

# 労務トピックス

Labor topic

## テレワーク・副業の導入 働き方の柔軟性が採用の武器になる

Z世代などの若手は、「仕事と私生活の両立（ワークライフバランス）」を重視し、働く場所や時間の柔軟性を強く求めます。テレワークや副業・兼業を認めていることは、採用市場で大きなアドバンテージになります。



### 労務でアピールできる点

#### テレワーク規程の整備

テレワークを正式な勤務形態の一つとして認め、労務管理（勤怠管理・情報セキュリティ・費用負担）の規程を整備します。これにより「制度として確立している」という安心感を応募者に提供できます。

#### 副業・兼業の解禁

許可制としつつも、副業を原則容認する旨を就業規則に明記します。若手の多様なキャリア形成を支援する姿勢は「風通しの良い、新しい価値観を持つ企業」としてアピールできます。

**就業規則への特記、テレワーク規程や副業規程を整備し、その導入事例を採用ホームページやパンフレットで積極的に紹介しましょう！**

※単なる「良い会社」アピールではなく「労務ルールとして制度化されている安心感」を伝えることで応募者の信頼度を一気に高めることができます

知ってればこわくない！

労務ショートネタ・2選！

1

### 年次有給休暇の 時効と買い取りリスク

#### 年次有給休暇の2年時効を徹底周知していますか？

社員が付与された年次有給休暇（年休）は、付与日から2年間で時効となり消滅します。このルールを社員が正確に理解していないと、退職時に「残っているはずの有給」の買い取りを請求されるトラブルにつながります。



#### 経営者が負うリスク

##### 退職時のトラブル

「時効を知らなかった」として、会社が買い取り義務のない有給の金銭賠償を求められ、不要なコストが発生する。

##### 管理の煩雑化

2年を超えて積み残された有給を管理することになり事務作業が複雑になる。

今すぐ  
対策

#### ● 周知の徹底 ●

祝儀業規則に時効のルールを明記するだけでなく、社員向けの有給残日数通知書や社内掲示板で「付与から2年で消滅する」ことを改めて強く周知して下さい



2

### 外国人採用の基本 「パスポートと在留カード」

#### 外国人社員の「在留期限」チェックを確実に

外国人材の雇用では、「在留カード」に記載された在留資格と在留期限を常にチェックすることが、企業の法的義務であり、最も基本的な労務管理です。



#### 経営者が負うリスク

##### 不法就労助長罪

在留期限が切れたことを知らずに1日でも働かせた場合、会社（使用者）が不法就労助長罪に問われ、重い罰則（3年以下の懲役または300万円以下の罰金）が科されます。

##### 採用計画の崩壊

重要な社員が突然働けなくなり、事業計画に深刻な影響が出る。

今すぐ  
対策

#### ● 期限管理台帳の作成 ●

全外国人社員の在留期限を一覧にした管理台帳を作成し、最低でも3ヶ月前には本人に更新手続きを促し、更新後の在留カードの提出を義務付けてください。



うなかわ 税理士 社労士 事務所

〒359-0023

埼玉県所沢市東所沢和田2丁目23-5-202

TEL: 04-2941-2039/FAX: 04-2941-2040



#### お客様をつなぐ場

弊社HPでつながります！お客様同士が自由に閲覧して必要な方に必要な情報をお届けできるページです！ぜひ、ご活用ください♪

←ココです！