

### 【申6号】

## 事業場外労働の勤怠管理に関する緊急申し入れ

会社は、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、業務運営に必要な要員を確保したうえでテレワークや勤務免除による自宅待機などを懲済し、新たな働き方について取組みを進めてきました。このような中、令和2年度新規採用社員に対する集合研修についても、オンラインを活用するとともに課題等を付与するなど、例年とは違い在宅による研修に切替えて対応してきました。

厚生労働省は、2017年に「労働時間の適正な把握のための使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定し、使用者の責務として労働時間の適正な把握について位置付けています。しかし、在宅での労働時間の取扱い等における勤怠管理について



始終業時刻の確認をはじめ統一されていない実態が各箇所において浮き彫りになっています。このことから、あらためて多様な働き方を通じて就業形態が変化していく中において、労働時間の取扱い等については厳正を期すべき重要な課題であると考え、本日、緊急申し入れを提出しました。

1. 事業場外(テレワーク、自宅待機、研修等を含む。)における勤怠管理の考え方について明らかにすること。
2. みなし労働の考え方について明らかにすること。

#### 労働基準法第38条の2(みなし労働時間)

労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。

いわゆる、事業場外で労働する者であって、労働時間の算定が困難なものと言われています。



なお、在宅勤務(自宅)＝労働時間が算定困難ということではありません。

#### 【参考】

労働時間の適正な把握のための使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

厚生労働省は、2017年1月20日に労働時間の適正な把握のための新たなガイドラインを策定しました。

対象事業場：労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場

対象労働者：労基法第41条に定める者及び労働時間制が適用される労働者を除く全ての労働者

何でも構いません！職場での些細な疑問や仕事での不安なことがあれば気軽にひがし労まで問い合わせを！！