

# 人事労務ニュース

平成20年12月号

## 事業場外労働のみなし労働時間制

事業場外労働のみなし労働時間制とは、主に出張や外回り等の外勤業務に従事する労働者に適用される制度で、労働者が業務の全部または一部を事業場外で従事し、その労働時間の算定が困難な場合に、特定の時間を労働したとみなすことができる制度です。今回は制度の概要と留意点についてご紹介いたします。



### 1. 対象業務

「労働時間の全部または一部を事業場外で業務に従事し、かつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばないために、その労働時間の算定が困難な業務」(出張や外回り等の外勤業務)

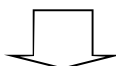
#### 「労働時間の算定が困難な業務」にあたらぬもの

何人かのグループで事業場外労働に従事する場合で、そのメンバーのなかに労働時間管理をするものがある場合  
事業場外で業務に従事するが、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、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場にもどる場合

### 2. みなし労働時間

原則として、対象業務に従事した場合は、「所定労働時間」労働したものとみなす。

ただし...



事業場外労働を遂行するためには、通常、所定労働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、「当該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。

当該業務に関し、労使協定がある場合は、その協定に定める時間を当該業務の遂行に通常必要な時間とする。

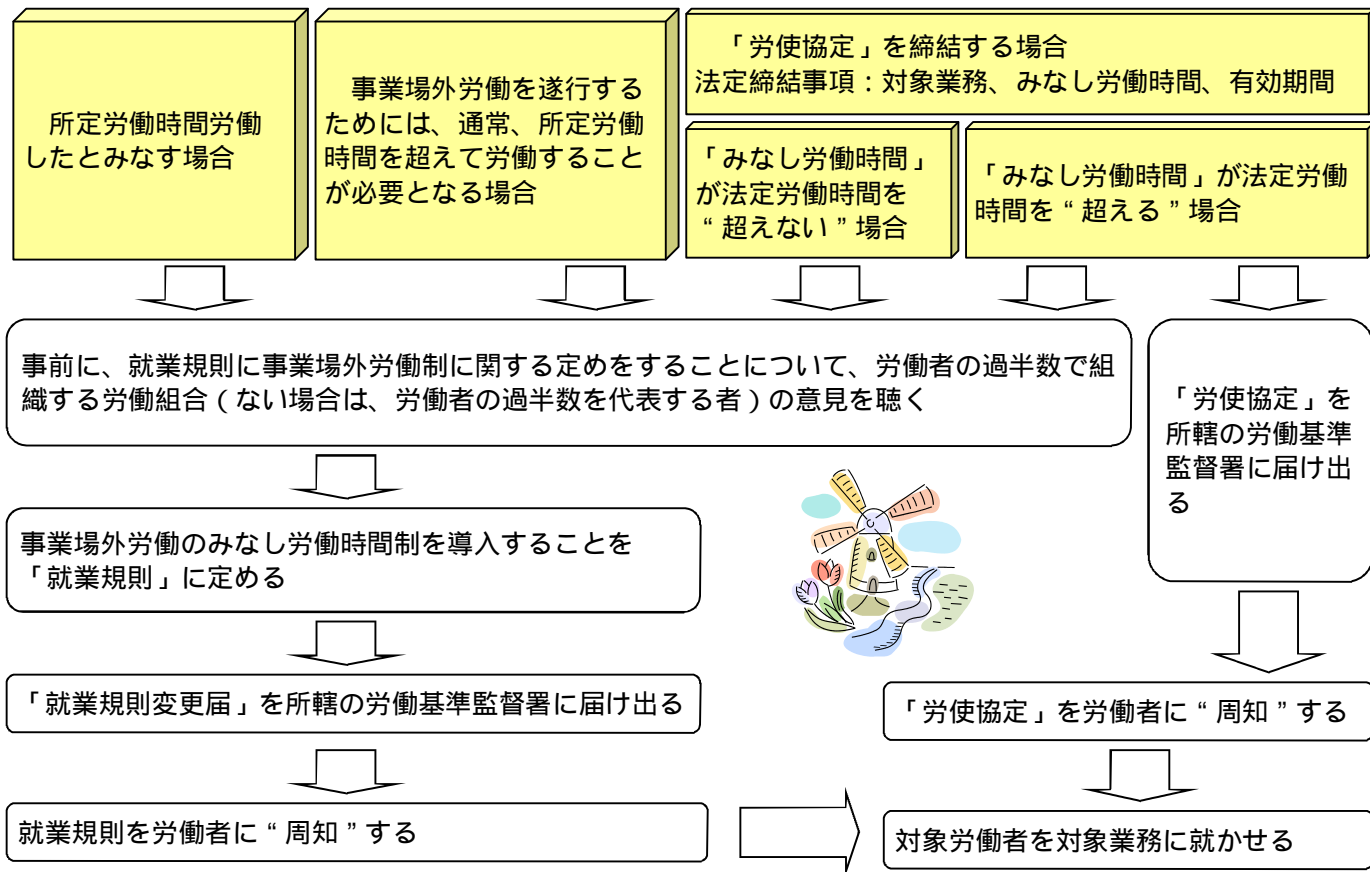
#### 「通常必要とされる時間」とは

事業場外労働に従事する労働者の業務遂行状況からみた平均的な労働時間

行政指導としては、労使間の紛争を予防するために、業務の実態を最もよく分かっている労使間で協議して「労使協定」を締結することが適当であるとされています。



### 3. 導入の流れ



### 4. 留意点

「事業場外労働のみなし労働時間制」を導入した場合においても、下記に該当する場合は、時間外労働、休日労働、深夜労働について、通常の割増賃金の支払いが必要になります。

#### 「時間外労働」の取扱い

「みなし労働時間が法定労働時間を超える場合」や「みなし労働時間が法定労働時間を超えていなくても事業場内労働等の労働時間を加えて法定労働時間を超える場合」は、法定労働時間を超える時間について、割増賃金（25%以上）の支払いが必要

#### 「休日労働」の取扱い

法定休日に労働させた場合、休日割増賃金（35%以上）の支払いが必要

#### 「深夜労働」の取扱い

午後10時から午前5時までの深夜時間帯に労働させた場合、深夜割増賃金（25%以上）の支払いが必要

【例】始業時刻が9時、終業時刻が18時で所定労働時間が8時間（法定労働時間）の事業場で、労使協定でみなし労働時間を「5時間」とした場合

