



ソラーレ通信>>>

>>> 2024.10

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <https://www.solare-sr.com>
〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F
Tel > 03-6712-8889 Fax > 03-6712-8885 Mail > info1web3@solare-sr.com

CONTENTS >>>

1. 新 法 > フリーランス新法のポイント
2. 労務管理 > 労働トラブルの最新事情
3. 提 供 > 経営に役立つリポート
4. コ ラ ム > ソラーレスタッフより

1. 新 法

フリーランス新法のポイント

今年11月1日、フリーランス新法（フリーランス・事業者間取引適正化等法）が施行されます。この背景には、発注する側が一方的に報酬を減額したり、納期を短縮したりといったトラブルが多発しているということがあります。新法は、こうしたトラブルを防ぎ、フリーランスが安心して働ける環境を整えることが目的です。

1. フリーランスとは

フリーランス新法におけるフリーランスとは、従業員を雇っていないフリーランスを指します。個人事業主だけでなく、法人化しているフリーランスも対象になります。「従業員」とは、週の所定労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者です。

この定義からすると、同法で保護されるのは、一人で活動しているフリーランスか、短時間勤務のアルバイトを一時的に雇うフリーランスということになります。

ただ、フリーランスが従業員を雇っているかどうか、厳密に確認するのは難しいでしょう。実務的には、「零細のフリーランスに業務を発注する場合には同法の網がかかる」と考えて対応するのが現実的です。

また、同法の対象となるのは、企業とフリーランスの間の業務委託に限られます。例えば、企業がフリーランスのカメラマンに宣伝用の写真撮影を発注するケース、企業がフリーランスのウェブデザイナーにホームページ作成を依頼するケースなどです。

2. 7つの義務

業務を発注する側の事業者には、7つの義務が課されます。発注側の事業者が従業員を使用しているかどうかなどによって、課される義務の項目が下図のように異なります。下図の①～⑦の義務の具体的な内容については、次ページの通りです。

発注事業者

- フリーランスに業務委託をする事業者
 - 従業員を使用していない
- ※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。

義務項目

①

①、②、④、⑥

①、②、③、④、
⑤、⑥、⑦

フリーランス

- 業務委託の相手方である事業者
- 従業員を使用していない



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買いたたき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
⑦ 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したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までにフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

※厚生労働省「フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート!」より

3. さいごに

フリーランス新法では、違法行為があった場合、行政機関が調査を行い、発注事業者に対して指導・助言、勧告を行い、勧告に従わない場合には命令・公表をすることができます。命令違反には50万円以下の

罰金も定められており、旧来的慣習のもとで契約を取り交わすと大きなリスクが生じかねません。今後、トラブルを未然に防ぐためにも、自社の契約内容などを再確認し、現在の対応状況の把握と見直しを行いましう。

2. 労務管理

労働トラブルの最新事情

厚生労働省は今年7月、「令和5年度 個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しました。個別労働紛争解決制度は、企業と労働者の間の労働トラブルを解決するための公的制度です。労働基準監督署などで行われている総合労働相談、都道府県労働局長による助言・指導などの方法があり、労働者や企業が無料で利用できます。個別労働紛争解決制度の施行状況を分析すると、労働トラブルを防ぐためのポイントが浮かび上がり、大変参考になります。本稿では、公表資料のポイントを紹介しながら、近年の労働トラブルの傾向と企業が留意すべき点について解説していきます。

1. 労働相談121万件

令和5年度の総合労働相談は、121万412件に上りました。4年連続で120万件を超え、高止まりしています。この相談は、全国の労働基準監督署などにある「総

合労働相談コーナー」で無料で行われています。ケースによっては、相談員が2~3時間かけてじっくり話を聴くこともあり、労働トラブルの身近な駆け込み寺となっています。

相談がもととなって、労働基準監督署が企業に調査に入るケースもあり、「たかが無料の相談制度」と甘く見ないほうがよいでしょう。

令和5年度の総合労働相談121万412件の内訳（重複計上あり）は、「法制度の問い合わせ」83万4,829件（前年度比3.1%減）、「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」19万2,961件（前年度比2.4%増）、「民事上の個別労働関係紛争相談」26万6,162件（前年度比2.2%減）です。

