

6

特集
1**改正 雇用保険法****新給付「出生後休業支援給付」
「育児時短就業給付」の実務**

特定社会保険労務士 松田 研二（社会保険労務士「高志会」グループ）



20

特集
2**実務に直結！****令和6年度 重要労働裁判例**

千葉大学大学院社会科学研究院 教授 皆川 宏之



34

退職代行**退職代行会社・退職代行弁護士・退職代行組合
それぞれの特徴と対応ポイント**

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

44

社内規程**旅費法改正を契機に再考する
旅費規程の合理化と規定例**

弁護士 木下 達彦（隼あすか法律事務所）

52

社員教育**心理的側面からみた
社内で新人育成担当者を育てる方法**

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

60

ハラスメント**ハラスメント事案における懲戒処分と社内公表の留意点**

弁護士 緒方 絵里子（長島・大野・常松法律事務所）

66

介護休業**介護休業制度における
「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の見直しと
企業対応**

特定社会保険労務士 水城 弘之

71

メンタルケア**自己評価が低過ぎるのも問題？
インポスター症候群への理解と企業ができること**

産業医・心療内科医 田中 遙

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 新連載 給与計算・社会保険業務のBPOの活用

第1回 BPO導入企業が増えている背景は何か

社会保険労務士・税理士・公認会計士 中尾 篤史



80 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214回 過半数代表者の選出手続

神戸大学教授 大内 伸哉

90 経済学で考える人事労務・社会保険

第63回 出生数回復の手段としての結婚数の増加

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏



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65回 大成建設事件（退職社員の研修費用と未払賃金、賞与等との相殺）

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48回 副業・兼業をめぐる従業員とのやり取り（5）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

相談室

104 労働契約

私傷病休職制度の留意点（休職事由・適用関係）

弁護士 近藤 秀一

105 労基・安衛

台風や大雪等で休業とする場合の賃金の支払義務

弁護士 宮島 朝子

106 就業規則

問題社員に対する普通解雇

弁護士 柏戸 夏子

107 問題社員

社員の身だしなみと懲戒処分

弁護士 佐藤 亮太

108 高齢者雇用

高齢者の就業確保措置の内容

弁護士 難波 知子

109 ハラスメント

米DEI政策見直しの影響はあるか

(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

110 労働時間

1カ月単位の変形労働時間制とシフト制の違い

社会保険労務士 安部 敏志

111 メンタルヘルス

自立支援医療制度

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

2カ所以上の事業所で勤務する際の社会保険
特定社会保険労務士 菊池 正典

113 労務に関わる税務

従業員が長期間出張する場合の旅費、帰省旅費等の取扱い

税理士法人 山田&パートナーズ 二瓶 純一

※ 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 雇用保険法 新給付「出生後休業支援給付」 「育児時短就業給付」の実務

P6

特定社会保険労務士 松田 研二（社会保険労務士「高志会」グループ）

雇用保険法の改正により、令和7年4月1日から育児関連の新給付「出生後休業支援給付」と「育児時短就業給付」が創設されます。

様式も挙げながら支給要件、支給額、支給手続のポイント等を解説していきます。

特集2

実務に直結！ 令和6年度 重要労働裁判例

P20

千葉大学大学院社会科学研究院 教授 皆川 宏之

令和6年度に出された労働関係裁判例のうち、企業実務にとって特に重要と思われる以下の7つの裁判例について、①判決のポイント、②事件の概要、③実務上の留意点を解説していきます。

- 1 社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件（職種限定合意成立時の配転命令の違法性）
- 2 協同組合グローブ事件（事業場外の勤務における「労働時間を算定し難いとき」の当否）
- 3 国・札幌中央労基署長（一般財団法人あんしん財団）事件（療養補償給付支給処分等の取消訴訟における事業主の原告適格）
- 4 住友生命保険（費用負担）事件（業務上の経費分の賃金控除の労基法24条1項違反該当性）
- 5 社会福祉法人A会事件（泊まり勤務における割増賃金の算定基礎）
- 6 AGCグリーンテック事件（総合職のみ利用可能とされた社宅制度の差別該当性）
- 7 日本郵便事件（有期雇用・無期雇用間の格差解消のための住居手当廃止の適法性）

