

— 御社の永続する企業づくりをサポートします —

社会保険 労務士法人 九州人事マネジメントニュース

発行所 社会保険 九州人事マネジメント
労務士法人
〒802-0001
北九州市小倉北区浅野2丁目14番1号
KMMビル404号
TEL 093 - 513 - 8800
FAX 093 - 513 - 8802
E-mail: jimusyo@sr-kyusyujinji.com
ホームページアドレス <https://sr-kyusyujinji.com>

発行人 代表社員 高橋 良和

— 業 務 案 内 —

- 人事・賃金制度構築コンサルティング
等級制度・人事考課制度・目標管理制度・賃金制度・退職金制度構築
- 労務管理
就業規則作成・労務管理マニュアル作成・トラブル相談
- 社会保険労務士業務
社会保険・労働保険事務・給与計算・官庁調査立会
- 特定社会保険労務士業務
あっせん等労使間の紛争解決手続代理業務
- 採用支援
求人募集・採用適性検査 (CUBIC)・面接・オリエンテーション
- 助成金
各種助成金アドバイス・手続代行
- 各種研修
階層別研修・考課者研修・目標設定研修・面接研修他

TOPIC1

「事業場外みなし労働時間制」の 運用上の注意点

TOPIC2

退職者への離職票の 直接交付のポイント

2025/MAR

3

令和7年3月号

雨晴海岸、立山と女岩(富山県)taato / PIXTA(ピクスタ)

【気象データのビジネス活用】毎年3月23日は「世界気象デー」です。これは、世界気象機関 (WMO) が1950年3月23日に世界気象機関条約を発効したことを記念して制定された日で、気象知識の普及や気象業務への国際的な理解促進に向けた活動が行われます。気象データは企業の防災対策や危機管理に欠かせない情報です。また、農作物の栽培管理や食料品・家電等の販売予測、レジャーの集客予測といったビジネスにも活用されており、矢野経済研究所は2022年度の気象データ活用サービスの市場規模を前年度比6.8%増の453億円と推計しています。2024年4月には、一般財団法人日本気象協会がビジネス向け天気予報アプリの提供を開始。自然災害の激甚化・頻発化が予測されるなか、気象データのニーズはますます高まっています。

「事業場外みなし労働時間制」の運用上の注意点

労働者が事業場外で業務に従事した場合、実際の労働時間を把握することが難しい場合があります。このようなときに利用できるのが「事業場外みなし労働時間制」です。しかし、その運用においては注意すべき点も多いため、ここでは最新判例などを踏まえてまとめることとします。

事業場外みなし労働時間制

労働者が、営業などの外回り、取材、出張など会社の所定労働時間の全部または一部を、会社施設外（いわゆる事業場外）で業務に従事していると、労働時間の実態を把握することが困難な場合があります。このようなときには、あらかじめ定められた一定の時間を労働したものとみなす、労働基準法上の「事業場外みなし労働時間制」を適用することができます。

労働基準法では「事業場外みなし労働時間制」について、「労働者が労働時間の全部又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、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす」（第38条の2第1項）と定めています。

適用されるための要件

前述の通り、事業場外みなし労働時間制を適用することができるのは、「使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間の算定が困難な場合」に限ります。したがって、

携帯電話などを用いて随時会社の指示を受けながら労働するなど、労働時間の算定が可能である場合には事業場外みなし労働時間制を適用することはできません。一方、携帯電話は緊急連絡用に持たせているだけで、業務遂行について随時指示することなく労働者の裁量に任せている場合は、事業場外みなし労働時間制の適用が可能となります。

みなし労働時間制が適用される「労働時間を算定し難いとき」に関する主な判例としては、阪急トラベルサポート事件（最高裁判決、平26.1.24）などがありますが、2024年4月16日に新たな最高裁判例が示されました。この事件は、外国人の技能実習に係る管理団体に雇用されていた指導員が行っていた、事業場外での外国人技能実習生に対する訪問指導などについて、事業場外みなし労働時間制度を適用することができるかが問題となりました。

高裁は業務日報に着目し、その記載内容を会社が実習実施者に確認することが可能であることや、会社が業務日報を前提に残業代を支払っているケースがあることを理由として、事業外みなし労働時間制の適用を否定しました。これに対して最高裁は、当該指導員が業務時間などを記載した業務日報を提出していたからといって、そ

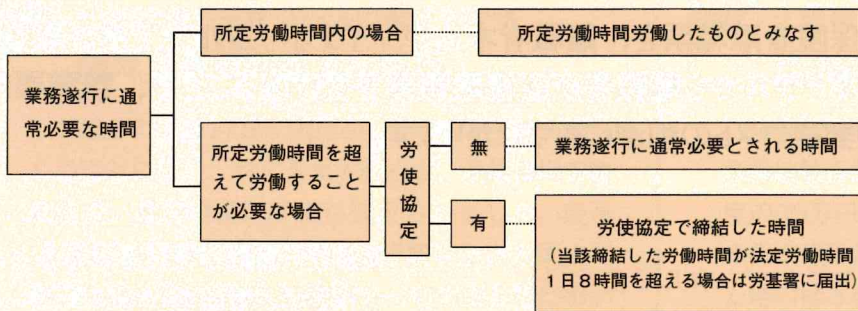
の記載内容が正確であるとは限らず、当該業務日報による報告のみから、使用者側で労働時間を算定することが容易であったとはいえないとして、高裁に審理を差し戻しました。なお、指導員は会社から携帯電話を貸与されていましたが、これを用いての随時の指示や報告の事実はなかったと認定がなされており、貸与携帯電話の存在のみでは労働時間算定を可能とする見解に立ってはいません。

これらの判決から言い得ることは、事業場外みなし労働時間制を適用する場合には「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」を考慮して、対象となる社員の事業場外の勤務状況を把握することが容易であったか、困難であったかにあります。

労働時間の算定方法

事業場外みなし労働時間制に係る労働時間の算定は、1日を単位に、原則として所定労働時間を労働したものとみなされるため、仮に実態として所定労働時間を超えて労働したとしてもその分の残業代の支払いは必要ないこととなります。しかし、前述の労基法第38条の2但書によれば、その業務を遂行するにあたり通常所定労働時間を超えて労働することが必要で

通常必要な労働時間の算定方法



【労働時間の一部について事業場外で労働した場合】

- ① 所定労働時間 \geq (通常必要な労働時間+事業場内労働時間)
→ 事業場内労働時間を含めて所定労働時間労働したものとみなす。
- ② 所定労働時間 $<$ (通常必要な労働時間*+事業場内労働時間)
→ 通常必要な労働時間*と事業場内労働時間を合算。

*労使協定がある場合は
労使協定による

あるときは、その必要とされる時間分労働したものとみなすこととなります。

「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とは、「通常の状態での業務を遂行するために客観的に必要とされる時間」をいいます(昭63. 1. 1 基発1号)。つまり、事業場外における業務において、各日の状況や従事する労働者等によって実際に必要とされる時間に差異があるようなときは、平均的にみれば当該業務の遂行にどの程度の時間が必要であるかということです。8時間で済むこともあるが、平均的には9時間程度ということであれば、「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」は「9時間」ということとなります。なお、通常必要とされる時間について労使協定で定めたときは、その定めた時間を労働したものとみなすこととなります。

労使協定による場合には、①対象業務、②みなし労働時間、③協定の有効期間を定めて労働者の過半数代表者または過半数労働組合

と締結しなければならず、②のみなし労働時間が法定労働時間を超える場合には当該協定及び36協定を所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。

