

TOPIC1

## ダブルワーク労働者の 労務管理と労働・社会保険

TOPIC2

2020年10月1日より適用  
～失業等給付「給付制限期間」短縮措置のポイント

# カネプル

2020  
September

9

写真名：富士山：Tony/PIXTA(ピクスタ)

令和2年9月号

**【9月入学】** 今春は学校への9月入学論が急浮上しました。結局見送られましたが、なぜ欧米では9月入学が多数派なのか。その理由も話題になりました。欧米では農作業の繁忙期が8月で、この時期に子どもが学校に通うと貴重な労働力を取られてしまう。だから繁忙期が過ぎた9月に子どもたちを迎えようという発想です。一方、日本の4月入学は4月を年度初めとしているのに合わせていますが、なぜ4月が年度初めかと言えば、日本では秋に稲などを収穫しこれを換金して納税する、その作業が3月までかかるからとされます。入学時期を決めていたのは実は労働側の都合だったわけです。もし9月入学が実現したら、今度は逆に労働側がそれに対応する必要が生じる（例えば定期採用時期の変更など）ことになるかもしれません。

## 法律 副業者をどうケアするか

## ダブルワーク労働者の労務管理と労働・社会保険

有力な新ワークスタイルのひとつと位置付けられるダブルワーク。様々な事情を背景に、希望する人も増えています。ここでは労災保険の改正を含めて、各種公的保険制度上の取り扱いについてまとめます。

近年、わが国では副業・兼業（いわゆるダブルワーク）という働き方に注目が集まり、今後もその傾向は続くことが見込まれています。「2017年就業構造基本調査」（総務省）によると、副業を希望している雇用者数は増加傾向にあり、実際に本業も副業も雇用者として働いている人は増加傾向にあります。

また、厚生労働省も「働き方改革実行計画」を踏まえ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を示すなどし、副業・兼業の普及促進を図っています。

## ●副業・兼業者の労災補償

2020年3月31日に労災保険法の一部を改正する法律が成立しました。その中でダブルワーカーの労災保険給付のあり方について見直しが行われ、2020年9月1日に施行されることになりました。

兼業・副業により労働者が使用者の異なる複数の事業場で働き、賃金の支払いを受けている場合、通常はその合算した額をもとに生計を立てています。しかし、これまで、業務災害または通勤災害によって被災し療養のため労働不能になった場合や死亡した場合の現金たる保険給付（休業補償給付、傷病補償年金、障害補償年金、遺族補償年金、葬祭料など）に係る給付基礎日額は、発生した災害に関わる事業場から支払われていた賃金をもとに算定されていま

た。その結果、業務災害または通勤災害による労働不能や死亡により失われる稼得能力は2つの事業場から支払われる賃金の合算分であるにもかかわらず、実際に労災保険から保険給付の対象として、稼得能力の填補がなされるのは被災した1つの事業場において支払われていた賃金に見合う部分に限定されています。たとえば、賃金の高い本業と賃金の低い副業を持つダブルワーカーが副業で業務上または通勤途上で被災し本業・副業の両方で働けなくなった場合でも、副業の賃金のみをもとに保険給付が決定され、喪失した稼得能力と実際に保険給付として支給される額に大きな乖離が生じます。

そこで、今回の改正では、副業・兼業で複数の事業場で雇用されているダブルワーカーが業務災害または通勤災害を被った場合に関する保険給付については、雇用されているすべての会社から支払われている賃金の合算額をもとに保険

給付の額を決定することになりました（図参照）。

## ●労働時間やストレスの総合評価

労働基準法では、「事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」と定めています（第38条第1項）。ここでいう「事業場を異にする」とは、「事業主を異にする場合を含む」（昭23.5.14基発第769号）と解されています。したがって、2以上の事業主相互にはまったく資本関係がなく、労働者が自らの判断で複数の就業先を確保し就業する場合でも、第38条は適用されます。

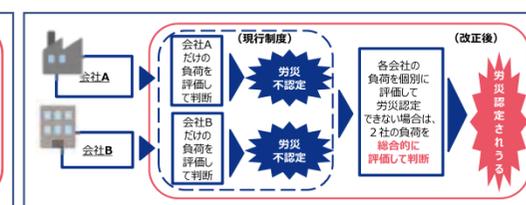
しかし、労災保険法においてこれまでは、複数の事業場で雇用されている場合でも、精神疾患等に係る労災認定に伴う長時間労働やストレス等については、それぞれの事業場における負荷を個別の事業場ごとに評価し、労災認定できるか否かの判断がなされてきました。

