u

コンパス通信

都城市八幡町１－17
社会保険労務士法人　コンパス
TEL：0986-21-1813 FAX：0986-21-1812

ホームページ（**https://tateyama-sr.com/**）にて最新の情報を随時お届けします！
※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和６年７月

事業場外みなし労働時間制の適用について　※最新判例から考察

労働基準法第３８条の２に定められている「事業場外みなし労働時間制」の概要は以下の通りです。

対象	労働者が、労働時間の全部また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、**労働時間の算定が困難なとき　（※重要）**
効果	①原則として**所定労働時間労働したもの**とみなす。 ②当該業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合には、当該業務の遂行に通常必要な時間労働したものとみなす。
手続き	労使協定などの締結は必須ではないものの、法定労働時間を超過するみなし労働時間を採用する場合として、協定したみなし労働時間が１日８時間を超える場合には所轄労働基準監督署への届出が必要となる。

この制度は、営業職や出張など事業場場外で労働する場合で「労働時間の算定が困難な場合」に、原則として所定労働時間労働したとみなす制度です。

最高裁判例(R6.4.16)　協同組合グローブ事件　～事業場外みなし労働時間制～

外国人の監理団体であるＹ組合において、指導員として勤務していたＸの「事業場外みなし労働時間制の適用（労働時間の算定が困難であるか）」が争点となりました。勤務の態様はおおよそ下記の通りです。

《業務内容》九州地方各地の実習実施者に対し、月２回以上の訪問指導を行う。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業務。
《業務管理》訪問の予約などは自ら具体的なスケジュールを管理していた。
《勤怠管理》Ｙ組合から携帯電話を貸与されていたが、随時具体的な指示を受けたり報告をしたりはしていなかった。タイムカードは用いておらず、業務日報を提出して確認を受けていた

これに対し、最高裁判所は以下の通り判決を下しました。

前記事実関係等によれば、本件業務は、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。また、被上告人は、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ものである。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、被上告人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、上告人において、被上告人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。

業務の性質、内容や本人に与えられた裁量などから、**労働時間の把握は容易であったとは言い難いと判断**した。

(2)しかるところ、原審は、被上告人が上告人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、

②上告人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上で、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。

しかしながら、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るなどの方法を採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、上告人は、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。

業務日報を基に残業代が支払われていることをもって、**業務日報の正確性が担保されているわけではない**、との判断

～実務上の影響～　※「労働時間の算定が困難なとき」の考え方

本件と同様に、**①担当者に業務の日程などについて裁量が与えられている、②スマホやチャットなどで使用者が随時指示することが難しい、③事後の報告内容が正確であるかを確認できない、**といった条件であれば事業場外みなし労働時間制を適用できる可能性が高いものと思われます。

特に、テレワークやサテライト勤務な働き方において、チャットなどの応答を求めず、仕事の進め方を個人の裁量に任せており、かつ場合によっては育児や介護の対応を認めている場合は、事業場外みなし労働時間制の適用を検討する余地があります。ただし、**まずは使用者が通常合理的に期待できる方法を尽くして労働時間を把握する努力をする必要がある**点についてはご留意ください。（形式的な事業場外みなし労働時間制は適用が否定される可能性が高い）

高年齢雇用確保措置の経過措置の終了（2025 年 3 月 31 日）

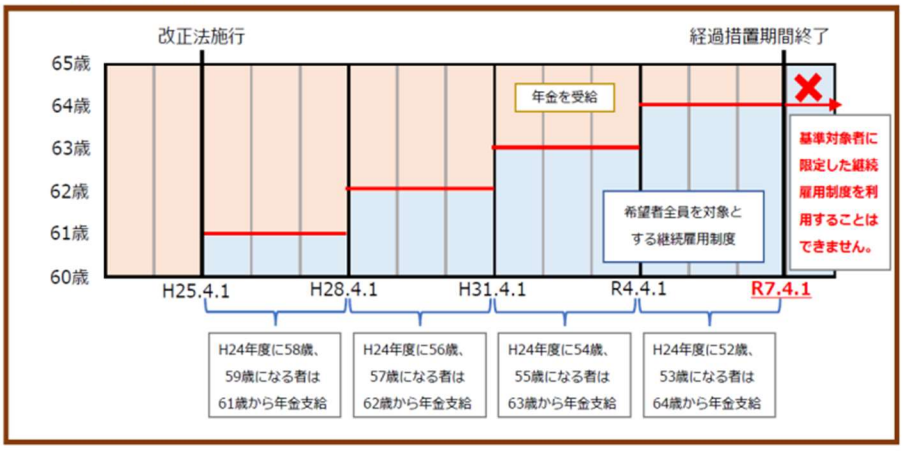
平成 24 年度までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主は、現在は経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められていますが、その経過措置は 2025 年 3 月 31 日をもって終了します。 そのため、2025 年 4 月 1 日以降は、高年齢者雇用確保措置として、**以下のいずれかの措置**を講じる必要があります。

（※経過措置の終了によって、2025 年 4 月 1 日以降、65 歳までの定年の引き上げが義務になるわけではありません。）

《必要となる措置》

- 定年制の廃止
- 65 歳までの定年の引き上げ
- 希望者全員の 65 歳までの継続雇用制度の導入

■ 経過措置の流れ



厚生労働省パンフレットより

令和６年度　受動喫煙防止対策助成金

中小企業事業主による受動喫煙防止のための施設設備の整備に対し助成することにより、事業場における受動喫煙防止対策を推進することを目的とするものです（令和６年度の申請は令和７年１月 31 日まで）。喫煙専用室の設置・改修、指定たばこ専用喫煙室の設置・改修の措置にかかる工費、設備費、備品費、機械装置費などが助成対象となります。

【対象となる事業主】

以下の**①～④すべて**に該当する事業主です。

①健康増進法で定める既存特定飲食提供施設（※）を営んでいる、
②労働者災害補償保険の適用を受ける、
③中小事業主である、
④事業場内において措置を講じた区域以外を禁煙とする。

※健康増進法に規定する第二種施設のうち、飲食店、喫茶店その他設備を設けて客に飲食をさせる営業が行われる施設で、ア．現に存する飲食店、イ．資本金 5,000 万円以下、ウ．客席面積 100 ㎡以下の要件を満たすものテナントに出店している事業者や貸ビルに入居している事業者も、施設管理者の承諾が得られれば、申請できます。

【助成率、助成額】

喫煙室の設置などに係る経費のうち、100 万円を上限に、**３分の２（主たる業種の産業分類が飲食店以外は２分の１）**が助成されます（工事実施後に支給）。

助成を受けるには、**工事の着工前に**「受動喫煙防止対策助成金交付申請書」を所轄都道府県労働局長に提出し、あらかじめ交付決定を受ける必要があります。

«背景»　健康増進法で定める事業主の義務

2020 年４月から、健康増進法の一部を改正する法律が全面施行され、原則屋内禁煙となっています（望まない受動喫煙を防止するための取組みはマナーからルールへ）。それにより、喫煙できるのは基準を満たした喫煙室のみで、飲食店は原則屋内禁煙（基準を満たした専用室のみ喫煙可）、病院・学校は敷地内禁煙（屋外に喫煙場所設置可）、それ以外のすべての施設は原則屋内禁煙（基準を満たした専用室のみ喫煙可）となっています。