

## 【水無月の候】

美しい紫陽花が咲く季節となりました。  
いかがお過ごしでしょうか。  
梅雨は、まだしばらく続きそうです。どうかくれぐれもご自愛ください。

### ■注目トピックス (p.2)

#### 「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。

### ■今月の特集①(p.3)

#### 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。

### ■今月の特集②(p.4)

#### 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。

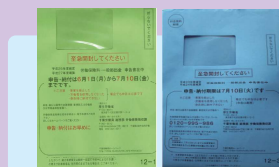


## 労働保険の年度更新、社会保険の算定手続きについて

当事務所では、「労働保険の年度更新」・「社会保険の算定」業務を前倒しで進めております。ご協力の程よろしくお願いたします。

労働局・年金事務所から郵送されます。  
届きましたら、弊所へご連絡をお願いいたします。  
※本年度より法人印の押印が廃止されています。  
ご不明な点は各担当までお問い合わせください。

年度更新：緑色の封筒（建設業は緑色と青色の封筒）  
算定基礎届：茶色の封筒 で届きます。



## 日々是好日カレンダー

| 6月  | JUNE                                   |
|-----|--|
| 6月  | 水無月・風待月・松風月・夏越月                        |
| 1火  | ・衣替え ・男女雇用機会均等月間<br>・外国人労働者問題啓発月間      |
| 2水  | ・長崎港記念日 ・路地の日<br>・おむつの日 ・甘露煮の日         |
| 3木  | ・測量の日 ・世界自転車デー<br>・雲仙普賢岳祈りの日           |
| 4金  | ・歯と口の健康週間（～10日）<br>・土地改良制度記念日 ・蒸し料理の日  |
| 5土  | ・芒種 ・世界環境デー ・落語の日<br>・熱気球記念日 ・ろうごの日    |
| 6日  | ・楽器の日 ・邦楽の日 ・梅の日<br>・コックさんの日 ・補聴器の日    |
| 7月  | ・母親大会記念日 ・緑内障を考える日<br>・むち打ち治療の日        |
| 8火  | ・世界海洋デー ・成層圏発見の日<br>・ヴァイキングの日          |
| 9水  | ・ロックの日 ・ロックウールの日<br>・ネッシーの日            |
| 10木 | ・雇用保険被保険者資格取得届の提出                      |
| 11金 | ・入梅 ・国立銀行設立の日<br>・傘の日 ・雨漏り点検の日         |
| 12土 | ・児童労働反対世界デー ・バザー記念日<br>・アンネの日記の日 ・恋人の日 |
| 13日 | ・小さな親切運動スタートの日<br>・鉄人の日 ・はやぶさの日        |
| 14月 | ・世界献血者デー ・五輪旗制定記念日<br>・認知症予防の日 ・映倫発足の日 |
| 15火 | ・暑中見舞いの日 ・信用金庫の日<br>・生姜の日 ・オウムとインコの日   |
| 16水 | ・ケーブルテレビの日 ・無重力の日<br>・和菓子の日 ・麦とろの日     |
| 17木 | ・沖縄返還協定調印の日<br>・おまわりさんの日 ・薩摩の日         |
| 18金 | ・海外移住の日 ・考古学出発の日<br>・おにぎりの日            |
| 19土 | ・元号の日 ・ベースボール記念日<br>・朗読の日              |
| 20日 | ・父の日 ・世界難民の日<br>・健康住宅の日 ・ペパーミントの日      |
| 21月 | ・夏至 ・がん支え合いの日<br>・夏の健康を守る運動（～7/20）     |
| 22火 | ・日韓条約調印記念日<br>・ボウリングの日 ・かにの日           |
| 23水 | ・沖縄慰霊の日 ・オリンピックデー<br>・国連パブリックサービスデー    |
| 24木 | ・ドレミの日<br>・UFO記念日                      |
| 25金 | ・住宅デー ・指定自動車教習所の日<br>・天覧試合の日           |
| 26土 | ・国連憲章調印記念日<br>・露天風呂の日 ・雷記念日            |
| 27日 | ・メディアリテラシーの日 ・演説の日<br>・ちらし寿司の日 ・日照権の日  |
| 28月 | ・貿易記念日<br>・パフェの日                       |
| 29火 | ・ビートルズ記念日<br>・星の王子さまの日 ・佃煮の日           |
| 30水 | ・社会保険料納付期限（5月分）                        |

★青字は人事労務部門に関わる期日です

## 注目のトピックス

# 「フリーランスガイドライン」について

## 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、一方的な発注取消                                |
| 青果物関係 | 青果物の受領拒否、青果物の返品など                               |
| 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。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



