



News Letter

2024年
正月号

米子東町法律事務所ニュースレター

正月号 目次

1. 新年あけましておめでとうございます
2. 業務委託か労働契約か？
3. 裁量労働時間制導入・「継続」に関する新たな手続きについて
4. カスハラ対策は大丈夫ですか？
5. 冬季休業のお知らせ

新年あけまして おめでとうございます

無事、法人化二年目を迎えることができました。対立が深まり、混沌とした世界情勢の中にあって、日本だけが安穏としてはおられない状況です。とは言え、人間万事塞翁が馬。熱き心で、くじけず、おごらず、急がず、慌てず、粘り強く、事件と諸課題に取り組み地域社会に貢献したいと決意を新たにしています。 **弁護士 安田 寿朗**

自分が子どもの頃、学校で「誰にも頼らないで一人で生きていけるようになりなさい」とよく言われました。実際「甘えてはいけない」「依存してはいけない」「頼ることは恥」という考えが刷り込まれ、誰にも助けを求めることができず、孤立された方が私の周囲にもいます。生活保護に対する偏見にもこういう考えがあるのだと思います。自立（独り立ち）するというのは、「頼れる人を一人でも増やすこと」。これに尽きると思います。 **弁護士 水田 敦士**

二女（小4）が、マインクラフトというゲームにはまっています。仲間と、ゲームの中でシェアハウスに住み、「〇〇製菓」という会社を設立（〇〇には社長となる同級生の名前）。工場も建設し、会社のコマーシャルソングもできました。給料は、鉱物（主にエメラルド）で支払われます。課題は、仲間の全員が社員になりたがり、商品を買う人がいないこと（笑）。現状打破のため、これから他グループとオンラインで交流し、営業するんだとか…。子どもたちの社会、面白いです。 **弁護士 橋澤 加世**

小学1年の長男が、「美術」「ことわざ」「慣用句」「四字熟語」にはまっています。親としてはもう少し体を使った遊びも覚えてほしいと感じながら、毎日繰り返される質問にタジタジ。仕事だけではなく、子育ても日々勉強ということ強く認識させられた1年でした。 **特定社会保険労務士 安田 岳歩**

2. 業務委託か労働契約か？

最近、雇用関係を解消し、業務委託契約を締結する上での相談や、それに伴う契約書の作成・チェックのご依頼を受けることが多くなりました。雇用は流動化しつつあり、個人においても一つの業務に従事するのではなく、本業と副業というスタイルで収入を得る方も増えています。

一方で、近年、個人事業主（フリーランス）として、業務委託契約を締結している者について、労働者性を認める労災認定事案が相次いで登場しています。

■アマゾンの商品配達のケース

インターネット通販大手のアマゾンジャパンと業務委託契約を結び、荷物の配達を行っていた男性が、配達中に負傷しました。横須賀労働基準監督署は、この男性を、労働者災害補償保険法上の労働者であると認め、**労災認定**しました。この男性は、アマゾンの提供するアプリを通じて、配達先や労働時間が管理され、アマゾンと運送会社の指揮を受けて働いていたと主張していました。

■業務委託契約と雇用の違いは？

労働者とは、「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」（労働契約法2条1項）です。この、「使用者に使用されて」というところがポイントです。すなわち、会社に従属的に使用されている者が労働者とされ、こうした性質を、「使用従属性」と言います。

一方で、業務委託契約の受託者（仕事の依頼を受ける者）は、自己の裁量と責任において仕事をする者であり、委託者（仕事の依頼をする者）に対して従属的に使用されてはいない（使用従属性が無い）、という違いがあります。

■使用従属性の判断基準

それでは、どんな時に、「使用従属性」があると判断されるのでしょうか。一般には、次のような要素が認められるか否かを検討し、**総合的に判断**されることになります。

- ① **個別の仕事の依頼・業務従事の指示等に対して諾否の自由がない**
- ② **業務遂行上の指揮監督を受けており、その程度が強い**
- ③ **勤務場所・勤務時間が拘束されている**
- ④ **報酬が仕事の成果ではなく、一定時間働いたことそのものに対する対価として、時間給や日給などにより定められている（それが従業員の賃金と同様の計算方法、支払い形態であれば、一層労働性がある方向にはたらく）。**
- ⑤ **本人に代わって、本人が依頼した者が労務を提供することが認められていない**
- ⑥ **機械・器具が会社負担によって用意されている**
- ⑦ **専属性があり、その会社の仕事しかしない** など



弁護士 橋澤 加世



上記の考慮要素を総合した結果、形式的には業務委託契約であっても、**実態としては「使用従属性」があり、労働者であると判断される**ことがあります。労働者と判断されれば、労災の適用がある点は勿論、労働基準法の適用により、残業代の請求等が生じます。業務委託を導入される際には、上記の要素に照らして、労働者とみなされる余地が無いのか、チェックをすることをお勧めします。

3. 裁量労働時間制導入・「継続」に関する新たな手続きについて

■裁量労働制とは？

裁量労働制とは、業務の性質上その遂行に関して、労働者の大幅な裁量にゆだねる必要がある職種・業務について、一定の条件を満たし、労働者が働く時間を自分の裁量で決めることを保障した場合、実際に働いた実労働時間にかかわらず、**「契約した一定の労働時間を働いた」とみなす制度**です。

例えば、「みなし労働時間＝7時間」という契約であれば、4時間しか働いていなくても、10時間以上働いていた日があっても、毎日7時間働いたとみなされて、その分の賃金が支払われるため、労働者の裁量によっては非常に柔軟な働き方が可能となります。裁量労働制には、「専門業務型」と「企画業務型」の2種類があり、それぞれ対象業務が定められているため、

