



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン

01
2024
January

CONTENTS

- P2 | 3分で分かる労働法講座
フリーランスも労災保険の補償の対象?
変わりつつある労災認定の範囲
- P3 | 知って得する助成金情報
企業のやりたい!を支援する
事業主のための助成金活用事例集
- P4 | 現場に身近な労務Q&A
直前あるいは後日申請の年次有給休暇
突然の申請であっても認めるべき?

数字で
見る労務

77
万人

厚生労働省から、『令和4年人口動態統計(確定数)の概況』が公表されました。それによると、令和4年1年間の出生数は77万759人で、前年の81万1,622人より4万863人減少し、明治32年の人口動態調査開始以来最少であることがわかりました。また、出生率(人口千対)は6.3で前年の6.6より低下。15~49歳までの女性の年齢別出生率を合計した合計特殊出生率は1.26で前年の1.30より低下し、こちらも過去最低となりました。

母の年齢(5歳階級)別にみても、出生数は45歳以上の各階級では前年より増加したものの、そのほかの階級では減少しました。出生数および合計特殊出生率の内訳ともに、30~34歳の階級が最多となっています。若年層の出生数の減少傾向は、今後も続くことが予想されます。

フリーランスも労災保険の補償の対象？ 変わりつつある労災認定の範囲

2023年9月、インターネット通販大手『アマゾン』の配達を行うフリーランスのドライバーが、配達中に怪我をしたことについて、労働基準監督署から労災として認定されました。今回は、フリーランスに関する労災保険の認定の動向について紹介します。

指揮命令下であるなら 実態は雇用であるとの判断

アマゾンから荷物の配送を委託された会社と契約を結び、フリーランス(個人事業主)として荷物の配達を行っていた男性が、2022年9月、配達中に怪我を負い、2カ月間の自宅療養を余儀なくされました。これについて2023年9月、労災が認定され、労災保険から50日分の休業補償が給付されることになりました。

労災保険は原則として、労働者を1人でも雇用するすべての事業主に保険関係成立手続きを行うことが法律で義務付けられています。労災保険の適用対象者は、適用事業主に使用される労働者です。したがって、適用労働者であるかどうかは、事業主との使用従属関係があるか否か、労働の対象として賃金が支払われているかどうかで判断されることになっており、労働者ではない業者や法人の代表者などは、原則として労災保険の適用とはなりません。つまり、本来であればこの配達員のように、雇用されていないフリーランスは原則として労災保険の適用対象外とされています。

しかし、横須賀労働基準監督署は、当該配達員が指揮命令を受けて働く労働者に該当すると判断し、補償を受ける権利があるとして、配達員からの労災申請を認めました。これは弁護士によると、アマゾンが提供するアプリで配達の数やルートが割り当てられており、事実上は断れない業務に関する指示が出ていたことなどが、「指揮・監督を受けている」と認められたためです。

今回の一件で、個人事業主でも発注者の指揮命令を受け、自己裁量が少ない働き方をしている場合は、実態は雇用と判断されて労災保険が適用されるということが示されました。

フリーランスの労災認定 対象業種拡大の兆し

フリーランスは、もともと専門性が高い事業主として企業と対等な立場で交渉し、働く時間や場所などを自分で基本的にも選べる働き方です。そのため、労働者と同じように法的な保護を及ぼす必要はないとされてきました。ただし、労災保険では中小事業主等や一人親方等が一定の要件を満たす場合など、適用の対象外である事業主でも例外的に、申請により任意に加入することができる特別加入制度が設けられています。

現在の日本では、柔軟な働き方や多様性が求められるようになった結果、会社に雇われず個人事業主として働くフリーランスが増えています。しかし、実際は特定の一社からしか仕事を請け負えず、雇われているような形態になっていることも多いのが現状です。このように実態は雇用であるのに、形式的には請負契約により業務を行なっている個人事業主は、『名ばかりフリーランス』と呼ばれています。そして国は、令和3年4月からは、芸能関係作業従事者やアニメーション制作作業従事者、同年9月からは、自転車を使用して貨物運送事業を行う者など、一部の業種に労災保険の特別加入の対象を広げるなど、立場が弱いフリーランス保護のために対象業種の拡大を進めています。

フリーランスは自由な働き方とされているため、法的な保護は強くはなく、フリーランスの活用の仕方は基本的に企業に任されています。ただし、前述のアマゾンの配達員の労災認定のように、契約が請負等であっても労働者と同じような働き方をするフリーランスに対して、今後は法的な保護を強めていく可能性もあります。企業はフリーランスの活用の仕方が変化する可能性を鑑みて、その動向を注視していきましょう。



企業のやりたい!を支援する 事業主のための助成金活用事例集

現在弊社では新規事業の立ち上げを検討しています。これまでは医療系システムの分野に注力していましたが、新たに農業支援のためのシステム開発事業も始めたいと思っています。社内のエンジニアに農業支援のノウハウを学んでもらうため、農業システム関連の学校に通わせたい場合に、何か活用できる助成金はありますか？

