

12 事業場外みなし労働時間制

Q 社外作業で残業しても定額の手当しか支払われない

A 適切な時間管理が求められ、時間外労働に対しては割増賃金の正当な計算・支払を要する



法律のポイント

事業場外労働で労働時間の算定が困難な場合は、みなし労働時間制を適用できるが、その場合でもすべて法定の取扱いを要する（労基法第38条の2）。

解説

みなし労働時間制

みなし労働時間制は、労働時間の算定を適切に行うためのもので、(1)事業場外労働と(2)裁量労働に関するものの2種類がある。前者は、事業場外で労働するため使用者の指揮監督が及ばず、労働時間の算定が困難な業務の場合に適用される。したがって、事業場外で労働する場合であっても労働時間の算定・管理ができるときは、この制度を適用できない。

事業場外みなし労働時間制

事業場外みなし労働時間制においては、次の時間がみなし労働時間となる。下記(2)(3)の場合には36協定の締結・届出と割増賃金の支払が必要となる。
→割増賃金（22 P）

(1)原則として所定労働時間

(2)その業務の遂行には通常所定労働時間を超えて労働することが必要な場合には、その通常必要とされる時間

(3)通常必要とされる時間を労使協定で定めたときは、その時間

労使協定の内容と届出

上記(3)の労使協定では、業務の種類、男女別労働者数、1日の所定労働時間、協定で定める時間及び協定の有効期間を定める必要があり、労基署に届け出なければならない（協定で定める時間が法定労働時間以下である場合は不要）。なお、この労使協定の内容を36協定の届出に付記して届け出ることが認められる。

適用範囲など

みなし労働時間制は労働時間の算定に関することであり、算定の結果、法定労働時間を超えた場合は、当然に割増賃金の計算・支払を要する。また、休憩、休日、深夜業についても法定の取扱いが必要である。

<参照条文> 労基法 第38条の2 労基則 第17条、第24条の2