



## 「みなし労働時間制」の実務ポイント

急速な景気後退に伴い、いわゆる派遣切りや採用内定の取り消しにみられる「雇用調整」を余儀なくされる企業もあるなかで、「サービス残業」や「名ばかり管理職」の問題とあいまって、これまで以上にコンプライアンスに根ざした労務管理が求められるようになった。そのような問題が顕在化しつつある現状を見据え、労務コンプライアンス上の課題に対する解決策として、また職種に適した柔軟な働き方を実現するため、「みなし労働時間制」を採用する企業も少なくない。そこで本稿では、「みなし労働時間制」に関する運用実務のポイントを紹介する。

アクタスマネジメントサービス株式会社  
社会保険労務士 松澤 隆志

### みなし労働時間制とは

そもそも「みなし労働時間制」とは具体的にどのような制度であろうか。みなし労働時間制は、「裁量労働のみなし労働時間制」と「事業場外労働のみなし労働時間制」に大別される。

「裁量労働のみなし労働時間制」は、近年の技術革新の進展、情報化等に伴い「業務の性質上その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委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具体的な指示をすることが困難な業務に従事する労働者（労基法38条の3第1項）」に対し、通常の労働時間の算定によらず法定の手続きによってみなし労働時間を定め、それによって労働時間の算定を行う制度をいう。つまり、仕事のやり方・進め方を労働者の裁量に委ねなければならないような高度な専門職等に従事している場合は、実労働時間に関わらず、労使で協議したみなし労働時間により労働時間を計算することができる、というのが裁量労働のみなし労働時間制である。

「事業場外労働のみなし労働時間制」は、出張や外回りの営業のような事業場外労働に従事する

外勤者を対象とし、「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（労基法38条の2第1項）」は、実労働時間に関わらず所定労働時間を、もしくは当該業務が所定労働時間を超えて労働することが必要である場合には通常必要とされる時間を労働時間として労働したものとみなし、算定する制度である。

裁量労働のみなし労働時間制には「専門業務型」と「企画業務型」の二種類があり、専門業務型は、システムエンジニアなど法定の19の専門職種に従事している労働者を対象にしている。企画業務型は企画・立案・調査及び分析の業務、いわゆる経営企画職に従事している労働者を対象にしており、前述した事業場外労働のみなし労働時間制を含め、各々詳細に導入要件が規定されている。本稿では法や通達により規定されている導入要件の詳細な説明については割愛するが、みなし労働時間制の施行にあたっては、法定要件を充足させることは必須であり、コンプライアンスの確認の徹底が重要であることをご留意いただきたい。なおここでは、より実務レベルでの運用上のポイントをご紹介します。

## 裁量労働のみなし労働時間制の実務ポイント

裁量労働のみなし労働時間制について、特に今後導入を予定している企業については、以下の項目について対応がなされているか確認を徹底いただきたい。

### ① コンプライアンスの確認と徹底

ここでいうコンプライアンスとは、単に形式上のものをいうのではなく、実務レベルでのコンプライアンスが徹底されているかどうかを示唆している。具体的には、以下の通りである。

- ・裁量労働のみなし労働時間制の施行にあたってキーポイントとなる労働者代表の選出が法定どおり適正になされているか
- ・みなし労働時間の設定は、労働者代表や労使委員会との適正な話し合いのもと、一定の根拠に基づいて算出された上での合意によるものか
- ・実効性のある健康及び福祉を確保する措置並びに苦情の処理に関する措置が講じられおり、対象従業員のメンタルヘルス対策の受け皿として機能できているか

企業本位で一方的に選出された従業員代表者との協定締結や、労使委員会での決議によりみなし労働時間を設定した場合、裁量労働のみなし労働時間制が無効となる恐れがあるので注意を要する。

### ② 人事評価制度の確立・構築

裁量労働のみなし労働時間制は実労働時間に関わらずみなし労働時間を労働したものとして取り扱うことから、業種によっては、結果的に残業代が圧縮され人件費の縮減効果が期待でき、企業にとっては活用するメリットのある制度といえる。

しかしながら、みなし労働時間という特殊な算定方法が活用できるのは、創造性ある仕事であって労働者自身の自主的な業務遂行上の判断を尊重せざるを得ず、本人の成果に基づいて処遇がなされるべき専門職種に限られているからである。したがって、裁量労働のみなし労働時間制の採用の前提として、成果を測るための適切な評価制度の