今回の改正では、雇用されてい

## 〈保険給付の算定〉



## 〈労災認定〉



出所：厚生労働省リーフレット

る1つの事業場における仕事のみでの長時間労働やストレスなどの負荷だけで個別に評価しても労災認定できない場合には、雇用されているすべての事業場における仕事での負荷を総合的に評価して、労働災害として認定できるか否かを判断することとなりました（図参照）。

これらを踏まえれば、兼業・副業をする労働者を雇用する場合には、労働時間管理が重要となります。労働基準法上の労働時間管理の義務を負うのは、当該労働者を使用することにより、法定労働時間を超えて労働させるに至った使用者となります。したがって、長時間労働などにより使用者責任を問われなくするために、ダブルワークとなる労働者との労働契約の締結に当たり、当該労働者が他の事業場で何時間労働しているかを確認しなければなりません。

## ●雇用保険の取り扱い

雇用保険の加入基準は、同一事業主の雇用保険の適用事業所において、①1週間の所定労働時間が20時間以上であること、②継続して31日以上雇用が見込まれる者であることの2つです。したがってこの基準を満たす事業所が雇用保険に加入しなければなら

せん。なお、ダブルワークで2つの事業所で雇用されている場合、そのいずれの事業所でも雇用保険の加入基準を満たしていることがあります。しかし、雇用保険は2つ同時に加入することはできません。原則として主たる生計を維持する会社（給料の多い方）で加入することとなります。

## ●社会保険の取り扱い

社会保険（健康保険・厚生年金保険）については、「1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が、常時雇用者の4分の3以上であること」が加入基準となります。

なお、2016年10月1日から社会保険の加入対象の範囲が拡大され、上記基準に加えて、下記のすべての条件に該当する場合には社会保険に加入しなければなりません。

- ①週の労働時間が20時間以上であること
- ②賃金が月8万8000円（年収106万円）以上であること
- ③1年以上継続して雇われているまたは見込みがある
- ④学生以外
- ⑤社会保険の対象となる従業員規模が501人（厚生年金の被保険者数で判断）以上の事業所に勤務していること（2017年4

月からは従業員500人以下の事業所であっても労使で合意があれば加入可能）

なお、雇用保険と異なり、ダブルワークに伴い、2ヵ所以上の事業所で健康保険・厚生年金保険の加入要件を満たした場合には、それぞれの事業所において被保険者としての加入手続きをする必要があります。その際、被保険者本人に「健康保険・厚生年金保険被保険者 所属選択・二以上事業所勤務届」を届け出ってもらうことで、どちらの事業所で保険関係の手続きをするのか、どちらの保険者で保険証を発行するのかを決定します（選択・非選択事業所の記入）。選択事業所とされた事業所では、今後、この被保険者に関わる事務を行うこととなります。

保険料は、両方の事業所から得た収入をもとに被保険者の標準報酬月額額が決定されます。両事業所は、それぞれの給与額に応じた保険料を負担することになります。両事業所の具体的な保険料負担については、「健康保険・厚生年金保険被保険者 所属選択・二以上事業所勤務届」の提出後、年金事務所が算定したそれぞれの保険料額が通知される、この通知に従って天引きをしていくこととなります。

## 9月のあいさつ～ビジネスレターのヒント

## 「暑」と「涼」のはざま

「処暑の候」（～9/6）、「白露の候」（9/7～9/21）、「秋分の候」（9/22～）、「秋涼の候」、「新涼の候」。※9月は気温変化が流動的で、年や地域により上旬から涼しかったり、下旬まで暑かったりする。体感に即して言葉を工夫する。

## その他

「二百十日」「野分」「秋晴」「秋刀魚」「こおろぎ」「彼岸花」「中秋（の名月）」「庭の虫の音を聞きながら」「夜長に読書に励む日々ですが」



※ビジネスレターの書き出しのヒントになる言葉の例を毎月まとめます

## 法律 自己都合退職に伴う給付制限期間が変更

2020年10月1日より適用  
～失業等給付「給付制限期間」短縮措置のポイント

2020年3月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」と併せて、失業等給付に係る「給付制限期間」について実務上の取り扱いが変更となりました。社内において退職の相談を受けた際、的確にアドバイスできるよう、ポイントをまとめます。

