

Q294. 事業場外労働のみなし労働時間制と残業代（割増賃金）支払義務との関係を教えてください。

事業場外労働のみなし労働時間制は、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に、所定労働時間又は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制度であり、残業代（時間外・休日・深夜割増賃金）の支払義務を免除するものではありません。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らない事案（通常は所定労働時間内に仕事が終わる事案）において、事業場外労働のみなし労働時間制が適用されて所定労働時間労働したものとみなされた結果、時間外労働がなかったことになり、残業代（時間外割増賃金）の支払を免れることがあるに止まります。

事業場外労働のみなし労働時間制が適用される場合であっても、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事案（通常は所定労働時間内に仕事が終わらない事案）においては、「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」（例えば、1日10時間とか11時間といった時間）労働したものとみなされます。みなし労働時間を元に労働時間を算定した結果、労働時間が週40時間（小規模事業場の特例が適用される場合には週44時間）又は1日8時間を超える場合には、残業代（時間外割増賃金）の支払が必要となります。

労基法35所定の法定休日や深夜に労働させた場合には、休日割増賃金や深夜割増賃金の支払が必要となることは、通常の場合と何ら変わりありません。

弁護士法人四谷麴町法律事務所
代表弁護士 藤田 進太郎