



社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発行元 西濃人財教育経営センター



一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介、賞金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談、採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題

発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

ヤマハ講師雇用化の問題

ヤマハの子会社が運営する英語教室の講師労働組合が同社と雇用化へ向け来年度には希望者全員を「労働者」として扱うことになりました。講師らはこれまで、契約上は個人事業主（請負）であるにもかかわらず実際は会社に指導方法や教材を指定され、勤務時間や勤務場所を決められたりしていたことなどから『労働者性』が指摘されてきました。

講師らは契約上、労働法規上の「労働者」として扱われず、社会保険加入や残業代支払いを受けられない状



態が続いてきました。そして、今般のコロナウイルスの影響でも休業手当や失業給付も受給できず個人事業主が対象の持続化給付金も受け取れない状況で多数の講師が生活に困窮していました。

労働者であるか、請負人（業務）であるかは多くの業界で問題となっています。運輸業では備車運転手、建設業では恒常的な請負大工、製造業でも偽装派遣が問題になっています。確かに雇用の多様化が進めば雇用と請負の境目は曖昧となってきます。ただ、雇用であれば労災、社会保険の負担分

が嵩むという理由では脱法的と疑われ、後々多くの問題を抱えることとなります。

業務委託契約と雇用契約の違い

労働基準法では、「労働者とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者（第9条）」とされ、その判断基準は以下の通りです。

1 使用従属性に関する判断基準

(1) 指揮監督下の労働

- ①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
- ②業務遂行上の指揮監督の有無
- ③拘束性の有無、④代替性の有無

(2) 報酬の労務対償性

2 労働者性の判断を補強する要素

(1) 事業者性の有無

- ①機械、器具の負担関係
- ②報酬の額

(2) 専属性の程度

(3) その他

1・2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。としています。しかし、現実的にはこの判断基準では相違が明確でない場合も多く、更に判断基準の補強要素として、具体的な指揮命令、許否の自由の有無、報酬に労務対償性、専属性などについて契約書にとらわれず実態で判断されることとなります。

短期間での退職者について

先日、顧問先企業様から、入社した従業員Aさんの社会保険・雇用保険について加入手続きを依頼されました。入社2日目でしたが、マイナンバー、基礎年金番号、雇用保険被保険者番号も揃い、雇用契約内容も具備されていたので電子申請による手続きの準備にはいる矢先、「2日で退職されたので手続きをストップして下さい。」との電話が入りました。ここまでであればよくある話で、「入社されたけれども、自分に合わず退職されたんだな。」で終わる話なのですが、数日後、同社の採用担当者様から、「先日退職されたAさんから離職証明書を作成してほしい旨連絡がありました。どうしたらよいのでしょうか。」との問い合わせでした。

短期間での退職で離職証明書の発行を求めるケースでは、国民年金の保険料の免除申請をする場合の添付資料に



出来る場合がありますが、他に注意しなければならないのは、「離職理由」です。短期間の退職に限らず離職理由は重要ですが、会社が安易に「自己都合」と考えても従業員は、「ひどいパワハラを受けた。」とか「辞めろと言われた。」などと訴えてくることがあるので特に気をつけねばなりません。

ハローワークから紹介を受けた求職者を面接する場合、昨今の人手不足もあってか少々のことには目をつぶって入社させてしまい、結果として短期間で退職することが多く見かけます。

求職者の履歴書から、入社のは是非を判断するときに注意することとして、

- ①短期間勤務した企業数が多くあること、
- ②無職など空白期間が長いこと、
- ③解雇されたことがあること
- ④高学歴であっても求職している職種が専門外であること
- ⑤余りに細部にわたり書きすぎていること、などから適格性を判断できる場合があります。当事務所では簡易な性格診断検定をお請けする体制を整えています。ある程度の人物像、適職判定が可能です。詳細はお問合せ下さい。

コロナ関連情報 NHK 調査

新型コロナウイルスの感染拡大に関連してNHKが大手企業95社にアンケート調査を行った結果、合わせて6割を超える企業が経済の悪化には1年以内に歯止めがかかると見ていることが分かりました。一方、日本経済が感染拡大前の水準にいつ戻るのかについては、最も多かったのが「3年以内」で24.2%いで「2年以内」が23.2%、「1年半以内」が12.6%という順でした。

回復に時間がかかる最も大きな理由では、「消費マインドの低下」が27.4%、「海外経済の回復の遅れ」が22.1%、「新しい生活様式の影響」が17.9%でした。また、平日の出勤者数を感染拡大前より半分以上減らすと答えた企業が全体の30%余りとなったのをはじめ、半数を超える企業がテレワークの活用をさらに拡大する方針であることが分かっています。



失業等給付 「被保険者期間」

失業等給付を受けるためには、離職をした日以前の2年間に、被保険者期間が通算して12ヵ月以上（解雇等の場合は離職日以前の1年間に、被保険者期間が通算6ヵ月以上）あることが必要です。

