



トップアンドコア通信

【2023年5月号】

コロナ禍を経て在宅勤務が増え、副業・兼業への関心が高まっています。厚生労働省は令和5年度予算概算要求の重点要求においても「成長分野への円滑な労働移動」を図るための糸口として、副業・兼業を奨励する姿勢を見せています。経済産業省では、更にそれを後押しする「**副業・兼業支援補助金**」の受付を開始しました。1次公募は既に終了しておりますが、今後2次以降の公募もありえますので、制度導入の際は、国の支援の活用もご検討ください。兼業・副業を導入することにより「**労働力の確保**」「**従業員のスキルアップ**」「**チャレンジ機会の創出**」が期待できますが、同時に「**労働時間管理の複雑化**」「**健康管理や安全に対する配慮**」「**情報漏洩リスク**」「**社会保険取扱いの複雑化**」といった気を付けるべきポイントも多数ございます。トップアンドコアでは、副業・兼業にかかる働き方や規程の整備などをお手伝いすることができます。

■労働条件明示のルールが変わります【2024年4月～】

労働基準法の改正により2024年4月1日から、労働契約の締結・更新のタイミングで労働条件として「**明示すべき事項**」に新たな項目が追加されることが決定しました。

追加される4項目は以下の表のとおりです。各項目を**明示するタイミング**および**対象の労働者**も併せてご確認ください。また、最初の契約締結より後に更新の上限を新設したり、更新上限を短縮するような場合は、あらかじめ有期労働契約者へ、**その理由を説明することが必要**となります。

有期労働契約が通算5年を超えて無期転換申込権が発生する契約の更新時は、正社員等の労働者との労働条件のバランス、いわゆる同一労働同一賃金を考慮する必要があり、**考慮した事項について説明するよう努めなければなりません**。

3月31日までに、**労働条件明示書の記載内容整備 有期雇用契約者の通算契約期間および契約更新回数ルール 無期転換申込権が発生する有期雇用契約対象者**等を確認し、説明が必要な事項については**適切に説明できるように**準備を進めてゆきましょう。

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ説明 することが必要になります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

 **あらかじめ説明が必要(義務)**

 **説明については努力義務**

■フリーランス新法成立【2023年4月成立】

特定受託事業者(いわゆるフリーランス)が安定的に業務に従事することができるように、就業環境の整備を図るため、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」(フリーランス・事業者間取引適正化等法)が成立しました。取引上、立場の弱いフリーランスを、買いたたきや、突然の契約解除等から保護し、多様で柔軟な働き方を後押しすることを目的としています。発注側の企業としては「**契約条件の書面の交付の義務**」「**60日以内の報酬支払**」「**契約解除・不更新の30日前予告義務**」「**募集情報的確表示義務**」等、**フリーランスへの配慮**に加えて、**書類の整備等の事務作業の増加**が予想されます。2024年11月頃までに施行される見込みであり、まだ少し時間的猶予はありますが、企業側としては今のうちから契約書等の確認など準備を進めておくといよいでしょう。

■テレワークの取扱いにはご注意ください

新型コロナウイルスの5類感染症移行に伴い、コロナ禍を機に普及したテレワークをやめて、原則出社に戻す企業も見受けられます。しかしながら使用者から一方的にテレワークを廃止し、出社を求めることは**労働条件不利益変更**に該当する場合がありますので、注意が必要です。

テレワークについての基本的な考え方

- 雇用契約や就業規則において、労働者が任意にテレワークを実施できることが規定され、**労働条件となっているのであれば、その規定に従う必要があり、原則として使用者が一方的にテレワークを廃止し、出社させることはできません。**
- テレワークは、労働者と使用者の双方にとって様々なメリットのある制度であることから、その取扱いについては労働者と使用者の間でよく話し合っていくことが望ましいと考えられます。

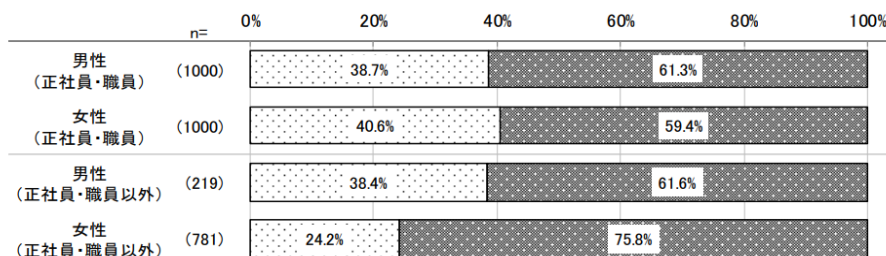
労働者側のメリット	使用者側のメリット
・通勤時間の短縮及びこれに伴う心身の負担の軽減 ・仕事に集中できる環境での業務の実施による業務効率化、時間外労働の削減 ・育児や介護と仕事の両立 等	・業務効率化による生産性の向上 ・育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止 ・遠隔地の優秀な人材の確保 ・オフィスコストの削減 等

■育児休業取得時の意向確認

令和4年4月から施行された「**育児休業を取得しやすい雇用環境整備（研修の実施や相談窓口の設置等）**」や、「**妊娠・出産等の申出をした労働者に対して個別の制度周知・休業取得の意向確認の措置**」が、事業主に対して義務付けられたことの認知状況について、「**知らなかった**」と回答している従業員が**約6割以上**であることがわかりました。優秀な人材の確保、企業のイメージアップのためにも育児休業取得を推進してゆくことが必要となっております。育児休業取得時のルールを今一度ご確認ください。

「令和4年度仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」の報告書

□ 知っていた ■ 知らなかった



社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46F

TEL : 03-3349-8370

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP ｸｾｰﾏ名古屋 7F

TEL : 052-589-8753

【福岡支店】福岡県福岡市博多区住吉 1-2-25 キャナルシティ・ビレジセンタービル 6F

TEL : 092-273-0503

E-mail : contact@topandcore.or.jp <http://www.topandcore.com/>

