



稲荷町電停方面から当事務所所在ビル  
JR広島駅から徒歩8分／稲荷町電停 徒歩2分



けい そう  
勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」  
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって  
いつでも頼れる存在に」

お問い合わせ、ご予約  
082-569-7525



西丸 洋平

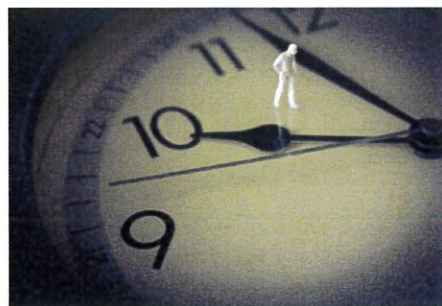
おはようございます。勁草法律事務所です。  
早いものであつという間に今年も4ヶ月が過ぎようとしています。  
今年は例年よりも寒く、3月末時点で桜が咲くような気配すらなかったですが、4月に入って気温があがるとあつという間に咲き、散ってしまいました。  
これから、二十四節気という、立夏（5月5日）に向かっていきますが、日によって肌寒かったり、暑かったりしますので体調管理にはくれぐれもお気をつけてお過ごしください。

今回の記事は、今月判断が最高裁判所で出たばかりの、「事業場外みなし」制度に関するものと、近隣で騒音について苦情が出ている場合の対応に関するものなどになります。

引き続きどうぞよろしくお願ひいたします。

## 外回りの業務などで問題となる「事業場外みなし」制度。最近の最高裁の判断とは？

:オリジナルメルマガ



テレワークなど様々会社の事業所以外で勤務する形態（古くは外回りの仕事）が増えてきています。テレワークについては平成30年に厚生



## 近隣で騒音について苦情が出ている場合、どの程度まで対応をすると良いのでしょうか？

24.03.27 | オリジナルメルマガ



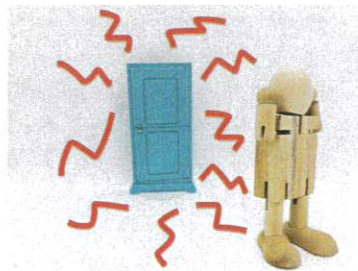
コロナ禍になって以後、近隣の幼稚園や保育園の子供の音がうるさいといった、これまで生活をする中でありふれていたとされるものも騒音として苦情・トラブル対応が必要になってきているようです。

こういった生活騒音にあたるようなものを含め、以前から騒音についての問題は発生していましたが、苦情

件数は高いまま推移しているとされています。日本の場合、都市部は特に住宅と住宅が密集している分、隣近所の物音がリアルに聞こえてくるケースも多いでしょう。今回は業務の中で騒音・物音が発生するような場合、近隣住民から苦情が出たときどの程度対応しておくよいかについて取り上げます。

### ○法令上許される騒音の範囲は？

匂いもですが、音のような五感個人により感じる程度が異なることが多いものになりますので、主観に左右されがちです。同じ音や声(人間・動物とも)気にならないという人もいますし、自宅在宅勤務をしているという場合には仕事中に音・声が入ってくると仕事に支障があるということもあるでしょう。



騒音の場合、目安として使われるのはデシベルによる計測です。一般的な騒音については、環境基本法に基づき騒音にかかる環境基準が定められています。工場等からの騒音の場合、騒音規制法で規制されています。そのため、騒音は一般的なものかどうかにより、確認すべき法律が異なってきますので、注意が必要です。

工場等については、事業活動に伴い発生する相当範囲にわたる騒音につき、必要な規制を行っており、特定施設(金属加工機械など)の場合、騒音について規制する地域を指定し、時間及び区域ごとに規制基準が定められています。環境に関する条例が別途都道府県で定められていることがありますので、そちらも参照する必要があります。

騒音については地域によって騒音とされるレベル等が異なることもあって、条例で騒音規制をしているのが一般的です。ちなみに広島の場合は、「県生活環境の保全等に関する条例」に基づき、音響機器(拡声器、楽器、テレビ、ラジオその他)から発生する騒音について規制をしています。この条例では時間帯によって○デシベルまで、と定めています。工事現場で使う機械から発生する騒音・拡声器などから生じる音については細かな定めがありますが、生活騒音についてはそこまでの規制は設けられていません。もっとも、午後11時から午前5時までの間は、屋内・屋外いずれから出す場合でも近隣の住宅内の他人の睡眠を著しく妨げるような騒音を出してはなら