なお、注意すべき点としては、「通常必要とされる時間」とは、事業場外労働の部分について労働時間の算定が困難な場合に適用されるものです。したがって、所定労働日1日について事業場外労働のほかに事業場内における労働もある場合、事業場内における労働時間はみなし労働時間に含まれません。その日の労働時間全体としては、事業場外のみなし労働時間の部分と事業場内で労働した時間を別途把握してそれを合算する必要があります(図表参照)。

例えば、1日の所定労働時間が8時間で、直行・直帰などによりその全部について事業場外で業務に従事し、当該業務に通常必要とされる時間を7時間としている場合は、仮に実態として7時間であっても8時間労働したものとみなします。

しかし、労働時間の一部を事業

場で業務に従事した場合で、当該業務に通常必要とされる時間が7時間で、事業所内で勤務した時間が2時間であれば、その日の労働時間は9時間となり、1時間分の割増賃金(2割5分以上)を支払わなければなりません。

テレワークでの
みなし労働時間制の適用

テレワークに事業場外みなし労働時間制を適用するにあたっては、厚生労働省の「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」で、①パソコンなどの情報通信機器を「常時通信可能な状態におくように」と会社から指示されていないこと、②随時使用者から具体的な指示を受け、それに基づいて業務をしていないことなどの要件を求めています。したがって、通信回線、情報通信機器、携帯電話等から自分の意思で離れることが可能であり、かつ、会社・上司が業務の進め方について「1日のスケジュール」などをあらかじめ具体的に指示していないものでなければ、「労働時間を算定し難い場合」に該当しないこととなり、事業場外みなし労働時間制の適用は難しいこととなります。

以上のように事業場外みなし労働時間制の運用にあたっては、労働時間の計算方法を正しく理解していなければ労働者の労働時間や給与が実態とかけ離れてしまいかねません。後から未払い賃金の請求を受けたり、労働基準監督署の調査において未払賃金の支払命令を受けたりすることにもなりますので注意しましょう。

2025年1月よりマイナポータルでの受け取りがスタート 退職者への離職票の直接交付のポイント

2025年1月20日より、雇用保険被保険者離職票を、退職者本人がマイナポータル上で受け取ることができるようになりました。マイナポータルから退職者が直接離職票を受け取ることで、離職票交付までの時間が短縮、退職者への郵送コストの削減にもつながります。

離職票とは

雇用保険の被保険者となっている従業員が退職する際、「雇用保険被保険者離職票」（以下、離職票）の交付を希望するときに会社は、「雇用保険被保険者離職証明書」（以下、離職証明書）を作成し、退職日の翌々日から10日以内にハローワークに届け出しなければなりません。離職票は、会社が離職証明書をハローワークに提出したときにハローワークから交付されるもので、退職者が基本手当（失業手当）などの求職者給付を受けるために必要となる書類です。

前述の通り、離職票は退職者が希望する場合に交付することで足りませんが、退職者が59歳以上の場合は高年齢雇用継続給付との兼ね合いもあり、本人が希望しない場合でも交付手続きをしなければなりません。

マイナポータルで直接送付

退職者が離職票を受け取るには、会社が発行手続きを行い、ハローワークから交付されたものが会社経由で送付されてくるまで待たなければなりません。

しかし、2025年1月20日から、退職者本人がマイナポータルを通じて離職票を直接受け取ることができるサービスが開始されました。これによって、会社は退職者の離職の手続きを電子申請で行い、ハローワークの審査が終われば自動的に離職票の書類が退職者のマイナポータルに送信されることになるため、会社から送付する必要はなくなります。

