2025年12月（№476）　ＵＭＳ

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

下請ルールが激変
新「振興基準」が令和8年施行

新「振興基準」が令和８年施行へ

経済産業省が定めた「受託中小企業振興基準」が、令和８年１月１日から本格施行されます。これは下請中小企業振興法に基づき、取引ルールを包括的に整備したもので、発注内容の明確化、価格交渉の義務化、手形利用の制限など、下請けビジネスに関わる中小企業にとって極めて重要な内容です。特に、大企業との取引において交渉力に不安を抱える企業こそ、この基準を活用することで取引の「見える化」や「利益確保」が実現可能になります。

契約書が“盾”になる時代

従来、電話一本や口頭での発注で済ませていた中小企業も多いでしょう。しかし新基準では、取引継続の際には基本契約を結ぶことが前提とされ、納期・価格・支払方法・仕様変更の費用などを事前に書面（メール等含む）で明示する必要があります。これにより「言った言わない」のトラブルを防ぎ、納期短縮や発注変更に伴うコストも正当に請求できる道が開けます。契約書は交渉力の証しであり、経営を守る盾になるのです。

原材料高騰は“価格転嫁”で対応

特筆すべきは、年に２回（３月・９月）の価格交渉促進月間の導入です。原材料費・人件費・電気代などのコストが上昇した場合には、発注元との価格交渉を申請し、協議記録を残すことが求められます。労務費の転嫁も対象となるため、最低賃金引上げ後の価格改定が通りやすくなります。今後、下請企業が「物申す」ことは権利として明確化され、「泣き寝入りしない経営」が求められます。

下請けの未来は「攻め」にあり

この新基準は単なるルール集ではなく、「パートナーシップ構築宣言」や「振興事業計画」といった攻めの制度活用を促しています。たとえば、複数社で連携しサプライチェーンの川上に進出する「特定連携事業」は、大企業依存から脱却する実効性のある手段です。また、BCP（事業継続計画）や事業承継支援、電子受発注など、将来を見据えた中小企業の“経営力強化”を後押しする支援制度とも直結しています。新基準の理解は、下請けに留まらない未来戦略の第一歩となります。

業績悪化で減額した役員給与を元に戻す時期

定期同額給与の３つの改定事由

定期同額給与は、その支給時期が１か月以下の一定の期間ごとである給与で、その事業年度の各支給時期における支給額または支給額から源泉税等の額を控除した金額が同額であるものをいいます。定期同額給与の改定事由には、①通常改定　②臨時改定によるもののほか、③業績悪化による給与改定があります。

業績悪化改定事由とは

市況の悪化や取引先の倒産等によって経営状況が著しく悪化した場合、経営危機を脱するため、含み益のある資産の売却や増資、従業員賞与の一律カットなどが必要となる場合があります。そして銀行や取引先からの信用維持をはかり、株主の支援を受けるため、役員は経営者としての責任を取り、役員給与の減額改定を行います。このようなやむを得ない事情による役員給与の減額は、業績悪化改定事由に該当し、株主総会で決議します。

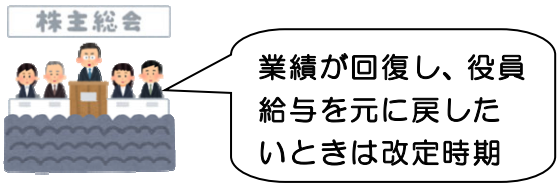
これに対し、利益調整をはかるための給与改定は、定期同額給与と認められません。一時的な資金繰りの都合や単に業績目標値に達しなかったことだけでは、減額改定した役員給与は損金になりません。

減額した役員給与を元に戻す場合

業績が改善して利益を計上できるようになれば、減額していた役員給与を元に戻すことになります。定期同額給与となるための通常改定は、事業年度開始日から３か月以内の定時株主総会で決議を行います。

ただし、役員給与はその職務執行期間の開始前に支給額を決めておく必要があります。例えば、３月決算で毎月 25 日に役員給与を支給する法人が、６月 30 日の定時株主総会で４月分まで遡って増額改定を決議し、７月の給与支給時に一括して増額分を支給すると、４月、５月、６月の増額分は、定期同額給与に該当せず、損金とはなりません。増額改定は７月からとする必要があります。

（例）６月30日開催の定時株主総会の決議で役員給与を元に戻す場合		
改定時期	支給時期	増額分の損金判定
４月に遡及して増額改定	４月～６月の増額分を７月に一括支給	定期同額給与に該当しない
７月より増額改定	７月分より増額した給与を支給	定期同額給与に該当する



今月の法律情報 ①　弁護士　湯原　伸一

フリーランス等の業務委託先から残業代請求を受けた場合の対処法（第１回）

【質問】
当社は業務が忙しくなった場合、外部フリーランス等を募集して人員補充し業務に従事しているのですが、中には当社との関係が長く、当社従業員と変わらない処遇を受けている者も存在します。
今般、業務委託契約を締結していた従事者より、実態は労働者であるとして残業代の支払いを求められました。
当社は残業代を支払う必要があるのでしょうか。