「法制度の問い合わせ」の中には、賃金、時間外労働、年次有給休暇、休憩などについて、勤務先の対応に不満を持つ労働者が法令の細かい点を質問してくるケースが少なくありません。

「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」は、賃金未払い、最低賃金違反、違法な時間外労働などです。

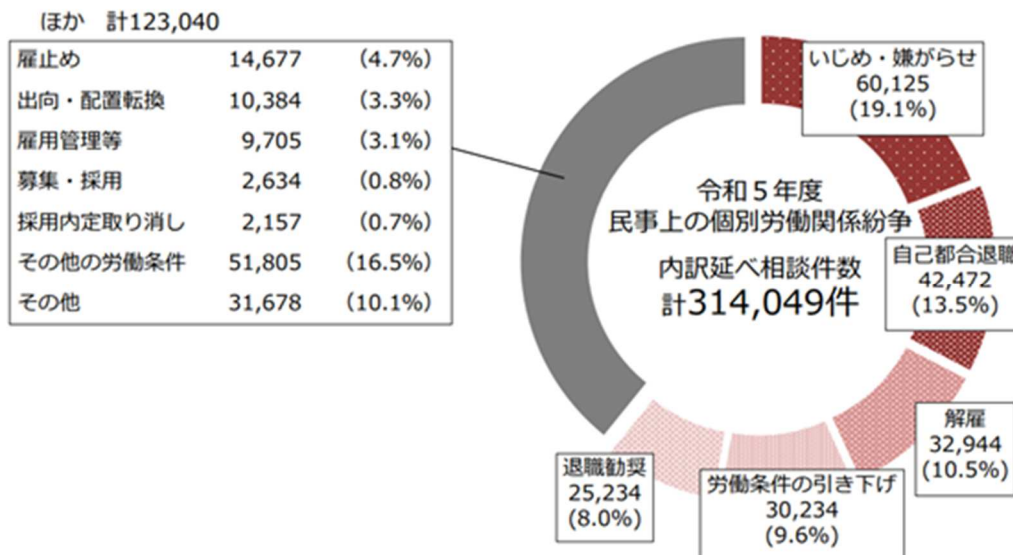
企業が刑事責任を問われる可能性もあるので、注意が必要です。

2. いじめ・嫌がらせがトップ

「民事上の個別労働関係紛争相談」は、「いじめ・嫌がらせ」（6万125件）、「自己都合退職」（4万2,472件）、「解雇」（3万2,944件）など、労働トラブルの宝庫であり、企業が気をつけるべきポイントと言えます。詳しい内訳は、下図のようになっています。

どのトラブルも民事上の争いなので、訴訟に発展するリスクがあります。特に「いじめ・嫌がらせ」は、事実関係の把握に時間と労力がかかり、企業の本来業務に支障を及ぼしかねません。上のグラフに記載されたトラブルに注意するだけでも、労務管理上のリスクを大幅に減らすことができます。

■ 民事上の個別労働関係紛争 | 相談内容別の件数



※厚生労働省「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」より

3. さいごに

個別労働紛争解決制度は、相談件数の状況を見ても、広く認知されていることが伺えます。これを踏まえると、社内の労働トラブルを放置していると、大きな問題に発展する可能性があると言えるでしょう。

企業の健全な運営のためにも、前述の気をつけるべきポイントを今一度確認いただくとともに、判断に迷うことがございましたら、お気軽に弊所にご相談ください。

Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「労働トラブルの最新事情」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 「都道府県労働局長による助言・指導」とは、どのような制度ですか。

A. 「労働条件その他労働関係に関する事項について」の紛争に対して、都道府県労働局長が紛争当事者に対して、問題点と解決の方向を示す制度です。

この紛争の具体的な内容としては、例えば「解雇、配置転換、出向、雇止め、労働条件の不利益変更等の労働条件に関する紛争」「いじめ・嫌がらせ等の職場環境に関する紛争」「募集・採用に関する紛争」等が挙げられます。

