

# げんき便り

平成二十三年十月

第十八号(十月二十二日発行)



## ☆ご挨拶 ☆

秋らしい過ごしやすい日々です。読書の秋、スポーツの秋、食欲の秋、勉強の秋、そして仕事の(！)秋。これまでやってみたかったことにチャレンジするのでもいいかもしれません。

も載せていきますので、ときどき見て頂けるとうれしいです。

## 法改正のご案内

年金確保支援法が公布されました

① 国民年金保険料を過去に遡って納付できる期間を現在の二年から十年に延長されます。

## 近況報告

昨年七月から一年間、ホームページ制作のスクリーンに通いました。現在、当事務所のホームページは、ホームページ制作会社を利用していますが、今後は自分で作成してインターネットに掲載していく予定です。法改正情報など

お知らせいたします。

② 自身が社会保険に加入していたため、配偶者に扶養されていた期間(三号期間)が途切れてしまった場合は、その途切れた期間も年金額に反映できるようにになりました。所定の手続が必要です。気になる方は年金事務所でご確認ください。



## ～ ちょこっとコラム～

### 「浅草のイベント」

以前は、出掛けるならば、人混みよりも空いている場所がよいと思っていましたが、最近「人が集まる、その理由を知りたい」という気持ちもあって、あえて《人が集まりそうな場所》に出掛けたりしています。最近では、「隅田川花火大会」。生まれ初めて行ってきました。

地元の久喜駅から東武線に乗って、押上駅を下車。夜空にそびえたつ巨大なスカイ

リーの横を通過して、人の流れにのって進み、とある角を曲がると、視線の先には、隅田川の橋を渡るのを待っているものすごい数の人が。これが関東随一の花火大会かあとその人の数に驚嘆しつつ、さらに歩いてみました。ビルや高速道路や公園の木々などで、百パーセント花火が見える場所には行き着きませんでしたが、趣向を凝らした花火を惜しげもなく打ち上げる様子はやはり惹きつけられます。来年は、両国駅あたりから歩くのもいいかも、と今から算段(！)しています。

発行者 〒346-0002  
埼玉県久喜市野久喜 549-1-810  
社会保険労務士まつもと事務所  
Tel 0480-25-0378  
Fax 0480-53-6432  
社会保険労務士 松本陽子

メールアドレス yoko@matsumoto5.com  
ホームページ <http://matsumoto5.com/>  
ブログ① <http://ameblo.jp/sr53/>  
(女社労士松本陽子のファイトな日々)  
ブログ② [http://blog.goo.ne.jp/zxcv\\_1971](http://blog.goo.ne.jp/zxcv_1971)  
(女社労士松本陽子の法律問答)

# 助成金のご案内

23年度に実施されている助成金の一部をご案内いたします。



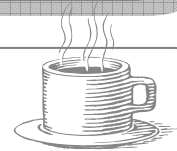
## ○ 【被災者雇用開発助成金】

東日本大震災による被災離職者・被災地域に居住する求職者の方を、ハローワーク等の紹介により、平成23年5月2日以降継続して1年以上雇用する予定で労働者として雇う事業主に、その労働者の賃金の一部として支給します。

### ■ 支給例（中小企業の場合）

労働者の勤務時間	支給額
週30時間以上の場合	6か月経過後45万円／1年経過後45万円（最大90万円）
週20時間以上 30時間未満の場合	6か月経過後30万円／1年経過後30万円（最大60万円）

## ○ 【3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金】



卒業後3年以内の大学既卒者等も応募が出来る「新卒求人」を、ハローワーク（又は新卒応援ハローワーク）に提出して、それらの紹介により3年以内の既卒者を正規雇用した場合

### ■ 支給額 正規雇用での雇い入れより6か月経過後 100万円

※ 上記以外にも実施されている助成金がございます。

※ 当事務所では、助成金のご相談・申請手続きの代行を行っています。お気軽にご相談ください。



いじびの花束

安全は営業だ！

安全な業務遂行がより強く求められる建設会社などは、従業員の「安全活動」へのモチベーションを高めるために、安全大会を開催し、安全活動に尽力した従業員の表彰等を行います。冒頭の言葉はある企業の安全大会で、来賓の社労士の方がおっしゃっていました。

複数の企業が集まって仕事をする建設現場では、安全活動をきちんと行う企業は、他社からその仕事振りが評価され、次の仕事につながることもある、ケガの予防になる上、会社の営業にもなるので、安全活動に積極的に取り組もう！とのことでした。

一石二鳥の安全活動、常に頭の片隅においておきたいものです。

労働基準法第九条で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に①使用される者で、②賃金を支払われる者をいう。」とされています。

労働者かどうかは、前出の①及び②によって判断されます。①の「使用される」とは、「指揮監督下における労働」という意味で、「所定の場所で誰かの指示に従って働く」というイメージです。②の「賃金」は、「支払われる金銭が、労務の提供に対するものである」という意味で、完成品に対してお金を支払う等ではなく、「働く」という行為そのものに対してお金を支払う」というイメージです。



