

は し が き

毎月第3水曜日の18時半から「大人の水町ゼミ」を開催しています（正式名称は「最旬労働法研究会【水町ゼミ】」）。労働法の研究者として日頃活動しているなかでも、最も刺激的で楽しい時間です。東京・神田の某所にある会場には毎回約30人が集まり、オンラインでは北海道から沖縄まで全国各地から300人を超える方々に参加していただいています（オンデマンド配信もあり）。参加者の肩書は社会保険労務士、企業人事担当、労働組合役員、公務員、弁護士などさまざまですが、一言でいうと、労働法・人事労務管理の現場のプロ（またはセミプロ？）。その方々を前に、毎月、労働法で最もホットなトピックを自分なりに料理しながらお話しさせていただいています。そのなかでも一番緊迫するのが、各回の質問タイム。事前にいただいた質問だけでなく、ライブで会場とオンラインから質問を受け、すべての質問に答え終わるまでゼミは終わりません。さすが現場の第一線で活躍されているプロの皆さんからの質問は、悩み深いものだったり、本質を抉るようなものだったり。こちらもその都度頭をひねらせながら答えを絞り出しています。

この本は、2024年4月から2025年3月までに開催されたこのゼミの内容をそのまま再現したものです。毎月、最旬の判例、法律、政府報告書などを取り上げ、ホットなトピックが特になかった静かな月は水町が取り組んでいる最新の研究内容を報告することとした結果、1年間で最新判例6本、最新法律3本、政府報告書2本、最新研究1本の品揃えとなりました。そして、各回の質問タイムでのやりとりも基本的にそのままの形で再現されています。この本を読むことで、この1年間の労働法のホットなテーマと現場での疑問や悩みを体感していただけのではないかと思います。

この本をよりわかりやすくライブ感あふれるものにするために、社会保険労務士の千明和子さんに毎回のゼミの内容をノートとイラスト付きで文章にしてもらいました。日本法令の大澤有里さんには、このゼミの企画・運営とともに、この本の編集作業もお願いしています。毎月ゼミを開催しながら、並行して千明さんと大澤さんに本に向けた原稿化と編集作業を進めていただいたおかげで、ゼミでの議論の熱さが冷めないホットなタイミングでこの本を出すことができました。

ゼミに参加したくさんの鋭い質問をしていただいた皆さん、そしてこの本のライターとエディターである千明さんと大澤さんに、この場を借りてお礼を申し上げます。皆さんがいらっしゃらなければ、この本をこのような形で世に出すことはできませんでした。

この本を読んでゼミに興味をもたれた方は、検索エンジンで「大人の水町ゼミ」と検索して日本法令さんのHPにアクセスし、このゼミにぜひ参加してみてください。年齢、職業、資格などは問いませんし（受講料は若干かかります<(_)>）、いつからでも参加できます。

皆さんといっしょに労働法のホットな世界を広げていけたらうれしいです。

2025年6月

En prenant une grande bière lors d'une fête après le séminaire...

水町 勇一郎

目 次

労働判例 編

① 協同組合グローブ事件.....10

事業場外労働みなし制の適用要件である「労働時間を算定し難いとき」の判断／最三小判令和6年4月16日裁判所ウェブサイト

- Q1 協同組合グローブ事件に関して17
- Q2 健康管理とみなし労働の関係について.....18
- Q3 今後のみなしの適用範囲について.....18
- Q4 労基法38条の2を残す意義はあるのか.....19

② 滋賀県社会福祉協議会事件.....20

職種限定合意のある業務が廃止される場合の他職種への配転命令の適法性／最二小判令和6年4月26日裁判所ウェブサイト

- Q5 滋賀県社会福祉協議会事件に関して.....26
- Q6 明示の合意と黙示の合意で結論に差はでるのか.....27
- Q7 職種限定合意のある労働者に対して配転命令ができない場合について.....27
- Q8 黙示の合意の判断要件28
- Q9 自然退職の定めの有効性について29
- Q10 滋賀社協事件を受けて（実務としての考え方について）.....29
- Q11 整理解雇の人選の合理性について30

