

「フリーランスガイドライン」 について

注目トピックス

01 | 「フリーランスガイドライン」について
フリーランスという働き方が一般化するにつれて、不当な扱いを受けるフリーランスを保護するため、政府から「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」(案)が発表されました。

特集

**02 | 両立支援等助成金
(不妊治療両立支援コース)について**
不妊治療と仕事の両立を支援する制度を創設し、利用させた企業に対する助成金が創設されました。

03 | リモート時代の「働きがい」を考える
リモートワークによって時間効率は上がった一方で、対面コミュニケーション機会の減少により企業文化を創りにくくなっています。どのような対策をすればよいでしょうか。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 脱マウス最速仕事術 (ダイヤモンド社)
ホワイトカラーの働き方改革は「指の動き方改革」があつてこそ。そう語る筆者が体系化した脱マウスまでのステップと、その最短経路を学ぶことでパソコン作業時の生産性を大幅に向上させることができるでしょう。



社会保険労務士伊藤事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 多様な働き方チェックシート

「フリーランス ガイドライン」について

フリーランスという働き方が一般化するにつれて、不当な扱いを受けるフリーランスを保護するため、政府から「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」(案) が発表されました。

フリーランスの定義

この度政府から「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」(案) が発表されました。今回策定されたガイドラインにおける「フリーランス」とは、実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者を指します。「雇人もいない」とは、従業員を雇わず自分だけ、または同居親族だけの状態を言います。

関係する法律

このガイドラインによると、フリーランスとの取引に関しては「①独占禁止法」「②下請法(下請代金支払遅延等防止法)」「③労働関係法」の3つが関連するとされています。使用従属性があるなど、そもそもフリーランスとは名ばかりで実質的に「労働者」である場合には、③労働基準法その他の労働・社会保険関係法が当然に適用されます。

①独占禁止法は、事業者とフリーランス全般との取引に適用され、そのうち取引の発注者が資本金 1,000 万円超の法人を発注者とする取引について②下請法も適用されます。

そもそも
雇用契約

労働関係法が適用
※労働時間、最低賃金、労災
雇保、社保など

委託契約
委任契約等

独占禁止法が適用
資本金1000万円超の法人との
取引の場合下請法も適用

フリーランスとの「契約書」

フリーランスと取引を行う事業者が遵守すべき事項として、契約書等書面交付が定められています。契約書を作成しないことや、発注時の取引条件を明確に記載しないことなどは、優越的地位を濫用することにつながるた

め、独占禁止法・下請法上不適切となります。なお、書面の交付に当たっては、フリーランスが事前に承諾し保存する前提であれば、クラウドメール、SNS など電磁的方法による交付も認められるとされています。フリーランスと契約書を取り交わすときは、トラブル防止のためにできる限り定量的(数値で示される)かつ客観性のある契約内容とすべきでしょう。

ダメな発注者の行動類型

ガイドラインにおいて、発注者側の優位的な地位の濫用につながる行為として以下の行動が挙げられています。

報酬関係	報酬の支払遅延や減額、著しく低い報酬の一方的な決定
業務関係	やり直しの要請、一方的な発注取り消し
成果物関係	成果物の受領拒否、成果物の返品など
その他	不要な商品又は役務の購入・利用強制、合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定など

労働者性の判断基準

ガイドラインでは、労働者に当たるかどうかの判断基準も示されています。

- 他人の指揮監督下において行われる業務は労働者と判断される可能性が高まる。
- 報酬が成果物でなく「監督下で働くこと」の対償として支払われている場合は労働者と判断される可能性が高まる。
- 労働条件や業務の内容を発注側が一方的・定型的に決定している場合、労働者と判断される可能性が高まる。
- 相手方からの個々の業務の依頼に対し、原則として断ることができない関係であれば労働者と判断される可能性が高まる。
- 顕著な事業者性がある(恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者である)場合、労働者性は低くなる。

