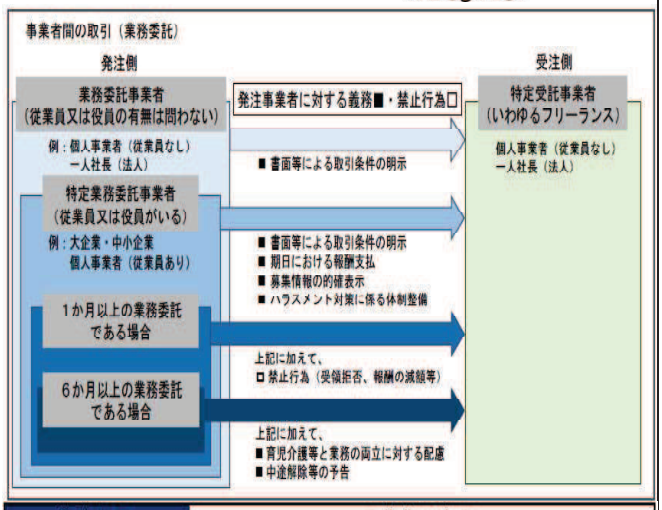
事務所通信　No.349　　令和６年１１月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　篠田パートナーズ事務所 ☎ 0254-22-5649 (代)

■フリーランスの取引に関する新しい法律がスタートします

令和６年11月１日より、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行されます。これにより、いわゆるフリーランスの方に業務を発注する際に必要な事項が義務化され、また、禁止行為が定められました。





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

◎フリーランスか労働者かの判断基準

形式上、フリーランスとの業務委託契約を締結していても、実質的には労働者として労働基準法等の保護を受ける場合があります。



～労働者性の判断基準～

１．指揮監督下の労働といえるか

①仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

※引き受けたり断ったりする自由があるか。

②業務遂行上の指揮監督の有無

※通常注文者が行う程度の指示で直ちに労働者性が肯定される訳ではありませんが、指示が細部に渡る程、労働者性が強くなります。



③勤務場所・勤務時間の拘束性の有無

※安全を確保する必要等（建築の業務等）から場所や時間を指定する必要がある業務の場合、指示があっても労働者性を補強しませんが、合理的な理由なく指示している場合は労働者性を補強します。



④労務提供の代替性の有無

※受託した本人に代わって他の者が業務することが認められるか、補助者を使う自由があるか。

２．報酬が労務対償性を有するかどうか

※報酬が時間給を基礎として計算されたり、欠勤した場合に欠勤控除される場合は労働者性を補強する要素となります。

☆フリーランスの方が労働者であると争った事例

○アマゾンの配達員（労災を請求）認定

○フリーランスのカメラマン（通災を請求）認定

×内装工事の一人親方（労災を請求）否定

令和６年11月１日からは、フリーランスの方も労災保険に特別加入できるようになりました。法令に沿って適切に運用することが大切です。

［ 今月号の記事担当 ： P1.2/坂上洋幸 ＊ P3.4/篠田昇 ］

■スキマバイト雇用の際の注意点

スキマバイトとは、「スキマ」時間のアル「バイト」の通称で、短時間で単発あるいは短期間の働き方を指します。似たような働き方に「ギグワーカー」と呼ばれるものがありますが、ギグワーカーとは、インターネット上のプラットフォームを介して単発の仕事を請け負う労働者を指し、こちらは雇用契約を結ばずに仕事を請け負う形態です。 スキマバイトは依頼した企業とスキマバイトをする方の間で雇用契約を結びます。

就業形態の比較

	契約形態	契約期間	指揮命令	給与形態	保険
正社員	雇用契約	期限なし	可	月給、年俸	原則加入（雇用保険・社会保険）
パートタイマー	雇用契約	1か月程度～3年	可	時給（日給、月給の場合もある）	条件を満たせば加入
スキマバイト（雇用型スポットワーカー）	雇用契約	1日～数週間	可	時給（その日払いも可）	条件を満たせば加入
業務委託型スポットワーカー	請負・準委任契約	自由	不可	成果報酬	自己加入
派遣社員	雇用契約	1か月程度～3年または期限なし	可（派遣先）	月給、時給	条件を満たせば加入

