

『 事業場外労働 』

今月のテーマは、「事業場外労働」のみなし制（労働基準法第38条の2）です。

● 第38条の2（以下「本条」といいます。）の条文

1. 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務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になる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間外労働したものとみなす。
2. 前項ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。
3. 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

● 本条の趣旨

労働時間の計算は、実労働時間により行うのが原則ですが、事業場外で業務が行われる場合には、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な場合があります。そこで、労働時間の算定の便宜を図るために規定されたのが本条の事業場外労働のみなし制です。

第三次産業の拡大や技術革新の進展等に伴い、①外交セールス、記事の取材等事業場外で労働するため使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間の算定が困難な業務や、②研究開発、放送番組の企画等業務の性質上その業務の具体的な遂行については労働者の裁量に委ねる必要があるため、使用者の具体的な指揮監督になじまず、通常の方法による労働時間の算定が適切でない業務が増えていることから、昭和62年の改正で本条が設けられました。

● 2つの適用要件

事業場外労働のみなし制の対象となるためには、2つの要件を満たす必要があります。

す。それは、労働者が事業場外で業務に従事し、なおかつ、使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を算定することが困難な業務です。したがって、事業場外の労働であっても、労働時間を算定できる場合は当該制度の適用はできません。

なお、一日の労働時間の全部を事業場外で業務に従事する場合だけでなく、一日の労働時間のうち一部を事業場外で業務に従事する場合についても、その日の労働時間を算定することが困難な場合はこれに該当します。

● 事業場外労働のみなし制には適用しない事例

労働時間を算定することが困難であるとは、それをすることが容易ではない、困難であるという意味とされています。

解釈例規では、次のようなケースでは、事業場外で業務に従事する場合であっても、使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合については、労働時間の算定が可能であるので、みなし労働時間制の適用は無いものと解されています。

- ① 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
- ② 事業場外で業務に従事するが、無線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
- ③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後事業場に戻る場合。

実務のポイントとしては、携帯電話を所持している社員に対し、事業場外労働のみなし制を適用する場合は、まず、携帯電話が緊急連絡用のためであることを明確にし、携帯電話で頻繁に業務指示を与えることは避けることが肝心です（「労働行政対応の法律実務」：石寄信憲編著）。

● 在宅勤務は

在宅勤務は、労働者が自宅で情報通信機器を用いて勤務を行う場合、原則として①当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること、②当該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しておくこととされないこと、③当該業務が随時使用者の具体的な指示に基づいて行われたいこと、のすべての要件を満たす限り本条の適用となります。

なお、上記の場合において「情報通信機器」とは一般的にパソコンが該当すると考えられますが、労働者の個人所有による携帯電話端末等が該当する場合もあるものであり、業務の実態に応じて判断されると解されます。

また、「使用者の指示により常時」とは、労働者が自分の意思で通信可能な状態を切断することが使用者から認められていない状態を意味します。

さらに、「通信可能な状態」とは、使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて

電子メール、電子掲示板等により随時具体的指示を行うことが可能であり、なおかつ、使用者から具体的指示があった場合に労働者がそれに即応しなければならない状態を意味し、単に回線が接続されているだけで労働者が情報通信機器から離れることが自由である場合等は「通信可能な状態」に当たらないと解されます。

加えて、自宅内に仕事を専用とする個室を設けているか否かにかかわらず、みなし労働時間制の適用要件に該当すれば、当該制度が適用されると解されます（昭 63. 1. 1 基発第一号・婦発第一号）。

● 労働時間の算定方法（所定労働時間労働したものとみなす）

条文の 1 のとおり、労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなされます。所定労働時間とは、就業規則等において労働者が契約上労働すべき時間として定められた時間であり、職種等によって差異がある場合には、当該労働者に適用される所定労働時間によります。

● 所定労働時間の一部を事業場外で勤務した場合

労働時間の一部について事業場外で業務に従事した場合には、事業場内での労働時間を含めて、その日には所定労働時間労働したものとみなされます。例えば、所定労働時間が 8 時間で午前中は事業場内で業務に従事し、午後から事業場外で業務に従事した場合には、事業場外での労働時間の算定が困難なためにその日全体としての労働時間の算定ができないということであれば、みなし労働時間制の適用があり、原則として、その日は事業場内で業務に従事した時間を含めて全体として所定労働時間の 8 時間労働したこととなります。

条文 2 以下、つづきといたします。

(参考文献等)

- 労働法全書平成 26 年版：財団法人労働行政研究所編（労働行政）
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
- 労働基準法（上）：厚生労働省労働基準局編（労働行政）
- 労働法：菅野和夫著（弘文堂）
- 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
- 労働法（労働時間・休日・休暇）：棗一郎著（旬報社）
- 労働行政対応の法律実務：石寄信憲編著（中央経済社）

● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録