新給付「出生後休業支援給付」 「育児時短就業給付」の実務

特定社会保険労務士 松田 研二（社会保険労務士「高志会」グループ）

令和7年4月1日から雇用保険法の改正により、出生後休業支援給付および育児時短就業給付が創設され、本誌2025年1月号および2025年3月号でも関連する記事が掲載されています。本稿では、その後明らかになったことやリーフレット等の内容に、少し異なる視点も加え解説していきます。

1 出生後休業支援給付の概要

「出生後休業支援給付」は、出生後の一定期間に、「夫婦ともに」育児休業を取得した場合に、従来の育児休業給付に上乗せ給付を受けることができる制度です。

① 支給要件

被保険者が、厚生労働省令で定めるところにより、対象期間内にその子を養育するための休業（以下、「出生後休業」という）をした場合で、以下の①および②の要件に該当するときに、「出生後休業支援給付金」が支給されます。

- ① 被保険者が、出生時育児休業給付金が支給される出生時育児休業または育児休業給付金が支給される育児休業（以下、「給付対象出生後休業」という）を

したときで、対象期間内に、その子を養育するための給付対象出生後休業を通算して14日以上取得したこと

- ② 被保険者の配偶者が、当該出生後休業に係る子について出生後休業をしたときで、当該配偶者が、出生後休業の日数を確認する期間（以下、「確認期間」という）内に、出生後休業を通算して14日以上取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当していること

② 用語解説・経過措置

① 出生後休業

被保険者本人がする出生後休業および被保険者の配偶者がする出生後休業は、[図表1](#)の通りです。

② 対象期間

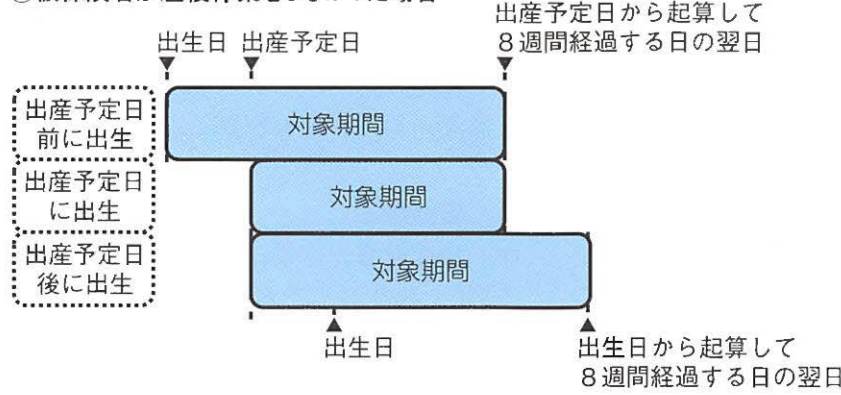
被保険者の出生後休業の日数を確認する対象期間は、産後休業をしなかった場合と産後休業をした場合で期間が異なります（[図表2](#)）。被保険者が産後休業をしなかった場合は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間、被保険

図表 1 被保険者および被保険者の配偶者がする出生後休業

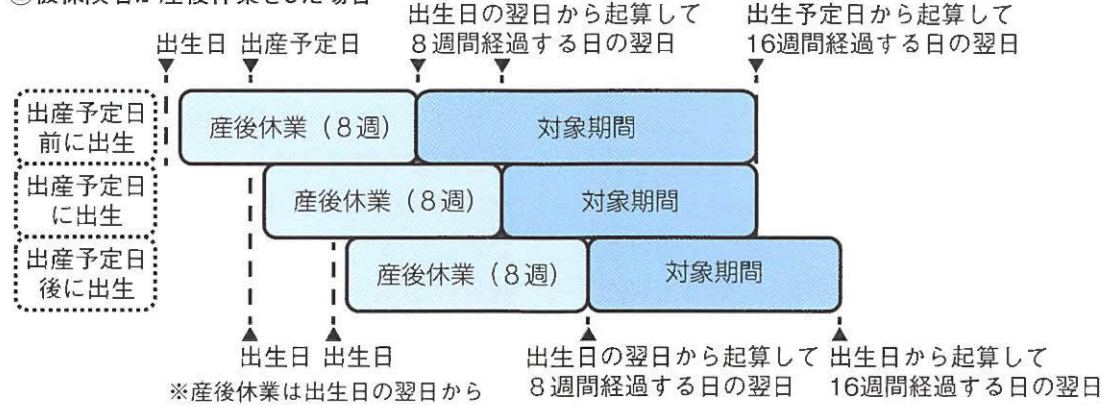
	雇用保険被保険者	公務員
被保険者	給付対象出生後休業	
被保険者の配偶者	給付対象出生後休業	各種法律の規定による請求に係る育児休業