交付条件

退職者がマイナポータルへの送付を希望しない場合や要件を満たさない場合は、従来通り会社に離職票等の書類が送付されることとなります。

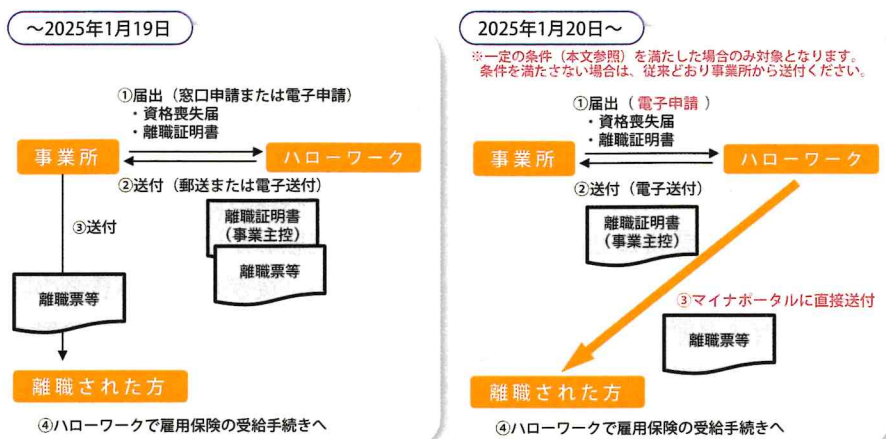
退職者本人がマイナポータル上で受け取るには、以下のすべての条件を満たす必要があります。

- ①あらかじめマイナンバーをハローワークに登録していること。
- ②マイナンバーカードを取得し、マイナポータルの利用手続きを行うこと。
- ③事業所が雇用保険の離職手続きを電子申請により行うこと。

したがって、退職者がマイナポータルでの受け取りを希望した場合、マイナンバーが雇用保険の被保険者番号に登録されているかを確認する必要があります。登録が完了していない場合は、事業所を通じて「個人番号登録・変更届」をハローワークに提出しなければなりません。登録完了の確認は被保険者自身のマイナポータルから行えるほか、事業主がハローワークに「雇用保険適用事業所情報提供請求書」を提出することでもできます。

②については、マイナポータル上で「雇用保険WEBサービス」と連携する必要があります。紐付けは被保険者本人が行います。また、③に電子申請とある通り、事業所が紙様式で届け出た場合は、離職票等はマイナポータル経由ではなく、従来通り会社から送付されます。

「離職票」等が送付されるまでの流れ



出典：「2025年1月から、希望する退職者のマイナポータルに「離職票」を直接送付するサービスを開始します！」（厚生労働省）

01 出生時両立支援コースの要件も変更
両立支援等助成金が拡充

2024年12月17日に2024年度の補正予算が成立したことに伴い、両立支援等助成金、産業雇用安定助成金、雇用調整助成金が改正されました。前号(2025年2月号)のTOPIC 1で取り上げた両立支援等助成金「出生時両立支援コース」の第2種においては、「第1種を受給した場合に受給できる」というものから「第1種を受給していなくても申請することが可能」に変更。要件においても、「申請年度の前年度を基準として男性育休取得率(%)が30ポイント以上上昇、かつ50%以上となった場合等に60万円支給」と拡充されています。

03 上限額を30万円から32万円に引き上げ
任意継続被保険者の標準報酬月額を改定

全国健康保険協会(協会けんぽ)の2025年度の任意継続被保険者制度の標準報酬月額の上限が、前年度の30万円から32万円に引き上げられました。この標準報酬月額は健康保険法により「資格を喪失した時の標準報酬月額」または「前年(1月から3月までの標準報酬月額については前々年)の9月30日時点における全ての協会けんぽの被保険者の標準報酬月額の平均額を標準報酬月額の基礎となる報酬月額とみなしたときの標準報酬月額」のどちらか少ない額と規定されています。詳細は、協会けんぽのウェブサイトに掲載されています。

02 3年ぶりに1%を超えるも低利が続く
企業の平均借入金利を調査

帝国データバンクが集計した「全国平均借入金利動向調査(2023年度)」によると、2023年度の企業の平均借入金利は1.04%。2年連続の上昇で、前年度から0.06ポイント上昇しました。平均借入金利は2007年度(2.33%)をピークに2021年度まで14年連続で低下。特に2020年度はコロナ禍での実質無利子・無担保の融資拡大で0.26ポイント低下しています。しかし、2023年度は一般融資の金利の上昇やコロナ融資の借り換えなどの影響が表れたと分析。2024年にはマイナス金利政策が解除されたことから、今後も上昇が続くと予測されます。