③ 一般財団法人あんしん財団事件.....31

労災支給処分取消訴訟における事業主の原告適格の有無／最一小判令和6年7月4日裁判所ウェブサイト

- Q12 雇用保険のメリット制について41
- Q13 労働基準監督署の判断に影響を及ぼすか41
- Q14 アマゾン配達員の事件と今回の判決について42

Q15	裁判の結果で国が解釈を変更することがあるのか	43
-----	------------------------	----

4 国・渋谷労基署長（山本サービス）事件 44

I	家政婦兼訪問介護ヘルパーへの労災保険法の適用 ／東京地判令和4年9月29日労判1285号59頁	45
II	家政婦兼訪問介護ヘルパーの雇用契約の所在と「家事使用人」性 ／東京高判令和6年9月19日判例集未登載	49
Q16	家事使用人の適用除外にならなかった理由について	55
Q17	法律の目をかいぐる新しいサービスについて	56
Q18	家事使用人の適用除外を廃止することで本当のお手伝いさんが働きづらくなるのでは	57
Q19	家事使用人は業務委託に近いビジネスになるのか	58
Q20	勤務間インターバルの義務化について	58
Q21	勤務間インターバルとフレックスタイム制の両立について	59
Q22	支給決定当時になかった認定基準を使ってよいのか	60

5 学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件 61

I	大学専任講師への無期転換申込権10年特例の適用 ／大阪高判令和5年1月18日労判1285号18頁	62
II	大学講師への無期転換10年特例の適用 ／最一小判令和6年10月31日裁判所ウェブサイト	66
Q23	大学自治の尊重について	73
Q24	国立大学だったら判決は違っていただか	73
Q25	今回の判決で私企業が気をつけるべき点について	74
Q26	任期法と特措法の関係について	75
Q27	「流動的に人材を確保する」という表現について	76

6 学校法人明德学園事件 77

有期・無期労働者間の基本給格差の不合理性と無期転換後の格差の違法性／京都地判令和7年2月13日判例集未登載

Q28	パートについては賞与一律でよいのか	83
Q29	無期転換後とパート有期法8条の関係について	84

7 京王プラザホテル札幌事件 85

時季変更権行使における年休利用目的の考慮の可否

／札幌高判令和6年9月13日判決（令6年（ワ）1656号、X対株式会社Y、損害賠償請求事件）労判1323号14頁〔参照条文〕労基法39条

Q30	渡航禁止命令の有効性について	95
Q31	業種や職位によって異なる判断がされるものなのか	96
Q32	忌引きでの年休も時季変更権は使えるのか	96
Q33	直前の年休申請は権利濫用に当たるか	97
Q34	差戻審について	98

法改正・制度改革 編

1	雇用保険法等改正	100
1	雇用保険の適用拡大	100
2	教育訓練やリスクリング支援の充実	101
3	育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保	103
Q35	雇用保険法改正について	104
2	育児介護休業法等改正	105
1	子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充	105
2	育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化	109
3	介護離職防止のための仕事と介護の両立支援の強化等	110
Q36	育介法等改正のテレワークについて	111

Q37	育介法等改正の「フルタイム」について	111
Q38	育介法等改正の「柔軟な働き方を実現するための措置」について	112
Q39	採用の面接時に未就学児や要介護者がいるかの確認はできるか	113
3	外国人育成就労法（旧外国人技能実習法等改正）	114
4	事業性融資推進法（企業価値担保権の創設）	117
Q40	企業価値担保権について	120
5	「ジョブ型人事指針」について	121
1	背景	121
2	そのさらに背景にあるもの	123
3	「ジョブ型人事指針」の公表（2024（令和6）年8月28日）	124
4	職務給（ジョブ型人事）の特徴とは	130
Q41	解雇規制の考え方と解雇の金銭解決について	133
Q42	ジョブ型雇用と企業内労働組合について	134
Q43	正社員はなくなるのか	134
Q44	投資家の影響について	135
Q45	ジョブ型雇用と派遣の関係について	135
Q46	ジョブ型と管理監督者の基準について	136
6	労働基準関係法制改革の方向性	137
	—労働基準関係法制研究会報告（案）について—	
1	背景	137
2	報告書（案）の骨子	138
3	報告書（案）の内容—改正に向けたポイント	139
4	今後の予定	152
Q47	フリーランスの労働者性について（報告書（案）10頁）	152

Q48	過半数代表者の基盤強化に関して（報告書（案）18頁～）	153
Q49	過半数代表者の任期について（報告書（案）24頁）	154
Q50	管理監督者等の要件の明確化について（報告書（案）37頁）	154
Q51	法定休日の特定「使用者が法定休日を指定する際の手続き」 （報告書（案）40頁）	155
Q52	兼業副業の通算について（報告書（案）47頁）	155
Q53	アメリカの労働時間管理について	156
Q54	今後の予定について	157

