

Ⅱ ライフスタイルに応じた多様な働き方

近年、働き方改革やデジタル技術の進展により、従来の固定的な働き方から柔軟性を重視した新しい働き方への移行が進んでいます。これにより、働く人々は生活環境やライフステージに応じ、自分らしい働き方を選択しやすくなっています。

《働き方の新しいスタイル》



現在では、時間や場所を有効に活用できる良質なテレワークや、多様なキャリア形成を促進する副業・兼業、雇用によらない働き方などの多様で柔軟な働き方が更に広がる可能性があり、人口減少、人生100年時代といった環境変化の中で、労働者の個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現するための環境整備が進められています。

Ⅱ－１ テレワークの推進

テレワークは、インターネットなどの情報通信技術（ICT技術）を活用して、オフィスに行かなくても自宅や出張先、サテライトオフィスなどで業務を行う、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。在宅勤務の場合、通勤時間の削減による時間の有効活用や育児・介護との両立等のメリットがあります。

テレワークの実施に当たっては、対象業務・対象者の選定、就業規則の整備などの準備が必要であるとともに、導入後には、長時間労働やコミュニケーション不足などの問題が起こりうることから、適切な導入が図られるよう、労務管理、労働条件等導入に際しての留意点についてまとめた「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」が厚生労働省から示されています。

〔テレワーク導入の効果〕

- ・優秀な人材の確保、育成（子育て・介護のための離職を防止）
- ・業務プロセスの革新（業務の棚卸し、見える化などの業務の見直し）
- ・事業運営コストの削減（オフィスコスト、通勤コストの削減）
- ・非常時の事業継続（新型コロナ感染拡大や災害時の事業継続）
- ・環境負荷の軽減（通勤者減少、オフィスの省エネ化）
- ・企業イメージの向上

Ⅱ－２ 副業・兼業の促進

副業・兼業を行うということは、二つ以上の仕事を掛け持つことをいいます。副業・兼業は、企業に雇用されて行うもの（正社員、パート、アルバイトなど）、自ら起業して事業主として行うもの、コンサルタントとして請負や委任といった形で行うものなど様々な形態があります。別の仕事でスキルや経験を得ることでキャリア形成ができる、所得が増加するなどのメリットがあります。

副業・兼業は、現在勤務している会社の就業規則で認められていれば実施が可能です。労働時間が長くなる可能性があるため、自身による労働時間の管理や健康管理が必要となります。また、業務上知り得た秘密情報を漏らさないことなどに留意する必要があります。厚生労働省から、副業・兼業を進める上での基本的な流れやモデル就業規則などをまとめた「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が示され、わかりやすく解説されています。

〔副業・兼業の労働者のメリット〕

- ・離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで主体的にキャリアを形成することができる。
- ・本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求できる。
- ・所得が増加する。
- ・本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

〔副業・兼業の企業のメリット〕

- ・労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
- ・労働者の自律性・自主性を促すことができる。
- ・優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
- ・労働者が社外から得た新たな知識・情報や人脈により、事業機会の拡大につながる。

Ⅱ－３ 雇用によらない働き方（フリーランス）

近年、働き方の多様化が進み、フリーランスという働き方が普及しています。2020年5月のフリーランス実態調査によると、全国に約462万人のフリーランスがいると試算され、今後も増加していくと考えられています。

一方で、フリーランスが発注事業者との関係で、報酬の不払いやハラスメントなど様々なトラブルを経験していることが明らかになっています。

フリーランスから寄せられる相談内容	
報酬の支払い	28.8%
契約条件の明示	16.4%
発注者からの損害賠償	8.4%
受注者からの中途解除・不更新	8.1%
発注者からの中途解除・不更新	7.8%
作業・成果物・納品	6.7%
労働者性	5.3%
その他	18.5%

※出典：厚生労働省 令和8年4月「フリーランス・トラブル110番の相談内容」

個人であるフリーランスと、組織である発注事業者の間の交渉力の格差、それに伴うフリーランスの取引上の弱い立場に着目し、フリーランスが安心して働ける環境を整備する「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が令和6年11月1日に施行されました。

この法律により、フリーランスに業務を委託する発注事業者に以下の義務と禁止行為が定められました。

発注事業者の義務・禁止行為	
書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合は、書面等により、直ちに取引条件を明示すること。
報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受領した日から起算して60日以内のできるだけ短い期間内で支払期日を定めて、その日までに報酬を支払うこと。
禁止行為	1か月以上の業務を委託した場合、次の7つの行為が禁止される。 ①受領拒否 ②報酬の減額 ③返品 ④買ったとき ⑤購入・利用強制 ⑥不当な経済上の利益の提供要請 ⑦不当な給付内容の変更・やり直し
募集情報の的確表示	広告等へ募集情報を掲載する際は、虚偽の表示や誤解を生じさせる表示をしてはならず、内容を正確かつ最新の状態に保つこと。
育児介護等と業務の両立への配慮	6か月以上の業者を委託したフリーランスからの申出に応じて、妊娠、出産、育児、介護と業務を両立できるよう配慮すること。
ハラスメント対策に関する体制整備	ハラスメントによりフリーランスの就業環境を害することのないよう、相談対応のため体制整備等の必要な措置を講じること。
中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除や不更新としようとする場合、解除日や契約満了日の30日前までに予告すること。理由を求められたら開示すること。

☆ お問合せ先 ☆

○フリーランス・事業者間取引適正化等法に関すること

岡山労働局 雇用環境・均等室 086-225-2017



○取引上のトラブルに関すること

フリーランストラブル110番 0120-532-110



Ⅱ－４ 短時間正社員制度

正社員は、必ずしもフルタイム勤務である必要はありません。近年、フルタイム正社員と同等若しくはそれ以上の意欲や能力があるものの、長い時間は働けない人材が増えつつあります。短時間正社員制度とは、そうした人材を活用できる一つの雇用形態です。

短時間正社員とは、フルタイム正社員と比較して、1週間の所定労働時間が短い正規型の社員であって、次のいずれにも該当する社員のことを言います。

①期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している

②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等

※フルタイム正社員…1週間の所定労働時間が40時間程度（1日8時間・5日勤務等）で、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結した正社員

短時間正社員制度は、育児・介護等と仕事を両立したい社員、決まった日時だけ働きたい入職者、定年後も働き続けたい高齢者、キャリアアップをめざすパートタイム労働者等、様々な人材に、勤務時間や勤務日数をフルタイム正社員よりも短くしながら活躍してもらうための仕組みです。