

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

今月の視点

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が施行されます

「フリーランス」と「発注事業者」

令和6年11月1日に施行される「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の目的は、以下の2点とされています。

- ① フリーランスと発注事業者間における取引の適正化
- ② フリーランスの就業環境の整備

法律における「フリーランス」と「発注事業者」の定義は、以下の通りです。

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

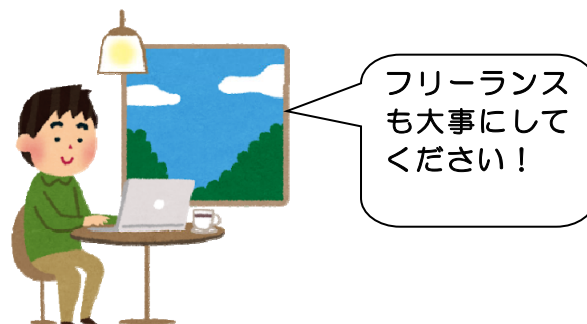
従って、従業員を使用しているフリーランスや、消費者相手に取引するフリーランスは、この法律では対象外となります。

発注事業者のフリーランスに対する義務

フリーランスに対する下請保護の性格が強いのですが、この法律によって、発注事業者がフリーランスに対して以下の義務が生じることになります。下請法と異なり、発注事業者に資本金などの区分はないため、注意が必要です。

義務項目	具体的な内容
① 取引条件の明示	取引条件を直ちに書面等により明示すること
② 期日内支払	60日以内の期日内支払
③ 禁止行為 ※1か月以上の業務委託に限る	○受領拒否 ○報酬減額 ○返品 ○買ったたき ○購入・利用強制 ○不当な経済上の利益提供の要請 ○不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集の表示	虚偽や誤解与える表示の禁止など
⑤ 育児介護への配慮	6か月以上の業務委託の場合、育児介護等へ配慮
⑥ ハラスメント対応	フリーランスに対するハラスメント防止措置
⑦ 中途解除の事前予告・理由開示	・6か月以上の業務委託は30日前までに予告 ・解除理由の開示義務

なお、業務委託契約であっても、実態が雇用の場合、「労働者」として保護されます。



税務署から中間申告分の通知書 も納付書も何も送られて来ない

e-Tax 強制に納税者法人は困惑

国税庁は、令和6年5月以降、e-Taxにより申告書を提出している法人については、法人税の予定申告書用紙・納付書・「法人税予定申告のお知らせ」の事前郵送を取りやめています。そして、「法人税予定申告のお知らせ」は、利用者本人のメッセージボックスへ送信するとしています。

しかし、e-Tax 申告をしているのは代理の税理士であって、納税者法人はITと疎遠という状況は一般的です。

決算申告時には納付書の送付がなくても納付をし忘れることはないでしょうが、予定申告分については、中間申告書の作成をしないのがほとんどなので、納付書が届かない状態では、納付遅延や納付漏れになってしまいそうです。

対処策の第一と第二

納付書が送付されて来ないとき、納付漏れを防ぐにはどうしたらよいか、答えは税務署に行くことです。税務署に行けば、納付額を教えてくれるし、納付書の発行もしてくれるし、その場で納付もできます。でも、税務署の窓口がいつでも開いているわけではないし、わざわざ行くのも一仕事です。

税務署に足を運ばないで済ますための次の答えは、所轄の税務署に「氏名・税目・年分」を伝えて納付書発行を早めに電話で

依頼することです。そうすれば、納付書を送付してもらえる、との情報があります。

本来の対処策は

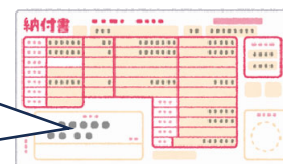
税務署が誘導しようとしているのは、納税者がメッセージボックスにアクセスできるようになること、納付書を使用しないキャッシュレス納付ができるようになることです。これに応じて、キャッシュレス納付に挑戦してみる機会と考えるのが、あるべき対処策ではあります。