図表 2 対象期間（被保険者の出生後休業の日数を確認する期間）

①被保険者が産後休業をしなかった場合



②被保険者が産後休業をした場合



者が産後休業をした場合は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間となります。

なお、産後休業は給付対象出生後休業には含まれません。また、産後6週間を経過した場合で、当該被保険者の請求により、8週間を経過する前に産後休業を終了した場合であっても、産後8週間を経過するまでは、産後休業とみなされることから、出生後休業をすることができるのは、「子の

出生日の翌日から起算して8週間を経過する日の翌日」からとなります。

③ 確認期間

被保険者の配偶者の出生後休業の日数を確認する期間は、産後休業をしなかった場合と産後休業をした場合との区分はなく、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間となります（次ページ図表 3）。

④ 経過措置

施行日（令和7年4月1日）前から引き続き給付対象出生後休業をしている被保険者については、施行日から出生後休業が開始されたものとして、施行日以後の出生後休業の日数が14日以上あれば、その日数に応じて支給額が決定されます。

また、被保険者の配偶者の出生後休業については、施行日を考慮せず、施行日前の期間も含めて判断し、配偶者が出生後休業をしない場合で、「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当しているかどうかは、当該子の出生の日の翌日で判断します。

この場合の休業開始時賃金日額については、施行日前における被保険者の給付対象出生後休業に係る休業開始時賃金日額が用いられます。

③ 支給額

支給額は、給付対象出生後休業に係る休業開始時賃金日額に、当該被保険者が対象期間内に出生後休業をした日数（その日数が28日を超えるとときは28日）を乗じて得た額の13%に相当する額になります。

ただし、出生後休業支援給付金を支給す

る期間を含む出生時育児休業期間または育児休業期間中に、事業主から賃金を支払われたときで、出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給されない場合は、出生後休業支援給付金も支給されません。

④ 支給申請

① 提出先

事業所の所在地を管轄するハローワーク

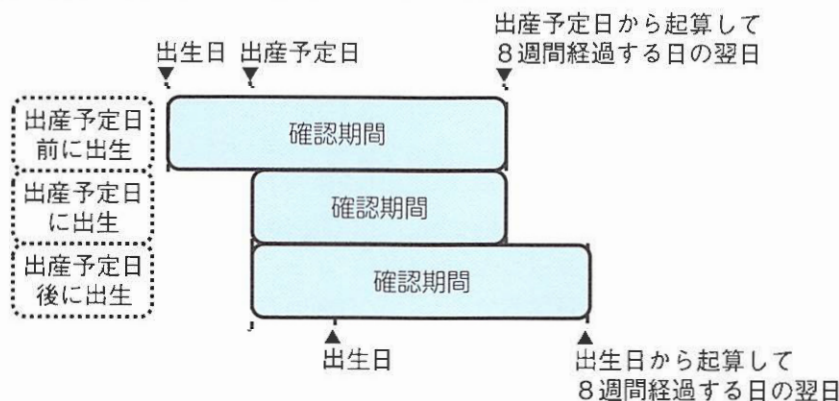
② 提出期限

(ア) 出生時育児休業給付金と併せて申請

「子の誕生日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日」から申請可能で、「申請開始日から起算して2カ月を経過する日の属する月の末日」まで。

なお、令和7年4月1日以降は、出生時育児休業の取得日数が28日に達した場合は「取得日数が28日に達した日の翌日」から、2回目の出生時育児休業をした場合は「2回目の出生時育児休業を終了した日の翌日」から申請可能となります。

図表3 確認期間（配偶者の出生後休業の日数を確認する期間）



※ 休業期間を対象とする賃金支払日以降に、当該休業期間を含む賃金台帳を併せて提出します。

※ 2回に分割して取得しても、申請は1回にまとめて行います。

(イ) 育児休業給付金と併せて申請

「最初の支給単位期間の初日から起算して4カ月を経過する日の属する月の末日」まで。

(ウ) 出生後休業支援給付金のみ申請

育児休業給付金または出生時育児休業給付金の手続終了後、出生後休業支援給付金の支給を受けることができるに至った場合は、「当該支給を受けることができるに至った日の翌日から起算して10日以内」。