両立支援等助成金

(不妊治療両立支援コース)について

不妊治療と仕事の両立を支援する制度を創設し、利用させた企業に対する助成金が創設されました。

はじめに

少子高齢化が進行する中、ようやく出産・育児だけでなく不妊治療に対しても支援制度ができました。以下「両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）」の内容について解説します。

支援対象となる事業主

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度について、次の①～⑥のいずれか又は複数の制度について、利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者に休暇制度・両立支援制度を実際に利用させた中小企業事業主に対して支給されます。

- ① 不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）
- ② 所定外労働制限制度
- ③ 時差出勤制度
- ④ 短時間勤務制度
- ⑤ フレックスタイム制
- ⑥ テレワーク

支給要件

次の全ての条件を満たすことが必要です。

- (1). 不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズ調査※1を実施すること
- (2). 整備した上記①～⑥の制度について、労働協約又は就業規則への規定及び周知をすること
- (3). 不妊治療を行う労働者の相談に対応し、支援する「両立支援担当者」を選任すること
- (4). 「両立支援担当者」が不妊治療を行う労働者のために「不妊治療両立支援プラン※2」を策定すること
- (5). 実際に不妊治療のための休暇等制度を利用させること※3

※1 社内ニーズ調査とは、不妊治療に対するアンケート調査等を指します。

※2 ニーズ調査をもとに治療と両立しやすい環境整備を図るために策定するプランを指します。

※3 性別や雇用形態を問わず、不妊治療を受ける労働者が対象となります。ただし、助成金受給のためには少なくとも雇用保険被保険者 1 名以上に制度を利用させる必要があります。

支給額

次の通りA、Bそれぞれが支給されます。

	要件	金額
A	最初の労働者が、不妊治療のための休暇制度等を合計5日（回）利用した場合	28.5万円 <36万円>
B	Aを受給した事業主であって、労働者に不妊治療休暇制度を20日以上連続して取得させ、現職等に復帰させ3ヶ月以上継続勤務させた場合(長期加算)	28.5万円 <36万円>

<>内は生産性要件を満たした場合の支給額

なお、不妊治療のための休暇を新たに導入したい場合は、「働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）」も併用できます。これは不妊治療等のために利用できる特別休暇制度（多目的・特定目的とも可）を導入した中小企業事業主向けの助成金で、外部専門家によるコンサルティングや就業規則等の作成・変更などの休暇制度の導入に関する経費の一部が上限50万円の範囲で支給されるものです。

リモート時代の 「働きがい」を考える

リモートワークによって時間効率は上がった一方で、対面コミュニケーション機会の減少により企業文化を創りにくくなっています。どのような対策をすればよいでしょうか。

はじめに

新型コロナウイルスの感染拡大をきっかけとして急速に普及したリモートワークによって、通勤時間や不要な会議などの時間が削減され、「働き方」については時間効率や自由度が高まりました。一方で、一斉のミーティングや飲み会など「オフラインコミュニケーション」が減少したことで、連帯感を高めたり企業文化を創ったりするにはより工夫が必要になっています。リモート時代に働きがいを持って働くために、企業としてどんな取り組みをすればよいかを考察します。

「働きやすさ」と「働きがい」の区別

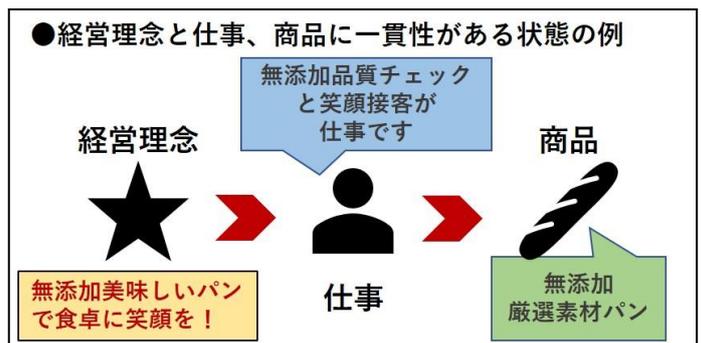
「働きやすい」と「働きがいがある」とは、どちらも仕事(会社)をポジティブに評価した言葉ですが、意味合いは違います。前者が勤務時間の自由度や業務分担、意思決定プロセスの納得度などの「**仕組み・インフラの整備状況**」を評したものであるのに対し、後者は「**達成感や貢献感、誇らしさなどの感情面の満足度**」を表すものと言えるでしょう。働きやすい会社ほど働きがいがあるとは限らず、むしろ両者は別物としてマネジメントする必要があります。働きがいがなくとも人は働きますが、「熱心に働き続ける」には、「使命感」や「社会的意義」「ユーザーからの感謝」など、仕事そのものから得る感情的な満足が用意されていなければなりません。

