

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK

2021.
11月号
Vol.67

特集1 : 労働基準法の労働者とは？

特集2 : 20年ぶりに改正された脳・心臓疾患の労災認定基準

新連載 : クマ先生の労務相談

「育児休業中に働けるってホント？」

労働基準法の労働者とは？

キャバクラ女性従業員の労働者性を認める！

埼玉県内のキャバクラに勤務していた女性従業員が、在職期間中の残業代や「送り」「厚生費」などの名目で控除された費用など1,100万円の支払いを求めた裁判で、今年4月に裁判官から**労働者性**に関する肯定的な心証が示され、和解に向けた協議の結果、両者間の契約が**労働契約**であったと認め、会社が解決金を支払うことで和解が成立しました。



そもそも労働者とは？

何故、労働者性が争点となるのでしょうか。そもそも**労働者**とは、どういった人のことを指すのでしょうか。労働基準法第9条には、次のように定められています。

この法律で「**労働者**」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

この条文に基づくと、「**使用される者**」で、かつ「**賃金を支払われている者**」が労働者ということになります。「使用される」とは、「指揮監督下の労働」と「報酬の労務に対する対償性」によって決まり、この二つの要素を「使用従属関係」と呼んでいます。

具体的には、次の項目を総合的に見て「**労働者**」に当たるかが否か判断されます。

使用従属関係の判断要素（昭和60年12月19日労働基準法研究会報告）

指揮監督下の労働に関する判断基準	労働者性大	労働者性小
仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無	無	有
業務遂行上の指揮監督の有無	有	無
業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無	有	無
その他通常予定されている業務以外の業務の有無など	有	無
拘束性の有無	有	無
代替性の有無	無	有
報酬の労務対償性に関する判断基準	労働者性大	労働者性小
労働の結果による較差が小さいこと	小	大
残業代の支払があること	有	無

※その他、機械・器具の負担関係、報酬の額、他社業務への従事の制限の有無、報酬の生活保障的性格の有無等の要素により総合的に判断されます。

何故、労働者性や労働契約が争点となるのか

労働者に当たると判断される場合、労働基準法や労働契約法、最低賃金法等の多くの法令が適用されることになります。例えば、労働時間、休日、賃金、契約解除、年次有給休暇など多くの従業員を保護するための条文が適用されます。また、一定の条件を満たすと社会保険、労働保険の加入義務があります。

先のキャバクラ女性従業員のように、未払いの残業代や違法に控除されていた賃金の請求を求めて、トラブルとなることがあるので注意が必要です。



最後に

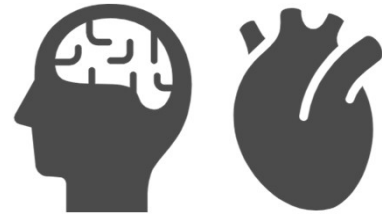
働き方改革に伴い、国は「多様な働き方」を求めています。この多様性のなかには、雇用契約から業務委託契約に切り替え、自社の業務を委託することで、時間や場所に拘束されない働き方を実現することも含まれます。会社は業務委託契約のつもりでも、実態は労働契約であったり、契約当事者間で認識の齟齬があると知らないうちに法令違反してしまいます。

また、2020年民法改正によって、業務委託契約を解除するために債務者の帰責性が不要となり、履行の割合に応じた報酬を支払うことが定められたことによって、より雇用契約との違いが曖昧になったのではないのでしょうか。

これからは一層、労使間の意思疎通が求められ、自社に関わるスタッフが「**労働者**」に当たるのか、個々の実態に注意する必要があると言えます。

20年ぶりに改正された脳・心臓疾患の労災認定基準

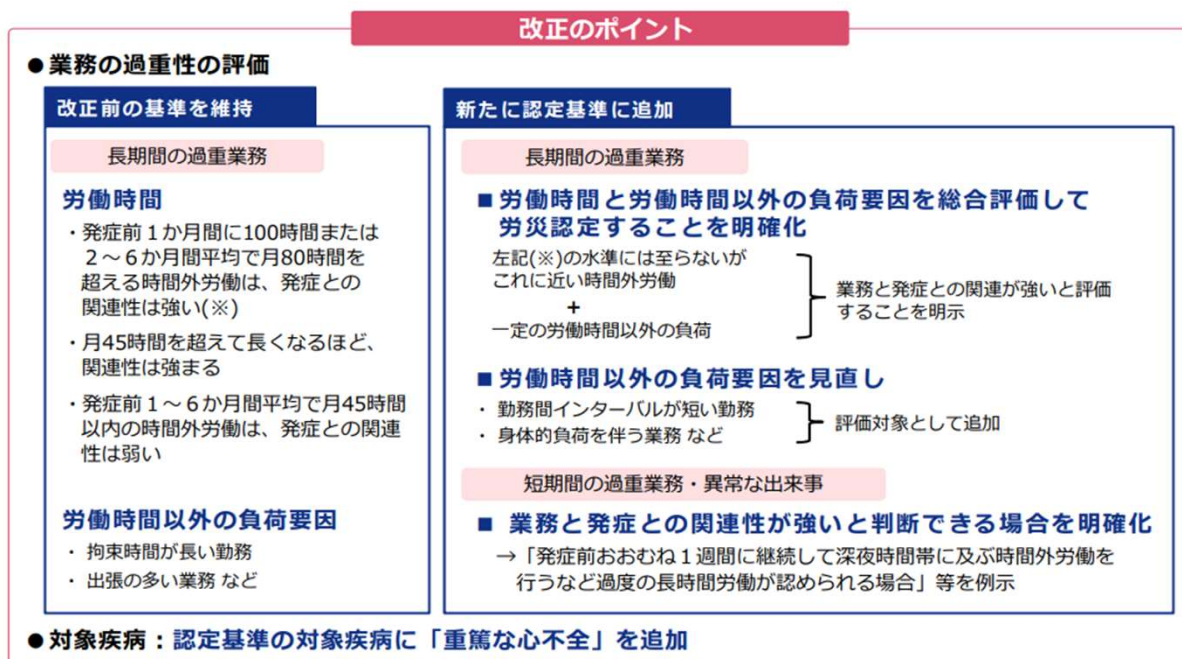
脳・心臓疾患の労災認定基準は、前回の改正から約20年が経過する中で、働き方の多様化や職場環境の変化に伴い、最新の医学的知見を踏まえ検証を行い改正され、9月15日より施行となりました。



