実務にそのまま使える！労務管理書面（第9回）

みなし労働時間制に関する書面1

2020.06.09

みなし労働時間制は、営業や出張のように会社外にいて労働時間の算定が困難、あるいは業務の遂行方法が社員の裁量に委ねられて、通常の方法による労働時間の算定が不適切な場合に採用される制度です。

長時間労働の温床になりやすい制度なので、使い方を誤らないようにする必要があります。例えば、労働時間とみなした時間では終わらない量の仕事を与え、適切な割増賃金を支払わなかったり、労働時間の算定が可能であるにもかかわらず、本来行わなければならない労働時間の管理をあえて行わなかったりする悪質な企業もあるようです。

みなし労働時間制には、次の3つがあります。

1. 事業場外労働に関するみなし労働時間制
2. 専門業務型裁量労働制に関するみなし労働時間制
3. 企画業務型裁量労働制に関するみなし労働時間制

事業場外労働に関するみなし労働時間制

直行直帰で業務を行うような場合、始業時刻、終業時刻を会社で管理することが難しいため、事業場外労働に関するみなし労働時間制を採用し、その日の労働時間を算定します。事業場外労働に関するみなし労働時間制は、労働基準法第38条の2に規定されています（図表1参照）。

■ 図表1　事業場外労働に関するみなし労働時間制（労働基準法第38条の2）

1. 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. 1のただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。
3. 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

労働者が行った事業場外での業務について、労働時間を算定し難いときは、図表2の「労働時間の算定方法」で掲げたように、原則、所定労働時間労働したものとみなします。

■ 図表2　労働時間の算定方法

原則	所定労働時間労働したものとみなす。
所定労働時間を超える場合	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。
労使協定	労使協定があるときは、労使協定で定める時間労働したものとみなす。

労使協定で定める時間が法定労働時間を超えない場合は届け出の義務はありませんが、労使協定で定める時間が法定労働時間を超える場合は、図表3の「事業場外労働に関するみなし労働時間制に関する労使協定」を所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。

■図表3 事業場外労働に関するみなし労働時間制に関する労使協定（ダウンロード）

事業場外労働に関する協定届

事業の種類	●●製造
事業の名称	株式会社■■
事業の所在地 電話番号	東京都●区●●X－X－X 03-XXXX-XXXX
業務の種類	外勤営業
該当労働者数	X人
1日の所定労働時間	X時間
協定で定める時間	X時間
協定の有効期間	令和X年X月X日から1年間
時間外労働に関する協定の届出年月日	令和X年X月X日

協定の成立年月日　令和○年○月○日
協定の当事者である労働者の過半数を代表する者
職名　●●
氏名　●●　●●　印

協定の当事者の選出方法　挙手による

令和○年○月○日
使用者　職名　株式会社■■　代表取締役
氏名　●●　●●　印

港労働基準監督署長殿

もし、この労使協定を届け出なければ、法定労働時間を守っていないと解され、労働基準法第32条違反となり、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科されます。

専門業務型裁量労働制

専門業務型裁量労働制は、業務の遂行の方法などが社員の裁量に大きく委ねられている専門的な業務について利用される制度です。専門業務型裁量労働制を採用できる業務は、図表4の19業務に限定されています。

■ 図表4　専門業務型裁量労働制を採用できる対象業務

1．新商品や新技術の研究開発、人文科学、自然科学に関する研究の業務
2．情報処理システムの分析、設計の業務
3．新聞・出版の事業、放送番組の制作のための取材や編集の業務
4．衣服、室内装飾、工業製品、広告等のデザイナーの業務
5．放送番組、映画等のプロデューサー、ディレクターの業務
6．コピーライターの業務
7．システムコンサルタントの業務
8．インテリアコーディネーターの業務
9．ゲーム用ソフトウェアの創作の業務
10．証券アナリストの業務
11．金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務
12．大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る）
13．公認会計士の業務
14．弁護士の業務
15．建築士（一級建築士、二級建築士、木造建築士）の業務
16．不動産鑑定士の業務
17．弁理士の業務
18．税理士の業務
19．中小企業診断士の業務

実際の労働時間数に関係なく、一定の労働時間、労働したものとみなされる制度であり、労働基準法第38条の3に規定されています（図表5参照）。

■ 図表5　専門業務型裁量労働制

使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を当該協定で定める対象業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定で定める時間労働したものとみなす。

1. 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下「対象業務」という）
2. 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間
3. 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと
4. 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること
5. 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること
6. 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

専門業務型裁量労働制の採用要件… 続きを読む