

事業場外労働のみなし労働時間制(労働基準法38条の2)

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。

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。

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。

外勤労働でも「事業場外労働のみなし労働時間制」が適用できない場合の例

- ・ 何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、その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
- ・ 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、指示どおりに業務に従事し、その後、事業場に戻る場合

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。
- 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、みなしの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。

注意！ 労働時間の一部が算定困難な事業場外労働、一部が事業場内労働の場合の労働時間の算定

「所定労働時間 \geq 通常必要時間+事業場内の労働時間」の場合 → 所定時間労働したとみなされる
「所定労働時間 $<$ 通常必要時間+事業場内の労働時間」の場合 → 通常必要時間+事業場内の労働時間がその日の労働時間とみなされるため、所定労働時間を超える時間について残業代の支給が必要

<例> 所定労働時間が8時間、事業場外業務の通常必要時間を8時間とみなす場合

ケースA 朝 直行～夕方 直帰 全て事業場外労働の場合 → 労働時間：8時間

ケースB 朝 直行～20:00 帰社 事業場外労働の後、20:00～21:00 事業場内労働
→ 事業場外労働 8時間+事業場内労働 1時間となり 所定8時間を超える1時間が残業時間

ケースC 朝 直行～16:00 帰社 事業場外労働の後、16:00～20:00 事業場内労働
→ 事業場外労働 8時間+事業場内労働 4時間となり、所定8時間を超える4時間が残業時間

事業場外労働を所定労働時間労働したものとみなすことが多いですが、ケースCのような実態が多い事業場では、事業場外労働を何時間とみなすかが残業代の算出に当たってはポイントとなります。

ケースCについて、事業場外労働を6時間とみなしている場合には残業時間は2時間となります。