



# いとう労務経営事務所 便り 【159】

## 企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041 FAX:0568-95-0044

Email: itotaeko@aqua.ocn.ne.jp

HP: <http://www.ito-roumu.jp/>

特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

### フリーランス保護新法が成立しました

令和5年4月28日、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）」が参院本会議で可決・成立しました。この法律では、特定受託事業者（フリーランス）へ、物品の製造、情報成果物の作成またはサービスの提供を委託する特定業務委託事業者に対し、「取引の適正化」と「就業環境の整備」を求めています。法案の概要は、以下のとおりです。

#### ◆取引の適正化のために

- (1) 業務内容、報酬の額等を書面やメール等により明示する
- (2) 納品された日から60日以内に期日を設定して報酬を支払う（再委託の場合は、発注元の支払期日から30日以内）
- (3) 継続業務委託（政令で定める期間以上のもの）に関し、①～⑤の行為、ならびに⑥・⑦の行為によって不当に利益を害する行為をしてはならない
  - ① 不当に納品を拒否すること
  - ② 不当に報酬を減額すること
  - ③ 不当に返品を行うこと
  - ④ 通常相場に比べ著しく低い報酬の額を不当に定めること
  - ⑤ 正当な理由なく物の購入・サービスの利用を強制すること
  - ⑥ 金銭、サービスその他の経済上の利益を提供させること
  - ⑦ 不当に業務内容を変更させたり、やり直しさせたりすること

#### ◆就業環境の整備のために

- (1) 広告等により募集情報を提供するときは、正確かつ最新の内容を提供する
- (2) 育児・介護等と両立して委託された業務を行えるよう、申出に応じて配慮する

- (3) ハラスメント行為への相談対応等、体制整備等の措置を講じる
- (4) 継続的業務委託を中途解除する場合等には、原則として30日前までに予告する

#### ◆違反した場合等の対応

- (1) 公正取引委員会、中小企業庁長官または厚生労働大臣からの助言、指導、報告徴収・立入検査、勧告、公表、命令
- (2) 命令違反および検査拒否等をするると50万円以下の罰金（法人両罰規定あり）

施行日は公布の日から1年6カ月以内とされています。フリーランスに委託している業務がある場合は、取引方法などに問題がないか、早めに確認するようにしましょう。

【内閣官房「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案（フリーランス・事業者間取引適正化等法案）の概要】

<https://www.cas.go.jp/jp/houan/230224/siryoul.pdf>

### 新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後の対応

#### ◆5類移行に伴う新型コロナに対する考え方は？

5月8日から、新型コロナウイルス感染症は感染症法上の位置づけを「5類感染症」に引き下げ、マスクの着用や外出自粛の要請は季節性インフルエンザと同様に、企業や個人に委ねられることになりました。

そのうえで、厚生労働省は、新型コロナウイルスに感染した場合、これまでの分析結果や諸外国の事例を踏まえ、以下を推奨しています。

- 発症後5日を経過し、かつ、症状軽快から24時間経過するまでの間は外出を控える

○発症後 10 日間が経過するまでは、マスクを着用し高齢者等との接触は控える

また、濃厚接触者として保健所から特定されることはなくなり、外出自粛を要請されることはなくなりました。

家族や同居者が新型コロナウイルスに感染した場合は、可能であれば部屋を分け、感染者の世話はできるだけ限られた人のみで行うことなどに注意する必要があります。また、感染者の発症日を0日として、特に5日間は自身の体調に注意し、7日目までは発症する可能性があるため、マスク着用等の感染対策や周囲への配慮が必要です。

#### ◆医療提供体制について

これまでは新型コロナウイルスに感染した場合、限られた医療機関でのみ受診可能でしたが、5月8日以降は、幅広い医療機関での受診が可能になります。また、PCR検査や入院・外来の医療費については、季節性インフルエンザなどと同様に健康保険が適用され、1割から3割の自己負担が基本となります。

また、新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金については、これまでは療養担当者意見欄(申請書4ページ目)の証明の添付が不要でしたが、5月8日以降の申請については、医師の証明が必要となりますので注意が必要です。

#### 【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後の対応について」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/corona5rui.html>

#### 【全国健康保険協会「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の申請について」】

[https://www.kyoukaikenpo.or.jp/event/cat550/covid\\_19/shinsei/](https://www.kyoukaikenpo.or.jp/event/cat550/covid_19/shinsei/)

6月は「プライド月間」です  
～多様な人材が活躍できる職場環境づくりを

#### ◆性的少数者のための「プライド月間」

毎年6月は「プライド月間」と呼ばれ、日本を含む世界各地で性的少数者(LGBTQ)の権利向上、平等、理解促進のためのイベントが行われます。シンボルであるレインボーカラーを使ったロゴを作成するなど、この期間に支援を表明する企業も年々増加しています。多様性の尊重は、時代の大きなテーマとなっています。

#### ◆多様な人材が活躍できる職場環境づくりを

法律もこの流れを後押ししています。改正労働施策総合推進法によって、令和4年4月から中小企業にもパワハラ

防止措置が義務化されており、そのなかで、「性的指向と性自認(SOGI)」に関するハラスメントもパワハラに当たることが明記されています。

しかしながら、同性婚を巡り差別発言をした首相秘書官が更迭されるなど、いまだ理解が十分とはいえません。知識や対応の不足は、当事者や関係者を傷付けて紛争の種となるだけでなく、企業にとってはレピュテーションリスクにもなり得ます。

厚生労働省は、「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」を作成し、性的少数者を含めた多様な人材が活躍できる職場環境づくりの推進を図っています。多様性の尊重のために企業には何ができるのか、こうした資料を使いながら、プライド月間に従業員の皆様とともに考えてみてはいかがでしょうか。

#### 【厚生労働省「職場におけるダイバーシティ推進事業について」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/000088194\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/000088194_00001.html)

#### 黒柴 夢ちゃんから一言



みなさん、こんにちは。

もう6月ですね。  
早くも1年の折り返しです。  
今回は、残業のお話です。

エン・ジャパン株式会社は、令和5年5月に「残業」実態調査結果を公表しました。(令和5年2月～3月にアンケートを実施)

「残業の有無や平均時間」が転職先選びに影響していると回答したのは、実に84%もありました。特に20代、30代が多く、また男性より女性の方が企業選びで残業時間を重視しています。

令和5年4月から中小企業で働く人の「月60時間を超える残業代の割増率が50%に引上げ」もされています。

残業について今一度見直しをしましょう。  
「その残業、本当に必要ですか？」