

# 出社回帰をめぐる労働条件の 変更とそのリスク対策について

## 注目トピックス

### 01 | 出社回帰をめぐる労働条件の

#### 変更とそのリスク対策について

新型コロナウイルス感染拡大により急速に普及したテレワークですが、一部の企業で出社回帰の動きが見られます。出社に移行する際の注意点を整理します。

## 特集

### 02 | 裁判例から学ぶ

#### 無期転換ルールリスク対策

通算5年を超える有期労働契約は、労働者の申込により無期転換する「無期転換ルール」について、厚労省が裁判例をまとめた資料を公表しました。

### 03 | フリーランス向け

#### 労災特別加入制度について

フリーランスが加入できる労災保険特別加入制度が2024年11月から始まっています。制度の内容を解説するとともに、開始から1年が経過した最近の動向を紹介します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | 社長がつまずくすべての疑問に答える本

(KADOKAWA)

著者は巨額の負債を抱えたオンデーズを再生させ、アジア最大級のメガネチェーンへと成長させた経営者です。実体験に基づく経営の難題に答える全71問のQ&A形式です。核心は「成功はアート、失敗はサイエンス」という独自の哲学です。再現性のない成功を追うより、共通パターンがある失敗を仕組みで防ぐことに注力し、着実な歩みを重視する姿勢が本書を貫いています。人材面では勘に頼らず、データを徹底的に活用しています。離職の予兆を数値化し、採用戦略を最適化することで組織の安定を実現しました。また「仕組み」と「マニュアル」を明確に区別。同じ質問が3回出れば即座に仕組み化するという具体的な判断基準は、人手不足に悩む企業にとって即戦力の知恵となります。本書は通読型ではなく、困難に直面した際に引ける「経営の辞書」です。496ページの厚みには、孤独な決断を迫られる経営者のためのメンター的視点が凝縮されています。起業家から人事担当者まで、組織づくりを担う全ての人に、実体験に裏打ちされた言葉が届くはず。学び方を見直す指針に満ちた、心強い味方となってくれる一冊だと言えるでしょう。

# 出社回帰をめぐる労働条件の変更とそのリスク対策について

新型コロナウイルス感染拡大により急速に普及したテレワークですが、近年出社回帰の動きが進んでいます。出社に移行する際の注意点を整理します。

## はじめに

新型コロナウイルス感染症の拡大を契機に急速に普及したテレワークですが、ここにきて一部の大企業を中心に「出社回帰」の動きが進んでいます。生産性向上、組織統制、若手育成などを理由に、テレワークを縮小・廃止する判断をする企業も増えています。

しかし、テレワークの見直しは、**単なる方針変更にとどまらないリスク**を内包しています。特に、労働条件変更との関係を誤ると、労働紛争に発展するおそれがあります。

## テレワークは労働条件なのか

テレワークが労働条件に該当するかどうかは、その導入経緯や制度設計によって判断が分かります。厚生労働省のテレワークガイドラインでも、テレワークは「働き方の一つ」とされており、**就業規則や労働契約に明示されている場合には労働条件の一部**と評価される可能性があります。

特に注意が必要なのは、以下のパターンです。

- ・労働契約書に「テレワーク可」「原則在宅勤務」などの記載がある場合
- ・就業規則に制度として定められている場合
- ・長期間（数年単位）にわたりテレワークが常態化していた場合

このような場合、出社回帰は「労働条件の変更」として扱われ、企業側の一方的な変更は問題となりえます。

## 出社回帰をめぐる法的リスク

配置転換命令について、近年「勤務地」や「労務提供の場所」の変更は、労働者に与える影響が大きいとして慎重に判断される傾向があります。たとえば、勤務地変更

に関する判例では、以下のポイントを総合的に考慮すべきとの枠組みが確立しています。

- ・生活への影響の程度
- ・不利益の内容（通勤時間、育児・介護との両立など）
- ・業務上の必要性
- ・代替措置の有無

テレワークから出社への切替えも、実質的には「労務提供場所の変更」と評価される可能性があります。特に**育児・介護などを理由に在宅勤務を前提とした生活設計をしていた労働者**に対しては、不利益性が大きいと判断されやすい点に注意が必要です。

