



労働基準法上の賃金請求の対象となる労働時間とは？

【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ます。**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**は、労働時間に該当します。

【研修・教育訓練の取扱い】

研修・教育訓練について、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**。

※ 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。

【労働時間に該当しない事例】

- ① 終業後の夜間に行うため、弁当の提供はしているが、**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取った上で、**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 業務とは関連性がないが、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

【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。

思わぬトラブルを防ぐために、あらかじめ労使で確認しておきましょう！！

「研修・教育訓練」「着替えの時間」「直行直帰の移動時間」「出張の移動時間」「仮眠の時間」などについて、労働時間に該当するのかしないのかを、あらかじめ書面により明確化しておくなど、お互いの認識を確認し合っておきましょう。

《筆者：山本》

【労働時間の前後の時間の取扱い】

◎着替えの時間については、**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**。

◎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。

【直行直帰・出張に伴う移動時間の取扱い】

直行直帰・出張に伴う移動時間について、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、**自由な利用が保障されている**ような場合には、**労働時間に該当しません**。

【労働時間に該当しない事例】

- ① 取引先の会社の敷地内に設置された浄化槽の点検業務のため、**自宅から取引先に直行する場合の移動時間**
- ② 遠方に出張するため、仕事日の前日に当たる休日に、**自宅から直接出張先に移動して前泊する場合の休日の移動時間**

【仮眠・待機時間の取扱い】

仮眠室などにおける**仮眠の時間**について、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**ような場合には、労働時間に該当しません。

【労働時間に該当しない事例】

- ① 週1回交代で、夜間の緊急対応番を決めているが、当番の労働者は**社用の携帯電話を持って帰宅した後は自由に過ごすことが認められている**場合の当番日の**待機時間**

お知らせ

- 令和6年12月2日以降、従来の保険証が廃止されています（但し、経過措置として、令和7年12月1日まで使用できます。）

マイナ保険証をお持ちでない方は、手続きのご依頼の際、**資格確認書**の交付をお申し出ください。

- 令和7年度の任意継続被保険者の標準報酬月額の上限について

令和7年度の健康保険の任意継続被保険者の標準報酬月額の上限は、**32万円**となります。（現在は30万円）

- 戸籍謄本等の添付省略について

「健康保険被扶養者（異動）届」と「厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届」提出時に添付する戸籍謄本等について、以下のとおり**添付省略が可能です**。

【健康保険 被扶養者異動届】

令和6年11月以降は、事業主が届書の「**続柄確認済み**」欄の□に✓をしていなくても、被保険者と配偶者の婚姻関係、被保険者と20歳以下の子との親子関係を明らかにする場合で、被保険者と扶養認定を受ける方に**日本の戸籍があり、双方の個人番号が記入されている場合**は、戸籍謄（抄）本の添付省略が可能です。※ただし、子の出生を理由とする場合は、引き続き添付が必要です。

【厚生年金保険 養育期間標準報酬月額特例申出書・終了届】

従来：申出者と子の身分関係を明らかにするために戸籍謄（抄）本が必要でした。

令和6年11月以降：申出者と子に日本の戸籍があり、双方の個人番号の記入があれば添付省略が可能です。

令和7年1月以降：**個人番号の記入がない場合でも**、事業主が届書の「**確認済み**」の□に✓を記入している場合は、添付省略が可能です。

- 令和7年1月から、「**離職票**」を離職者のマイナポータルに直接送付できます

「離職票」とは離職後に雇用保険の求職者給付（基本手当等）を受給するために必要となる書類です。

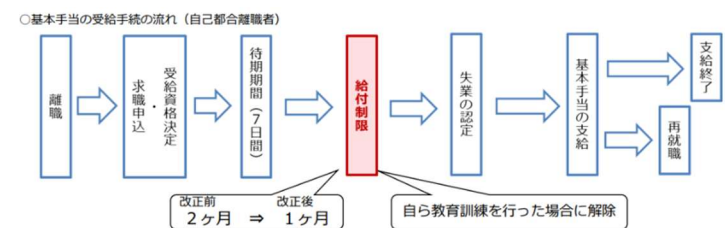
現在は離職前の事業所からお送りしていますが、令和7年1月20日からは、ハローワークから離職者のマイナポータルに直接送付することが可能となっています。

（あらかじめマイナナンバーをハローワークに登録していること・マイナナンバーカードを取得し、マイナポータルの利用手続きを行うこと・事業所が電子申請により雇用保険の離職手続きを行うことなどの条件を満たす場合に限りです）

- 自己都合退職者の基本手当の給付制限が変わります～令和7年4月1日より～

要件を満たす公共職業訓練等を受ける受給資格者は給付制限なく基本手当を受給できるようになります。

また、正当な理由のない自己都合退職者への基本手当の給付制限期間が1ヶ月に短縮されます。ただし、短期で入退社を繰り返すのを防止するため、5年間で3回以上正当な理由のない自己都合退職を行った人の給付制限期間は3ヶ月とされます。



- 障害者雇用調整金・報奨金の支給調整について～令和6年度より～

【障害者雇用調整金（常時雇用労働者数100人超）】

調整金について、支給対象人数が月10人を超える場合には、当該超過人数分への支給額が23,000円となります。（本来額：29,000円から6,000円を調整）

【報奨金（常時雇用労働者数100人以下）】

報奨金について、支給対象人数が月35人を超える場合には、当該超過人数分への支給額が16,000円となります。（本来額：21,000円から5,000円を調整）



企業の経営者の皆様を全力投球で応援致します



社会保険労務士法人 鍋島事務所

〒321-0923 宇都宮市下栗町2750-2

TEL: 028-635-9752 FAX: 028-635-9298

ホームページ <http://www.nabeshima-sr.or.jp>

E-mail: nabeshima@nabeshima-sr.or.jp