■改正のポイント

改正された脳・心臓疾患の労災認定基準は、改正前の基準（発症前1か月間に100時間または2～6か月間平均で月80時間を超える時間外労働は、発症との関連性は強い）を維持しつつ、下記が新たに認定基準に追加されました。

- (1) 労働時間と労働時間以外の負荷要因を総合評価して労災認定することを明確化
- (2) 労働時間以外の負荷要因を見直し
- (3) 業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を明確化
- (4) 認定基準の対象疾病に「重篤な心不全」を新たに追加



出典：厚生労働省「脳・心臓疾患の労災認定基準の改正概要」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000832041.pdf>

■今後の企業における対応

以前より認定基準がより明確になり柔軟に労災認定がされる事を考慮して、①時間外労働・休日労働の削減、②労働時間以外の負荷要因として、勤務間インターバルが短い勤務や身体的負荷を伴う業務の見直しが求められるかと思われます。

※勤務間インターバルとは、勤務が終わる終業後から翌日の始業までの間に、一定時間以上の休息时间（インターバル）を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保すること

クマ先生の労務相談

第2回「育児休業中に働けるってホント？」

(先月の続き) 無事育児取得が決まったAさん。ですが、新たな悩みができてきたようです…

育児が取れる方向で課内で話がまとまりそうです。ありがとうございます！
そこで相談なのですが、今参加しているプロジェクトの中で、どうしても育児中に参加したい会議があります。育児中に会議に出席するのはまずいですか…？



社員Aさん



人事担当

…(休業中だし働いたらまずいよな。給付金に影響がでるような気もするし…) 確認するので少しだけ待ってもらえますか。くま先生、ご相談が…(くま先生に電話)

なるほど。育児休業中であっても就業は可能な場合があります。
政府の会議では、育児休業中の就労の取扱いについて「本来、子の養育をしていなければ育児休業の要件を満たさないこととなるが、この場合に当然育児休業が終了するものとするのは、労働者にとって酷となるだけでなく、事業主にとっても要員管理が不安定になるものとなるため、そのような扱いを行っていないところ」であると説明しています。

つまり、育児休業中の就労について、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することは可能ということとなります。

また、一時的・臨時的な就労は、事業主の一方的な指示により就労させることはできず、労働者が自ら事業主の求めに応じ、合意することが必要です。

ただし、Aさんが心配していた通り、育児休業給付金については別に要件があり、就労が月10日(10日を超える場合は80時間)を超えてしまうと支給がなくなってしまうので注意が必要です。

少し余談ですが、来年(2022年)10月に控えた育児介護休業法の改正において、出生時育児休業(子の出生後8週間以内に4週間まで取得できる育児休業)は労使協定を定めることにより、一定範囲の労働が認められる予定です。



くま先生

Hot topic

健康保険証の直接交付が始まります

これまで、健康保険証は、資格取得等の手続きの後に保険者(協会けんぽ等)から事業主あてに郵送され、事業主から従業員に交付されるという仕組みでした。しかし、昨今のコロナ禍で在宅勤務者が増加し、事業主に健康保険証が郵送されても従業員に速やかに交付されないことが大きな問題となっていました。そこで、健康保険証が従業員に速やかに交付されるよう、保険者による従業員への直接交付の仕組みが新たに導入されます。

健康保険証の直接交付の仕組みは、今後、協会けんぽのほか各健保組合でもその具体的な手続きが案内されるものと思われます。直接交付を希望する場合は、その案内に従って手続きを行いましょう。

なお、資格喪失等の手続きの後は事業主が従業員から健康保険証を回収し、保険者に速やかに返却しなければなりません。この健康保険証の返却はこれまで通り事業主が行います。

編集後記

今月は社会保険労務士試験の合格発表がありました。
今年もMRでも試験合格者が出ました。
おめでとうございます。
今後も従業員一同、専門性を高め安心して働ける職場づくりに励んで参ります。
ご相談やご質問があればお気軽にお問い合わせください。
ねっとWORKで取り上げてほしい内容も随時募集しております！

発行：社会保険労務士法人
MRパートナーズ むさしの労政
武蔵野市吉祥寺本町1-10-31
NMF吉祥寺本町ビル4F

★バックナンバーはHPでも見ることができます
<http://www.rousei.com>