

5

特集
1

改正育児・介護休業法 &次世代法, 雇用保険法と実務



社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所
特定社会保険労務士 島 麻衣子

18

特集
2

R6.4.16最高裁判決から導かれる 「事業場外みなし」の運用と テレワークの留意点

弁護士 野口 大（野口&パートナーズ法律事務所）

26

■中途採用

中途採用でリファレンスチェックを行うときのポイント

弁護士 古田 裕子／弁護士 井上 紗和子（多湖・岩田・田村法律事務所）

34

■在宅勤務

在宅勤務手当 割増賃金の基礎となる賃金への算入を 要しない場合の取扱い

社会保険労務士 川嶋 英明

40

■物 流

運送業の「2024年問題」は荷主企業にどう影響するか

株式会社コヤマ経営 代表取締役 小山 雅敬

46

■時間外労働

災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等の ケーススタディ

弁護士 木下 達彦（隼あすか法律事務所）

54

■職場環境

円満解決を目指す！ 社員同士の不仲・いざこざへの対応と職場環境配慮義務

弁護士 西川 暢春（弁護士法人咲くやこの花法律事務所）

60

■人材確保

スポットワーカーの活用と法的留意点

弁護士 中野 雅之（岩田合同法律事務所）

64

■秘密保持

転職者の情報持出に関する相談事例

弁護士 横山 直樹（石寄・山中総合法律事務所）

70

■危機管理

不祥事等が発生したときの謝罪の心得

株式会社エイレックス コンサルティング 2部 グループリーダー／コンサルタント
河端 渉

■連載

74 ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部



76 重要用語から労働問題を考える キーワードからみた労働法

第205回 通常の賃金

神戸大学教授 大内 伸哉

86 経済学で考える人事労務・社会保険

第54回 労働時間規制の見直し

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

91 総務・人事の仕事におけるChatGPTの活用法

第9回 マクロVBAの作成

社会保険労務士 加藤 秀幸

96 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！ 労働判例の読み方

第56回 使用者からのパワハラ不存在確認訴訟の提訴要件

弁護士 光前 幸一

100 従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第39回 定年後再雇用をめぐる従業員とのやり取り（12）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

■相談室

104 労働基準法

専門業務型裁量労働制と過半数代表者

弁護士 岩本 充史

105 労働契約

能力不足社員の降格

弁護士 近藤 秀一

106 就業規則

フレックスタイム制での労働期間が清算期間よりも短い場合の法定時間外労働時間

弁護士 坂井 瞭平

107 社内規程

車両管理規程に盛り込むべきアルコールチェック義務化の内容

弁護士 松本 貴志

108 多様な人材の活用

個人事業者等の健康管理

弁護士 岸 聖太郎

109 労働時間

休憩時間の分割と多様なニーズに応える柔軟性

社会保険労務士 安部 敏志

110 ハラスメント

言い方がきつい管理職への対応

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

111 メンタルヘルス

ナッジ理論をコミュニケーション向上に活用する

精神科産業医 西上 貴志（あすか産業医事務所）

112 労働・社会保険の手続き

育児休業等終了時報酬月額変更届

社会保険労務士法人E Eパートナーズ

113 労務に関わる税務

報奨金の取扱い

税理士法人 山田&パートナーズ 鶴飼 直

❁ 読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

❁ 116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

特集 1

改正 育児・介護休業法 & 次世代法, 雇用保険法と実務

社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所 特定社会保険労務士 しま まい こ 島 麻衣子

特定社会保険労務士, キャリアコンサルタント, 産業カウンセラー。慶應義塾大学文学部卒業, 大手社会保険労務士法人勤務を経て, 個人事務所開業。その後, 2018年4月社会保険労務士法人ヒューマンテック経営研究所入所, 同法人社員(役員)。

ウェブセミナー開催!

