

T&M 労務通信

4
2024

発行所 社会保険労務士法人 T&M
〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給
健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page		
1	外国人雇用の届出状況まとめ 外国人労働者、初の200万人超え	5 法改正予定一覧
2	特集 賃金や休業手当は必要? 解雇は認められる? 自然災害時の労働基準法の取り扱いQ & A	6 すっきりわかる。社会保険 車通勤のガソリン代単価見直し、必要な手続きは?
4	TOPICS ●新入社員がイメージする「成長スピード」とは ●2023年 賃金引上げの実態	7 人事労務の法律ミニ教室 かかりつけ病院で定期健診を受けたいと言われたら
5	お知らせ 令和6年度の健康保険、介護保険料率	8 カスハラから社員を守る どのような行為が犯罪にあたるのかを理解しておく
		8 労務ひとこと 軽貨物ドライバーの「労働者」 該当事例と判断ポイント

外国人雇用の届出状況まとめ 外国人労働者、初の200万人超え

厚生労働省は外国人雇用の届出状況について公表しました。

2023年10月末時点の外国人労働者数は204万8,675人で、初めて200万人を超えました。日本の就業者数は全体で6,700万人ほどですから、100人中3人は外国人労働者ということになります。

インドネシア、ミャンマーが急増

国籍別ではベトナムが最も多く約

52万人でした。対前年増加率で見るとインドネシアが56.0%増の約12万人、ミャンマーが49.9%増の約7万人と大幅に増加しています。

「特定技能」は75%増加

在留資格別にみると、前年比では「専門的・技術的分野の在留資格」が24.2%増加、「技能実習」は20.2%増加しています。

なお、「専門的・技術的分野の在留

資格」のうち「特定技能」の外国人労働者数は前年比で75.2%の増加となっています。「特定技能」とは、介護や建設など特に人手不足が深刻な12の分野において一定の技能と日本語能力を持つ外国人に許可される在留資格です。

技能実習制度については人権侵害が問題となっており、現行制度を廃止して新制度を創設する法案が国会に提出される予定です。

	労働者数が多い順	対前年増加率が大きい順
国籍	・ベトナム 518,364人 ・中国 397,918人 ・フィリピン 226,846人	・インドネシア 121,507人(前年比56.0%増) ・ミャンマー 71,188人(同49.9%増) ・ネパール 145,587人(同23.2%増)
在留資格	・身分に基づく在留資格 615,934人 ・専門的・技術的分野の在留資格 595,904人 ・技能実習 412,501人	・専門的・技術的分野の在留資格 595,904人(前年比24.2%増) ・技能実習 412,501人(同20.2%増) ・資格外活動 352,581人(同6.5%増)

特集 賃金や休業手当は必要？ 解雇は認められる？

自然災害時の労働基準法の取り扱いQ&A

地震など大きな自然災害が発生すると、被災した企業は事業の継続が困難になってしまいます。直接的には被災していない企業でも流通に支障が生じるなど事業活動に大きな影響が出る場合があります。

このようなとき、労働者の賃金や休業手当はどう考えればよいのか、解雇は可能なのか、復旧のための残業は…など、労務管理の面でポイントとなる点をまとめました。

Q 休業の場合、賃金の支払いは？

自然災害により事業を継続できず休業する場合、労働者への賃金の支払い義務はどうなるのかという問題があります。

休業する場合、あるいは一部の社員を自宅待機にする場合、仕事をさせていないので、基本的に賃金の支払い義務はありません。会社の都合で社員を休ませる場合は、労働基準法の定めにより平均賃金の60%の休業手当を支払う義務がありますが、天災事変など不可抗力の場合は休業手当の支払い義務はありません。

ただし、自然災害の影響で休業する場合のすべてが不可抗力というわけではありません。

まず、自然災害により事業所の施設や設備が直接的な被害を受け、労働者を休業させる場合は不可抗力と言えます。

次に、取引先が被害を受け、原材料の仕入れが不可能となったことにより労働者を休ませる場合はどうでしょうか。厚労省が今回の能登半島の震災後に公表した「Q&A」では、取引先への依存の程度、代替手段の可能性、災害発生からの期間、使用者としての休業回避のための努力等を総合的に勘案して判断する必要があるとしています。

休業手当の支払い義務の有無

事業所の倒壊など直接的な被害の場合	▶	休業手当の支払い義務なし
原材料の仕入れ不能など間接的な被害の場合	▶	休業手当の支払い義務が生じることも
通勤できない社員の扱い	▶	休業手当の支払い義務なし。一方的な年休付与はできないが取得を促すことは可能

