

知らないとマズイ！フリーランス新法

令和6年11月より「フリーランス・事業者間取引適正化等法(通称フリーランス新法)が施行されます。

内容としては下請法と似通った部分がありますが、より幅広い事業者に影響してくる新法について、解説いたします。

I 対象となる取引 ←業種・業界を問わない



事業者

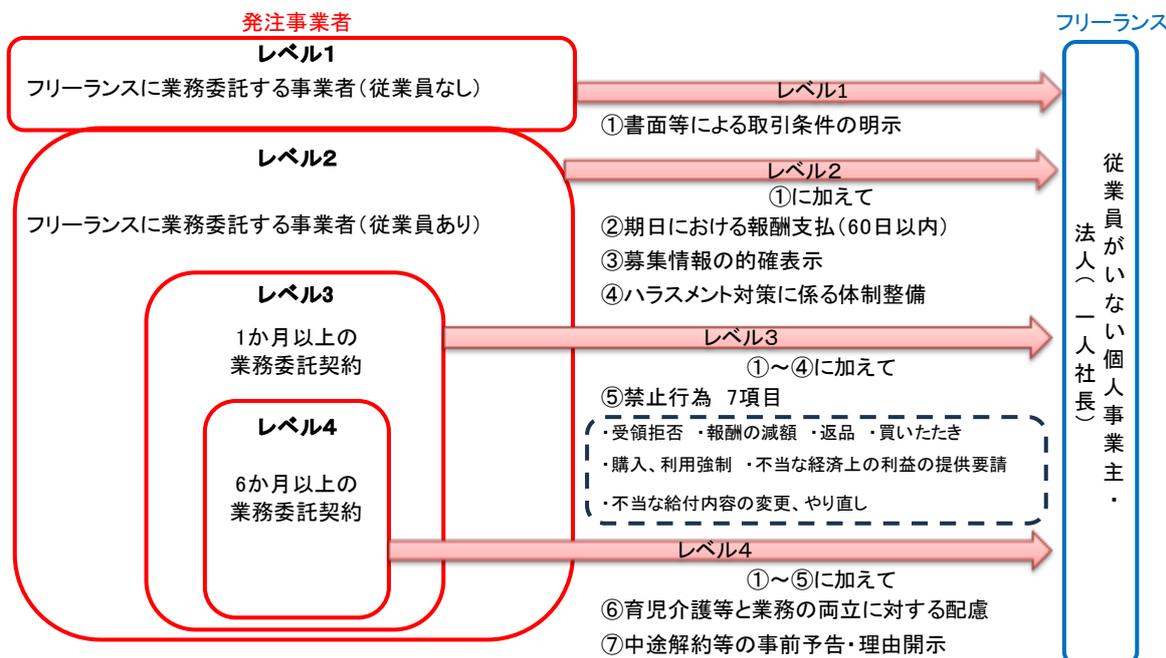


フリーランス

- ・事業者からフリーランスへの委託つまり「BtoB」が対象
- ・不特定多数の消費者、事業者への売買は対象外
- ・消費者への委託は対象外

II 対象者と規制内容 ←業種・業界、資本金の大小を問わない

発注事業者が満たす要件に応じて規制内容(レベル1～レベル4)が異なります



III 違反があった場合

所管省庁(公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省)へ違反の事実を申し出ることができます。

⇒所管省庁が調査、指導・助言、勧告、命令・公表を行います。(命令違反の場合、50万円以下の罰金)

IV そもそも・・・その外注費、給与ではありませんか？

形式的には業務委託契約を締結している者であっても、実質的に労働基準法上の労働者と判断される場合には本法の適用外となります。また、税務上も労働者への報酬は外注費ではなく給与となり、消費税の仕入税額控除が認められず、また、給与については源泉徴収が必要となってきます。

実務上は下記のような着眼点から総合的に勘案して給与か外注かを判断しています。

- ① 非代替性 …… 他人が代替して業務を遂行することができる
 - ② 拘束性 …… 作業時間の指定、報酬が時間単位
 - ③ 指揮監督 …… 報酬の支払者から指揮監督を受ける
 - ④ 報酬請求権 …… 不可抗力のため業務が完了しない場合において、役務の報酬を請求できる
 - ⑤ 材料等の供与 …… 報酬の支払者から材料または用具を供与されている
- など

給与としての
該当性を強める

金融機関への決算説明

皆さんは企業の信用調査があるということをご存じでしょうか。信用調査とは企業と企業が取引する際に取引相手のことを知る為に行う調査のことであり、金融機関も信用調査のデータを参考にして融資審査を行うこともあります。そこで今回は信用調査会社である帝国データバンクについてご説明させていただきます。

