

事業場外労働のみなし労働時間制について

労働基準法（抄）

第38条の2 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と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労働したものとみなす。

2・3 （略）

- 事業場外労働のみなし制は、労働時間の算定が困難な事業場外労働に限り、労働時間の算定の便宜を図るため、所定労働時間労働したものとみなす措置である。便宜上、就業規則等で定められた「所定労働時間」労働したものとみなす措置であることから、のみなし労働時間数は実際の労働時間数に近づけることが要請される。
 - 通常必要とされる労働時間が「所定労働時間」を超える場合には、当該「通常必要とされる時間」がのみなし労働時間となり、これが法定労働時間を超える場合は、三六協定の締結、届出及び時間外労働に係る割増賃金の支払いが必要。また、深夜に労働した場合には、深夜労働に係る割増賃金の支払いが必要。
 - 厚生労働省公表のガイドラインは、次の①～③のいずれの要件をも満たす形態で行われる在宅勤務に限り、労働基準法第38条の2で規定する事業場外労働のみなし労働時間制を適用できることとしている。
 - 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。
- ※「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン（平成16年3月5日厚生労働省発表）」
- なお、在宅勤務が随時使用者の具体的な指示に基づいて行われる場合については、労働時間を算定し難いとはいえないため、事業場外労働に関するのみなし労働時間制は適用されない。