改正育児・介護休業法等と
企業対応



7月17日(水) 14:00 ~ 15:30

(詳細はレモン色ページ参照)

本年の国会(第213回国会)で, 育児休業, 介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下, 「育児・介護休業法」という), 次世代育成支援対策推進法(以下, 「次世代法」という), 雇用保険法の法律改正を含む以下の2つの改正法が成立しました。

- ・ 育児休業, 介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律(5月31日公布)
- ・ 子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律(6月12日公布)

今回の改正では, 新たに事業主に義務付けられる事項が多く, 実務上大きな影響があります。本稿では, 改正法により改正される育児・介護休業法, 次世代法, 雇用保険法の改正概要と企業に求められる対応について解説します。

I 改正の概要

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」は、本年の第213回国会で可決・成立し、5月31日に公布されました。また、雇用保険法の改正を含む「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」については、同6月12日に公布されました。これらの改正法による育児・介護休業法、次世代法および雇用保険法の主な改正事項は以下の通りです。

1. 育児・介護休業法の改正

(1) 育児に関する改正

- ①子の看護休暇の見直し
- ②所定外労働の制限の対象となる子の範囲の拡大
- ③300人超の企業に育児休業取得状況の公表の義務付け
- ④育児短時間勤務の代替措置の追加
- ⑤在宅勤務等の措置を努力義務化
- ⑥個別の意向の聴取と配慮の義務付け
- ⑦柔軟な働き方を実現するための措置の義務付け

(2) 介護に関する改正

- ①介護休暇の見直し
- ②介護両立支援制度等の個別周知・意向確認の義務付け
- ③介護両立支援制度等の早期の情報提供の義務付け
- ④介護両立支援制度等を利用しやすい雇用環境整備の義務付け
- ⑤介護期のテレワークの努力義務化

2. 次世代法の改正

(1) 次世代法の有効期限の延長

- (2) 行動計画策定時の状況把握および数値目標設定の義務付け
- (3) その他省令等で改正予定の事項

3. 雇用保険法の改正

- (1) 出生後休業支援給付金の創設
- (2) 育児時短就業給付金の創設

施行時期は改正事項により異なり、1. (1) ⑥、⑦は公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日、2. (1) は本年5月31日施行済み、その他の改正は令和7年4月1日に施行されます(図表1)。それでは、改正内容を見ていきましょう。

II 育児・介護休業法の改正

今回の改正では、多くの事項が改正されます。最初に育児に関する改正内容について見た後に、介護に関する改正内容を見ていきましょう。

① 育児に関する改正

育児に関する改正は以下の①～⑦の通りです。なお、施行日は、①～⑤については令和7年4月1日、⑥、⑦については公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日とされています。

① 子の看護休暇の見直し

【改正育児法16条の2、16条の3】
〔施行日：令和7年4月1日〕

子の看護休暇について以下の点が改正されます。

ア 対象となる子の年齢

子の看護休暇の対象となる子の年齢は、

図表 1 改正の全体像

法 律	改正内容		施行時期
育児・介護 休業法	育児に関する改正	子の看護休暇の見直し	令和7年4月1日
		所定外労働の制限の対象となる子の範囲の拡大	
		300人超の企業に育児休業取得状況の公表の義務付け	
		育児短時間勤務の代替措置の追加	
		在宅勤務等の措置を努力義務化	
		個別の意向の聴取と配慮の義務付け	
		柔軟な働き方を実現するための措置の義務付け	
	介護に関する改正	介護休暇の見直し	令和7年4月1日
		介護両立支援制度等の個別周知・意向確認の義務付け	
		介護両立支援制度等の早期の情報提供の義務付け	
介護両立支援制度等を利用しやすい雇用環境整備の義務付け			
介護期のテレワークの努力義務化			
次世代法	次世代法の有効期限の延長		令和6年5月31日
	行動計画策定時の状況把握および数値目標設定の義務付け		令和7年4月1日
雇用保険法	出生後休業支援給付金の創設		
	育児時短就業給付金の創設		

現行法では小学校就学始期までの子とされていますが、改正法施行後は、「9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子（小学校第3学年修了前の子）」に拡大されます。

イ 取得事由

子の看護休暇を取得できる事由について、現行法では病気やケガをした子の世話のほか、予防接種または健康診断を受けさせることとされていますが、改正後は、以下の事由が追加されます

