



季刊・春号 第81号 2025年4月15日発行
〒601-8047 京都市南区東九条下殿田町50番地
アサダ観光ビル2階B号室
TEL 075-632-8962 FAX 075-632-8963
HP <http://www.attaka-support.org/>
E-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp
郵便振替口座 00900-2-264244

認定特定非営利活動法人 あったかサポート 理事長 山本 賀則

目次

当法人設立20周年記念講演のご案内	編集部	1
当法人第20回通常総会のご案内	編集部	2
新春交流会 記念講演	大山弘通	2~9
講演参加者のアンケート	編集部	10
連載「当世シニア気質」(21)	柏倉 裕	11
あったか歳時記(春)	上野 都	12
2024年度 春季労働関連法セミナー報告	編集部	13~17
編集後記	編集部	18

なぜ日本の賃金は過去30年近く上がらなかったのか？毎年の春闘結果では政労使とも2%程度賃上げしてきたのではないのか？それは、その賃上げが『定昇込み』だからだ。ごく最近までの約四半世紀間、日本の賃上げは定昇堅持の代わりにヘアゼロだった。定期昇給とは何か？今から70年以上前に経協が述べているとおり、労働者個人の賃金は上がっても、内転により全体の人件費は増えない仕組みだ。だから、定昇のある正社員は自分の賃金が上がったと感じながら、日本全体では全く上がらなかった。

定期昇給が生み出す日本的な年功賃金制に対し、1950~60年代の政府や経営側は職務給への移行を唱えていたが、1970年代以降職能給というかたちで認めるようになった。それが行き詰まる中で、今再び職務給(シヨブ型賃金)が注目されてきている。社会全体で賃金を底支えする最低賃金制は長らく非正規専用とみられてきたが、21世紀になり格差社会が問題となる中で国政課題となり、20年間政府主導で最賃の引上げが続いている。(濱口桂一郎)



□ テーマ **なぜ日本の賃金は上がらないのか**
 ~日本の賃金の決め方・上げ方・支え方の歴史から探る~
 □ 講師 **濱口桂一郎さん**(労働政策研究・研修機構政策研究所長)
 □ 日時 **2025年5月31日(土) 14:45~16:55**
 □ 会場 **京都テルサ 東館2階 第2・3セミナー室**
 (京都市南区東九条下殿田町70、TEL:075-69223400)

当法人は、2025年に設立20周年を向かえました。つきましては、総会の第2部として、労働政策研究・研修機構研究所長の濱口桂一郎さんをお迎えして記念講演を開催します。多くの方のご参加をお待ちしています。

【認定NPO法人あったかサポート】 設立20周年記念講演のご案内

《濱口桂一郎さんのプロフィール》

- ▽1958年生まれ
- ▽1983年 労働省入省
- ▽1995年 欧州連合日本政府代表部一等書記官
- ▽2003年 東京大学大学院法学政治学研究科附属比較法政国際センター客員教授
- ▽2005年 政策研究大学院大学教授
- ▽2008年 労働政策・研修機構方使関係部門統括研究員
- ▽2017年 労働政策研究・研修機構研究所長

《濱口桂一郎さんの著書》

- ▽『新しい労働社会』岩波新書 (2009年)
- ▽『日本の雇用と労働法』日経文庫 (2011年)
- ▽『若者と労働』中公新書フクレ (2013年)
- ▽『日本雇用と中高年』ちくま新書 (2014年)
- ▽『働く女子の運命』文春新書 (2015年)
- ▽『働き方改革の世界史』ちくま新書 (2020年)
- ▽『シヨブ型雇用社会では何が』岩波新書 (2021年)
- ▽『家政婦の歴史』文春新書 (2023年)
- ▽『賃金とは何か』朝日新書 (2024年)

「認定NPO法人あつたかさポート」

第20回通常総会のべし案内

第20回通常総会を左記の要領で開催致します。

第1部は通常総会で2024年度事業報告と決算報告、2025年度事業計画(案)と収支予算(案)及び役員を選任を審議します。資格要件は正会員のみです。

正会員の皆さまには、議案書を同封致しますので、出席いただき討議をお願い致します。出席いただけない方は、同封のハガキにて賛否の表明をお願い致します。

第2部は設立20周年記念講演です。

日本の資金制度はどのように確立されてきたのか。ベースアップや定期昇給とは何か。そもそも賃上げなのか？

今日の大きな政策課題となっている「資金」について、「決め方」「上げ方」「支え方」の側面から語っていただきます。

第3部の懇親会では、会員相互の交流を深めていきたいと思います。

日時 2025年5月31日(土) 13時30分～19時20分
会場 第1・2部 京都テルサ 東館2階 第2・3セミナー室

第3部 ダイニングルーム「凜」(京都テルサ東館1階)
(京都市南区東九条下殿田町70、TEL:075-692-3400)

第1部 第20回通常総会 13時30分～14時30分

- ① 第1号議案 2024年度 事業報告
- ② 第2号議案 2024年度収支決算・監査報告
- ③ 第3号議案 2025年度 事業計画(案)
- ④ 第4号議案 2025年度 収支予算(案)
- ⑤ 第5号議案 役員を選任

第2部 記念講演 14時45分～16時55分

◆テーマ 「なぜ日本の資金は上がらないのか」
～日本の資金の決め方・上げ方・支え方の歴史から探る～

- ◆講師 濱口 桂一郎さん(労働政策研究・研修機構研究所長)
- ◆概要 1ページに掲載
- ◆参加費 無料

第3部 懇親会 17時20分～19時20分

- ◆定員 40名
- ◆参加費 6,000円(当日徴収)

あつたかさポート新春交流会 記念講演

去る2月16日に開催された新春交流会での講演内容を弁護士大山弘通さんに要約頂きましたのでここに掲載致します。

◆テーマ フリーランス新法の評価と課題

～この法でフリーランスの保護は可能か～

◆講師 大山 弘通さん(弁護士・大阪弁護士会)



弁護士の大山です。フリーランス新法の評価と課題と題し、この法でフリーランスの保護が可能なか、どんな場面で使われて、どんな仕組みがあるのかを、話します。

フリーランス新法は、正式には「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」です。以下「フリーランス法」といいます。2023年の4月28日に法案が成立し、2024年11月1日から施行されています。法律の表題にもなっている「特定受託事業者」がフリーランスです。今まで個人事業主とかひとり社長と呼ばれていた人がこのフリーランスにあたります。

フリーランス法制定の目的

今日の講演は、フリーランス新法を手がかりに、その問題点や課題について解説していくものです。つまり、「フリーランス新法というのはどういうものか」が問題意識としてあり、何のために制定されたのか、誰が対象か、

フリーランス法が何の目的をもって制定されたかは第一条にあります。この第一条を簡単にいうと、今の時代、

様々な働き方があるから、個人で仕事をしている人、つまりフリーランスについて、保護する体制を整えましょうということ。そして、保護の内容は、フリーランスに業務委託をする事業者、つまり発注事業者に対して、何をフリーランスに委託するのかちゃんと明示するなどの義務を課すものであり、この義務づけをすることによって取引を適正にしましょうということ。す。

フリーランス法には、「特定受託事業者」「特定委託事業者」といった色々な言葉が出てきますから、まず定義を押さえないと、何を言っているのか分からず、読みにくいところがあります。これらの定義については、後で確認します。

このフリーランスという働き方は、以前からありました。例えば、芸術家、芸能人、士業、職人、建築現場の一人親方、業界の人などです。昨今はこういう働き方が広がってきており、誰でも作家になれるし、読者モデルもいるし、特にWEB関係で広がっており、最近では配達など運送関係でフリーランスの人が多い。他にも、コンサルタン

従前もこのような働き方をする人への保護はありました。ただ、保護の仕方は、大きく労働者か労働者でないかで分かれていました。労働者であれば、労働基準法など労働法による保護がありました。労働者でない場合は、各個人が事業者となりますから、事業主同士でお互い取引の中で自由に条件を決めることになり、保護としては最低限守るべきことが独占禁止法や下請法によって定められていました。ただ、独占禁止法や下請法というのと、ちょっと大げさな感じですよ。フリーランスがこれらの法律で直接どこまで保護されるのかは疑問でした。

労働法上の労働者の保護規定

ここで、労働者であれば、どのように保護されるか比較対象として確認します。まず1番目に雇用の際、契約期間、更新基準、業務内容、勤務時間、賃金、退職等、労働条件を書面で明示する必要があります。2番目に、賃金は通貨で直接、全額毎月一回以上、一定期日には払ってもらえます。3番目に、労働時間は1日8時間以内、1週間40時間以内で、当然休憩と休日が必要。超過勤務する場合は36協定が必要だし、そのときは割増賃金が発生します。4番目に、会社は労働者の安全や

