



稲荷町電停方面から当事務所所在ビル  
JR広島駅から徒歩8分／稲荷町電停 徒歩2分



# けいそう 勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」  
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって  
いつでも頼れる存在に」

お問い合わせ、ご予約  
082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。

だいふ紅葉も進んできて、市内でも見ごろになってきました。ただ、木の種類によるのかもしれませんが、スズカケの木は早々と黄色く紅葉したかと思うともうすでにだいふ葉がなくなってきていました。ハナミズキもかなり赤く紅葉していました。夜になるとクリスマスのイルミネーションが見られるようになってきましたね。あっという間に年の瀬になりそうです。



今回は、フリーランスの方に業務委託をする場合の注意点・介護サービスに関する事故と保険で対応できる範囲などについての記事が弁護士の作成しましたオリジナルの記事になります。法律以外の記事は今回は助成金に関するものになります。

良い会社・事務所運営にお役立て頂ければ幸いです。

当事務所では、理美容、介護、不動産経営等に加え、今回「IT・広告制作」「飲食業」の法律問題と回答（あくまでも一例）を記載しました小冊子を作成いたしました。もしご希望の場合は、このメールへのご返信でも結構ですので、御社名・ご氏名と連絡先・送付先をご記入いただければ、無料で進呈させていただきます。皆様の業務にお役立て頂けますと幸いです。

このメールマガジンはこれまで名刺交換させていただいた方等、ご縁を頂いた方へ配信しております。

---

## フリーランスの方に業務委託をする場合の注意点とは？

---

19.11.11 | オリジナルメルマガ



ここ数年業種によっては、人の確保が難しいことや労働関係の規制があることから、フリーランス（個人事業主）の方に業務委託の形で契約をするケースが増えています。美容業やエステの他に、IT関連の業務等様々存在します。国の出した報告書の中にもお金の関係や契約についてのトラブル・実際は雇用ではないか・業務委託形態が法律違反に実際上になってしまう場合などが挙げられています。

今回はこういったフリーランスの方に業務委託する場合の注意点について取り上げます。



○フリーランスへの業務委託で問題になる点とは？

フリーランスかどうかの問題になるのは①実際は雇用契約ではないかが問題になる場合②契約内容がフリーランス側に著しく不利でかつ取引の強制や材料納入の強制など法令違反が存在するケース③代金の支払い遅延や成果物の納入拒否などの法令違反がある場合が代表的なものです。

このうち①についてですが、以前の記事「面貸しやSES契約などの業務委託契約はどのように取り決めて運用すればよいでしょうか？その注意点とは？」で詳しく触れていますので、よろしければこちらをご覧ください。ご希望の方には送付します。

業務委託の場合には、自社の業務を自由裁量で任せる形なのに対して、雇用の場合には自社が業務の指示をすることになります。簡単に言えば、雇用契約になるのかどうかは契約内容と運用実態が問題になります。自社に専属である・業務指示を出している等の事情があれば雇用契約に近くなります。両者の違いは契約打切りへの規制が雇用契約では厳しいことや残業代の存在、労災保険の対象になること（ただし、一部の業種で例外あり）等があります。

続いて②についてですが、独占禁止法や下請法などの法律に違反する可能性がある点です。材料の供給先を指定することや納入した成果物の権利について一方的に発注者側に移転させるという内容で契約をすることです。このほか、あとで触れる③とも重なりますが、あまりに低い金額の代金や遅い支払時期を決めることも法令に違反し、行政からの規制を受けるリスクがあります。

最後に③についてです。資金繰りその他の関係から、委託した業務で作られた物品やサービスの提供を受けても支払いが難しい場合があります。この場合、代金の支払時期（契約で決めていない場合には法律で定めている内容で決まります）までに支払わないと遅延損害金（延滞金、契約で決めていた場合にはその内容、そうでない場合には法律で定められている内容で決まります。ただし、法令の規制により決まってくる場合があります）。この場合に、あまりに支払時期が遅い場合や支払いを遅らせる場合には、行政からの規制（公表や処分）を受けることがありますし、特に支払いを遅らせている場合には裁判を起こされる場合があります。取引上の力関係で何とかするのではないかという気もあるところですが、行政機関（公正取引委員会など）に相談などに行かれた場合には先ほどの規制をうけ、そのことで風評リスクや今後の仕事の受注に影響が出る可能性もあります。