教 養 編

1	「働き方」の歴史について考える	160
1	狩猟採集社会における「労働」	160
2	農耕社会における「労働」	162
3	工業社会における「労働」	164
4	デジタル社会の到来と「労働」	167
5	働き方の変化	168
6	デジタル化のリスク	170
Q55	日本の労働法制をグローバルスタンダードにする理由について	174
Q56	労働参加を促しているのは税収確保のため？	175
Q57	労働基準関係法制研究会について	175
Q58	「抑圧された労働者」をモデルとした労働法制の転換について	176
Q59	労働契約概念の変容について	176
Q60	労働の制限が緩くなることはあるか	177

判例索引	179
------	-----

凡 例

労基法	労働基準法
労基則	労働基準法施行規則
労契法	労働契約法
安衛法	労働安全衛生法
安衛則	労働安全衛生規則
パート有期法	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
労働保険徴収法	労働保険の保険料の徴収等に関する法律
職安法	職業安定法
科技イノベ法	科学技術イノベーション創出活性化法
大学教員等任期法、任期法	大学の教員等の任期に関する法律
国賠法	国家賠償法
労働時間等設定改善法	労働時間等の設定の改善に関する特別措置法
労災保険法	労働者災害補償保険法
最賃法	最低賃金法
女性活躍推進法	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
次世代法	次世代育成支援対策推進法
外国人育成就労法	外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律
事業性融資推進法	事業性融資の推進に関する法律

労働判例

編

- 1 協同組合グローブ事件 10
- 2 滋賀県社会福祉協議会事件 20
- 3 一般財団法人あんしん財団事件 31
- 4 国・渋谷労基署長（山本サービス）事件 44
- 5 学校法人羽衣学園（羽衣国際大学）事件 61
- 6 学校法人明德学園事件 77
- 7 京王プラザホテル札幌事件 85

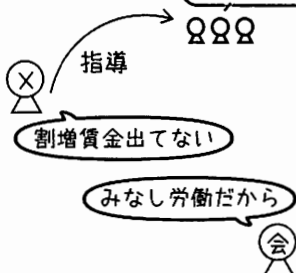
協同組合グローブ事件

事業場外労働みなし制の適用要件である「労働時間を算定し難いとき」の判断
(最三小判令和6年4月16日裁判所ウェブサイト)

〈協同組合グローブ事件〉

監理団体Y

外国人技能実習生



×に裁量あり

- ・1社につき月2回アポイントを取って訪問
- ・自らスケジュール管理
- ・携帯は貸与されていたけど報告等していない
- ・休憩自由
- ・タイムカードなく直行直帰

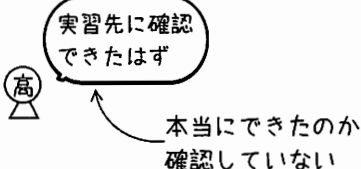
・月に1回日報を提出させていた

- 第1審] 日報が出ているんだから
第2審] 算定し難いときに当たらない

最高裁

差し戻し

- ・裁量が×にあった
- ・アポイントの頻度が定まっていたけど算定はし難い



事実認定がおかしい
もう1度確認しなさい

【事 実】

- I X（原告＝反訴被告、控訴人＝被控訴人、被上告人）は、外国人の技能実習に係る監理団体であるY（被告＝反訴原告、控訴人＝被控訴人、上告人）に雇用され、技能実習生の指導員として勤務していた。
- II Xは、実習実施者への訪問指導、技能実習生への指導・支援等の業務に従事していた。Xは、本件業務に関し、自ら具体的なスケジュールを管理し、貸与されていた携帯電話等によっ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なかった。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あった。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でもできたが、月末には、就業日ごとの始業・終業時刻、休憩時間、訪問先、訪問時刻、業務内容等を記入した業務日報をYに提出し確認を受けていた。
- III Xは、Yに対し、時間外労働等に対する賃金の支払等を求めて本件訴えを提起した。Yは、Xの業務の一部については労基法38条の2第1項の「労働時間を算定し難いとき」に当たり、同条により所定労働時間労働したものとみなされる等と主張し、これを争っている。

第1審（熊本地判令和4・5・17労判1309号30頁）および原審（福岡高判令和4・11・10労判1309号23頁）は、Xへの労基法38条の2第1項の適用を否定し、Xの上記賃金請求の一部を認容した。これに対し、Yが上告受理申立てをした。