この「被保険者期間」とは、現行では離職日から1ヵ月ごとに遡って区切った期間に、賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月を1ヵ月とカウントしますが、週の所定労働時間が20時間でも賃金支払の日数が10日以下の月は被保険者期間に算入できず、被保険者期間が足りずに給付が受けられないというケースがまま見られます。

週20時間という雇用保険の加入要件を満たしながらも被保険者期間に算入できないことはおかしい、ということで、令和2年8月1日以降に離職する方からは、現行の「賃金支払の基礎となる日数が11日以上ある月」という基準に、「または、賃金支払の基礎となった労働時間数が80時間以上ある月」という新たな基準が追加されました。どちらかがあてはまっていれば「1ヵ月」と数えます。

パート労働者等で今まで難しかった失業等給付が受給できるケースも出てくるかと思われます。

賃金支払の基礎日数が10日以下の期間については、離職票の「⑬備考」欄に、賃金支払の基礎となった労働時間数を記載することになります。



雇用関連ニュース

●高校生の就職活動開始を1ヵ月後ろ倒しへ（6月12日）

新型コロナウイルスの影響で、厚生労働省は、高校生の就職活動の選考開始期日を現行の9月16日から10月16日に変更すると発表しました。応募書類の提出開始も10月5日（沖縄県のみ9月30日）と1ヵ月遅らせます。企業から学校への求人申込開始は7月1日に変更しません。

●国内外で「特定技能」試験再開（6月11日）

新型コロナウイルスの影響で、4月から5月にかけて中断していた在留資格「特定技能」を取得するための試験が6月から全国で再開されます。海外での受験も、カンボジアが5月に介護分野の技能評価試験を実施し、今月から農業分野の試験も始めます。フィリピンやインドネシアなどでも再開の準備が進んでいます。

●解雇・雇止めが2万人超（6月6日）

厚生労働の集計によりますと、6月4日時点で新型コロナウイルス関連の解雇や雇止めにあった働き手が2万5400人となったことが判明、集計は2月から開始され、5月21日に1万人超となり、その後の2週間で倍増し、雇用情勢が急速に悪化しています。集計は各地の労働局が把握できたもののみで、実際の解雇・雇止めはさらに多いとみられています。



業務の都合により、来月号は休刊とします。宜しくお願いします。

トラブルを起こさない 外国人雇用の注意点（２）

不法就労は法律で禁止されていますが、不法就労を行った外国人本人には、３年以下の懲役または３００万円以下の罰金が科せられ、更に国外追放（退去強制）させられることもあります。また事業主にも刑事罰である不法就労助長罪が適用され、３年以下の懲役または３００万円以下の罰金、または両方が科されます。会社として「採用した外国人の※在留資格を知らなかった」や「在留カードを十分確認していなかった」などの過失がある場合は処罰を免れません。この点を担当の管理者にも周知徹底しておくことが必要です。

※在留資格については、「技術・人文知識・国際業務」を想定しています。



【入社後の異動】

日本人の社員同様に外国人社員についても異動を命じることもあると思います。その際、担当者は在留資格で認められた仕事以外の業務を行わせないことを理解した上で、在留資格で認められた範囲を超える仕事を行うおそれがある場合は、事前に出入国在留管理庁に確認する必要があります。

お知らせ

ここ数年外国人の雇用が急増していますが、雇用保険への加入・未加入条件に限らず、在留資格の確認とハローワークへ報告する義務があります。外国人を雇用された場合は、当事務所までご連絡ください（過去の分でご連絡いただいていない場合は早急をお願いします。）



【副業・兼業】

副業、兼業を一定の条件をつけ許可制をしている会社が多くなりました。永住許可を受けた外国人社員等にも該当しますが、活動に制限のある外国人社員の場合は、許可された活動以外は原則として行うことはできません。ただし今回の新型コロナウイルス感染症の影響により社員を休業させる企業の中で、休業期間中の収入の減少を考慮して一定期間における限定的な措置として、副業・兼業を認めることも必要になってきます。

就業規則規定例

第〇条 （副業・兼業）

会社は、勤務時間外において、従業員の副業・兼業を許可するものとする。

２ 会社は従業員の副業・兼業が次の各号に該当するときは副業・兼業を禁止する。

- （１）会社（会社の親会社を含む）の同業他社での副業・兼業の禁止
- （２）副業・兼業が不正な競争にあたる場合（中略）・・・
- （７）出入国管理及び難民認定法で許可された範囲を超えて働く場合で、出入国在留管理庁の許可を得ていない場合

３ 従業員は次の各号に該当するときは、副業・兼業に関する情報を所定の方法により会社に届出しなければならない。従業員が情報の提供を行わないときは、就業規則における内定取消事由または懲戒の対象となる場合がある。

- （１）採用時にすでに契約しておりかつ継続予定の副業・兼業があるとき
- （２）雇用期間中に新しく契約しようとする副業・兼業があるとき