

Contractor compliance checklist

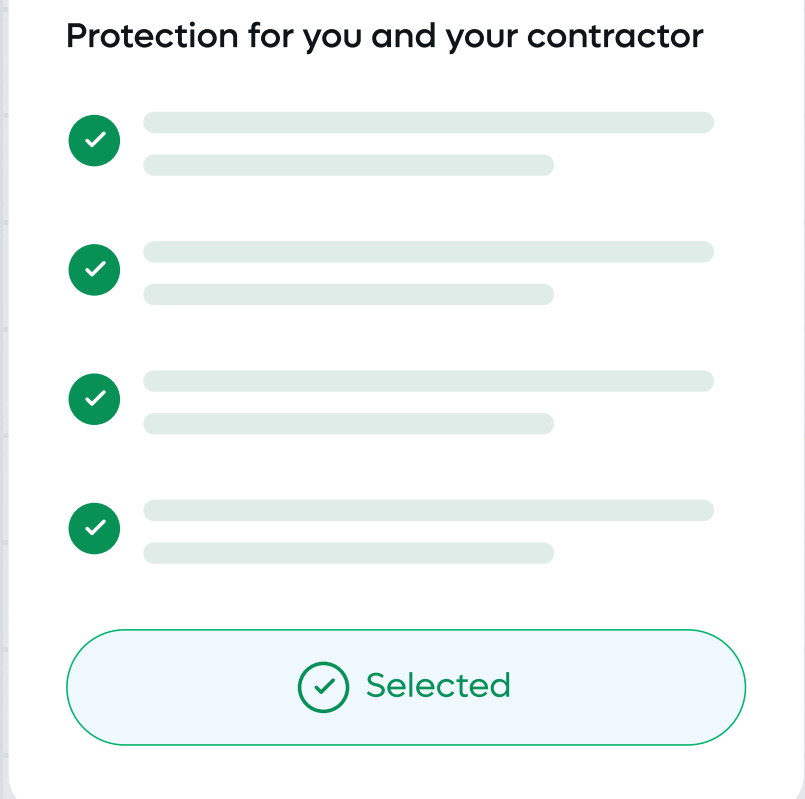
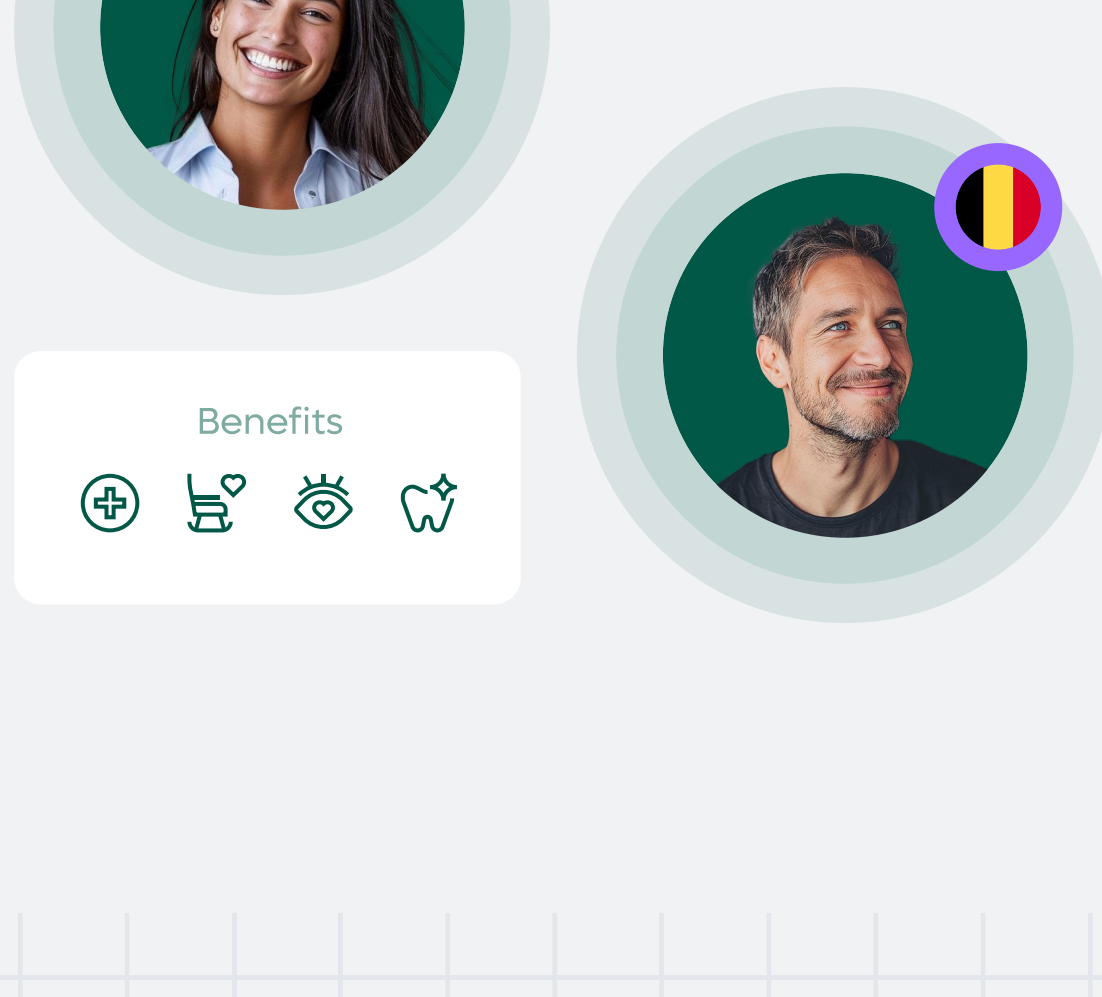
When you employ international workers, you typically pay your team in one of two ways: as contractors or as full-time employees. Misclassifying someone as a contractor who should be an employee, though, and your company could face stiff fines and penalties.

