



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。

今年は少し長く楽しめました桜もあつという間に散ってしまいました。今年にはハナミズキやツツジ、藤の花も既に咲き始めています。例年以上に寒暖差が少しあるように思いますので、体調管理にはお気をつけてお過ごしください。また、新型コロナウイルス対策に関する特措法で新たに設けられました「まん延防止等重点措置」の対象地域になった大阪などでは感染者が増加しているようですので、今後連休終了までどうなるか引き続き注視する必要があります。

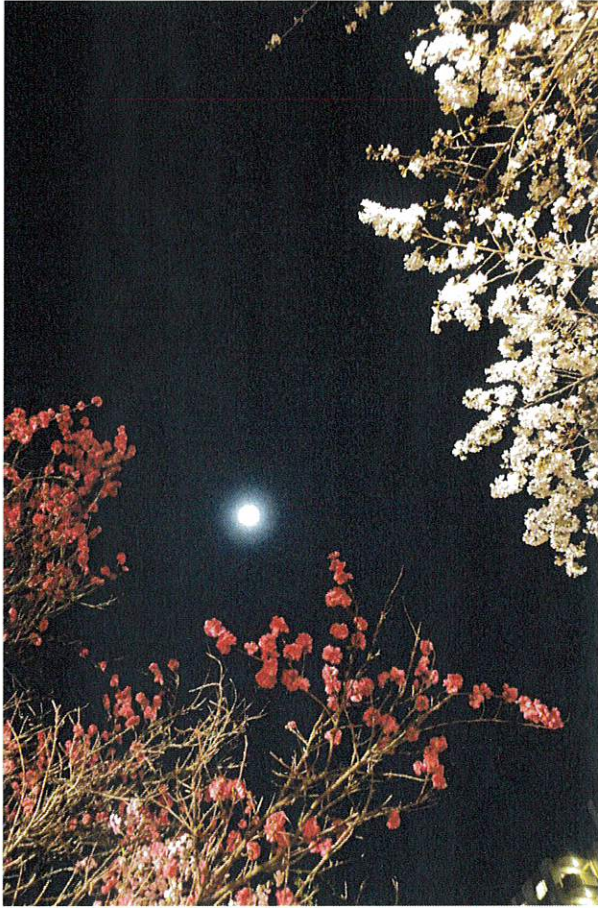
今回はオリジナルの記事は、社員がフリーランスで働く場合のメリットと「フリーランスガイドライン」を踏まえての対応に関する記事・管理する個人情報情報を第三者に提供する場合の注意点についての記事を取り上げました（なお、使用している写真は縮景園でのライトアップ時のものと、広島城近くのなしの花です）。それ以外の記事は今回は助成金に関するものになります。

御社・御事務所のご経営・運営に少しでもお役立て頂ければ幸いです。引き続き新型コロナウイルスの早い終息をお祈り申し上げます。



社員がフリーランスで働く場合のメリットと「フリーランスガイドライン」を踏まえての対応の注意点

21.04.06 | オリジナル



○社員にフリーランスで働いてもらうメリットは？

近時、大手の企業で優秀な人材が自らの意志をもって成し遂げていけるよう支援し、それに報いることを目指し、フリーランス化することが増えてきました。契約の切り替えを希望する従業員が、会社と協議の上、雇用契約を修了し、個人事業主（フリーランス）としてあらたに請負契約や業務委託契約を結ぶこととなります。

こういった従業員から個人事業主（フリーランス）となることの一番のメリットは、元勤めていた会社以外の会社や個人の仕事も請け負って行うことができるようになることでしょうか。最近コロナ禍もあって、副業が解禁されることも増えてきているようですが、それでも事前に届け出や許可が必要であること、場合によって認められないこともありうることからすると、より個人ごとの興味に応じた仕事にも取り組めることになるでしょう。また、従業員でなくなることから、朝の朝礼や会議などの拘束がなくなり、時間や場所の誓約なく、自分で自由に仕事を進めることができるようになります。

会社としても、その分フリーランスになった方々が主体性を持って仕事に取り組むことでモチベーションの向上・人材が他に流出することを防ぐことが出来ると言われていています。また、賃金や賞与・退職金などの人件費削減にもつながることもあるとされています。

○フリーランスになった場合の対応の注意点とは？

もっとも、フリーランスに変更したからといっても、名ばかりで、結局従業員とさほど変わらない形での勤務状況が続けさせている、といった場合には、雇用契約のときと同じく、労働基準法の制約が及ぶ場合がありますので、注意が必要になります。現行法上、「雇用」に該当する場合の判断基準については、あとから触れます「フリーランスガイドライン」でも規程されていますが、一番は「使用従属性」、つまり事業者の指揮監督の下における労働で、その対価として報酬をもらっていると評価できるかによって判断していきます。また、その判断を補強するものとして、事業に必要な機材等を発注者である事業主と、受注を受けたフリーランスのどちらが負担しているか・特定の発注者への専属性が高いといえるかどうかなどを見ていくこととなります。