キーワードを入力

検索

### 勁草法律事務所

▶ オリジナルメルマガ

### カテゴリ

▶ ビジネス【税務・会計】

▶ ビジネス【マーケティング】

▶ ビジネス【人的資源】

▶ 業種別【飲食業】

▶ 業種別【医療】

▶ 業種別【歯科医療】

▶ 業種別【美容業】

▶ ビジネス【助成金】

▶ 業種別【介護業】

▶ 業種別【建設業】

▶ 業種別【不動産業(相続)】

▶ 業種別【不動産業(登記)】

▶ ビジネス【トピックス】

▶ ビジネス【法律豆知識】

メールマガジン会員登録

最新情報をRSS購読

ないとされています。

○騒音にあたるかどうかの問題になりそうな場合は？

民法上はこういった捉え方に個人差はある音について、どこまでが一般的生活で我慢できる程度のものといえるかどうか(「受忍限度」といいます)で判断していくことになります。限度を超えた場合について違法かが問題になります。限度を超えているかどうかについては、侵害行為の態様、侵害の程度、侵害されている利益の性質・内容、工場等がある地域の環境、侵害行為の開始とその後どの程度継続しているか、その間に取られた被害防止の措置の有無／内容、効果などの事情を総合的にみて判断するとされています。法令に違反しているだけで違法というわけではないのですが、大きな考慮要素になりえますので、いずれにせよ法律の規制がどうなっているかの確認が大事になります。

それ以外の騒音の場合は受忍限度を超えているかどうかの判断にあたって、単に音の大きさだけでなく、音の種類や発生頻度、影響の程度、音を発生させる行為の公益上の必要性、所在地の地域環境、関係者同士の話し合いやコミュニケーションの程度・内容、防止措置の有無、内容を十分に調査の上、総合的に判断すべきとされています。

前述のように受忍限度かどうか判断するにあたり、関係者同士の話し合いの内容も含まれていますので、音の発生源となっている事業者としては近隣へ配慮し、苦情が出た場合にはその対処法についてまずは話し合いの上、必要な防止措置を講じるなどするようにしましょう。

勁草法律事務所

〒732-0824

広島県 広島市南区的場町1-2-16 グリーンタワー5F

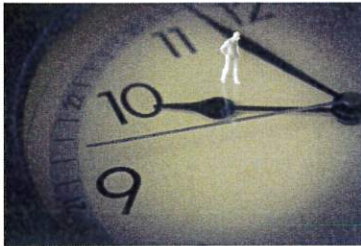
電話番号082-569-7525(代表)

FAX番号082-569-7526



## 外回りの業務などで問題となる「事業場外みなし」制度。最近の最高裁の判断とは？

24.04.22 | オリジナルメルマガ



テレワークなど様々な会社の事業所以外で勤務する形態（古くは外回りの仕事）が増えてきています。テレワークについては平成30年に厚生労働省からガイドラインが示されています（「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」）が、残業代や勤務時間をどの程度と考えるのか

に関わる「みなし労働時間」の制度の適用があるかどうか、争いになるケースは相応にあります。

その中で問題となるポイントは、そもそもこの制度の適用を受けるのかという点です。制度の適用を受けるには「勤務時間を算定しがたい」勤務状況であることが必要であるためです。この制度を受けると、所定労働時間だけ勤務したものとみなされるので、実際に残業があっても残業代が請求できない場面が出てくる部分があるため、争点となります。

### ○「事業場外みなし労働」の制度とは？

既に先ほど触れた点もありますが、事業場の外での仕事であること・勤務状況から見て勤務時間を会社が把握しにくく算定しにくい必要があります。このうち、前者は部分的であれ事業場外の勤務をしていれば、比較的わかりやすい面もあります。



これに対し、後者は具体的な勤務状況を見ての話になるので、一般化しにくいという問題があります。元々は、外勤営業の方や取材記者の方を念頭に勤務時間が把握しにくい働き方の方についての特別規定であったものです（詳細は菅野和夫著「労働法」第12版542頁）。

業務管理には携帯電話の支給や業務日報での報告・SNS等を使った適宜の報告（いつ・どこにいるのかがわかるようにする）・パソコンその他の画面上で勤務がわかる状況・業務の事前指示等様々あります。業務指示もその日の内容についてのアバウトなものから、いつ・どこで・何をするかを細かく指示するものまで幅があります。業務日報も正確性をきちんと会社でチェックをする・内容も詳細なものから、一応の報告できちんと確認も行わないものまで管理の仕方には幅があります。

この点をどう考えるのかは難しい問題であるとともに、一応業務日報と報告をしてもらってはいたけれどもという場合に、実際に残業代の請求を受けた時にどこまで争うのか（言い換えると、普段からリスクも考えてどこまで管理しておくのか）は重要なポイントになります。残業代

キーワードを入力

検索

### 勤草法律事務所

▶ オリジナルメルマガ

### カテゴリ

- ▶ ビジネス【トピックス】
- ▶ ビジネス【マーケティング】
- ▶ ビジネス【人的資源】
- ▶ ビジネス【助成金】
- ▶ ビジネス【法律豆知識】
- ▶ ビジネス【税務・会計】
- ▶ 業種別【不動産業（登記）】
- ▶ 業種別【不動産業（相続）】
- ▶ 業種別【介護業】
- ▶ 業種別【医業】
- ▶ 業種別【建設業】
- ▶ 業種別【歯科医業】
- ▶ 業種別【美容業】
- ▶ 業種別【飲食業】

