



動画解説

法改正対策



音声ダウンロード

2025年度（令和7年度）本試験に影響を受ける法改正項目の重要ポイントを科目別に取り上げます。解説動画講義と併せてご活用ください。

- ・なお、翌月号（7月号）では、この法改正項目を踏まえた練習問題を掲載する予定です。本特集と併せてご活用ください。
- ・この特集の内容は、令和7年2月20日時点において、同年4月11日までに施行されることが確定している内容によります。これ以降に改正が確定した内容について、特に重要な改正内容がある場合には、翌々月号（8月号）に補足として掲載する可能性があります。予めご了承ください。



社会保険労務士
三宅 大樹
(山川社労士予備校)

I. 労働基準法

○外国人の技能実習に係る監理団体の指導員が事業場外で従事した業務につき、法38条の2第1項（事業場外みなし労働時間制）にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たらないとした原審の判断に違法があるとされ、原判決を破棄し差し戻した。 【協同組合グローブ事件、最三判令6.4.16】

事件の概要

- ①被上告人（以下、労働者Xとする）は、外国人の技能実習に係る監理団体である上告人（以下、使用者Yとする）に雇用され、指導員として勤務したが、その後退職した。
- ②労働者Xは、自らが担当する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ほか、技能実習生のために、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を行うなどの業務に従事していた。
- ③労働者Xは、本件業務に関し、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いた。また、労働者Xは、使用者Yから携帯電話を貸与されていたが、これを用いるなどして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。
- ④労働者Xの就業時間は午前9時から午後6時まで、休憩時間は正午から午後1時までと定められていたが、労働者Xが実際に休憩していた時間は就業日ごとに区々であった。また、労働者Xは、タイムカードを用いた労働時間の管理を受けておらず、自らの判断により直行直帰することもできたが、月末には、就業日ごとの始業時刻、終業時刻及び休憩時間のほか、訪問先、訪問時刻及びおおよその業務内容等を記入した業務日報を使用者Yに提出し、その確認を受けていた。

以上①～④の事実関係のもとで、使用者Yに雇用されていた労働者Xが、使用者Yに対し、時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する賃金の支払を求め、原審（福岡高裁）は、次のとおり判断した（労働者Xの賃金請求を一部認容）。

- 労働者Xの業務の性質、内容等からみると、使用者Yが労働者Xの労働時間を把握することは容易でなかったものの、使用者Yは、労働者Xが作成する業務日報を通じ、業務の遂行の状況等につき報告を受けており、その記載内容については、必要であれば使用者Yから実習実施者等に確認することもできたため、ある程度の正確性が担保されていたといえる。
- 現に使用者Y自身、業務日報に基づき労働者Xの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ものであり、業務日報の正確性を前提としていたものといえる。
- 以上を総合すると、本件業務については、本件規定にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえない。



これに対し、使用者Yは、労働者Xが事業場外で従事した業務の一部（「本件業務」）については、法38条の2第1項（「本件規定」という）にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるため、労働者Xは所定労働時間労働したものとみなされるなどと主張し、最高裁に上告した。

判決の概要

結論	労働者Xの本訴請求に関する使用者Y敗訴部分の破棄⇒高裁差戻し
判旨	原審は、 <u>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することなく、業務日報による報告のみを重視して、本件業務につき本件規定にいう「労働時間を算定し難いとき」に当たるとはいえない</u> としたものであり、このような原審の判断には、本件規定の <u>解釈適用を誤った違法がある</u> というべきである。

◆試験対策上、注意したいポイント◆

この最高裁の判旨について、原審（福岡高裁）の判断を認めなかった理由は、以下のとおりとされています。

◎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、労働者X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、労働者X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、使用者