



このところ相談・申告件数が増加し、また、法律上の解釈が誤りやすいものとして、「事業場外のみなし労働時間制」があります。

中には、営業の方など「外での仕事が多い」とか、「営業手当を支払っている」と言うことだけで、「のみなし労働時間」が適用できるとずいぶん誤解されている場合があります。

原則は、法や行政通達（昭63年1月、3月）のとおり、「のみなし労働時間制」の対象は、「事業場外で、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業

のみなし労働時間制

務」とされています。つまり、のみなし労働時間制は、労働時間を把握できない場合に限り適用されるもので、「会社の携帯電話持たせて随時指示し、報告させる場合」、「当日の予定通り勤務し会社へも戻ってくる場合」などは、のみなし労働に該当しない場合が考えられます。

また、のみなし時間の算

定につきましては、「事業場内での労働時間」と事業場外の「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」の合計時間が所定労働時間を超える場合は、その日の労働時間は、「事業場内での労働時間」と「事業場外で従事した『当該業務の遂行に通常必要とされる時間』」を加えた時間となり、「事業場内」で従事した時間」は別

途把握しなければなりません。

また、『当該業務の遂行に通常必要とされる時間』とは、『通常の状態で行なう業務のために客観的に必要とされる時間』とされており、合計時間が法定労働時間8時間を超える場合には、労使協定で定めることが望ましく、さらに、労使協定は「対象労働者の意見を聞

く機会を確保されること

が望ましい」とされています。

この労使協定のチェックポイントとしては、
① 労使協定で定めるのは「事業場外」の『当該業務の遂行に通常必要とされる時間』の時間数のみであること。

② 有効期間を設けること。

③ できる限り実態に即した時間数を定めなければならぬため、事業場外の業務の種類によって時間が異なる場合、それぞれの区分に応じた時間を定める必要があること。

④ 法令に従い周知を行うこと。

⑤ 協定で定めた『事業場外の時間数』が8時間を超える場合、当該協定内容を所定様式により労働基準監督署へ届け出ること。

などがあります。

なお、「労使協定で事業場内における労働時間

も含めて協定することが出来るか」を考えますと、結論は、事業場外のみなし労働時間に関して労使協定できるものは事業場外で業務に従事した部分に限定され、本省が編集しています「労働法コンメンタール」でも、「労使協定で、事業場内での業務に従事した時間をも含めて、その日に労働した時間を協定することはできない」とされています。

昭63年3月の通達でも、「のみなし労働時間制による労働時間の算定の対象となるのは、事業場外で従事した部分であり、労使協定について、この部分について協定すること」として、労使協定の役割を説明しています。

皆さんの会社でも、事業場外のみなし労働時間制を導入している場合には、今一度、適正に運用されているかについて再点検をお願いいたします。