「働きがい」のゴール(目標)と理由

今までの会社組織においては、働きがいを感じるものとして「**表彰、上司や同僚からの承認**」「**顧客からの評価や紹介**」「**打ち上げなどの慰労会**」「**金銭的報酬**」などの選択肢がありました。しかし、リモートワーク中心の働き方が中心になると、セレモニーや飲み会などのイベントによってそれを演出することが難しくなってきます。では、リモート時代においてはどのように働きがいを設定すればよいでしょうか。

1. ビジネスモデルの一貫性を高める

社員の働く気を削ぐ典型例としてありがちなのは「**会社が対外的に言っていることと実際やっていることが違う**」という問題です。例えば健康志向を謳っておきながら衛生意識が低い飲食業や、顧客第一主義を標榜しているのに、実際はこちらが売りたいものを無理やり売っている販売業などの場合、働く人は自分の仕事を肯定的に捉えることができないでしょう。所属企業での働きがいを社員に持ってもらうには、経営理念(ビジョン)と各社員の仕事(ジョブ)、さらには顧客に提供する商品(プロダクト)までの一連において**一貫性**がなくてはならないのではないのでしょうか。



この仮説に基づくならば、企業はまず「**自社のビジネスモデルに一貫性があるか**」を検証するところから始まります。特にリモートワークの場合、気軽に同僚に相談できないため、自社サービスの矛盾についての不満を個人で抱え込むことになり、それは「働きがい」を阻害することになります。

2. 効果的な「集合」を模索する

リモート時代だからこそ、「集まること」「会うこと」の重要性が高まります。チームの協働意識を刺激したり、リモートワーク中に溜まった不満を解消したりするために、数ヶ月に一度は集合して、チームビルディングのためのイベントを行ってはいかがでしょうか。リモート化により節約した経費を要所要所で「**効果的に集まる**」ことへの投資に充てる、という工夫が求められる時代になりそうです。

脱マウス最速仕事術

森新 著

単行本：194 ページ
出版：ダイヤモンド社
価格：1600 円（税別）

はじめに

ホワイトカラーの働き方改革は「指の動き方改革」があつてこそ。そう語る筆者が体系化した脱マウスまでのステップと、その最短経路を学ぶことでパソコン作業時の生産性を大幅に向上させることができるでしょう。

実際の効率上昇は？

パソコン作業時にショートカットを適切に使用した場合、その作業効率は最低でも数倍、最高で 24 倍ほども向上します。ショートカットを普段から使っていない場合、大げさな数字に感じてしまうかも知れませんが、身につけた人のみが実感できる事実であると筆者は語っています。パソコンそのもののスペック上昇や、テレワーク・在宅勤務の制度充実などによって環境が変化し続けている今、作業者のスキルアップは言うまでもなく必須になると言えるでしょう。

作業時間を設定する

例えば、エクセルで計算表を作成する場合、どのくらいの時間がかかるでしょうか。

パソコンでの作業では、内容が正しいこと、入力ミスがないことだけでなく、「スピード」という指標に注目することも大事です。

脱マウス化を進めるなかで、最初は不慣れな操作も多く、逆に作業時間が長くなってしまう場合があるかもしれません。しかし、ショートカットを習得し、理解を深めていけば必ず以前よりもスピード感をもって作業をすることができるはずです。

その効率向上を曖昧な感覚ではなく数字で実感するためにも、まずはいま現在の作業時間を参考にして、最終的な時間の目標設定をしておきましょう。

ショートカットの紹介

ここからは本書内で紹介されているショートカットをいくつか抜粋して掲載していきます。

●ウィンドウ選択 [Alt+Tab]