人材開発支援助成金 事業展開等リスクリング支援コース

そのような場合は、人材開発支援助成金の『事業展開等リスクリング支援コース』を活用できます。新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、事業主が雇用する労働者に対して新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合などに、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部が助成されます。

訓練はOFF-JTにより実施される訓練で、実施訓練時間数が10時間以上であること(eラーニングによる訓練等および通信制による訓練等については、標準学習時間が10時間以上または標準学習期間が1カ月以上であること)などの要件があります。ただし、対象となる訓練は訓練開始日から起算して3年以内に実施される予定のもの、または6カ月以内に実施したものに限りです。

また、事業展開ではなく、事業主において企業内のデジタル・DX化やグリーン・カーボンニュートラルを進めるため、これに関連する業務に従事させるうえで必要となる専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練を実施した場合も助成対象です。手続きの大まかな流れは、以下の通りです。

受給手続きの流れ

1	職場訓練実施計画届の提出
2	訓練の実施等
3	支給申請書の提出
4	労働局またはハローワークによる審査、支給決定

令和5年4月より、助成が受けられる訓練の受講回数は同一の労働者に対して一年度の(支給申請日を基準とし4月1日から翌年3月31日まで)で3回までとなりました。また、雇用関係助成金ポータルでの電子申請も可能です。

【支給対象となる事業主】

- 雇用保険適用事業所の事業主であること
 - 労働組合等の意見を聴き事業内職業能力開発計画およびこれに基づく職業能力実施計画届を作成し、その計画の内容を労働者に周知していること
 - 従業員に職業訓練等を受けさせる期間中も、当該従業員に対して賃金を適正に支払っていること
- ※上記以外にも必須要件があります。

【対象となる労働者】

- 助成金を受けようとする事業所または事業主団体等が実施する訓練等を受講させる事業主の事業所において、被保険者であり、訓練実施期間中においても被保険者であること
 - 訓練を受講した時間数が、実訓練時間数の8割以上であること
- ※上記以外にも必須要件があります。

【助成額】

経費助成	賃金助成 (一人1時間当たり)
75%(60%)	960円(480円)

()内は中小企業以外の助成額・助成率

【助成限度額】

1. 経費助成限度額(一人1訓練当たり)

	10時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
中小企業事業主	30万円	40万円	50万円
中小企業以外	20万円	25万円	30万円

2. 賃金助成限度額(一人1訓練当たり)

1,200時間が限度時間となります。

なお、このほかにも細かい支給要件があります。詳細は厚生労働省のホームページや専門家にお問い合わせください。

出典:厚生労働省ホームページ
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

直前あるいは後日申請の年次有給休暇 突然の申請であっても認めるべき？

出勤日当日に年次有給休暇を取りたいので休むとってきた従業員がいます。このような場合や、欠勤しておきながら後日になって年次有給休暇に振り替えてほしいとってきた場合は、両方とも認めなければならないのでしょうか？ 急な有給休暇申請について教えてください。

結論

結論としては、有給休暇を事後に申請されたとしても、また当日いきなり申請されたとしてもこれに応じる必要はありません。ただし、会社ごとに就業規則で「○日前に申請すること」、もしくは「申請が事後または直前になったことが一定の理由の場合は事後の申請でも認める」などの条件を就業規則で決め、それに基づいて運用すべきといえます。

当日の申請は、それが就業前でも事後の申請といえる

労働基準法が示す労働日は、暦日単位で考えます。有給休暇の申請が当日の始業時刻直前に行われた場合、法律上は事後申請と解釈されるため、会社が有給休暇を取らせなかったとしても違法ではありません。また、裁判例でも、会社が時季変更権を行使するための時間的余裕を置いてなされるべきことは事柄の性質上、当然であるとされたものがあります。

従って、いくら出勤前に連絡したからとはいえ、希望通りに年次有給休暇を与えなければならないということはありません。

年次有給休暇の取得のルールを明確に就業規則で決めておく

有給休暇は従業員が希望する日に取得してもらうのが大前提です。すでに経過した欠勤に対してや、当日になってから申請する有休を自由に取れるようにしてしまうと、企業の秩序が崩れてしまいます。とはいえ、従業員の都合によってはどうしても連絡できない場合などもあるかもしれません。できるだけ従業員の事情を汲んだ対応がとれるとよいでしょう。

基本的には事後の申請は認めないとしたうえで、事後の申請でも認めるケースに関しては、どのような事情のときには認められるのかを就業規則などで定めておくことをおすすめします。

職場の「ルールブック」作成してみませんか？

働くルールをわかりやすく伝えてトラブル防止に！
理念や思いを伝えてやりがいのある職場に！
見える化で人材の確保や定着にも役立ちます。



Ai あい社会保険労務士法人

☎0863-81-5634

〒706-0024 玉野市御崎 2-3-13

特定社会保険労務士 宮地義孝
特定社会保険労務士 佐藤起世子



<http://aisr.or.jp/> メルマガ募集中！
メルマガはHPからお申し込みください。