【回答】
実体が労働者と判断される場合、労働時間を算定した結果、残業が発生しているのであれば残業代を支払う義務が生じます。
一方、労働者に該当しないのであれば、業務委託契約に従って報酬を支払えば足り、残業代の支払い義務は生じません。
結論は上記の通りですが、厄介なのが「労働者」該当性の判断です。
契約書等から形式的に判断せず、実情はどうだったのか個別具体的に検証し判断するという解釈が確立していますので、本件でも実情を確認する必要があります。
以下の解説では、労働者該当性に関する判断基準を挙げ、裁判例などを通じて具体的にどのように判断しているのか等を解説します。また、仮に労働者に該当しない場合であっても、別途留意するべき法律が存在しますので、その点についても触れておきます。

【解説】
1. 労働者該当性に関する判断基準

労働者について、労働基準法第９条では「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義され、労働契約法第２条第１項では「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」と定義されています。
微妙に言い回しは異なるものの、共通するのは「使用されていること（指揮監督性）」と「賃金の支払い（労務対償性）」であり、この２つを充足すれば労働者に該当することになります。
ただ、「賃金の支払い（労務対償性）」はともかく、「使用されていること（指揮監督性）」については抽象的な評価基準と言わざるを得ません。
そこで、さらに具体的な判断基準が求められることになります。

(1)厚生労働省の考え方
労働者に該当するか否かの判断基準については、昭和 60 年に当時の労働省が公表した基準（昭和 60 年 12 月 19 日労働基準法研究会報告）が有名であり、現在もこの基準が用いられています。整理すると次のようになります。

使用従属性（主たる考慮要素）	指揮監督性	①具体的仕事の依頼・業務従事の指示に対する諾否の自由の有無
		②業務遂行上の指揮監督の有無
		③勤務場所・勤務時間の拘束性の有無
		④労務提供の代替性
	労務対償性	⑤労働の対償としての金銭支給
補強要素	⑥事業者性の有無（機械・器具の負担関係、報酬の額、商号使用など）	
	⑦専属性の程度	
	⑧その他（採用経緯、退職金制度・福利厚生の適用の有無、源泉徴収の有無、社会保険・労働保険の適用等）	

上記①～⑧の考慮要素のうち、労働者性の判断に強い影響を与える考慮要素は①②③であり、④は①②③と比較するとやや劣る考慮要素、⑤⑥⑦⑧は補強要素に過ぎないと位置付けられています。
例えば、①に関しては、労働者であれば、使用者よりこれまでとは別の仕事や新たな仕事を担当するよう業務命令が出されたらその命令に従う必要があり、諾否の自由がないことから労働者性を強く推認する要素となります。一方、事業者であれば、理屈の上では仕事量の調整ができ、諾否の自由があるので労働者性を否定する要素となります。
また、②に関しては、労働者であれば、仕事の進め方や実施方法などを含め、たとえ事細かな指示内容であっても使用者の意向に沿って業務従事する必要があり、指揮監督下にあるといえるので労働者性を強く推認する要素となります。一方、事業者であれば、業務委託契約の目的を達成するために必要な限度で概括的指示を受ける立場ではあるものの、具体的な業務遂行方法はその裁量に委ねられ、指揮監督が及ばないと言い得るので労働者性を否定する要素となります。
さらに、③に関しては、労働者であれば、出退勤時間や業務従事場所につき使用者の業務命令に拘束されるので、労働者性を強く推認する要素となります。一方、事業者であれば、安全衛生等の観点から一定の時間・場所の指定があるものの、基本的には時間の使い方や業務遂行場所は自由に決めることができるので労働者性を否定する要素となります。

上記のように、具体的な事案ごとで各考慮要素に具体的事情を当てはめ、労働者性を判断することになります。

今月の法律情報　②　中小企業診断士　藤尾　竜馬

今回は大阪府が独自で取組んでいる補助金について、特に来年度以降において福祉・介護事業者さまでも申請が可能な補助金情報についてお伝えさせていただきます。
来年度以降に設備投資を検討されている事業者様はご活用の検討を行っていただき、有効活用していただければ幸いです。

【大阪府介護テクノロジー導入支援事業】

本補助金は、介護サービス事業者向けに、介護ロボットや ICT 機器等の介護現場の職場改善を目的とした設備投資に対する補助金となります。

（補助対象者）
介護保険法に基づく大阪府内のサービス事業所
老人福祉法に基づく大阪府内の養護老人ホーム及び軽費老人ホーム

（対象経費）
・介護ロボット…移乗支援機器、入力支援機器、排泄支援機器など
・ICT 機器…介護ソフト、タブレット端末、インカム、クラウドサービスなど

（補助金額）
補助上限額 30 万円～1,000 万円（補助率 2 分の 1）
※導入する設備などによって変動

【大阪府テイクオフ支援事業】

こちらは福祉・介護事業者以外の企業も対象となりますが、上記の補助金と同様の趣旨で、機械設備等を導入することで作業効率が向上するような省力化効果のある設備投資に対して補助金の活用が可能です。

（補助対象者）
福祉・介護事業者を含む大阪府の個人事業主及び法人

（対象経費）
機械設備、ソフトウェアなど

（補助金額）
補助上限額 100 万円（補助率 2 分の 1）

募集開始は、来年度以降（詳細なスケジュールは現状未定）と、少し先のタイミングにはなりますが、来年度以降の設備投資の資金調達手段としてご活用を検討していただければと思います。