## ●「給付制限期間」見直しの背景

雇用保険制度等の見直しを検討された2019年10月時点で、雇用情勢は求人数が求職者数を大幅に上回って推移し、基本手当の受給者実人員は減少傾向となっていました。そのような状況下で、転職を試みる労働者が安心して再就職活動を行うことができるよう支援する観点から、正当な理由のない自己都合退職者に対して、安易な退職を防止するという趣旨に留意しつつ、「給付制限期間」を3か月から2か月に短縮する措置が試行されることになりました。

## ●基本手当と「給付制限期間」

雇用保険の被保険者が退職した場合、一定の要件を満たせば、雇用保険の基本手当（いわゆる失業等給付）を受けることができます。退職票の提出と求職の申し込みを行った日以降、退職の理由等にか

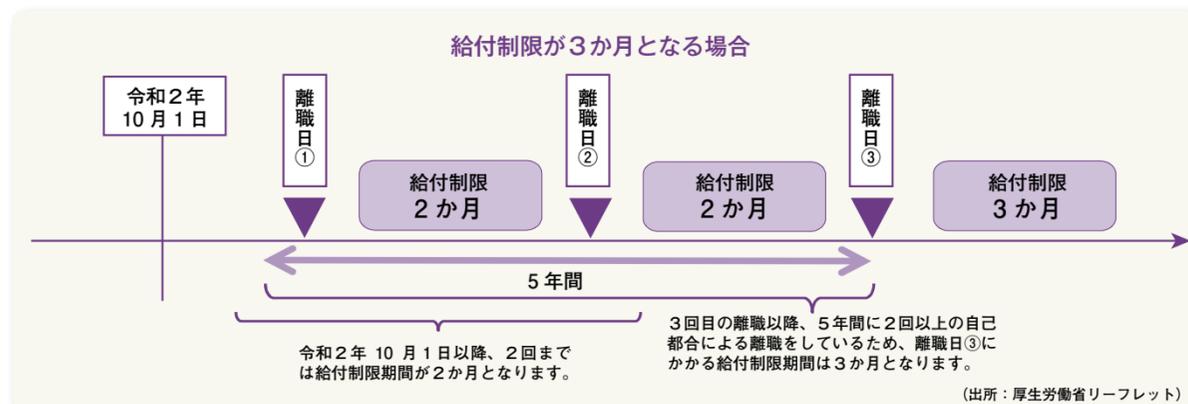
かわらず7日間の待機期間を経て基本手当が支給されます。待機期間満了後、退職の理由等によっては給付制限があり、①正当な理由がない自己都合により退職した場合、または自己の責めに帰すべき重大な理由で退職した場合は1か月以上3か月以内の間、②受給資格者が公共職業安定所からの職業紹介や公共職業訓練等を正当な理由なく拒んだ場合、また再就職を促進するための職業指導を正当な理由なく拒んだ場合は、その拒んだ日から起算して1か月間は基本手当が支給されません。

## ●「給付制限期間」短縮措置とは

2020年10月1日以降の退職者を対象に、給付制限事由のうち正当な理由がない自己都合により退職した場合に限り、3か月の「給付制限期間」が2か月に短縮されることになりました。ここでのポ

イントは2点あります。1つ目は認められるのが「5年間のうち2回まで」という点です。5年間で2回以上自己都合による退職をした場合、2回までは短縮措置により2か月の「給付制限期間」となりますが、3回目からは従来通り3か月の給付制限がかかることとなります。

2つ目は、2020年9月30日以前の自己都合による退職は、2020年10月1日以降の退職に係る給付制限に影響はなく、「給付制限期間」は従来通り3か月となり、退職日が10月以降かどうかで給付制限期間が変わる点です。9月末退職希望者にとっては、今後の再就職活動に大きな影響を及ぼす可能性があるため、総務や人事担当者は、厚生労働省のリーフレット（下図は一部抜粋）を参照に適切な対応を心がけてください。



