2月集中テレワークセミナー

「子育て」にかかる 法制度と労働時間

令和6年2月7日(水) 社会保険労務士法人№№

> 武田かおり 社会保険労務士

1

テレワーク一筋15年!! 武田かおり プロフィール 💆

社会保険労務士法人NSR



テレワークスタイル推進室 CWO

武田かおり



総務省地域情報化アドバイザー、テレワークマネージャー 一般社団法人日本テレワーク協会 客員研究員 日本テレワーク学会学会員



2008年~ テレワーク専門相談員就任

2016年~ 社会保険労務士法人NSRの役員就任

2019年~(一社) 日本テレワーク協会 客員研究員就任

<テレワーク推進活動>

2008年テレワーク専門相談員就任後、厚生労働省・総務省事 業等政府事業主催セミナー他、企業団体向けセミナー講演 500件以上登壇、テレワーク導入支援・相談1000件以上対応。

<テレワーク関係著書・執筆・動画> 2009年 社団法人全国労働基準関係団体連合会

お問合せページ

NSR

では、 「在宅勤務・導入のボイントと企業例」共著 2016年 労働新聞「テレワーク導入最前線」(全24回)連載 2018年 日経ムック『実践! テレワークで「働き方改革」」監修 2018年 同友館「地域とヒトを活かすテレワーク」共著 2018年 日本法令「テレワーク導入・運用の教科書」共著

2019年 内閣府「カエル!ジャパン通信Vol.136コラム」執筆 2020年 明南経営「LCG人事労務管理WEBカレッジ」 2020年 日経文庫「いまさら聞けないテレワークの常識」

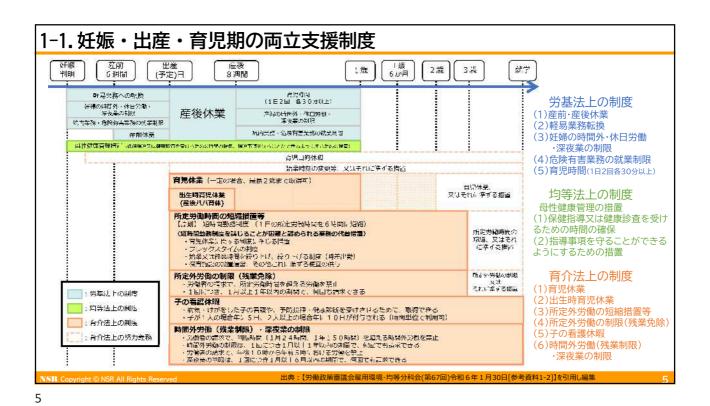
他、新聞·雑誌·TV出演多数。

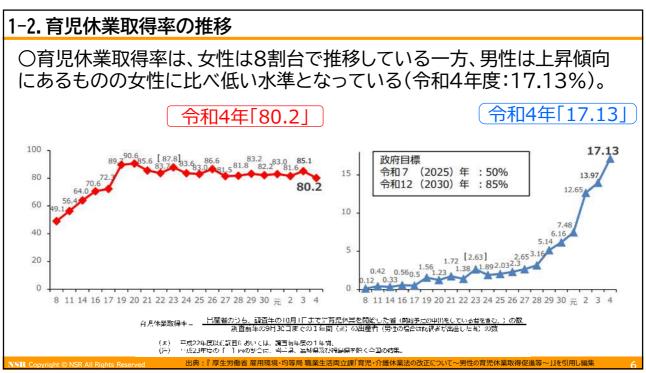






1. 育児のための 両立支援制度





1-3. 男女の育児休業の取得期間の状況

○育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上となっている一方、男性は約5割が2週間未満となっており、依然として短期間の取 得が中心となっているが、男性の「1か月~3か月未満」の取得は24.5%で、3番目に多い取得期間となっている。

【女性】

	5日 未満	5日 ~	2週間	1月 ~	3月 ~	6月 ~	8月	10月 ~	12月 ~	18月 ~	24月 ~	36月 ~
平成27年度	8.0	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	1 0.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

【男性】

		6月以上が95.3%											
	5日 未満	5 ⊟ ~	2週間	1月 ~	3月 ~	6月 ~	8月 ∼	10円 ~	12月 ~	18月 ∼	24月 ~	36月 ~	
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	(+ 0	ii n e	
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-3	0.1		
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	4	