[READ MORE](#)

Potential penalties for misclassification

Regulatory fines and benefits repayment

Fines vary widely from country to country, but in most cases, you must pay at least the value of the benefits the employee should have been collecting during their time as a misclassified contractor, plus interest. In addition, you may be liable for fees from the government. If regulators determine you misclassified employees intentionally, fines and penalties can be severe.

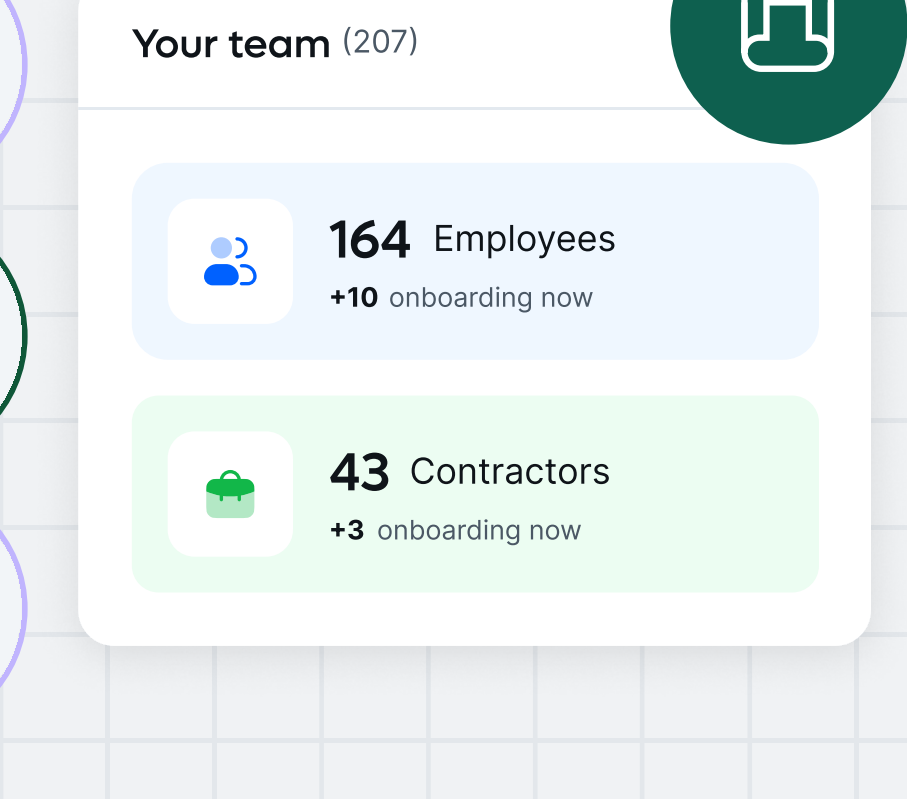
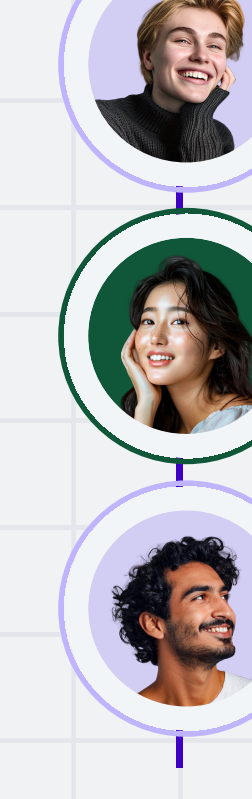
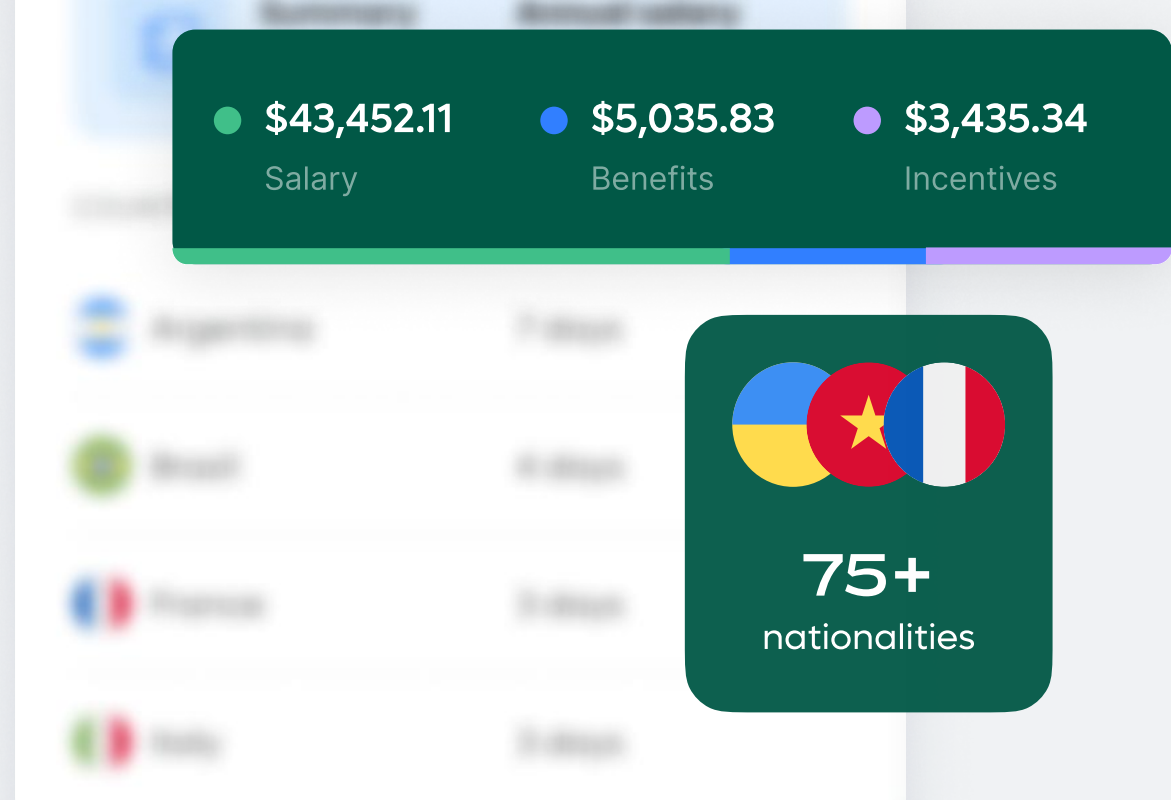


