

# みなし労働時間が実態と合っていない

## 【質問】

私の会社では営業職に「みなし労働時間制」がとられており、所定労働時間の8時間とされていますが、実態は9時間を要するのが通常です。納得できません。

## 【答え】

本来労働時間は実労働時間で計算するのが原則ですが、通常の方法では労働時間を算定することが困難な業務や、業務の遂行の方法を労働者の裁量にゆだねる必要がある業務などについては、「みなし労働時間制」を適用することができます。

この制度は、所定労働時間または当該業務に通常必要な時間働いたものとみなすことができる制度で、**事業場外労働に関するみなし労働時間制**と呼ばれます。(労働基準法第38条の2)

ご相談にあった外勤の営業職のように1日の労働時間の全部または一部を事業場外で労働し、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定し難い場合に、この制度が適用できます。ただし、事業場外で労働した場合でも、次のように使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合は、みなし労働時間制の対象外となります。

- ① 従事者の中にグループリーダーなど、労働時間を把握、管理する者がいる場合
- ② 携帯電話等でいつでも連絡が取れる状態にあり、随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ③ 業務の具体的指示を受け、指示どおり業務に従事し、その後帰社する場合

事業場外労働のみなし労働時間制における労働時間は原則、所定労働時間働いたものとみなしますが、例外として所定外労働をすることも可能で、その場合は労使協定で「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」を定めることができます。

たとえば、事業場外での業務が8時間で済むこともあれば10時間かかることもあり、平均すれば9時間かかるような場合は「その業務を行うのに通常必要とされる時間」は9時間となります。9時間をみなし労働時間とした場合は、その内の1時間は時間外労働として割増賃金を支払う必要があります。労使協定で定めた時間が法定労働時間を超えるときは所轄の労働基準監督署へ届出が必要です。

また、みなし労働時間制が適用される場合でも、休憩を与えなければならないこと、深夜業の割増賃金、休日労働の割増賃金に関する規定は、そのまま適用されるので注意が必要です。

従って、相談者の場合、営業のため9時間労働することが必要と客観的に認められれば、9時間をみなし労働時間とし、更に1時間は時間外労働の割増賃金を支払う必要があります。このことを会社に申し入れ、労使協定を結びなおし、会社に割増賃金の支払いを求めましょう。

## 【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 現在、携帯電話やモバイル端末が広く普及し、指揮監督が容易な状況にあるので、みなし労働時間制の適用は基準に沿って厳格に行うべきものと考えられます。
- ❖ 会社から「みなし労働時間制」と言われていても、実態として所定労働時間を超える労働が必要な場合は時間外手当の支払いが認められることがあります。念のため実労働時間を記録しておきましょう。
- ❖ みなし労働時間制でも、休憩、深夜業、休日労働の規定は適用されます。