- (a) 学校保健安全法20条に定める感染症予防のための学校の臨時休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定めるものに伴う子の世話
- (b) 子の教育もしくは保育にかかる行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加

(a), (b) の具体的事由については今後省令で明らかにされますが、今回の法改

正に先立ち政府の諮問を受けて改正内容について審議を行った労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）の「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について（建議）」（以下、「建議」という）には具体的記載があり、(a) については「感染症に伴う学級閉鎖等」、(b) については「子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式を対象）」とされているため、今後、これらの事由が省令等で定められるものと考えられます。

ウ 労使協定で対象外とすることができる労働者

子の看護休暇の対象労働者について、現行法では、(a) 継続して雇用された期間が6カ月未満の労働者、(b) 週の所定労働日数が2日以下の労働者、(c) 業務の性質もしくは業務の実施体制に照らして、厚生労働省令で定める1日未満の単位で休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（時間単位の取得についてのみ）については、労使協定を締結すること

により制度利用の対象外とすることができませんが、改正後は、(a)の除外要件が撤廃されます。したがって、改正後は、労働者が入社後すぐに制度利用を希望する場合でも、休暇を取得させる必要があります。

エ 名称を「子の看護等休暇」に変更

今回の改正により取得事由が拡大されることに伴い、休暇の名称が「子の看護等休暇」に変更されます。

② 所定外労働の制限の対象となる子の範囲の拡大

【改正育児法16条の8】

〈施行日：令和7年4月1日〉

労働者の請求により所定外労働をさせないこととする「所定外労働の制限」について、現行法では、対象となる子の年齢が「3歳に満たない子」とされていますが、改正後は「小学校就学の始期に達するまでの子」となり、対象が拡大されます。

③ 300人超の企業に育児休業取得状況の公表の義務付け

【改正育児法22条の2】

〈施行日：令和7年4月1日〉

現行法では、常時雇用する労働者の数が1,000人超の企業に対し、毎年少なくとも1回、男性労働者の(a)育児休業等の取得割合または(b)育児休業等と育児目的休暇の取得割合を公表することを義務付けていますが、改正後は、公表が義務付けられる対象が「300人超」とされます。このため、労働者数が301人以上1,000人以下の企業は、施行日以降、新たに上記(a)または(b)の公表が必要となります。

なお、本条は、経過措置として「施行日以後に開始する事業年度」から適用されます。例えば、事業年度が10月～9月の場合、施行日である令和7年4月1日以後に開始

する事業年度、すなわち令和7年10月1日から適用されることになります（改正法附則4条）。

④ 育児短時間勤務の代替措置の追加

【改正育児法23条】

〈施行日：令和7年4月1日〉

育児短時間勤務について、業務の性質または業務の実施体制に照らして、育児短時間勤務措置の実施が困難と認められる業務に従事する労働者は、労使協定により適用除外とすることが可能ですが、現行法では、適用除外とした労働者に対して、以下のいずれかの措置（代替措置）を講じることが義務付けられています。

- (a) 育児休業に関する制度に準ずる措置
- (b) フレックスタイム制
- (c) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- (d) 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

改正後は、上記の代替措置の選択肢に、新たに「在宅勤務等」が追加されます。「在宅勤務等」については、本条で「住居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務」と定義されています。

⑤ 在宅勤務等の措置を努力義務化

【改正育児法24条2項】

〈施行日：令和7年4月1日〉

現行法では、小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者に関しては、以下の2つの措置を講じる努力義務が課されています。