同様のことは代金額を低く抑える（分かりやすいのは赤字になる水準かそれに近い水準で契約する）場合にも規制が入ることがあります。特に建設業の場合には先ほどの代金支払遅延を含めて営業に支障の出る行政からの規制が出てくる可能性があります。周りがどうというよりも、いざというときに面倒ごとに巻き込まれるリスクがあることをどう考えるのかというのが一番重要な点となってくるでしょう。

このほか、複数のフリーランスに相見積もりだけでなくサービス提供を競わせて一番いいと思うところのみを受け取るという形でのトラブルもありうることです。こうした受領・納入拒否自体もこれまで述べたのと同様の規制を受ける可能性がありますし、そもそも契約で合意をした品質を満たしている場合に受領拒否をすることはできません。受け取らなくても代金の請求を受ければ応じる義務が出てきます。曖昧な合意をしていた場合には品質の内容も不明確になります。この場合に恣意的に不良だということができそうにも見えますが、曖昧であった場合には不良かどうかよく分かりませんので、結局受領拒否が正当化できなくなる可能性の方が高くなるようにも思われます。

このように、いわゆる行政への報告相談を受けるリスク（この場合は誰が相談をしたのかが分からない可能性もあります）がありますし、まさか請求しないだろうという思いを持っていてもいざ請求を受けるとダメージを受ける可能性が高い点には注意が必要です。

現在フリーランスの方にとっての厳しい状況への国の対応策が検討されており、数年後にはより強い規制が入る可能性もありますから、今後の動きにも注目されるところです。

#### ○業務委託形態が法律違反になる可能性がある場合

これは簡単に言うと、労働者派遣になる場合や労働者供給になる場合等を業務委託であることによって規制逃れをする場合を指します。実際の規制例をみるとIT関係や建設業などで問題になることがあります。これは派遣などの場合にはかなり厳しい基準をクリアする必要がありますし、労働者供給と呼ばれるものについても同様です。

今触れました建設業を例にとってみると、現場に応援に行ってもらう方について元請先から依頼を受け、自社が業務委託契約を結んでいる方に行ってもらおうとします。一見すると、自社の業務である下請の作業を外部に委託するだけだから問題がなさそうに見えます。しかし、全く自社が関与せず請負契約に基づく工事を丸投げすること自体が、建設業許可を受けている会社にとっては「一括下請負」という禁止行為（違反にペナルティがあります）にあたります。また、そもそも自社の業務を全く普段関係のない方に委託するとは考え難いことや日常従業員と変わらない形で働いているのであれば、実際は自社の従業員ですから、その方を業務委託の形で外部に働いてもらうのは、単なる雇用契約上の負担や規制（労災や残業代など）逃れになります。実際は現場で元請からの業務指示を受けているのであれば、派遣などになります。

いずれにしても、規制逃れでペナルティを受ける可能性があります。雇用契約についての負担や規制はどの業種にも当てはまることでもありますし、実際派遣などではないのかという点は最近もIT関連でも処分例があるところです。

このように、規制逃れのために業務委託を使うことは何かしらトラブルがあった際に自社に余計な負担を掛けかねません、

このように、業務委託をフリーランスの方について使うことは便利ではある反面トラブルに至る可能性があり、行政からの規制やペナルティを含め余分な負担につながる可能性があります。そのため、どこまでのリスクを負うのか等をきちんとしておく必要があります。

---

## 介護サービス中の事故，保険金が出る範囲と対応に気を付けるべき点はどんなところにあるでしょうか？

---

19.11.11 | オリジナルメルマガ



介護や福祉関連のサービス提供中に，不幸にして何かしらの事故が起こることを全て防ぐことはできません。その原因は様々考えられるところで，防ぎようのない不可抗力によるもの・ミスによるもの・はっきりしないもの等様々考えられます。