健康管理に配慮する義務があるし、労災の補償もあります。安全衛生法その他です。5番目に、常時10人以上を雇用する会社は就業規則を定めなければいけない。6番目に、解雇は30日以上前に予告するか、解雇予告手当を払う必要があります。さらに、前提としてそもそも客観的に合理的な理由があり社会通念上相当でなければ解雇されません。これらのうち労働基準法の定めについては、それを満たしてなければ無効となります。このように労働者であれば、これら様々な保護があります。

独占禁止法、下請法の保護規定

一方で、労働者でなければ、独占禁止法や下請法というちょっと大上段な法律の保護になります。これらの内容を確認します。

独占禁止法は、私的独占、不当な取引の制限、不公正な取引方法を禁止しています。この禁止される不公平な取引方法は何かというのと、多くは優越的地位の濫用になります。自己の取引上の地位が相手方に優越していることを利用して、正常な商習慣に照らして相手方に不当に不利益な条件で取引することです。この不利益な条件での取引という定義が、抽象的で、フリーランスの働き方には当てはめにくい。つま

り保護を及ぼしにくい。例えば優越的地位濫用と訴えても、「こうなったのは理由がある。」などと反論されてしまうと、独占禁止法では正するのは難しいです。

下請法は、親事業者と下請事業者の関係を規制しています。親事業者の義務としては、書面交付、書類作成、下請代金の支払期日、遅延利息の支払です。他にも親事業者であれば禁止される事項として、受領拒否、下請代金遅延、減額、返却、買いたたき等の禁止があります。他にも様々な禁止事項があり、この下請法の定めを参考にフリーランス法が定められています。ただ、一番の問題点は、下請法で規制される親事業者は資本金1,000万円以上の事業者です。資本金1,000万円以上というのは規制のハードルが高いです。資本金1,000万円以上の事業者と取引をしているフリーランスであれば、下請法の保護は受けられませんが、フリーランスに依頼する事業者は、資本金1,000万円以上の事業者ばかりではなく、もっと小さな事業者や個人から依頼されることが多い。そうすると、下請法の規制は全く及ばない。

フリーランス法の保護内容

フリーランス法がどのようにフリーランスへの保護を及ぼしているかの概略を説明すると、発注事業者とフリーランスとの間で、まずは適切な取引がおこなわれるよう、取引の適正化という下請法の理念を持ってきました。さらに、労働者と似た保護のところでは、働く環境、就業環境の整備をしましよ

うと、この2つの保護を目的とした法律です。このような法律の制度は世界的にも珍しいと言われています。具体的には、取引の適正化は、フリーランス法の第3条、第4条、第5条、安心して働ける環境にする就業環境の整備は、フリーランス法の第12条、第13条、第14条、第16条になります。

取引の適正化の部分の概略を説明すると、第3条では、業務委託事業者、つまり発注事業者の義務として取引条件の明示が定められています。第4条では、期日における報酬支払い、つまり期日を定めていつまでに払うと決めることが必要です。第5条では、発注者の禁止行為として7つが挙げられています。内容は、受領拒否、報酬の減額、返品、買ったとき、購入利用強制、不当な経済上の利益の提供要請、不当な給付内容の変更、やり直しです。下請法の中からフリーランスに該当するものを抜き出したってかたちです。

次に、就業環境の整備の部分の説明

すると、発注事業者の義務として、募集情報の確かな表示、妊娠・出産もしくは育児又は介護に対する配慮、ハラスメント対応の体制の整備、中途解約等の事前予告、理由開示というものが定められています。

では、これらの保護に反するとどうなるかですが、フリーランスは所轄する監督官庁の公正取引委員会や中小企業庁、厚労省へ違反を申告する。その場合、発注事業者はフリーランスへ契約解除といった不利益取扱いをすることが禁止されます。申告を受けた官庁としては、申告された事実の確認のため、発注事業者へ報告聴取を求めたり、立入検査といった調査をおこない、それをふまえて、発注事業者へ指導・助言を行います。この指導・助言を発注事業者が聞かないとさらに勧告をします。さらに発注事業者が勧告に従わない場合、命令をしたり公表したりして、この命令に違反すると50万円以下の罰金が下される。このように、最終的には罰金もあり得るものなんです。このように所轄官庁が動いてくれるよう、違反があればそれ申告できること自体が大きな保護と思います。

フリーランストラブル

110番の相談内容

このフリーランス法の成立、施行に

先立ち、フリーランストラブル110番というものが設置されています。令和2年11月から設置され、東京の第二東京弁護士会がこの事業を受託して運営しています。具体的な相談件数としては、令和2年から始まり、どんどん増えていき、令和2年こそ1300件だったのが、令和3年が約4000、令和4年が約6800、令和5年が約8900と増えていっています。基本的には土日祝日を除いた平日の電話相談です。相談数の増加により、第二東京弁護士会だけでなく、東京にある3つの弁護士会全部で取り組むことになりました。

この110番の相談者の属性については、30代が一番多く、続いて40代、20代、60代の順です。トラブルの110番してくる人は働き盛りの人が多い。業種は、運送が一番多く、続いてシステム、建設関係の人です。

フリーランストラブル110番の相談内容は、1位が報酬未払いです。フリーランスへの業務委託は、何かを頼んでそれができたら報酬払うとなり、業務をしたけれども払ってくれないということがあります。2位が契約条件の明示。これは、「こんな感じで」とか「あんな感じで」と一体何を依頼されたのか分からないということ。3位が受注者からの中途解除、不更新

です。これは、フリーランスの方が契約を解約できないということです。労働者であれば2週間前に使用者へ通知すれば辞められますし、今なら退職代行なんかもある。でも、フリーランスの場合は、辞めさせてくれない、辞められないということです。この何で辞められないかにつながるのが、次の4位、発注者からの損害賠償請求です。もし、フリーランスが辞めたら、発注事業者から損害賠償するぞと言われてしまふということです。5位が発注者からの途中解除、不更新。フリーランスとしては、業務委託の報酬をあてにして生活の設計をしていたのに途中で解除されてしまふということです。6位が労働者性で、「本当は自分は労働者じゃないの?」と思うような働き方ということです。7位がハラスメントです。

これらのフリーランスの困りごとを解消するためにフリーランス法での保護や規制がされるということになります。ちなみに、労働者であれば報酬未払いは労基法24条違反になります。契約条件の明示についても明示されなければ労基法15条違反になります。労働者であれば保護されるものが保護されない。規模の大きな事業者であれば、報酬の未払いや減額があつても、長期的な目で見て、今はあえて不利益を

甘受しようと計算することも考えられます。しかし、フリーランスは個人ですから、報酬未払いがあると仕事ができなところか、生活自体できないとかならないのです。また、厚労省による分析では、フリーランスは事業規模が小さく交渉力や情報収集力が乏しいうえに、個人なので取引先が限られているとされており、そのような状況で未払や様々な不利益を被ると行き詰まってしまうということです。

フリーランス法の定義

ここから、フリーランス法の定義を確認します。フリーランス法には、似た言葉が並んでいるので、この定義を押さえておかないと、なんの話かわからなくなってしまう。繰り返しの説明になりますが、「特定受託事業者」がフリーランスです。フリーランスには個人の場合もあれば、会社の場合もあります。また、「特定受託業務従事者」というのは、そのフリーランス個人のことです。また、「業務委託事業者」は業務を委託する事業者、発注事業者のことです。さらに、「特定業務委託事業者」がいます。この「特定」がついた発注事業者は、役員や従業員のある事業者であり、つまりは団体や組織の体をなしている事業者です。こ

の発注事業者に対しては規制がより強くなっています。

このフリーランスは個人でも会社でもいいと言いましたが、従業員を使用しておらず、法人であれば役員がいな場合をいいます。すると、この従業員とは何を指すかという点、1週間の所定労働時間が20時間以上で、継続して31日以上雇用されることが見込まれる労働者です。雇用保険の対象者の範囲と同じです。したがって、一時的に人を雇っているだけであれば、フリーランスでなくなるわけではなく、フリーランス法の保護を受けられます。

発注事業者の方では、フリーランスと取引する場合、フリーランス法の適用があることを認識する必要があります。そうすると、発注事業者としては、「取引の相手がフリーランスなのか」を確認し、確認したうえで、相手がフリーランスだったらフリーランス法に基づく義務を果たさなければならぬ。このフリーランスへの確認方法は口頭でもいいですが、できれば証拠に残るかたちで電子メールやSNSのメッセージで確認すべきです。

では応用問題として、当初はフリーランスでなかった相手が途中でフリーランスになったらどうなるかですが、これは発注の時にフリーランスだったかどうかで決まります。発注時点で従

