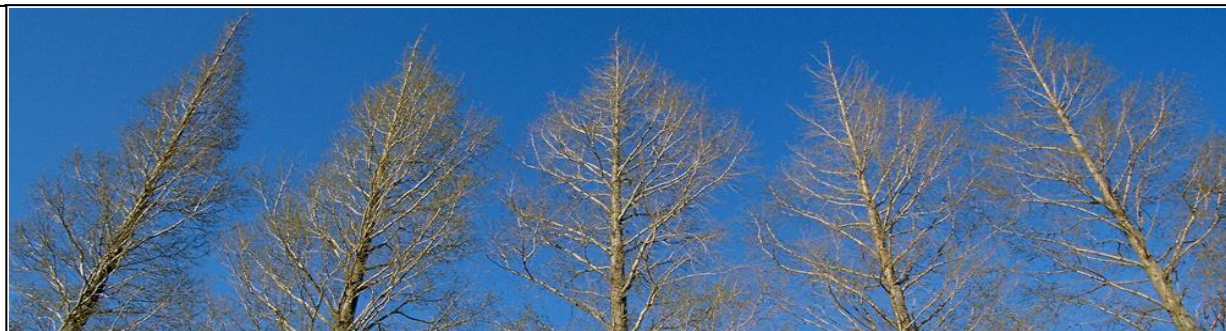


# 戸田事務所便り



連絡先：〒675-0027  
 兵庫県加古川市尾上町今福 365-1  
 電話：079-440-3614 FAX：079-426-7949  
 e-mail：[todayimusyo@hera.eonet.ne.jp](mailto:todayimusyo@hera.eonet.ne.jp)  
 URL：<http://todayimusyo.net/>  
 事務所便りはHPに掲



## 新法施行前のフリーランス取引状況 ～公正取引委員会・厚生労働省の実態調査結果より

フリーランスとして働く人々が安心して働ける環境を整備する目的で、11月1日に特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下、フリーランス法）が施行されました。これを踏まえ、公正取引委員会と厚生労働省は共同で、新法施行前のフリーランス取引の実態を把握するために、様々な業界のフリーランス労働者と委託者を対象に、取引条件や契約内容、報酬の支払い状況などの実態調査を行いました。

### ◆調査結果の概要

○フリーランス法の認知度  
 新法の内容をよく知らないと回答した委託者は54.5%、フリーランスは76.3%と、双方ともに認知度が低い結果が出ています。業種でみると、いずれも、建設業と医療、福祉での認知度の低さが目立ちます。

○取引条件の明示  
 取引条件を明示しなかったことがある割合として、委託者は17.4%、フリーランスは44.6%と回答しており、いずれも建設業において多くみられます。

○買ったたき  
 報酬の額について十分な協議がなされていない割合として、委託者22.2%、フリーランス67.1%と大きく差がついており、フリーランスの不満の声が多く寄せられています。

○募集情報の表示  
 業務委託の募集広告内容と実際の業務内容に違いがあったとする割合は、委託者で2.6%、フリーランス53.1%と差が大きく、特に生活関連サービス業や娯楽業でフリーランスにとって掲載内容の誤りや誤解を生じさせる表示であったとの意見が多くありました。

○育児介護と業務の両立配慮  
 妊娠・出産・育児・介護の事情に関して、業務との両立のため、委託者に配慮を求めたいフリーランスは70.7%に上ります。それに対し、応じていないと回答

した委託者は0%で、フリーランスは6.8%が対応してもらえなかったと回答しています。

○ハラスメント対策の整備  
 フリーランスへのハラスメント対策が整備・社内通知されていない委託者は51%と、体制整備の遅れが目立ちます。

以上、法施行前のフリーランスの労働環境は、生活が不安定になるリスクが多く、不満が募る状態となっていたことがわかります。新法の施行により、これらの問題が改善されることが期待されます。

## 最低賃金の引上げと企業対応 ～労働政策研究・研修機構「最低賃金の引上げと企業行動に関する調査」より

◆過去最高の引上げ額となった今年の最低賃金

今年も10月以降、各都道府県にて新しい最低賃金が適用されています。今年の全国加重平均額は1,055円と

なり、前年から51円引き上げられ過去最大の引上げ幅（引上げ率5.1%）となっています。

11月1日に新しい最低賃金が発効した徳島県は、全国平均を大きく上回る84円の引上げ（引上げ率9.4%）となったことが大きく報じられるなど、最低賃金引上げの企業への影響の大きさを物語るものとなっています。

### ◆企業はどう対応しているか

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、厚生労働省からの要請に基づき、地域別最低賃金の引上げが中小企業・小規模事業者にも及ぼす影響や対応状況についての調査を2021年度・2022年度と連続で実施しています。

そのうち、2022年度調査の全有効回答企業（7,634社）に、最低賃金の引上げに対処するために、2022年に経営面や雇用・賃金面で取り組んだことがあったか尋ねたところ、「取り組んだことがあった」との割合は30.7%となっています。具体的な取組内容（複数回答）は、「賃金の引上げ（正社員）」が53.1%と最も多く、次いで「製品・サービ

スの価格・料金の引上げ」（45.3%）や「人件費以外の諸経費のコスト削減」（43.7%）、「人員配置や作業方法の改善による業務効率化」（36.1%）、「賃金の引上げ（非正社員）」（34.9%）、「給与体系の見直し」（28.1%）、「労働時間の短縮」（24.4%）などが挙がっています。

## 令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率が増えます

厚生労働省は、「雇用保険法等の一部を改正する法律」（令和2年法律第14号）の施行に伴う、令和7年4月1日からの高年齢雇用継続給付の支給率の変更について、リーフレット等を公開しました。

◆高年齢雇用継続給付とは  
 高年齢雇用継続給付は、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的とし、60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に給付金を支給する制度です。

### ◆対象者

60歳に達した日（その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満たすこととなった日）が令和7年4月1日以降の方が、支給率変更の対象となります。

### ◆支給率

【令和7年3月31日以前の方】

○61%以下⇒各月に支払われた賃金額の15%

○各月に支払われた賃金の低下率が61%超75%未満⇒各月に支払われた賃金の15%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が75%を超えない範囲で設定される率

○75%以上⇒不支給

【令和7年4月1日以降の方】

○64%以下⇒各月に支払われた賃金額の10%

○各月に支払われた賃金の低下率が64%超75%未満⇒各月に支払われた賃金の10%から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合算が75%を超えない範囲で設定される率

・75%以上⇒不支給