キャッシュレス納付には次のように多様な手段があります。

- ① ダイレクト納付（e-Taxでの口座振替）
- ② ネットバンキング口座からの納付
- ③ モバイル・スマホバンキング納付
- ④ ATMでの電子納付（Pay-easy納付）
- ⑤ クレジットカードでの納付
- ⑥ スマホアプリ納付（Pay払い）
- ⑦ コンビニ納付（QRコード）
- ⑧ コンビニ納付（バーコード）

これらのキャッシュレス納付の方法の利用には、それぞれ異なる事前手続きがあります。

納付漏れ対策
での税理士の
無償の仕事が
増えそうだ。





メンタルヘルス不調者への対応（第3回）

【質問】

最近、明らかに様子がおかしい従業員がいるが、本人に声をかけても「大丈夫です」という返答しかなく、非常に心配である。
何かしらの対策を講じたいが、どういったことをすればよいか。

【回答】

近時は、メンタルヘルス不調者への対応が労務三大トラブルの1つに数えられるようになってい

ます。ただ、現場実務では「何をすればよいのか分からない」という声が多く、重大な問題が発生して

から、「あのとき、こうしておけば…」という事態になることも少なくありません。

そこで、複数回に分けて、メンタルヘルス不調者への対応につき、そのポイントを数回に分けて

解説します。

【解説】

メンタルヘルス不調にも程度があり、会社・事業者が一定の配慮を行うことで業務に従事できる場合も当然あります。しかし、全く業務に従事できない、業務に従事しても低パフォーマンスである、業務に従事することでかえって周囲の者に迷惑をかけてしまうといった場合もあります。後者の場合、メンタルヘルス不調者のためにもなりませんし、会社・事業者にとっても負担が増すばかりです。出勤させず自宅で療養させたほうが良いこととなります。

ところで、この「出勤させずに自宅で療養させること＝休職制度」について、実は法律上の制度として義務付けられているわけではありません。一般的には会社・事業者が制定している就業規則等に定められている制度となります。

以下では、休職制度の制定の有無によって、対処法のポイントを解説します。

(1) 休職制度が設けられている場合

就業規則等に休職制度が設けられている場合、どの休職事由・要件に該当するのか、休職期間はどれくらいになるのか、休職期間中の処遇はどうなるのか、休職期間満了後の取扱いはどうなるのかを確認の上、メンタルヘルス不調者に対して休職命令を発することになります。

なお、上記の確認事項については、メンタルヘルス不調者に対しても告知することが望ましいと考えられますので、休職命令を発する際は、休職命令書などの書面を手渡すことをお勧めします。

ところで、休職制度が設けられているにもかかわらず、いきなり解雇することはできないのかと考える会社・事業者もいるかもしれません。

たしかに、主治医より絶対に治癒することはなく、業務に耐えることができないといった医学的見解が提示されているのであれば、普通解雇が適法となる余地はあるかもしれません。しかし、このような見解が提示されることはまず皆無と言わざるを得ません。また、就業規則を制定した会社・事業者が、就業規則に定める制度の適用を拒絶するのは矛盾であること、治癒はともかく寛解することで必要十分なパフォーマンスを発揮できる可能性は十分想定されること、メンタルヘルス不調の原因が業務上に起因するもの（労働災害）であることが後で判明した場合、解雇が無効となること等の事情も考慮する必要があります。

したがって、休職制度を適用することなく、いきなり解雇することは困難と考えるべきです。

(2)休職制度が設けられていない場合

そもそも就業規則を制定していない、あるいは就業規則を制定していても休職制度を設けていない場合、形式論としては休職命令を出す義務はない、すなわちいきなり解雇しても構わないということになります。

ただ、解雇については、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と労働契約法第 16 条で定められているところ、事後的に治癒又は寛解することで業務従事できる可能性を考慮することなく、一定時点でのメンタルヘルス不調のみを理由として解雇することが果たして社会通念上相当と認められるか疑義があると言わざるを得ません。

したがって、最終的には解雇せざるを得ない場合があるとしても、業務命令として休職を発令し、一定期間様子を見た上で、それでもなお業務従事することが難しいと判断できる場合は普通解雇する…という手順を踏んだほうが法的有効性を担保しやすいと考えられます。

