

## 労務管理の 落とし穴

11

### テレワーク時でも 事業場外みなし労働時間制は適用できる？

中小企業で長年行なわれている習慣も、よく考えてみれば法令違反であることも少なくありません。今回はテレワーク時（ここでは在宅勤務を前提とします）の事業場外みなし労働時間制について解説します。

ドリームサポート社会保険労務士法人  
社会保険労務士

白田 有記

とができます（図表1）。

使用者は労働者の労働時間について適正に管理する義務がありますが、事業場外において労働時間の算定が難しく、一定の要件を満たす場合には、定められた時間労働したとみなす「みなし労働時間制」を適用することができます。

#### 事業場外 みなし労働時間制とは

##### (1) 労働時間の取扱い

事業場外みなし労働時間制とは、事業場外で勤務する場合で、かつ使用者の具体的な指揮監督が及ばず労働時間を正確に把握できない場合に、実労働時間にかかわらず、一定の時間労働したものとみなす制度です。

事業場外みなし労働時間制における1日の労働時間は、原則として就業規則等で定められた所定労働時間です。労働時間が6時間の日があった場合でも、所定労働時間が8時間であれば、8時間労働したものとみなされます。

##### (2) 休憩、休日、時間外割増賃金は必要

事業場外みなし労働時間制は、

あくまでも「所定労働時間働いたとみなす」ものであるため、休憩、休日、時間外労働、休日労働、深夜労働等の労働基準法上の規制については、当然適用されます。

そのため、事業場外みなし労働時間が法定労働時間（8時間）を超える場合には、36協定届の提出および割増賃金の支払いが必要となり、法定休日に労働する場合には、休日労働として休日出勤手当の支払いも行なわなければなりません。

##### (3) 労働安全衛生法上、労働時間の把握義務がある

みなし労働時間制を適用する場合でも、会社は労働安全衛生法上、労働時間の把握義務があるため、必要に応じて労働時間の実態を調査する等、通常のオフィスでの勤務時と同様、安全配慮義務があることを念頭においた運用を行なわなければなりません。

#### テレワーク時の事業場外 みなし労働時間制の要件

テレワーク時の事業場外みなし労働時間制で「使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算

C社では、全従業員が週3回テレワークで勤務しています。

テレワーク時の勤務は事業場外みなし労働時間制を適用し、1日の労働時間を「所定労働時間働いたとみなす」という扱いです。

従業員Aさんがテレワーク勤務で企画作成の仕事をしていると、上司のB課長から連絡が入り、別の業務を優先するよう指示されました。その後もたびたび会社から電話があり、その都度対応に追わ

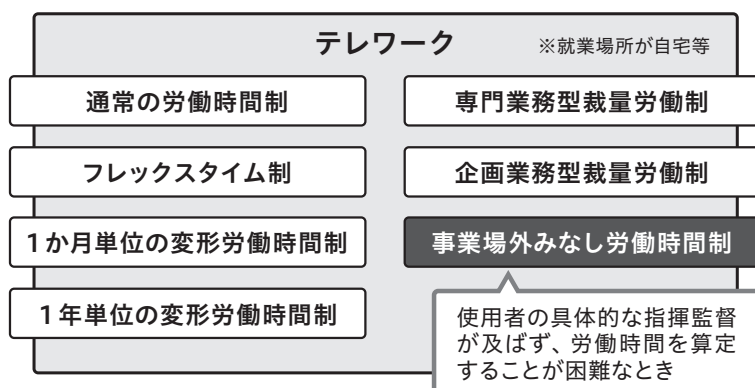
れ、Aさんはスケジュールを変更せざるを得ませんでした。

C社におけるテレワーク時のみなし労働時間制の運用は、適切なのでしょうか。

#### テレワーク勤務時 労働時間はどうか考える？

就業場所が自宅であったとしても、オフィスで働くときと同様、様々な労働時間制度を適用するこ

図表1 テレワーク時の労働時間制度



図表2 テレワーク時の「事業場外みなし労働時間制」2つの要件

事業場外みなし労働時間制適用の要件1

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

情報通信機器を通じた使用者の指示に即応する義務がない状態であること

※この使用者の指示には黙示の指示を含む

事業場外みなし労働時間制適用の要件2

随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

「具体的な指示」には、当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、これら基本的事項について所要の変更の指示をすることは含まれない

出典：厚生労働省「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」

定することが困難」と判断される  
には、次の2つの要件を満たす必  
要があります（図表2）。  
① 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  
であることが必須とされてい  
ないこと  
常時通信可能な状態であること  
を求めないこと、もしくは、通信  
可能な状態であったとしても労働

者が自分の意思でパソコン等から  
離れることができ、応答のタイミ  
ングを労働者が判断することがで  
きるような状態であることが求め  
られます。  
② 随時使用者の具体的な指示に  
基づいて業務を行っていない  
こと  
たとえば、使用者からの指示の  
内容が、業務の目的、目標、期限

事例において、C社は「テレワ  
ーク時はみな  
し労働時間制」  
としています  
が、Aさんは  
B課長から業  
務の順序を指  
示され、会社  
からの連絡に  
も即時の対応  
を求められて  
います。

事例のテレワークは事業場外  
みなし労働時間制が適用できない

などの基本的な事項にとどまり、  
作業スケジュール、方法等は労働  
者の判断でなされる等、業務の進  
め方に労働者の裁量がある状態を  
指します。

「みなし」が否定される  
リスク

労働時間管理について厳しく問  
われることとなった昨今、海外ツ  
アーの添乗員の業務に関して、事  
業場外みなし労働時間制が否定さ  
れる（阪急トラベルサポート事  
件 最高裁二小 平成26・1・24  
判決）等、裁判例では、みなし労  
働時間制の適用を厳しくみる傾向  
があります。

また、事業場外みなし労働時間  
制が適正に運用されず、時間外労  
働に対する不払いがあった場合に  
は、6か月以下の懲役または30万  
円以下の罰金といった罰則も定め  
られています。

ココを直して  
正しい労務管理を

テレワーク時でも逐一上司の指  
示に従って業務を行なう必要があ  
る場合には、通常の労働時間制を  
とりましょう。

また、テレワーク導入を適切な  
労働時間を把握するよい機会と考  
え、勤怠ソフトの導入等を検討す  
るのもよいでしょう。