



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子氏

Q 先月4月号は「裁量労働制」の説明でしたが、「みなし労働時間制」とどう違うのでしょうか?

A 「みなし労働時間制」とは、あらかじめ規定した時間分働いたとみなす労働時間制度のことです。事業や業務の性質により、具体的な労働時間の管理が適さない場合に適用できる労働時間制度を言います。「裁量労働時間制」も「みなし労働時間制」の一つと言えます。

通常、「みなし労働時間制」とは「事業場外労働に関するみなし労働時間制」を指します。労働者が業務の全部又は一部を事業場外で従事し、使用者の指揮命令が及ばないために労働時間の算定が困難な場合に、使用者の労働時間算定義務を免除し、その事業場外労働については「特定の時間」を労働したものとみなすことができる制度です。

●事業場外労働でも、次の場合は労働時間の算定が可能であり、みなし労働時間は適用出来ません。

- 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管理をする者がいる場合
- ② 携帯電話等により随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の具体的な指示を受けた後、事業場外で指示どおりに業務に従事し、事業場にもどる場合

●事業場外労働に係る「みなし時間」の算定方法は、次の①～③の方法があります。

- ① 所定労働時間(就業規則等で定められている労働時間)
 - ② 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の時間(通常必要時間という)
 - ③ ②の場合で、時間を労使で協定したとき
- ※常態として行われている場合は協定が望ましい

●1日の労働時間の算定方法は、次の通りです。

- ① 1日の労働時間「全部」が事業場外である場合
 - ・「所定労働時間 \geq 通常必要時間」は 所定労働時間
 - ・「所定労働時間 $<$ 通常必要時間」は 通常必要時間
 - ② 1日の「一部」が事業場外労働である場合
 - ・「所定労働時間 \geq 通常必要時間+事業場内の労働時間」は事業場内の労働時間を含めて所定労働時間労働したとみなされ 所定労働時間
 - ・「所定労働時間 $<$ 通常必要時間+事業場内の労働時間」は 通常必要時間+事業場内の労働時間
- ※就業規則に規定し、労使協定締結が必要です(法定外労働になる場合は届出も必要)

●年少者・妊産婦の適用除外

年少者・妊産婦には適用できません。

●在宅勤務も次の要件を満たしていれば、みなし労働時間が適用されます。

- ① 業務が私生活を営む自宅で行われていること
- ② 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されていないこと
- ③ 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

ただし、例えば始業・終業の時間を定め、個室を確保する等、勤務時間と日常生活時間帯が混在しない措置を講ずる取り決めがされ、使用者の具体的な指示に基づいて業務が行われる場合には「労働時間を算定し難いとは言えない」ため、みなし労働時間は適用されません。

このように、事業場外労働に関するみなし時間制には細かい要件があります。また、「通常必要な労働時間より短く取り扱う」ことはできませんが、これに反し、悪用されることもあります。最近では、添乗員がみなし労働時間制を適用できないと最高裁で決定された「阪急トラベルサポート 残業代等請求事件」など数多くの判例があります。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980