

どちらのみなし時間制？

専門型と事業場外 テレワークで両方対象に

問

テレワークの対象者が増え、常態化していく中で、管理体制の再編・一元化を検討しています。経営層は、現在の雇用管理の在り方に関係なく、常態的なテレワーク従事者には「一律に」事業場外労働みなしを適用するという対応を考えているようです。対象者の中には、一部、専門業務型裁量労働制の従事者も含まれますが、事業場外労働みなしという扱いで良いのでしょうか。

健康福祉確保考慮し前者

答

事業場外で働き、労働時間を算定し難いときは、事業場外労働みなし制の対象となります（労基法 38 条の 2）。業務の性質上、その遂行の方法を労働者の裁量にゆだねる必要があるとき、所定の手続きを採り、専門業務型裁量労働制を適用できます（38 条の 3）。ご質問は、テレワークが双方の条件を満たす場合、どちらの仕組みを優先して用いるかという問題です。まず、前提として、テレワークが両制度の対象になるかですが、「テレワークガイドライン（令和 3 年 3 月 25 日改定）」では、「全ての労働時間制度でテレワークが実施可能で、テレワーク導入前に採用している労働時間制度を維持したまま、テレワークを行うことが可能」としています。次に労働時間を管理する際に両者に違いがあるかですが、第 1 に、労基法の賃金計算の観点からは、「みなし労働時間制が適用される労働者」は労働時間把握の必要がないとされています（平 29.1.20 基発 0120 第 3 号）。第 2 に、安衛法の面接指導の関連からは、事業場外労働、裁量労働制ともに「労働時間の状況の把握」が求められます（平 30・12・29 基発 1228 第 16 号）。上記 2 点は両制度共通ですが、裁量労働制に関しては、このほか健康福祉確保措置も義務付けられています（労基法 38 条の 3 第 1 項 4 号）。労働時間の状況に応じて、代償休日・連続した年休の付与、健康診断、相談窓口の設置、配置転換等の対応が必要とされています。裁量労働（時間配分について労働者の広範な裁量を認める）という働き方適用する以上、使用者は、それに伴う健康障害等を防止するために適切な措置を講じる義務を負います。「一元化」という名目で、安易に裁量労働の対象から外すことは賢明とはいえないでしょう。