下で運用され、併せて、能力給・業績給・成果給等の賃金体系を定めていることが望ましい。

成果を評価するシステムを導入せずに、人件費の縮減効果のみを期待し、場当たりに制度導入を行っても、かえって混乱をきたすケースが多い。

### ③ 過去の経緯に対する諸問題の解消

特に小規模企業に見受けられるが、裁量労働制のみなし労働時間制を採用するにあたって、過去の勤怠管理や残業代の支給をあいまいなままにしている場合は、制度導入が引き金となって労使問題へと発展するケースも少なくない。

今まであいまいに取り扱っていた残業代を合法的に縮減させようという意図が明らかであるような悪質な場合は論外であるが、設立間もない企業で労務管理が行き届いていなかったような時期が存在する場合などは、制度導入前に従業員代表者をはじめ、そこで働く労働者が納得いく形で話し合いを進め、完全に過去の経緯に対する問題を解消した上で施行する必要がある。

## 事業場外労働のみなし労働時間制の実務ポイント

事業場外労働のみなし労働時間制については、適用対象となりうる者の範囲の広さから様々な解釈が成り立つ制度であるため、また労働時間管理も複雑になることから労働基準監督署等による行政指導が頻発している制度であり、以下の点につき留意いただきたい。

### ① そもそも本制度の対象業務となるのかを確認

事業場外労働のみなし労働時間制は、労働者が事業場外で業務に従事した場合において、「労働時間を算定しがたいとき」に適用される制度であるため、事業場外労働であっても労働時間の算定が可能な場合は対象とはならない。具体的には、通達（昭63.1.1基発1号）により規定されており、以下に該当する場合は本制度の対象とならないとされている。

- ・グループで事業場外労働をする場合で、そのメンバーの中に労働時間管理をする者がいる場合

- ・無線やポケットベル等によって随時使用者の指示を受けながら労働している場合
- ・訪問先、帰社時刻等当日の業務の具体的指示を受けた後、事業場外で指示通りに業務に従事し、その後事業場に戻る場合

## ② みなし労働時間の設定により労働時間の算定方法が異なる

本制度のみなし労働時間の設定には、業務の実態に照らし所定労働時間労働したものとみなすか、あるいは通常必要とされる労働時間労働したものとみなすか、いずれかを選択することになるが、いずれを採用したかによって、実務上、労働時間の算定方法が異なってくる。具体的には、社内で仕事した後事業場外で労働する場合である。所定労働時間でみなし労働時間を設定した場合には、事業場の内外を問わず、社内での業務時間を含めその日1日の労働を通算してみなし労働時間により算定することが可能であるのに対し、通常必要

### ●執筆者紹介

■松澤 隆志（まつざわ たかし）



社会保険労務士。大手保険会社を経て現職。採用・退職・労働時間管理等の人事労務相談、人事労務分野における管理システムの提案・構築等の労務アドバイザーに従事。多国籍企業・上場企業における就業規則の策定、人事制度設計を行っている。

とされる労働時間をみなし労働時間として設定した場合には、事業場内外の通算を認めず、事業場外で業務に従事した時間のみをみなし労働時間として労働時間を算定し、その上で事業場内での労働時間は別途把握しなければならないこととされている。これにより残業代の支給など実務面で算定方法が異なってくるので注意が必要となる。

## 銀行研修社の好評図書案内

# 事業承継と M&A

—事例にみる親族承継か売却かその選択肢—

根岸良子／中央総合税理士法人編著 A5判・並製・224頁・定価2,300円(税込)・送料310円



事業に将来性・魅力がない、経営能力・資質がないなどの理由から親族承継が減っています。経営者としては、子供を含めた親族が後継者となることを望んでいるケースが多いようですが、それが不可能である場合、事業承継の出口対策として M&A 等、次善の対策を考えておかなければなりません。

本書は、そんな悩みを抱えている中小企業経営者に的確なアドバイスができるよう、役員等への承継 (MBO)、M&A (売却)、IPO (納税対策等) など事業承継の方法を分かりやすく、より具体的に解説した金融マン必携の1冊です。

〒170-8460 東京都豊島区北大塚3-10-5

**銀行研修社**  
株式会社  
URL: <http://www.ginken.jp>

TEL (03) 3949-4101(代)  
FAX (03) 5567-1733