業員を雇っているのであればフリーランスじゃないことになりすから、フリーランス法の適用はない。でも、フリーランスへの依頼はそんなに長い期間を想定していないでしょうから、「次お願いします。」と新たな依頼をするとき、「もう従業員はいません。私一人でやっています。」と言われたら、フリーランス法の適用があることになりす。では、フリーランスの回答が間違っていたらどうなるか。フリーランスの方から、「うち従業員いませんよ。フリーランス法の適用もないですから取引しましょうよ。」って言われたけれども、実際にはフリーランスだった場合、その発注事業者が騙されたことになりす。でも、フリーランス法に基づく保護がされるよう是正する必要があります。一応、指導・助言はしますよと公式的にはアナウンスされています。ただ、勧告や命令までされることはないです。このフリーランスかどうかの確認というのは、実際にどこまで厳密にやるのかという問題があります。フリーランスに発注する、委託する発注事業者というのは

零細の事業者も多いので、そんな確認を一つやっついたらない場合もあります。そうであれば、フリーランス法が施行されている以上、フリーランス法にのつとつて、個人と取引きするの

であれば、法の内容を守るようにして、そのことに労力を割くほうがいいです。

発注事業者の定義

一方で、発注事業者は、正確には「業務委託事業者」といい、フリーランスに業務委託をする事業者であれば誰でも該当します。フリーランスに業務委託をする人がフリーランスであつても、フリーランス法を守らなければいけないことになりす。業務委託事業者の中で「特定」が付く「特定業務委託事業者」は、役員がいるとか、従業員を雇っている発注事業者で、組織がやっている事業者です。ここで注意があり、発注事業者っていうのはあくまで事業者なので、消費者ではないです。例をあげると、フリーランスである弁護士が一般の消費者である依頼人から「こういう弁護をやってください。」と委託されてもこのフリーランス法には該当しないです。

発注事業者の義務

次に発注事業者の義務を説明します。業務委託をする発注事業者には、取引条件の明示義務が必ずあります。フリーランス法第3条が定めています。発注事業者が「特定業務委託事業

者」として「特定」がつくと、フリーランスへ委託をするとき、取引条件の明示に加えて、期日における報酬支払日を決めて払わなければならない。他にも、募集情報の確な表示、つまり「こういう仕事をやってくれる人を募集しています。」というときに的確な表示をしなければいけないし、ハラメント対策の体制整備をしなければいけない。この「特定業務委託事業者」は組織であり、役員がいたり従業員がいたりするので、取引の条件を明示するだけじゃなくて、義務が追加されています。さらに、特定業務委託事業者の中でも、フリーランスと1か月以上の業務委託をする場合には、取引条件の明示、期日における報酬支払い、募集条件的確な表示、ハラメント対策の体制整備以外に、7つの禁止行為が義務として課せられます。また、フリーランスと6か月以上の業務委託をしている特定業務委託事業者の場合は、上記に加えて、さらに育児・介護と業務の両立に対する配慮、中途解除等の事前予告、理由開示の義務が発生します。フリーランスとの取引で6か月以上は長いことから、それだけ保護が必要ということになります。

業務委託とは何か

次に、この業務委託とはそもそも何を指すのかです。フリーランス法第2条3項で、「この法律において「業務委託」とは、次に掲げる行為をいう。」とあり、大きく物品の製造・加工、情報成果物の作成、役務の提供です。ここでは売買は含みません。つまり「何か作ってくださいね。やってくださいね。」という委託になります。この情報成果物がちよつとわかりにくいですが、情報をかたちにしたもの、何かソフトだったりシステムだったりといったプログラムです。他にも、映画やアニメーション、番組といった映像やデザイン、設計図、イラストがあります。

発注事業者の取引条件の明示義務

次に、発注事業者であれば誰もがしなければならない取引条件の明示義務を説明します。簡単に言うと、フリーランスに対して業務委託をした場合は、直ちにフリーランスの給付の内容、報酬の額等を書面か電磁的方法、メール等によって明示してくださいということです。まず、業務委託をした場合とは、業務委託をすることについて合意したときです。直ちにとは、一切の遅れを許さないことです。明示する具体的な内容は、公正取引委員会規則で定めてあります。

この公正取引委員会規則をみると、1番目は、発注事業者とフリーランスを識別できるもの、つまり「当事者は誰か」を明示しましょうということ。当然のことです。2番目で業務委託をした日、3番目で給付・役務の内容を明示するとなっています。4番目でいつ給付を受領するのか、またはいつ提供をうけるのか時期を明示するとなっています。5番目でその場所を明示することになっています。6番目でもし検査が必要であれば、いつまでに検査を完了するか期日を明示するとなっています。7番目で報酬の額と支払期日です。8番目で手形決裁の場合の金額と満期日、9、10、11番目は現金や手形以外の決裁方法について、例えばファクタリングなどを利用する場合の明示内容を定めています。

これらのうち、3番目の給付役務の内容を明示とはどの程度のものを明示しなければならないかを説明すると、

品目、品種、数量、規格、仕様等をフリーランスが内容を理解でき、発注事業者の指示に則した給付の内容を作成または提供できる程度の情報を記載します。「あれやって」程度ではダメで、何をすべきか分かる程度の記載が必要です。仮にきちんと記載していないと、発注事業者が合意内容のとおり給付や役務がされてないとフリーランスの

提供を拒否しても、受領拒否の禁止に該当しかねないということです。だから、発注事業者の立場からしても、フリーランスへ委託する内容をきちんと記載すべきことになります。

ただ、フリーランス法第3条1項には但し書きがあり、明示すべき内容について、その内容が定められないことにつき正当な理由があったら、その明示を要しないとあります。そして、後日に内容が定まった時、直ちにこれを明示するとなっています。この内容を定めることが難しいことに正当な事由があるものを未定事項といい、これも何が未定事項であり、どうして定められないのか、その理由を定めて、いつまでだったらできると明示することが必要です。

次に、報酬額の支払期日の明示は、これは具体的な金額を記載することが原則になります。ただ、もし明確に金額を決められないなら、例えばパーセントで書くとか算定方法を明示することになります。ただ、具体的金額が確定したら速やかに明示する必要があります。

この報酬について注意すべきことに費用の問題があります。報酬とは別途に費用がかかる場合があります。例えば、材料費、交通費、通信費等の業務遂行に要する費用を発注事業者自身が

負担する場合、つまり報酬とは別にかけた費用を払うという場合は、発注事業者は、その費用の金額も含めた総額をフリーランスが把握できるよう報酬を明示する必要があります。逆にいうと、費用がいくらでとか、精算があるのかとかいった記載がないと、報酬だけになってしまおうということですね。報酬の額がこれだけとあつて、他にも書いてないと、費用がかかってフリーランスの立場からすれば、費用がかかることが見込まれるなら費用の金額を書いてもらうようにする必要があります。

以上の取引条件の明示の方法については、基本契約と個別契約というかたちで明示することも可能です。基本契約は、業務委託における給付に関する基本的な事項について明示しておき、個別に業務委託する時に基本的な契約で決まっている共通部分については省くことができます。お互い共通のところが決まっていれば、基本契約をしておくことは便利ですし、発注事業者側としては明示義務に違反しないですみます。

発注事業者の取引方法の明示義務

次にこの明示方法をどうするかで

す。書面で交付するか電磁的方法で提供するかです。下請法と違うところは、電磁的方法が始めからOKということですね。下請法だと電磁的方法の場合に先方の了解を得る必要があります。フリーランス法の場合、発注事業者の方からメールを送つても明示方法としてOKということですね。その方法は、電子メールでもショートメッセージでもSNSメッセージでも、ちゃんと相手特定して送信できるものを利用すればよいです。ちゃんとその人を特定して送信するということは、「とりあえずホームページに掲載しておいたから見ておいてね。」というものではないです。

ところで、フリーランス法第3条2項は、フリーランスの方から書面の交付を求めてきたら、発注事業者は書面を交付をしなければいけないと定めています。ただ、例外としてフリーランスにとつて特に支障を生じることがないときには、書面の交付をしなくてもいいとされており3つの場合があります。まず、フリーランスの方から電磁的方法による提供の依頼があった場合、次に、業務委託そのものがインターネットで締結されて、インターネットを通じて契約内容を閲覧できる場合、そして、既に書面を交付済みの場合です。

次に、フリーランス法第4条の説明

です。第4条で定められた報酬の支払期日等を決める義務があるのは、特定業務委託事業者、「特定」のつく発注事業者が業務委託した場合です。取引条件の明示は誰でもやらなければいけない義務でしたが、これは、「特定」がつく業務委託事業者、組織になってる発注事業者、つまり役員や従業員がいる発注事業者の場合です。具体的には、フリーランスに対して発注した物品等を受領した日、又は役務の提供を受けた日から起算して60日以内のできる限り短い期間内で報酬を支払いましようということですね。