いま開いているウィンドウの中から、最前面に表示するウィンドウを選択します。複数のウィンドウを開いている場合でも、マウスを使うことなく目的のウィンドウを即座に展開することができます。

●ファイル名変更 [F2]

ファイルを選択した状態で F2 を押すと、名前を変更できる状態になります。マウスで名前を変更する場合に比べて圧倒的に時短に繋がります。

●アプリの終了 [Alt+F4]

このショートカットを使うと、使用しているアプリケーションを終了することができます。Windows で言えば、ワードやエクセルの右上の「×ボタン」をクリックする操作と同じです。

●操作の取り消し [Ctrl+Z]

実行した操作を取り消したい、元に戻したい場合にはこのショートカットを使用します。打ち間違いや、消すべきではない画像を消してしまった時などに重宝します。

●操作を進める [Ctrl+Y]

こちらは上記の操作の取り消しの真逆であり、取り消しの取り消しといったイメージです。

ショートカットを使わなくても問題ない、と思っていた作業でも、実際にショートカットを使ってみると驚くほど効率が上がる場合があります。すべてを一度に丸暗記するのではなく、よく操作する内容に当てはまるショートカットを少しずつ習得していきましょう。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

手続き漏れはありませんか？

年金事務所や労働基準監督署の調査で、よく指摘される「漏れ」の多いお手続きについてお知らせです。

<社会保険>

- 賞与を支払ったとき → 「賞与支払届」
- 昇給など、固定的賃金に変動があったとき → 「報酬月額変更届」
- 従業員が出産したとき → 「産前産後休業届」「育児休業届」など(※他多数)
- パート・アルバイトの社会保険加入漏れ → 条件を満たすと加入義務あり
- 通勤手当などの諸手当の計上漏れ

当所で手続き代行を承っているお客様で、お手続きが発生した際は、連絡フォームからご連絡ください。

【連絡フォーム】 <https://www.sr-itoh-office.com/000tetuduki>

<労働法関係>

- 時間外労働・休日労働に関する協定届(通称「サブロク協定」) → 従業員がいる場合は、原則として毎年届出

当事務所へのお問い合わせについて

社会保険労務士伊藤事務所 所長 伊藤 礼央	
電 話	03-5981-8738 / 090-9852-0255
メール	sr-itoh-office@sr-itoh-office.jp

所長・伊藤礼央より・雑感

日本のボクシングファンにとって
5月・6月は垂涎物の試合が目白押しです。
特に、6月の“ロマチエンコ vs 中谷正義”。
数年に一度あるかないかのビッグマッチ。
もちろん私もイチファンとして楽しみです。



多様な働き方チェックシート

2021年版チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	リモートワーカーがいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	No.1でYESの場合、労働時間管理はどのように行っていますか？ご自由にお書きください。 ()		
3	No.1でYESの場合、働きがい・モチベーションの課題にどう対応していますか？次の中から選んでください。 <input type="checkbox"/> メッセンジャーやビデオ会議での頻繁な連絡 <input type="checkbox"/> 定期的な招集 <input type="checkbox"/> 仕事の定量評価 <input type="checkbox"/> 家事育児との両立に対する支援 <input type="checkbox"/> その他 ()		
4	フリーランス、業務委託契約者と取引している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	No.4でYESの場合、雇用する労働者と比較してどこに違いがありますか？次の中から選んでください。 <input type="checkbox"/> 報酬体系 <input type="checkbox"/> 拘束時間 <input type="checkbox"/> 勤務実績の記録 <input type="checkbox"/> 作業に必要な器具の用意 <input type="checkbox"/> 業務の受託の自由度 <input type="checkbox"/> その他 ()		
6	No.4でYESの場合、契約書の整備をしている	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	法人の場合、資本金額はいくらですか ()万円		
8	その他多様な働き方について相談があればお書きください。 ()		

FAXのご返送は **050-3588-1928** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	