04 積極的に取り組む企業は4社に1社
企業のリスキングの現状とは

帝国データバンクが行った「リスキングに関する企業の意識調査(2024年)」によると、リスキングに「取り組んでいる」企業は8.9%。今後「取り組みたいと思う」と答えた企業は17.2%で、二つを合わせた「リスキングに積極的」な企業の割合は26.1%となっています。また、「積極的」な企業にリスキングの内容を尋ねたところ(複数回答)、「従業員のスキルの把握、可視化」(52.1%)が最も高く、次いで「eラーニング、オンライン学習サービスなどの活用」(47.5%)、「就業時間内におけるリスキングの実施」(38.8%)の順で続いています。

四季を彩る言葉

今の季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

沈丁花は枯れても芳し

2月下旬から4月中旬に咲く沈丁花(ジンチョウゲ)は、春を代表する花の一つ。香りが強いことから夏のクチナシ、秋のキンモクセイとともに日本の「三大香木」の一つに数えられています。このことわざは、ジンチョウゲが枯れてもよい香りを漂わせることから、「もともと優れているものは、たとえ盛りを過ぎてしまっても本質的な価値は失わないこと」を表しています。

春植えざれば秋実らす

「春に種を蒔かなければ、秋に収穫することはできない」という意味で、転じて「何事においても努力や準備をしなければ、よい結果を得ることはできない」ことのたとえとして用いられます。類義語に「蒔かぬ種は生えぬ」や「打たぬ鐘は鳴らぬ」などがあります。



健康維持や社会とのつながりが働く理由の上位に

高齢者の就業に対する意識の変化とは

人生100年時代といわれるなか、高齢者の就業状況や働く意欲はどのように変化しているのでしょうか。厚生労働省が2024年11月に公表した「第19回中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）」の結果から、「就業の状況」について見ていきます。

「中高年者縦断調査」は、高齢者対策などの厚生労働行政施策の企画立案のための基礎資料を得ることを目的に、団塊の世代を含む全国の中高年者世代（2005年10月末時点で50歳から59歳）の家族や健康、就業の状況・変化について継続的に調査したものです。第19回調査（2023年実施）は、2005年の第1回調査から協力が得られている1万5523人について集計しており、

その調査対象者の年齢は68～77歳となっています。

68～69歳の就業者は増加

まず、第1回と第19回就業状況を比べると、「仕事をしている」人は81.9%から35.6%に減少しました。このうち、「正規の職員・従業員」は38.7%から2.4%、「パート・アルバイト」は17.0%から13.2%、「自営業主、家族従業者」は15.2%