ところで、フリーランス法第4条3項では、前2項の規定にかかわらず、他の事業者、元委託者から業務委託を受けた特定業務委託事業者が、当該業務委託に係る業務の全部又は一部について特定受託事業者に再委託した場合には例外があるとなっています。これは、発注事業者がもとと別の人から委託された、それをフリーランスに再委託するという場合には、再委託であつて、元の発注者からの支払日が前提としてあるから、60日以内ではなく、元の発注者が支払う日から30日以内で決めることができます。再委託の場合、元の発注者からの支払いがないと支払えないからです。

特定業務委託事業者の遵守事項

次に、フリーランス法第5条は、特定業務委託事業者の遵守事項であり、「特定」がつく発注事業者の中でも1か月以上フリーランスと取引をしようとする発注事業者が対象です。この遵守事項は禁止行為を列挙した形になっています。まず、フリーランス法第5条1項では5つ定めがあり、フリーランス法第5条2項には2つあり、全部で7つです。

順に説明すると、フリーランス法の第5条1項1号は、フリーランスの責に帰すべき事由がないのに、フリーランスの給付の受領を拒むことであり、いわゆる受領拒否です。フリーランスに責任がなく発注事業者の一方的な都合によるキャンセルもこの受領拒否にあたります。

フリーランス法第5条1項2号は、フリーランスに責任がないのに業務委託のときに決定した報酬を減額することです。仮に当事者間に減額について合意があつたとしても、フリーランス側に責任がない場合には、この報酬の減額に該当し、法律に違反することになります。例えば、材料が値上がりしたら報酬はそれだけ減らす合意したとしても、フリーランスを保護する

ため、フリーランスに責任がない場合には、報酬の減額に該当して禁止されるということですが、細かい話ですが、振込手数料を勝手に差し引くことも、報酬の減額に当たり得ます。

フリーランス法第5条1項3号は、フリーランスに責任がないにもかかわらず、一旦受領したものをフリーランスに引き取らせることで、いわゆる返品です。仮に特定の事情があれば返品するという合意があったとしても、フリーランスの責任でなければこれは違反になります。もちろんフリーランスに責任があれば返品はできます。このフリーランスの責任による返品は、直ちに発見できない不適合があっても6か月以内の返品に限られます。これは、解釈のガイドラインに記載されており、不適合がすぐには見つからないとして、返品できるのは6か月以内に限られると解釈されています。

フリーランス法第5条1項4号は、いわゆる買ったときの禁止です。この買ったときかどうかの判断方法は、発注事業者とフリーランスとの間で報酬に関して十分協議したか、通常支払われる対価と実際の給付に支払われる対価とどれくらい差があるか、給付に必要な原材料との価格といった事情を総合して判断します。

フリーランス法第5条1項5号は、

フリーランスの給付の内容を均質にし、又はその改善を図るため必要がある場合その他正当な理由がある場合を除き、自己の指定するものを強制して購入させ、又は役務を強制して利用させることです。わかりにくいですが、購入・利用の強制です。ただし、必要性や正当な理由があればこのような強制も認められます。例えば、ある業務を行うには特定の保険に入らないと受注できないとか、この特定の材料を使わないと一定の品質の製品ができないとかです。発注事業者がそういう正当な理由を持っているなら、これを購入するようとか、これを利用するようと言ってもいいですが、そのような事情がないにもかかわらず、購入・利用をフリーランスへ強制してはだめです。

フリーランス法第5条2項1号は、不当な経済上の利益提供といわれるもので、発注事業者が自己のためにフリーランスに金銭やサービスその他の経済上の利益を不当に提供させることです。名目を問わず、報酬の支払いとは独立しておこなわれる金銭の提供や作業への労務の提供をすることが、フリーランスにとって直接の利益とならない場合や、フリーランスの利益との関係を明確にしないで提供させる場合に問題となります。ここは労働者性の問題が絡みやすいところです。契約内

容以外の仕事をさせられるという場合は、従業員に対する扱いに似ている状況があります。例えば、役務の提供が終わったにもかかわらず、発注事業者がフリーランスへ、閉店時間まで時間があるので残るようにと指示したりする場合、時間で働く労働者に類似します。この不当な経済上の利益提供には注意が必要です。

フリーランス法第5条2項2号は、フリーランスの責に帰すべき事由がないのに、フリーランスの給付の内容を変更させ、又はフリーランスの給付を受領した後に給付をやり直させることであり、不当な給付内容の変更及び不当なやり直しです。フリーランスに責任がないにもかかわらず、発注内容の変更をおこなった場合、それを変更したとき、発注事業者がかかった費用を出すならいいのですが、その費用を負担せず、発注どおりにできてないじゃないかといって、発注内容を変えてしまふことです。フリーランスの方が依頼のとおりやりましたよって言って、もういいのよと理由をつけて、そうじゃないとか理由をつけて、発注内容を変えてしまつてやり直させることは禁止されているってことになります。

就業環境の整備

続いて、場面を変えて厚労省管轄部分、就業環境の整備のところを説明します。フリーランス法第12条、第13条、第14条、第16条です。

フリーランス法第12条の募集情報の確な表示とは、特定業務委託事業者、「特定」のつく、従業員を雇っていたり役員がいる発注事業者が該当します。これは新聞、その他刊行物に掲載する広告とか、そういったものについての情報提供です。フリーランスの人を募集するときは、虚偽の表示や誤解を生じさせる表示をしてはいけないということです。その適格表示の義務の対象となる募集状況とは、業務の内容、業務に従事する場所、期間、時間に関する事項、報酬に関する事項、契約の解除・不更新に関する事項、フリーランスの募集をおこなう者に関する事項です。これらを正確に表示しなければなりません。一方で、誤解を生じさせる表示は何かというと、フリーランスの募集をおこなう者の氏名・名称がない、住所が書いてない、連絡先が書いてない、業務の内容、業務に従事する場所、報酬、これらを欠くものが誤解を生じさせる表示に該当します。これは、いわば闇バイト対策であり、こういったことをきちんと表示しないというのは、闇バイトの温床になるのではないかとという危惧があります。

フリーランス法第13条は、妊娠・出産もしくは育児、また介護に対する配慮です。対象は、6か月以上の契約をしている特定業務委託事業者です。妊娠・出産・育児・介護と業務を両立できるように6か月以上の業務委託の契約をしているフリーランスからの申し出があった場合には、発注事業者は必要な配慮をしなければいけない。では、6か月未満の場合はどうなるかですが、その場合には義務ではないですが、一応必要な配慮をするよう努めましょうという、一応の努力義務があります。妊娠・出産・育児と介護というのは個人の生き方にもかかわってくるようなので、努力義務ですが配慮しましょうということです。

では、発注事業者がすべき配慮とは何かですが、発注事業者は、フリーランスから申出内容を把握したうえで、取り得る選択肢を検討して配慮を実施するということです。ただし、検討の結果、やむを得ず配慮を実施できない場合には、フリーランスに対して実施できない理由を説明する必要があります。このフリーランスからの申し出を阻害したり、フリーランスが申し出をしてきたことを理由に契約の解除や、その他不利益な取扱いをおこなうことは発注事業者による望ましくない取扱いに該当するとされています。

フリーランス法第14条は、業務委託に関しておこなわれる言動に起因する問題に関して講ずべき措置とされており、端的にはハラスメント対策です。ハラスメントは3つあり、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメントです。これらのハラスメントでフリーランスの就業環境が害されないよう、相談対応のための体制整備や、その他に必要な措置を講じましょうということです。

では、どういう対策をとればいいのかですが、1番目がハラスメントをおこなってはならない方針を明確化して、従業員に対する方針の周知啓発をすることです。社内広報を配布したり、従業員研修をやることです。2番目がハラスメントを受けた人からの適切な相談体制を整えることであり、相談担当者置くことです。3番目、ハラスメントが発生した場合の事後の迅速かつ適切な対応や、被害者には配慮する体制をとることです。さらには、これらの措置とあわせて、相談者、候補者などのプライバシーを保護する必要があり、フリーランスが相談したこと、労働局に対し申し出をしたとき、そういったことを理由として契約解除したり、不利益な取扱いをされない旨を定めて、こういうことをちゃんと講じていますよと、発注事業者の方はフ