## 《今月の特集①》

# リモート時代の「働きがい」を考える

## 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 unnecessary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

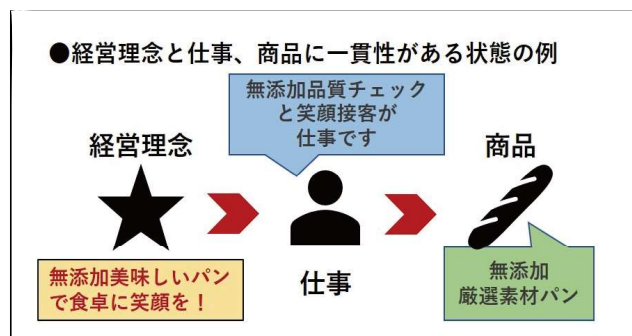
「働きやすい」と「働きがいがある」ことは、どちらも仕事(会社)をポジティブに評価した言葉ですが、意味合いは違います。前者が勤務時間の自由度や業務分担、意思決定プロセスの納得度などの「仕組み・インフラの整備状況」を評したものであるのに対し、後者は「達成感や貢献感、誇らしさなどの感情面の満足度」を表すものと言えるでしょう。働きやすい会社ほど働きがいがあるとは限らず、むしろ両者は別物としてマネジメントする必要があります。働きがいがないでも人は働きますが、「熱心に働き続ける」には、「使命感」や「社会的意義」「ユーザーからの感謝」など、仕事そのものから得る感情的な満足が用意されていなければなりません。

## 「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良いでしょうか。

## 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所所で「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。

## 《今月の特集②》

# 両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）について

### 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<br><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<br><36万円> |

<>内は生産性要件を満たした場合の支給額

ここでは支給要件について割愛いたします。  
気になることがございましたら、お気軽に  
当事務所の助成金担当者までお問い合わせください。

## ビジネスレポート

毎月新作追加  
【無料です】

### ■ マネジメント関連

#30116 (全6ページ)

【オーナー企業必読】

利益ではなく内部留保に法人税が課される「留保金課税制度」とは  
・社内に残ったお金の課税する「留保金課税制度」とは  
・内部留保が課税される特定同族会社とは  
・そもそも内部留保とは  
・留保金課税制度への税務対策 他



#60231 (全4ページ)

ペーパーレス化やリモート時に確認 著作権を侵害しないためのポイント  
・雑誌の記事などをスキャンして共有する  
・オンラインの就職説明会などの資料で他人の著作物を利用  
・社有PCのソフトを社員の私有PCにもインストールする  
・参考：著作権の基礎知識

#70099 (全8ページ)

店舗経営者が知っておきたい、接触機会を減らして接客できるIT関連ツール  
・リアル店舗の「感染リスク」への根強い警戒感  
・接触機会を減らすIT関連ツールの一覧  
・簡単に導入できるアプリなどでネット注文などに対応する  
・タッチパネルやキャッシュレス決済などに対応する 他

#80105 (全7ページ)

【先進企業の事例付き】今からSDGsを始める中小企業が、まず知っておきたいこと  
・「SDGsはもうかるの？」はもう通用しません  
・「何に取り組むか」を決めるヒントと先進事例  
・取り組みの成果を発信してメリットを得る 他

#98017 (全7ページ)

水戸麻美アナ～心理的安全性のベースとなる自己開示の達人～  
/2021年、最も学ぶべきマネジメントの三賢人  
・『ZIP!』の総合司会  
・ぶっちゃけキャラの好感度  
・軋んだアザまで自己開示  
・自己開示の返報性 他

ご希望のレポートがございましたら、お気軽にご連絡ください。

(お申込み用連絡先：電話 0993-24-3128、メール info@e-sr.net、チャットワーク)

## “上岡ひとみ経営労務研究所の黒チョコカ”

他県の同業の先生に勧められて読んでみました。

いやーもう、何がすごかって、GAFMAやテスラに世界中握られて、多くの企業が飛んでいくやん。と、思いました。もちろん当事務所含むです～(‘▽’)



技術的には実現可能でも、法律の整備が遅れますので、2025年は無理だと思われませんが、2035年の未来かもです。現実になれば、既存の概念・生活の在り方、移動手段、働き方はもちろんのこと、はては食生活まで激変します。未来への期待と恐怖に、ご興味のある方は、是非(笑)



上岡ひとみ経営労務研究所  
代表 上岡ひとみ

このような激変を直前に控えた今この時こそ、他社にはない圧倒的な独色が大切なのではないかと思います。中途半端では生き残れない。…「圧倒的な独色」、言うほど簡単ではないですよねえ…^\_^;