

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/



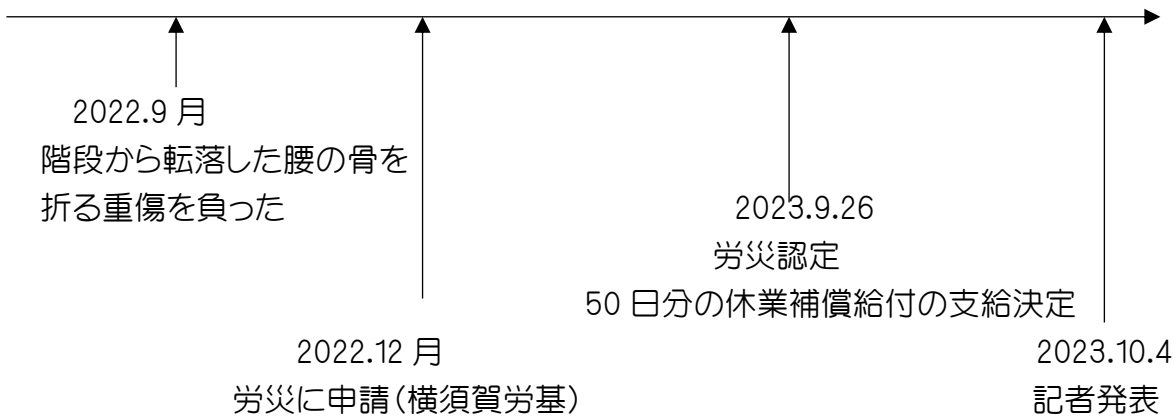
アマゾンの配達員が労災認定された

ネット通販大手アマゾンジャパンの商品配達を個人事業主(フリーランス)として委託され、仕事に負傷した 60 代の男性 A が横須賀労基署(神奈川県)から労災認定されたという記事が、朝日新聞と日経新聞に 10 月 5 日(木)の朝刊に掲載されました。

一般的に、フリーランスは、自由な裁量で働けるが、仕事で怪我をした場合は、労災保険の該当にはならず、治療費は、自己負担をしなければなりません。また、その間の給料も 0 円になります。

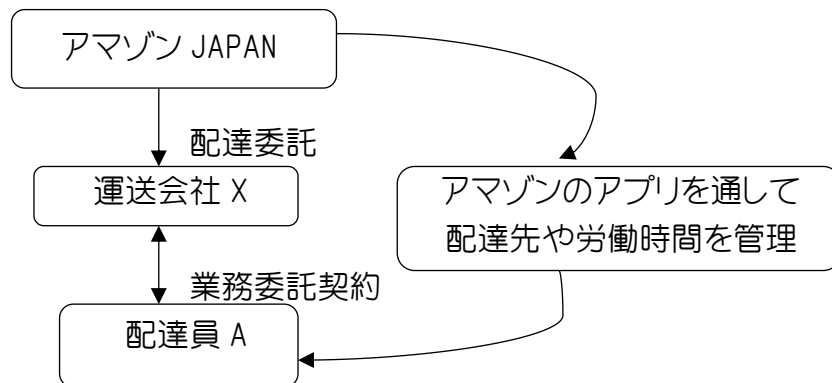
では、なぜ、横須賀労基署が A さんのけがを労災の事故としたかを考えます。

1. まず、事故、労災認定申請から認定、記者発表までの時系列を挙げます。



2. 今回の事件には、3 者が、登場します。

60 歳男性アマゾンの配達員 A 君、運送会社 X、アマゾン JAPAN の指揮命令系列は以下になっています。



3. 配達員 A の普段の仕事の状況は、

- ① フリーランス(個人事業主)
- ② 本人の自由裁量で働いている

- ③ 労災保険の対象ではない
- ④ 運送会社と業務委託契約を結んでいる
- ⑤ アマゾンのスマホのアプリを通して配達先や労働時間の管理をされていた
→ アマゾンと運送会社の指揮、命令を受けていた

4. 事故当時の様子、その後と配送会社 X の対応について

Aさんは、2022年9月、配達先の個人宅で、外階段の2階部分から転落をしました。どのような状況で転落したかと聞きますと、「急いで封筒をポストに入れようとしたら、足が滑った。」

そこで、腰の骨を折る重傷を負いました。事故後、Aさんは運送会社 Y に対して、「補償はないでしょうか」と尋ねたそうです。担当者は、「個人事業主には何もなし」といわれ、「怪我が治ったらまた配達に来てください。」と言われたただけでした。

Aさんは、手術や入院はしなかったが2か月ほど働けず、その間の仕事の収入はゼロということでした。

5. 2023.9.26 に横須賀労基署は、Aさんに対して、50日分の休業補償給付の労災認定をしました。労災認定をされたことに対して、アマゾンジャパンは、「本件は、アマゾンジャパンの委託先配送業者に対するものであり、アマゾンに対するものではない」とコメントを出しました。運送会社 X は、「現時点では個別具体的な回答を差し控えたい」ということでした。