リーランスに周知啓発しましょうということになります。

フリーランス法第16条は、就業環境の整備の最後で、解除の予告が定められています。ここで対象となる6か月以上の期間をおこなう業務委託とは、連続でなくとも、6か月間の間には1か月の期間をあげないで続けて6か月以上取引をやっている場合を含みます。このような場合、途中で契約を止めるとか更新しない時、少なくとも30日前までにその旨を予告しなければいけない。この定めは労働者の場合の解雇の定めと似ています。また、発注事業者が解除の予告をして、期間満了までの間にフリーランスから「どうして中途解約・解除なんですか？不更新の理由を教えてください」と言われたら、理由を開示しなければなりません。ただ、解除の予告ができないという場合もあり得ます。それは、①災害等のやむを得ない事由により予告が困難な場合、②フリーランスに再委託をしていて、上流の事業者の契約解除などにより直ちに解除せざるを得ない場合などです。また、フリーランスに責任がある場合は解除の予告はしなくてもいいです。

ところで、この事前予告を欠くとうなるかですが、フリーランス法違反になります。解約の効力に影響を与

えるものではないとされています。つまり、事前予告を欠いても解約はされず。ただ、フリーランス法違反があるということです。労働者と大きく違うところです。

フリーランス法の評価

最後に、フリーランス法の評価ですが、労働法との対比を見ると保護は十分ではない。しかし、画期的なのは全く保護のなかったところに、監督官庁への申告などができることは保護のための大きな動機づけになります。また、自分が労働者かもしれないと思うフリーランスの人は、労働基準監督署に相談できます。このようにある程度、評価できる場所もあるけれども、いまだ課題もある。ちょっと中途半端な結論ですけれども、それがこのフリーランス法の評価になると思います。



フリーランス新法の評価と課題

－この法でフリーランスの保護は可能か－

(参加者31名中17名の方から回答をいただきました。ご協力ありがとうございました。)

質問 1) 今回の企画を、どこでお知りになりましたか？

- ① 機関誌「あったか情報」 (15名)
- ② 知人の紹介 (1名)
- ③ あったかサポート HP (0名)
- ④ その他（京都新聞まちかど欄） (1名)

質問 2) どのような動機で講演にご参加されましたか？（複数回答可）

- ① 講演会のテーマに興味があるから (9名)
- ② 自分の立場や業務の参考になると思ったから (9名)
- ③ テーマについてもっと深く勉強したいと思ったから (3名)
- ④ 大山さんの講演だから (0名)
- ⑤ その他 (2名)
 - ・フリーランスに関心があったため。

質問 3) 講演会に参加されたのご感想ご意見をお聞かせ下さい。（複数回答可）

- ① 理解が深まり有益だった (11名)
- ② 期待していた通りの内容であった (5名)
- ③ お話の内容が難しかった、理解できなかった (2名)
- ④ 期待していた内容と違った (0名)
- ⑤ その他ご感想ご意見あれば記入願います。 (1名)
 - ・分かりやすくなるようになりました。ありがとうございました。
 - ・レジュメが極めて見つらかった。今後同じような配布はやめて欲しい。

質問 4) 認定NPO 法人あったかサポートの活動について、ご自身のお立場を教えてください。

- ① 正会員である (15名)
- ② 賛助会員である (1名)
- ③ 協力会員である (0名)
- ④ 会員ではない (1名)

質問 5) 会員以外の方にお伺います。

- ① 以前に会員だったことがある (0名)
- ② 名前は聞いたことがあるがどのような団体がよく知らない (0名)
- ③ 会員になって、あったかサポートを支援していきたい (0名)

質問 6) 今後、当法人に期待すること、当法人で企画してほしい内容、当法人の活動等についてのご意見を自由にお聞かせ願います。

- ・NPOの活動が今後とも末永く続いて欲しい。スタッフも利用者も高齢者で心配です。
- ・身近な政策をテーマに企画して欲しいです。
- ・故笹尾さんの頃から知っていました。お久しぶりです。ありがとうございました。

連載 当世シニア気質

Mといつまでも (21)

カミュは今も雲の上(その2)

『異邦人』ムルソーは生きている

柏倉 裕

Mへ。前回この小説を50年ぶりに読んで、今は分からなさへの信頼があると書いた。カミュが描いた主人公ムルソーとは一体どんなやつなのか、そればかりを考えながら幾度も読み返した。少しずつ、ムルソーという男を身近に思えるように。それが50年前との違いだ。

△
どんな男か。ママンの通夜で涙ひとつ流さず、煙草を吸い、カフェオレを飲み、眠ってしまう。埋葬のとき母の歳を聞かれて正確に知らなかったことに気付く。翌日、海水浴に出かけ、元の同僚マリイと出会い一緒に泳ぎ、はしゃいだ。夕方喜劇映画を観たあと夜をとにもする。

△
船会社に勤めるムルソーは良く働くが、上司からパリへの栄転を勧められると断ってしまう。どちらでも同じ

こと、ここでの生活は少しも不愉快なことはないし、自分は不幸でもない。

▽
口数は少ないが、自分の気持ちを決して偽ることがない。相手におもねることも、つけ込むこともない。たとえば恋人マリイとの会話。

「わたしのこと愛してる？」と言わ
れて、ムルソーは答える。「それは
んの意味もないけれど、でも愛しては
いないと思う」。そのあとに続くセリ
フはこうだ。

「マリイは微笑みながら私の腕をと
り、あなたと結婚したい、とはつきり
言った。君がそうしてほしくなった
らいつでもそうしよう」。そんなムル
ソーのごまかしのなさに、マリイは惹
かれていく。

△
そして夏の日、この小説の肝となる

事件が出来る。同じアパートに住むやくざ者レーモンの女出入りにつき合
い、アルジェの太陽が降り注ぐ浜辺で、
ムルソーはなんの関わりもないアラビ
ア人に弾丸を撃ち込む。

「引き金はしなやかだった。…乾い
た、それでいて、耳を聳する轟音とと
もに、すべてが始まったのはこのとき
だった」

鋼のように乾いた文章。それはまさ
しく偶然に満ちた出来事だった。太陽
のせいだと、法廷でムルソーが言った
ように。

△
「あなたはフランス人民の名におい
て広場で斬首刑を受けるのだ」。これ
がムルソーに下された判決だった。裁
判の過程で何が起ったか。

予審判事はムルソーが神を信じない
と知るや、事件そのものよりもムル
ソーの人格に注目し、そこに罪の存在
を見いだそうとする。検事もまたムル
ソーの「心の空洞」を指摘し、その恐
ろしい冷酷さゆえに死罪に価する、と
言い切る。

母の葬式で涙も流さず、うまそうに
カフェオレを飲み、翌日海水浴で再会
した女と関係を持つ、そのようなこと
が判決への引き金となる。アラブ人殺
害の罪よりもムルソーの人間性が裁か

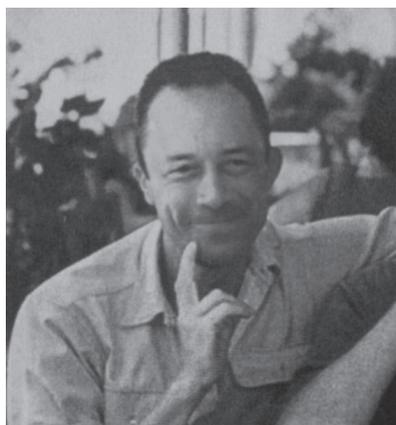
れる、これは不条理に違いない。

△
しかしムルソーは法廷でほとんど抵
抗せず、言うべきことは何も無いとい
う姿勢を貫く。特赦請願の権利さえ拒
んだあと、マリイのことを思った。

「もう何日も手紙もくれずにいた…。
マリイも死刑囚の恋人でいることに疲
れたのかもしれない」

虚妄と孤独、憤怒の中で、ムルソー
は自らの誠実さの中に自由を信じ、幸
福でさえあることを悟って死刑の日を
迎えようとする。自分に正直であり続
けようとする者の悲劇、それが『異邦
人』の一つのモチーフだと思ふ。そん
なムルソーの姿はナチス占領の時代を
生きたヨーロッパの人々の共感を呼ん
だ。

勇気を出せ、私を見ろ！ カミュと
ムルソーが叫んでいるようだ。



自動車事故で亡くなる数年前のカミュ

あつたか歳時記

(春)

—花に憂うも—

上野 都



今年、日本海側の地域の豪雪は、

ニュースでしか知らずとも毎日の雪下ろしの苦勞、二階に迫る魔物のような積雪の深さには、氣を病むような圧迫感を感じたものだ。近畿地方も、やっと梅の満開を知らせる温かさ。例年より遅い春だ。

響きに切なさがかみ上げてくる。

月やあらぬ

春や昔の 春ならぬ

わが身ひとつは

もとの身にして

在原業平

梅一輪 一輪ほどの 暖かさ

服部風雪

行きつ戻りつ、それでも確かめるように重い上着を脱ぎ、身軽になつてゆく日々。

いぎ、春をむかえてみれば、月も春も、昔のままではない。ただわが身だけは変わらぬにいて、所在ない。

めまぐるしい地球上の覇権主義の終わりのない様相を見るにつけ、何も出来ぬ暮らしたの乖離に暗澹とする。

雪残る 頂ひとつ 国境

正岡子規

遠い琵琶湖あたり、霞の向こうにうっすらと冠雪の山。わが住まう枚方の地からの貴重な朝の一幅。比叡山か、函館山か…ふつと国境という

董ほどな

小さき人に 生まれたし

夏目漱石

道端にひっそりと咲く董のように、目立たずとも強靱に生きたいものよと、かの漱石が詠む。碩学、多彩な

文豪の諧謔か、それとも三十代に、鬱々と書齋にこもっていたという世に倦んでいたころの心情なのか。しかし、漱石と董…そのあまりの対比ゆえに、今の心にしみる歌。かたや、こんな卓越した歌を詠んでくれる歌人もいる。

願はくは われ春風に

身をなして

憂ある人の 門をとばば

佐々木信綱

作者の自注に「人の心の深く秘められた憂悶を聞けることは歌道の徳の一つであるという当時の信念から歌った」とあり、二十八歳の時の作だという。

春風や

闘志いだきて 丘に立つ

高浜虚子

丘の上から春の息吹を五感で感じ、湧きあがってきた闘志。この言葉をそのまま春風に置く心情や、あっぱれ。

正岡子規のあとを継いで写真主義の写生などを旨とする歌の伝統を守ろうとの決意の宣言なのか。

花見にと

群れつつ人の 来るのみぞ

あたら桜の とがにはありける

西行法師

この数年、京都の桜の名所には足が遠のくばかり。理由は、人の多さ、それも尋常でない混みように諦めている。

誰を責めようか、安全で清潔で親切で物価が安い(らしい)この日本が、世界中から観光客を呼ぶからだと? いえ、西行は桜に罪があるとおっしゃる。豪華で華麗、美の極みに咲き誇る桜、花にまつわる歌は、歌人からの桜への愛。その桜が罪作りだと。苦しい胸の内は今も昔も。そうだとしても、やはり花見はしたいもの。

桜ばな

いのち一ばい 咲くからに

命をかけて わが眺めたり

岡本かの子

かの子のまっすくな思いはどんなところで最も花見席で、凜と。

今日的な社会状況を巡る 労働問題にどう取り組むか

私たちが働き、暮らす今の社会には、様々な問題があります。社会全体では人口減少が一因となり、家族の中では出産や育児、看護や介護の場面で、また、働く人にとっては収入と税金・保険料負担のバランスが引き起こす問題があります。

本セミナーでは、関連する制度・政策について正しい理解を基に、これらの問に対処する方法を考えていきます。（講演の内容を榎木康弘理事に要約していただきました。）

第1回 3月5日（水）18:30～20:30

人口減少社会への対応と労働問題

講師：喜多 和美（司法書士・社会保険労務士）



第一回 応と労働問題」と題して講演しました。はじめに、1975年以降、合計特殊出生率が人口維持に必要な値である2.07を下回ることで、人口減少が続いているとし、この速度を緩和することが必要だと述べました。その為に、『人口減少社会への対応を考えた』としました。

第一に、「人口減少の実情とその要因」についてグラフを用いて解説しました。日本の人口は2008年にピークを迎え、その後10年間は年平均16万程度の緩やかな減少でしたが、近年は60万近くの減少となり、それは加速の一途を辿っているとしました。その一因として高齢化を挙げました。更にもう一つの要因として、出産数減少の加速化を挙げました。これも第3次ベビーブームが、就職氷河期等により起こらず、ゆるやかな減少から急な減少になりつつあるとしました。

合計特殊出生率も1976年から2.07を割り、一時的に回復したものの2023年には過去最低の1.20を記録したと述べました。これは、年齢別出生率において、30歳未満の減少と、30～34歳の割合が多い傾向をグラフを使って説明し、出産時期を先送りすることも一因であると述べました。その出生数減少の要因として、第一

に若年女性の減少（人口要因）、第二に結婚の減少（婚姻率要因）があり、更に第三の夫婦の出産減少（有配偶出生率）が2016年以降の急減に寄与していると述べた上で、これら三つの要因を掘り下げていくと話しました。まず、一つ目の要因である「人口要因」について解説をしました。一つは、自然減、若年女性人口の減少。二つは、最近問題になっている東京圏への流入。これについて、氏自身の東京在住経験やアンケートの結果をもとに話を進めました。男性は地方公務員はじめ受け皿が昔からあったが、女性に関してはそれが乏しい実態と、東京圏の便利さが地方に戻ることを阻んでいるとし、石破首相の言う「楽しい地方」に疑問符をつけました。

二つ目の要因である「婚姻率」についてグラフを用いて説明を続けました。まず、50歳未満の婚姻割合が、男性は1990年より急増し、女性も2000年から増加している現実を示しました。次に、未婚女性が考える理想と現実のライフコースの齟齬について言及しました。理想では、結婚も仕事も両立させたいが、現実是非婚就業や結婚しても子供を産まない選択をすることになっていると話しました。これには、男性側も女性側に経済力を求

めている状況も背景にあるとしました。又、正規労働者と非正規労働者との差もあり、これは収入の差によるものと述べました。

三つ目の要因である「有配偶出生率」の傾向をあげました。まず、20歳代の顕著な減少と、30歳代の伸び率の横ばいがあり、更に子供の数が数人から、一人っ子や子供のいない夫婦が増えていることもあるとしました。そして、どうして減っているかについて理由を図表を使い説明しました。まず、35歳未満に関しては経済的理由が大きいとの結果が出ているとしました。35歳以上に関しては、経済的理由が減少する一方、高齢出産のリスクや、育児の心的・肉体的負担等、高齢年齢が原因となる理由が多いとしました。

出生数の減少原因をまとめると、若年女性の「自然減」だけでなく、地方の「社会減」、非正規雇用から起因する経済的余裕の無さが未婚の背景にあること、子供の数を持たない理由として、若い世代の「経済的理由」、全体的な育児の「心理的・肉体的負担」があるとしました。

第二に「人口減少と労働問題」について、5つの問題を通して、先述した人口減や出生数減の背景を掘り下げたいと述べました。

一つ目に、子供を持つことの「経済的リスク」を挙げました。内閣府が発行する経済財政白書(2003)にも記述された「機会費用」、つまり、子供を産むことで稼ぎ損なう費用が大きいたがそこには示されているとしました。又、経済財政白書(2024)では「Child Penalty」、出産による所得減少も記述されているとしました。これらの賃金格差が就労継続を望む女性の増加原因であると述べました。

二つ目に出産後の女性の労働所得減少の要因について解説しました。出産後に仕事との両立を望んでもキャリア形成に不利になるマミートラックにはまり、それを避けると産まないという選択となり、出生率の低下を招くとなりました。又、非正規雇用の方が仕事を断念することが多いと述べました。その理由に関しても正規と非正規では異なり、前者の場合は制度があっても使えないと言う理由が多いのに対して、後者は制度が整備されていないと言う問題が大きいと言う調査結果があると述べました。加えて、海外との違いもグラフを使って示しました。働く女性が増えている国は出産の高齢化が起こっていると述べました。その中で、日本は、仏やスウェーデンと異なり、出生率も低下しているとし、長年の人

口政策の結果とし、現状の異次元の少子化対策の有効性に疑問を投げかけました。

三つ目に少子化と日本型雇用に関して、濱口桂一郎氏の著書から、労働時間規制を主とする第一次ワークライフバランスと労働時間の柔軟性を主とする第二次ワークライフバランスを取り上げました。日本は後者が整備されているが、前者が空洞化しているが故に、妊娠したら困ると思う女性が増え、結果的に出産時期の先送りにつながると述べました。

四つ目の日本型雇用と男女賃金格差については、令和五年度経済財政白書で踏み込まれたが、長時間労働には触れられず残念と述べました。

五つ目の非正規雇用者の問題について、大卒女性と高卒女性との違いをグラフを使って解説しました。大卒女性の出生数は2015年以降に増加に転じたが、この背景には両立支援政策が

あるとしました。その一方で、高卒女性性は減少傾向にあり、この背景には非正規雇用が多いからと述べました。ここから、非正規雇用者に対する育児等の制度充実が取り残されているとの見解を示しました。

最後に、人口減少については、経済的要因・働き方・働かせ方による影響が大きいと述べました。その要因である日本型雇用システムは両立の困難を生み出していて、出産・育児を選択した人とそうで無い人との軋轢を余儀なくされているとしました。これが出産時期を先送りする、若しくは諦める背景になっていると述べました。又、昨今の少子化対策では、濱口氏の指摘する第一次ワークライフバランス整備は進んでおらず、課題だと思いと述べると共に、非正規雇用の待遇改善も問題解決に重要な課題だと述べ、講演を締めくくりました。