Business penalties and bans

If you misclassify one contractor, regulators will want to know if you have done the same to others. That process could involve forcing your business to slow or stop operations temporarily. In some cases, if your business has been found to violate the law to a great extent, a country may tell you that your operation is no longer welcome at all.

Loss of intellectual property

Contractors and employees transfer ownership of intellectual property to your business in different ways. Misclassifying a contractor could potentially assign ownership rights of your IP to the person who created it instead of your business.



Legal disputes with your workers

You need the trust and goodwill of your team to grow. However, misclassification issues can create a hostile relationship between your company and your workforce. If you misclassify workers overseas, your executives may have to spend days or weeks fighting in foreign courts, all the while harming the company's relationships and reputation.

Key questions to help you avoid misclassification

Companies must know whether their global independent contractors are compliant with local labor laws and regulations. To determine whether your independent contractors are operating compliantly, ask yourself the following questions:

- Can the contractor set their own work schedule, excluding project deadlines?
- Does the contractor have the freedom to complete projects for other organizations unrelated to our business?
- Does the contractor have full autonomy over how they accomplish a task?
- Have we confirmed that training is not necessary for a contractor to complete their tasks and that our company does not provide such training?
- Is the contractor engaged with our company for a temporary length of time (such as a fixed number of months or until the completion of a project)?
- Does the contractor invoice our company for expenses rather than submit an expense report?
- Has the contractor worked on multiple fixed-term contracts in the past? Is the contractor compensated through their fees as stipulated in their independent contractor agreement rather than receiving regular salary payments?
- Does the contractor publicly acknowledge they are self-employed rather than an employee of our company?
- Has the contractor properly registered for statutory social insurance (health, pension, etc.) and obtained required professional insurance policies (errors and omissions, property and liability, etc.)?
- Does the company ensure that the contractor isn't supervising employees, volunteers, or other independent contractors?

If you answered no to any of these questions, your independent contractor is likely noncompliant to some degree and may be considered a misclassified employee. However, this is a generalized checklist. Remember that labor laws in the countries in which your independent contractors operate could be more or less restrictive than these.