3. 提供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
#48181 (全5ページ)	経営者のマイカー通勤に潜むリスク。 きちんと対策を講じて安全運転！	<ul style="list-style-type: none"> ・経営者のマイカー通勤にはリスクがある ・経営者が交通事故の当事者となってしまった場合 ・交通事故のリスクを回避するための方法
#48182 (全6ページ)	【中小企業のためのBCP】 社員の「安否確認」手段を整備しよう	<ul style="list-style-type: none"> ・緊急時、社員の安否確認が不可欠な2つの理由 ・どのように社員の安否確認を行うか？ ・日ごろから備えておきたいことは？
#48183 (全7ページ)	【中小企業のためのBCP】 重要な情報（電子データ/書類）をバックアップしよう	<ul style="list-style-type: none"> ・電子データや書類のバックアップが不可欠な理由 ・電子データをバックアップする3つの方法 ・書類をバックアップする2つの方法 ・バックアップ体制を整えるときに考えておきたいことは？ ・日ごろから備えておきたいことは？
#48184 (全6ページ)	“昭和”のコンピテンシーはお払い箱？ 「時代に合わなければ変える、 でも大切なものは残す」がポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・コンピテンシーをバージョンアップ！ ・遠慮なく変える。ただし、大切なものは残す ・コンピテンシーを明らかにしていく ・コンピテンシーマネジメントの流れ
#48185 (全10ページ)	信号無視で書類送検も！？ 検挙数増加で再確認したい自転車の走行ルール	<ul style="list-style-type: none"> ・自転車の交通違反に対する取り締まり強化 ・「赤切符」の対象となる違反例 ・自転車運転者講習が命じられる危険行為 ・「赤切符」が交付されたら、どうなる？ <p style="text-align: right;">等</p>

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889
FAX >>> 03-6712-8885

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。



竹中 幹夫

最近老眼に悩まされています。小さなころから視力が良いことが自慢で、今でも裸眼で両目とも 1.0 以上あることに誇らしさを感じていたのですが、40 代に入った頃から手元の文字がぼやける感覚、特にスマホと目の距離感に違和感を感じ始めました。

老眼は、加齢による目の水晶体の柔軟性の低下と、それを調整する毛様体筋の機能低下(目のピント調整力の衰え)が原因で、視力検査的には目が良い人も例外ではありません。むしろ、目が良い人ほど、老眼の影響を早く感じる傾向にあるようです。

老眼を治すのは難しいようですが、上手に対処して読書の秋を楽しみたいと思います！



野々山 環

このコラムに何を書こうかなと考える時、前年以前の同じ月に自分が何を書いていたのだろうかとたまに振り返ってみることがあります。

今回、2 年前の 10 月分を見ていたら「ソーレ YouTube のチャンネル登録者数がついに 100 人に達しました！」と書いていました。

あれから丸 2 年、YouTube を本格的に始めてから 2 年と 10 か月、現在のチャンネル登録者数は 2,000 人まであと 20 数名というところ。

歩みは遅くとも、この数字が増えるごとにやりがいを実感しています。

また、全国の色々な企業様から「社内のハラスメント研修に動画を使わせて下さい」とのうれしいお声を寄せていただく機会も増え、少なからず世の中のお役に立てていると思えることも私たちのモチベーションになっています。

こうなったら、年内になんとか 2,000 人を超えたいです！

ソーレ YouTube チャンネルをまだご存知ない方、ぜひ一度覗いていただけたらうれしいです。

そして「いいねと思われた方、高評価とチャンネル登録よろしくお願ひいたします！」

といつもの動画の締めセリフでこのコラムも締めさせていただきます。(*^_^*)

ソーレ社会保険労務士法人 YouTube チャンネル

<https://www.youtube.com/channel/UCeaNNXxj4PDSHywR2ULoa3g>



佐々木 良

全国健康保険協会（協会けんぽ）は、令和 5 年度の現金給付受給者状況調査報告を公表しました。傷病手当金の傷病別割合では「精神及び行動の障害」が最も多く、近年、増加傾向にあります。