事故の後の対応から，主にご利用者の親族の不信感を生み，トラブルに至る場合も十分ありうるところです。こうした場合の対応の注意点や加入している損害保険から保険金がどこまで出るのかという話を少し触れておきます。



### ○介護の事故と「過誤」の違い

ご存知の方が多いと思われませんが，あることが原因で何かしらものがなくなったことはもちろん，ケガをした・亡くなったということもあります。問題が発生したという意味では事故といえますが，これらすべてに何かしらのミスや不注意があったといえるわけではありません。そもそも，そうした事故があったのか（物取られ妄想による場合）問題になる場合も

あれば、事故の原因に事業者の方のミスはなかった場合もあります。もちろん、問題の要因をわかりながら見落としたケース（分かりやすい例で、足腰が弱っていた利用者について転倒に備えた人の配置や施設構造になっていなかった・パニックを起こし嘔みつきなどの不安がある方について、パニックを起こしやすい原因の共有や人の配置や対応がされていないケースなど）もありえます。

いずれにしても、事業者側の対応に不備があれば過誤となりますが、あくまでもそれは一部であること、過誤でない限りは損害保険からの支払いはないことに注意が必要です。

### ○クレームと法的トラブルの違い

苦情であるクレームは、サービス提供のあり方（ミスの有無などの事実確認を含めて）から、その後の対応の仕方についての不満など様々な原因から出てきます。その対応の仕方については既に様々研修を受けておられるでしょうし、苦情窓口（自社だけでなく市町村を含めて）も存在します。今更新しくという点はありませんが、情報の開示（事実の説明だけでなく、あくまでご本人や親権者や成年後見人・相続人である必要があります・情報として考えられるのは業務記録や居宅介護支援の記録の開示）をして説明を尽くしておくことは非常に重要です。

そして、事故などが発生した際には、すぐに事実確認と確認した結果を記録化しておくことが必要です。説明の際には、こうした確認した点とそのことへの判断を伝える必要がありますが、判断を行う際には決めつけはしないこと・相手が思うことと違うと考える場合もありますので、そのことを頭に入れておく必要があります。

初動対応の問題の話もありますので、事実関係の話や対応の方針については浅い確認で伝えることは避けたほうがいいでしょう。迷惑をかけたことへの謝罪はその旨伝えたいうえで話をし、今後の流れ（期限はつけたほうがいいでしょう）を伝える必要があります。

### ○損害保険の保険金の活用はどこまでできるでしょうか？

多くの事業者の方は、業務災害（労災や介護過誤に備えたもの）に対して保険金が出る損害保険に加入されていると思われます。こうした保険に加入するのは不可欠であり、いざという場面では活用を考えるべきものです。ただ、同じ損害保険の代表例である自動車保険でも保険金が出る範囲に限界があり、それと同様の話が当てはまる点には注意が必要です。ここでは、簡単に触れておきます。

まず、事業者側の落ち度が存在することが必要です。そのうえで、過誤の結果起きたケガなどについて、ご利用者側の既往症（これまでかかった病気や際立った身体的な特徴）が影響していた場合には、この影響していた部分は差し引かれます。そもそも、過誤の結果生じた被害がどこまでなのかがシビアに問題になることがあります。この場合には、どこまでの支払い義務を負うのかが問題になってきます。保険金は、あくまでも過誤によって生じた損害（過誤から通常起きると考えられる部分が原則）について支払われるものです。

過誤によって骨折が起きて入院をしたとしても、その後一度退院し、その後数カ月別の介護施設などでサービス提供を受けていて結果肺炎で亡くなった場合を考えてみます。骨折による入院の影響は退院後にも及ぶのかはシビアに問題になることはあります。一度落ち着いたうえで、その後体調を崩し肺炎で亡くなったとしても、当初の過誤との間で何かしらの関係があることは言えるでしょう。ただし、一般的にみて通常起きる結果といえるかどうかは当然に言える話ではありません。