【判 旨】 原判決中本件本訴請求に関するY敗訴部分を破棄差戻し

- I 1 Xの業務は多岐にわたり、Xは、自ら具体的なスケジュールを管理し、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。
- 2 このような事情の下で、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する指示および報告の方法、内容やその実施の態様、状況等を考慮すれば、Xが担当する実習実施者や1か月当たりの訪問指導の頻度等が定まっていたとしても、Yにおいて、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。
- II 1 原審は、XがYに提出していた業務日報に関し、①その記載内容につき実習実施者等への確認が可能であること、②Y自身が業務日報の正確性を前提に時間外労働の時間を算定して残業手当を支払う場合もあったことを指摘したうえで、その正確性が担保されていたなどと評価し、もって本件業務につき本件規定の適用を否定したものである。

2 しかし、上記①については、単に業務の相手方に対して問い合わせなどの方法を取り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。上記②についても、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Yが業務日報の正確性を前提としていたともいえないうえ、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。

3 以上によれば、原審は、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、このような原審の判断には、本件規定の解釈適用を誤った違法があるというべきである。

〔なお、本判決には、近時の通信手段の発達等のなかで、個々の事例ごとの具体的事情に着目した判断を行っていく必要がある旨の林道晴裁判官の補足意見が付されている。〕

原 審 ①業務日報から実習先に確認が可能



最高裁 可能性をいっているだけで具体的に明らかにしていない

原 審 ②業務日報を見て残業代を支払う場合があった



最高裁 業務日報以外に労働時間を把握できた時だけ支払っていると主張している
業務日報の正確性を評価できない

①②について
もう1度見直さない!



【解 説】

I 本判決の争点は、事業場外で一定の裁量をもって就労し事後的に就業時刻や業務内容等を記入した業務日報を提出していたという勤務状況が、事業場外労働のみなし制（以下、「みなし制」という）の適用要件である「労働時間を算定し難いとき」（労基法38条の2第1項）に該当するか否かにある。「労働時間を算定し難いとき」への該当性については、最高裁阪急トラベルサポート事件判決（最二小判平成26・1・24労判1088号5頁）が一般的な考慮要素を提示し、その後の裁判例はこれに沿って具体的な判断を行ってきた。本判決も、この一般的な考慮要素に沿った一種の事例判決といえるが、これまでの判例・裁判例との事案の違いを反映して、考慮要素の中の重点の置き方や考慮の仕方の点でこれまでにない解釈を示すものとなっており、この点で理論的に検証すべき課題が浮き彫りになっている。

【判旨】 I 2は〈阪急トラベルサポート事件〉で最高裁が「労働時間が算定し難いとき」がどういう時か示した判例を引用している。

→「労働時間が算定し難いとき」とは

- 業務の性質・内容（a）
- 指示・報告をしていたか（b）

II 1 本判決は、労基法38条の2第1項の「労働時間を算定し難いとき」への該当性につき、業務の性質、内容やその態様、状況等、業務に関する指示および報告の方法、内容やその実施の態様、状況等を考慮して判断するとの立場をとっている（判旨I 2）。この点は、上記の最高裁阪急トラベルサポート事件判決が提示した考慮要素を踏襲したものであり、同判決以降の裁判例（落合事件・東京地判平成27・9・18労判ジャーナル45号2頁、ナック事件・東京高判平成30・6・21労経連2369号28頁、ヨツバ117事件・大阪地判令和4・7・8労判ジャーナル129号36頁、セルトリオン・ヘルス・ジャパン事件・東京高判令和4・11・16労判1288号81頁、住友不動産事件・名古屋地判令和5・2・10労判ジャーナル136号36頁）とも共通している。

2 これに対し、その具体的判断については、本判決（判旨II 2・3）にはこれまでの判例・裁判例とは異なる特徴が見出される。これまでの判例・裁判例は、大きく2つの考慮要素（①業務の性質・内容等と②業務に関する指示・報告等）について、いずれも否定的な事案（例えば、①業務の内容が具体的に特定され、②事前の指示や事後の報告で勤務の具体的な内容を把握できる事案）でみなし制の適用が否定され（前掲・阪急トラベル

サポート事件判決、前掲・落合事件判決、前掲・住友不動産事件判決)、逆にいずれも肯定的な事案(例えば、①業務遂行について労働者に裁量が認められ、②勤務の具体的内容を把握するための事前の指示や事後の報告が求められていない事案)でみなし制の適用が肯定される(前掲・ナック事件判決。前掲・阪急トラベルサポート事件判決以前のヒロセ電機(残業代等請求)事件・東京地判平成25・5・22労判1095号63頁も参照)が多かった。

