

## 在宅勤務について事業場外みなし労働時間制を適用することができる場合

- ① 当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること
- ② 当該情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと
- ③ 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと

### 解説

②の「使用者の指示により常時」とは、労働者が自分の意思で通信可能な状態を切断することが使用者から認められていない状態をいいます。

②の「通信可能な状態」とは、使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて電子メール、電子掲示板等により随時具体的な指示を行うことが可能であり、かつ、使用者から具体的な指示があった場合に労働者がそれに即応しなければならない状態(即ち、具体的な指示に備えて手待ち状態で待機しているか、又は待機しつつ実作業を行っている状態)の意味であり、これ以外の状態、例えば、単に回線が接続されているだけで労働者が情報通信機器から離れることが自由である場合等は「通信可能な状態」に当たりません。

③の「具体的な指示に基づいて行われる」には、例えば、当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、これらの基本的事項について所要の変更の指示をすることは含まれません。

## 【在宅勤務に事業場外のみなし労働時間制が適用される場合の留意点】

- 原則、就業規則等で定められた「所定労働時間」労働したものとみなします。
- ただし、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、当該「通常必要とされる時間」労働したものとみなされます。また、労使の書面による協定があるときには、その協定で定める時間が「通常必要とされる時間」とされ、当該労使協定は労働基準監督署長へ届け出ることが必要です(労働基準法第38条の2)。
- 「労働したものとみなされる時間」が法定労働時間を超える場合には、36協定の締結、届出及び時間外労働に係る割増賃金の支払いが必要です(労働基準法第36条及び第37条)。
- 深夜・休日に労働した場合には、深夜・休日労働に係る割増賃金の支払いが必要です(労働基準法第37条)。
- 事業主は、労働者が業務に従事した時間を記録した日報等により、労働時間の状況の適切な把握に努め、必要に応じて所定労働時間や業務内容等について改善を行うことが望まれます。