## 「労働者」って どんな人？

労働基準法は、労働者保護の視点で定められた法律ですが、そもそも、「労働基準法で保護する『労働者』とは、どのような人なのか」、みていきたいと思います。



前段の①と②を満たすと「使用従属性があるため、労働者である」ということになりませんが、現実には、この「労働者性の有無」は、様々な要素を勘案して、総合的に判断します。判断ポイントは、次のとおりです。

**「労働者性がある」とされる判断されるポイント**

- 仕事の依頼があった際に、それを受けるかどうかの自由がない
- 業務の内容や遂行方法について、使用者から具体的な指示命令を受けている
- 勤務時間や勤務場所が指定され、管理されている
- 本人自らの判断で、補助者を使うことが認められていない
- 報酬が時間給を基礎として計算されるなど、一定時間、労務を提供していることに対する対価として支払われている等。
- 労働者というより、むしろ「事業主」に近い、と判断されるポイント
- 本人が所有する機械・器具が著しく高額であったり、報酬の額が、同様の業務に従事している正規従業員より著しく高額である（自らリスクを負って事業経営を行う事業主としての性格が強まります）
- 業務遂行上の損害に対する責任を負う、独自の商号の使用が認められる、等。

請負契約書を交わしたら労働者ならない？

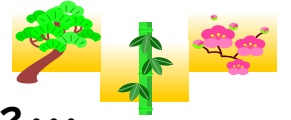
民法六一三条では「仕事を完成すること」を約束して、その仕事の結果に対して報酬を支払う「ことを「請負」としており、「労働を提供すること自体が契約内容である雇用契約や労働契約」とは異なるものとされています。

なお、請負の契約書を交わしている、報酬の支払形態が請負制であるといった、形式上は請負の形をとっていても前段までに記載したように「使用従属性」があれば「労働基準法上の労働者」となり、労働基準法の各規定が適用されるため、注意が必要です。

できるだけ分かりやすくお伝えしたいと思い、若干かみくだいた表現を使わせていただきました。詳しく知りたいという方は、ぜひ、当事務所までご連絡ください。なお、労働者性の判断基準については「昭和60年 労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者の判断基準について』」、「労働基準法 上 厚生労働省労働基準局編③ 労働法コンメンタール」に詳しく記載されています。



# 働く人の法律問答



- ・ 仕事を紹介した労働者から、紹介料を取り続けることは、できる？できない？…

**マツ社労士は、ウメ従業員から、こんな質問を受けました。**

**ウメ従業員** : 仕事を紹介したことを理由に、紹介した人や紹介した団体などが、その仕事に就いた労働者から、紹介料を取ったり、毎月の給料から一定額を払うように要求することはできるのですか？

**マツ社労士** : 労働基準法第6条では「【中間搾取の排除】というタイトルで、法律でオーケーしているもの以外は、何度も、他人の就業に介入して利益を得てはならない」としています。つまり、職業安定法などの法律で定められた方法以外は紹介料、手数料など名称がどうであれ、金銭を取ってはならないということです。違反した場合は、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処せられます。労働基準法の2番めに厳しい罰則で、それだけ強く禁止したいということでしょう。

**ウメ従業員** : 「労働」の対価として「賃金」を払うという会社と労働者のシンプルな関係に、第三者が入り込んで、金銭を得るということを禁止しているのですね。

**マツ社労士** : はい。戦前は女工哀史、戦後は親分子分間の賃金のピンハネなどのように、不当な賃金搾取が行われてきました。そのような歴史を繰り返さないためにも、労働基準法は「他人の就業に介入して利益を得る行為」を「中間搾取」として、正面から禁止しています。私も「中間搾取」は、労働者の生活の自由、精神の自由までも奪う行為だと思っています。

**ウメ従業員** : 仕事に就くときは、ハローワークや知人に紹介してもらうなど、会社の社長に会う前に、なんらかの機関や人が介在している場合がほとんどですね。紹介したことを理由に、紹介機関等に就職時や就職後に継続してお金を支払うように求められたら、その紹介機関等に、自分の生活が握られているように感じて、自由に意見を言えなくなったり、その機関等に従わざるを得ないと思ってしまうかもしれません。人として尊重されて働く、という意味でも、この【中間搾取の排除】の規定は、とても大切なんですね。

## 編集後記

少し前の話になりますが、八月二十日、二十一日に南越谷の阿波踊りを見物しました。昨年初めて生の阿波踊りを見て、その踊りの動きと鳴り物のリズムに魅了され、今年は二日間とも見物に行きました。四十ほどの連（踊りのグループ）が、順番に踊りを披露していきます。本場の徳島や、東京の高円寺から招待された連も踊りますが、まさに芸の域です。踊りが非常になめらかで、そしてカッコいいのです。腰を低くしたまま踊る男踊りは、踊り手の顔は笑顔でも、手も足も相当きついのだそうです。「ダイエツトにいんじやない、連に入れば？見るより踊る方が愉しそうだし〜」帰り道、オットからのアドバイスでした。

