

労働時間関係

Q 在宅勤務時に事業場外みなし労働時間制を適用している場合、 時間外労働の申告があっても残業代は支払わなくてよいか

当社では、在宅勤務時に始業・休憩・終業のタイミングで上長へ連絡することとしています。一方で、常に上司からの連絡に即応するように義務づけているわけではないので、事業場外みなし労働時間制を適用し、1日の所定労働時間を8時間としています。また、在宅勤務時には基本的に残業しないように伝えていますが、最近、始業・終業の連絡から推測される労働時間が8時間を超えているケースが少ないうえに散見され、社員から「なぜ8時間以上働いているのに残業代が出ないのか」と不満の声も聞かれます。この場合でも、事業場外みなし労働時間制が有効に適用され、残業代を支払う必要はないと考えて問題ないでしょうか。

(東京都 D社)

A 労働者に即応義務を課していないことから、事業場外みなし労働として所定労働時間とみなすことは許容されると考えられるが、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該当するときは、通常必要とされる時間を労働時間としなければならない、残業代が発生する

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1.テレワーク中の事業場外みなし労働時間制

労働基準法（以下、労基法）38条の2が定める事業場外みなし労働時間制（以下、事業場外みなし労働）に該当して、労働時間を所定労働時間とみなすためには、「労働時間を算定し難いとき」であることが求められています。

ご質問においても気に掛けているように、上司からの連絡に即応を義務づけているかどうかという点は、事業場外みなし労働を適用できるか否かの判断において重視されています。即応義務とは、使用者が、労働者に対して、「即時に応答すること」を義務づけている状態を意味しています。このような即応義務を負担させ続けている場合には、即応義務を負担している間は常に労働し続けているものと評価しなければならず、「労働時間を算定し難い」とはいえないと考えられます。

厚生労働省は、「テレワークの適切な導入及び実

施の推進のためのガイドライン」によって、テレワーク中の働き方に関する行政解釈を公表しています。厚生労働省が公表している内容としては、①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置くこととされていないこと、②随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと——という二つの要件を満たしているときに、在宅によるテレワーク中であっても事業場外みなし労働を適用することができるとされています。

まず、①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置くこととされていないことに関しては、例えば、①勤務時間中に、労働者が自分の意思で通信回線自体を切断することができる場合、②勤務時間中は通信回線自体の切断はできず、使用者の指示は情報通信機器を用いて行われるが、労働者が情報通信機器から自分の意思

で離れることができ、応答のタイミングを労働者が判断できる場合、㉓会社支給の携帯電話等を所持している、その応答を行うか否か、または折り返しのタイミングについて労働者において判断できる場合などについて、常時通信可能な状態に置いているとは評価しておらず、事業場外みなし労働の適用が可能であると考えられています。

ご質問において気に掛けている、即応する義務を負担させていないという点は、この㉑㉒の例にもあるとおり、応答のタイミングを労働者が判断できるようにしているのであれば、事業場外みなし労働の適用は否定されないでしょう。

次に、㉒随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないことについては、使用者の指示が、業務の目的、目標、期限等の基本的事項にとどまり、1日のスケジュール（作業内容とそれを行う時間等）をあらかじめ決めるなど作業量や作業の時期、方法等を具体的に特定するものではない場合などには、㉒の要件を満たしており、事業場外みなし労働の適用が可能であると考えられています。

2. 事業場外みなし労働と残業時間

事業場外みなし労働が適用されると、当該労働者の労働時間を所定労働時間の労働をしたものとみなすものとされています（労基法38条の2第1項本文）。しかしながら、事業場外みなし労働は、時間外労働が一切生じなくなる制度ではありません。

事業場外における業務遂行のために「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」には、「通常必要とされる時間」の労働をしたものとみなされます（労基法38条の2第1項ただし書き）。そのため、たとえ事業場外みなし労働であっても、労働時間が8時間を超えていれば、「通常所定労働時間を超えて労働することが必要」な場合に該当する可能性があり、「通常必要とされる時

間」が所定労働時間を超えるときには、時間外労働が発生し、割増賃金を支給する義務が生じます。

「通常必要とされる時間」とは、「通常の状態での業務を遂行するために客観的に必要とされる時間」と考えられています（昭63. 1. 1 基発1・婦発1）。単に8時間を超過していても、すべて時間外労働になるわけではなく、標準的に見たときにテレワークで遂行していた業務にどの程度の時間が必要であったかという観点が必要です。

したがって、残業が必要となるような業務量でないにもかかわらず、実際の労働が時間外にまで及んでいたとしても、直ちに時間外割増賃金が発生するわけではありません。しかしながら、業務量が多いときや繁忙期であり、標準的な労働時間が8時間を超過するような状況においては、「通常必要とされる時間」を労働時間とみなす必要があります。

なお、「通常必要とされる時間」を逐一評価して労働時間に加算するのは、煩雑でもあり、頻繁に生じるときには現実的な運用も困難となるため、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者との労使協定を締結することで、「通常必要とされる時間」を固定することは可能です（労基法38条の2第2項）。とはいえ、「通常必要とされる時間」は、「通常所定労働時間を超えて労働することが必要」なときに適用されることから、所定労働時間を下回ることができるわけではなく、時間外労働が発生すること自体を回避できるわけではありません。

なお、その他の留意点として、テレワーク中の時間外労働に関しては、休憩が取得できなかったことにより生じるケースや、時間外の連絡が行われることにより所定労働時間外の労働が発生するケースもあるため、休憩取得状況の把握を徹底しておくことや、所定労働時間外のメール送信やシステムへのアクセスの制限などの対応も有効であると考えられています。