

H&M 通信

2024
12

トピックス

- 最新・行政の動き
フリーランスの労働者性確認強化
- ニュース
高年齢雇用継続給付の支給率変更
マイナ保険証移行で健康保険証の発行は？
■ながらスマホ禁止規定を！
- 実務に役立つQ&A
通勤時の災害と労災給付認定
- 人材が定着する中小企業のポイント
- 契約について④ 天野雅彦



最新・行政の動き

フリーランス 労働者性の確認を強化 監督署に相談窓口 労基法違反は是正勧告へ

厚生労働省は、「労働者性に疑義がある方の労働基準法等違反相談窓口」を労働基準監督署に設置することを公表しました。

11月1日からのフリーランス新法の施行に合わせたもので、フリーランスとして契約しながら実態は労働者となっている方々の労働環境整備に努めるために、次の2つに取り組むとしています。

●労働者性に疑義がある方からの労働基準法等違反に関する相談窓口を設置

→ 相談対応、また労働者に該当するかどうかの判断基準の説明や、「働き方の自己診断チェックリスト」を用いたチェックなどを実施

●労働基準監督署において労働者に当たるかどうかの判断

→ 厚生労働省において労働者性判断に係る近時の代表的な裁判例を取りまとめた参考資料集も活用しつつ、相談内容から労働基準法等違反が疑われ、申告として調査した場合には、原則、相談者の方が労働者に当たるかどうかの判断を実施

上記「働き方の自己診断チェックリスト」を掲載したリーフレットと参考資料集も公表しています。

チェックリストの項目は、次の8つです。

- 1 依頼に対する諾否
- 2 指揮監督
- 3 拘束性
- 4 代替性
- 5 報酬の労務対償性
- 6 資機材等の負担
- 7 報酬の額
- 8 専属性

フリーランス向けのチェックリスト

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/001283001.pdf>

株式会社H&Mコンサルティング

〒530-0047

大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第2ビル 303

Web サイト：<https://www.h-m-consulting.jp>

ニュース

来年4月から支給率が変わる 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付は、高年齢者の就業意欲を維持、喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的として設けられた給付です。60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の雇用保険一般被保険者に給付金を支給する制度となっています。

この制度について、改正雇用保険法により、2025年4月から支給率の上限が15%から10%に変更になることが決まっています。今回、厚生労働省から変更内容がまとめられたリーフレットが公開され、その内容が明らかになりました。

対象は、2025年4月1日以降に60歳に達した日を迎えた人となります。なお、2025年3月31日以前に60歳に達した日を迎えた人は2025年3月31日までの支給率から変更はありません。

この給付金を利用されている場合は、2025年4月1日以降に60歳に達する従業員を中心に、あらかじめ制度の変更を説明しておくなど対応が必要となります。

以下の資料をダウンロードしてお使いください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00043.html

マイナ保険証移行時の健康保険証の発行はいつまで？

2024年12月2日から現行の健康保険証の新規発行が終了し、マイナ保険証（健康保険証利用登録がされたマイナンバーカード）を基本とする仕組みに移行されます。この仕組みの開始が

間近に迫ったことから、協会けんぽは、2024年12月2日前後に各種手続きを行った場合の健康保険証等の発行について公表しました。その内容は以下の通りです。

1. 日本年金機構へ協会けんぽの加入手続きをした人への健康保険証等の発行

2024年12月1日以前に被保険者資格取得届、被扶養者（異動）届を日本年金機構で受付した場合であっても、日本年金機構において2024年12月2日以降に処理が行われた方については、健康保険証は発行されません。

なお、被保険者資格取得届、被扶養者（異動）届を2024年12月1日以前に受付された人で日本年金機構における処理が2024年12月2日以降になった場合は、健康保険証の代わりに「資格確認書」が発行されます。

2. 協会けんぽへ健康保険証の再交付等の手続きをした人

2024年12月1日以前に協会けんぽに保険証を発行する手続き（被保険者証再交付申請、任意継続被保険者資格取得届等）をした人であっても、協会けんぽにおいて2024年12月2日以降に処理がされた場合は、健康保険証は発行されず、健康保険証に代わり「資格確認書」が発行されます。

あくまでも健康保険証の発行日は、協会けんぽの処理日になります。健康保険証が発行されるつもりであったにも関わらず、資格確認書が発行されたということが移行時には発生します。手続きをする際には、事前に認識し、必要に応じて従業員に伝えておいた方がいいでしょう。

ながらスマホ禁止規定を！

道路交通法の改正により、本年11月から自転車の危険な運転に対する新たな罰則が整備されました。携帯電話等を使用する「ながらスマホ」の罰則が強化され、「酒気帯び運転」が新たに罰則の対象となっています。従業員に自転車での通勤を認めている場合、改めて注意を喚起し、社内ルールについても確認しておいた方がいいでしょう。

これまで「5万円以下の罰金」とされてきた「ながらスマホ」に対する罰則は、違反した場合に「6カ月以下の懲役または10万円以下の罰金」、事故を起こすなど交通の危険を生じさせた場合には「1年以下の懲役または30万円以下の罰金」と強化されました。