ですから、契約を切り替えるときに特に事業者の方で、雇用の場合と業務委託・請負の違いを意識した対応をしていないと、結局雇用と同一とみなされてしまう可能性が出て来ることになるのです。「雇用」でないとされると、残業代や解雇の規制、有給休暇や労働時間の規制、労災等労働法制で定める労働者保護の法制度の保護が及ばなくなりますが、あいまいな対応をしているとこれらの規制が及ぶ場合が出て来るようになります。

したがって、従業員のとくに担当してもらった職務と同じような内容を引き続きフリーランスになったあともしてもらおう場合であっても、従業員のとくのように仕事を行う場所や時間の拘束をすることはできませんし、仕事の進め方への指示もできません。こういった点が切替できずに以前と同じような仕事の進め方になると上記のように労働法の適用を受けることとなりますので、注意が必要になります。

また、最近ではコロナ禍に関連して、休業手当や感染症対応休業支援金・給付金の支払を免れることもあり、遑って雇用契約から業務委託契約に切り替えるケースも見られるようですが、これについても切り替え時にきちんと従業員の方に説明しないと後でトラブルとなりかねません。

○この度公表された「フリーランスガイドライン」の内容は？

「フリーランスガイドライン」には、上記で触れました労働関係法のほか、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法（以下、「下請法」といいます。）も含めた適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性あるものとして策定されています。

この中では、「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、フリーランスとの取引に係る優越的地位の濫用規制についての基本的な考え方や、発注する際には取引条件を明確にする書面交付が必要であること（下請法3条）、独占禁止法・下請法で問題になる行為類型など定めています。そのほか、仲介事業者が間に貼って取引を行う場合の注意点なども定めています。

フリーランスでの形態で取引を行う場合は今後自社においても、また取引相手との間でも増えていく可能性がありますので、今後はこれまでの各法における規制の他、今回の「フリーランスガイドライン」の定めも踏まえて法にのっとり適正な取引を行うよう意識すべきでしょう。

個人情報第三者に提供する場合に気を付けるべきことは？

21.04.06 | オリジナル



○個人情報利用にあたっては利用目的で制限

事業者の方が個人情報を取得・収集するにあたっては、適正な取得と利用目的を通知等、明確化が必要とされています。例えば商品・サービス提供を受けるにあたって、アンケートの記入を求められたとき、注意書きで、「収集した個人情報について、商品、サービス、イベントの案内、商品、サービス向上の目的以外には利用いたしません」といった内容が記載されていると思います。これが、利用目的の通知にあたることとなります。利用目的を相手方に知らせる場合は、ホームページなどへの掲載、パンフレットやカタログの配布、会社の見える位置に掲示したり備え付けるなど「公表」が考えられます。

ただし、直接上記のようなアンケート用紙に個人情報を書いてもらう場合には、あらかじめ利用目的を明示しておかなければならないとされていますので、上記のような「公表」では足りません。

○第三者に個人データを提供する場合には同意が必要

個人情報保護法では、個人情報を取得したり集める場合、前述のような利用目的の通知、公表や明示があればよく、同意までは要しないとされています。ただ、利用目的達成に必要な範囲を超えて個人情報を取り扱う場合や、個人データを第三者に提供する場合には本人の同意が必要とされています。なお、「個人データ」とは個人情報データベース等を構成する個人情報をいうとされており、「個人情報データベース等」とは、特定の個人情報をコンピュータなどを用いて検索できるよう体系的に構成したもの、と定義されています。

同意の取り方としては、いくつか方法があり、これについては経済産業省のガイドラインで定められています。例としては、同意する旨を本人から口頭または書面（電磁的記録を含む）で確認する・本人が署名または記名押印した同意するとの文書を受取確認する・本人から同意するとの確認欄へのチェックなどが挙げられています。

いずれも明確な明示の同意が取られたといえることが必要ですから、例えばアンケートを行うにあたって、単に「第三者提供する場合がありますのでその点ご了承ください」と記載した書面に記入を求めアンケートを書いてもらうだけでは、同意を得たことにはなりません。「第三者提供に同意します」の横にチェック欄を設けて、そこにチェックがある場合にのみ、第三者提供とするような方法が取れるもの・「第三者提供にご同意いただける場合に限りご回答ください」と記載して、同意できない場合には提出しないよう明示しておく、といった方法による必要があります。

また提供先の第三者については法律上明示して特定までしなくても良いですが、実際にはある程度特定しておいた方が、個人情報を提供する側からしても安心できるでしょう。

なお、思想や信条、信教に関する個人情報や社会的差別の原因になるおそれがある情報（いわゆる「センシティブ情報」、上記以外では犯罪歴、身体・精神に関する情報（病歴を含む）などが入るとされています）については、漏洩など不適切な取り扱いがされると、その他の個人情報以上に個人の権利侵害の程度が大きいいえます。