メールマガジン会員登録

最新情報をRSS購読

の請求を受ける側からすると、「労働時間を算定しがたい」場合であれば、金額を減らす可能性が増える半面、管理の曖昧さゆえに業務への影響が出る可能性をどうするのかという問題が出てきます。

#### ○問題となった判例

これまで、最高裁が「労働時間を算定しがたい」場合かを判断したケースはこれまで代表的なものが一つ存在します。ただし、今回（最高裁令和6年4月14日判決）と同じく具体的なケース（勤務管理の状況）に照らしてどうかという判断をしたものです。

それは、最高裁平成26年1月24日判決（判例タイムス1400号101頁）です。簡単に言うと、旅行添乗員として勤務していた方が募集型企画旅行で（当然社外での勤務）行った業務についての残業代の請求をしたものです。社外なので、業務実態が「労働時間を算定しがたい」ものといえるかが問題となりました。最高裁は「業務の性質、内容や遂行態様状況等」「会社と従業員との間の業務に関する指示報告の方法、内容やその実施の態様、状況等に鑑みると」というよくわかったようなよくわかりませんが、代表的な考慮要素から総合考慮すると判断し、具体的な2審までで判断された事実関係から判断が相当としています。

ここでは業務であるツアーの内容やパンフレット（分かりやすく言えば、いつ・どこに到着し・出発するのかが決まっている）、添乗員（ここで問題となる従業員）はそのパンフレットや打ち合わせに沿って業務を行う（いつ・どこにいるのかがはっきりしている）点があります。また、会社から携帯電話の支給をその添乗員は受け常に電話に出ることができるように義務付けられていた・業務日報には、ツアー中の毎日にいつ・どこで・何をしていたかを逐一正確に書くように義務付けられチェックも受けていたという点もあります。クレームその他緊急の場合には会社に報告をして指示を受けるという業務フローも存在していたので、割と簡単に会社が勤務時間を把握しやすいといえるものでした。

今回出た最高裁の判断（最高裁令和6年4月14日）も同様の判断枠組みのもと（この点は裁判官の補足意見という判断内容を補足説明したもので判断を示しています。その意味で、目新しい判断をしたものではないように思います。

問題となったのは外国人労働者を受け入れる技能実習制度（現在法改正のための検討がされています）についての監理団体（受け入れに関する各種手続きや受け入れ後の監査や指導を行う非営利団体）で勤務する指導員が残業代の請求を行ったケースです。休日残業等この「みなし時間制度」の関係ない話も含まれています。

時間外労働（残業）に関する残業代は所定労働時間働いたものとみなされれば、存在しないことになるので、争点となりました。指導員は、外国人技能実習生を受け入れた会社（採用した雇用先）を回って指導等の業務を行うので、社外勤務に入ります。問題は「労働時間を算定しがたい」といえる具体的な勤務状況であったのかという点です。最高裁もこの部分を判断しています。

結論から言えば、2審では①業務日報を提出していたから、事後に立ち回り先（受け入れ企業）に確認できるはず②日によっては業務日報の報告により残業代を支払っていた⇒業務日報による把握ができていたはず、と判断していた点を審理が不十分であるとして排斥しています。ここでいう①②は「労働時間を算定しがたい」とは言えない根拠とされています。

排斥の理由は、指導員の業務は急なトラブル対応を含め多岐にわたっていたことや具体的なスケジュール管理の実態（指導員が決めていた）・直行直帰を考慮していない点を挙げています。業務日報の提出や一応の確認があっても、具体的にどこまで正確なのか・正確であることを立ち回り先に確認するとしても、実際どこまで確認できていたのかも判断していないためというところもあります。

これは、先ほどの平成26年の最高裁の判断の枠組みと同じく、業務実態や内容・スケジュール管理・業務管理や報告の実態を細かく判断して検討すべきというものを行っているものと思われます。この点の前提事実の判断を尽くすこととそれに基づく評価判断を尽くさせるための差し戻しとなっています。

○今後について言えることは？

先ほど触れたテレワークに関するガイドラインでは、いくら携帯電話を持たせていてもすぐ出る義務がない・情報端末回線に接続された環境で勤務していても、勤務中に自由に離れることができることからは、労働時間の把握が難しいことを肯定する要素の一つとはされています。

ただし、具体的な業務内容から見て裁量が大きくない場合（指示と報告が細かく求められているか）・会社からの指示にすぐ対応しないといけない・細かなスケジュールが組まれている・業務日報も正確な記載と確認、裏取りがされている場合には、労働時間の把握はしやすくなります。

先ほどのケースでも業務日報がある程度アウトで裏を取る等の実績がない場合には、業務日報から時間や業務を把握することは難しくなります。業務日報があれば把握できたというわけではないので、どこまでの報告を求めるのかは問題になります。

業務効率化と管理の話と残業代をどこまで許容するのかは反比例する点があります。過労になるのかどうかの管理という面もあり、どこまでのリスクと対応をしていくのかはきちんと確認が必要のように思われます。

勁草法律事務所

〒732-0824

広島県 広島市南区的場町1-2-16 グリーントワー5F

電話番号082-569-7525(代表)

FAX番号082-569-7526