つまり、場合によっては不可抗力とは言えず、休業手当の支払い義務が生じるため慎重な判断が必要です。

Q 通勤できない社員は？

事業を継続する場合でも、交通機関の麻痺により通勤できない社員についてはどう扱うのかという問題があります。

この場合、仕事をさせていないため賃金の支払い義務はありません。会社の都合で休ませているわけでもないので休業手当の支払い義務もありません。

このようなケースについて「年休で処理」という企業もあるかもしれませんが、年休は本来本人が時季を指定して取得するもので、会社が一方的に付与できない点に注意が必要です。「年休を取ってはどうか」と促すことは問題ありません。

ここまですると表のようになります。



Q 国の特例措置を利用

2011年の東日本大震災の際には、被災して休業した場合でも賃金を全額支払った企業がありました。

大きな災害が起きたときは、国も労働者や企業を守るために特例措置を設けて対応することがあります。

たとえば、雇用調整助成金については東日本大震災やコロナ禍で大幅に支給要件が緩和されました。今回の能登半島地震においても特例措置として支給要件の緩和がおこなわれています。こうした特例措置を利用して休業中の賃金を支払う方法もあるでしょう。

また、離職していなくても雇用保険の失業手当が受けられる特例措置もあります。

Q 災害を理由に解雇するのはやむを得ない対応？

休業ではなく解雇を考えなければならぬ場合もあるでしょう。

しかし、災害を理由とすれば無条件に解雇が認められるわけではありません。

災害で事業場が被害を受け、操業不能に陥ったため解雇する場合などはいわゆる整理解雇に該当すると考えられますが、整理解雇については裁判例で「解雇の有効性」の判断にあたって次の4つの事項が考慮されています。

- ① 人員削減の必要性
- ② 解雇回避努力義務
- ③ 人員選定の合理性
- ④ 解雇手続の妥当性

中でも②の「解雇回避努力義務」については、雇用調整助成金などを利用したかといった点も判断要素となります。国の特例措置を利用してできる限り雇用の安定を図ることが求められます。

Q 解雇予告手当は必要？

解雇については、労働基準法で「解雇予告手当」や「解雇制限期間」の定めがあります。

解雇予告手当

30日前に解雇の予告をするか30日分以上の平均賃金を支払う義務

解雇制限期間

業務上の傷病により休業する期間とその後30日間、または産前産後休業期間とその後30日間は原則として解雇できない

いずれも「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能

となった場合」には例外的な取り扱いが認められています。解雇予告手当は必要なく、解雇制限期間であっても解雇できるというものです。

ただし、いずれの場合も所轄労働基準監督署長の認定を受ける必要があります。

なお、自然災害を理由とするものすべてが「天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合」に該当するとは限りません。

休業手当の支払い義務の説明でもふれたとおり、施設や設備に直接的な被害を受けた場合と、直接的な被害はなく仕入れ等が不可能になったケースでは判断が変わってくる場合があります。

Q 災害で賃金が支払えないときは？

災害で賃金の支払義務が免除されることはあるのでしょうか。事業場が倒壊したり、金融機関の機能が停止して物理的に支払いが不可能な場合もあるでしょう。

しかし労働基準法には、天災事変などの理由による賃金支払義務の免除に関する規定はありません。

事業活動が停止し、再開の見込みがなく、賃金の支払いの見込みがないなど、一定の要件を満たす場合には、国が事業主に代わって未払賃金を立替払する「未払賃金立替払制度」を利用することができます。

また、先ほど紹介したように特例措置として雇用保険の失業手当が受けられる場合があります。

Q 36協定を結んでいないがライフライン復旧のための残業は可能？

時間外労働や休日労働をさせるには、本来は事前に労使協定（通称36

協定）を締結しておく必要があります。

しかし、災害などにより臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合は、36協定を締結していなくても労働基準監督署長の許可を受けて*必要な限度の範囲内で時間外・休日労働をさせることができます。

