

労務関連ニュースレター

June 2023

In brief

2024年4月1日から、労働基準法施行規則および関連する告示の改正により、裁量労働制の導入・継続において、新たな手続きが必要となります。

フリーランス・事業者間の取引について、取引の適正化およびフリーランスの就業環境の整備を図る目的で、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2023年5月12日に公布されました。

その他新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けの変更に伴うテレワークの取扱い、新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金申請の臨時的な取扱いの終了についてご紹介します。

In detail

1. 裁量労働制の導入・継続における新たな手続きについて

[2023年4月号](#)でもご紹介した、2024年4月1日より施行される労働基準法施行規則および関連する告示の改正により、裁量労働制を導入するすべての事業場について、新たな手続きが必要となりましたので、主な改正内容をご紹介します。

(1) 改正内容

2024年4月1日以降、新たに、または継続して裁量労働制を導入するすべての事業場は、現行制度の事項に加え、以下について、裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では2024年3月末まで）に労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行う必要があります。

	対応が必要な事項	詳細
専門業務型 裁量労働制	本人の同意を得る	・本人同意を得ることや、同意をしなかった場合に不利益取扱いをしないことを労使協定に定める ・同意に関する記録を保存することを労使協定に定める
	同意の撤回の手続きを定める	同意の撤回の手続きと、同意の撤回に関する記録を保存することを労使協定に定める
企画業務型 裁量労働制	同意の撤回の手続きを定める	同意の撤回の手続きと、同意の撤回に関する記録を保存することを労使委員会の決議に定める
	労使委員会に賃金・評価制度を説明する	・対象労働者に適用される賃金・評価制度の内容についての使用者から労使委員会に対する説明に関する事項（説明を事前に行うことや説明項目等）を労使委員会の運営規程に定める ・対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うことを労使委員会の決議に定める

	労使委員会は制度の実施状況の把握と運用改善を行う	制度の趣旨に沿った適正な運用の確保に関する事項(制度の実施状況の把握の頻度や方法等)を労使委員会の運営規程に定める
	労使委員会は6カ月以内ごとに1回開催する	労使委員会の開催頻度を6カ月以内ごとに1回とすることを労使委員会の運営規程に定める
	定期報告の頻度の変更	定期報告の頻度について、労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して初回は6カ月以内に1回、その後1年以内ごとに1回に変更

(2) 労使協定・労使委員会の決議

裁量労働制を導入する事業場は、以下の項目について労使で協議のうえで、協定・決議している必要があります。◎が今回の制度改正による追加事項です。

協定・決議の内容	専門業務型裁量労働制 (労使協定)	企画業務型裁量労働制 (労使委員会の決議)
①制度の対象とする業務	○	○
②対象労働者の範囲	—	○
③労働時間としてみなす時間(みなし労働時間)	○	○
④対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと	○	—
⑤対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置	○	○
⑥対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置	○	○
⑦制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること	◎	○
⑧制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと	◎	○
⑨制度の適用に関する同意の撤回の手續	◎	◎
⑩対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合に、労使委員会に変更内容の説明を行うこと	—	◎
⑪労使協定もしくは労使委員会の決議の有効期間	○	○
⑫労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意および同意の撤回の労働者ごとの記録を協定もしくは決議の有効期間中およびその期間満了後5年間(当面の間は3年間)保存すること	◎ ※制度改正による追加事項は「同意および同意の撤回」のみ	◎ ※制度改正による追加事項は「同意の撤回」のみ

(3) 施行日

2024年4月1日

「裁量労働制の導入・継続の新たな手続きについて」の詳細は、以下の厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/sairy_o.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/001080850.pdf> (リーフレット)

2. 「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)の公布について

「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)は、日本における働き方の多様化の進展に鑑み、個人が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、フリーランス・事業者間の取引の適正化およびフリーランスの就業環境を整備する措置を講じることを目的として制定されました。2023年2月24日に国会に提出された法案は、同年4月28日に可決成立し、5月12日に公布されましたので、概要をご紹介します。

(1) 概要

概要	詳細
対象となる当事者の定義	<p>「特定受託事業者」 業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないもの</p> <p>「特定受託業務従事者」 特定受託事業者である個人および特定受託事業者である法人の代表者</p> <p>「特定業務委託事業者」 特定受託事業者に業務委託をする事業者であって、従業員を使用するもの</p>
特定受託事業者に係る取引の適正化	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事を発注した際の取引条件の書面または電磁的方法による明示を義務付け ・成果物等の受領から原則60日以内に報酬の支払いを義務付け ・不当な受領拒否や報酬減額の禁止 等
特定受託業務従事者の就業環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・育児介護等との両立への配慮 ・ハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の義務付け ・中途解除する場合の中途解除日30日前までの予告の義務付け 等
違反した場合等の対応	<p>行政は、特定業務委託事業者に対し、違反行為について助言、指導、報告徴収・立ち入り検査、勧告、公表、命令をすることができる</p> <p>※命令違反および検査拒否等に対して罰金および法人への両罰規定あり</p>
国が行う相談対応等の取組	<p>国は、特定受託事業者に係る取引の適正化および特定受託業務従事者の就業環境の整備に資するよう、相談対応等の必要な体制の整備等の措置を講ずるものとする</p>

(2) 施行日

2023年5月12日から起算して1年6カ月を超えない範囲内において政令で定める日

「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)の詳細は、以下の厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/001101551.pdf> (リーフレット)

3. 新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けの変更等に伴うテレワークの取扱いについて

2023 年 5 月 8 日から、新型コロナウイルス感染症は感染症法上の位置付けが 5 類感染症へ変更されました。これに伴い、テレワークを実施していた企業においてテレワークの取扱いを変更する事案が見受けられています。この取扱いについて、厚生労働省より下記の案内が公開されていますので、ご紹介します。

- ① 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。
- ② 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。

「新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けの変更等に伴うテレワークの取扱いについて」の詳細は、以下の厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://telework.mhlw.go.jp/info/pdf/tw-about-changes.pdf>（リーフレット）

4. 新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金申請の臨時的な取扱いの終了について

2022 年 8 月 9 日に公示された厚生労働省保険局保険課事務連絡において、新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給申請については、臨時的な取扱いとして、療養担当者意見欄の証明の添付が不要とされていましたが、申請期間（療養のため休んだ期間）の初日が 2023 年 5 月 8 日以降の傷病手当金の支給申請については、他の傷病による支給申請と同様に、傷病手当金支給申請書の療養担当者意見欄に医師の証明が必要となります。

「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の申請について」の詳細は、以下の全国健康保険協会のウェブサイトでご確認ください。

https://www.kyoukaikenpo.or.jp/event/cat550/covid_19/shinsei/

※本ニュースレターは 2023 年 6 月 9 日現在の情報に基づき作成しています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1 丁目 2 番 1 号 Otemachi One タワー

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

シニアマネージャー
岩岡 学

マネージャー
兵頭 美樹

マネージャー
佐分 聖美

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービス等のアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービス等、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose(存在意義)としています。私たちは、世界 152 カ国に及ぶグローバルネットワークに 328,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2023 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.