



## TOPICS 2. 副業・兼業における労働保険、社会保険の考え方について

多様な働き方が求められる中、令和2年9月1日に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改正されました。また最近ではコロナ禍による残業の抑制、休業などにより、副業・兼業を推進する企業が増えてきました。

そこで、副業のパターンを確認した上で、今回は副業・兼業における労働保険、社会保険の考え方のポイントについて紹介します。

### Point1 副業・兼業のパターン

働き方	内容
①ダブルワーク型	複数の企業で労働者として雇用されて働く働き方（例：本業の労働時間以外にパートなどの短時間の仕事を行う場合など）
②自営・フリーランス型	自分で事業を興したり、ネット等を通じてフリーで働く働き方（例：不動産経営、他社との業務委託契約をして働く場合など）

上記①のケースは本業先と副業先のどちらでも労働法規制を受けるため、本業先、副業先となる会社双方で労務管理が必要となります。以下、①のパターンについて確認していきましょう。

### Point2 労働保険

#### ● 労災保険

事業主は、労働者を1人でも雇用していれば、労災保険の加入手続を行う必要がある。

複数の事業場で雇用される場合、その労働者が本業先、副業先のどちらかで事故に遭ったとしても労災保険給付を受けることができます。また労災保険法の改正（令和2年9月1日施行）により、本業先と副業先の賃金額を合算して労災保険給付を算定することになりました。

#### ● 雇用保険

事業主は、雇用する労働者について雇用保険の加入手続を行わなければならない。ただし、同一の事業主の下で、①31日以上引き続き雇用されることが見込まれない者、②1週間の所定労働時間が20時間未満である者については被保険者とならない。

副業を行っている労働者が、それぞれの事業所で雇用保険の被保険者の要件を満たす場合は、労働者が生計を維持するために必要な主たる賃金を受ける事業所での被保険者となります。

※令和4年1月より、65歳以上の労働者の申出により、本業先で被保険者要件を満たさない場合であっても、副業先の労働時間を合算して雇用保険を適用する制度が試行的に開始されます。

### Point3 社会保険（厚生年金保険、健康保険）

社会保険の適用要件は事業所ごとに判断する。複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、いずれの事業所においても適用要件を満たさない場合、労働時間を合算して適用要件を満たしても、適用されない。

社会保険では労働時間は合算せず、社会保険の適用事業所ごとに被保険者要件を確認します。本業先、副業先の両方で被保険者要件に該当する場合、各事業所で手続きが必要となります。

短時間労働者は今後適用要件が拡大されます（vol.212・Topics2参照）。労働者が複数の就業先において社会保険の適用要件を満たした場合は加入手続等を行うこととなります。

## TOPICS 3. 特定技能外国人の受け入れ

親しい行政書士や外国人材紹介会社の方が、「今年は特定技能の外国人に関する業務に注力したい」と仰っていました。コロナ禍の影響も大きく、2020年6月現在で受け入れ人数は約6千人にとどまり、当初の受け入れ見込みであった約35万人には遠く及びませんが、今後は日本人の応募が少ない業種での貴重な戦力として、企業での受け入れは増えていくでしょう。

しかし、「特定技能」は新しい在留資格であり、通常の就労ビザ取得者や技能実習生とは、労務上の留意点も異なってくることを指摘しておきたいと思います。

### Point1 採用

不正な職業紹介ブローカーの介在による手数料の搾取が問題視されています。特定技能外国人は直接雇用の対象であり、受け入れ企業は職業紹介の許可を持つ紹介事業者を使う必要があります。登録支援機関認定業者においても、職業紹介の許可は別途必要であり、技能実習制度における監理団体とは、その点が異なります。

### Point2 労働条件

外国人であることや特定技能であることを理由として、賃金体系や有給休暇の日数を日本人従業員と異なるものにするのはできません。異なるものにする場合は、職務内容や責任範囲の違いなど合理的な理由が必要になります。雇用契約書や就業規則の内容を、いま一度確認しておきましょう。

### Point3 安全衛生

特定技能の業種には、建設業など労働災害の発生率の高いものも含まれています。特定技能の外国人は、入国時点で日本語能力N4以上という条件になっており、日本語の理解力が決して高いとは言えません。安全衛生教育を注意深く行い、社内掲示物の母国語による表示など、特定技能の外国人も理解できる工夫が必要となります。

### Point4 退職

特定技能の外国人は、技能実習生とは異なり、自由に転職することができます。外国人が退職するにあたっては、突然出社しなくなるケースも目立ちますので、そのような対応では失業保険や脱退一時金の給付などで自分が不利になる可能性もあることを説明し、事前の申告や引継ぎの義務があることを周知しておきましょう。また、退職して就職活動などでもせずに3ヶ月を経過すると、在留資格の取消事由となります。

介護、建設、農業など、日本人の採用が難しい業種においては、特定技能外国人への期待は高いものがあります。受け入れ企業としては、法令遵守と同時に、新たな人材を積極的に活用して、人事体制のレベルアップを図ってみたいかがでしょうか。

国際業務課ディレクター 米国税理士 成田元男

## 編集後記《弥生》楽しみの作り方

3月といえば卒業旅行シーズンですが、中止を余儀なくされる学生が多いことは非常に残念です。毎年タイに屋台飯を食べに行くほど海外旅行好きの私ですが、ステイホーム期間中はバックパッカー旅行のフォトアルバム製作に励みました（ネットで簡単に製本できて1週間ほどで届くので便利!）。2ヶ月間で東南アジア中の遺跡や戦禍の歴史を伝える施設を巡り、栄華を誇った時代もいつかは朽ち、凄惨な出来事も人々が

乗り越えて今に繋がっていることを肌で感じた特別な旅です。

本場の蟹カレーが食べられるまでもう少し我慢が続きそうですが、かつて夢中になった旅人のパイプ「深夜特急」で旅気分浸ったり、旅系YouTuberの動画を見ながら次なる旅先を選んだりして、少し先の楽しみを作りたいと思います。暖かい春の訪れに、皆様も希望をもって新年度のスタートが切れますように。（夕）



Facebook 随時更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>



10840560