～スキマバイトを雇用する際の注意事項～

1．労働条件を明示する

明示事項（労基則第５条）

1 労働契約の期間
2 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
3 就業の場所及び従事すべき業務
4 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等
5 賃金、昇給
6 退職
7 退職手当
8 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び最低賃金額等
9 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他
10 安全及び衛生
11 職業訓練
12 災害補償及び業務外の傷病扶助
13 表彰及び制裁
14 休職



※７～14については、これらに関する定めを設ける場合に明示する必要があります。

2．労災保険の手続き

スキマバイトは直接雇用する働き方ですので、支払った賃金を労災保険料の算定基礎賃金に含めて計算し、適切に労災保険料を納付する必要があります。また、労災事故が発生した場合、雇用者として療養補償や休業補償、死傷病報告等が必要になります。



3．安全衛生教育の実施

雇い入れ時の安全衛生教育（安衛則第35条）

次の項目のうち当該労働者が従事する業務に関連のある事項の教育を行う必要があります。

(1) 機械等、原材料等の危険性又は有害性及びこれらの取扱い方法に関すること。
(2) 安全装置、有害物抑制装置又は保護具の性能及びこれらの取扱い方法に関すること。
(3) 作業手順に関すること。
(4) 作業開始時の点検に関すること。
(5) 当該業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防に関すること。
(6) 整理、整頓（とん）及び清潔の保持に関すること。
(7) 事故時等における応急措置及び退避に関すること。
(8) 前各号に掲げるもののほか、当該業務に関する安全又は衛生のために必要な事項

スキマバイトは業務に不慣れな方が多いので労災事故防止のためにも重要です。



4．労働時間の適正な把握

出勤簿等により、労働時間を適正に把握し、賃金台帳や労働者名簿も作成する必要があります。

5．適正な賃金の支払

スキマバイトも通常の労働者と同じように最低賃金や割増賃金のルールが適用されます。また、副業としてスキマバイトをしている方は労働時間の通算の義務も発生します。



6．その他の注意点

31日以上の雇用見込みがあり、週20時間以上の所定労働時間の場合は、雇用保険の加入が必要です。賃金額によっては源泉徴収税額が発生する場合もあり、その納付も必要です。

スキマバイトを運営する事業者のサービスに、労条件通知書の交付や源泉税を知らせるサービスもあるようです。活用の際はご確認ください。

☆下記の本にご興味のある方は、是非、本屋さんへ！！

■ 拾い読みの読書

マネジメントの挑戦　復 刻 版

著　者／　一倉　定

出版社／　日経ビジネス人文庫　1,000円＋税

P31　計画とは、過去の実績から見たら納得のいかないもの、と納得しなければならないのだ。

P38　“トップの意志”“トップの夢”に期限をつけて、未知のものに取り組んでいるのだ。期限をきって、それまでに何がなんでも達成しようというのだ。計画とはこういうものなのだ。

P77　集められた、わずかな、そして不正確な情報をもとにして、将来を予測し、事態を把握し、総合して判断し、決定しなければならないとするならば、そこに必要なのは、知識でもなければ技術でもない。思索であり、知恵なのだ。そして決断を下す勇気なのだ。

P129　上司の求める結果を実現する過程で、具体的に権限がないと判断したら、ほしい権限を申し出よ、という教育をしておく必要がある。われわれは、権限が与えられていないことを理由にして、責任を逃れることはできない。

P170　監督者に要求する能力として重点的にただ一つ強調したいのは、“統率力”である。いろいろな能力を総花的に要求するよりは、統率力一本にしぼって、これを監督者に要求するのだ。

P182　有能な経営担当者は、「部下が自分に何を期待しているか」ということではなく、まず、上役が何を自分に求め、同僚が自分に何を期待するか、ということを確実につかむ。そしてだから自分は部下に何を要求するか、ということを考えるのである。こうした上役が本当に部下のことを思う、部下を大切にする上役なのである。

P187　会社が自分に給料を払っているのは、自分のもっている技術に対してでもなく、努力に対してでもない。ただ一つ、“結果を手に入れるため”であることを理解しなければならない。

拾い読みの読書　Ⅱ

いかなる時代環境でも利益を出す仕組み

著　者／　大山健太郎　アイリスオーヤマ会長

出版社／　日経ビジネス人文庫　900円＋税

危機のときに必ず業績が飛躍的に伸びるのはなぜか？

P146　自社の強みに絞ることは絶対条件ではない。強みに縛られず、ユーザーが求めるものに絞る戦略が、ニューノーマル時代の経営です。「〇〇業」と端的に表現できる会社は、自社の強みを極めてはいるが、ユーザーのニーズに柔軟に応えられていない可能性があります。

