



特定社会保険労務士 原 敏昭

# 原労務管理事務所便り

連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎2-7-3 2  
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719  
E-mail: [harasr@agate.plala.or.jp](mailto:harasr@agate.plala.or.jp)  
URL: <http://www.harasr.com/>

## 個人事業主と「労働組合法における労働者」

### ◆相次いで出された判決

先日、「労働組合法における労働者」に該当するか否かをめぐる注目すべき判決が相次いで出されましたので、以下にご紹介します。

### ◆業務委託契約・出演契約の性質

1つは、「住宅設備のメンテナンス会社と業務委託契約を結ぶ個人事業主」に関するもの、もう1つは「劇場側と出演契約を結ぶ音楽家」に関するものでしたが、最高裁判所は、個人として働く人の権利を重視して、いずれについても「労働者に該当する」との判断を示しました。

いずれの訴訟でも、一審・二審では、「労働組合法における労働者」とは認められていませんでした。

### ◆「労働組合法における労働者」とは？

一般に、「労働組合法における労働者」とは、賃金・給料等の収入を得て生活する人のことを言います。

そして、「労働組合法における労働者」であると認めら

れば、憲法で保障する「団結権」「団体交渉権」「団体行動権」の3つの権利が認められ、非常に大きな意味を持ちます。

例えば、「団体交渉権」が認められれば、労働組合が使用者と交渉することができ、使用者が正当な理由なく労働組合代表者との交渉を拒んでしまえば、いわゆる「不当労働行為」に該当することとされてしまいます。

### ◆今後、企業が注意すべき点は？

企業が経費削減等の理由から外注化を進めていることにより、個人事業主が増えている状況において、今回の判決が、上記のような個人事業主と音楽家が「労働組合法における労働者」に該当すると認めたことには、大きな意味を持ちます。

もちろん、裁判となった事件にはそれぞれ異なる背景・経緯がありますが、今後、同様の働き方をしている人、会社と業務委託契約を結んで働いている技術者やドライバーなどが「労働組合法における労働者」と認められる可能性はあると言えます。

今後、企業においては、業

務委託契約を結ぶ等する際には、上記の裁判例を参考に、慎重を期する必要があると言えるでしょう。

## 4月からの社会保険関係の制度改正

### ◆「協会けんぽの保険料率」の改定

協会けんぽにおける保険料率が、平成23年4月給与天引き分から、全国平均で9.50%（従来は9.34%）に引き上げられています。

保険料率の高い順にならべると次の通りです。最も高いのは、北海道、佐賀県の「9.60%」、最も低いのは「長野県」の9.39%となっています。

- ・9.60%：北海道、佐賀県
- ・9.58%：福岡県
- ・9.57%：香川県、大分県
- ・9.56%：大阪府、徳島県
- ・9.55%：岡山県、高知県、熊本県
- ・9.54%：秋田県、山口県
- ・9.53%：広島県、長崎県
- ・9.52%：石川県、兵庫県、奈良県
- ・9.51%：青森県、和歌山県、島根県、愛媛県、鹿児島県



- ・9.50%：宮城県、福井県、岐阜県、京都府、宮崎県
- ・9.49%：神奈川県、沖縄県
- ・9.48%：東京都、愛知県、三重県、滋賀県、鳥取県
- ・9.47%：福島県、栃木県、群馬県
- ・9.46%：山梨県
- ・9.45%：岩手県、山形県、埼玉県
- ・9.44%：茨城県、千葉県、富山県
- ・9.43%：新潟県、静岡県
- ・9.39%：長野県

### ◆「出産育児一時金制度」の見直し

出産育児一時金の支給額は、引き続き「原則42万円」となっていますが、直接支払制度を継続したうえで、小規模施設などでは「受取代理」（妊婦などが、加入する健康保険組合などに出産育児一時金の請求を行う際、出産する医療機関等にその受け取りを委任することにより、医療機関等へ直接出産育児一時金が支給される）が制度化され、窓口での負担軽減が図られています。

### ◆在職老齢年金の支給停止基準額の改定

在職老齢年金の支給停止の基準額について、「47万円」が「46万円」に改定されました。なお、支給停止の基準額は、

賃金の変動などに応じて自動的に改定される仕組みとなっており、平成23年度については、平成22年の名目賃金の下落（マイナス2.0%）により、「47万円」が「46万円」に引き下げられました。

## 大震災発生に伴う人事・労務への影響

### ◆東京経営者協会による緊急調査

東京経営者協会では、東日本大震災などの発生を受け、3月23日～28日に「東北地方太平洋沖地震による人事・労務への影響に関する緊急アンケート」（同協会の会員企業110社が回答）を実施し、3月31日にその結果が発表されました。

企業の人事・労務においても、多大なる影響が出ています。

### ◆ほとんどの企業が「影響あり」

まず、今回の大震災で「影響を受けた」と回答した企業は94.5%に上りました。

影響を受けた内容としては、多い順に「直接の被災または間接的な原因のため操業・営業時間の短縮、または

操業・営業規模の縮小」（57.7%）、「直接の被災または間接的な原因のため操業・営業停止」（28.8%）、「直接の被災により操業・営業が不能」（19.2%）となりました。

なお、上記の「間接的な原因」とは、取引先・納入先の被災、計画停電等のことを指しています。

### ◆勤務体制への影響

次に、従業員に対し勤務体制等何らかの措置を「講じた」と回答した企業は93.3%でした。そのうち、77.3%が「時差通勤（遅い出勤、早帰り）を認めた」、75.3%が「自宅待機をさせた」としています。

そして、「自宅待機をさせた」企業のうち80.8%が、「給与を減額せず100パーセント支給した」としています。

### ◆直接的・間接的な影響

その他、入社式の縮小・延期・中止や、採用活動の延期などのニュースも新聞・テレビ等で報じられています。また、震災の影響は、人事・労務の分野にとどまりません。被災された地域の企業等においては、「影響を受けた」というレベルで語れる状況でないことは言うまでもありませんが、間接的な影響を受けた企業も非常に多いことが、上記の調査結果からも明らかになったと言えます。