



News Letter

2024年
お盆号

米子東町法律事務所ニュースレター

お盆号 目次



1. 暑中お見舞い申し上げます
2. 施行間近となったフリーランス法について
3. 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります
4. 男女の間接差別も許されません
5. 夏季休業のお知らせ

1. 暑中お見舞い申し上げます



弁護士としての生きがいの一つは強大な権力、世の不条理に対する抵抗です。富者貧者を問わず、国家権力によるいわれなき嫌疑の前に立ち塞がる昂奮、条理を貫こうとする爽快は何ものにも代えがたく、我が老いを忘れさせてくれます。

酷暑の中で、「憤りを発しては食を忘れ、楽しんで以って憂いを忘れ、老いの将に至らんとすることを知らざるものなり」という孔子の言葉を、再び、思い返しています。



代表 弁護士 安田 寿朗

人間というのは、他人や社会との関係で成立する存在であり、「関係」という以上、他人を傷付けることもあります。とりわけ障害者の多くは、傷つけられやすいです。そういう「傷つけるかもしれない」という問題があることを前提に、社会で支えていくという視点が必要であり、そういう共同関係性が大事だと思います。インクルーシブ教育の関わりで、学校を視察しました。教育は誰もが最初に体験する社会です。「障害」のことを学べば学ぶほど本当に難しいと実感します。

弁護士 水田 敦士

小学5年生の次女が、エレキギターを習い始めました。帰宅すると、小さなアンプからブイブイと音を立て、熱心に練習をする、次女の姿を目にします。私自身、中高生の頃に、好きなバンドの記事を読みたくて、（今はなき…）「PATi PATi」「what's in」「GB」などの音楽雑誌を買い求めたり、文化祭でバンド演奏を披露する同級生に憧れたりしていましたが、自分でやってみようという気になったことはありませんでした。11歳の心に芽生えたロックは、どのように成長していくのか、日々、楽しく見守っています。

弁護士 橋澤 加世

梅雨が明けました！！と思ったら酷暑酷暑の連日。小学2年生の息子が昆虫に興味を持ち始め、いよいよ父（旧昆虫少年）の本領発揮！！と意気込んでいるのですが、地球温暖化は子どもの教育にも大きな影響を及ぼしそうです。子どもが夏休みに楽しく昆虫採集をすることができる環境を残せるのか、我々に与えられた時間は思った以上に限られているのかもしれない。

特定社会保険労務士 安田 岳歩

2. 施行間近となったフリーランス法について

■フリーランス法とは？

「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（通称「フリーランス法」）が、**令和6年11月1日**から施行されます。昨今は、多様な働き方が選択されるようになり、組織に属さず、フリーランスとして働く方も増えています。その一方で、発注事業者とフリーランスとの間では、交渉力や情報収集力の格差が生じやすく、フリーランスが弱い立場に置かれがちであることが問題視されてきました。

この法律は、**フリーランスの「取引の適正化」と「就業環境の整備」**を図り、フリーランスを保護することを目的として、制定されたものです。裏返せば、フリーランスに業務を委託する、発注事業者を規制する法律となりますので、**フリーランスへの業務委託を導入されている企業**においては、注意が必要になります。



弁護士 橋澤 加世

■フリーランスって誰のこと？

この法律において、フリーランスは、「特定受託事業者」という用語で表されています。この「特定受託事業者」とは、**①業務委託の相手方である個人の事業者で、従業員を使用していない者、あるいは②業務委託の相手方である法人の事業者で、1名の代表者以外に役員がおらず、従業員を使用しない者**を指します。ですから、基本的には、従業員*無しで事業を行う多くの零細事業者が対象となります。また、フリーランスとされる業務委託には、業種の制限が無いいため、例えば、配送、システム開発、ウェブ作成、建設、デザイン、ライター、映像制作、カメラマン、コンサルタント、講師、トレーナーなどといった、様々な業種が対象となります。

(*従業員は、週労働20時間以上かつ31日以上雇用が見込まれる労働者とされています)

■発注業者の義務とは？

発注業者の義務は、発注事業者が満たす要件によって異なりますが、どの発注事業者においても、義務化されているのが**「書面等による取引条件の明示」**です。フリーランスに業務委託をした場合、原則として、直ちに、書面又は電磁的方法によって、給付の内容、報酬の額、支払期日その他特定事項を特定受託事業者に対して明示しなくてはなりません。



また、「報酬支払期日の設定・期日内の支払」についても義務化されており、発注を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必要があります。

この他にも、フリーランス法には、禁止行為や、**募集情報の的確表示義務**が設けられていますし、一定期間、継続的に業務委託契約を実施する場合には、**育児・介護への配慮**や、**ハラスメント対策の体制整備、中途解除や更新拒絶時の事前予告や理由開示**も義務化されます。

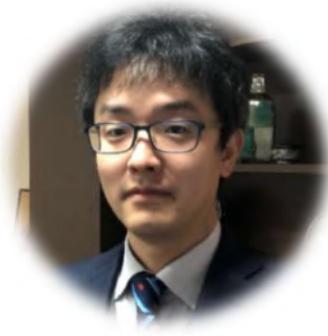
当事務所では、フリーランス法の本格施行に先立ち、**本年10月にセミナーを開催する予定**でおります。この機会に、ぜひ、フリーランス法の詳細を学び、対策にお役立ていただけたらと思います！

3. 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります

令和7年4月から、保育所等に入れなかったことを理由とする育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります。