【帝国データバンクとは】

帝国データバンクとは、国内最大手の信用調査会社です。企業信用調査を主に扱っており、多くの金融機関や企業が取引先の与信管理の情報源の1つとして利用しています。帝国データバンクの調査には、①電話や書面で済むものと、②調査員が来社するものがあります。①については独自で行っている情報収集で、②については帝国データバンク会員企業のどなたかが調査依頼をかけているということになります。

帝国データバンクの評点は100点満点で評価を行い、業績・業歴などの「定量評価」、経営者や企業活力などの「定性評価」を考慮して付けられることとなります。評点は①業歴、②資本構成、③規模、④損益、⑤資金現況、⑥経営者⑦企業活力の信用要素で構成され、さらに必要に応じて加点あるいは減点が加味されます。この合計点に応じて、企業は、A（100～86点）、B（85～66点）、C（65～51点）、D（50～36点）、E（35点以下）という5つのランクに格付けされます。優良企業とされる評点の目安は51点以上とされていますが、実際は40点台の会社が多いのが現状です。

【金融機関での帝国データバンク活用方法】

金融機関での帝国データバンクの主な使い方は、取引先の信用調査や手形割引やつなぎ融資の際に、企業が支払履行ができるかどうかの信用情報の調査や、銀行員の新規開拓時のリストアップとして使われることが多いです。銀行員は新規の融資先に営業をかける時には反社問題などもあり、事前確認なしで新規訪問を行っている銀行は少ないです。その際に帝国データバンクで事前に会社情報を把握しどのような提案ができるかを考えて前向きな姿勢で訪問します。また、創業したばかりでも、地域の信用金庫などは新たに法人が設立された情報などを敏感に収集していきます。きっかけがあれば新たに取引開始が期待できます。自社から銀行取引の深耕が難しくても、情報を開示しておくことにより銀行からの訪問やアポイントのきっかけとなることも十分に考えられる為、取引金融機関を増やしたいと考えられているのならば、一つの手段として活用することができます。

【帝国データバンクに登録されるには】

帝国データバンクの評点が付くには調査をしてもらわなければならない、調査がされていないのに評点が付くことはありません。調査が来たことのない会社は、評点どころかデータベースにも登録されていないので、資料自体がないこととなります。帝国データバンクに直接調査依頼をしても応じてもらうことはできず、通常、銀行や仕入先等の取引会社が帝国データバンクに調査依頼を行うことによって初めて調査され、情報が載ることとなります。

【帝国データバンクの調査は慎重に】

帝国データバンクからの信用調査はアポイントなしでいきなり連絡が来るので、びっくりして断ったり、取引先から疑われているのではないかと感情的になってしまうこともあるかもしれません。しかし、上記でも述べたように金融取引や取引先からの与信調査にも大きく影響してくるので、帝国データバンクの調査は安易に考えず、慎重にご対応するようにして下さい。

ハラスメント対応の実務的運用と注意点

近年「ハラスメント」問題は多岐にわたっています。会社の不適切な対応により、被害者側、加害者側のそれぞれから、不当な扱いを受けたとの申出をされないように、会社側の姿勢を一貫させ、従業員に就業規則をしっかりと周知し、各ハラスメントを抑制する啓蒙活動が大切です。

(1) 職場におけるハラスメントとは

相手の意に反した「嫌がらせ」を指します。それには様々なケースがあり、その言動内容によって「〇〇ハラスメント」と種類が分けられています。これらハラスメントは、業務指導や、かかわる業務の範囲を超えていることが判断基準となります。そのため加害者側が意図していなかった言動でも、ハラスメントとなることがありますので、細心の注意が必要です。

(2) ハラスメント防止対策に取り組む必要性

事業主には従業員への安全配慮義務が定められています（労働契約法第5条）。このハラスメント問題が発生しているにも関わらず対応せずにいると、精神的苦痛により「うつ病」を発症するなどの危険性があり、事業主には安全配慮義務を怠ったとして損害賠償請求の対象にもなります。また、男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法（パワハラ防止法）等でも防止措置や対策が義務付けられています。これらハラスメント行為は、個人の人権を傷つけ、健康と安全を脅かすほか、企業の人材損失や社会的なイメージの低下にもつながる行為です。すべての企業がハラスメント防止対策に取り組む必要があります。

(3) 主なハラスメント（代表的な2つをご紹介）

●パワーハラスメント（パワハラ）

次の3つの要素を全て満たすものを言います。

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

但し、客観的に業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワハラに該当しません。

【パワハラ6類型】

厚生労働省は、職場におけるパワハラについて、以下、6つに分類しています。

- ① 身体的な攻撃（暴行、傷害）
- ② 精神的な攻撃（脅迫、名誉棄損、侮辱、など）
- ③ 人間関係からの切り離し（隔離、仲間外し、無視）
- ④ 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）
- ⑤ 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）
- ⑥ 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

