

事業場外労働の勤怠管理に関する緊急申し入れ 申6号 団体交渉を行う!

会社回答

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。

- ・研修の場合の出退勤は、授業の開始・終了時にいなければならないということになる。
- ・**次年度の新入社員研修は、その時の状況になってみないとわからない**ところもあり、今は申し上げる状況にはない。
- ・**研修はみなしの取扱いである**ので、常々会社からの具体的な指揮命令を受ける状態にあるということでもない。また、自身の勉強と研修カリキュラムとしての勉強との区分けは難しい部分もあるところからすると、**労働時間の算定がし難いと判断をして管理してきたことは必ずしも不適切なものではない。労働時間の管理は適切に行っている。**
- ・研修時間には十分余裕を持っている。**基本的には7時間30分でみなすことになるが、個別に相談やオーバーするというような声がか聞こえてくれば会社としてしっかり対応していきたい。**
- ・通信費について**本人の費用負担が生じたものは会社でそれに相当するものを支払っていると認識をしている**が、正確には確認して返したい。
- ・今回、新型コロナウイルスの関係で、**やむを得ず研修が事業場外の自宅で行っていただくことになり、法律上の事業場外で業務をした、かつ、労働時間も算定し難い**というところで該当してくる
- ・今回の自宅での学習については**常時通信可能な状況には当然なかったもので、結果としてみなしとして対応してきた。**
- ・来年度どうするかは**労働時間を算定できる環境もできればそのようにするという事である**と思う、研修の中身に関して**時間管理が難しいと判断されれば労働時間をみなして**、その中で適切にカリキュラムを検討していくことになる。
- ・**自宅待機での電話やメールを活用して始業時刻を連絡することは、勤務形態も職場、系統によって異なる部分があるので、特に必須とまではしていない。あくまでも各支社・各現場の判断**である。
- ・細部の取扱いについてまで**本社から統一的に行っていくということが必ずしも正解とは限らない。**
- ・今回の新型コロナの中でも実際に労働していただいているわけではないので**事前又は事後速やかに欠勤願あるいは届を提出していただくこととしている。**
- ・一律に**自宅待機だから一歩も出るなどということまで指示しているものではない。**基本は自宅に居ることであるし、急に呼び出すということも有り得るのでその趣旨に反するようなら居ていただくには困るということ。
- ・仮に自宅待機を事前に指示をしていて自宅待機として1日を過ごされたということであると、**事後それが自宅待機ではないような勤務の認識とということにすることはない。**事実に基づいて判断をしていくことになる。

2. みなし労働の考え方について明らかにすること。

- ・**今年度の新入社員研修は7時間半の中で余裕をもって終わるような中身としてカリキュラムを作成しているというところで、みなし勤務ということ整理をしているという判断をした。**
- ・どこまでが労働時間かということが中々整理しきれないというケースも出張の中においては往々にして有り得る。そうした部分は労働時間の算定がし難いということで、**出張の中身としてどこまでが労働、どこまでが労働じゃないということが算定し難い**という場合は、**みなし労働になるということである。**
- ・会社が主観的に判断をしてみなすということではなく**事実に基づいて判断していくものになるので、法令やガイドラインを踏まえながら実態に即して判断をしていく**ということの性質のものである。
- ・**労働時間管理はしっかり現行の制度の中でやっつけなければならぬ、やっつけていくことが会社の責務である。**また、今後も健康の管理ということ会社で課せられた法律上の制度でもそうであり、**変革 2027 で示している働きがいの向上という中で健康経営ということも言っているわけであって、健康は働きがいをもって働いていく中でも前提になると思っているので、そうした健康管理ということを引き続きしっかりとやっていきたい。**

労働時間管理は会社としての責務だ！徹底することを強く要請！