P194　社長にとって「いい会社」が、社員にとって「いい会社」とは限らない。・・・社員を主語にして、社員にとって「いい会社」をつくらないと、組織は動きません。

P209　社長の目線が高いのは、社内の情報を独占しているからにすぎないのです。幹部を育てるには情報を共有し、社長と幹部が共にレベルアップしていくことが大事です。

P302　リーダーがビジョンを示し、確固たる意志を持って、周囲を率先して行動するのが、イニシアチブ。・・これからのトップは、「イニシアチブ」がいる 。

■ 絵手紙通信



植えた覚えのない草木に今年も紫の実がつきました。

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　所長 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (349号)

■ 同期会 (R6.10.23)

▲大学時代のクラブの同期会で山陰へ旅をした。大分の同期が作った母校小学校校舎のミニチュアが「ねんりんピック」に県代表で出品され、その見学を口実に集まったのだ。グラウンドを囲んだ校舎の屋根を外すと各教室には生徒が学び、校庭には二宮金次郎像や百葉箱まである力作である。

▲ねんりんピックは、60歳以上の高齢者の健康保持・増進、社会参加、生きがいの高揚等を図り、ふれあいと活力ある長寿社会の形成に寄与することを目的に昭和63年から毎年各県持ち回りで開催され、今年は鳥取県で10月19日～22日に開催されたのに合わせたのだ。ただ、同期会の集合は18日13：30米子駅となり、新潟からは遠く、一人米子に前泊することとなった。

▲「乗り鉄」を気取って新発田を 6：50に発ち、白新線、上越新幹線、東海道新幹線、岡山で伯備線・やくも15号に乗り換え、米子到着は16：27。その間、車窓の景色を眺めて思い出に耽り、本を読み、「呑み鉄」を楽しみながら心置きなく旅をできることに感謝した。ホテルに一旦落ち着き、夕やみ迫る城下町を探訪し、気の向くままに一軒のお洒落な店で吉田類の気分を味わった。

▲翌朝、標高 90Mの米子城跡からご来光を仰ぎ、大山、島根半島を展望。午前中は街並み巡りを楽しみ、13：30に米子駅で懐かしい顔に再会した。

▲毎年のように、同じ昔話に花を咲かせる同期会も、ある頃から健康法、愛用サプリメント、持病談義が多くなり、今年は体調不良で参加を見合わせざるを得なかった同期も増え、ねんりんピック世代であることを再認識せざるを得なかった。

■ チャリティーマラソン (R6.10.29)

▲ストリートチルドレンの保護施設「モヨ・チルドレンセンター」から、ケニア・ナイロビで行われた現地銀行主催のチャリティーマラソンで全員完走したとの結果が届いた。

▲ことの始まりは、今年３月に訪ねたモヨから、スポンサー登録したランナーの完走距離に応じて寄付を募るという「ナイロビマラソン・チャリティーラン・サポーター募集」のメールが先月送られて来たことからである。

▲モヨの活動は、一人の日本人女性が27年前に始め、ケニアに二つの「子どもの家」を運営していたが２年前に逝去され、若き日本人女性がその遺志を継いだものの、「私はモヨのために何を生み出しているのだろうか」と焦燥感と無力感に押しつぶされそうになることもあると告白する。

▲保護する子は、様々な家庭の事情で路上を生きる場とし、物乞いやかっぱらい、空腹や苦悩を忘れるためにシンナーを常習した子供たちである。当然、学校にも行っていない。人間不信の中をしたたかに生きざるを得なかった習性が消えず、一筋縄では行かない子もいることだろう。

▲それでも彼女は、子どもたちに「衣食住を確保すること」「明日の心配せずに過ごせる環境をつくること」「『僕にもできるんだ』という成功体験をつくること」を目指し、日夜奔走している。

▲モヨの子どもたちも、不足する運営費の足しにと、10kmコースに18人、21km36人、42km３人がエントリーし、その中の10kmコースの５人、21kmの３人、42kmの１人のスポンサーとなったのだ。

▲完走した子供たちの誇らしげな姿を思い浮かべながら“幸せを掴めよ”とエールを送った。