【精神及び行動の障害 割合推移】

平成 7 年	平成 10 年	平成 15 年	平成 20 年	平成 25 年	令和元年	令和 5 年
4.45%	5.12%	10.14%	21.46%	25.67%	31.30%	35.20%

従業員のメンタルヘルス対策が重要になってきています。

ストレスチェック、相談窓口設置、ハラスメント研修などの対応事例がありますので、社内でご検討ください。



弊社の Youtube 動画で、改正育児介護休業法についての解説を担当しました。

8 月に育児休業、10 月に介護休業に関する改正についての動画をそれぞれ UP しました。

ご興味がある方は是非ご覧いただけたら幸いです。

育児休業についてはこれまで度々制度改革が行われてきていますが、介護休業についても、今回の改正で事業主に介護休業制度の個別周知の義務化や、より介護休業を利用しやすくするための雇用環境整備などが義務付けられることとなりました。

関根 智樹

考えてみますと、介護休業は制度として約 30 年前からあるにも関わらず、制度自体があまり普及してきていません。育児休業制度と比べて考えてみますと、女性の育児休業自体はかなり普及し取得率も高く、男性育休も少しずつですが上昇中。若い子育て世代の働き手を支える施策としてはまだ充分であるとは言えないところもありますが、着実に社会に浸透してきました。一方、介護休業制度については、高齢化が益々進む中で、どこか、介護休業自体を取ることを申し出しにくい社会状況がある感じがします。

介護の問題は、むしろ育児問題よりも数的には多く、企業としてはより真摯に介護問題に悩む従業員に向き合い、仕事と介護の両立が図れる体制を整えてみせていかないと、介護を理由とする離職の増加を防ぐことが出来ず、その結果人材が不足することで企業の存続自体が危ぶまれる時期が、もうすでに来ている感じがします。真剣に向き合っていきたい重要な問題だ、と強く思います。



堀内 和希

息子がつい先日までマイコプラズマ肺炎を患ってしまい、休日含めて 10 日間程学校をお休み致しました。その間、私もお休みをいただくことが多く、お客様にはご迷惑をおかけいたしました。申し訳ございませんでした。病院にいったら処方していただいた薬を飲んででも劇的にはよくなり高熱がずっと続き見ていてとても辛そうでした。調べたところマイコプラズマ肺炎は小学生～中学生ぐらいの年齢の方が疾患しやすいそうです。インフルエンザやコロナに注意がいきがちですが、マイコプラズマ肺炎も侮れませんので人が密集する場ではマスク着用をしばらく続けたいと思いました。



大谷 裕美

気が付けば 10 月です。気温が暖かいので 9 月があっという間だったように感じます。中学 3 年生の受験生の次男は、行きたい高校に入れるように頑張っているの、自分も勉強しようとして苦手だった公民や地理、社会の本を読んでいます。検索していたらマンガで学ぼう！シリーズで楽しく学び直し中です。次男に読む？と伝えたら興味を持ってくれませんでした。小学 4 年の娘はまだ歴史を学んでおりませんが先に年号から覚えると入りやすいので教えたなら覚えてくれたので娘と一緒に学んでいこうと思います。



樋田 美奈子

「こんなことは今までなかった、ぼくがあなたから離れていく、ぼくがあなたから離れてゆく」秋の気配を感じている、オフコースな気分の樋田です。皆さま、いかがお過ごしでしょうか？

今月のご紹介する本は、こちら、「稲盛和夫 明日からすぐに役立つ 15 の言葉」です。

これは、稲盛和夫氏の側近中の側近の方で、およそ 20 年間、秘書室長として稲盛和夫氏に仕えてきた、大田嘉仁氏の著です。

稲盛和夫氏が JAL の会長に就任した際に、京セラから 2 人の部下を連れていったのですが、そのうちの 1 人が、大田嘉仁氏です。稲盛和夫氏の近くにおいて、稲盛和夫氏の言葉を一言も漏らすまいとノートに書き留めた人生と仕事に「奇跡を起こす言葉」が記されています。仕事がうまくいかない時、モチベーションが上がらない時、悶々としている方は、オススメです。