この休職命令ですが、次のような事項を考慮しつつ、書類など後で確認可能な媒体物で提示するべきです。

- ・休職の始期と終期
- ・休職期間中の処遇（有給 or 無給、社会保険の負担方法、傷病手当金の手続き案内など）
- ・休職期間中の義務（定期的な報告・診断書の提出、本人面談、主治医面談への同意など）
- ・休職期間満了時の対応（復職を希望する場合は復職願と復職を可とする診断書の提出など）

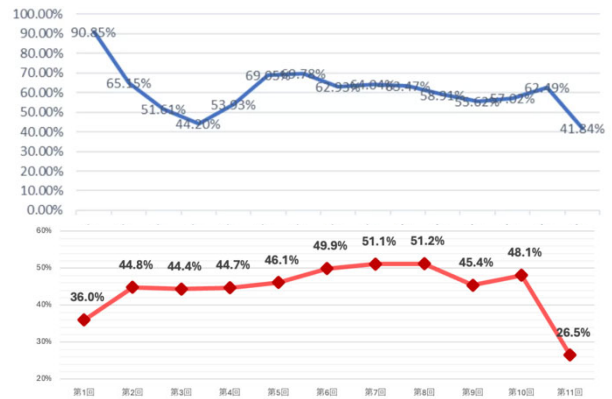
■5大補助金の採択率はどのくらい？

さて、今回は過去にもご紹介してきました5大補助金と言われている、小規模事業者持続化補助金、事業再構築補助金、ものづくり補助金、事業承継引き継ぎ補助金、IT導入補助金の採択率の推移について説明させていただきます。（各補助金の概要については過去記事をご確認ください。）

補助金を検討される際に「どれくらいの期待値を持てば良いのか」1つの目安としていただければと思います。

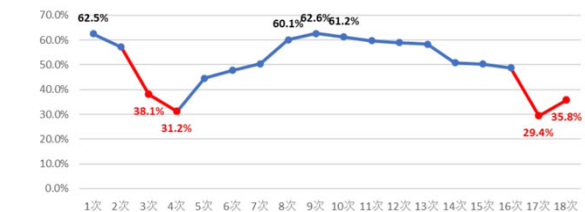
■小規模事業者持続化補助金

過去概ね 60%前後で推移していた補助金ですが、第15回(前々回)では41%と大きく落ち込み、前回第16回には**37%**と過去最低の採択率となりました。



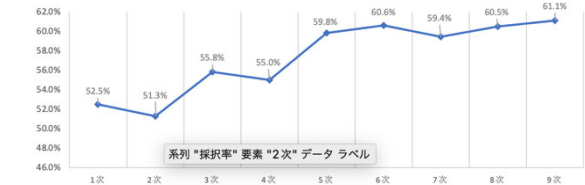
■事業再構築補助金

過去概ね 50%前後で推移していましたが、直近の第11回には**26%**と大きく落ち込み、5大補助金の中で最も難関な補助金という位置づけになっています。



■ものづくり補助金

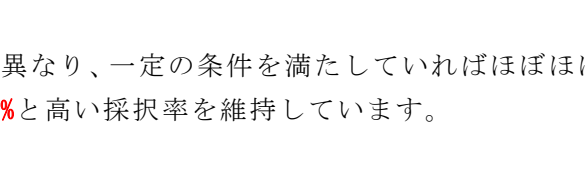
過去概ね 60%前後で推移していましたが、こちらの補助金も前々回から採択率は大きく落ち込み、直近では**35%**という結果になっています。



■事業承継引き継ぎ補助金

事業承継引き継ぎ補助金は安定した採択率で推移しており、**60%**ほどの採択率となっています。

背景として、事業承継は近年大きな課題となっていることが要因として考えられます。



■IT導入補助金

IT導入補助金は先に挙げた補助金とは少し制度が異なり、一定の条件を満たしていればほぼ採択を勝ち取る補助金となります。採択率も**80~90%**と高い採択率を維持しています。

特に、前段に挙げた3つの補助金については、審査が厳しくなっており採択を勝ち取るためには、余裕を持ったスケジュールを確保し、専門家とともに進めていくことが重要となってきます。

また、1度だけのチャレンジではなく、複数回チャレンジする中で採択を勝ち取っていくことも今後の動向によっては検討していくことが重要となってきています。

※各補助金の採択率については、公的機関の公表結果から弊所が作成しています。