

# Business Partner office NEWS

2020年  
11月号



## 法律相談Q&A

### — 在宅勤務なら「事業場外みなし労働」？ —

Q: このたび在宅勤務制度を取り入れましたが、労働時間が把握しにくいため、今後は事業場外みなし労働時間制の適用を考えています。

A: 事業場外みなし労働時間制は、  
・労働者が事業場外で業務に従事した場合で、  
・使用者の具体的な指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なとき  
に原則として所定労働時間労働したものとみなす制度で、ガイドラインでは上記の「労働時間の算定が困難」について、以下の要件をいずれも満たす必要があるとされています。

① 情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていない（黙示を含む指示に即応する義務がない状態）こと

使用者が情報通信機器で随時具体的指示を行い、労働者がそれに備えて待機しつつ実作業を行う状態や手待ち状態で待機という状況は「労働時間の算定が困難」とは言えません。

② 随時使用者の具体的な指示に基づいて業務を行っていないこと

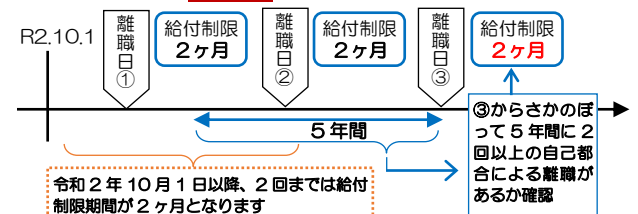
業務遂行について労働者の裁量があることを要請するもので、ここでいう「具体的な指示」には、例えば業務の目的・目標・期限等の基本的事項の指示やこれらについての所要の変更の指示などは含まれません。逆に、業務につき詳細に指示等を行っているのであれば、労働時間の把握も可能であるということです。

事業場外みなし労働時間制は1日単位での運用もちろん可能ですが、他にも様々な要件があるので、本当に労働時間の把握が難しいのか、まずは業務内容の洗い出し・分析をお勧めします。

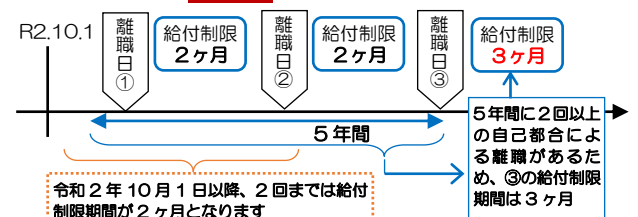
## 失業等給付の給付制限期間の短縮について

令和2年10月1日以降に離職された方は、正当な理由がない自己都合退職の場合であっても、5年間のうち2回までは給付制限期間が2ヶ月となります。

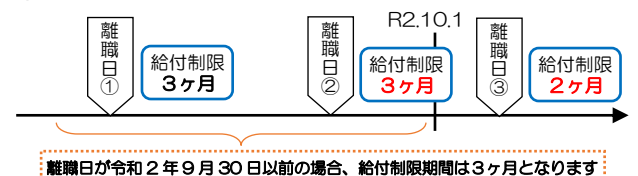
① 給付制限が2ヶ月となる場合



② 給付制限が3ヶ月となる場合



③ 令和2年9月30日以前の自己都合退職の場合



## 標準報酬月額の特例改定の延長等について

**社会保険の特例改定**（新型コロナウイルス感染症の影響による休業で令和2年4月～7月までの間に報酬が急減した方につき、翌月から標準報酬月額の改定が可能）に関し、以下の延長等の特例措置が講じられます（いずれも手続期限はR3.3.1）。

① **令和2年8月～12月までの間に報酬が急減した方も特例改定の対象になります。**

② **令和2年5月又は6月に特例改定を受けた方**（4月又は5月に報酬が急減）で、**8月の報酬が、9月の定時決定による標準報酬月額に比べ2等級以上低い方**については、**8月の報酬に基づく定時決定の保険者算定が可能**になります。