

Q 出張中の労働時間の算定はどのようにすればよいのでしょうか

A 出張中であっても、上司が同行していたり、常に連絡をとっている状態にあるなど、随時使用者の指示を受けながら労働していて、労働時間の把握ができる場合は、実際に労働した時間に基づき労働時間を算定することになります。

しかし、単独で出張をする場合など使用者が何時から何時まで労働したかを確認することが難しいケースもあります。

そのため、労働基準法第 38 条の 2 おいては、「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」に限り、事業場外のみなし労働時間制」の適用を認めています。

この制度を適用できるのは、

- ①労働時間の一部について事業場外で業務に従事すること
- ②使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定するのが困難な業務であること

の両方を満たす場合となります。

したがって、事業場外の労働であっても客観的にみて労働時間を算定・把握することが可能である場合は適用できないとされています（昭 63.1.1 基発第 1 号）。

このみなし労働時間を適用した場合は、実際の労働時間にかかわらず、次の時間、働いたものとみなすこととなります。

- ①所定労働時間労働したものとみなす
- ②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な場合には、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。

なお、②の場合で労使協定が締結されているときは、その労使協定で定められた時間が当該業務の遂行に通常必要とされる時間とされることとなります。

ここでいう「通常必要とされる時間」については、通常の状態でその業務を遂行するために、客観的に必要とされる時間とされています。

ですから、「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」が「10 時間」であるにもかかわらず、所定労働時間働いたものとみなすことは許されません。この場合には、10 時間労働したものとみなすこととなります。

なお、この労使協定は、協定で定める時間が法定労働時間以下である場合には届け出の義務はありませんが、協定で定める時間が法定労働時間を超える場合には、所轄労働監督署長に届けなければなりません。

また、みなし労働時間が法定労働時間を超える場合には、三六協定の締結・届け出と割増賃金の支払いが必要となります。