

来年もよろしく  
お願い申し上げ  
ます。

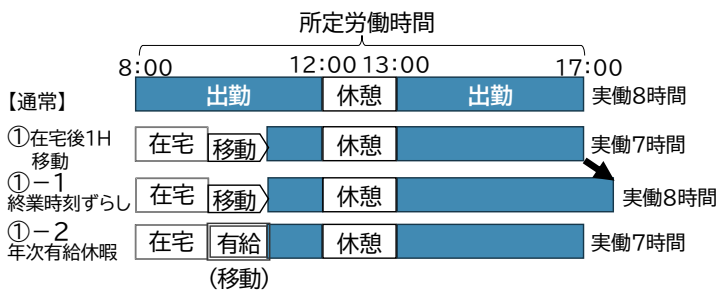
## 移動時間の取扱いから時間単位の在宅勤務を考える

1 日のうちに出勤と在宅勤務が混在すると、移動時間の取扱いを決める必要があります。本号では移動時間の取扱いを確認し、令和7年10月施行の改正育児介護休業法で初めて出てきた時間単位のテレワーク(以下では在宅勤務)を考えます。

### 1. 移動時間の取扱いについて

テレワークガイドラインによると、勤務時間の一部について在宅勤務を行う際の移動時間については、労働者による自由利用が保障されている時間については労働時間ではなく休憩時間として取り扱う例が示され、使用者が急きょオフィスへの出勤を求めると就業場所間の移動を命じ、その間の自由利用が保障されていない場合の移動時間は、労働時間に該当するとのこと。

例えば、下図①のように始業時刻から在宅勤務を行ったあと1時間かけて移動し出勤した場合、実働時間がその分短くなります。そのまま移動時間を含めたものを労働時間として取り扱っても法令上の問題はありますが、他の労働者との公平性などから、終業の時刻をずらすという対応(図①-1)や、あらかじめ時間単位の年次有給休暇をあてる(図①-2)といった、中抜けと同様の対応があります。



①-1では勤怠システムで実現できるのか、入力漏れにはどう対応するのかといった検討が、①-2には労使協定と制度説明が必要です。

ちなみに同様の事象は、フレックスタイム制のコアタイムでも起こります。コアタイムのなかに認められた中抜けがあるときに、集計対象とするのかどうか、コアタイムは時刻でなく時間で管理するのかどうか、あらかじめ整理する必要があります。

### 2. 休憩と移動時間を合わせるような設計

午前と午後の単位で在宅勤務を選択させ、移動時間をお昼休憩と重ねることで、大幅な勤怠システムの変更をしていないケースもあります。

ただしその場合でも休憩時間を超える移動についてはどのように取り扱うのかという設計が必要です。(他には、労働者の方が昼食をどのように取るかという健康上の問題があります。)

### 3. 改正育児介護休業法での3歳以降の措置

令和7年10月に施行される、子が3歳から小学校就学前までの労働者に講ずべき措置の選択肢の1つに「時間単位の在宅勤務等」があります。

この措置として導入する在宅勤務等の制度は、以下の条件がついています。

(施行規則第75条の3第1項)

- ① 1日の所定労働時間を変更せず利用できること。
- ② 1月につき、週所定労働日数5日の労働者は10日以上(5日以外の労働者については比例で)の利用が可能なこと。
- ③ 時間を単位とするものであって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとして利用することができるものであること。

特に③については始業終業時刻に接続していれば時間単位の在宅勤務の自由な利用を認めなければならず、2で記載したような午前と午後の単位などといった制限をつけることができません。

また、詳細な計算方法は今後通達で示される予定ですが、1日の所定労働時間に時間未満の単位がある場合(7時間30分など)、切り上げになると思われます。導入する場合には、設計のための時間に余裕をもってご検討ください。

※改正育児介護休業法の規定例、様式例については厚生労働省 web ページでご確認ください。  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>