

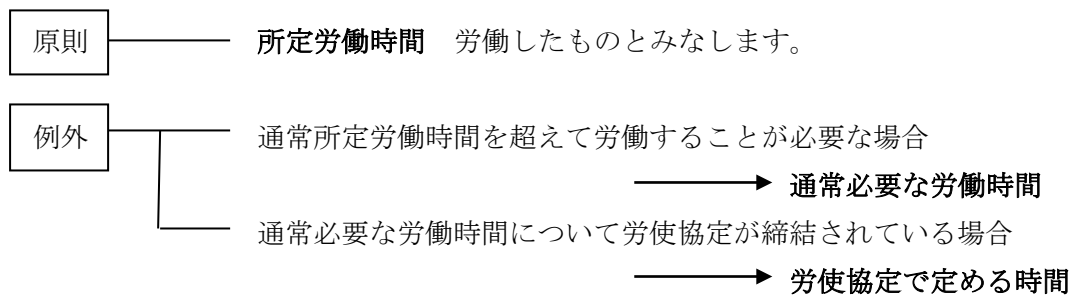
事業場外労働のみなし労働時間制

労働基準法第 38 条の 2 による事業場外労働のみなし労働時間制とは、労働者が労働時間の全部又は一部を事業場外の業務に従事し、使用者の指揮監督が及ばないために、当該業務に係る労働時間の算定が困難な場合に、使用者のその労働時間に係る算定義務を免除し、その事業場外労働については「特定の時間」を労働したとみなすことのできる制度です。

労働者が事業場外で労働し、時間管理者（使用者）がその労働時間を把握できない場合には、原則として所定労働時間労働したものとみなします。

所定労働時間を超えて事業場外で労働することが必要となる場合には「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」又は「労使協定で定めた時間」労働したものとみなします。

事業場外における労働であっても、複数の労働者が事業場外労働を行う場合でその中に労働時間を管理する者がいる場合、事業場外における業務の具体的指示を受けており帰社する場合などは労働時間の管理が可能ですから、みなし労働時間制の適用はありません。



事業場外労働のみなし労働時間の対象となる業務・対象にできない業務

事業場外労働のみなし労働時間制の対象となるのは、事業場外で業務に従事し、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です。

次のように事業場外で従事する場合であっても、使用者の指揮監督が及んでいる場合には、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できません。

- 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 無線やポケットベル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、事業場に戻る場合

次に掲げるいずれの要件をも満たす形態で行われる在宅勤務（労働者が自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態をいう。）については、原則として、労働基準法第 38 条の 2 に規定する事業場外労働に関するみなし労働時間制が適用されます。

- ① 当該業務が、起居寢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おくこととされていないこと。
- 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ていないこと。

ただし、例えば、労働契約において、午前中の 9 時から 12 時までを勤務時間とした上で、労働者が起居寢食等私生活を営む自宅内で仕事を専用とする個室を確保する等、勤務時間帯と日常生活時間帯が混在することのないような措置を講ずる旨の在宅勤務に関する取決めがなされ、当該措置の下で随時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ついては、労働時間を算定し難いとは言えず、事業場外労働に関するみなし労働時間制は適用されません。