

## 労使協定は届け出る？

### みなし時間制を適用 勤務時間の一部だけでも

#### 問

外勤の営業社員を対象に事業場外労働のみなし労働時間に関する協定を結び、労基署に届け出ています。現在、「後方勤務（営業社員のバックアップ）」の内勤者についても、所定労働時間の一部を外勤で働いてもらう方向で検討中です。こうした「一部事業場外勤務」でも協定を結び、労基署に届け出る必要はありますか。

### 事業場外が法定超過なら

#### 答

「労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事」した際のみなし労働時間制の適用には、3パターンあります。①基本は、「所定労働時間」働いたものとみなします（労基法38条の2第1項）。労働時間の一部についてだけ事業場外で働いた場合も、「その日は事業場内で業務に従った時間を含めて『全体として』所定労働時間、働いたことになる」という解釈です（労基法コンメンタール）②当該業務遂行のために通常所定労働時間を超えて労働することが必要なときは、「必要とされる労働時間働いたもの」とみなします（同条1項ただし書き）。みなし労働時間の対象になるのは「当該業務（事業場外における業務）」部分のみで、事業場内で働いた時間は含まれません。③②に該当する場合で書面による労使協定があるときは、「協定で定める時間」、働いたものとみなします（同条2項）。このパターンでみなしの対象となるのは、やはり「事業場外労働における時間」となります。そこでご質問のケースですが、一部事業場外で勤務した場合、「事業場内で業務に従事した時間と事業場外における業務に『通常必要とされる時間』とを加えた時間が、所定労働時間より長い場合」には、②③パターンの対象になるとされています（前掲書）。この場合、「事業場外における業務」を何時間とみなすのか定める必要があります。「常態として」こうした勤務パターン（たとえば、事業場外4時間十事業場内5時間）が生じるときは、「できる限り労使協定を結ぶ（③パターンによる）」のが望ましいとされています。ただし、労基署への届出については、「事業場外で労働する時間が法定労働時間を超える場合」に限り必要になるとされています（昭63・3・14基発150号）。