

Q303. 営業社員に対し具体的な指揮命令をしたり、営業社員が営業中に仕事をサボっていないかチェックしたりしたいのですが、事業場外労働のみなし労働時間制を採用すべきでしょうか。

事業場外労働のみなし労働時間制は、営業社員に対し具体的な指揮命令をすることを予定する制度ではなく、営業社員が営業中に仕事をサボっていないかチェックすることも困難です。

このような要望が強い場合は事業場外労働のみなし労働時間制を適用せず、営業日報等により実労働時間を把握して残業代（割増賃金）を支払うことを前提とした賃金制度を採用する方が合理的と思われます。