今までの判例は (a) (b) いずれも肯定 or (a) (b) いずれも否定

みなし適用認めず (a) (b) いずれも否定。みなし適用なし

〈阪急トラベルサポート事件〉

海外添乗員

ルート、時間が決まっている(a) ×
報告も具体的にしている(b) ×

〈落合事件〉

外回り営業マン

直行直帰が許されない(a) ×
予定表や事後の日報で把握可能(b) ×

〈ヨツバ117事件〉

外回り営業マン

タイムカードで把握可能(a) (b) ×

〈住友不動産事件〉

外回り営業マン

直行直帰なし(a) ×
行動予定を毎朝メール(b) ×

みなし適用が認められた (a) (b) いずれも肯定。みなし適用あり

〈ナック事件〉

外回り営業マン

裁量あり 上司の同行なし(a) ○
訪問時事実わからず(b) ○

そのようななか、本件は、①業務の性質・内容等の面では、労働者に一定の裁量が認められ(この点はみなし制の適用に肯定的な要素)、②業務に関する指示・報告等の面では、事後的に勤務時刻・業務内容等を記入した業務日報を提出させていた(この点はみなし制の適用に否定的になり得る要素)点で、大きく2つの要素が交錯する事案であり、これまでの判例・裁判例の大勢とは異なる微妙な事案であったといえる(近時の前掲・セルトリオン・ヘルス・ジャパン事件はこの点で本件と類似性をもつ事案といえる)。

今回の判例は (a) 肯定 (b) 否定

◎今回の事件

〈協同組合グローブ事件〉

- 〔労働者に裁量あり (a)〕○
- 〔業務日報提出 (b)〕×

※類似性ありな事案

〈セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件〉高裁

- 〔営業先へ直行直帰 (a)〕○
- 〔勤怠システムで時間把握可能 (b)〕×

3 このような事案において、本判決は、原審がみなし制の適用を否定する要素として重視していた業務日報による報告 (㉔) について、①記載内容の正確性を担保するための確認の方法 (実習実施者等への確認) は、その可能性を指摘するものにすぎず、その方法の現実的な可能性や実効性等が明らかにされていないこと、②一定の場合に残業手当を支払っていた事実があるとしても、業務日報のみによって労働時間を把握していたのか争いがあること (残業手当支払の事実によって業務日報の正確性が担保されるわけではないこと) を指摘して、原審の判断を破棄し、これらの点を明らかにするために原審に差し戻している (判旨Ⅱ 2・3)。本判決は、この点で、事後の報告による勤務状況の把握 (㉔) が重要な判断要素となる場合には、業務日報による報告という形式や勤務状況の把握の可能性だけでなく、勤務状況の確認方法は現実的・実効的なものであったか、業務日報の正確性を客観的に担保する具体的な事実があるかという事情を重視して「労働時間を算定し難いとき」に当たるか否かを判断するという解釈を示したものと考えられる。しかし、この解釈には理論的に疑問がある。

今回差戻し判決が出たということは、「みなし適用認めず」の判断を変えなさいとっていることと同じかも……

→適用を認める判決になるのではないか

(b)の判断が重要になる場合、形式だけではなくて現実的かつ実効的なものか、具体的な事実があるかを重視する

この判断だと
ちょっと問題
がある



きちんと管理している会社はみなしが使えなくて

きちんと管理していない会社が使えることになってしまう!!

Ⅲ 1 そもそも、本項が求めているのは客観的にみて労働時間の算定が難しい状況にある（「算定し難いとき」）か否かであり、使用者が客観的に正確な記録に基づいて実際に労働時間を把握し算定しているか否かではない。本判決の解釈のように、使用者が勤務状況を現実的・実効的な方法で正確に把握しているという事実を重視することは、（みなし制労働者も含めて客観的な方法等により労働時間を適正に把握することが事業者に法的に義務付けられている〔安衛法66条の8の3、安衛則52条の7の3参照〕にもかかわらず）適正な労働時間把握を行っていない使用者に、実労働時間による労働時間規制（労基法32条等）の例外であるみなし時間による労働時間の算定（実労働時間が法定労働時間を超えても割増賃金を支払わなくてよいこと）を広く許容することにつながりかねず、法の構造や趣旨に照らし妥当な解釈とは言えない。ここでは、使用者が労働時間把握のために具体的にどのような措置を講じていたか否かという使用者側の作為・不作為ではなく、業務遂行の方法や労働時間の長さ・配置に関する労働者側の選択・裁量の大きさを重視して労働時間の客観的な算定困難性を判定すべきであろう。デジタル技術の発展により、労働者が事業場で裁量的に働いているとしても労働時間の算定が困難とはいえない客観的な状況になっているとすれば、その社会状況に適合した法制度設計を行うべきである。