*事態が急迫している場合は事後の届出可

被災地以外の事業者が、協力要請により被災地のライフライン復旧作業をおこなう場合も、状況によっては同様の取り扱いが認められます。

Q 復旧後、業務が増えて36協定の時間を超えそう…

災害直後には十分な企業活動ができなかったため、復旧後に業務量が増加し、36協定で定めた延長時間を超えてしまいそう…という場合があるでしょう。

その場合でも36協定で定める範囲を超える時間外労働をさせることはできないので、どうしてもという場合は新たに36協定を締結し直し、届け出る必要があります。

再締結する場合、対象期間の起算日を変更することは原則として認められないため、前回の締結分を上書きする形式をとるのがよいでしょう。

また、36協定で延長できる労働時間については、労働基準法が定める上限を超えることができません。

上限とは月45時間、年360時間で、特別条項を定めた場合でも年720時間以内、単月で100時間未満、2～6カ月平均で80時間以下となっています。



新入社員がイメージする「成長スピード」とは

新年度に入り、多くの企業で新入社員を迎え入れ、OJTなどにより研修・教育が進められていると思います。新入社員の定着に欠かせない「成長スピード」のすり合わせも進めていきましょう。

成長スピードはゆるくてもキツくてもいけない

最近の「ゆるブラック」という言葉に象徴されるように、長時間労働など

過酷な職場環境だけでなく、「やりがいや成長実感が伴わない職場」が、若手社員の離職の原因の1つであると考えられています。

マイナビが2025年卒の学生におこなった調査では、「つらさをまったく感じないが、同時にやりがいもない職場」などに対して、「どちらかという働きたくない」と回答する学生が多く、「成長実感を得たい」という気持ちが垣間見えます。

学生の成長スピードのイメージ

「社会人として入社何年目くらいまでに活躍したいと思いますか」という質問に対し、もっとも多かった回答は「3年目」（46.1%）で、

半数近くにのぼる学生が答えています。

「1年目」や「2年目」など、比較的早期から活躍したいという学生も3割ほどいることにも注目です。

企業側の期待も「3年目」だが…

採用担当者に、「採用する人材が何年後に活躍することを期待するか」とたずねたところ、学生と同じく「3年目」が最多となりました。

一方で「1年目」「2年目」と回答する企業は2割未満と少なく、新入社員と会社の間で成長を期待するスピード感にズレが起こる可能性があります。

そうならないためにも、双方の考えをすり合わせていくことが重要です。

「『社会人として活躍するまでには〇年かかる』Z世代就活生のイメージは？ 新入社員の定着に欠かせない『成長実感』を高めるために」より著者が抜粋して作成

入社何年目くらいまでに活躍したいと考えているか

※マイナビ2024年卒大学生 活動実態調査(9月)



2023年賃金引上げの実態

厚生労働省は昨年11月に、2023年「賃金引上げ等の実態に関する調査」の結果を公表しました。

9割の企業が賃上げ

令和5年中の賃金改定の実施状況

をみると、「1人平均賃金（所定内賃金1ヵ月1人当たりの平均額）を引き上げた、引き上げる」企業の割合は89.1%（前年85.7%）で、産業別にみると「引き上げた、引き上げる」企業では「建設業」が99.7%（同95.4%）と高くなっています。

改定額・改定率ともに大幅な伸び

賃金の改定額および改定率についてみると「1人平均賃金の改定額」は月額9,437円（前年5,534円）、改定率は3.2%（同1.9%）で、改定額・改定率ともに今世紀最高となっています（図参照）。



ベースアップの流れ加速

賃金改定の内訳をみると、管理職の定期昇給（以下「定昇」という）を「おこなった・おこなう」企業の割合は71.8%（前年64.5%）で、一般職の定昇を「おこなった・おこなう」は79.5%（同74.1%）となっています。

また、定昇制度がある企業について、管理職のベースアップ（以下「ベア」という）等の実施状況をみると「ベアをおこなった・おこなう」企業の割合は43.4%（同24.6%）、一般職で「ベアをおこなった・おこなう」企業の割合は49.5%（同29.9%）となっています。

前年比でみると、管理職・一般職ともにベアをおこなう企業割合が、20%ほど増加しています。

お知らせ

2024年度の健康保険、介護保険料率

全国平均は10.0%

協会けんぽでは2024年度の健康保険料率を右のように変更することを決定しました。全国平均は10.0%で前年と同じですが、都道府県ごとの保険料率は変わっているためご確認ください。