2週間未満が51.5%

※ 調査対象:各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者 資料出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

7

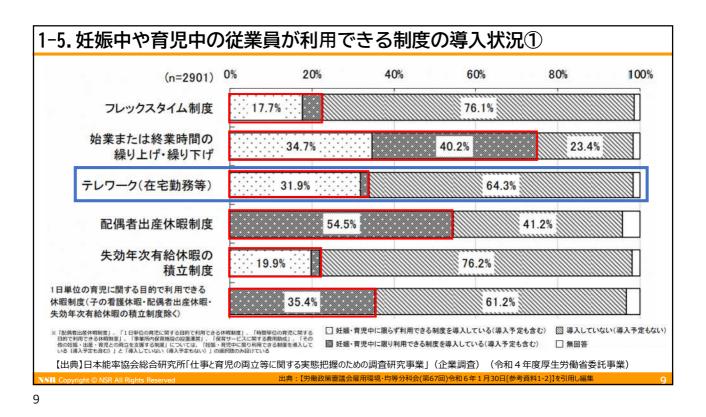
1-4. 育児のための両立支援制度(短時間勤務制度等)の導入状況

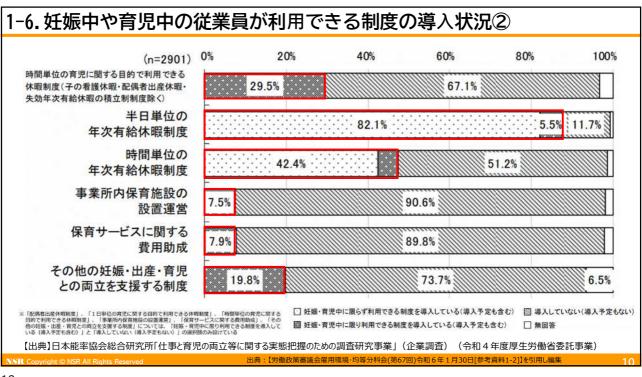
• 短時間勤務制度、所定外労働の制限の順で割合が高い。

育児のための両立支援 制度の導入状況 (%)

	制度あり	紀時間動務制度	所定外労働の制限	フレックスタイム制度	げ・繰り下げ 始業・終業時刻の繰り上	・連営・連営	措置 育児に要する経費の援助	育児休業に準ずる措置	等)	制度なし
総数	77.5	71.6	67.1	15.2	41.5	4.0	7.0	28.4	11.5	22.3
30人以上	90.8	85.9	82.7	20.5	49.5	7.4	11.6	31.8	19.5	9.2
500人以上	100.0	99.5	96.5	36.1	63.4	24.1	35.3	53.3	49.1	(#)
100~499人	97.9	95.5	93.0	25.1	51.7	11.3	17.3	34.6	27.9	2.1
30~99人	89.0	83.5	80.2	19.1	18.7	6.2	9.8	30.7	17.0	11.0
5~29人	74.7	68.5	63.7	14.1	39.8	3.3	6.0	27.6	9.8	25.1

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」(令和4年度)※「不明」と回答した事業所は除外しているため、合計は100%とならないものもある。





2. 両立支援制度の拡充等

11

2-1 子供が3歳になるまで「テレワーク」努力義務化を建議(厚生労働省)

厚生労働省「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について(報告)」別紙 より抜粋

(1)子が3歳になるまでの両立支援の拡充

① テレワークの活用促進

テレワークは、<u>子が3歳になるまで</u>の両立支援としても活用できるように促進することが適当であり、<u>テレワークを事業主の努力義務</u>とすることが適当である。

②短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置にテレワークを追加する。

(2)子が小学校就学前までの両立支援の拡充

- ①事業主が、以下の中から、労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者はその中から1つ選べることとするが適当である。
 - ※始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、 保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与
- ②権利として残業免除を請求できることとすることが適当である。

NSR Copyright © NSR All Rights Reserved 出所:厚生労働省公表 労働政策審議会建議「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(令和 5 年12月26日)