■改正に至った経緯

育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6カ月に達する日前まで（再延長で2歳に達する日前まで）支給を受けることができますものですが、過去の給付金申請において、**育児休業及び給付金の延長を目的として、保育所等の利用意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込むこと（いわゆる落選狙い）**を行う受給者が後を絶たず、社会的に問題視されてきました。今回はそのような本来の給付延長趣旨と異なる給付を防止するために、延長申請を行う際の運用面が改正されることとなります。



特定社会保険労務士 安田岳歩

■改正のポイント

（これまで）

給付延長の要件となる保育所等入園ができなかったことの確認書類として、「**市区町村の発行する入所保留通知書など**」により確認していました。

（令和7年4月からの変更点）

これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。具体的には、「**育児休業取得者が記載する申告書（育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書）**」と、「**市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写**」の提出が追加で必要となります。

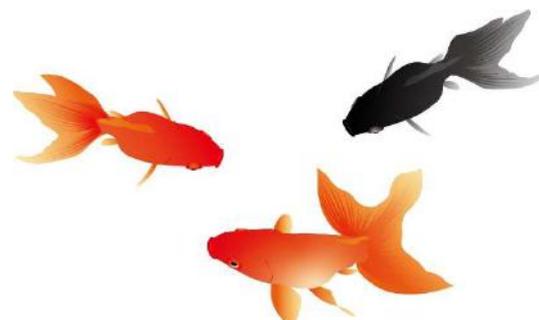
また、育児休業給付金の支給対象期間を延長するには、申し込んだ保育所等が、「**合理的な理由なく自宅から通所に片道30分以上要する施設のみとなっていないこと**」、「**速やかな初期場復帰のための保育利用希望であること**」といった要件が加わります。また、保留通知書の保留期間（発行年月日）についても厳格な運用がなされますので、注意が必要です。

制度改正を理解していないと、**育児休業取得者の実情に反して給付が受給できなかった**、となる場合もあり得ますので、必要な書類及び要件を含め、対象者周知をも合わせて、しっかり確認しておきましょう。

延長事由認定申告書並びにリーフレット

<https://www.mhlw.go.jp/content/001269654.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/001269748.pdf>



4. 男女の間接差別も許されません

男女差別が社会的に許されないことは、読者の皆様は当然に認識されていることだと思います。

企業においても、男女差別が許されないというのは、**男女雇用機会均等法**において規定されており、男性と女性との間に、雇用の機会に差を設けたり、就業環境に差を設けたりすることが禁じられています。例えば、人材募集を行う際、「男性のみ募集」とか「女性のみ20代から30代」という条件をつけることはもちろんのこと、昇進にあたって、男性は2年の実務経験で昇進させるのに対し、女性は5年の実務経験が必要であるとすることも許されません。また、「女性のみ定年は50歳まで」という規定が許されないことはいうまでもありません。



弁護士 水田 敦士

注意が必要なのは、**性別以外の理由であるかのように見えて、実際には性別を理由としている場合も差別にあたり、許されない**という点です。例えば、採用に際し、身長や体重、体力を要件にすることです。男性と女性は、やはり身長や体重、体力に差がありますので、性別を要件としなくても、必然的に男性だけの採用に繋がってしまいます。これを「**間接差別**」と言います。このように、表向きは性別以外の理由を要件としつつ、一方の性が満たしにくい要件を課すことについても、平成19年に施行された改正男女雇用機会均等法で禁止されました。

この点に関して、最近、東京地裁にて、企業に損害賠償を命じる大変興味深い判決が出ました（令和6年5月13日）。この企業では、賃貸住宅を社宅として扱い、家賃の最大8割を補助する制度を総合職に限定して適用し、一般職については、3000円の住宅手当にとどまる制度を採用していました。この制度を作ったのは、総合職は転勤があることが理由だったのですが、この企業では、総合職は全員男性であり、一般職は、女性が大半を占めていました。そのため、**総合職の男性社員だけ事実上社宅制度が利用できることとなります。これが男女差別ではないか**という点が争点になりました。

東京地裁は「**社宅制度という福利厚生を受けるのは男性の割合が圧倒的に高く女性の割合が極めて低い。経済的恩恵の格差はかなり大きいことが認められ、男女雇用機会均等法に照らし間接差別に該当する**」と判断しました。直接的な性差別ではなかったとしても、**実際は女性に不利になっていれば、「間接差別」になりうると判断したのは、この判決が初めてになります。**

また、間接差別で注意が必要なのは、**企業に差別の意図があるか否かは考慮されない**という点です。表面上は性別に中立的にみえても、実質的に男女に及ぼす影響が大幅に異なる制度が社内に残っていないか、今一度確認されてみてはいかがでしょうか。

なお、同様のことは、障害のある人に関する差別でも同様のことがいえます。これはまた別の機会に触れたいと思います。



5. 夏季休業のお知らせ

弊事務所のニュースレターをお読みいただき、ありがとうございます。
誠に勝手ながら、下記の期間を夏季休業とさせていただきます。

夏季休業期間：2024年8月12日～2024年8月16日

※2024年8月19日（月曜日）午前9時から、営業を再開致しますので、夏季休業中にいただいた、お問い合わせのメール等については、営業再開後に確認の上、順次対応させていただきます。ご不便をおかけ致しますが、何卒ご理解のほどお願い申し上げます。

弁護士 安田 寿朗 ・ 弁護士 水田 敦士 ・ 弁護士 橋澤 加世

発刊：弁護士法人米子東町法律事務所
〒683-0067 鳥取県米子市東町296
TEL：0859-33-1019 FAX：0859-34-0029