2 本条の適用については、林道晴裁判官の補足意見にあるように、デジタル技術の進展の中で個々の事案に応じた解釈を行うべきであり、本判決の射程は限定的に捉えるべきであろう。

働き方改革によって労働時間適正把握義務が課され、管理監督者も裁量労働制の労働者も健康管理時間として把握する必要あり

今回の（b）の解釈だと、労働時間適正把握義務を守っていない会社がみなし適用となってしまう

労働者の裁量の大きさを
メインとして判断すべき！！



今回の判決は一般論として捉えないこと！！

Q & A

Q 1 協同組合グローブ事件に関して

労働時間管理について、判旨では自己申告として課されていた「業務日報による報告のみを重視」するだけでは企業として時間管理が十分とはいえないとされているかと思えます。

これは、厚生労働省から発出されている「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づいて判断したようにも推察しますが、企業によっては、システム化が進まず、客観的な記録をとれるところは決して多くないと思われます。

そうすると、DXがうまく進まない（労働時間把握のために従業員が就業しているかどうかを現認せざるを得ないような）企業は、この事業場外みなし制度を使うのは難しいということでしょうか。

A

最高裁の判断によると逆です。外で裁量的に働かせているということが前提になりますが、DXを導入しないで、客観的に担保できるような日報とかシステムによる管理をしていなければ、労働時間を算定し難いときに該当すると判断しています。DXを導入せず管理もずさんに行っていれば、算定し難いときで適用できるような判断に見えるので問題だ

し、林裁判官は、他の事案でそのままこれが生かされると思わないでくださいねって忠告しているので、変にこれを実務で使うとあとで痛い目にあうかもしれません。お気を付けください。

Q 2 健康管理とみなし労働の関係について

健康管理として、タイムシートを従業員から提出させている場合は、みなしの対象になると思いますか。

またタイムシートを提出できない場合には、健康管理はどうすればよいですか。

A

最高裁の考え方がよくわからないのですが、筋としては、健康管理としてタイムシートを提出させることが実労働時間管理にダイレクトにつながるかどうかの問題だと思います。業務日報等の提出は何のためになされているのかというところにもよりますが、基本的には労働時間を算定し難いときかどうかが労基法38条の2の要件なので、安衛法上の労働時間把握の結果、客観的な方法で実際に労働した時間が把握できていれば、労基法38条の2の解釈にも一定程度影響が出てくる可能性はあります。そういう場合に、今回の最高裁の解釈でよいのかというところは理論的に問題になりますが、一般的に労基法38条の2の問題で言えば、安衛法上の労働時間適正把握義務に基づく、例えば勤怠管理システムの導入の結果、客観的に労働時間を把握していれば、それは労基法38条の2の労働時間を算定し難いときには当たらないでしょうということになるかと思います。

Q 3 今後のみなしの適用範囲について

技術の発展により労働時間の把握が可能になり、事業場外みなしの適用範囲が狭まってくると、裁量労働制を拡大する方向になるのでしょうか。

水町先生の私案をお聞かせください。

A

裁量労働制は、おそらく裁量労働制で別の話。私案は、厚生労働省の研究報告でもいっていて、本当にそうなるかどうかはわかりませんが、私はやはりフレックスタイム制です。現行のフレックスタイム制は、始業終業時刻を自由な裁量に委ねるとなっていて、この始業終業時

水町勇一郎（みずまち・ゆういちろう）

1967年 佐賀県生まれ

1990年 東京大学法学部卒業

現 在 早稲田大学法学部教授

主要著書

『パートタイム労働の法律政策』（有斐閣、1997）

『労働社会の変容と再生——フランス労働法制の歴史と理論』（有斐閣、2001）

『集団の再生——アメリカ労働法制の歴史と理論』（有斐閣、2005）

『労働法入門〔新版〕』（岩波新書、2019）

『「同一労働同一賃金」のすべて〔新版〕』（有斐閣、2019）

『詳解 労働法〔第3版〕』（東京大学出版会、2023）

『労働法〔第10版〕』（有斐閣、2024）

『社会に出る前に知っておきたい「働くこと」大全』（KADOKAWA、2025）

『公共部門労働法』（有斐閣、2025）