

[第6回] 事業場外みなし労働時間制について

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～



西尾 直子

外山アソシエイツ
社会保険労務士

Q 当社は、営業職等の社外で勤務する社員が多数在籍しています。外回り業務の場合、みなし労働時間制で労働時間を管理すると聞きましたが、どのような制度でしょうか?

A 営業職や外交員のような外勤の従業員の労働時間を管理する際、管理者は、従業員の出退勤時刻や行動がわからず、実際の労働時間を把握することが困難ですが、このように従業員が事業場外で勤務しており、その労働時間を算定し難いときは、『事業場外みなし労働時間制』によって算定することができます。

本来、使用者には、従業員の労働時間を把握し管理する義務があり、各従業員の出退勤時刻を現認して、記録し、管理しなければなりません。外勤となると現認することは不可能です。そこで、「外勤中きちんと働いているはずだ」という労使の信頼関係の上に立って、「始業時刻から終業時刻まで労働していたものとみなして、会社の労働時間算定の義務を免除することにした」のが、このみなし労働時間制度です。

従来は、勤務時間の一部分出社したとしても、把握が困難な外勤時間がある限り、全体が算定困難として、内勤時間も含めて、『所定労働時間労働したもの』とみなしていました。

ところが、実際には、所定労働時間を超えて労働している場合もあるため、一律に所定労働時間にみなすのではなく、外勤業務に通常必要な時間を割り出し、内勤時間と別に算定することにしました。このことを『当該業務に通常必要とされる時間労働したものとみなす』といい、「当該業務に通常必要とされる時間」とは、外勤業務の時間を指し、その外勤時間と内勤時間を合算した時間が、その日の労働時間となります。外勤の業務時間が算定されているので、内勤時間の長さに比例して一日の労働時間も増減します（「通常必要とされる時間」を労使協定で決めてしまうこともできます。）。

労働時間をみなせるのは、あくまでも把握できない部分についてのみだというのが、みなし制度の基本的な趣旨だからです。

そこで、一日のほとんどが外勤であったり、出社するしないにかかわらず、所定労働時間内に処理できる業務の場合は、所定労働時間の勤務とみなすことができますが、内勤が義務付けられている、常態的に所定労働時間を超えている等の場合は、内勤とは別に、外勤に必要とされる時間のみをみなすことになると

考えられます。

なお、所定労働時間勤務とみなしていても、従業員が直帰せず会社に戻った場合は、退勤時刻が把握できるので、時間外労働も発生しますし、朝一旦出勤した後、外勤し、夕刻帰社すると、出勤時刻と退勤時刻が確定するので通常の算定方法をとることになります。

次に、事業場外業務の『労働時間を算定し難いとき』とは、外勤であることのほかに、従業員が上司等の指揮命令を受けずに働いており、上司が従業員の行動を把握することが困難であることが要件です。

従業員が社外にいるというだけでは把握困難といいきれませんが、逆に、携帯電話を持たせているからといって行動を把握できるというものでもありません。算定し難いといえるか否かは、個別具体的に判断されます。

例えば、「持回り区域が狭く、訪問先も外回りのスケジュールも会社が割り振り、従業員は行動の都度、日誌等に記録している」「取引先訪問の都度、会社に電話を入れ、経過報告をする」「従業員数名でグループ行動していて、班長等が指揮している」等の勤務形態の場合は、外勤といえども、使用者の指揮命令に基づいているといえ、把握可能となりますし、逆に、「訪問先の決定、営業活動の方法は従業員に任されており、会社は成果のみの報告を受ける」「受持ちは決まっているが、スケジュール等は従業員が決め、携帯電話も、訪問先とのやり取りのみで会社にかけることはほとんどない」等でしたら、把握困難といえます。

今後は、『事業場外みなし労働時間制』においても、裁量労働制のように、ある程度、従業員の裁量により勤務する形態の場合に認められる、ということになってくるのでしょうか。

筆者：西尾直子氏

社会保険労務士（大阪府社会保険労務士会所属）

知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士（日本生産性本部認定）

法律事務所にてパラリーガルとして勤務。社会保険労務士資格を取得し、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生（齋藤清一先生に師事）でもあり、医療労務コンサルタント（全国社会保険労務士連合会認定）として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内
TEL:06-6316-7111 FAX:06-6316-7117
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp