

中村事務所会報

◆ 業務内容 ◆

- 労務管理・経営管理相談
- 労働法令・社会保険諸法令相談
- 労働保険関係事務（労災・雇保）
- 社会保険関係相談（健保・厚年）
- コンピューターによる人事管理（賃金計算等）

発行所 社会保険労務士法人 厚生労働省 公認
労務管理 中村事務所
経営管理
〒550-0014
大阪府大阪市西区北堀江1丁目22番20号
北堀江ファーストビル2階
TEL(06)6531-5411(代)

発行人 社会保険労務士 中村昭彦

TOPIC1

テレワーク導入における ルールの作り方

TOPIC2

通勤手当の決め方のポイント

冬の屈斜路湖・氷面鏡(北海道)kiki / PIXTA(ピクスタ)

2026/FEB

2

令和8年2月号

【NISAの日】毎年2月13日は「NISAの日」です。2014年にNISA（少額投資非課税制度）が開始されたことを記念して制定され、金融庁や各業界団体等が投資の基礎知識やNISAの仕組みを周知するための広報活動に取り組んでいます。NISAの口座を保有する人は年々増加しており、2025年6月末時点で約2696万人。口座開設が可能な18歳以上の日本の人口約1億275万人（2020年国勢調査）に対する口座保有率は約26%になります。NISA取扱業者である金融機関の多くは、職場を通じてNISAを利用できる「職場つみたてNISA」を取り扱っています。これは事業主等が取扱業者と契約し、その業者の選定する金融商品の中から従業員が自身の判断で投資を行う仕組みで、積立金は給与天引きが可能。福利厚生を増進を図ることを目的とした制度です。

テレワーク導入におけるルールの作り方

テレワークは、新型コロナウイルスの感染拡大への対応策として推奨されて以降、急速に普及しました。現在は一部企業で縮小ないし中止する動きがあるものの、多くの企業や団体では日常的な働き方へと変化しています。ここでは、テレワークを実施する際の労働時間の取扱いについて確認します。

テレワークの有用性と課題

テレワークは、情報通信技術を利用し、時間や場所を有効に活用することができる柔軟な働き方です。急速な少子高齢化とそれに伴う生産年齢人口の大幅な減少などで社会構造が変化するなか、テレワークの活用は労働力不足の解消や地域の活性化、仕事と育児・介護・治療との両立、人材確保・離職防止など、社会が抱える様々な課題の解決に資すると考えられています。

テレワークによる働き方は、所属オフィス以外での勤務となるため、仕事と仕事以外の切り分けが難しく、長時間労働になりやすい傾向にあります。また、中抜け時間などテレワーク特有の事象があることから、適切な労務管理が求められます。厚生労働省は、2025年7月にガイドラインを改定。テレワークの導入および実施にあたり、労務管理を中心とした労使双方にとって留意すべき点や望ましい取り組みなどを明示し、さらなる普及定着を図る方針です。

法令の適用

労働基準法上の労働者がテレワークを行う場合は、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法などの労働基準関係法令が適用されます。テレ

ワークにおいても、時間外、深夜または法定休日に業務を行った場合（以下、時間外労働等）は、時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）の締結・届出や割増賃金の支払いが必要となります。

テレワークにおける労働時間の管理については、厚生労働省の「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」に基づき、労働時間を適切に把握しなければなりません。勤怠管理の方法としては、テレワークに使用する情報通信機器の使用時間による記録や、サテライトオフィスへの入退場の記録など客観的な記録での管理が推奨されています。また、労働時間の自己申告制とする場合は、労働者にその実態を記録することについて十分な説明を行い、記録された時間と実際の労働時間に乖離があるときは検証・補正するなどの対応をしつつも、労働者の申告を阻害しないように留意しましょう。

勤怠管理上の留意点

テレワークでは、労働者が一定程度業務から離れる「中抜け時間」が生じます。労働基準法上は、始業および終業時刻のみ確認することで問題はありませぬ。

中抜け時間を把握するには、使用者が業務の指示をしないこと及び労働者の自由利用が保障されて

いることが前提となります。中抜け時間を休憩時間とする場合は、就業規則などに就業時刻の変更がある旨を記載した上で、労働者の報告に基づいて、始業時刻の繰り上げまたは終業時刻の繰り下げを行うとよいでしょう。また労使協定を締結した場合は、「中抜け時間」を時間単位の年次有給休暇の取得として取り扱うことも可能です。

通勤時間や出張中の移動時間については、使用者の明示または黙示の指揮命令下で行われる場合は、労働時間に該当します。就業場所間の移動時間も、業務に必要な移動を命じるなど使用者の指揮命令下に置かれている場合は、労働時間に該当します。一方、労働者の都合により移動し、その間の自由利用が保障されている場合は、法的には休憩時間として取り扱うことが可能です。

また、時間外労働等について事前許可制や事後申告制を適用している場合、労働者の申告がない、もしくは許可をしなかった場合でも、業務量が過大であったり、明示または黙示の指揮命令があったと解し得る場合には、労働時間とみなされることがあります。使用者は、テレワークにおける勤怠管理のルールを明確にして労働者に周知し、必要に応じて労働時間や業務内容などの見直しを行うことが重要となります。



労働時間制度における運用

テレワークは、労働基準法上の労働時間制度で実施可能な働き方です。現状の労働時間制度の下で一部導入することが可能である一方、テレワークを中心とした働き方とする場合には、労働時間制度を変更して運用することも可能です。

通常の労働時間制度および変形労働時間制においては、一律に在席し一定時間に勤務する必要がない場合は、就業規則などに明示することにより、テレワークを行う労働者ごとに始業および終業時刻を自由に変更し、設定する運用が考えられます。

フレックスタイム制は、労使協定の締結および就業規則などに定めた一定の期間について、あらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が始業および終業時刻、労働時間を決定することができる制度です。テレワークと併用することにより、在宅勤務の日は労働時間を短縮し、オフィス勤務の日は労働時間を長くするなど、労働者の都合に合わせて効率的に働くこ

とが可能です。中抜け時間についても、労働時間を調整することにより柔軟に対応することができます。さらに、企業の実情に応じて、必ず勤務しなければならない時間帯である「コアタイム」を設定する場合には、オフィス勤務を求める日は設け、テレワークの日は設けないなど業務の効率化を図ることも可能となります。

みなし労働時間制度等での運用

事業場外みなし労働時間制は、労働時間の一部または全部について、事業場外で業務に従事した際、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場合に、所定労働時間または業務の遂行に通常必要とされる時間を労働したものとみなす制度です。テレワークにおいては、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こと、またその業務が随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないことのいずれの要件も満たす場合にのみ適用することができます。

また、テレワークは裁量労働制

においても適用することができます。裁量労働制は、労使協定や労使委員会で決議した時間を労働時間とみなし、業務遂行の手段や時間配分の決定に使用者が具体的な指示をしないことが要件となります。対象は、省令・告示により定められた専門性の高い20業務、あるいは事業の運営に関する企画、立案、調査及び分析の業務に従事する労働者です。

運用においては、労働者の健康確保の観点から、勤務状況を把握し、適正な労働時間管理を行う責務があります。定期的の実労働時間とみなし労働時間の乖離を確認し、設定されたみなし労働時間が適切であるか、労使で確認する機会を設けることが重要です。結果次第では、業務量の見直しや労働時間の実態に合わせたみなし労働時間の再考が必要となります。

長時間労働への対策

テレワークによる長時間労働を防ぐには、時間外や休日における業務指示や報告に関するメールの送付を抑制したり、システムへのアクセスを制限するとよいでしょう。時間外労働等については、業務可能な時間帯や時間数など勤怠に関するルールを設け、労働管理システムを活用し超過した場合は自動で警告を発信するなどで注意喚起を行うことも効果的です。

テレワークを推進するなかで、従来の業務遂行方法や労務管理の在り方を見直すことは、生産性の向上につながります。労使双方にとって有益となるように推進していきましょう。

通勤手当の決め方のポイント

多くの会社では従業員が居住する自宅から会社までの通勤費を「通勤手当」として支給しています。この通勤手当の有無及び支給額の決め方については迷うところでもあります。そこで、通勤手当の支給基準を定める場合の留意点についてまとめます。

通勤手当とは

通勤手当とは、従業員の通勤にかかる費用を、会社が手当としてその全額または一部を支払うもので、企業規模を問わず多くの会社が支給しています。

しかし、通勤手当の支給は、法的に義務付けられた賃金ではないため、支給する場合でも支給基準や支給額の決め方が会社ごとに異なります。また、在宅勤務者の増加により、通勤手当を廃止する会社もあります。

通勤手当は所得税法上の給与所得に該当し、国税庁が示す1カ月の非課税限度額までであれば、所得税は課されません。

非課税限度額については、電車やバスなどの公共の交通機関を利用する場合と、マイカーや自転車通勤する場合とで異なります。なお、2025年11月20日に通勤手当の非課税限度額の改正が施行され、自動車や自転車などの使用による非課税限度額が引き上げられました。

通勤手当のルール化

通勤手当の支給は労働条件の一つですので、支給する場合は支給対象者、支給条件、支給額基準、申請手続などを就業規則や賃金規程など(以下、就業規則等)に定める必要があります。

例えば、通勤定期代は1カ月単

位より3カ月単位、6カ月単位の方が安くなりますので、その支給単位を決めなければなりません。新幹線通勤など遠方からの通勤については、支給上限額を設けるか否かという問題もあります。

在宅勤務を認めている場合は、通勤日数などを基準に定期代相当額で支給するのか、旅費交通費として実費支給するのかなどの問題があります。定期相当額と出勤日数に応じた実費を計算しての比較となりますが、実際に何日まで出勤したら定期相当額が実費を上回るのか算出し、例えば「〇日よりも多い出勤の場合は定期額を支給する」などと決めておくのも方法の一つです。

また、マイカーや自転車での通勤を認めている場合においては、会社から何km以上の居住者を支給対象とし、支給額はいくらとするかなどの検討も必要です。

通勤の経路及び方法の基準

通勤手当の支給条件を定めた規則としてよくあるのが、「通勤手当の支給に係る通勤の経路及び方法は、最も経済的かつ合理的な経路及び方法により会社が認めたものに限り」というものです。

この場合によく問題となるのは、通勤に係る経路及び方法が複数ある場合に「経済的な経路及び方法」(通勤手当が安い方)と「合理

的な経路及び方法」(通勤時間が短い方)のどちらを優先するのかということです。一般的に、通勤手当が高くても通勤時間が短い方を望むのは従業員で、通勤時間が多少かかっても経済的な経路及び方法を選択したいのは会社であるため、その利害は相反することになります。

この点について、裁判例では「『経済的』であるとは、基本的に他の経路と比較して運賃等が低額であること、『合理的』であるとは、基本的に他の経路と比較して所要時間が短いことを指す」と示しています(平30.10.24東京地裁判決)。そして、「何をもって最も経済的かつ合理的であるかの判断は、双方の要素の差の程度を比較考量して決める他ない」としています。同裁判例では、最短経路によれば通勤時間が10分短縮できるとして、従業員が同経路に基づく通勤手当を請求した事案に対して、他の経路の定期券代金相当額(3カ月分)との差が1万円以上に上ることに照らすと、必ずしも所要時間の差を重視すべきとはいえ、従業員が請求する最短経路は、最も経済的かつ合理的な経路とはいえないとして、従業員の請求を認めませんでした。

会社として通勤時間と経済性のどちらを基準とするかも決めておく必要があります。

01

動画でわかりやすく解説 取適法の特設サイトを開設

2026年1月1日から「下請代金支払遅延等防止法(下請法)」は「中小受託取引適正化法(取適法)」として、「下請中小企業振興法(下請振興法)」は「受託中小企業振興法(振興法)」として改正、施行されました。従来の「親事業者」は「委託事業者」に、「下請事業者」は「中小受託事業者」に名称が変更され、適用対象となる取引や事業者の範囲も拡大されています。法改正に伴い、公正取引委員会はウェブサイト上に「取適法特設ページ」を開設。改正のポイントについて動画で紹介するほか、「中小受託取引適正化法ガイドブック」も公開しています。

03

全体で5%以上の賃上げが目標 連合の「2026 春季生活闘争方針」

日本労働組合総連合会(連合)は、2025年11月28日に「2026 春季生活闘争方針」を確定しました。方針では、すべての働く人の生活を持続的に向上させるマクロの観点と各産業の「底上げ」、「底支え」、「格差是正」の取り組み強化を促す観点から、ベースアップと定期昇給を合わせた賃上げ率は全体で5%以上、中小企業は6%以上を目指すとしています。また、雇用形態間格差の是正を図るため、有期・短時間・契約等で働く人の賃金は7%を目安に引き上げに取り組みます。春闘は例年3月中旬に主要企業の集中回答日が設定されます。

02

解雇等をそのまま受け入れた人が9割以上 解雇等に関する労働者の意識を調査

厚生労働省は2025年11月に、「解雇等に関する労働者意識調査」(概要)を公表しました。調査で解雇または雇止めの経験者にその理由を尋ねたところ(複数回答)、「経営状況の悪化」(34.0%)が最も多く、次いで「自身の担当する業務がなくなったから」(14.3%)、「会社の倒産」(10.5%)の順で続いています。解雇等をされたときの紛争解決制度の利用については、「利用した」が7.6%、「利用していない」が92.4%。制度を利用しなかった理由は「制度をよく知らなかったから」、「解雇はやむを得ないと思ったから」などが多い結果となっています。

04

約7割の企業が従業員の自己啓発を支援 民間企業の勤務条件制度等調査を実施

人事院は、国家公務員の勤務条件等を検討するための基礎資料を得ることを目的として、毎年「民間企業の勤務条件制度等調査」を実施しています。2024年度は初めて「自己啓発の支援の状況」について調査(2025年9月公表)。従業員の自己啓発を支援する取組を実施している企業の割合は約7割と報告しています。支援内容については(複数回答)、「外部講座等受講への金銭的な支援」が最も高く、8割を超えています。その他、「社宅の状況等」、「業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度」についても調査・報告しています。

四季を彩る言葉

今この季節にまつわることわざや故事成語を挙げ、その意味や由来を紹介します。

氷は水より出でて水より寒し

「水からできた氷が、水よりも冷たくなる」との意で、「元のものよりも程度がまさること」、「弟子が師よりもまさること」のたとえで使われます。中国・戦国時代の思想家・荀子の著『荀子』勸学篇に、同様の意味である「青は藍より出でて藍より青し」とともに記されています。

梅に鶯

鶯は早春に他の鳥に先駆けてさえずりを始めることから「春告鳥」とも呼ばれます。概ね2月下旬に九州や四国、関東の一部で鳴き始め、次第に北上して4月下旬に北海道に達します。このことわざは、花咲く梅の枝に鶯がとまっている光景が絵になることから、「とりあわせのよいもの」や「美しく調和するもの」、「仲のよい間柄」を表す時に用いられます。



「転職」に対する労働者の反応を探る

企業にとって「転職」は、生産性向上や人材育成につながる人事戦略の一つです。しかし、働き方の変化によって社員の退職リスクを高める原因にもなっており、転職制度を見直す企業も増えているようです。ここでは、「転職」に関する実態調査の結果を紹介します。

転職制度がある企業は53%

求人サイト等を運営するエンが、企業の人事担当者を対象に行った「『転職』に関する企業の実態調査レポート」(2025年11月公開)によると、転職制度が「ある」企業は53%、「ない」企業は47%でした。従業員数が多い企業ほど転職制度がある割合は高くなっています。また、「ある」の割合を業種別で見ると「流通・小売関連」が73%、「商社」が71%で7割を上回りました。一方、最も少なかったのは「IT・インターネット関連」の38%となっています。

次に、直近3年間の転職辞令に対する社員の反応についての回答

を見ると(複数回答)、「配慮要望」が43%、「拒否」が24%、「退職」が11%、「特になかった」が43%でした。このうち、「配慮要望」、「拒否」、「退職」があったと答えた企業に、社員から伝えられた理由について尋ねたところ(複数回答)、「家族の介護・看護」(46%)、「子どもの就学」(41%)、「配偶者の勤務」(36%)、「未就学児の育児」(30%)で3割を超えています。

経験者の約7割が単身赴任

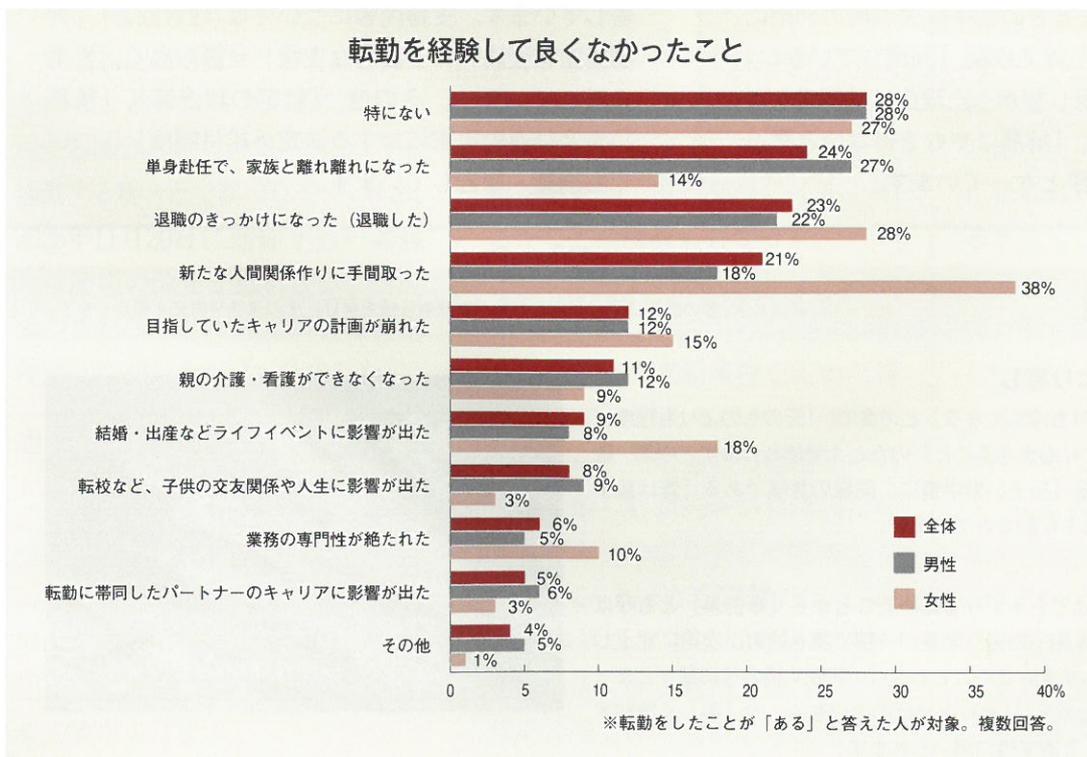
一方、同社が運営サイト『エン転職』のユーザーに実施した「『転職』に関する調査レポート」(2025年8月公開)によると、「転職」をしたことが

ある人の割合は20%でした。その内訳は、「単身赴任をした」が69%、「家族揃って転居した」が25%、「先に単身赴任をして、あとから家族が赴任地に転居してきた」が6%となっています。

また、転職をしたことがある人に転職を経験して良かったことを尋ねたところ(複数回答)、「知らない土地・環境を知る機会になった」(56%)が最多。次いで、「仕事の人的ネットワークが広がった」(42%)、「業務範囲が広がった」(39%)、「自身の能力が向上した」(35%)の順で続いています。

逆に転職を経験して良くなかったことについては図表の通り。男性は「特になかった」、女性は「新たな人間関係作りに手間取った」が最多であり、男女の違いが見られます。また、全体で「特になかった」に次いで多かった「単身赴任で、家族と離れ離れになった」と回答した人からは、「家族と離れたことによっ

て鬱になった」、「子供の急病に対応できなかった」といった声が寄せられており、やはり家族に関する問題が大きく影響しているようです。



出典：「『転職』に関する調査レポート 2025年版」(エン)

今月の
相談

育児休業終了後に復職意思のない労働者の取扱い

Q

育児休業中の女性社員がおり、育児休業終了後に復職を予定していましたが、職場復帰予定日を確認したところ復職の意思がないようで、「復職は難しい」と言っています。このような場合、育児休業を取り消して、退職させることはできるのでしょうか。
(S社・総務部)

A

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下、育児・介護休業法)に基づく育児休業の基本的理念には、「子の養育を行うための休業をする労働者は、その休業後における就業を円滑に行うことができるよう必要な努力をするようにしなければならない」と定められています(第3条第2項)。このように育児休業は、育児休業している労働者の休業終了後の就業の継続を前提とした雇用支援措置であり、育児休業後に復職の意思がない場合は育児休業を適用するのは法の趣旨にそぐわないとも言えます。