Everything you need for effortless contractor management

Remote offers a best-in-class experience for hiring, managing, and paying international contractors.

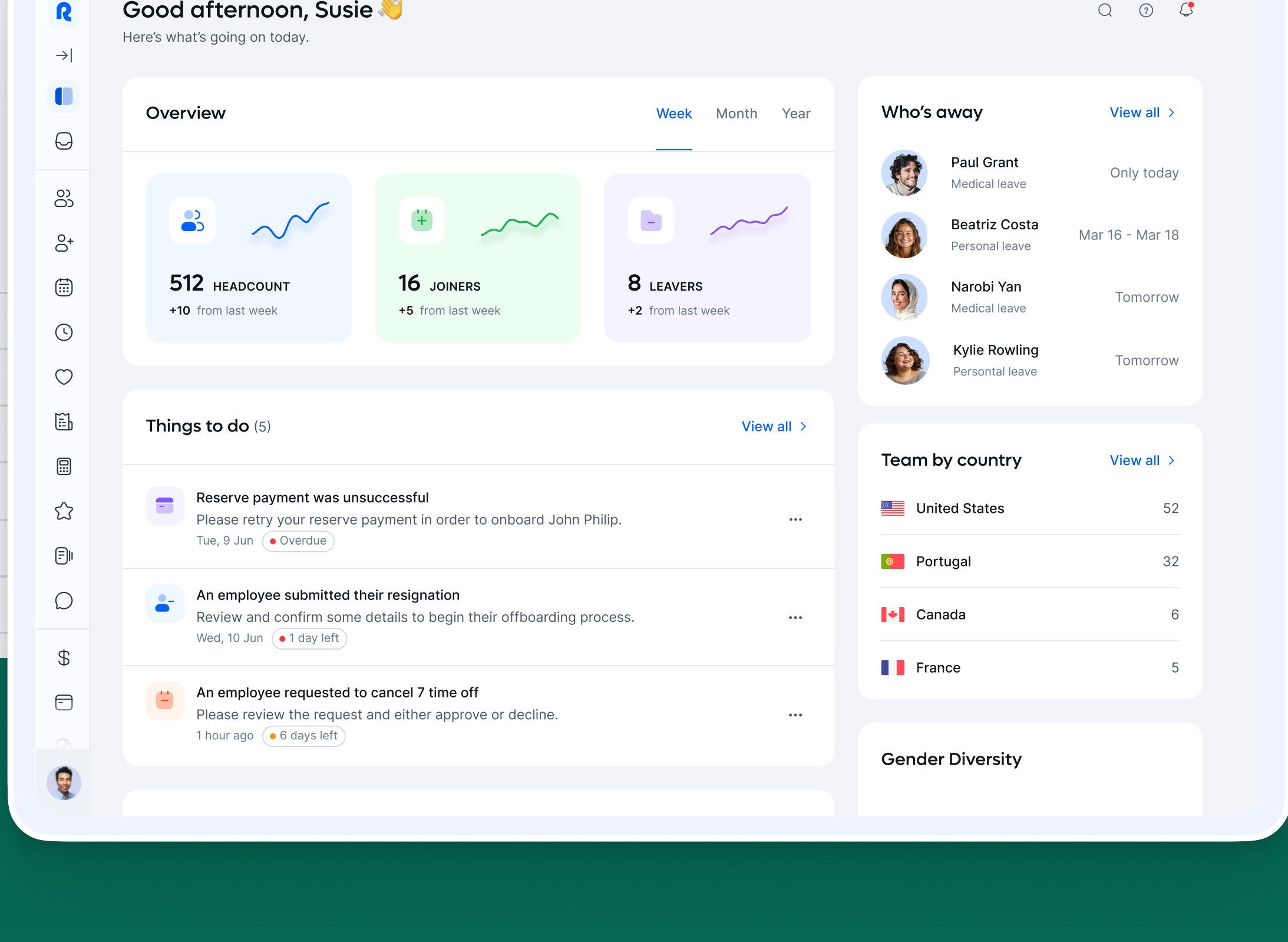
Ensure compliance with local labor laws
You can trust Remote's dedicated team of global HR experts to make sure that you are hiring contractors in compliance with local labor laws. We'll take care of all the time-consuming admin tasks so that you can focus on growing your business.

Avoid misclassification risks
Remote's team can help you classify your workers correctly, minimizing the legal and financial penalties associated with misclassification.

Pay international contractors with ease.
Onboard, pay, and manage contractors around the world with zero hidden fees, from one easy-to-use dashboard.

60%
Managing customers through Remote's contractor management system reduces administrative and compliance costs by 60%

99%
of invoices are paid within 3 business days.



Stay compliant with Remote

Start paying global contractors with ease.

[Get started now](#)

契約社員 コンプライアンスチェックリスト

海外労働者を雇用すると、通常は、契約社員、またはフルタイム従業員として2通りの方法で給与を支給することになります。しかし、従業員として扱うべき労働者を誤って契約社員に分類すると、厳しい罰金やペナルティを科されるおそれがあります。

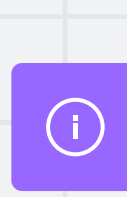
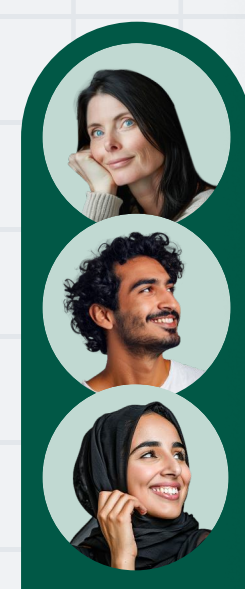
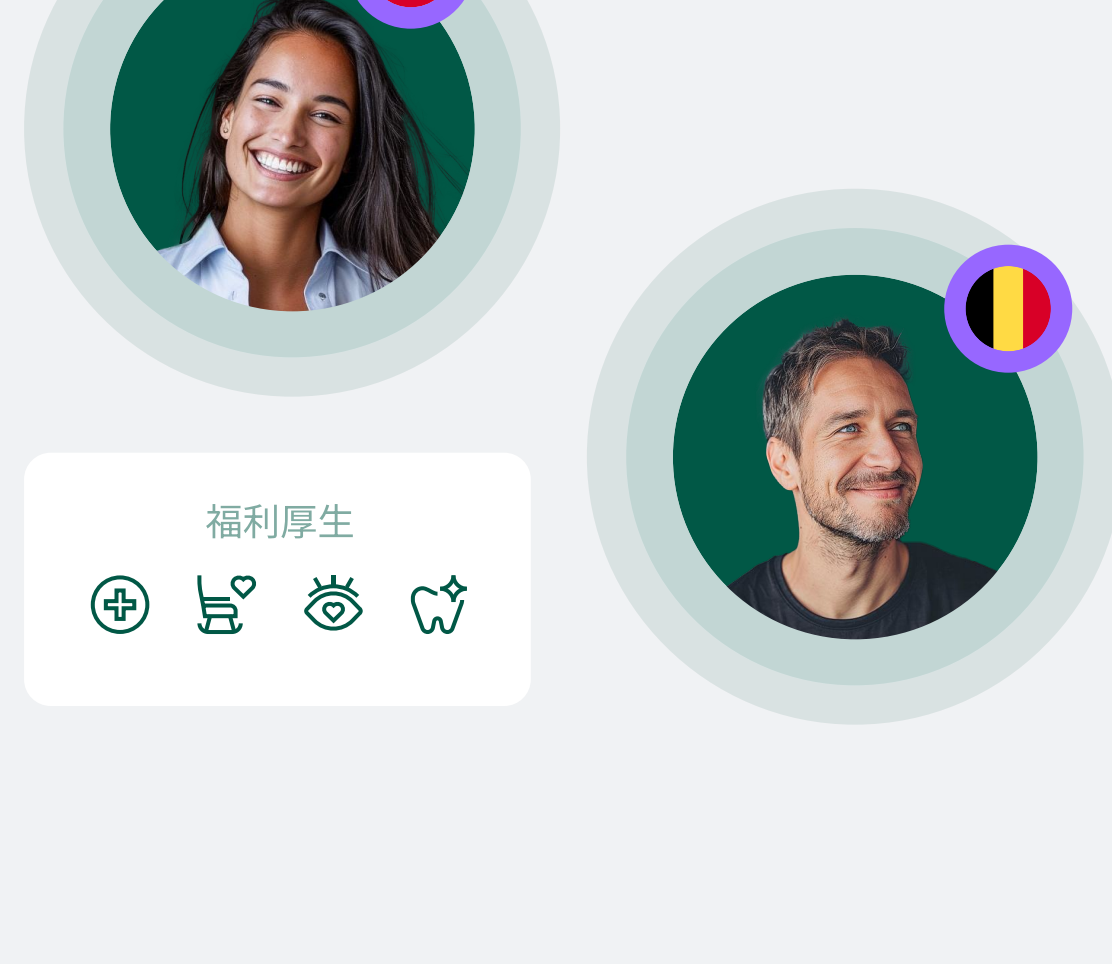
続きを読む ↓

誤分類に対して科される可能性のあるペナルティ



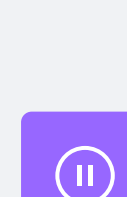
規制上の罰金と福利厚生費の支払い

罰金は国によって大きく異なりますが、ほとんどの場合、従業員が誤分類されて契約社員として勤務した期間に受け取るべきであった福利厚生費の少なくとも相当額とその利息を支払う必要があります。さらに、行政機関から手数料を請求される場合もあります。従業員を意図的に誤分類したと規制当局が判断した場合には、罰金やペナルティが厳しくなる可能性があります。



