

2011年(平成23年)3月22日 火曜日(第3種郵便物認可)

Q 当社の営業社員は社外業務であるため、就業時間を超えて帰社した場合にも残業代を支払っていますが、実際に業務に従事しているかどうかを確認することはできません。「みなし労働時間制」というもので残業代を抑えることができると聞きましたが、どのような制度ですか。

みなし労働時間制とは



は、事業外での労働時間と、所定労働時間分の間の多寡を問わず所定労働時間として労働時間を働いたものとみなすという「みなし労働時間制」があり、ただし、みなし労働時間(労働基準法38条)には「労働時間の算定が困難」であることが必要です。これは使用者の具体的な指揮監督

A 会社の部署によっては、社員が社外で勤務するために労働時間の算定が困難な場合があります。その場合、10時間であろう

指揮監督が及ぶかで判断

が及ぶか、及ばないか、これらのケースは必ずしも時間管理が困難と判断されません。また、みなし労働時間制を採用することも、そのための勤務時間の大半が社外業務の場合でも、例えば携帯電話などによって随時使用される業務を行うために通常の指示を受ける場合や、訪問先や帰社時刻など当日の業務の具体的な指示を受けた後に社外で指示とおりに勤務する場合などには、使

これらのケースは必ずしも時間管理が困難とはいえないからです。また、みなし労働時間制を採用することも、そのための勤務時間の大半が社外業務の場合でも、例えば携帯電話などによって随時使用される業務を行うために通常の指示を受ける場合や、訪問先や帰社時刻など当日の業務の具体的な指示を受けた後に社外で指示とおりに勤務する場合などには、使

たものときみなされません。その場合は「通常のことから採用すること」が必要とされる「労働時間の算定が困難な場合」の管理が困難な場合(弁護士 松田健太郎)