

大滝・馬場人事労務研究所便り

労災死亡者数、休業4日以上 の死傷者数ともに増加

厚生労働省が5月30日、令和3年の労働災害発生状況の取りまとめを公表しました。労働災害を減少させるために国や事業者、労働者等が重点的に取り組む事項を定めた中期計画である「第13次労働災害防止計画」（以下「13次防」という）（平成30年度～令和4年度）では、29年比で「死亡者数を15%以上」「死傷者数を5%以上」減少させることを目標にしています。

◆死亡者数4年ぶり増加、休業4日以上の死傷者数は平成10年以降で最多

令和3年1月から12月までの労働災害による死亡者数は867人と4年ぶりに増加となりました（前年比65人・8.1%増、平成29年比（以下「29年比」という）111人・11.3%減）。

休業4日以上の死傷者数（以下「死傷者数」という）は149,918人と平成10年以降で最多となりました（前年比18,762人・14.3%増、29年比29,458人・24.5%増）。

新型コロナウイルス感染症へのり患による労働災害での死亡者数は89人（前年比71人・394.4%増）、死傷者数は19,332人（前年比13,291人・220.0%増）と、前年に比べ大きく増加しました。

◆13次防の重点業種の平成29年比および対前年比は、死亡者数は減少、死傷者数は増加

死亡者数は、平成30年から令和2年までの3年間では13次防の目標達成が可能なペースでの減少となっていたものが、一転して13次防の目標を達成できませんでした。13次防の重点業種では、建設業が288人（前年比30人・11.6%増、29年比35人・10.8%減）、製造業が137人（同1人・0.7%増、同23人・14.4%減）、林業が30人（同6人・16.7%減、同10人・25.0%減）となりました。

死傷者数においては、13次防の重点業種では、陸上貨



物運送事業が16,732人（前年比917人・5.8%増、29年比2,026人・13.8%増）、小売業が16,860人（同1,519人・9.9%増、同2,979人・21.5%増）、社会福祉施設が18,421人（同5,154人・38.8%増、同9,683人・110.8%増）、飲食店が5,095人（同142人・2.9%増、同374人7.9%増）と前年比で増加しました。

リモート採用、7割が導入～日本マンパワー調査から

マンパワーグループが行った企業の人事担当者を対象とした「リモート採用の導入・実施状況」調査（2022年1月実施）の結果によると、リモート採用を行っている企業は約7割となっています。

リモート採用では、企業説明会、採用面接、内定者フォロー、適性検査などが行われています。

◆リモート面接は中小企業でも

同調査は、企業規模別の結果は出ていないようですが、会社説明会のような大規模なものだけでなく、最終面接以外の面接にはリモートを活用しているという企業は多いようです。遠方からの応募が増えるといった効果もありますので、中小企業でも導入は増えつつあるようです。

◆やはり最終面接は直接面接

コロナ禍の初期には、最終面接までリモートで行うといった企業が多かったようです。しかし、コロナ禍が落ち着き始め、マスク着用の緩和等の話題も出てきており、今後は対面での面接が増えるものと思われます。

同調査でも、「最終面接以外の面接」はリモートで行っているという企業が84.3%ありました。やはりリモートだけでは、応募者の実際の人柄はつかみにくいようです。

◆気を付けたいこと

リモート面接をする側として気を付けたいことは、面接者にしてほしくないこととほぼ同じです。

- ・緊張感がない。パソコンの操作等をして集中していない。
- ・表情や声などニュアンスが伝わらない。声が小さくて聞こえない。
- ・使用する機器や回線速度のせいで接続が不安定になる、などでしょう。面接の手際の悪さなどはリモートでする・しない以前の話ですから、面接する側もしっかりと予行演習をしておきましょう。