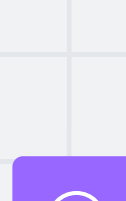
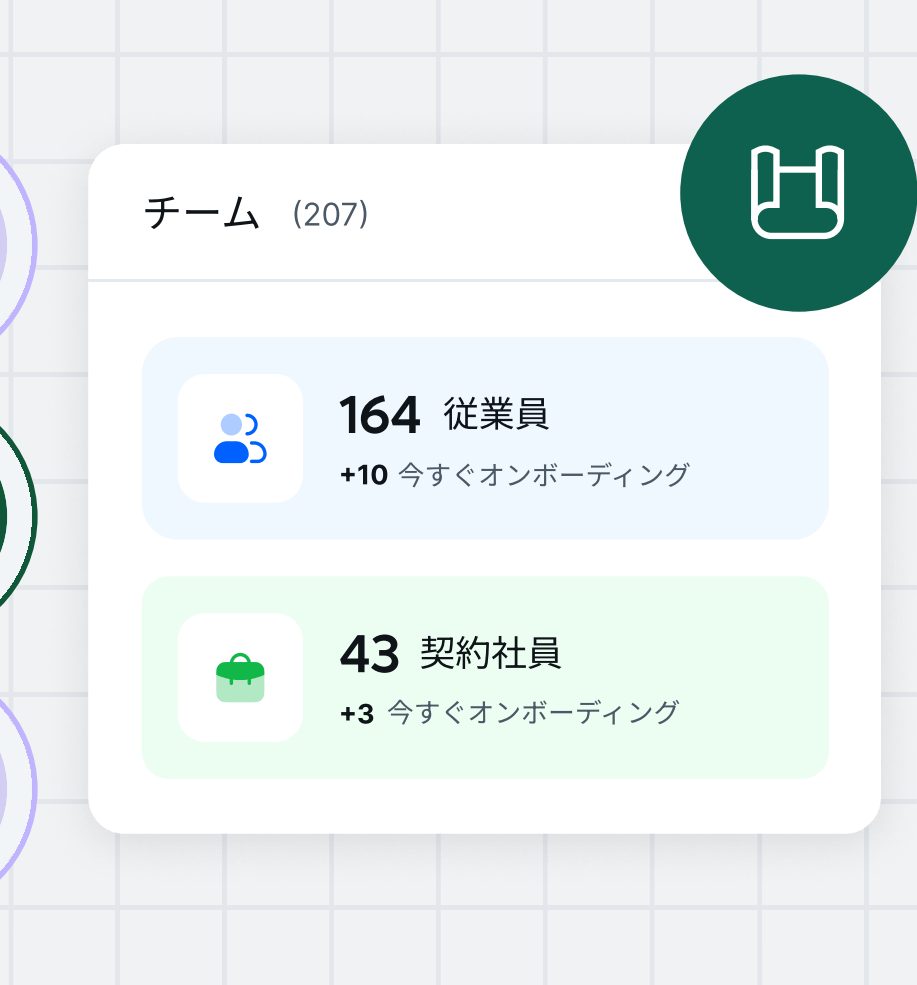
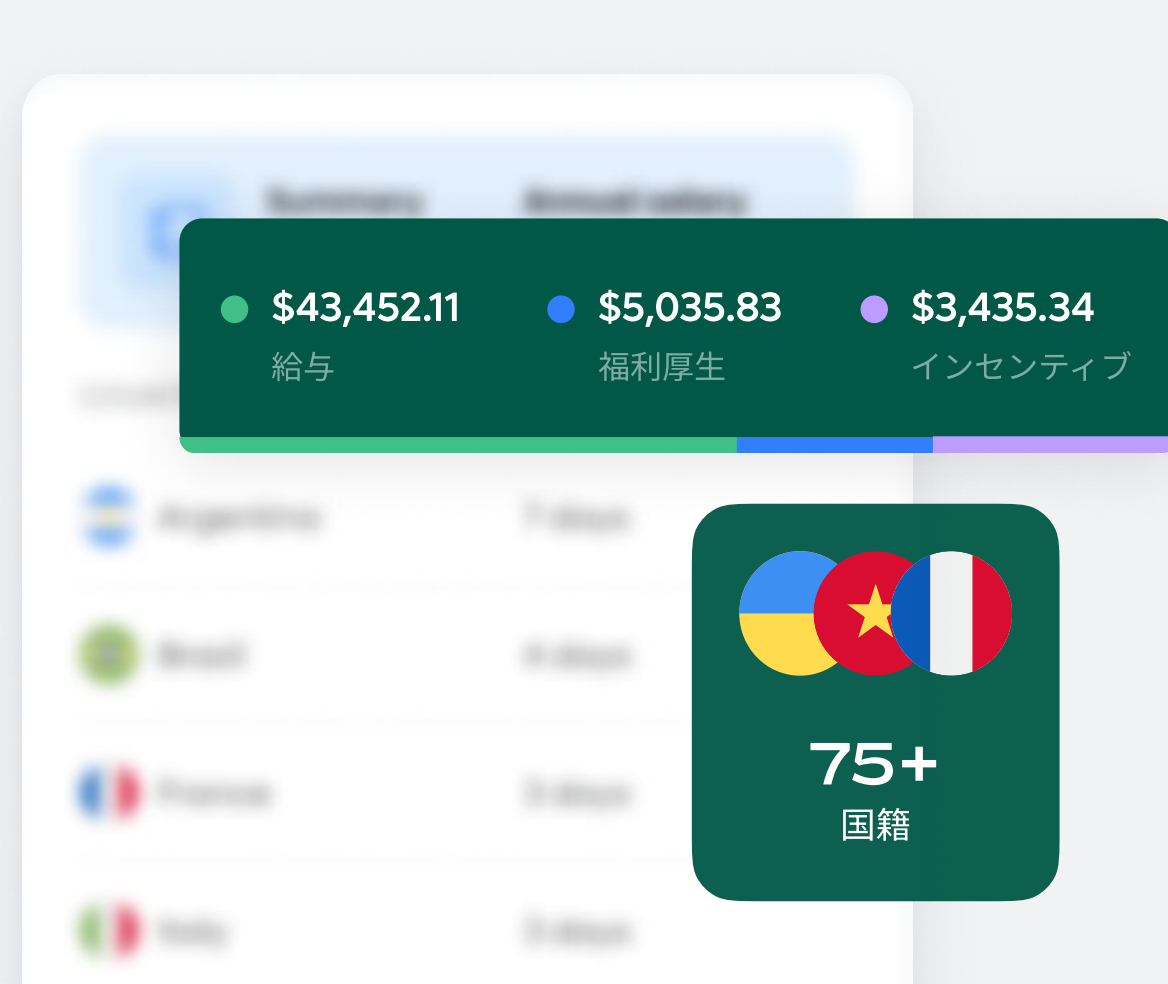
ビジネス上のペナルティと営業停止