特定社会保険労務士 安田岳歩

どんな職種でも裁量労働制を導入できるわけではありません。また、運用によっては長時間労働となる可能性もあるため、裁量労働制の導入には、労使協定の締結や労使委員会の決議を行う必要があります。

■2024年4月1日からの変更点

2024年4月1日以降、新たに、又は継続して裁量労働制を導入するためには、現行の要件に加え、**裁量労働制を導入する全ての事業場で、必ず、下記記載事項を追加し、各裁量労働制を導入・適用するまで（継続導入する事業場では2024年3月末まで）、労働基準監督署に協定届・決議届の届出を行うよう改正**がなされました。

紙面の関係上詳細は下記URLからの確認が必要ですが、労働者の同意取得など、対応に一定の時間を要することが予想されます。対象事業所に該当する場合には、早めのご対応を心掛けてください。

追加事項

ア専門業務型裁量労働制の労使協定に下記①を追加
イ企画業務型裁量労働制の労使委員会の運営規程に下記②③④を追加後、決議に下記①②を追加

- ①本人同意を得る・同意の撤回の手続きを定める
：「専門型」「企画型」双方
- ②労使委員会に賃金・評価制度を説明するよう定める
：「企画型」
- ③労使委員会による制度実施状況の把握と運用改善を行う事項について定める
：「企画型」
- ④労使委員会は6か月以内ごとに1回開催するよう定める
：「企画型」※
- ⑤定期報告の頻度の変更について定める
：「企画型」

※労使委員会の決議の有効期間の始期から起算して、初回は6か月以内に1回、その後1年以内ごとに1回
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/sairyo.html

ご紹介

当事務所は、顧問先様の福利厚生の一環として、**EAPカード**を作りました。

EはEmployee AはAssistant PはProgram、つまり、「**従業員支援計画**」です。様々な悩みや困難を抱えて、職場で力を発揮できない従業員を一人でも減らすことは、その従業員にとっては勿論、会社や社会にとっても大切なことです。このカードを持って当事務所のドアを叩けば、**無料で様々な法律相談が受けられます**。

興味のある顧問様には、是非お問い合わせくださると幸いです。



4. カスハラ対策は大丈夫ですか？

最近、「カスハラ」という言葉がマスコミに取り上げられるようになりました。正式には、「**カスタマーハラスメント**」といい、顧客が社員に対して過度な要求や暴言、暴力行為などを行い、社員のメンタルヘルスに負担を強いたり、労働環境を悪化させる行為を指します。

顧客が社員に対して暴言を吐いたり、暴力行為を働いたりするケースはわかりやすいですが、こうしたケースだけではなく、顧客が言いがかりとって良いクレームを繰り返し行い、不当な要求や見返りを迫るケース、些細なミスにつけ込んで、延々と要求を変えたり過大な要求を執拗に繰り返すケース、顧客がSNS上で営業所や社員に対する誹謗中傷を行い、営業所の評判にダメージを与えるケース、営業時間外にも関わらず、顧客が社員に対応を強要するケースも含まれます。

カスハラは、**社員の精神的・肉体的なダメージ**を与えます。企業がこうしたカスハラを放置しておく、企業が社員に損害賠償責任を負うことがあります。というのも、企業は、労働基準法や労働安全衛生法などに基づき、社員の安全で健康的な労働環境を確保する義務があるところ、カスハラから社員を守る責任も含まれていますので、社員がカスハラに遭遇し、メンタルヘルスが損なわれていることをわかっていたのに放置して、休職や退職を余儀なくされた場合、会社は当該社員に損害賠償責任を負うリスクがあるからです。また、カスハラは、**職場全体の雰囲気悪化させ、業績を低下させることや企業イメージの低下といった悪影響を生じさせる**こともあります。そのため、企業はカスハラ対策に取り組むことが重要です。

しかし、カスハラ客への対応には正しい方法があり、やり方が間違っているといつまでたっても解決しません。即ち、企業はどうしても「お客様」対応となり、カスハラ客も自分を客として扱うよう求めます。そのため、企業側がどれだけ時間をかけて「法律ではこうなっている」という話をしたところで、「法律の話をしているのはなく道理の話をしている。誠意を見せろ」と非難を受けることもあります。そもそも、クレーム自体は、企業にとって改善点を知るために必要な情報源となる場合がありますので、**どこから毅然ある対応すべきなのか**頭を悩ませることもあります。

こんなとき、日常的に相談できる弁護士がいると、どのように顧客に対応すれば良いのか、適切な助言を受けることが可能です。また、弁護士に相談したり、窓口を弁護士にすることで、カスハラ客の対応を強いられる社員の精神的負担が軽減します。その結果、本業に取り組むことができ、企業の業績を低下させることはなくなるでしょう。

弊事務所は、企業様が遭遇したカスハラの事案を実際に解決したり、カスハラ対策研修などを行ってまいりました。もしもカスハラに遭遇して対応にお悩みの企業様がおられましたら、ぜひ弊事務所にご相談ください。また、カスハラに遭遇していなくても、今からでもカスハラ対策を立てたほうが良いのではないかとお考えの企業様もお気軽にご相談いただけますと幸いです。



弁護士 水田 敦士

5. 冬季休業のお知らせ

弊事務所のニュースレターをお読みいただき、ありがとうございます。
誠に勝手ながら、下記の期間を冬季休業とさせていただきます。

冬季休業期間：2023年12月29日～ 2024年1月5日

※2024年1月9日（火曜日）午前9時から、営業を再開致しますので、冬季休業中にいただいた、お問い合わせのメール等については、営業再開後に確認の上、順次対応させていただきます。ご不便をおかけ致しますが、何卒ご理解のほどお願い申し上げます。

弁護士 安田 寿朗 ・ 弁護士 水田 敦士 ・ 弁護士 橋澤 加世