また、やむを得ない理由のため事業主を経由して提出を行うことが困難であるときは、事業主を経由しないで提出を行うことができ、「育児休業給付金または出生時育児休業給付金の手続きを終了した日」から、「当該被保険者が出生後休業を開始した日から起算して4カ月を経過する日の属する月の末日」まで。

③ 様式

育児休業給付金または出生時育児休業給付金の手続きと併せて提出するため、様式が変更になりました。また、単独で提出するための様式も追加されています。

- ・「育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書」
- ・「育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書」
- ・「出生後休業支援給付金支給申請書」(本稿では様式1としてこちらを掲載(12

ページ))

④ 配偶者に係る項目と添付書類

新様式には、出生後休業支援給付金の支給要件を満たす場合に記載する「配偶者に係る項目」が追加され、以下のいずれか1つのみ記載することになります。

- ・配偶者の被保険者番号
- ・配偶者の育児休業開始年月日
- ・配偶者の状態

まず、配偶者が出生後休業をする場合を確認します。配偶者が雇用保険被保険者の場合、次ページ図表4の判断に該当するときは、添付書類を添えて、申請書の⑩「配偶者の被保険者番号」欄に、配偶者の被保険者番号を記載してください。配偶者が公務員の場合、図表4の判断に該当するときは、添付書類を添えて、申請書の⑪「配偶者の育児休業開始年月日」欄に、配偶者の育児休業開始日を記載してください。

次に、配偶者が出生後休業をしない場合で、「配偶者の育児休業を要件としない場合」に該当しているかどうかを次ページ図表5で確認します。子の出生日の翌日における配偶者の状態が各要件に該当するときは、11ページ図表6の添付書類を添えて、申請書の⑫「配偶者の状態」欄に、図表6の記載番号を記載してください。

⑤ 注意点

(ア) 被保険者から提出される「記載内容に関する確認書／申請等に関する同意書(育児休業給付・出生後休業支援給付用)」の様式が変更になっています。被保険者から申請等に係る同意書が提出された場合には、被保険者の署名を省略でき、申請者氏名欄には、「申請について同意済

図表4 配偶者が出生後休業をする場合

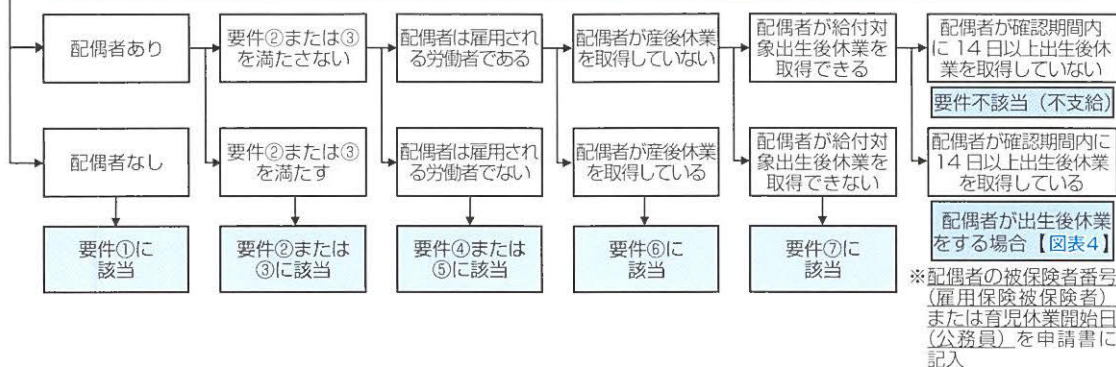
配偶者	判 断 【①・②・③のいずれも該当】	添付書類	記載欄
雇用保険被保険者	① 雇用保険被保険者 ② 給付対象出生後休業取得 ③ 確認期間内に14日以上 of 休業取得	① 世帯全員について記載された住民票（続柄あり）の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの	⑩「配偶者の被保険者番号」欄
公務員	① 公務員（雇用保険被保険者でない） ② 各種法律の規程に基づく育児休業取得 ③ 確認期間内に14日以上 of 休業取得	①・②のいずれも ① 上記①と同じ ② 育児休業の承認を行った任命権者からの通知書の写しや共済組合からの給付金の支給決定通知書の写し等	⑪「配偶者の育児休業開始年月日」欄

