

営業職の割増賃金について

問 当社は営業職に営業手当を支払っており、残業手当は支払っていません。しかし同業他社の社長から、営業手当を支払

答 事業場外みなし労働時間制とは、従業員が会社の外で勤務し、会社側の具体的な指示が及ばず、労働時間を算定しがたい場合に、所定労働時間などあらかじめ定められた時間を働いたとみなす制度ですが（労基法第38条の2、3、4）、ここで「労働時間を算定しがたい場合」の解釈が争われます。

つまり、外回りの営業職のように事業場外で勤務することがあれば該当するのではなく、労働時間を算定しがたいという事情があつて適用が可能となります。

通達（昭和63・1・1基発1）では、①業務を行うグループの中に時間管理者が含まれる場合、②無線やポケットベルにより随時使用者の指示を受ける場合、③訪問先や帰社時刻などにつき具体

的な指示を受けてその指示どおりに業務を行い、その後事業場に戻る場合には、この要件を充たさないという判断が示されています。今なら携帯電話による業務指示、命令が可能でし、営業日報等により実際の労働時間の把握ができます。

平成26年1月24日に、最高裁で「阪急トラベルサポート事件」の判決がありました。この事件は旅行の添乗員に、実際の労働時間に関わらず決まった額の賃金しか支払わない「みなし労働時間制」が適用出来るかが争われた上告審で、最高裁は控訴審どおり、会社の主張を退け、みなし労働時間制の適用を否定しています。

が自ら決定できる事項の範囲及びその決定に係る選択の幅が限られていること、②マニュアルにより具体的な業務内容を指示し、これらに従った業務遂行を命じていること、③携帯電話を所持して常時電源を入れておき、ツアー客との問題やクレーム、変更事項等が生じた場合には、会社に報告して指示を受けることを求めていること、④業務終了後、日報により業務の遂行状況等の詳細かつ正確な報告を求めていること。以上より、本件は「労働時間を算定しがたいとき」とは言えず、みなし労働時間制の適用を否定して、時間外手当の支払

義務が会社側にあると判断しています。

実際のところ、営業職を含め、現在は事業場外みなし労働時間制が適用される労働者はかなり限られると考えられます。ご質問者には①就業規則（賃金規定）を見直して、営業手当を法定の時間外等手当の全部または一部として支払うこと、②実際の労働時間をもとに、割増賃金を算定し、営業手当の額を超えた分は追加支払すること、③事業場外みなし労働時間制を導入する場合は、適用の可否を精査すること、をご検討願います。



っても労働時間に応じて割増賃金を支払う必要があり、事業場外労働とみなし労働時間を定めれば、割増賃金は全く払わなくてよいと聞きました。わが社でも可能でしょうか？

リンク先一覧をご利用下さい

本誌本文中に赤色の二重線でご案内している情報は、当協会のホームページにてリンク先一覧をご案内しています。

当協会ホームページ トップの協会の実施事業「情報提供」↓機関誌該当号に掲載しています。
お問い合わせは、『Meihoku』編集室
(☎052-961-3655) まで。