第2回

3月12日(水) 18:30~20:30

家族のケアに係る制度と労働問題

講師：柴田 美知子(社会保険労務士)

第二回は、社会保険労務士である柴田美知子氏が『家族のケアに係る制度

と労働問題』と題して、介護保険に関することも含めて講演しました。

第一に、「家族介護の実態」について解説しました。まず、ケアについて上野千鶴子氏や千草篤麿氏の定義を紹介すると共に、2000年度事業計画

年に開始した介護保険制度以後は「介護」と同義とされる傾向にあるとし、高齢者を対象とする家族介護の意味で「家族のケア」を使用すると述べました。

その「家族介護の実態」について各調査資料の数字を参考に話を進めました。要介護（要支援）認定者は、2022年3月の時点で、2000年開始当初の3.2倍の690万人となり、そのうちの圧倒的多数が在宅サービス

を利用し、介護者の過半数以上が有職者であり、手が足りてない現状を説明しました。そして、介護内容も要介護3以上から負担が重くなり、多くの人が不安に感じていると述べました。それら家族介護者の属性を分類すると、一つは有業者（ワーキングケアラ

ー）、二つはヤングケアラ（18歳未満）、三つはシングルケアラ（独身・離別・死別）、四つは、老老介護、五つはダブルケアラ。この五つ目

は、子育てと介護の二重負担を強いられ、特に女性が多かったです。晩婚と高齢出産により、本人も親も高齢になると言う問題に起因しているとした。

続いて、「介護疲れ」を取り上げました。その要因として、「身体的な負担」、「精神的な負担」、「経済的な負担」の三つをあげました。

この「介護疲れを放置した場合」、殺人事件等の発生や、介護者の心身不調により介護者不在になったり、介護が成立しない状況になると述べました。

「介護疲れ対策」として、リラックスタイムを持つ等、気負いすぎず「できることをできる範囲でやる」とい

つて、いつ迄も続くわけではないと言ふ心の持ち方が重要としました。又、相談相手や相談場所を持つことの重要性もあわせて訴えました。

第二に「ワーキングケアラの課題と対策」について、介護離職を中心に介護疲れを放置しない対応が必要と話しました。まず「介護離職の現状」について、2023年の介護離職者は2000年の約2倍の約7.3万人と

示しました。そして、介護休業取得については、取得が必須である産後休業と大きな差があると述べました。次に「介護離職の原因」について、両立支援制度の不備、理解不足、周知不足があり、更に代わりの人材がいな

いと言ったものがあると述べました。問題として、企業にとっても人材不足が深刻化し業績悪化の原因になると

ました。又、離職者にとっても離職後の方が様々な負担が増し、孤立化も進み、再就職も困難となり、負のスパイラルに陥るとしました。それ故に、慎重に離職するかは考えた方が良く、声を大きくして訴えました。

そこで、「介護離職防止策」として、両立支援の充実、長時間労働の是正、受け皿の拡大、生産性の向上等の対策や提案を紹介しました。

更に、2025年4月から施行される「改正育児・介護休業法の見直し内容」について項目ごとに紹介しました。一つは、個別の周知や意向確認。二つは早い段階での情報提供、三つは雇用環境の整備（研修の実施・相談窓口設置・事例の情報収集・取得促進に関する方針の周知のいづれか）、四つは努力義務としてテレワーク導入、五つは取得要件緩和・補助金の増額をあげました。

そして、この項の最後に「介護保険制度」について解説を始めました。まず、今日の講演で大切なことを伝えたいと述べました。それは、京都市内では各中学校区に一つある介護に関する中心機関である「地域包括支援センター」と「区役所の健康長寿推進課

高齡介護保険担当」と述べ、ここま

ず相談して欲しいと訴えました。そして、センターで配布されている『高齢者のためのガイドブック「すこやか進行中」』には、詳細情報が記載されているので、家に一冊持って欲しいと述べました。

介護保険については、高齢者を家族で支えていた状況を改め、社会全体で支える様にする為に2000年から運用が開始されたと述べました。その理念は、自立支援であり、措置制度から脱却して利用者が自活する流れで、民間の活力も利用した福祉多元主義に基づいているとしました。高齢者向けサービスとしては、全国一律の基準・料金の介護給付と予納給付があると述べました。それには、在宅、通所、短期入所、用具、施設と言ったサービスがあり、詳細は『すこやか進行中』に記載していると紹介し、何かあれば包括支援センターに相談して欲しいと述べました。他に介護保険外サービスも紹介し、これは地域毎に基準を決められる事業と述べました。地域支援事業の中に位置づけられる総合事業の中で、大きく、「介護予防・生活支援サービス事業」と65歳以上であれば誰でも参加出来る「一般介護予防事業」の二つがあると説明しました。又、注意しないといけないこととして、全てのサービスにおいて、対象者が世帯所得等に

15

よって、限定されていることが多々ありと述べました。次に介護費用について解説しました。この制度自体が国費を出来るだけ使わない方法を考えて設計されているので、各段階によって限度額の設定等があると述べました。一方で、申請をすることで負担の軽減ができる制度もあると紹介しました。但し、全ての人が使えるわけではないと言うことも合わせて述べました。

第三に「多様なケアラーの課題と対策」として、三つのケアラーを挙げました。一つはヤングケアラー。これの問題点は、あらゆる時間が奪われ、疲労すること、進路や就職等に影響が面化しにくい」と言う最大の特徴によって、なかなか対策が難しいとしました。その上で、各機関・専門職と連携して家族全体への支援を行うことで、自立した社会生活が送れるようにすることが必要と話しました。具体的には、ケアの外部委託や、本人の息抜き等です。

二つは、配偶者のいない子が介護者になるシングルケアラー。介護疲れで、虐待、殺人事件を起こすことが多いと述べ、対策として介護負担の分担や、総合的な経済的支援策を検討する必要はないかと述べました。

三つは、老老介護。更に双方が認知症になる認識介護も増えている状況を説明しました。原因としては経済的な問題、他人に頼りがたい、近くに子供がいけない等があり、問題点として介護に時間がかかり、結果として鬱や認知症になる危険性が高いことを挙げました。対策としては、地域包括支援センターを利用する、健康に配慮する、各種サービスを利用する、家族で話をしておくことを挙げました。

最後にまとめとして、国レベルでは負担を公金から捻出する「支援された家族主義」を選択することが解決策であると述べ、欧州型「費用福祉国家」に変容する必要性を説きました。又、個人レベルでは、介護者が自らの考え方を見直し、気負いせず、できることをできる範囲で行い、各機関や他者に相談する積極性も必要であると述べ、それによって、離職に陥らないようにして欲しいと声を大にして訴え、講演を締めくくりました。



第3回

3月19日(水) 18:30~20:30

収入の壁に関わる政策と労働問題

講師：小林 さゆり(社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー)



第三回は、社会保険労務士であり、ファイナンシャルプランナーでもある小林さゆり氏が、『年収の壁に関する政策と労働問題』と題して講演しました。

はじめに、大きく三つの内容に分けて話を進めると述べました。第一に『年収の壁』と働き方の実態、第二に『年収の壁』を理解するポイント、第三に『年収の壁』についての考察について解説した後、最後にまとめたいと話しました。

第一の『年収の壁』と働き方の実態を更に三つのテーマに基づいて解説を進めました。一つ目、『年収の壁』とは、一定額を超えると自身や世帯の手取り収入が減少する基準の額を意味すると述べました。

二つ目に『年収の壁』がどういう性質のものなのかを分かっただけでなく、

に、1920年の扶養控除導入以降、1995年に給与所得控除と基礎控除の合計が103万円となり、現在まで続いている過程を紹介しました。次に、加入要件として1980年に一般的な基準である正社員の所定労働時間及び所定労働日数の概ね4分の3以上が決まり、2016年以降、適用拡大が続いていると述べ、扶養に関しては1993年に130万円になってから変更がないと述べました。

三つ目に、その働き方の実態について、有配偶者のパート労働者は『年収の壁』で調整している人が多いとしました。その理由は、税金を払いたくない等の理由で、これに最低賃金上昇により、人手不足が発生しているとした。

第二の『年収の壁』を理解するポイント』は4つの項目に分けて解説しました。一つ目は『年収の壁』には、税金、社会保険、配偶者手当の3つの種類があるとし、順に説明しました。税金に関しては、住民税や所得税

と控除に係る100万、103万、150万、201万の壁。社会保険に関しては、本人の加入に関わる106万円、家族の扶養から外れる130万の壁。配偶者手当に関しては、会社の規定なので、様々であるとした。