## 出社回帰を進める際の実務ポイント

### 1. テレワーク制度の定義の明確化

就業規則・テレワーク規程の新設や見直しの際には、テレワークは恒久制度ではない旨を明文化する必要があります。業務上の必要性により出社を命じる場合がある旨を明記します。併せて、テレワークの弊害や出社の有用性を労働者に説明する姿勢も大切です。

### 2. 段階的な移行と個別配慮

突然全面出社とせず、週 1~2 日出社から始めるなど、緩やかな移行は紛争予防に有効です。

さらに、**個別配慮の検討**も欠かせません。育児・介護・通院等の事情がある労働者については、例外的な在宅勤務や時差出勤を組み合わせることにより、不利益を緩和できます。

### 3. 効果検証

出社回帰の結果、各方面にどのような影響があったかを検証します。時間あたりの生産性、採用・定着率、離職率、労働時間数、コスト増減などの変化を確認し、今後の労働環境整備に役立てることが重要です。

# 裁判例から学ぶ無期転換ルールへのリスク対策

通算5年を超える有期雇用契約は、労働者の申込により無期転換する「無期転換ルール」について、厚労省が裁判例をまとめた資料を公表しました。

## はじめに

通算5年を超える有期労働契約に適用される「無期転換ルール」により、非正規労働者の雇用安定が一定程度進展したと評価されています。一方で、この「無期転換ルール」をめぐるトラブルが新たな労務課題となっています。こうした中、厚生労働省は2025年12月、無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係に関する裁判例・考え方を整理した資料を公表しました。

## 無期転換ルールの目的と概要

2013年4月以降に締結された有期契約から始まったこの無期転換ルールは、非正規労働者の不安定な雇用関係の是正を目的としています。同一使用者との有期契約が通算5年を超えて更新された場合に、**労働者からの申し込みにより**無期労働契約に転換する権利が発生します。

## 裁判例整理の背景と主なポイント

今回厚労省が公表した資料は、無期転換ルールに関する典型的な問題と判断基準を、裁判例をもとに整理したものです。主なポイントは以下の二点です。

### 1. 無期転換申込権発生直前の雇止め

無期転換申込権が発生する直前に、合理的な理由なく雇止めを行った事例が裁判例として取り上げられています。また、申込権発生前に一方的に更新上限を設定したり、契約締結時点で当初から更新上限を設けて無期転換申込権の発生を回避したりするような事例も取り上げられています。これらは、無期転換権の行使機会を不当に制限する可能性があり、裁判所は合理性や相当性の観点から厳格に判断する傾向にあります。有期契約労働者の雇止めは単なる契約終了・期間満了として安易に行うべきではありません。契約継続を期待させる状況であればあるほど、雇止めのハードルは高くなっている点に注意しましょう。

### 2. 無期転換申込に対する不利益取扱い

申込をした労働者に対して、申込を理由に不利益な取扱いがなされた事案も紹介されています。例えば、申込後に労働条件を意図的に不利にしたり、申込の放棄を強要したりといった事例です。これは、無期転換権行使を抑制するような職場環境・処遇変更が不当とされる可能性を示唆しています。企業としては、この種の不利益取扱いは、裁判所において不利に判断されるリスクが高い点に注意が必要です。