から11.5%に減少しています。

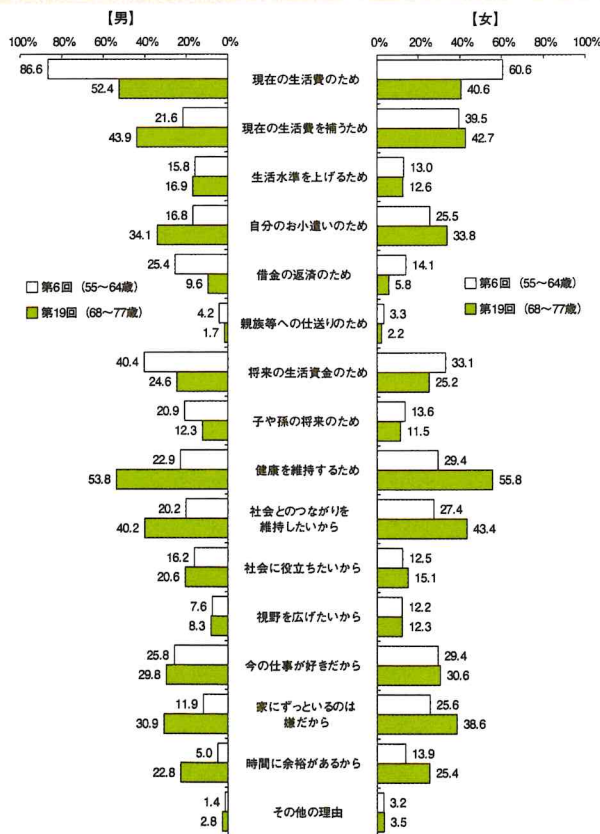
60歳以上の仕事をしている者の割合については、調査対象者が60～69歳だった第11回（2015年実施）と68～77歳の第19回のいずれも年齢が高くなるにつれて減少しています。ですが、これを双方の比較が可能な68～69歳だけで見ると、男性の第11回→第19回は68歳が55.7%→60.0%、69歳が50.8%→58.7%、女性の第11回→第19回は68歳が33.6%→41.5%、69歳が31.4%→38.9%と、いずれも第19回の方が高くなっています。

ニーズを踏まえた就業機会を

また、調査では仕事をしている者の「仕事をしている理由」について、第6回と第19回で比較しています（図表参照）。男女ともに第6回では「現在の生活費のため」が最も高かったのに対し、第19回では「健康を維持するため」が最も高くなっています。また、「社会とのつながりを維持したいから」の増加も目立ちます。

企業には、高齢者の多様なニーズを踏まえた就業機会の提供が求められます。厚生労働省の「高齢者雇用対策ラボ」や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「高齢者活躍企業事例サイト」などの情報サイトでは、高齢者が働き続けるための取り組みや支援制度を紹介しています。

第6回と第19回の仕事をしている理由の比較



(注)
 ※第6回は2010年、第19回は2023年に実施。複数回答
 ※いずれも性別ごとの仕事をする理由に回答のあった者を100としたときの割合

今月の
相談

事前許可制にした残業の超過分の支払いについて

Q

当社では、残業する場合は、残業許可申請書に必要な残業時間及び仕事内容を記載する事前許可制で、申請書に記載された時間に基づき残業代を支払っています。しかし、実際は申請した時間より多いとのことで追加の支払いを求められました。支払うべきでしょうか。(S社・総務部)

A

働き方改革のもとに、長時間労働の抑制や残業時間削減は、労働者の健康保持のために多くの企業で工夫がなされています。36協定(時間外労働及び休日労働に関する協定)があっても協定違反とならないように、使用者として労働者の時間外労働(残業)については、適正な労働時間管理が求められます。したがって、残業に関しては、残業命令制、事前申請による残業許可制や事前申告による承認制を導入している会社が多くあります。しかし、いずれの制度も時間外労働の管理に関しては、残業に対する会社の管理・運用の厳格さが求められます。

会社が厳しい労働時間管理を行っていたことを評価した裁判例があります。この会社は、残業について、就業規則上、時間外勤務は所属長が命じた場合に限り、所属長が命じていない時間外勤務は認めないと規定するなど、厳格に運用していました。裁判所はその点を認定して残業代の請求を認めませんでした(ヒロセ電機事件、東京地判、平25. 5.22)。

また、残業禁止命令に係る裁判例もあります。従業員が、残業禁止の業務命令が出ているにもかかわらず残業をして、その手当を請求した事件で裁判所は、「使用者の明示の残業禁止の業務命令に反して、労働者が時間外又は深夜にわたり業務を行ったとしても、これを賃金算定の対象となる労働時間と解することはできない。会社はこの業務命令を徹底させていた」と判断しました(神代学園ミュージズ音楽院事件、東京高判、平17. 3.30)。