介護保険料率は引き下げ

40歳から64歳までの被保険者が負担する介護保険料については、1.82%⇒1.60%に引き下げられます。

子ども子育て拠出金

子ども子育て拠出金の率は、これまでと変わらず0.36%で据え置きとなります。

* * * * *

新しい健康保険料率と介護保険料率は、3月分（4月納付分）から適用されます。



2024年度の健康保険料率

北海道	10.21%	滋賀県	9.89%
青森県	9.49%	京都府	10.13%
岩手県	9.63%	大阪府	10.34%
宮城県	10.01%	兵庫県	10.18%
秋田県	9.85%	奈良県	10.22%
山形県	9.84%	和歌山県	10.00%
福島県	9.59%	鳥取県	9.68%
茨城県	9.66%	島根県	9.92%
栃木県	9.79%	岡山県	10.02%
群馬県	9.81%	広島県	9.95%
埼玉県	9.78%	山口県	10.20%
千葉県	9.77%	徳島県	10.19%
東京都	9.98%	香川県	10.33%
神奈川県	10.02%	愛媛県	10.03%
新潟県	9.35%	高知県	9.89%
富山県	9.62%	福岡県	10.35%
石川県	9.94%	佐賀県	10.42%
福井県	10.07%	長崎県	10.17%
山梨県	9.94%	熊本県	10.30%
長野県	9.55%	大分県	10.25%
岐阜県	9.91%	宮崎県	9.85%
静岡県	9.85%	鹿児島県	10.13%
愛知県	10.02%	沖縄県	9.52%
三重県	9.94%		

法改正予定一覧

今後の法改正予定は右のとおりです。4月から労働条件の明示ルールが変わります。雇入れの段階で、将来的にどの範囲で転勤や配置転換がありうるのかを明示する必要があります。有期契約の場合は無期転換申込の機会についての明示も必要です。労働条件通知書の内容を見直しておきましょう。

10月からは、従業員数50人超の企業についてもパート・アルバイトの社会保険の加入が義務化されます。

その他、育児介護休業法の改正が予定されており、小学校就学前までの義務が追加されるほか、介護に関する社内の支援制度について個別周知が義務化される見込みです。

■今年の変更予定

(年月は施行予定です)

4月	労働基準法	・採用直後だけでなく将来の勤務地や業務の変更範囲も事前に明示することを義務化 ・無期転換申込の機会や無期転換後の労働条件について書面で明示することを義務化
4月	障害者雇用促進法	・週10時間以上20時間未満の短時間労働者である障害者を実雇用率にカウント ・障害者雇用率を2.3%⇒2.5%に
4月	労働基準法	専門業務型裁量労働制を適用する際に本人の同意が必要に
4月	労働基準法	時間外労働の上限規制の適用猶予期間が終了し、建設事業、自動車運転業務、医師などにも上限規制の適用開始
4月	改善基準告示	トラック・バス・タクシーなどの運転者の拘束時間をこれまでより短く、休息期間を長く設定
10月	年金改革法	50人超の企業で働く短時間労働者も社会保険の適用対象に

■来年以降の変更予定

2025.4月	雇用保険法	高齢雇用継続給付の上限を15%⇒10%に
2025.4月(予定)	育児介護休業法	・3歳から小学校就学前までは短時間勤務、テレワークなど複数の制度から2つ以上を設けることを義務化 ・介護休業等について個別周知と意向確認を義務化
2026.7月	障害者雇用促進法	障害者雇用率を2.5%⇒2.7%に
時期未定	雇用保険法	・育児休業給付を実質10割に ・育児中の時短勤務への給付を創設



車通勤のガソリン代単価見直し、必要な手続きは？

Q 当社は、車通勤の者に、出勤日数に応じて距離数×一定のガソリン代を通勤手当として支給しています。この度、最近のガソリン代の値上がりから支給単価を見直しました。社会保険などで何か必要な手続きはありますか？

A 随時改定の手続きが必要になる可能性があります。毎月支給額が変動する非固定的賃金は月々の増額、減額を理由に標準報酬月額の見直しにはなりません。支給単価の変更の場合は増額または減額の改定になる場合があります。

標準報酬月額を決める基本ルール

社会保険の保険料や一定の給付額は、個人ごとに「標準報酬月額」という給与等（報酬といいます）の額を一定の幅で区分した額に当てはめて算定します。

例えば、報酬が月額225,000円の場合は210,000円～230,000円

の範囲に入るので、標準報酬月額は220,000円になります。

この標準報酬月額は、毎年7月におこなう定時決定で見直されますが、昇給などにより大幅に給与等が変動する場合、随時改定といって、次の条件を満たす場合に改定されます。

一般に「月額変更」「月変」などとも呼びます。

- ① 固定的賃金に変動があったとき
- ② 従前の標準報酬月額と改定後の標準報酬月額に2等級以上^{*1}の差が生じるとき
- ③ 固定的賃金の変動した日以後、引き続き3ヵ月における報酬の支払われたすべての月の支払基礎日数が17日以上^{*2}あること