酒気帯び運転については、運転者・車両提供者に「3年以下の懲役または50万円以下の罰金」などが科されます。

万一、従業員が警察のご厄介になれば、社名とともに報道されることもあるかもしれません。

自転車による通勤は、コロナ禍で満員電車を避ける手段として注目され、その際に制度化を図った企業も少なくなく、IT系企業などでは職場の近隣に住むことを推奨し、該当者に特別な手当を支給している例もみられます。

一方でスマートフォンなどの携帯端末については、テレワークやeラーニングの普及に伴い、従業員へ貸与することが珍しくなくなりました。従業員が取引先や上司からの着信に応じて業務上でながらスマホをし、事故の当事者になるケースも想定されます。

たとえば、当人が加害者として損害賠償を請求された場合、使用者責任を問われるのかどうか——。企業としてはもしもの場合に備え、あらかじめ禁止規定を設け、誓約をとっておくべきでしょう。国土交通省では「自転車通勤導入に関する手引き」を策定しており、併せて自転車通勤規定および許可申請書兼誓約書の様式もホームページで公開しています。

2024年の警察白書によると、昨年の自転車関連交通事故は約7万2000件に上り、3年連続で増加し交通事故全体に占める割合も上昇傾向にあり、過去20年で最高の23.5%に達しました。多くが近隣在住者であるパートタイマーらも含め、自転車通勤者の管理徹底が望まれます。

【自転車運転に関する規定例 抜粋】

第〇条（遵守事項）

自転車通勤する者は、以下の事項を遵守しなければならない。

- (1) 道路交通法及び関連法令を遵守すること。
- (2) **携帯電話、スマートフォン等を使用しながらの自転車運転は絶対に行わないこと。**
- (3) 駅前等の自転車放置禁止区域に駐輪しないこと。
- (4) 業務時間中に私用で自転車を利用しないこと。
- (5) 自転車通勤の許可を受けた場合であっても、安全運転が困難と思われる以下の各号に該当するときは自転車通勤をしてはならない。
 - ①通勤に私用している自転車が整備不良の状態にあるとき。
 - ②飲酒したとき。
 - ③過労、疾病のため心身が疲労しているとき。
 - ④「傘さし（日傘を含む）」や怪我等により片手運転になるとき。
 - ⑤天災地変、その他道路事情が安全運転に困難と予想されるとき。
 - ⑥積雪、凍結、強風など自転車通勤が適当でない状態のとき。

実務に役立つQ & A

通勤時の災害と労災給付の認定について

Q

当社では学生アルバイトを数名雇用しています。彼らが学校から当社へ向かう途上、又は当社から学校へ向かう途上で交通事故などにより負傷した場合、通勤災害になるのでしょうか？

A

通勤災害は労災保険法の枠の中で業務災害に準じて保険給付が行われるもので、具体的には「労働者の**通勤による**負傷、疾病、傷害又は死亡」をさします。

ここで「通勤」とは、労働者が「**就業に関し**」、①「**住居**」と「**就業の場所**」との間の往復、②就業の場所から他の就業場所への移動、③①の往復に先行または後続する住居間の移動（たとえば、単身赴任者が週末に帰省した場合など）を、「**合理的な経路と方法**」により行なうものをいい、「**業務の性質を有するもの**」を除くとされています。

以下、この通勤災害の法律条文で使われている用語の解釈について説明します。

（1）「就業に関し」、の解釈

「業務を開始又は終了した場所」と住居とを往復する間に災害に遭遇することが通勤災害の要件となります。ここで「業務」とは賃金が支払われる対象業務だけではなく、たとえば、業務性のある会合のあと、同じ場所で開催された懇親会（約55分）の終了後の帰宅中の事故について通勤災害と認められた裁判例があります。

（2）「住居」、の解釈

通勤の起点また終点となるものが「住居」です。通常は労働者が居住している家屋等ですが、長時間の残業や早出のために借りたアパートや、台風などで帰宅困難となり会社近くのホテルに宿泊するような場合も住居と認められます。ただし、たまたま友人宅に泊まってしまい、そこから出勤する場合などは、住居からの通勤とは認められません。

（3）「就業の場所」、の解釈

業務を開始・終了する場所をいいますが、取引先で会議をして、そこから帰宅する場合などは取引先が「業務が終了した場所」となります。

（4）「合理的な経路と方法」、の解釈

会社に申請している経路だけでなく、通常利用できる経路であれば、「合理的な経路」と認められます。また、電車事故等で迂回する経路、マイカー通勤者が駐車場を経由して通る経路なども合理的な経路となります。

「合理的な方法」とは公共交通機関、自動車、自転車、徒歩等になります。会社が禁止しているマイカー通勤や、バス利用を申請しているのに自転車を利用するといった通勤も、通勤行為として行なわれている限り「合理的な方法」と解釈されます。

