y)は、本件規定を適用せず残業手当を支払ったのは、業務日報の記載のみによらずに被上告人(X)の労働時間を把握し得た場合に限られる旨主張しており、この主張の当否を検討しなければ上告人(Y)が業務日報の正確性を前提としていたともいえない上、上告人(Y)が一定の場合に残業手当を支払っていた事実のみをもって、業務日報の正確性が客観的に担保されていたなどと評価することができるものでもない』(括弧は筆者)として、原審の判断は『業務日報の正確性の担保に関する具体的な事情を十分に検討することなく、業務日報による報告のみを重視して、本件業務につき本件規定にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえないとしたものであり」労働基準法38条の

2 第 1 項の解釈適用を誤った違法がある』と判示しました

### 3 まとめ

労働基準法 38 条の 2 第 1 項は「労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。」として、労働時間の算定が困難な事業場外での労働について、その算定の便宜を図るために、労働時間みなしを行うことができることを定めています。

上記判例では、労働時間みなしを行う要件となる「労働時間を算定し難いとき」の該当性につき判断が下されたものであり、事業場外での業務の遂行の状況等について業務日報を通じて報告を受けていたことのみを重視して労働基準法 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とした原審の判断が否定しています。

「労働時間を算定し難いとき」に当たるか否かは、「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」を考慮して判断することとなり、本判例もあくまで個別事例に関するものではありませんが、事業場外での業務の遂行の状況等について業務日報を通じて報告を受けていたことのみをもって「労働時間を算定し難いとき」の該当性を否定されないと判断したことは、事業場外みなし労働時間制の実務運用に対して大きな影響を与える可能性があります。

なお、本判例では、林道晴裁判官が『いわゆる事業場外労働については、(略)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ように思われる。こうした中で、裁判所としては、上記の考慮要素を十分に踏まえつつも、飽くまで個々の事例ごとの具体的な事情に的確に着目した上で、(略)「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』との補足意見を述べている点も注目に値します。

なお、テレワークにおける労働基準法 38 条の 2 第 1 項の適用については、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」(厚生労働省)<sup>1</sup>にて一定の考え方が示されていますので、是非ご一読ください。

---

<sup>1</sup> <https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf>

### 第3 最高裁第二小法廷令和6年4月26日判決（令和5(受)604号）

労働者と使用者との間に当該労働者の職種等を特定のものに限定する旨の合意がある場合において、使用者が当該労働者に対してした異なる職種等への配置転換命令につき、配置転換命令権の濫用に当たらないとした原審の判断に違法があるとされた事例

#### 1 事案の概要

Xは、Yにおいて、福祉用具の改造及び製作並びに技術の開発（以下、併せて「本件業務」という。）に係る技術職として勤務していました。XとYの間には、Xの職種及び業務内容を上記技術職に限定する旨の合意（以下「本件合意」という。）がありました。

Yは、Xに対し、その同意を得ることなく、平成31年4月1日付けでの総務課施設管理担当への配置転換を命じました（以下、この命令を「本件配転命令」という。）。

本件でXは、本件配転命令がXとYとの間でされたXの職種等を限定する旨の合意に反するなどとして、Yに対し、債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償請求等をしました。

原審（大阪高裁令和4年11月24日判決 Westlaw Japan 文献番号2022WLJPCA11246013）は、Yにおける福祉用具改造・製作業務が廃止されることにより、技術職として職種を限定して採用されたXにつき、解雇もあり得る状況のもと、これを回避するために総務課施設管理担当へ配転することには業務上の必要があり、本件配転命令は配置転換命令権の濫用に当たらず、違法であるとはいえないと判断しました。

#### 2 裁判所の判断

最高裁は、『労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別の同意なしに当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しないと解される』との原則論を示した上で、本件について、『上告人（X）と被上告人（Y）の間には、上告人（X）の職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があったというのであるから、被上告人（Y）は、上告人（X）に対し、その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限をそもそも有していなかったものというほかない』（括弧は筆者）と判示しました。

このため、最高裁は、原審の判断に対して、『被上告人（Y）が上告人（X）に対してその同意を得ることなくした本件配転命令につき、被上告人（Y）が本件配

転命令をする権限を有していたことを前提として、その濫用に当たらないとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。』（括弧は筆者）と判示しました。

### 3 まとめ

配転命令の有効性については、東亜ペイント事件（最高裁第二小法廷昭和 61 年 7 月 14 日判決裁判集民 148 号 281 頁）において、『使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもつてなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。右の業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもつては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。』と判示されています。本件は、職種限定合意があるとしても、職種廃止の場合の解雇回避努力義務履行の一環として発令された本件配転命令が有効となるかが争われたものですが、結論として、労働者の職種を限定する合意がある場合には、使用者は当該合意に反する配置転換を命ずる権限を有しない、と示されたこととなります。

いわゆる正社員と非正規雇用の労働者との働き方の二極化を緩和し、労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着を同時に可能とするような、労使双方にとって望ましい多面的な働き方の実現が求められていることを背景に、働き方や雇用の在り方の一つとして、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」の普及を図ることが重要とされ、各社で運用・導入が進んでおり、また、本年 4 月 1 日より、労働条件明示のルールが改正され、就業場所・業務の変更の範囲の明示が義務づけられたこともあって、今後、使用者側において配置転換権を行使して労働者の適正配置等を図ろうとする場合には、本判例を十分に意識した対応、雇用の在り方を検討する必要があり、実務上、重要な判断を示したものといえます。

以上

当事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせすべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本稿は一般的な情報を提供するもので、リーガルアドバイスを目的とするものではありません。本稿記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所の見解ではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要がございます。お問い合わせ等ございましたら、執筆担当者までご遠慮なくご連絡くださいますよう、お願いいたします。

【配信停止・お問い合わせについて】

今後、本メールマガジンの配信又は配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。

[clo\\_mlstop@clo.gr.jp](mailto:clo_mlstop@clo.gr.jp)