## 実務対応のポイント

企業の労務担当者や経営者がこの資料を踏まえた対応をする場合のポイントは以下のとおりです。

### 1. 通算期間の管理の徹底

通算契約期間の把握と、申込権発生時期の正確な管理・運用は必須です。無期転換権の発生の見落としや雇止め時期の判断ミスを防ぐための基盤です。

### 2. 有期契約と無期契約の明確区分

有期契約と無期契約の仕事内容や労働条件に明確な差がないほど、契約更新を期待させやすくなり、雇止めのハードルが高くなります。雇止めの可能性がある有期契約については、当初から時限的かつ限定した業務（例：スポット的な繁忙期対応など）を担当させるなどの区分を明確にした方がよいでしょう。

### 3. 誠実な交渉

経営的判断から無期転換申込をされると困るような場合であっても、誠実な対応が重要です。個別の労働者の事情を聞く、会社の経営状態を正直に伝える、労働者の能力が不足しているのであれば繰り返し指導するなど、誠実な対応によってトラブル深刻化の予防に努めましょう。

# フリーランス向け労災特別加入制度について

フリーランスが加入できる労災保険特別加入制度が 2024 年 11 月から始まっています。制度の内容を解説するとともに開始から 1 年が経過した最近の動向を紹介します。

## はじめに

2024 年 11 月 1 日から、フリーランス（特定フリーランス事業者）が労災保険の特別加入制度の対象となりました。この制度は、厚生労働大臣の承認を受けた特別加入団体が運営しています。

施行から一定期間が経過し、実務上の利用実態や企業側の注意点も徐々に明らかになってきています。以下、制度の概要と企業側の注意点について解説します。

## 法施行後の動向と利用状況

制度開始後、フリーランス向け労災特別加入制度への加入者は着実に増加しています。加入者の職種は製造・設計系から事務系まで幅広く、多様な業種に広がっています。

これまで労災保険は「雇用契約をしている労働者向けの制度」という認識が強く、フリーランスは民間保険に頼らざるを得ませんでした。国の制度として労災補償を受けられる点が評価されています。

## 加入対象者

フリーランス向け労災特別加入制度の加入対象は、原則として「労働者を使用せず、事業者と業務委託契約等により業務を行う個人事業者（労働者を雇用しない等の要件を満たした一人社長の法人代表者を含む）」です。典型的な加入対象者は以下のとおりです。

ライター/デザイナー/エンジニア/フォトグラファー/  
ジムインストラクター/美容師/翻訳・通訳/ピアノ・その他講師/営業代行/コンサルタント、調査研究

なお、建設業や個人タクシー、個人貨物運送業者（フードデリバリーなど）といった一部の業種については、別枠の特別加入制度が既に用意されているため、それぞれ

の事業団体などを通じて特別加入をすることになります。

## 保険料と加入方法

フリーランス向け労災特別加入制度の年間保険料については、加入者が任意に選んだ給付基礎日額（3,500 円～25,000 円）をもとに「給付基礎日額 × 365 × 0.3%」の計算式で決められます。

例えば日額 10,000 円で加入した場合、年間 10,950 円（+年会費や入会金など）となり、保険料は全額加入者が負担します。手続きは特別加入団体を通じて行います。

## 補償内容

フリーランス向け労災特別加入制度の補償内容は労災保険と基本的に同等です。つまり、業務災害・通勤災害の場合の治療費 100%、休業補償給付も給付基礎日額の 80%、後遺障害や死亡補償もついています。労災に当たるかの判定は労働者と比べて厳しい面はありますが、支払う保険料と比べ充実した内容といえるでしょう。

## 委託企業側の注意点

### 1. 労働者性

業務の実態が「指揮命令下での労務提供」と評価されれば、労働者性が問題になる可能性があります。もし仕事中にけがをしたフリーランスが実質的に労働者と判断された場合は、この労災特別加入ではなく委託企業側の労災保険が適用される可能性があります。

### 2. フリーランス向け労災特別加入制度の案内

フリーランス向け労災特別加入制度では、安い保険料で国の労災並みの補償が得られます。そのため、フリーランスに業務委託をしている企業としても制度を把握した上で、適宜案内してみてもいいかもしれません。