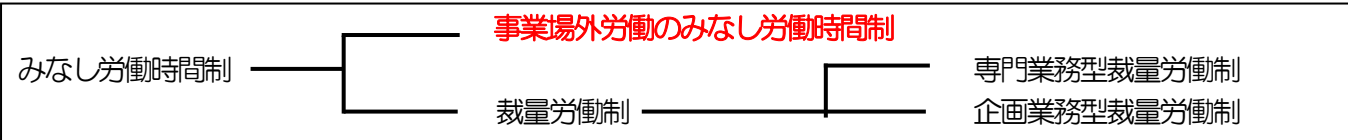


事業場外労働のみなし労働時間制 (労働基準法38条の2)

1. みなし労働時間制とは

「みなし労働時間制」とは、時間外労働算定のための労働時間の把握・算定を行わず、労働時間を一定時間労働したものとみなす制度です。みなし労働時間制は「事業場外労働のみなし労働時間制」と「裁量労働制」に区別することができます。

「事業場外労働のみなし労働時間制」とは、労働者が業務の全部又は一部を事業場外で従事し、使用者の指揮監督が及ばないために、当該業務に係る労働時間の算定が困難な場合に、使用者の労働時間にかかわる算定義務を免除し、その事業場外労働については「特定の時間（例えば所定労働時間）」を労働したとみなすことのできる制度です。



2. 対象となる業務

事業場外労働のみなし労働時間制の対象となる業務は、事業場外で業務に従事し、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、そのために労働時間の算定が困難な業務です。ここでいう事業場外で業務に従事した場合とは、外回りの営業職等の外勤労働を意味しており、いわゆる「屋外労働」ということを意味するものではありません。例えば、建設工事現場や伐木造林等の林業現場などは屋外労働であっても、当該工事現場や林業現場も一つの適用事業所とされており、そこでの労働は法律上「指揮監督下にある事業場内」労働であり、ここでいう事業場外の業務にはあたりません。

また、事業場外で従事する場合であっても、次のようなケースのように使用者の指揮監督が及んでいる場合は、労働時間の算定が可能であるため、みなし労働時間制の適用はできません。

- ・ 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、メンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- ・ 携帯電話等によって、随時使用者の指示を受けながら労働している場合

3. 事業場外労働のみなし労働時間制における労働時間の算定方法

事業場外の業務に従事した場合における労働時間の算定には、次の3つの場合があります。

- ① 所定労働時間労働したものとみなす。(原則)
- ② 事業場外の労働を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、その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。労使協定で定めるのが望ましいが、使用者が就業規則で定めることもできる。
- ③ ②の場合で労使協定が締結されているときは、その協定により事業場の業務の遂行に通常必要とする時間として定めている時間を労働したものとみなす(事業場外で労働する時間が法定時間超の場合は所轄労働基準監督署長に届出が必要)。

ただし、②及び③の方法による場合は、みなし対象は事業場外労働に該当する部分のみであり、労働時間の一部を事業場内で労働した場合には、その時間は別途把握しなければなりません。

また、①の所定労働時間のみなしを採用した場合であっても、実態とかけ離れた「みなし」であれば、法違反となります。例えば、実態として通常10時間労働しているにもかかわらず、所定労働時間労働したものとみなして時間外労働手当を支給しない場合がこれに当たります。

Q テレワークを導入する場合、事業場外みなし労働時間制を導入することができますか。

A 従業員がパソコン等の情報通信機器を活用して在宅勤務を実施する場合で、在宅勤務者の労働時間を算定することが可能な場合には、通常の労働時間が適用されます。

在宅勤務時に事業場外みなし労働時間制を導入する場合には、次の条件をみたす必要があります。

- (1) 当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること。
- (2) 当該情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと
 ※ 例えば、在宅勤務者が自分の意思で通信可能な状態を切断することが認められており、パソコン等の情報通信機器から離れることが自由である場合がこれに該当します。
- (3) 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと