



2月号

〒114-0022
北区王子本町1-22-3
TEL 03-5948-5341
FAX 03-5948-5353

《足立荒川労働基準協会支部からのお知らせ》

当支部ホームページに「会員専用」ページを設けました。専用ページでは会報「東基連」、当支部会報「労基ニュース」、「労基ニュース」掲載記事の関連資料、通達等がご覧になれるほか、定款・諸規定、議案書がご覧になれますので、ご活用ください。

パスワードは「aa5948」です。

支部行事のご案内

『最新情報を踏まえた就業規則グレードアップ』 ※有料オンデマンドセミナーです。

～新たな法令等に基づく労働条件の再検討と、これに伴う就業規則の一層の改善を目指して～

○職業人生の長期化・複線化が進む中で、仕事に対する価値観や、生活スタイルが多様化し、働く「場所」、「時間」、「就業形態」を自ら選択する労働者が増加しています。

令和6年4月からは、就業場所の明示、専門業務型裁量労働制における本人同意、無期転換ルールの周知等が適用されます。

こうした変化に、会社はどのように対応していくのか。就業規則の改訂という視点から、詳しく解説します。

主な内容：

- ・専門業務型裁量労働制の改正について
- ・労働条件明示の改正について
- ・無期転換ルールの改正について
- ・定年後再雇用者の基本給格差の最高裁判決について

講師：岩崎 仁弥 氏 (株)リーガル・ステーション代表取締役
NAC 社会保険労務士事務所 主席コンサルタント

受講料：4,950円

視聴期間：令和6年2月22日～令和6年3月8日

※お申込み方法等、詳細は同封いたしましたチラシをご参照ください。

『令和5年度 第2回労務管理等実務講習会（王子支部共催）』 ※無料講習です。

日時：令和6年2月16日（金） 午後1時40分～午後4時10分

開場：王子工業会館2階会議室 北区王子本町1-22-3

講習内容

- (1)「労働条件の明示事項等の改正（2024年4月から）」について
王子労働基準監督署 第1方面主任監督官
- (2)「同一労働同一賃金」について
東京労働局雇用均等部 担当官
- (3)「各種助成金および求人募集」について
王子公共職業安定所 統括職業指導官

※ご案内・お申込書を同封いたしました。

『令和6年度 雇入れ時安全衛生教育講習会』（労働安全衛生法第59条関連）

●会場とオンラインのハイブリッド方式で開催いたします。

会場：中労基協ビル4階 千代田区二番町9-8（両日とも）

◀新規採用者対象▶ ～ビジネスマナー講習も同時に行います～

開催日時：令和6年4月9日（火） 13:00～17:00

講習内容：○ビジネスマナーの基本（正しいあいさつの仕方・電話での対応等）

○新入社員の心構え ○安全衛生法の概要

○安全で快適な環境のために、日常生活でも気を付けることなど

会場定員：30名

受講料：会員 4,070円 一般 6,070円（テキスト・資料代・消費税含む）

◀中途採用者・再雇用者等経験者対象▶

開催日時：令和6年4月10日（水） 14:00～16:40

講習内容：○安全衛生法の概要 ○仕事と安全・健康とのつながり等

○高齢者の労働災害防止のポイント等

会場定員：20名

受講料：会員 3,080円 一般 5,080円（テキスト・資料代・消費税含む）

※ご案内・お申込書を同封いたしました。

『令和6年度 危険予知訓練研修会』

●令和6年5月に東京都東職業能力開発センター又は足立勤労福祉会館で開催する予定です。

○労働災害は、一瞬にして、働く人の生命や身体・健康を損なうものであり、事業者は働く人々と協力して、災害の起きにくい職場環境を造っていく必要があります。

危険予知訓練は職場にひそむ危険性や有害性等の危険要因を発見し解決する能力を高める手法で、「どのような危険がひそんでいるのか」、「危険なポイントは」、「あなたならどうする」、「私たちはこうする」を参加者で話し合い、考え合うことにより危険のポイントを行動する前に解決する訓練です。