（5）「業務の性質を有するもの」、の解釈

通勤途上であっても、会社が提供した専用の交通機関の利用（通勤バス等）、又は通勤の途中で業務を行なうことを予定していた場合等、事業主の支配下に置かれていたと認められる場合の災害は通勤ではなく業務災害となります。

ご質問の学生アルバイトの場合、事故があった場所が「住居と就業との間」の移動中と言えるかが問題となります。アルバイトで働く店舗は「就業の場所」と言えますが、起点・終点は「住居」である必要があり、大学は「住居」には該当しません。したがって、「大学」と「就業の場所」の間の移動は「通勤」とは認められず、その間の災害については「通勤災害」とは認められません。

人材が定着する中小企業のポイントは、労働時間、コミュニケーション、人事評価

人材採用難が続く中、既存従業員の定着が人材確保における重要事項となっています。

リクルート社の「中小・中堅企業の事業課題・人材課題に関する調査「人材定着編」の中から、人材定着に向けて効果的な取り組みについて見ていきたいと思えます。

今回は、従業員規模5人以上300人未満の中小企業の結果を見てみたいと思えますが、人材の定着に向けた取り組みで「定着できている群」と「定着できていない群」の回答で差が大きかったものの上位は以下のようになっています。

1. 業務時間の柔軟化
2. 時間外労働の削減・休暇の取得促進
3. テレワークの導入
4. 他社よりも高い賃金水準の確保
5. 成果や業務内容に応じた人事評価

また職場環境と人材定着の関係についても同様に上位を見てみると以下のようになっています。

1. 上下関係にとらわれず意見を出しやすい
2. 従業員間のコミュニケーションが活発である
3. 実際の成果や業務の内容に応じた人事評価を行っている
4. 従業員の家庭やプライベートの事情を考え、フォローし合える環境がある
5. 仕事の内容や範囲が明確である
6. 年齢や性別にとらわれず活躍できる環境を整えている
7. 経営者と話しやすい環境がある
8. 個人の意向やライフスタイルに配慮した人材配置を行っている
9. 残業を減らそうとする雰囲気がある
10. 経営者が人材の活躍に対して積極的に取り組んでいる

このように見ると、人材の定着には

- (1)労働時間など働きやすい環境
- (2)社内の良好なコミュニケーション
- (3)適切な人事評価の実施、などがポイントになりそうです。

皆様も「何となく」理解していても、具体的に「何をすればいいか」わからない、ということかもしれません。

就業規則の見直し、従業員研修、人事評価制度の改善、などととともに、

「社内の会話量」を増やす工夫をされてはいかがでしょうか。

コミュニケーションは会話の量を増やすことから始めるとよいと思えます。

「契約」について その④ 社会保険労務士 天野雅彦

皆様こんにちは。先月に続いて『契約』の注意点等についておさらいしたいと思います。

・『管轄とは』

契約についてこちらの言い分と相手側の言い分にくい違いが生じたので、裁判の場で解決しようとする場合、どこの裁判所に訴えればよいのでしょうか。訴訟を受け付ける裁判所はどこか、を決めるのが管轄の問題です。

この管轄は、一面では、裁判所の事務分担の問題です。しかし、私達にとって単なる「役所の事務分担」の問題では片付けられない問題があります。

例えば大阪に所在するA社が東京に所在するB社に対して、大阪で訴えを起こし、この訴訟提起が認められたらどうでしょう。裁判は1回で終了するのはまれで何回も弁論を重ねるのが普通です。

その都度B社の訴訟代理人の顧問弁護士(あるいは証人等で出席しなければならないB社社員)が新幹線で大阪へ行くとすると、その交通費はばかになりません(ただし民事裁判手続きもデジタル化の方向が決ってます(近年中に民事訴訟法等の一部を改正する法律(令和4年5月成立)と民事関係手続等における情報通信技術の活用等の推進を図るための関係法律の整備に関する法律(令和5年6月成立)が、令和10年6月までの間に段階的に施行されます。民事訴訟、民事執行、倒産手続、家事事件といった民事裁判手続の全面的なデジタル化が実現することになります

(<https://www.moj.go.jp/content/001414208.pdf> より)ので、費用の感覚は変わるかも知れませんが)。B社は(少なくともB社にとって)理由のない訴えを起こされた挙句、多額の出費を強いられたのでは不利益極まる話です。

このように、ある事件についての管轄がいずれの裁判所に認められるかは、当事者双方の利益に大きな影響を持ちます。そこで、法は、両当事者の利益を考慮しつつ、法律によって管轄を規定し、それに加えて、当事者の意思に基づいて管轄を変更する余地(合意管轄)を認めています。

天野雅彦

社会保険労務士。大手金融機関のIT会社で長年システム営業(人事労務、生産管理、会計、販売システムおよびその関連コンサル等)に従事。業種問わず大手企業、中小企業の経営者など幅広い立場の方と対峙。相手の立場に立ち問題点、課題を共有し多数の提案、導入を実践してきた。システム(DX)の分かる社会保険労務士として活動中。趣味はゴルフ(一択)。