- (a) 育児に関する目的で利用できる休暇制度（配偶者出産休暇など）を設

けること

- (b) 子の年齢等に応じて、育児休業に関する制度、フレックスタイム制、時差出勤の制度等一定の措置のうち必要なものを講じること

改正後は、上記の措置のほか、「3歳に達するまでの子を養育する労働者」に対する措置として、「在宅勤務等」が追加されます。

⑥ 個別の意向の聴取と配慮の義務付け

【改正育児法21条2項、3項、6項】

〈施行日：公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日〉

現行法では、労働者が妊娠・出産等の申出をした場合には、育児休業に関する制度等について個別周知することおよび育児休業取得の意向確認をすることが義務付けられています。改正後は、これに加えて、仕事と育児の両立にかかる就業条件に関する個別の意向を聴取（個別聴取）することが義務付けられます。また、意向聴取後、当該労働者の就業条件を定めるにあたっては、労働者の意向に配慮しなければならないこととされます。就業条件に関する意向に対する配慮の例について、厚生労働省のリーフレット「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイントのご案内」（以下、「リーフレット」という）では、「勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等」とされており、今後指針で示す予定とされています。なお、個別聴取の方法について、リーフレットによれば、「面談」や「書面の交付等」が省令で示される予定とされています。

また、上記の個別の意向の内容を理由として、労働者に対して解雇その他不利益な

取扱いをすることは禁止されます。

⑦ 柔軟な働き方を実現するための措置の義務付け

【改正育児法23条の3】

〈施行日：公布日から1年6カ月を超えない範囲内で政令で定める日〉

子の年齢に応じて、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことが可能となるよう、3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者が選択できる複数の措置を講じることが新たに事業主に義務付けられます。

ア 事業主に義務付けられる措置の選択肢

本制度では、以下の措置のうち、2以上の措置を講じなければならないこととされます。

なお、建議およびリーフレットによれば、労働者は、これらの措置のうち、1つを選択することとされています。

- (a) 始業時刻変更等の措置
- (b) 在宅勤務等の措置
- (c) 育児短時間勤務
- (d) 新たな休暇の付与（子の看護等休暇、介護休暇、年次有給休暇とは別に付与されるもの）
- (e) その他厚生労働省令で定めるもの

上記措置の詳細については今後省令等で示されるものと考えられますが、建議には制度の具体的な内容についても記載があり、同様の内容が省令等で定められる可能性が高いため、以下、内容を見ていきます。

(a) の始業時刻変更等の措置について、建議では、「フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのうち、いずれかを措置すること」とされています。また、フルタイム（所定労働時間を短縮しないこと）を前提とするとされています。

(b) の在宅勤務等の措置についても、(a)と同様、「所定労働時間を短縮せずに」利用する措置であることとされています。また、措置を講じたとされる「最低限の基準」について、「勤務日の半数程度（週5日勤務の労働者の場合、1カ月で10日）」とされており、「時間単位で実施可能であり、始業時刻又は終業時刻と連続するもの」であることが必要とされています。在宅勤務等を実施する場所については、「自宅及び事業主が認める場合にはサテライトオフィス等」とされています。

(c) の育児短時間勤務制度については、原則1日6時間とする措置を設けたうえで、他の勤務時間も併せて設定することが望ましい旨、指針で示すこととされています。

(d) の新たな休暇の付与については、「子の人数にかかわらず年間10日、時間単位で取得できるものであること。始業時刻又は終業時刻と連続するものとする」とされています。

(e) のその他厚生労働省令で定めるものについては、「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担等）」とされています。

イ 労働者代表等からの意見聴取

本制度の措置を選択し、講じようとするときは、あらかじめ、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、そのような労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者から意見を聴かなければならないこととされます。

ウ 労使協定で対象外とすることができる労働者

本制度の措置は、労使協定を締結することにより、以下の労働者を制度利用の対象

外とすることができます。

- (a) 事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
- (b) 措置を講じないことについて合理的な理由があると認められる労働者として省令で定めるもの
- (c) 業務の性質または業務の実施体制に照らして、1日未満の単位で休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（休暇の時間単位での取得の場合に限る）

なお、(b)について、建議では、「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」とされています。

エ 制度の個別周知・意向確認および意向聴取・配慮

労働者がいずれの制度を選択するか判断できるよう、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者に対して、省令で定める期間内に、本制度において講じた措置について、制度の内容等を個別周知するとともに、措置の利用について意向確認することが義務付けられます。