では、復職の意思がない労働者から育児休業の申出があった場合、会社はこれを拒否することができるのですが、育児休業はその取得要件に該当する労働者から申出があった場合には、事業主はその申出を拒むことができません。すなわち、育児休業はたとえ復職の意思がない場合であっても、労働者が育児休業の申出をした場合には取得要件を満たしているかぎり、原則として、子が1歳に達するまで(保育所への入所待機等延長事由に該当する場合には最長で子が2歳に達するまで)、育児休業の取得を妨げることはできません。また、労働者が育児休業の申出をし、または育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることは禁じられています(同法第10条)。

育児・介護休業法に基づく育児休業中は、所定の要件を満たせば、雇用保険から最長で子が2歳に達するまで育児休業給付金が支給されるため、経済的な不安が軽減され育児に専念することができます。しかし、育児休業期間が終了しても子どもに手がかかることに変わりはなく、職場復帰を予定している労働者の中には育児休業期間満了と同時に退職を考える人がいることも少なくありません。

このような場合、子が2歳に達するまで長期間の育児休業により仕事を休んでいたにもかかわらず、育児・介護休業法の本来の趣旨(就業の継続)からして育休後に退職することはできるのか、また育児休業期間中において復職の意思がなくなった労働者の育児休業を途中で終了させることはできるのかという問題があります。

育児・介護休業法で定める育児休業の終了事由は次のとおりです(同法第9条第2項)。

- ① 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他労働者が育児休業申出にかかる子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと
- ② 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出にかかる子が1歳(1歳6カ月までの休業をしている場合は1歳6カ月、2歳までの休業をしている場合は2歳)に達したこと
- ③ 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした労働者について、労働基準法に定める産前産後休業および育児・介護休業法に定める出生時育児休業期間、介護休業または新たな育児休業が始まったこと

上記のいずれかの事由に該当しない場合は、労働者が復職しないという意思表示をしたとしても、それを理由に育児休業を終了させることはできません。

ご相談内容は、当初復職予定であった従業員が育児休業取得中に考えが変わり、復職する意思がなくなったとのことですが、前述のとおり、復職の意思がなくなったことのみをもって、育児休業を終了させたり解雇することはできません。また、このような労働者に対し退職勧奨等を行うことは、育児・介護休業法が禁止する「不利益な取扱い」にあたる可能性が高いため、注意しなければなりません。

今月の
ポイント

育児休業は、休業終了後に職場復帰を前提とした制度であるが、育児休業終了後に退職することが禁止されているものではないため、退職を制限すること、または不利益な取扱いをすることはできない。



はたらく百景

Hataraku-Hyakkei

コーヒーを飲む時間の使い方

コロナ禍に普及したテレワークから出社勤務へと戻す「出社回帰」が世界各国の企業で進む中、アメリカを中心に「コーヒーバッジング (Coffee Badging)」の動きが注目されています。これはオフィスに出社し、コーヒーを一杯飲む時間ほど滞在したら退社して、その後は家などで仕事をする働き方のこと。従業員による、会社の出社義務化への抵抗策として生まれたものです。

キャリアに関する各種調査を実施するJob総研の「2025年 出社に関する実態調査」(2025年1月公開)によると、半数の人が会社に出社回帰があると答えている一方、出社頻度は7割が週3日以下を理想としており、日本でも理想と実態に差異が生じていることがうかがえます。出社回帰を望む企業は、出社の必要性やオフィス

勤務のメリットを明確にすることが大切です。

なお、業務の合間取る短い休憩は「コーヒーブレイク (Coffee Break)」といいます。この習慣もアメリカが発祥とされ、気分転換や社内のコミュニケーション活性化などのメリットがあるといわれています。また、東京大学・滋賀県立大学・ネスレ日本の共同調査では、ブレイクを取ったグループの方がブレイクなしで作業を続けたグループよりアイデアの独自性が上回っていた、という結果を報告。コーヒーブレイクの導入は従業員のパフォーマンス向上が期待できるといえます。



今月の一言

経済産業省は、2025年11月に公式YouTubeチャンネル「METI channel」で「中小企業向け 仕事と介護の両立支援セミナー」の配信を開始しました。動画では改正育児・介護休業法の概要などを解説。今後も配信される予定です。

※「今月の一言」の記載内容は今後の掲載を約束するものではありません。