「動機が善であり、私心がなければ必ず成功する。」

自分を変えられるのは、自分だけ。自分でよ～く考え、考え抜く。

そして、ありがとうを忘れない。

これで、私も成功者になれる！？とっても良い本でした！

それでは、アディオス！



伊藤 紀代美

10月に入り、ようやく秋を感じられるようになってきましたね。

今回は、私のお勧めスポット「田園調布せせらぎ公園」をご紹介します。場所は、東急東横線多摩川駅から徒歩1分。公園の敷地内に建つ大田区の文化施設「せせらぎ館」は、隈研吾さんによるもの。隈さんの作品は木を多用するため、その耐久性等には様々な声もあるようですが、景観にじっくり馴染む佇まいはさすがの一言。休日には、公園の芝生や併設の図書館・カフェでくつろぐ人でにぎわっています。ゆったりと配置されたソファに座って窓の外を眺めたり、本を読んだりしていると、東京にいることをつい忘れてしまいます。静かな朝の時間帯も良いですが、私のお勧めは、あたりが次第に暗くなっていく日没前。ぜひ訪ねてみてください。



渡辺 健太郎

皆さんは暇な時間をどのように過ごしていますか？

「そもそも暇な時間なんか無い！」という方もいらっしゃるかもしれません。

私はスマホをいじったり、電子書籍を読んで過ごすことが多く、何もせずにボーッと過ごすのはもったいない気がします。

ですが、脳科学的には空白の時間を持つことはとても大事で、暇な時間があることによって、初めて働く脳回路（デフォルト・モード・ネットワーク）というのがあるそうです。

このとき、脳内では情報の整理をしたり、自身の感情を整えたりする効果があると考えられており、頭がスッキリして創造性が高まるという大きなメリットがあるそうです。

たまにはスマホを置いてボーッとする時間を過ごすのもいいかもしれません。



福田 将平

会社の従業員規模が50人を超えると労働法令上いろいろやらなければいけないことが出てきます。産業医や衛生管理者の選任、ストレスチェックの実施、定期健康診断結果報告書の提出など会社の労務管理体制において一つ上のレベルが求められます。ところで、かつては障害者雇用も2018年3月までは労働者50人に1人（2.0%）以上の雇用義務があったのですが、2018年4月以降も法定雇用率は引き上げられて、すでに2024年4月からは40人に1人以上の障害者雇用義務があります。また、2026年の7月からは法定雇用率は2.7%となり、37.5人（週所定労働時間20時間以上30時間未満は0.5人としてカウント）以上の会社は1名以上の障害者を雇用する義務を課されます。この障害者雇用はSDGsやESGの観点からも注目されています。上場を目指す企業にとってはこの義務を果たす必要があるのはもちろんのこと、事業規模にかかわらず、企業は障害者雇用に消極的だとみなされると、取引先や入社希望者などから相対的に同業他社より低い評価を受けることにもなるかもしれません。2025年は少し先取りして障害者雇用の推進に取り組んでみてはいかがでしょうか。



大谷 雄二

先週、コロナに罹患しました。

日曜日に発熱し、月・火と欠勤し、水～金は在宅勤務しました。

前週の木曜日の夜に食事をした部下も同じタイミングで罹患していますので、横浜中華街が感染源として最も怪しい。美味しかったのに。

なぜ横浜中華街にいたのかというと、ソラーレ横浜支店の物件視察に行ったのです。

横浜中華街と横浜ベイスタジアム、山下公園の間の場所で程よい物件を見つけることが出来ました。その後の乾杯で感染しましたw

横浜支店に異動するメンバーもいますが、電話の転送もオフィス内の転送と変わりなく出来ますので、異動によってお客様にご迷惑をおかけしないように配慮しますのでご安心ください。

ロケーションがとてもよいオフィスなので、お近くのお客様はぜひお立ち寄りください。