^{*1} 固定的賃金が上がったときに平均額が従前より下がった場合には該当しません（固定的賃金下がりが平均額が上がったときも同様）。また、年間平均という特別な処理をおこなうときには1等級の差でも該当。

^{*2} 特定適用事業所の短時間労働者は11日以上

固定的賃金、非固定的賃金とは

固定的賃金とは、基本給、家族手当、

役職手当など支給額が決まっているものをいいます。これらが昇給、降給などにより変わる場合に、固定的賃金の変動といえます。

なお、給与体系の変更、時給から月給への変更なども固定的賃金の変動です。

非固定的賃金の単価等の変動

基本的に、出勤日数に応じて支払われるガソリン代としての通勤手当は非固定的賃金であるため、今月上がった、来月下がったといったことで改定の契機とはしません。

しかし、非固定的賃金であっても、計算の単価が変動した場合は、標準報酬月額の改定に該当する場合があります。例えば、出勤日数×通勤距離×ガソリン単価を計算方法としている場合、ガソリン単価の変更によって増額改定または減額改定に該当する場合があります。

非固定的賃金の新設・廃止

また、非固定的賃金であっても手当の新設や廃止をおこなった場合は、標準報酬月額の改定に該当する場合があります。新設の場合は増額改定、廃止の場合は減額改定になるかどうかを判断します。

変更の手続き

随時改定の手続きは、固定的賃金に変動した日以後3ヵ月の報酬を記載した「報酬月額変更届」を提出して行います。該当する場合は4ヵ月目の保険料（納付はその翌月）から変更されます。



標準報酬		報酬月額
等級	月額	円以上 ～ 円未満
12(9)	150,000	146,000 ～ 155,000
13(10)	160,000	155,000 ～ 165,000
14(11)	170,000	165,000 ～ 175,000
15(12)	180,000	175,000 ～ 185,000
16(13)	190,000	185,000 ～ 195,000
17(14)	200,000	195,000 ～ 210,000
18(15)	220,000	210,000 ～ 230,000
19(16)	240,000	230,000 ～ 250,000
20(17)	260,000	250,000 ～ 270,000



かかりつけ病院で 定期健診を受けたいと言われたら

Q 会社指定の健診機関で定期健診を実施しています。ある社員が近所のかかりつけ病院で受けたいと言ってきました。このような個人的な希望を認めなければならないのでしょうか？

A 法定の検査項目をカバーしているのであれば、別の病院で受けた健診結果を会社に提出するという方法も法律上認められているため、会社が拒否することはできません。

ただし、後でトラブルにならないよう健診費用の負担などについて決めておくべきでしょう。

医師選択の自由がある

会社は社員に対して定期健診を受けさせる義務があり、社員側にも定期健診を受診する義務があります。

ただし、必ずしも会社の指定する健診機関で定期健診を受けなければならないわけではないわけではありません。労働者には「医師選択の自由」があります。

労働安全衛生法で義務付けられた定期健診の検査項目をカバーしているのであれば、別の健診機関で健康診断を受け、その結果を事業主に提出してもよいとされています。

ですから、別の病院で受けたいという社員からの申出を拒否することはできません。

しかしその場合、健診費用の負担や受診時間の取り扱いなどはどうなるのでしょうか。遠方の有名な病院で高額な人間ドッグを受けるような人もいるかもしれません。

別の病院で定期健診を受けたいという希望は認めなければなりません、会社指定の健診機関で受けている社員たちとまったく同じ取り扱いにしなければならないわけではないわけではありません。

健診の費用は会社負担？

まず、健診費用は誰が負担するべきかという問題があります。

定期健診など法定の健康診断の費用については、行政通達において「会社が負担すべき」とされています。

ただし、会社の指定する健診機関ではなく、社員が自分で選んだ健診機関で健康診断を受け、結果の証明書を会社に提出したような場合は、その費用まで会社が負担する義務はありません。交通費なども支払う義務はありません。

また、法定の検査項目以外に任意でオプション検査を追加した分についても会社が負担する義務はありません。

健診の時間に賃金を支払わなければならない？

次に、定期健診を受けている時間は労働時間になるのか、賃金を支払わなければならないのかという問題です。

健診中の賃金について行政通達では、定期健診は業務遂行と関係ないため「労使協議して定めるべき」としながらも、「受診に要した時間の賃金を事業主が支払うことが望ましい」としています。実際、賃金支払いの対象となる労働時間として扱うのが一般的です。

