



■ 在宅勤務と労働法 ■

新型コロナウイルス感染症対策を契機に、インターネットなどを活用し事業場以外で勤務するテレワークが急速に広がりました。テレワーク時にも労働基準法などの労働法令は適用されます。今回は多くの企業で取り入れている「在宅勤務」について、労働法令の面から注意点やポイントをまとめました。

項目			ポイント
【労働時間と賃金】	・労働時間	・始業、終業時刻の確認、記録が必要です。 ・原則、通常の労働時間制（1日8時間週40時間）が適用されます。	・労働時間管理の方法として、Eメールや電話、勤怠管理ソフト等が活用できます。
	・割増賃金	・原則、上記の労働時間を超えた場合、割増賃金の支払いが必要です。	
	・最低賃金	・在宅でも事業場での勤務と同様、最低賃金が適用されます。	
【安全衛生】	・ストレス	・事業主の安全配慮義務として、メンタルケア、生活リズムの乱れや過重労働に注意が必要です。	・オンライン会議などを活用して、上司・部下や同僚とコミュニケーションをとることも重要です。
	・ケガ、病気	・在宅勤務中でも業務が原因で生じたケガ、病気は労災の対象になります。	・右のイラストなどを参照に作業環境を整備しましょう。
【人事管理】	・新規採用、 労働契約内容の変更	・新たに雇用する際は、労働条件通知書での明示が必要です。 ・既存の社員が新たに在宅勤務をする時は、労働契約の変更（就業場所の変更）をできる限り書面で行ってください。	以下についてもよく話し合い、確認する事が重要です。 ・事業場での勤務とは異なる特別の取扱いや内容 ・業務内容や本人の希望 ・費用負担、手当

自宅等でテレワークを行う際の作業環境整備

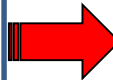


■ 子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります ■

育児・介護休業法施行規則等の改正により、令和3年1月1日以降、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得できるようになりました。（育児休業や介護休業とは別物ですので、ご注意ください）

改正前

- ・半日単位での取得が可能
- ・所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・時間単位(1時間の整数倍)での取得が可能
- ・全ての労働者が取得できる

これに伴い、育児・介護休業規定にある半日単位での取得を時間単位に改める必要があります。就業規則の改定については、お気軽にあおば事務所までお問い合わせください。

また、時間単位での取得が可能になることで、勤怠管理についても残日数の管理などの面で影響が出てきますので、自社で勤怠システムを導入している場合には、その対応もご確認頂けますようお願いいたします。

～ その他のお知らせ ～

<電話以上訪問未満の打合せ>

あおば事務所では、**Zoom（テレビ会議）**による**面談・会議・研修等に対応**しております。

<各種手続き連絡票をお送りいただいている事業主様>

あおば事務所では、**クラウド環境による手続きのご依頼に対応**しております。

■ 労働基準監督署の監査が増えてきています ■

労働基準監督署が事業所様への監査を実施する機会が増えておりますので、主な指摘事項をご案内させていただきます。

指摘事項

- ・ 36協定の定める時間以上の残業をさせている。
- ・ 常時10名以上の従業員がいるのに就業規則の作成・届け出をしていない。
- ・ 深夜勤務をしている従業員に6ヶ月毎の定期健康診断をしていない。
- ・ 10日以上有給休暇を与えた従業員に1年以内に5日以上取得させていない。
- ・ 労働者名簿を作成していない。
- ・ 労働時間の管理をしていない
- ・ 健康診断個人票を作成していない。
- ・ 従業員に休憩を与えていない。

指摘事項につきご不明な点や、事業所様にて指摘事項に相当する内容が不明でしたら、お気軽にあおば事務所までお問合せください。

■ オリンピック開催のため2021年の祝日が移動となります ■

オリンピック開催予定に合わせて下記祝日が移動となることが決まっております。

「海の日」7月19日 → 7月22日へ、「スポーツの日」10月11日 → 7月23日へ、「山の日」8月11日 → 8月8日へ

これにともない、上記期間を含む自社のカレンダーを作成されている会社様におかれましては変更をするか検討の必要があります。

また、1年の変形労働時間制を採用されている会社様におかれましては、休日数に変更が生じない場合はカレンダーを労基署へ再提出する必要はありません。