そのため、金融庁の定めるガイドラインなどでは、本人の明示の同意をとりつける必要があるとしています。そのため、取得にあたっては他の個人情報の場合以上に、取得する情報が「センシティブ情報」にあたること、取得の理由や利用目的を良く本人に伝え、その上で明確に同意を取り付け、証拠化しておくことが重要になってきます。

○第三者に個人情報を提供する際同意が要らないケースとは？

あらかじめ本人の同意を得ずに第三者に個人データの提供ができるのは、法令に基づく場合、人の生命や身体、財産の保護のため必要な場合で、本人の同意を得ることが困難な場合など、一定の場合に限定しています。たとえば、警察の捜査に必要な情報を照会する、大規模災害のときに患者の家族が病院に患者の安否確認を行う場合などには提供できるとされています。

また、それ以外、たとえば名簿提供業者などについても以下の要件を満たせば本人の事前同意がなくても個人データを第三者に提供できるとされています。

- ① 第三者への提供を目的とする
- ② 第三者に提供される個人データの項目
- ③ 第三者への提供の手段・方法
- ④ 本人の求めに応じて、本人が識別される個人データの第三者への提供を停止すること

を、あらかじめ本人に通知し、または本人が容易に知りうる状態においていれば、事前同意がなくても個人データを第三者に提供できるとしています。

なお、業務の委託先やグループによる共同利用など、一定の場合にはあらかじめ本人の同意を得ずに個人データを提供しても、第三者提供に当たらないとされています。ただし、業務の委託先への提供の場合は、委託先の個人情報管理についての必要かつ適切な監督をしなければならないとされています。また、委託先がもともと提供された会社の利用目的達成に必要な範囲を超えて利用する場合には、第三者提供の制限にかかるので気を付ける必要があります。

このように、個人情報の利用にあたっては、個人情報保護法以外にもガイドラインなどで細かな定めがされているケースがありますので、どのように定められているのかよく確認した上で利用するのがトラブルを防ぐ上でも大事になるでしょう。

新たに雇用管理制度を導入し、離職率を低下させた事業主を助成！

21.03.09 | ビジネス【助成金】



人材不足の解消のためには、働きやすい職場づくりに努め、

現在就業している従業員の職場定着率を高める必要があります。

これに関連し、従業員の職場定着の促進を図ることを目的に、雇用管理改善、生産性向上などに取り組む事業主を助成する制度が創設されています。

新たに雇用管理制度を導入し、実施することで離職率が低下した場合に支給される『人材確保等支援助成金』（雇用管理制度導入コース）を紹介します。



『人材確保等支援助成金』（雇用管理制度導入コース）

【主な支給要件】

以下の（１）～（４）のすべてを満たす必要があります。

- （１）雇用管理制度整備計画を作成し、管轄の労働局長の認定を受けること。
 - （２）認定された雇用管理制度整備計画に基づき、計画期間内に制度を導入・実施すること。
 - （３）評価時離職率算定期間（計画期間終了後12カ月間）の末日まで引き続き雇用管理制度を運用すること。
 - （４）評価時離職率を、計画提出前1年間の離職率よりも、目標値（対象事業所における雇用保険一般被保険者数により3～15%）以上に低下させること。
- また、評価時離職率が30%以下となっていること。

【対象となる雇用管理制度】

労働局から認定された計画に基づき、事業所の通常の労働者全員に対して、以下に該当する雇用管理制度を、各労働者に1つ以上実施する必要があります。

●評価・処遇制度

評価・処遇制度（評価対象者・評価者・評価基準・実施方法・反映方法等を定めた制度）、昇進・昇格制度、賃金制度（退職金制度・賞与を含む）、諸手当制度（通勤手当・住居手当・家族手当・単身赴任手当・役職手当・資格手当ほか）などを導入すること。

●研修制度

新入社員研修、管理職研修、専門職研修、考課者研修、新任担当者研修など、新たな教育訓練制度、研修制度を導入すること。

●健康づくり制度

法定の健康診断に加えて、胃がん検診、子宮がん検診、肺がん検診、乳がん検診、大腸がん検診、歯周疾患検診、骨粗鬆症検診、腰痛健康診断のいずれか1つ以上を導入すること。

●メンター制度

会社や配属部署における直属上司とは別に、指導・相談役となる先輩（メンター）が後輩（メンティ）をサポートする制度を導入すること。

支援機関や専門家等による外部メンターを活用してもよい。

●短時間正社員制度（保育事業主のみ対象）

保育に関わる従業員の多様な働き方を推進するための短時間正社員制度を導入すること。

【助成額】

57万円（生産性要件を満たした場合は72万円）

※複数の雇用管理制度を導入した場合も助成額は変わりません。

【受給手続】

1. 雇用管理制度整備計画の作成・提出
2. 認定を受けた雇用管理制度整備計画に基づく雇用管理制度の導入
3. 導入した雇用管理制度を計画どおりに実施
4. 評価時離職率算定期間の終了後、2カ月以内に支給申請

なお、本助成金にはこれ以外にも細かい支給要件がございますので、詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199292_00005.html

※本記事の記載内容は、2021年3月現在の法令・情報等に基づいています。