6. 今回の労災認定の分析

- ① 2022.12月にAさんは、横須賀労基署に、様式8号 労働者災害補償保険の休業補償給付支給請求書を提出しました。休業補償給付の請求権は、配達員Aさんにあります。そこで、表面の⑩の療養のため労働できなかった期間の記載項目は、Aさんが記入できます。また、診療担当者の証明もAさんが依頼して医師に記載してもらうことができます。そして、

裏面の③の負傷または発病の時刻

④の平均賃金の記入

⑤の所定労働時間

⑦の災害の原因、発生状況及び発生当日の就労・療養状況の欄は

当然、Aさんは記載できます。しかし、それで、労基署はAさんの事故を労災認定とすなりするでしょうか。⑦の記載項目の行数は9行しかありません。まず、不可能です。

(普通は、被災労働者は、9行で終わりにして、認定を待つことになるでしょう。)ではどうするか

今回は、過去3か月間のアプリからの指示や労働時間をプリント・アウトすることが大切です。

そのことによって、いかに運送会社・アマゾンジャパンから指揮命令されたかが理解できます。

また、平均賃金も過去3か月間の報酬から算出することができます。これらの書類は、

甲第〇〇号証というように整理して8号と一緒に提出します。

労基署がこれならば、認定せざるを得ないという風にもっていくことが大切です。

- ②第8号様式の表面の事業主証明は、4で配送業者Xは、Aさんに対して、「個人事業主には何もなし」と言っていましたので、当然証明してもらえなかったでしょう。第8号に事業主証明ができなくても問題はありません。Aさんは、配達業者Xに対して、「第8号の事業主証明をしない理由書を作成してください」と依頼しなければなりません。その理由書を8号と一緒に労基署に、提出したと思われる。当然、理由書の反論も私ならば作成します。

フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン

内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働者の共同により

(1) 「使用従属性」に関する判断基準

① 「指揮監督下の労働」であること

- a. 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
- b. 業務遂行上の指揮監督の有無
- c. 拘束性の有無
- d. 代替性の有無(指揮監督関係を補強する要素)

② 「報酬の労務対償性」があること

(2) 「労働者性」の判断を補強する要素

- ① 事業者性の有無
- ② 専属性の程度

※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)
(昭和60年(1985年)12月19日)で示された判断基準に基づく

労働基準法における「労働者性」の判断基準の具体的な考え方

以下に示す判断基準により、「労働者」に該当すると判断された場合には、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法などのルールが適用されることとなる。各項目の具体的な考え方は以下のとおり。

(1) 「使用従属性」に関する判断基準

① 「指揮監督下の労働」であること

a. 仕事の依頼、業務に従事すべき旨の指示等に対する諾否の自由の有無

発注者等から具体的な仕事の依頼や、業務に従事するよう指示があった場合などに、それを受けると受けないかを受注者が自分で決めることができるか。

こうした指示等に対して、受けると受けないかを自分で決められる場合には、指揮監督関係にないことを示す重要な要素となる。

(肯定する要素とは直ちにならず、契約内容なども考慮する必要がある例)

- ・ いくつかの作業からなる「仕事」を自分の判断で受注した結果、それに含まれる 個々の作業単位では、作業を断ることができない場合

b.業務遂行上の指揮監督の有無

業務の内容や遂行方法について、発注者等から具体的な指揮命令を受けているかどうか。

具体的な指揮命令を受けていることは、指揮監督関係にあることを示す基本的かつ重要な要素となる。

(指揮監督関係を肯定する要素となる例)

- ・ 例えば運送業務において、運送経路、出発時刻の管理、運送方法の指示等がなされているなど、業務の遂行が発注者等の管理下で行われていると認められる場合

c.拘束性の有無

発注者等から、勤務場所と勤務時間が指定され、管理されているか。

d.代替性の有無(指揮監督関係の判断を補強する要素)

受注者本人に代わって他の人が労務を提供することが認められているか。

受注者が自分の判断によって補助者を使うことが認められているか。

②「報酬の労務対償性」があること

支払われる報酬の性格が、発注者等の指揮監督の下で一定時間労務を提供していることに対する対価と認められるか。

(2)労働基準法における「労働者性」の判断を補強する要素

「使用従属性」は、個々の就労の実態について、2(1)で示したような要素に対する判断などを勘案して、総合的に判断されることとなるが、これらだけでは判断が難しい場合には、さらに以下のような要素も考慮される。

①事業者性の有無

a.機械、器具、衣裳等の負担関係

仕事に必要な機械、器具等を、発注者等と受注者のどちらが負担しているか。

b.報酬の額

仕事に対して発注者等から受け取る報酬の額が著しく高額ではないか。

②専属性の程度

特定の発注者等への専属性が高いと認められるか。