なお、上記⑥の措置についても準用するとされているため、仕事と育児の両立にかかる「就業条件に関する個別の意向聴取・配慮」についても行う必要があります。

オ 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が本制度にかかる措置の申出をしたこと、もしくは措置が講じられたこと、エの意向聴取で確認した内容を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこととされます。

② 介護に関する改正

ここからは、介護に関する改正を見ていきましょう。介護に関する改正は以下の①

「事業場外みなし」の運用と テレワークの留意点

弁護士 野口 大（野口&パートナーズ法律事務所）

令和6年4月16日に事業場外労働に関する最高裁判決が出て、従前より事業場外労働が認められやすくなったと考えられます。本稿では、事業場外労働についての現時点での裁判所の判断基準をまとめて分析します。そのうえで今後、育児・介護休業法の改正¹等で活用が拡大すると思われるテレワークの労働時間管理にどう影響するのか、テレワークでも事業場外労働は問題なく認められるのかを論ずることとします。

1 事業場外労働の落とし穴

事業場外労働という制度を使うためには、労基法38条の2第1項の「労働時間を算定し難いとき」という要件を満たす必要がありますが、どのような場合に「労働時

間を算定し難いとき」といえるのか、非常に不透明な分野です²。

2 「労働時間を算定し難いとき」に関する従前の裁判例

裁判所は一般的に「労働時間を算定し難いとき」という要件を必要以上に厳しく判断する傾向にありましたが、近時微妙な変化がありました。

（1）阪急トラベルサポート（派遣乗務員・第2）事件

阪急トラベルサポート（派遣乗務員・第2）事件³は海外旅行の派遣添乗員の事案ですが、裁判所は脚注2の行政通達（昭和63年1月1日基発第1号）の「使用者の具体的な指揮監督が及んでいるか」という観点ではなく、使用者が労働者の勤務の状況

1 令和7年4月1日以降順次施行。3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握したうえで、柔軟な働き方を実現するための措置（テレワークを含む複数の措置のうち事業者が2つを選択）を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることの義務付けや、3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容へのテレワークの追加、家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容へのテレワークの追加などが盛り込まれている。

2 行政通達（昭和63年1月1日基発第1号）は、「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であること」として、①何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合、②事業場外で業務に従事するが、無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合、③事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的な指示を受けた後、事業場外で指示通りに業務に従事し、その後事業場に戻る場合の3つが挙げられている。ただ、これは行政通達であるので司法（裁判所）を拘束せず、裁判となれば行政通達とは異なる判断基準で判断される。

3 最二小判平成26年1月24日労判1088号5頁

を具体的に把握することが困難か否かという基準を示し、その具体的判断ファクターとして、①業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等と②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、状況等を挙げました。

ただ、この事案については、①旅行の日時や目的地等の業務内容があらかじめ具体的に特定され、②業務の遂行方法についてもマニュアル等による指示がなされていること、③旅行開始後に日程の変更が必要とされる場合には携帯電話で報告し、指示を受けるものとされていること、④旅行終了後には添乗日報により業務遂行状況について詳細に報告することが求められており、その内容は関係者への問合せ等により内容の正確性を確認することが可能である等の事実関係を踏まえ、「労働時間を算定し難いとき」には当たらないと判断されました。

(2) その他下級審判決

(1)の最高裁の判断基準（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か否か）を使った下級審判決も複数あります。

ナック事件⁴は、工務店に対する営業活動に従事していた社員に関する事案ですが、裁判所は、①顧客の選定、訪問の場所および日時のスケジュールの設定および管理が営業担当社員の裁量的な判断に委ねられており、上司が決定したり、事前にこれを把握して、個別に指示したりすることはなく、②訪問後の出張報告も極めて簡易な内容であって、その都度具体的な内容の報告を求めるというものではなかったというのであるから、一審原告が従事していた業