契約社員を1人でも誤分類すると、規制当局は他の契約社員も同じように誤分類していないか確認しようとする。その過程では、事業の一時的な減速や停止を余儀なくされる可能性もあります。また、事業が著しく法律に違反していることが判明した場合には、当該国から事業の全面撤退を求められるおそれもあります。



知的財産の流出

契約社員と従業員は、それぞれ違う形で知的財産の所有権を企業に譲渡します。契約社員を誤分類すると、企業ではなく、知的財産の創作者にその所有権を譲渡する可能性があります。



労働者との訴訟

チームの成長にはチームの信頼と善意が必要です。しかし、誤分類の問題は、企業と労働者の間に敵対的な関係を生み出しかねません。海外で労働者を誤分類すると、経営幹部は数日間あるいは数週間にわたって海外の裁判所で争わなければならない、その間に企業の社会との関係や信用が損なわれることとなります。



誤分類を回避するための重要な質問

企業は、自社のグローバル契約社員が現地の労働法規を遵守しているかどうかを把握する必要があります。契約社員が法令を遵守して業務を行っているかどうかを判断するには、以下の質問を自分に問いかけて確認してください。

- 契約社員は、プロジェクトの期限を除いて、自分で仕事のスケジュールを決められますか？
- 契約社員は完全に自律してタスクの実施方法を決められますか？
- 契約社員は、当社と一定の期間（数か月数、あるいはプロジェクトの完了までなど）で契約していますか？
- 契約社員は、当社の従業員ではなく、自営業者であることを自認していますか？
- 契約社員は、これまでに何度も有期契約で働いていますか？
- 企業は、契約社員が、従業員やボランティア、または他の契約社員を監督していないことを確認していますか？
- 契約社員は、当社の事業とは関係のない他社のプロジェクトを自由に受注できますか？
- 契約社員が業務を遂行するために研修は必要なく、当社がそのような研修を提供していないことを確認しましたか？
- 契約社員は、当社に経費報告書を提出するのではなく、請求書を発行していますか？
- 契約社員は、通常の給与を受け取るのではなく、契約社員用契約書に規定された料金を受け取っていますか？
- 契約社員は、法定社会保険（健康保険、年金保険など）に適切に登録し、必要な職業保険（過失、損害、賠償責任など）に加入していますか？
- 契約社員は、期限を守って適用される税金を納めていますか？

質問に対する答えが1つでも「いいえ」だった場合は、契約社員はコンプライアンスに違反している可能性が高く、「誤分類された従業員」とみなされる可能性があります。なお、これは一般的なチェックリストです。契約社員が活動する国の労働法は、上記の質問の内容よりも厳しい場合もあれば、緩やかな場合もあることに注意してください。

スムーズな契約社員管理に必要なすべての機能が揃っています

Remoteは、海外契約社員の雇用、管理、支払いにおいて業界トップクラスのサービスを提供しています。

現地の労働法を遵守し、誤分類を回避。

Remoteの信頼できるグローバルHR専門家チームのサポートがあれば、確実に現地の労働法を遵守しながら契約社員を雇用できます。手間のかかる管理業務はすべて当社が代行するため、企業はビジネスの成長に専念できます。

Avoid misclassification risks

Remote's team can help you classify your workers correctly, minimizing the legal and financial penalties associated with misclassification.

