

## ★「私は労働者?」

料理宅配などで働く個人事業主が「労働者」としての権利を主張して業務委託先の企業と争う例が相次いでいる。

「配達パートナーは労働組合上の労働者だ。会社は団体交渉の応諾義務がある」(ユニオン代理の弁護士)一方会社側は、「配達パートナーは個人事業主。雇用関係や業務委託関係はなく、応諾義務もない」

労働関連の法律では、各法の立法目的により「労働者」の範囲が異なり、労働基準法は労働組合よりも対象範囲が広い。参考になるのは「INAXメンテナンス裁判」と「新国立劇場運営財団裁判」の2つの判例とその後とりまとめた6つの「判断基準」だ。

- ①就労者が事業組織に不可欠に組み入れられているか
  - ②会社が一方的に契約内容を決めるか
  - ③報酬の労務対価性
  - ④依頼は断れないか
  - ⑤指揮命令や就労場所の制限はあるか
  - ⑥就労者の独立事業主としての性格の強弱
- ①～③を「基本的要素」④⑤を「補完的判断要素」⑥は独立事業者としての性格が強ければ労働者と認めない「否定的要素」と位置づけた。

彼らが労働者か否かは業務委託のビジネスモデルを大きく左右する。

## ★税・社保料後払い 2.8兆円

コロナ対策として税と社会保険料の支払いを1年間猶予の特例期限が切れ、4月から支払いが始まる。飲食業等は今なお厳しい中、今年度分と二重払いを迫られるケースもある。

特例の延長を求める声もあったが、21年2月1日の申請を期限にやめ、引き続き支払いが難しい場合は、延滞金の負担を通常の年8.8%から1%に下げ対応する。

特例を続ければモラルハザードを招きかねないとの指摘もある。コロナは今なお猛威を振るっており追加の支援を求める声もある。税と社会保険料を安易に減免すれば支払っている人からの不満が出る可能性もあり悩ましい課題となっている。

## ★障害者の法定雇用率が引き上げられました

令和3年3月1日から障害者の法定雇用率が引き上げられました。

従業員43.5人以上の会社は障害者一人雇う義務があり、毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告が必要となります。又、障害者の雇用と促進と継続を図るため「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなくてはなりません。ご注意下さい。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3.3.1以降
民間企業	2.2%	2.3%
国、地方公共団体等	2.5%	2.6%
都道府県等の教育委員会	2.4%	2.5%

## ★大企業の健保 78%が赤字

コロナ禍で大企業の社員が入る健康保険組合の財政が悪化している。高齢化の影響で22年以降に支出の急増を見込んでいたが、新型コロナで1年早く危機が訪れた。

健康保険組合の特徴としては、協会けんぽよりも保険料が安く、傷病や出産時に出す独自の付加給付があることであるが、財政悪化により付加給付を維持できず全て廃止した組合もある。一方で、健康問題に悩む加入者を支えるため、傷病手当金などの付加給付金などの付加給付拡充に動く健保組合もあり二極化している。

付加給付は中小企業の従業員が加入する協会けんぽにはなく、「健保組合の存在意義にかかわる付加給付の廃止は解散の前段階といえる」とされている。



茂原牡丹園の牡丹