STOP! 転倒災害プロジェクト

～冬季における転倒防止対策～

冬季は、積雪や路面の凍結などにより転倒災害が多く発生する傾向があります。

次の4つに留意して転倒災害を防ぎましょう。

1 天気予報に気を配る

寒波が予想される場合などには、労働者に周知し早めに対策をとりましょう。

2 時間に余裕をもって歩行、作業を行う

悪天候による交通機関の遅れが見込まれる場合は、時間に余裕をもって出勤するようにし、落ち着いて作業をするように心がけましょう。屋外では、小さな歩幅で靴の裏全体を地面に付けて歩くようにしましょう。

3 駐車場の除雪・融雪は万全に、出入口などにも注意する

駐車場内や、駐車場から職場までの通路に、除雪や融雪剤の散布を行いましょう。また、出入口には転倒防止用マットを敷き、照明設備を設けて夜間の照度を確保しましょう。

4 職場の危険マップ、適切な履物、歩行方法などの教育を行う

職場内で労働者が転倒の危険を感じた場所の情報を収集し、危険マップなどにより労働者に伝えるようにしましょう。また、作業に適した履物選びや、雪道や凍った路面上での歩き方を教育しましょう。

※冬靴の耐滑性にはご注意ください！！

水・油用の耐滑靴、氷上用の耐滑靴、粉体上の耐滑靴は、それぞれ対策が異なります。

市販されている耐滑靴の多くは「水・油用」ですので、雪や氷の上では滑ることがあります。

したがって、耐滑靴といえども、冬季の屋外使用では注意が必要となります。

出典：厚生労働省「職場のあんぜんサイト」

貨物軽自動車運送事業の自動車運転者に係る労働者性の判断事例について

標記につきましては、厚生労働省ホームページの「労働基準」、「政策について」（令和5年12月21日付け新着情報）で掲載されたものです。事例は貨物軽自動車運送事業の自動車運転者ですが、労働基準法上の労働者についての考え方は業種に違いはありませんので、次ページ以降に掲載させていただきました。

※当支部ホームページよりリンクし、すべての事例がご覧になれます。

労働基準法上の労働者に該当すると判断された事例 (貨物軽自動車運送事業の自動車運転者)

<2023年12月現在>

【本資料について】

- 労働基準法上の「労働者」に該当するか否かは、契約の形式や名称にかかわらず、「労働者性の判断基準」(参考)に基づき、実態を勘案して総合的に判断されます。
- 先般、業務委託契約を締結し、個人事業主とされていた貨物軽自動車運送事業の自動車運転者から労災請求がなされた事案において、労働基準監督署による調査の結果、当該自動車運転者が労働基準法上の「労働者」に該当すると判断されたものがありました。本資料は、他の業種と比べて申告が多く、判断に困難が伴うことも多い自動車運転者が、「労働者」に該当すると実際に判断された事例をまとめたものです(※)。各事例の実態に応じ、上記判断基準に沿って、判断のポイントを示しています。
- **契約上、個人事業主とされている場合でも、実態として、労働基準法上の労働者に該当する場合には、労働基準関係法令を遵守する必要があります。本資料も参考に、適切に対応いただくようお願いします。**

※ 本資料に掲げる事例は、「労働者」に該当すると労働基準監督署により判断された個別事案の一部であり、これら以外にもそのように判断された事案があります。また、本資料に掲げる事例にあるような指揮監督等の実態がないからといって、「労働者」に該当しないと判断されるものではありません。

(参考：労働者性の判断基準)

労働基準法第9条では、「労働者」を「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」と規定している。労働基準法の「労働者」に当たるか否か、すなわち「労働者性」は、この規定に基づき、以下の2つの基準で判断されることとなる。

