

## 社会保険労務ニュースレター

### 今回のテーマ： 事業場外労働のみなし労働時間制

直行直帰の外交員やセールス職の労働者を抱えている多くの企業では、事業場外労働のみなし労働時間制を適用していますが、果たしてその運用は正しくされているのでしょうか。近年多く発生している事業場外労働のみなし労働時間制に関する労働時間管理の問題とその対応について今回はフォーカスします。

#### 事業場外労働のみなし労働時間制とは

労働基準法（以下労基法）38条2によると「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、労働時間を算定しがたいときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、その業務を遂行するためには通常所定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、その業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、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」とあります。任意で労使協定が締結されているときは、協定で定める時間を「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とする事が出来、この時間が法定労働時間を超える場合のみ所轄労働基準監督署長に届出が必要となります。

#### 事業場外労働のみなし労働時間制に関する労働時間の管理の問題

##### ① 労基法 38条2の有効性

事業場外労働のみなし労働時間制（以下みなし労働時間制）を採用しているが要件を満たしておらず、残業代を請求されるケースが多く発生しています。「要件を満たしていない」とは、労基法38条2の「労働時間を算定し難いとき」に当てはまらない場合で、通達では次の様に例示されています。

- 1) 何人かのグループで事業場外労働に従事し、メンバーの中に労働時間の管理をする者がいる場合
- 2) 無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら事業場外で労働している場合
- 3) 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的な指示を受けた後、事業場外で指示通り業務に従事し、その後、事業場に戻る場合

近頃は、携帯電話やスマートフォンを利用しながら働く労働者が増えています。これらの機器で随時使用者の指示を受けながら業務を行っているのが実態であると考えられます。みなし労働時間制を導入していると認識していても、多くの裁判では労基法38条2を満たしていない事を理由に残業代の支払請求がされています。

##### ② 会社が把握している労働時間と労働者が主張する労働時間のかい離

事業場外業務の遂行に通常必要とされる時間労働は事業場の過半数組合、そのような組合がない場合は、過半数代表者との労使協定により通常必要とされる時間（みなし時間）を定めていますが、この時間と実態がかけ離れている場合、過重労働に起因する労災問題に発展することがあります。

#### みなし労働時間制に関する労働時間の管理方法

②については、定期的のみなし時間の確認をする事で問題回避が出来ますが、①については如何でしょうか。管理者（事業主）が、事業場外の時間管理の実態を把握しようとするほどみなし労働時間制の適用が否定されます。一方、事業主には労働実態を把握する責任があります。労働時間の管理を適正に行っていない事で残業代請求や長時間労働に起因する労災事件が発生した場合、会社が反論する材料が乏しくなるというリスクがあります。それでも事業場外労働を適用する場合、以下について配慮してはいかがでしょうか。

- 1) 事業場外労働のみなしの運用を徹底するため不必要な会社への出勤、帰社は求めず、直行直帰を基本とする
- 2) 業務報告のペースを毎回ではなく、ある程度の時間ごと（1週間毎など）とする



# Grant Thornton

An instinct for growth™

- 3) 携帯電話は取引先との連絡のために使用することを基本とし、会社とは緊急の用件がない限り業務について指示することはない旨の取扱とその旨の文書通知を行う

## もう少し補足！

みなし労働時間制は、業務が事業場外で行われその労働時間の算定が難しい場合に適応し得る制度です。労働時間の一部が事業場内でなされればその労働時間把握は必要になります。1日の勤務が事業場内と場外が混在している場合は、両方の労働時間を合算し一日の勤務時間を算定します。この時間が、法定労働時間を超えて残業となった場合は割増賃金が必要となります。もちろん休憩や休日に関する規定も適用されます。