

## Q299. 営業社員であれば残業代（時間外・休日・深夜割増賃金）を支払わなくてもいいのですよね。

営業社員も労基法上の労働者ですから、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 時間を超えて労働させた場合、1 週 1 休の法定休日（労基法 35 条）に労働させた場合、深夜（22 時～5 時）に労働させた場合には、原則として労基法 37 条所定の残業代（時間外・休日・深夜割増賃金）を支払う必要があります。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、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 条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