～今月の判例研究～

今月は、Y社から依頼を受けて配送業務(業務委託契約)に従事していたXが実質は労働契約法第2条第1項に規定する「労働者」に該当するにもかかわらず、違法な解雇を行ったと主張して解雇無効を訴えたロジクエスト事件(東京地判令和2.11.24)を解説します。事案は以下の通り。(1)Xは、配送会社Yとの間で、平成25年9月26日、契約期間を3か月とする以下の記載のある業務委託契約書と題する契約書を交わし、その後平成26年1月1日、同年3月31日に同一内容の業務委託契約書を交わした。ア Xは委託業務を遂行するに当たりY社所有のエコキヤリーバッグ並びにエコキヤリーカート、ユニホームを借り受け使用すること。イ Y社又はXは契約の期間中といえども、1か月前までに予告することにより、本件委託契約を解除できること。(2)Xは、平成25年9月26日から、Y社からその都度依頼を受けて、荷物を指定場所に公共交通機関により配送する業務を遂行していたが、平成26年5月19日を最後にY社から依頼を受けた業務を遂行していない。Xは、Yとの業務委託契約は、実質は労働契約であり契約の解除は、「解雇」であり、解雇無効であるとしてY社を訴えました。争点を本件契約が「労働契約(労働者であるか)」に該当する否かに絞って解説します。東京地判は以下の理由によりXを敗訴させました。①本件契約は、配送業務に関する基本契約であり、個別の配送業務については、Y社に業務があれば発注することとなっており、Xにその発注について諾否の自由が認められていたこと(諾否に自由がなければ労働者性が強い。大滝)。②Xは週3日働く旨のシフト表を提出しなければならなかったと主張するが、もともとの募集が週3日以上を前提にしていたことに照らせば、Xに諾否の自由がないとは直ちにいえません。③また、本件契約において、業務の遂行に当たり、本件業務の性質上最低限必要な指示以外は、業務の遂行方法等についてXに裁量権がありX自

ら決定できることとされていたこと(裁量がなければ労働者が強い。大滝)。

④Xは、配送業務の遂行にあたり、Y社の社名やロゴが入ったエコキヤリーバッグ、エコキヤリーカート、ユニホームを使用しているが、これは円滑な業務遂行を目的としたものであるため、Xの労働者性を基礎づけるものとは云えないこと。⑤そして本件契約の料金は、配送距離に応じた単価に個々の件数を乗じて算出されるものであったこと(労務提供時間に基づいて算出すると労働者性が強い。大滝)。⑥Xに日曜祝日手当が支給されていた(労働者性が強い)が、日曜祝日に委託を受注する業者が少ないことの関係で単価を上げざるを得なかった可能性がある以上Xの労働者性を基礎づけるものとは云えないとして結果としてXの主張を退けました。労基法上の「労働者」とは、使用者の指揮監督の下に労務を提供し、使用者から労務に対する対象とし、報酬が支払われる者をいうのであって、一般に使用従属関係にある者をいうと解されています。使用従属関係の存否は、業務指示等に対する諾否の自由の有無、業務の内容及び遂行方法につき、具体的指示を受けているか否か、勤務場所及び勤務時間が指定され管理されているか否か、労務提供につき代替性がないかどうか、報酬が一定時間労務を提供したことに対する対価と認められているかどうか、報酬につき給与所得として源泉徴収されているかどうか、労働保険、厚生年金保険、健康保険の適用対象となっているかどうかなどの諸般の事情を総合考慮して判断されます。労働者でないとして社会保険の加入を免れたり、労災隠しなど、悪質な企業も散見されます。会社として労働契約になるか委託契約になるかはきちんと分別できるように対策を立てておく必要があります。(大滝)

～今月のトピックス～

日本年金機構は、令和4年10月からの厚生年金保険・健康保険の被保険者資格の勤務期間要件の取り扱いを公表した。変更点は下記の2点

1.雇用期間が2か月以内の場合における取り扱いの変更。

当初の雇用期間が2か月以内であっても、ア・イのいずれかに該当する人は雇用期間の当初から社会保険の適用対象となる。

ア 就業規則、雇用契約書等において、その契約が「更新される旨」、または「更新される場合がある旨」が明示されている場合

イ 同一事業所において、同様の雇用契約に基づき雇用されている者が、更新等により最初の雇用契約の期間を超えて雇用された実績がある場合

2.短時間労働者の勤務期間要件が一般の被保険者と同様に

短時間労働者の適用要件の1つである「勤務期間1年以上」の要件が撤廃され、一般の被保険者と同様の次のア～ウとなり、上記1と同様に雇用期間の見込みが2か月超の場合などは社会保険の適用対象となる。

ア週労働時間20時間以上 イ月額賃金8.8万円以上 ウ学生は適用除外

当初、2か月以内の雇用契約を結ぶ労働者を、厚生年金・健康保険の対象としていなかった会社は注意が必要です。(馬場)