

事務所だより

第124号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

「労働時間」の考え方

労働基準法の改正により、中小企業も来年（二〇二〇年）四月から「時間外労働の上限規制」が適用されます。

「時間外労働の上限規制」が適用されると、時間外労働の限度時間を原則月四十五時間、年三六〇時間とし、臨時的な特別な事情がある場合でも、年七二〇時間、単月一〇〇時間未満（休日労働含む）、複数月平均八〇時間以内（休日労働含む）としなければなりません。

そこで、厚生労働省は、問い合わせの多い相談として「『研修・教育訓練』等が労働時間に該当するか否か」についてのリーフレット「労働時間の考え方・『研修・教育訓練』等の取扱い」を公表しました。

◆労働時間とは

まず、労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間も、労働時間に該当すると解釈されています。

◆研修・教育訓練の取扱いについて

研修・教育訓練は、業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。

ただし、研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかつたりするなど、事実上参加を強制されている場合には、研修・教育訓練であっても労働時間に

該当します。（別表参照）

◆事前に労使で話し合いと確認を

厚生労働省は、次のようにアドバイスしています。

労働時間に該当しないとする場合には、上司がその「研修・教育訓練」を行うよう指示しておらず、かつ、その「研修・教育訓練」を開始する時点で本来業務や本来業務に不可欠な準備・後処理は終了しており、労働者はそれらの業務から離れてよいことについて、あらかじめ労使で確認しておきましょう。

具体的には、「研修・教育訓練」について、通常の勤務場所とは異なる場所を設けて行うことや、通常勤務でないことが外形的に明確に見分けられる服装により行うことなどを定め、こうした取扱いの実施手続を書面により明確化することが望ましいとしています。

（別表）

労働時間に該当しない事例

- ① 終業後の夜間に行くため、弁当の提供はしているものの、参加の強制はせず、また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会。
- ② 労働者が、会社の設備を無償で使用する許可をとった上で、自ら申し出て、一人でまたは先輩社員に依頼し、使用者からの指揮命令を受けることなく勤務時間外に行う訓練。
- ③ 会社が外国人講師を呼んで開催している任意参加の英会話講習。なお、英会話は業務とは関連性がない。

労働時間に該当する事例

- ① 使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど、実質的な業務指示で参加する研修。
- ② 自らが担当する業務について、あらかじめ先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学。

◆労働時間の前後の時間の取扱いについて

更衣時間について、制服や作業着の着用が任意であったり、自宅からの着用を認めているような場合には、労働時間に該当しません。

また、交通混雑の回避や会社の専用駐車場の駐車スペースの確保等の理由で労働者が自発的に始業時刻より前に

会社に到着し、始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示も受けていないような場合には、労働時間に該当しません。



「副業・兼業」

平成二十九年(二〇一七年)三月二十八日開催の働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が決定したことを踏まえて、厚生労働省では副業・兼業の普及促進を開始しました。

◆副業・兼業の現状

副業をしている者を本業の所得階層別にみると、本業の所得が二九九万円以下の階層で全体の約三分の二を占めています。また、雇用者総数に対する副業をしている者の割合を本業の所得階層別にみると、本業の所得が一九九万円以下の階層と一〇〇万円以上の階層で副業をしている者の割合が比較的高くなっています。

一方、副業・兼業を行う理由には、「収入を増やしたいから」「一つの仕事だけでは収入が少なく、生活自体ができないから」(複数就業者についての実態調査(J-PT調査)より)が最も多くなっています。

◆ガイドラインを作成

平成三十年一月に、副業・兼業について、企業や働く方が現行の法令のもとでどういう事項に留意すべきかをまとめたガイド

ラインが作成されました。同時にモデル就業規則も改定され、労働者の遵守事項の「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」という規定が削除され、副業・兼業について規定が新設されました。

◆企業へのヒアリング結果

第三回「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」(平成三十年十一月十一日開催)で提出された「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方について」の資料では、事務局が選定した企業十一社のヒアリング結果が報告されています。

副業・兼業を認める企業は、業種や規模に関わらず、次のような考え方が見られました。

◎自社社員に企業内だけでは身につけられない幅広い経験を身につけさせることにより、自社の人材の能力を高め、企業として、生産性の向上やイノベーションを進めていきたいという考え方。

◎収入面や自己実現の観点から労働者が希望することについて、「労働者の自由」を実現する観点から、法令遵守や

企業秩序に反しない範囲で認めようという考え方。

◎加えて、このような自由を認めることにより、労働者に魅力を感じてもらい、人材確保に役立てたいという考え方。

その一方で、企業の多くは、
①副業・兼業先に「雇用」を認めていない。
②時間通算の問題が生じないよう、法定労働時間内の副業・兼業しか認めていない。との取扱いをしています。

その理由は、実務の取扱いが困難なために対応ができないため、具体的には、副業・兼業先に「雇用」を認め、かつ、時間外労働を認めることとする、「日々の労働時間管理が実務上できない」、「労働者の申告に信頼性がない」、「裁量労働、フレックスなど、様々な労働時間制度がある中で、実務ができない」など、労働基準法第三十八条を遵守した制度運営ができないためやコンプライアンス上で実施できないためです。

◆今後検討すべき事項

副業・兼業の普及促進を図るためには、今後、労働条件分科会において次のような事項を検討すべきとしています。

- 労働時間管理の在り方
- 労働者の自己申告による労働時間の把握
- 「本業」及び「副業・兼業先」の考え方、三つ以上になった場合等の取扱い
- 副業・兼業の場合の競争禁止、情報漏洩等

十二月の労務手続 「提出先・納付先」

- 雇用保険被保険者資格取得届の提出(前月以降に採用した労働者がいる場合)
- 「公共職業安定所」
- 労働保険一括有期事業開始届の提出(前月以降に一括有期事業を開始している場合)
- 「労働基準監督署」
- (翌年一月六日)
- 健保・厚年保険料の納付
- 「郵便局または銀行」
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
- 「年金事務所」
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
- 「公共職業安定所」
- 本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで
- 給与所得者の保険料控除申告

書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出

「給与の支払者」

(賞与支給月の場合)

○賞与を支給したとき

●支払日から五日以内に賞与支払届と賞与支払届総括表の提出

●「年金事務所」

○賞与の支給がなかったとき

●賞与支払届総括表の提出

●「年金事務所」

編集後記

今年も残すところ一カ月を切りました。

今年五月に元号が改まり、七カ月を経過しました。和暦もいのですが、『今から〇〇年前』を『昭和(平成)△△年』に置き換えるときは、西暦が便利と感じる今日この頃です。

(まぐ)

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
TEL・075-611-5300
FAX・075-606-1906
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com