図表5 配偶者の状態確認

◆配偶者の状態（子の出生日の翌日時点）が、以下の①～⑦のいずれかに当てはまるかを確認し、必要な添付書類を用意する。

- ① 配偶者がいない（行方不明を含む）
- ② 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない
- ③ 配偶者から暴力を受け、別居中
- ④ 配偶者が無業者
- ⑤ 配偶者が自営業やフリーランスなど、雇用される労働者ではない（労働者性のない役員を含む）
- ⑥ 配偶者が産後休業中
- ⑦ ①～⑥以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

※複数該当の場合はどれか1つを申請者が選択



み」と記載してください。

- (イ) 被保険者の配偶者の出生後休業等の状況により添付書類が異なりますので、[図表4～6](#)を参考に、出生後休業支援給付を希望する被保険者に案内してください。

⑤ 参考資料

厚生労働省のホームページには、育児休業等給付についてのリーフレットやパンフ

レット、「配偶者が給付金の対象となる育児休業をすることができないことの申告書」等の各種証明書等のフォームが準備されています。

※ 厚生労働省「育児休業等給付について～出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金の創設（令和7年4月1日）」URL

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html)

図表6 配偶者が出生後休業をしない場合

記載 番号	子の出生日の翌日における状態	添付書類
1	配偶者がいない (離婚協議中は含まず)	ア)・イ) のいずれか ア) 戸籍謄(抄)本(抄本の場合は被保険者本人のもの)および世帯全員について記載された住民票(続柄あり)の写し イ) 被保険者がひとり親を対象とした公的な制度を利用していることが確認できる書類
1	配偶者が行方不明 (配偶者が適用事業所に雇用される労働者であり勤務先において3カ月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限る)	①・②のいずれも ① 世帯全員について記載された住民票(続柄あり)の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの ② 配偶者の勤務先において無断欠勤が3カ月以上続いていることについて配偶者の事業主が証明したもの、または罹災証明書
2	配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない	ア)・イ) のいずれか ア) 戸籍謄(抄)本(抄本の場合は被保険者本人および対象の子のもの) イ) 住民票において、被保険者の配偶者が世帯主となっており、対象の子との続柄が「夫の子」または「妻の子」となっている住民票(続柄あり)の写し
3	被保険者が配偶者から暴力を受け別居中	ア)・イ) のいずれか ア) 裁判所が発行する配偶者暴力防止法10条に基づく保護命令に係る書類の写し イ) 女性相談支援センター等が発行する配偶者からの暴力の被害者の保護に関する証明書(雇用保険用)
4	配偶者が無業者 (就労していない場合)	①・②のいずれも ① 世帯全員について記載された住民票(続柄あり)の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの ② 配偶者の直近の課税証明書(収入なしであることの確認のため) ※ 課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、事業主発行の退職証明書の写しなど子の出生日の翌日時点で退職していることがわかる書類も必要。 ※ 配偶者が基本手当を受給中であれば、配偶者の直近の課税証明書に代えて受給資格者証の写しを添付書類とすることができる。
5	配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない (労働者性のない役員を含む)	①・②のいずれも ① 世帯全員について記載された住民票(続柄あり)の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの ② 配偶者の直近の課税証明書(所得の内訳の事業所得に金額が計上されており、給与収入金額が計上されていないことを確認するため) ※ 課税証明書に給与収入金額が記載されている場合は、給与収入金額が雇用される労働者としてのものであれば、事業主発行の退職証明書の写しなど子の出生日の翌日時点で退職していることがわかる書類も必要。 ※ 給与収入金額が労働者性のない役員の役員報酬である場合や、各種法律に基づく育児休業がない特別職の公務員の場合は、その身分を証明する書類(役員名簿の写しや、身分証の写しなど)も必要。
6	配偶者が産後休業中 (被保険者が父親、かつ、当該子が養子でない場合)	ア)・イ)・ウ) のいずれか ア) 母子健康手帳(出生届済証明のページ)の写し イ) 医師の診断書(分娩(出産)予定日証明書)の写し ウ) 出産育児一時金等の支給決定通知書
7	1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない	①・②のいずれも ① 世帯全員について記載された住民票(続柄あり)の写し等、支給対象者の配偶者であることを確認できるもの ② 「配偶者が給付金の対象となる育児休業をすることができないことの申告書」および申告書に記載された必要書類