3. 短時間勤務制度

勤務時間の柔軟な設定

13

3-1. 育児のための所定労働時間の短縮措置の考え方

(4) 育児のための所定労働時間の短縮措置の考え方は、以下のとおりであること。 イ事業主が措置を講ずべき育児のための所定労働時間の短縮措置については、厚生労 働省令により、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなけ ればならないとしたこと(則第 74 条)。

「原則として6時間」とは、育児のための所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を6時間とすることを原則としつつ、通常の所定労働時間が7時間45分である事業所において短縮後の所定労働時間を5時間45分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容する趣旨であること。

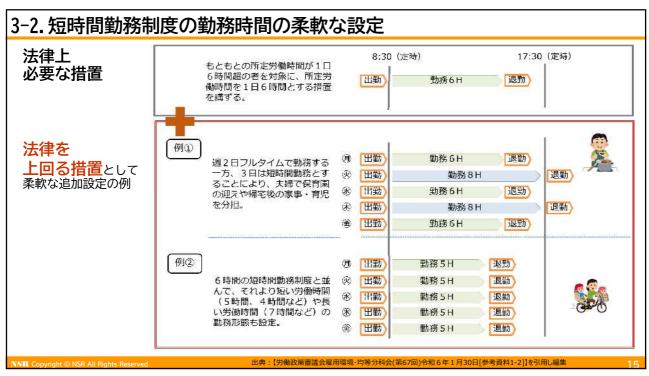
なお、例えば、1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、1日の所定労働時間を6時間とする措置とあわせて措置することは可能であること。

この場合、育児のための所定労働時間の短縮措置の対象となる労働者が、1日の所定 労働時間を6時間とする措置を実質的に選択できる状態となっていることが必要であ ること。

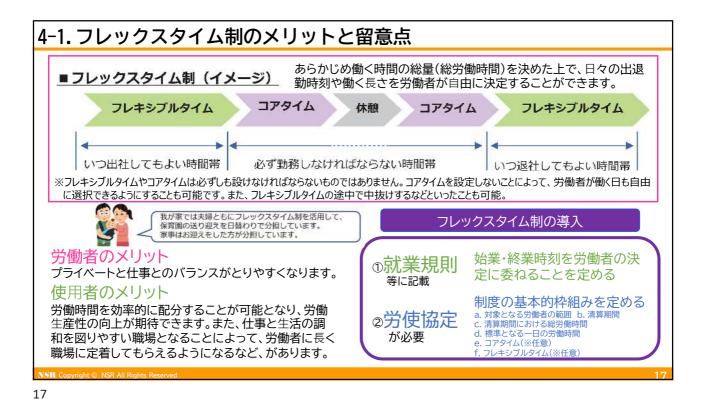
また、このような措置を講じた場合には、当該措置の全体が育児のための所定労働時間の短縮措置となること。

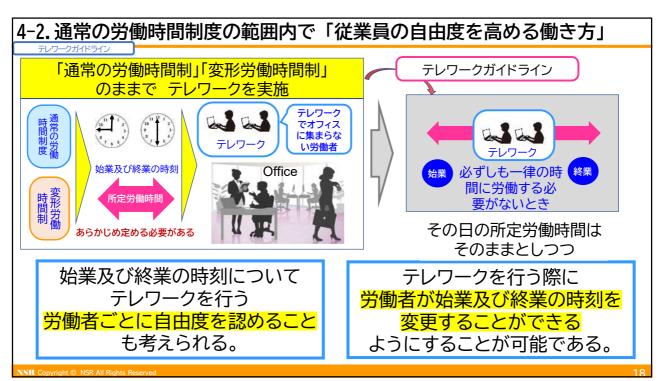
NSR Copyright © NSR All Rights Reserved

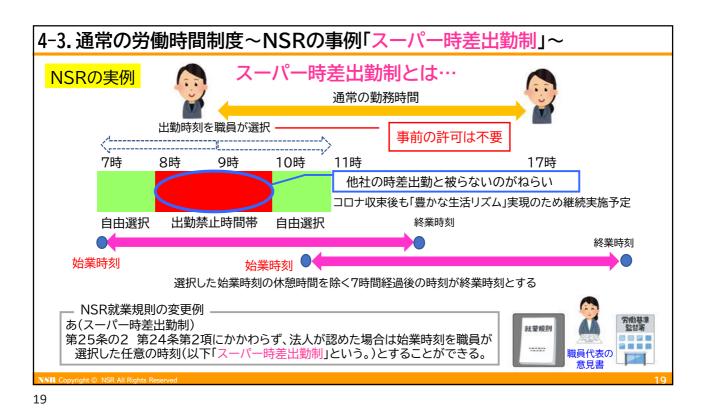
出典:【【通達】育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について(令和4年10月1日)】を引用し編集