- 労働が他人の指揮監督下において行われているかどうか、すなわち、他人に従属して労務を提供しているかどうか
- 報酬が、「指揮監督下における労働」の対価として支払われているかどうか

この2つの基準を総称して「使用従属性」と呼ぶ。

「使用従属性」が認められるかどうかは、請負契約や委任契約といった契約の形式や名称にかかわらず、契約の内容、労務提供の形態、報酬その他の要素から、個別の事案ごとに総合的に判断される。この具体的な判断基準は、労働基準法研究会報告(労働基準法の「労働者」の判断基準について)(昭和60年12月19日)において、以下のように整理されている。

- 1 「使用従属性」に関する判断基準
 - (1) 「指揮監督下の労働」であること
 - ア 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
 - イ 業務遂行上の指揮監督の有無
 - ウ 拘束性の有無
 - エ 代替性の有無(指揮監督関係を補強する要素)
 - (2) 「報酬の労務対償性」があること
- 2 「労働者性」の判断を補強する要素
 - (1) 事業者性の有無
 - (2) 専属性の程度
 - (3) その他

事例1（貨物軽自動車運送事業の自動車運転者）

荷主が元請事業者に配送を委託するとともに、当該元請事業者が配送員に対して、委託契約書に基づき、再委託（配送員は個人事業主扱い）。当該配送員が業務中に負傷したことから、労災保険給付の対象となるか否かについて、当該配送員から労働基準監督署に相談があった事例

「判断基準」を踏まえた調査における判断ポイント

1 使用従属性

(1) 指揮監督下での労働に関する判断基準

ア 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由

仕事の依頼については、本人の希望を聞いた上で個別に調整・決定し、月単位でシフトが組まれる。当該業務に従事する当日に、荷主が提供するスマートフォンアプリを通じて、配送を行う荷物・配送先・配送順・配送コース等が割り当てられる。割り当てられた荷物については、配送を拒否することはできない。一方、体調不良等の場合、配送業務の当日でもキャンセルすることができ、キャンセルに伴うペナルティはない。

イ 業務遂行上の指揮監督

荷物の配送コースについては、本人の判断で変更可能であり、逸脱に対するペナルティもない。業務の遂行状況の詳細について、アプリを通じて元請事業者把握されており、配送の状況に変化がないような場合には、本人に対して連絡を行い、指示等が行われている。

配達先が不在の場合の顧客への電話連絡の実施や置き配の方法等に関し、研修や社内掲示等により指示が行われている。

→ 配送状況に応じて元請事業者から随時指示がなされているほか、配送時のルールについても定められ、指示が行われていたことから、業務遂行上の指揮監督ありと判断

ウ 拘束性

始業・終業時刻の定めはないが、1日の作業時間を12時間以内にするを前提に、1日当たりの配送を行う荷物量が定められている。

→ 実態として勤務時間の裁量が低く、拘束性ありと判断

エ 代替性

契約書において第三者への再委託が禁止されている。

→ 代替性なしと判断

(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準

報酬は、1日当たりの日給制（18,000円）で支払われている。

→ 報酬が日単位で計算されており、労務対償性ありと判断

2 「労働者性」の判断を補強する要素

(1) 事業者性

配送に使用する軽自動車は個人所有であり、ガソリン代、車検代等の費用も本人が負担している。

(2) 専属性の程度

他社の業務に従事することは、契約上制約されていない。

(3) その他

採用選考過程は一般の労働者と同様、求人情報による募集や面接による選考が行われている。

報酬の税制上の取扱いについて、本人が確定申告を行っている。

労働保険の適用や服務規律、福利厚生等の適用はない。

判断

労働者性を肯定する要素、否定する要素が一定程度混在するものの、業務遂行上の指揮監督関係や時間的拘束性があり、報酬も業務に必要な時間の対価としての労務対償性が強いと認められること等を総合的に勘案し、労働基準法第9条の労働者に該当するものと判断。