●セクシュアルハラスメント（セクハラ）

セクハラとは、職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により、解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じることを言います。

(4) ハラスメント防止における基本的な対策

事業主の義務は多岐にわたりますが、その多くは就業規則を改定することで対応が可能です。

就業規則を改定することで対応可能な措置

① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ・ ハラスメントの内容、ハラスメント禁止の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ・ 厳正に対処する旨の方針、対処の内容を就業規則等の文書に規定すること

② 相談に応じ、適切に対応するための体制整備

- ・ 相談窓口をあらかじめ定め、周知すること

③ その他合わせて講ずべき措置

- ・ 相談者・行為者のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずること
- ・ 相談したことを理由として、解雇や不利益な扱いをされない旨を定め、周知すること

事案ごとに迅速・適切に対応する措置 （可能であれば専門家にご相談ください）

① 相談に応じ、適切に対応するための体制整備

- ・ 相談窓口担当者が内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること。
（ハラスメント発生のおそれがある場合や、ハラスメントに該当するか否かが微妙な場合であっても、広く相談に対応すること）

② 職場におけるハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ・ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・ 速やかに被害者に配慮の措置をすること
- ・ 加害者に対する措置を適正におこなうこと
- ・ 再発防止に向けた措置を講ずること

(5) 今後のハラスメント対策

●カスタマーハラスメント（カスハラ）

カスハラとは、顧客が企業に対して理不尽なクレーム・言動をすることをいいます。

〈カスハラによる従業員への影響〉

- ① 業務のパフォーマンスの低下
- ② 精神疾患等の体調不良による休職や退職

〈カスハラによる企業への影響〉

- ① カスハラ対応による時間の浪費
- ② 休職、退職による人員確保
- ③ ブランドイメージの低下

カスハラへ対策に取り組むことは、企業にとって重要な課題であるといえるでしょう。

対策等、お困りごとがございましたら、お気軽にご相談下さい。



『ユニクロ』

杉本 貴司(著)
 日本経済新聞出版(2024/4/3)

山口の小さな紳士服店の跡取り息子だった柳井氏が、やる気がない時代を経て店の後を継ぎ、世界一を目指して悪戦苦闘しながら邁進していく熱い1冊です。

【感想】

ユニクロの創業社長である柳井さんは、よくカリスマ経営者と見られている事が多いですが、本書を読むとそうではないことが分かります。

ある意味普通の人が、**失敗を繰り返しながら大きな会社を育てたプロセス**を事細かに書いていますが、単なる地方の紳士服店から製造小売業への転換、ネット販売主流時代に情報製造小売業へとギアチェンジする見極めや、後任の社長とのやりとりや**ブランド構築の経緯**を事細かに執筆されています。

実家に帰った当初の23歳柳井氏は自問自答の日々が続きます。

一そもそも家族経営のどんぶり勘定のままで先はあるのだろうか。

そう思った若き柳井氏は自問自答の日々が始まり、答えを探るように経営者の本を読み漁り…

【載せきれないおススメポイント】

- ・現状の延長ではなく、**あるべき未来を考えなければ真の成長は無い**。
- ・柳井氏とユニクロの物語は「**足し算**」と「**引き算**」の積み重ね。登っては時折転げ落ち、そしてまた坂道を上へ上へと登っていく。それがやがて夢の実現へと導く。
- ・勇敢に、誰よりも速く、人と違ったことを、行動に移していく。
- ・「ユニクロとは」を考え続ける。
- ・常に**ビジネスモデルを変え続ける**。小売業→製造小売業→情報製造小売業。
- ・常に**答えは現場にある**。現場の問題点を洗い出し、対策を考え、実行すること。

【以下引用】

・要するに、まったく結果をだせなかったこの「暗黒の10年間」に、柳井正という人のすごみが凝縮されていると、私は思うのだ。—中略—

暗中模索の日々の中で、柳井は経営者としての決意を1枚の紙に書き記した。黄色い便箋に手書きで「今後10年間の経営方針!!」と題されている。

冒頭に記されているのが「家業から企業への転換」だ。次が「科学的経営の確立」。これらは言葉を換えれば「銀天街での家族経営の小群商事からの脱却」ということになるだろう。—中略—

この一枚の便箋が柳井にとって**初めての経営計画**となった。

・「売れるものをつくる」という**理想形から逆算**すれば、やるべきことが次々と浮かび上がった。その範囲は服のデザインにとどまらない。どうやってつくり、どう売るか。改革は会社全体に及んだ。

山口県にある小さな紳士服店でもあきらめ続けず、失敗を成功に換えていく強い夢や思いがあったからこそ、現在のユニクロがある事が分かります。
 苦しい中でも一筋の希望に燃える、そんな熱い社長にぜひ読んで頂きたいです。