実務に直結！

令和6年度 重要労働裁判例

千葉大学大学院社会科学研究院 教授 皆川 宏之

本稿では、令和6年度に出された労働関係裁判例のうち、企業にとって特に重要と思われるものを取り上げ、各事件について、①判決のポイント、②事件の概要、③実務上の留意点を解説します。近時話題の論点が多く含まれていますので、ぜひ一読ください。

1 職種限定合意成立時の配転命令の違法性

社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件
(最二小判令和6.4.26労判1308号5頁)

判決のポイント

労働者と使用者との間で、労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する合意がある場合には、使用者は、その労働者の個別的同意なしに、限定合意に反する配置転換を命ずる権限がないとした点。

事件の概要

滋賀県立長寿社会福祉センターの一部であるA福祉用具センターでは、福祉用具の展示・普及、利用者からの相談に基づく用具の改造・製作等を行うものとされ、平成15年3月まではB財団法人が、平成15年4月以降は、B財団法人の権利義務を承継した、社会福祉法人であるY法人が、指定管理者として業務を行っていた。

Xは、一級技能士、職業訓練指導員等の資格・免許を有し、平成13年3月、A福祉用具センターの所長から、溶接ができる機

械技術者を募集しているとして、A福祉用具センターでの勤務の勧誘を受け、同年4月1日からB財団法人の正規職員（A福祉用具センターにおける福祉用具の改造・製作ならびに技術開発にかかる技術職）として採用され、平成15年4月からはY法人がXの労働契約上の使用者となり、A福祉用具センターの技術者（主任技師）として同センターで勤務した。XとY法人との間には、Xの職種および業務内容を技術職に限定する旨の合意（本件合意）があった。

平成23年度以降、A福祉用具センターにおける福祉用具の改造・製作の実施件数は減少し、裁縫以外の実施件数が平成24年度は66件であったのが、平成30年度は2件となった。平成21年時点で、A福祉用具センターには3名の技術者が勤務していたが、平成30年度には技術者はXの1名のみとなっていた。

Y法人は、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（業務は来館者対応や館内の鍵の開閉等）への配置転換を命じた（本件配転命令）。Xは、令和元年8月、主治医から適応障害にて休養加療を要するとの診断を受け、同月22日付けで病気休暇届を提

出し、同月23日以降、Y法人に勤務していない。

Xは、違法である本件配転命令により精神的苦痛を被ったとして、Y法人に対し損害賠償の支払いを請求した。1審は、本件合意を認めたうえで、本件配転命令に権利の濫用はないとし、2審も1審の判断を維持した。上告審で最高裁は、本件配転命令につき、Y法人が本件配転命令をする権限を有していたことを前提に濫用に当たらないとした2審の判断に法令違反があるとして、破棄差戻しとした。

実務上の注意点

1) 職種限定合意と配転命令の権限

本判決の意義は、最高裁が、労働者と使用者との間で職種を限定する合意が成立している場合には、使用者は、労働者の個別的同意なしに、限定合意に反する配転を一方的に行う権限がない、と判示した点にあります（**判決のポイント**）。

使用者の配転命令権について、代表的な判例である東亜ペイント事件・最二小判昭和61.7.14労判477号6頁は、労働協約および就業規則に、業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、現に会社が営業担当者の転勤を頻繁に行っていたところ、大学卒業資格の営業担当者として入社した労働者について、勤務地を大阪に限定する旨の合意がなされなかったという事情の下で、会社は、その労働者の個別的同意なしに勤務場所を決定し、これに転勤を命じて労務の提供を求める権限を有する、と判示しました。この判示を裏返すと、勤務地を限定する合意が労働者と使用者との間にあれば、労働者の個別的同意なしに、使用者が一方的に勤務地を決定する権限を有さない、ということになります。本件は、労働者と使用者との間