二つ目は、3種類の壁に関してそれぞれ考察を続けました。税金に関する「年収の壁」については、所得税・住民税の算出方法から始まり、所得控除の語句について説明しました。そして、その中の扶養控除について、資料をもとに解説を続けました。次に各「年収の壁」について、京都市の事例を元に数字を示しました。又、150万、201万の壁に関しては、階段を下りてゆくような制度になっているので、急に納付額が増える訳ではないと事例を交えて説明しました。

三つ目は、社会保険に関する「年収の壁」。これは前述した通り、本人が加入しないといけない106万円の壁と家族の扶養から外れる130万円の壁があると改めて説明しました。加入に関しては、適用拡大が続いており、収入基準や企業規模要件の撤廃の可能性もあると述べました。扶養に関しては、図表を使って現行制度の説明をしました。

四つ目は、配偶者手当に関する「年収の壁」。民間企業において支給される手当について、壁を103万、130万としている会社が多いと述べました。

第三に、「年収の壁」についての考察ですが、これも三つの視点から考えると述べました。一つ目は、労働者の視点からと言うことで京都市の事例を元に解説しました。介護保険にも加入している40歳以上と言う設定で考えますと、106万円の壁がかなり大きく、社会保険料の比重が重いと、少し増やすくらいなら大きく増やして健康保険に加入する方が良いとしました。次に132万円の場合は、国民保険より健康保険の方が負担が少なくと述べました。

又、負担ばかりが強調されますが、「106万円の壁」を越えた場合の利点もあると述べました。それが、傷病手当金、出産手当金、高齢厚生年金、障害厚生年金、遺族厚生年金であり、保険料負担はありますがリスクの備えが手厚くなると言う点を強調しました。

二つ目に経営者の視点から、壁の考察をしました。就業調整による人手不足を回避する為に、「103万円の壁」と言う心理的壁を崩すように手取額のシミュレーションをする等、正確な情報を伝えることが重要と述べました。

更に、150万円、201万円の壁に関しては、「壁」と言うより「階段」なので、余り影響が大きくないとしました。106万円と130万の壁に関しては、労働者も手取りが減り、会社も負担額が増えるので、就業調整となる可能性が高いとしました。

配偶者手当に関しては、国は廃止を呼びかけているとしました。又、国の対策として、「年収の壁・支援強化パッケージ」があると述べ、概要を説明しましたが、助成金に年限があり、その後も持続できるかと言う問題があるとしました。

三つ目の「将来の視点」ですが、「年収の壁」を改正したところで、「20時間の間壁」等の新たな壁が出現するだろうとし、情勢に合わせて引き続き見直しは必要との見解を示しました。又、社会保険費の増加は大きな課題だとしました。国民、企業の負担は増加しますが、長寿を含めて社会保障で安心も得ていると負担だけで無いと指摘し、不公平感の少ない制度設計が必要と述べました。更に年金制度に関しては、想定しているモデル世帯が通用しないほど、多様なライフスタイルが生まれている現実を指摘し、社会保障審議会の資料も交えて、今後も維持していく為には見直しは必要としました。そし

て、それは新たな壁の創設で無く、階段にすれば就業調整も防げると述べると共に周知も重要だとの見解を示しました。

第四に「まとめ」として、講演内容を振り返り、講演を締めくくりました。「年収」に関しては、所得税・住民税の壁、社会保険加入の壁、社会保険扶養の壁の三つがあるとしました。

「税金の年収の壁見直し」については、就業調整の基準額が上がっても住民税に変化がなければ、その基準で調整する人が出てくる可能性があることと述べました。

「社会保険適用拡大」については、就業調整の大きな要因であると述べました。その中で、加入した際の利点についての周知が重要としました。又、適用拡大が進めば、社会保障費の公費依存度が減少すると述べました。

「企業の配偶者手当見直し」について、国が廃止を呼びかけていることもあり、減少傾向にあるが、未だ半数近くが支給している現状から、就業調整につながるのとは異なるとしました。又、廃止の場合には不利益変更となる場合もあるため、労働者との対話をしっかりする必要があり、言うことも強調しました。

年会費納入と寄付金のお願い

私たちは、労働と社会保障の課題解決を軸に、共生の思想のもと、共助の視点に立って「あったか社会」の創造を目指します。当法人の活動にご理解を賜り、本年度も引き続き年会費納入と寄付金をお願いいたします。会員の種類と会費は以下の通りです。

- ① 正会員は、年間1口 5,000 円です。個人会員で総会の議決権を有します。
- ② 賛助会員は、年間1口 3,000 円です。個人及び団体会員で議決権はありません。
- ③ 協力会員は、年間1口 10,000 円です。専門的立場から協力する個人及び団体会員で議決権はありません。

*なお、寄付金については金額の定めはありません。

*当法人への寄付金、賛助会員会費、協力会員会費は寄付金控除に利用できます。

郵便振替口座 00900-2-264244 振込先 → 認定特定非営利活動法人 あったかサポート

編集後記

- ★ あったかサポートは、今年の7月2日で設立20年を迎えます。20年前の2005年頃の社会状況は、社会階層の二極分化、いわゆる貧困が顕在化し始め、いわゆる団塊の世代が定年退職する2007年問題などで社会環境が激変する時代でした。
- ★ そうした中、公共部門の民営化が進み、「公助」が手薄になり、また、市場主義のもと、「自助」が推し進められている状況でした。
- ★ 設立趣意書では以下のように述べて、あったかサポートの立ち位置を確認しています。
- ★ 「ふつうの勤労者や市民が自立して、将来に希望を持って生きるためには、公的機関に頼り切りの「公助」や何でも「自己責任」に帰してしまう「自助」とは異なる「共助」をキーワードにしたコミュニケーションが必要で、人と人が織りなす縁を取り持つ場であり、その中継点とネットワークを築くことです。」
- ★ それをスローガンにしたものが「私たちは、労働と社会保障の問題解決を軸に、共生の思想のもとに、共助の視点に立って『あったか社会』の創造を目指します。」です。
- ★ 現在の活動の柱は、「労働関連法教育事業」と京都府の委託事業としての「社会保険労務士による労働相談事業」です。
- ★ 労働関連法教育事業は、一つに大学生、専門学生、高校生を対象にした「働く前に知っておきたいこと」「労働と人権」等の出前授業であり、もう一つは、社会人を対象にその年の課題になっている労働問題を取り上げたセミナーの開催です。
- ★ 社会保険労務士による労働相談事業は、月曜日～金曜日の午後5時から午後8時までと、土曜日の午前9時～午後5時までを16名の社会保険労務士がローテーションを組んで取り組んでいます。
- ★ 20周年を経過点として、今後も「労働関連法教育事業」と「社

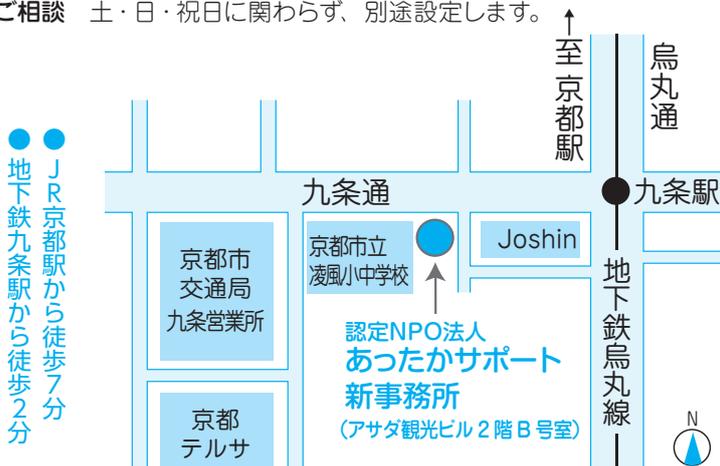
■ご相談とお問合せ

TEL 075-632-8962 FAX 075-632-8963

認定特定非営利活動法人 あったかサポート事務局 **半田敏照**
(当法人・副理事長兼事務局長)

HP <http://www.attaka-support.org/>
E-mail attaka-support@r6.dion.ne.jp

- お問合せ時間 月・水・金/10:00~16:00
- ご相談 土・日・祝日に関わらず、別途設定します。



会保険労務士による労働相談事業」を二本柱に、事業を展開していきたくと思っています。

★ 今後とも、会員の皆様方の暖かい支援とご協力をお願いします。

★ なお、20周年記念事業の一環として、来る11月15日(土)に「出前授業を実践してーワークルルを教えることとはー」(仮題)のテーマで、これまで、「雇用でつまずかないために」などで助言を頂いていた筒井美紀さん(法政大学教授)にお越し頂いてシンポジウムの開催を予定しています。

(半田敏照)