



## ●「研修・教育訓練等」をはじめとした労働時間の考え方 ～厚生労働省より提示～

いよいよ2020年4月からは、中小企業への「時間外労働の上限規制」が始まります。この適切な運用は、“労働時間の管理が正しくできているか”が基本となりますが、この度、厚労省より「労働時間の考え方」が出され、どこまでが労働時間に該当するのかについての具体的な説明がなされています。改めて、ご自身の会社の運用を確認されてはいかがでしょうか。

### 『労働時間』とは・・・

- ・使用者の指揮命令下に置かれている時間
- ・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

### <労働時間に該当しない例>

- 【研修・教育訓練の取扱い】
  - ・業務上義務づけられていない自由参加のもの。
- 【仮眠・待機時間の取扱い】
  - ・電話等に対応する必要はなく、実際に業務を行うこともない場合。
- 【労働時間の前後の時間の取扱い】
  - ・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。
- 【直行直帰・出張に伴う移動時間の取扱い】
  - ・移動中に業務指示を受けず、業務に従事せず、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されている場合。

### <労働時間に該当する例>

- ・研修等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、事実上参加を強制されている場合。
- ・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。
- ・先輩社員の業務を見学しなければ、実際の業務に就くことができないとされているような場合の業務見学。 など

## その他トピックス

- 「改正労働施策総合推進法」(パワハラ防止対策の法制化)  
施行期日は大企業2020年6月1日、中小企業2022年4月1日 ※事実上決定  
事業主に対して、パワハラ防止のための雇用管理上の措置義務が新設(相談体制の整備等)されるため、今後対応が求められる。

- 時間単位での取得が可能となる見込み(2021年1月～)  
～子の看護休暇・介護休暇～  
1日未満の単位で取得できない1日の所定労働時間が短い労働者の規定を削除し、半日単位の取得から、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続する時間(1日の所定労働時間数に満たないもの)での取得が可能となる見込み。

- 「はたらく価値観」の調査結果 ～20～30代: パーソルキャリア調べ～
  - ・仕事とプライベートの両立を求める意見 ……75%超
  - ・理想の残業時間 ……月10～20時間 など

- 身元保証書の見直しが必要となる可能性も(2020年4月1日～)  
保証に関する民法のルールが大きく変わり、個人が保証人となる根保証契約については、保証人が支払いの責任を負う金額の上限となる「極度額」を定めなければ、保証契約は無効となる。

## 今月の無料相談会

日時: 11/14(木) 13:00 - 17:00

場所: KRP4号館3階 BIZNEXT

### ●最近ご相談の多いテーマ

『パワハラ研修について』  
『パートへの賞与支給』

上記テーマ以外でも、大歓迎です。  
ご予約不要、お気軽にお越し下さい。  
(KRP4号館3階 BIZ NEXT受付へ)

～発行元～

**えがお**  
ワークラボ

代表理事 上田 恭子  
(特定社会保険労務士、組織力診断士)

<スタッフ: 特定社労士1名、社労士2名、行政書士2名、職員10名>

〒600-8813 京都市下京区中堂寺粟田町93 KRP4号館3階

TEL: (075) 352-2848 FAX: (075) 320-3689

【お問合せ先】 E-mail: [nikoniko.12@sage.ocn.ne.jp](mailto:nikoniko.12@sage.ocn.ne.jp) (えがお事務局)