

問
7

みなし労働時間制とはどのようなものですか？

みなし労働時間制は、事業場外労働や専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制による場合で、一定の要件を満たせば認められます。ただし、専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制は、一般職の地方公務員には適用されませんし、事業場外労働のうち労使協定に関する部分も適用されません（地公法第58条第3項）。

まず、出張など事業場外で労働した場合ですが、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間だけ労働したものとみなされます（労基法第38条の2）。ただし、事業場外で労働する場合であっても、労働時間の管理をする者と一緒に労働する場合、携帯電話で随時使用者の指示を受けながら労働する場合、または、訪問先や帰社時刻等の具体的指示を受け指示どおりに労働する場合などは、使用者の具体的な指揮監督が及んでいるので、みなし労働時間制は適用されません（昭63.1.1基発第1号）。また、その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場合には、通常の状態でその業務を遂行するために客観的に必要とされる時間労働したものとみなされます。さらに、この通常必要とされる時間を労使協定で定めることができます。この労使協定は、一般職の地方公務員以外は積極的に結ぶべきでしょう。

次に、専門業務型裁量労働制ですが、①研究開発・科学研究、②情報処理システム分析・設計、③新聞・出版・放送のための取材・編集、④新たなデザインの考案、⑤放送番組・映画のプロデューサー・ディレクター、⑥大学における教授研究の業務などの19業務がその対象になります。対象業務に該当しても、業務の遂行が労働者の裁量に委ねられていない場合は、適用対象にはなりません。さらに、労使協定の締結が要件

として必要です（労基法第38条の3、労基則第24条の2の2、平9.2.14
労告第7号）。

最後に、企画業務型裁量労働制ですが、まず、その対象業務は、①事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査や分析の業務であって、②その業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、③その業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務です（労基法第38条の4）。その対象労働者は、対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であって、少なくとも3年ないし5年の職務経験が必要です（平11.12.27労告第149号）。さらに、実施の要件として労使委員会（労基法第38条の4第2項、労基則第24条の2の4）の委員の5分の4以上の多数による議決が必要です。

みなし労働時間の規定は、1週40時間・1日8時間を超えて労働させること自体を認めているわけではありません。しかし、これらの規定によってみなされた労働時間が1週40時間・1日8時間を超えない限り、36協定は必要ありません。ただし、これらの規定によっても1週40時間・1日8時間を超えるとみなされるときは、36協定を結ばなければなりません。