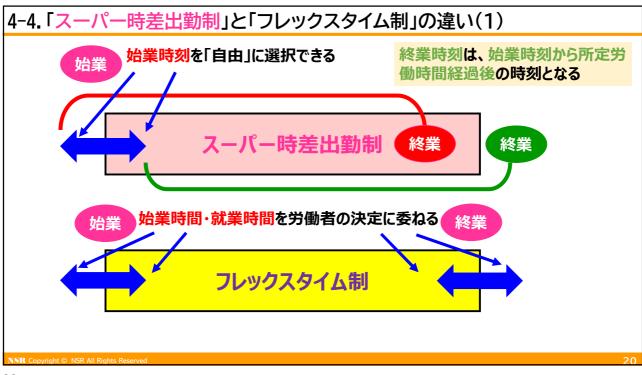


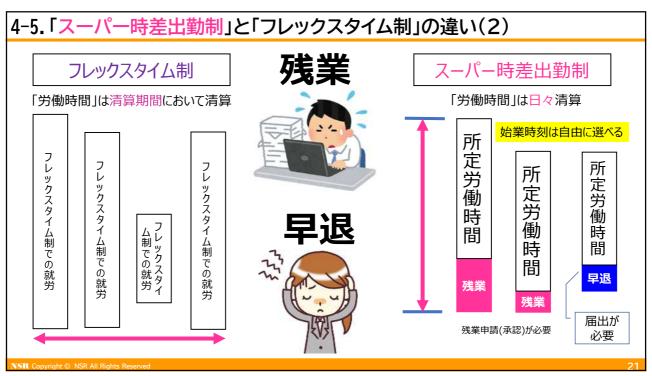
4. 労働時間制度の活用











5.労働時間の管理

5-1. 労働基準法-労働時間の適正把握ガイドライン

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日策定)

も踏まえた使用者の対応として、 次の方法によることが考えられる。

[労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置]

1. 始業・終業時刻の確認・記録

※賃金台帳には、労働者各人別の労働時間数を記入しなければならない 労基法108条、労基法施行規則54条1項5号

使用者は労働時間を適正に把握するため、労働者の<mark>労働日ごとの始業・終業時刻</mark>を確認し、これを<mark>記録</mark>すること

2. 原則的な方法



①使用者が、

により確認

自ら現認すること







②タイムカード、ICカード、パソコンの 使用時間の記録等の<mark>客観的な記</mark> を基礎として確認し、適正に記録

3. やむを得ず自己申告の場合

① ガイドラインの十分な説明

②実態調査の実施。乖離あれば補正。 (入退場記録やパソコンの使用時間等)