では、会社の指定する健診機関以外で健康診断を受診した場合はどうで

しょうか。この場合、受診時間を労働時間として扱う旨の就業規則の規定や合意がない限り、労働時間として取り扱う必要はありません。

ルールを決めておく

以上のように、個人的に別の病院で定期健診を受ける人について、法律上は会社が費用を負担する義務もありませんし、受診時間に賃金を支払う義務もありません。

しかし、会社指定の健診機関で受ける社員との取り扱いの差について後でトラブルになる可能性もあります。

別の病院で受けたいと申し出てきた段階で、健診費用や受診中の賃金は出ないがそれでもよいか確認しておく必要があるでしょう。

もちろん、個人的に別の病院で受ける場合でも会社が健診費用を負担することはまったく問題ありません。ただ、あまりに高額なものは困るという場合は、会社が負担する健診費用の上限額を決めておくといよいでしょう。あわせて、労働時間として取り扱う上限時間も決めて周知しておけば、その時間に収まらないなら年休を使うなど、社員が自分で判断することができます。

トラブルにならないよう、事前にルールを決めておくことが大切です。





どのような行為が 犯罪にあたるのかを理解しておく

顧客からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメント（カスハラ）が社会問題になっています。従業員を守るという観点からも、企業がカスハラ対策に取り組むことは重要です。

顧客に対して過度に責任を感じたり配慮しすぎると、落ち着いて対応できなくなってしまうです。

カスハラの中には刑法に触れるような悪質なものもあります。どのような行為が犯罪にあたるのかを知っておくことで、毅然とした態度で落ち着いて対応できることもあるのです。以下、代表的な違法行為を紹介します。

傷害罪（刑法 204 条）

人の身体に傷害を負わせたとき。15年以下の懲役または50万円以下の罰金

(例)

- ・暴力をふるってケガをさせた
- ・言葉による攻撃を繰り返し、相手をうつ病に追い込んだ

暴行罪（刑法 208 条）

暴行を加えたが傷害に至らなかったとき。2年以下の懲役もしくは30万円以下の罰金、拘留、科料

(例)

- ・腕や胸ぐらを掴む
- ・ツバを吐きかける

威力業務妨害罪（刑法 234 条）

威力を用いて業務を妨害したとき。3年以下の懲役または50万円以下の罰金

(例)

- ・怒鳴り散らし周りを騒然とさせる
- ・店舗に執拗な迷惑電話をかける
- ・机を叩いたり蹴ったりする

脅迫罪（刑法 222 条）

相手を脅して恐怖を与えたとき。2年以下の懲役または30万円以下の罰金

(例)

「暴力団の知り合いに話をつけておいたから」と告げる

恐喝罪（刑法 249 条）

脅迫などで相手を怖がらせ金品を脅し取ったとき。10年以下の懲役

(例)

ネットに悪評を流すと脅し、過剰な見返りや金品を要求する

強要罪（刑法 223 条）

脅迫や暴力を用いて相手に義務のないことをさせたとき。3年以下の懲役

(例)

謝罪の意を示すだけで満足せず、土下座させたり謝罪文の提出を求めたりする

不退去罪（刑法 130 条）

正当な理由なく、他人の敷地内に居座る。3年以下の懲役または10万円以下の罰金

(例)

「帰ってください」と何度言っても居座る

労働ひとこと

黒ナンバーの軽自動車などを使用して個人向けの配達などをおこなう、いわゆる「軽貨物ドライバー」については、契約上は個人事業主であっても実態は労働者に該当するというケースが見受けられます。

労働者に該当する場合は労災給付の対象となるほか、労働基準法に定

められた賃金や労働時間に関するルールが適用されます。社会保険の適用対象となることもあるでしょう。

軽貨物ドライバーの 「労働者」該当事例と判断ポイント

軽貨物ドライバーについては他の業種とくらべてトラブルが多く、判断に迷うことも多いため、厚生労働省は実際に「労働者に該当する」と

された事例をもとに労働者性の判断ポイントを示しました。

たとえば、報酬が「1日18,000円」など日単位で計算されていることや、始業・終業時刻は決まっていなくても定められた1日の荷物量から実態として勤務時間

の裁量が低いこと、配送ルールに従うよう義務付けられていることなどは労働者性を肯定する要素になるとしています。