

労働時間関係

Q 在宅勤務中のテレビ会議に要する時間も、みなし労働時間の算出に含めて考えるべきか

当社では、在宅勤務制度の導入を考えています。在宅勤務者には事業場外労働のみなし労働時間制（所定労働みなし）を適用し、メールで始業・終業の一報をさせることにより、労働時間の状況を把握することを想定しています。この在宅勤務時間中には、インターネットを介したテレビ会議に参加してもらうことも考えているのですが、それに要する時間（1～2時間）はみなし労働時間を算出する際には含めて考えるのでしょうか。（東京都 C社）

A 原則的には含めてもよいが、テレビ会議の時間とそれ以外の在宅勤務時間の合計が所定労働時間を超えるような場合には、それらを足し合わせた時間、労働したものとしなければならない

回答者 澤江 剛 さわえ ごう 社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 事業場外労働のみなし労働時間制

使用者には労働者の実労働時間の把握が義務付けられていますが、営業社員などのように労働時間の一部または全部を外出先で勤務する労働者については、実際にどのくらい労働したのか把握することが困難な場合があります。そのような場合の例外規定として、「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」こととする「事業場外労働のみなし労働時間制（以下、事業場外みなし）」があります（労働基準法38条の2第1項）。

在宅勤務も事業場外で労務を提供するものですので、一定の条件を満たすことで、事業

場外みなしを適用することができます（厚生労働省「在宅勤務での適正な労働時間管理の手引」参照）。

それでは、ご質問の在宅勤務中のテレビ会議について検討します。

2. 在宅勤務者のみなし適用要件

在宅勤務であればどんな場合でも事業場外みなしを適用できるというわけではありません。在宅勤務に事業場外みなしを適用するには、以下すべての要件を満たすことが必要となります（平16. 3. 5 基発0305001、平20. 7. 28 基発0728002）。

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

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

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

テレビ会議中は の「常時通信可能な状態」にあると考えられ、そのため、この時間につ

いては事業場外みなしを適用することができないものと思われます。

このように労働時間の算定ができる時間と、算定困難な事業場外の時間が混在する場合の労働時間は、どのように算出すればよいのでしょうか。

3. 算定可能な時間と算定困難な時間が混在する場合の労働時間の算出方法

在宅勤務におけるテレビ会議中の労働時間は算定することが可能であるため、労働時間の一部について事業場内で業務に従事した場合と同様の取り扱いと考えられることから、以下では一部事業場内で業務に従事した場合として考えていきます。

事業場外みなしの労働時間の算出方法は、「所定労働時間労働したものとみなす場合」と、「通常必要とされる時間労働したものとみなす場合」の二つがあります。

[1] 所定労働時間労働したものとみなす場合

まず所定労働時間労働したものとみなす場合ですが、労働基準法38条の2第1項前段から、労働時間の全部または一部に事業場外で労働した時間があり、かつ、その時間が算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなすこととされています。

[2] 通常必要とされる時間労働したものとみなす場合

一方、事業場外において従事する業務（以下、当該業務）を遂行するために、所定労働時間を明らかに超える場合についてまで、所定労働時間労働したものとみなしてしまうのは問題があります。この点、労働基準法38条の2第1項ただし書き以下に記載があります。ここでの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とは、「労働時間の一部を事業場外で業務に従事する場合には、事業場内で業務に従事した時間と事業場外における業務の『当該業務の遂行に通常必要とされる時間』とを加えた時間が、所定労働時間よりも長い場合がこれに該当する」（『平成22年版 労働基準法・上巻』労働法コンメンター

ル〔厚生労働省労働基準局編〕536ページ）とあります。なお通達では「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とは、「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」（昭63. 1. 1 基発1）と説明されています。また別の通達（昭63. 3.14 基発150）では、「労働時間の一部を事業場内で労働した日の労働時間は、みなし労働時間制によつて算定される事業場外で業務に従事した時間と、別途把握した事業場内における時間とを加えた時間となる」とされています。つまり、当該業務を遂行するのに通常必要とされる時間と事業場内での労働時間を加算した時間が、所定労働時間を超えるような場合は、加算した時間労働したものとされることを示しています。

4. 結論と実務上の留意点

以上より、ご質問の場合ですと、在宅勤務者の当該業務に通常必要とされる時間とテレビ会議の時間を加算した時間がおおむね所定労働時間以内に収まるようであれば、「[1] 所定労働時間労働したものとみなす場合」を適用できます。しかし、加算した時間が明らかに所定労働時間を超えるようであれば「[2] 通常必要とされる時間労働したものとみなす場合」を適用する必要があるといえます。この区分けをできるだけ客観的に判断できるよう、当該業務の内容を具体的にし、またその要する時間を整理しておくとういでしょう。

なお、冒頭説明したとおり、使用者には原則的に労働時間を把握する義務があるため、在宅勤務という理由だけで安易に事業場外みなしを適用することには問題があるといえます。当該制度を適法・適正に導入・適用する上では、労働時間把握の可否および勤務実態に沿ったみなし時間の設定という二つの点が重要です。これらを十分に検討せずに適用してしまうと、制度の適用自体を否定され、把握できる時間分の割増賃金等を請求される恐れがあり、また実際に請求された裁判例もありますので、ご留意ください。