③適正な自己申告を

阻害する措置を設けてはならない

などの措置を講じる必要がある

① 情報通信機器の使用時間の記録等により、労働時間を把握すること

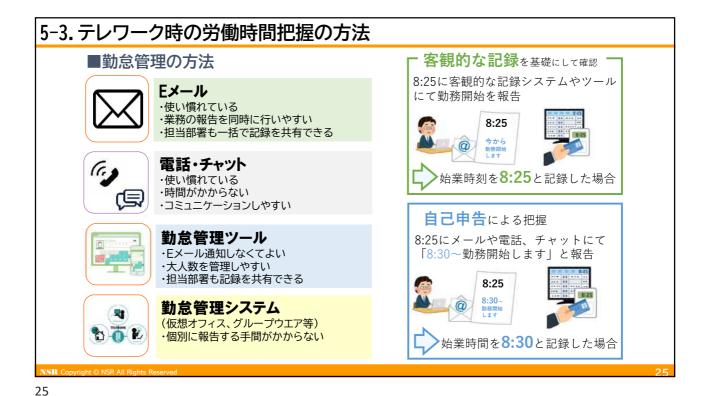
② サテライトオフィスへの入退場の記録等により労働時間を把握すること

23

5-2. 労働時間の把握

時間管理の把握について労働基準法(通達)と労働安全衛生法の比較

根	拠 条	文 等	労	動時間の適正な把握のためのガイドライン		労働安全衛生法第66条の8の3					
発 効 日 平成29年(2017年)1月20日						平成31年(2019年)4月1日					
対	象	者	1	全労働者(ただし、②と③は除く)		全労働者(ただし、②は除く)					
			2	労働基準法第41条に定める者は除く	2	高度プロフェッショナル制度の適用者					
			3	みなし労働時間制が適用される労働者を除く		※裁量労働制の適用者や管理監督者も含まれる					
目	目 的 等 労働基準法に定める、労働時間、休日、深夜業 等についての適正な把握				長時間労働やメンタルヘルス不調など、医師による面接指導が確実に実施されること						
時	間管理(の方法	1 2	使用者が、自ら現認 タイムカード、ICカード、パソコンの使用 時間の記録等の客観的な記録を基礎とし て確認し、適正に記録	1	タイムカードによる記録,パーソナルコン ピュータ等の電子計算機の使用時間の記 録等の客観的な方法					
			3	自己申告制により始業・終業時刻の確認 及び記録	2	その他の適切な方法(通達「労働者の自己申告」)					



5-3. 中抜け時間 ア中抜け時間 テレワークに際しては、一定程度労働者が業務から離れる時間が生じることが考えられる。 その方法として、例えば1日の終業時に、労働 者から報告させることが考えられる。 このような中抜け時間については、 労働基準法上、 使用者は把握すること いずれでもよい 把握せずに始業及び終業の時刻のみを把握することと 中抜け時間を把握する場合、休憩時間とし て取り扱い、 14:00 15:00 松用 休憩 ①終業時刻を繰り下げたり、②時間単位の 有給休暇(労使協定要)として取り扱う 休閒 中抜け時間を把握しない場合、始業・終 ■ 中抜け時間を把握しない場合 業時刻の間の時間について、休憩時間を 12:00 13:1 **松用** 除き労働時間として取り扱う 就輩親則 これらの中抜け時間の取扱いについては、あらかじめ使用者が就業規則等におい て定めておくことが重要である。

6.育児休業中の就労について

27

6-1. 育児休業中の就労について

育児・介護休業法上の育児休業は、休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度であり、休業期間中に就労することは想定されていません。

しかし、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその 事業主の下で就労することはできます。その場合、就労が月10日(10日を超える場合は80時間) 以下であれば、育児休業給付金が支給されます。

一方で恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業をしていることにはなりませんのでご注意ください。

- ※ 育児休業給付金の支給を受けるには、一定の要件を満たす必要があります。
- ※労働者が自ら事業主の求めに応じ、合意することが必要です。(事業主の一方的な指示により就労させることはできません。)
- ※事業主は、育児休業中に就労しなかったことを理由として、不利益な取り扱い(人事考課において不利益な評価をするなど)を 行ってはなりません。また、上司や同僚からのハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置を講ずる必要があります。

一時的・臨時的の事例

- ① 育児休業開始当初は、労働者Aは育児休業期間中に出勤することを予定していなかったが、自 社製品の需要が予期せず増大し、一定の習熟が必要な作業の業務量が急激に増加したため、 スキル習得のための数日間の研修を行う講師業務を事業主が依頼し、Aが合意した場合
- ② 労働者Bの育児休業期間中に、限られた少数の社員にしか情報が共有されていない機密性の 高い事項に関わるトラブルが発生したため、当該事項の詳細や経緯を知っているBに、一時的な トラブル対応を事業主が依頼し、Bが合意した場合

※ 恒常的・定期的な就労となる場合

労働者 F が育児休業開始当初より、あらかじめ決められた1日4時間で月20日間勤務する場合や、毎週特定の曜日または時間に勤務する場合

NSR Copyright © NSR All Rights Reserved

典:【厚生労働省ホームページ『育児休業中の就労について』】を引用し編集

20

テレワークで選ばれる企業になる!



ご清聴ありがとうございました。



社会保険労務士武田かおり

https://www.nsr-j.com Mail: kao@nsr-j.com

29