海外契約社員への給与支給も簡単。

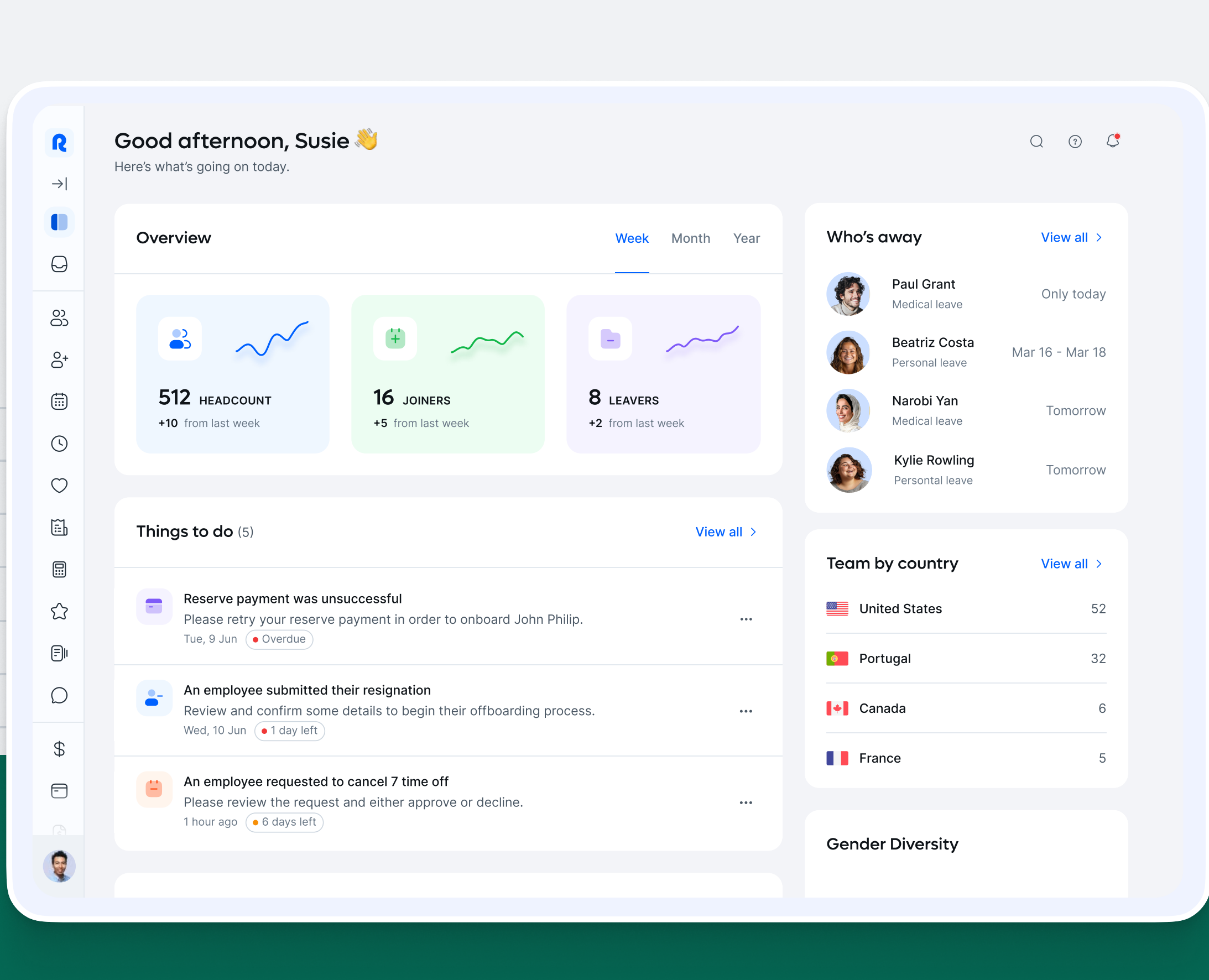
使いやすいダッシュボード1つで、追加料金は一切かからず、世界中の契約社員のオンボーディング、給与支給、管理ができます。

60%

Managing customers through Remote's contractor management system reduces administrative and compliance costs by 60%

99%

of invoices are paid within 3 business days.



Remoteで コンプライアンスを確保

グローバル契約社員への給与の支給が簡単になります。

利用を始める →