ご質問のように事前の残業許可制を導入している場合、残業許可申請書に記載された時間と実際の残業時間に相違があると、労働者に不平不満が生じる場合があります。残業に対して事前許可制を採用している場合の裁判例では、「超過勤務自体、明示の

職務命令に基づくものではなく、その日に行わなければならない業務が終業時刻までに終了しないため、やむなく終業時刻以降も残業せざるを得ないという性質のもの」、「休日出勤・残業許可願を提出せずに残業している従業員が存在することを把握しながら、これを放置していた」等の運用実態を認定して、残業手当の支払いを命じたものがあります(ゴムノイナキ事件、大阪高判、平17.12. 1)。また、残業承認制度がある会社で、承認されていなかった残業時間の存否が争われた事例では、裁判所は、「会社が労働者に対して所定労働時間内にその業務を終了させることが困難な業務量の業務を行わせ、労働者の時間外労働が常態化していたことからすると、係争時間のうち労働者が会社の業務を行っていたと認められる時間については、残業承認制度に従い、労働者が事前に残業を申請し、会社代表者がこれを承認したか否かにかかわらず、少なくとも会社の黙示の指示に基づき就業し、その指揮命令下に置かれていたと認めるのが相当であり、割増賃金支払の対象となる労働時間に当たるといべきである」として、割増賃金の支払いを命じた事例もあります(クロスインデックス事件、東京地判、平30. 3.28)。

残業手当を削減しようという意図のみをもって就業規則などで規制しても、実際の運用が適切でなければ無意味なものになります。時間外労働の管理は、たとえばタイムカード等を活用して客観的データに基づくこととし、次に就業規則等で定めた事前許可制や承認制等の文書提出の徹底を図り、かつ、残業時間をどのように確認するかを定めて、適正に運用することが必要です。今回のケースでも、就業規則に規程するのみで会社が時間外労働の管理を適正に行っていなければ、申請した時間以外の残業についても割増賃金を支払う必要が生じる場合があります。

今月の
ポイント

事前の残業許可制を導入し、その旨を就業規則等に定めていても、会社が時間外労働の管理を適正に行っていなければ、従業員が申請した時間以外の残業についても割増賃金を支払う必要が生じる場合がある。

オフボーディングの重要性とは

人と組織に関する調査・研究を行うパーソル総合研究所は、2024年11月に「オフボーディングに関する定量調査」の結果を公表しました。

近年、新入社員の早期退職を防ぐための施策として「オンボーディング」を導入する企業が増えています。その具体的な内容はさまざまですが、新入社員を組織になじませるためにコミュニケーションの活性化を図ったりするものです。一方で、「オフボーディング」の重要性も高まっています。これは、従業員が退職や休職をする際に企業と退職者の良好な関係を築くための施策。誰もがSNSで情報を発信できる今、退職者の声は企業の評判に影響を与えます。また、オフボーディングによって業務の引き継ぎをスムーズに行うことができれば、在籍する従業員のモチベーションの維持にも繋がります。

特に「引き継ぎ」に着目したパーソル総合研究所の調査では、退職・中長期休の取得の際に引き継ぎを行わなかった前任者の割合は22.4%と、4分の1近くに上ることがわかっています。「欠員発生後のリスク・トラブル」の状況（複数回答）においては、「他にも退職する人がいそうだ」（40.0%）が最も多く、次いで「必要な情報や資料が見当たらなかった」（33.7%）でした。また、欠員の発生があると残業時間が長くなり、バーンアウト傾向が上昇。後任者においては退職意向が高くなるという結果が出ており、調査では「労働力不足が深刻化するなか、退職の連鎖を招かないためにもオフボーディングを強化する必要がある」と述べています。



今月の一言

改正育児・介護休業法が4月1日より段階的に施行されます。「残業免除の対象拡大」や「介護離職防止のための雇用環境整備」などの措置で改正が生じているため、いま一度確認しましょう。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。