そのため、こうしたケースでは、慰謝料などを請求されても当然に支払い義務を事業者側で負うかははっきりしませんし、そうである以上保険金が支給されるとも限りません。保険に加入をすれば、過誤がある場合に全てが支払われるということではないこと・そもそも過誤といえるか問題になるケースがあることは頭に入れておく必要があります。

初動についても、こうした事がありうることを念頭に軽々しく保険金からの支払いになるなどの話は避けたほうが無難です。

いずれにしても、初動対応をきちんと行うべきことや可能な限りクレームを法律問題にする（トラブルにする）ことを避けるためにどうしていくのがいいのかという点は意識しておく必要があります。

---

## メンタルヘルス対策の計画作成・実施で10万円を助成

---

19.11.12 |



厚生労働省の『平成30年労働安全衛生調査』に

よると、仕事や対人関係に強いストレスを感じている労働者は約6割に上り、過去1年間（平成29年11月1日～平成30年10月31日）にメンタルヘルス不調により連続1カ月以上休業した労働者がいた事業所の割合は6.7%、退職者がいた事業所の割合は5.8%でした。従業員の休職や退職を防ぎ、生産性を向上させるためにはメンタルヘルス対策が急務であることがわかります。

そこで今回は、職場のメンタルヘルス対策を実施した事業者が受けられる助成金を紹介します。



『心の健康づくり計画助成金』（一部抜粋）

### 【概要】

事業者がメンタルヘルス対策促進員による助言・支援（事業場訪問3回まで）に基づき、心の健康づくり計画を作成（※）し、その計画を踏まえたメンタルヘルス対策を実施した場合に助成（一企業につき一律10万円・将来にわたって1回限り）を受けることができる制度です。

※労働者数50人未満の小規模事業場または企業が保有する全ての事業場の労働者数が50人未満の場合は、『心の健康づくり計画』を作成することなく、ストレスチェック実施計画の作成だけでも助成金の対象となります。

## 【支給要件】

- (1) 労働保険の適用事業場であること。
- (2) 登記上の本店または本社機能を有する事業場であること。
- (3) 訪問したメンタルヘルス対策促進員から助言・支援を受け、平成29年度以降、新たに『心の健康づくり計画』を作成していること。
- (4) 作成した『心の健康づくり計画』を労働者に周知していること。
- (5) 『心の健康づくり計画』に基づき具体的なメンタルヘルス対策を実施していること。
- (6) メンタルヘルス対策促進員から、『心の健康づくり計画』に基づき具体的なメンタルヘルス対策が実施されたことの確認を受けていること。

## 【受給までの流れ】

### (1) 心の健康づくり計画の作成

事業者がメンタルヘルス対策促進員の助言・支援を受け、『心の健康づくり計画』を作成する。

### (2) 心の健康づくり計画の周知

従業員に心の健康づくり計画を周知する。

### (3) 心の健康づくり計画の実施

心の健康づくり計画に基づきメンタルヘルス対策を実施する。

### (4) メンタルヘルス対策促進員による確認

メンタルヘルス対策促進員から、心の健康づくり計画に基づき具体的なメンタルヘルス対策が実施されたことの確認を受ける。

### (5) 心の健康づくり計画助成金の支給申請

必要書類を揃えて、助成金の支給申請を行う。

※令和元年度の申請期間は、令和元年5月24日から令和2年6月30日まで（消印有効）

メンタルヘルス対策促進員は、精神科医、臨床心理士、産業カウンセラー、社会保険労務士などで構成され、各都道府県の産業保健総合支援センターに配置されています。

そのため、メンタルヘルス対策を実施する際に出てくるさまざまな問題に対処できます。

本助成金にはほかにも支給条件が細かく決定されていますので、詳細は独立行政法人 労働者健康安全機構のホームページをご確認ください。

出典：独立行政法人 労働者健康安全機構ホームページ

<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1403/Default.aspx>

※本記事の記載内容は、2019年11月現在の法令・情報等に基づいています。