に職種・業務内容を技術職に限定する職種限定合意があったと認められる場合には配転命令権がない、とする、東亜ペイント事件最高裁判決の判示から論理的に導かれる判断を正面から明らかにしたものとと言えます。その意味では、本判決は、使用者の配転命令権の存否について、特に新しい判断枠組みを示したというわけではありません。

2) 職種限定合意の成否と今後の注意点

これまで日本の判例・裁判例では、職種限定の合意について、医師、看護師、大学教員のような特殊な資格や技能を要する場合は別として、一般的には積極的に認められてこなかったと考えられています（代表的な例として、日産自動車村山工場事件・最一小判平成元.12.7労判554号6頁、九州朝日放送事件・最一小判平成10.9.10労判757号20頁等）。これに対し、本件の事案は、XがA福祉用具センターにおける技術職として採用され、長年勤務してきた経緯から、職種限定合意があったことを明らかに認め得るケースであったとみることができ、そうすると、職種限定合意の成否についての判断についても、これまでの判例・裁判例の傾向と異なる判断をしたとはいえないように思われます。

もっとも、この点に関連して、令和6年4月1日より、改正された労働基準法施行規則（以下「労基則」という）5条が施行されており、そこでは、労働契約の締結時に使用者が書面での明示を義務付けられる事項として、「就業の場所及び従事すべき業務に関する事項」に加えて、新たに「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲」が加えられています。労働基準法（以下、「労基法」という）15条1項および労基則5条の規定自体は、労働条件の明示に

について使用者に公法上の義務を課すものですが、今後、仮に労働者の採用時の労働条件通知書で、当面の就業場所や従事する業務を記載するのみで、将来的な就業場所や従事すべき業務の変更の範囲について記載しなかったとすると、労働契約上、勤務場所や職務・職種を限定する趣旨であったと解釈される可能性があります。今後の実務上の注意点として、勤務地や職務・職種の変更の範囲については、これを採用時のものに限定しない趣旨であれば、その旨が労働者にわかるよう、将来的な変更の範囲について明示しておく必要があるといえるでしょう。

2 事業場外の勤務における「労働時間を算定し難いとき」の当否

協同組合グローブ事件 (最三小判令和6.4.16労判1309号5頁)

判決のポイント

外国人技能実習生の指導員として、事業場外で実習実施者に対する訪問指導等の業務に従事した労働者への事業場外労働のみなし労働時間制（事業場外みなし制）の適用について、「労働時間を算定し難いとき」（労基法38条の2）に当たるとはいえないとした2審判決を破棄した点。

事件の概要

Xは、外国人技能実習制度における監理団体である事業協同組合であるYに雇用され、自らが担当する九州地方各地の実習実施者に対する月2回以上の訪問指導等の業務に従事していた。Xは、事業場外で従事した業務の一部（以下、「本件業務」という）に関し、実習実施者等への訪問の予約を行

うなどして自ら具体的なスケジュールを管理しており、Yから携帯電話等により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の実際の休憩時間は就業日ごとに区々であり、タイムカードによる労働時間の管理を受けず、自らの判断により直行直帰も可能であった。Xは、月末に、就業日ごとの始業時刻、終業時刻および休憩時間のほか、訪問先、訪問時刻およ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た。

Xは、Yに対し、時間外労働等に対する割増賃金の支払いなどを求めた。1審は、Xの事業場外における業務が、海外出張業務を除き、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」に当たるとはいえないなどとして、Xの未払賃金請求を一部認容し、2審もXの未払賃金請求を1審の限度で認容した。Yの上告による上告審は、「労働時間を算定し難いとき」に当たるといえないとした2審の判断に、労基法38条の2第1項の解釈適用の誤りがあるとして、破棄差戻しとした。

実務上の注意点

1) 「労働時間を算定し難いとき」

本判決は、労基法38条の2第1項で規定される事業場外みなし制を適用する要件である「労働時間を算定し難いとき」の当否について、最高裁が実質的な判断を示した例として、阪急トラベルサポート（第二）事件・最二小判平成26.1.24労判1088号5頁（以下、「阪急事件」という）に次ぐ2例目となります。

本判決は、事業場外で業務に従事した労働者について、業務の性質、内容やその遂行の態様、状況等、業務に関する使用者の指示および労働者の報告の方法、内容やその実施の態様、状況を考慮して「労働時間