務に関して、使用者が労働者の勤務の状況を具体的に把握することは困難であったと認めるのが相当であるとして、事業場外労働の適用を認めています。

他方、セルトリオン・ヘルスケア・ジャパン事件⁵は、医薬品等の営業担当（MR）に関する事案ですが、平成30年12月に勤怠管理システムを導入し、スマートフォン等の位置情報をシステムが利用することについて労働者が許可していた場合には、出勤時間または退勤時間を打刻した時点における従業員の位置情報を把握できるようになった以前と以後で判断が分かれました（判断基準としては、(1)の最高裁の「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」か否かという基準を使っています）。

システム導入以前については、①直行直帰であること、②各日の具体的な訪問先や訪問のスケジュールは、基本的には労働者自身が決定しており、上司がその詳細について具体的に決定ないし指示することはなく、労働者の裁量に委ねられていたこと、③週報はあるが、その内容は何時から何時までどのような業務を行っていたかといった業務スケジュールについて具体的に報告させるものではなかった、という事実関係を前提として、「労働時間を算定し難いとき」に該当するとして事業場外労働の適用が認められています。

しかし、システム導入以後については、①週報には始業時刻や終業時刻等の記入欄はないものの、貸与しているスマートフォンから、位置情報をONにした状態で、出勤時刻および退勤時刻を打刻するように指示したうえ、月に1回「承認」ボタンを押

⁴ 東京高判平成30年6月21日労経速2369号28頁

⁵ 東京高判令和4年11月16日労判1288号81頁

して記録を確定させ、不適切な打刻事例がみられる場合には注意喚起をするようになったこと（始業時刻および終業時刻を把握することが可能となったこと）、②始業時刻から終業時刻までの間に行った業務の内容や休憩時間を管理することができるよう、日報の提出を求めたり、週報の様式を改定したりすることが可能であること（週報はMRが担当する施設ごとに、業務を行った日付とその内容とを入力するものであり、内容欄のセルには相当の文字数の文章を自由に入力することができるから、業務の営業先と内容とを具体的に報告させ、それらを把握することが可能であった）、③仮にMRが打刻した始業時刻および終業時刻の正確性やその間の労働実態などに疑問があるときには、貸与したスマートフォンを用いて、業務の遂行状況について、随時、上司に報告させたり上司から確認をしたりすることも可能であったとして、「労働時間を算定し難いとき」に該当しないとして、事業場外労働の適用が否定されています。

3 最高裁判決（協同組合グローブ事件・最三小判令和6年4月16日）

今回出された最高裁判決は、外国人の技能実習に係る監理団体に雇用されている指導員の事案です。自らが担当する九州地方各地の実習実施者に対して月2回以上の訪問指導を行うほか、技能実習生のための、来日時等の送迎、日常生活指導や急なトラブルの際の通訳等が業務内容です。

裁判所は、①労働者が実習実施者等の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いたこと、②携帯電話を貸与されていたが、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こと、③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ことを挙げて、「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いい難い」としました。

さらに、業務日報の正確性が担保されていたか否かという点について、原審は、①その記載内容について実習実施者等への確認が可能であること、②会社が業務日報の正確性を前提に残業手当を支払う場合もあったことを指摘して、正確性が担保されていたと判断していましたが、最高裁は、①については「単に業務の相手方に対して問い合わせるなどの方法を探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」とし、②についても会社が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労働時間を把握できた場合に限られると主張しているので、その当否の検討が必要であると指摘しました。そのうえで「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（していない）」として、再度審理させることとしました。

今回の最高裁判決によって明らかになったことは、単に労働者が業務日報を作成し

6 佐々木宗啓ほか編『類型別 労働関係訴訟の実務〔改訂版〕I』（青林書院）236頁にも「事業場外労働における業務内容等が記載された日報等が作成、提出される場合でも、その内容がもっぱら労働者に委ねられ、正確性を担保する方法がなく、また、正確性について使用者側が確認する手段もないという場合には、報告内容の正確性について使用者が把握することはできないのであるから、前記の日報等が作成、提出されることをもって、「労働時間を算定し難いとき」に当たらないとすることは、実態とかけ離れ、「労働時間を算定し難いとき」に当たる事態がほとんどないことを意味するものであり、制度が設けられた趣旨を失い、妥当でないように思われる。」という指摘がある。