ROUMU

NewsBOX

## 01

休業手当がもらえない従業員向け  
新型コロナウイルス感染症対応  
休業支援金・給付金

新型コロナウイルス感染症とそのまん延防止の措置の影響で休業を余儀なくされた中小企業の労働者で、休業手当を受けられなかった人に対する休業支援金・給付金支給の申請を受付中です。申請できる対象者は、9月30日までに事業主の指示により休業した中小企業の労働者（7月17日現在）。休業証明の求めに対して円滑な対応が求められます。なお事業主としては、本来的には雇用調整助成金を申請し、これを原資に休業手当を支払うべきとされます。

## 02

コロナ禍対策で妊娠中の女性労働者をケア  
休業を促す企業を支援する  
助成金申請受付中

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、正規・非正規を問わず休業が必要とされる妊娠中の女性労働者に有給（年次有給休暇の賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く）を整備した企業に対する支援助成金の申請受付が、6月15日から始まっています。9月30日までに制度化させ、その内容を新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容とともに労働者に周知した企業が対象となります。詳しくは都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ。

## 03

障害者雇用の取り組みが優良な中小事業主を認証  
認定マークのデザインと愛称が決定

昨年成立した「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づいて、雇用労働者が300人以下の中小事業主について、障害者雇用に関して一定の基準を満たす場合、厚生労働大臣から「認定」を受けられる制度が今年4月から始まっています。このほど、その認定マークのデザインと愛称が決定し、発表されました。愛称は「もにす」で、「共に社会貢献をしよう！」という前向きな想いがデザインされています。認定企業はこのマークを商品、広告、求人票、名刺などに表示できます。

## 04

副業・兼業者の労働時間管理は自己申告  
政府の未来投資会議の成長戦略案で  
示される

政府は7月3日、未来投資会議を開き2020年の成長戦略案を示しました。この中で兼業やフリーランスなどの働き方の促進も柱として掲げられ、兼業労働者について、労働基準法上の労働時間管理は労働者自身の自己申告によるものとうたわれました。仮に申告漏れや虚偽申告があっても、企業の管理責任は問われないこととなります。フリーランス労働者については、契約書面の交付など、労働者保護の観点からの法改正の検討が打ち出されています。

## 05

外国人の在留支援をワンストップ体制で  
FRESC(外国人在留支援センター)が  
開所

日本で暮らし、活躍する外国人の在留を支援する政府の窓口が1箇所に集まった「外国人在留支援センター」(FRESC)が7月6日に開所しました。場所はJR四ツ谷駅前の「コモレ四谷」ビルで、出入国在留管理庁在留支援課・示請求窓口、東京出入国在留管理局、東京法務局人権擁護部、東京外国人雇用サービスセンターなどさまざまな関連行政機関が集結。在留のための手続きや相談、就職支援などをワンストップで受けられる、事業者としても注目すべき施設です。

## 06

エピソード募集は8月31日まで  
イクメンスピーチ甲子園2020

厚生労働省は、育児に積極的な男性を応援するイクメンプロジェクトの一環として、「イクメンスピーチ甲子園」を開催しています。今年も7月8日から募集がスタート。締め切りは8月31日となっています。育児と仕事の両立に関するエピソードを募集するもので、予備審査を経て決勝進出者3人による公開スピーチで優勝者（イクメンの星）を決めます。なお、企業が対象の「イクメン企業アワード」、管理職者が対象の「イクボスアワード」も8月31日まで募集中です。

## 調査 中小・小規模企業へのコロナ禍の影響

# 社内外との新しいコミュニケーション・スタイルの確立を模索中?

コロナ禍は企業、特に中小・小規模企業の経営にどのように影響しているのでしょうか。6月に行われた調査結果等をもとに見ていくと、資金面の支援を求める声が減少傾向の一方で、新しい商品・サービスの開発や新しいコミュニケーション・スタイルの確立が課題として浮上りつつあるようです。

### ●現在も6割強の中小・小規模企業に「マイナス影響」が発生

中小企業基盤整備機構では、4月、5月、6月に、全国の中小企業者等2000社を対象に、新型コロナウイルス感染症の事業への影響に関するWebアンケート調査を実施しました。(以下、特に注釈がなければ6月の調査結果の数値を示します)

前年同月と比べた時に業績面で影響があるかを尋ねたところ、全業種で5月段階(昨年5月対今年5月)では47.3%、6月(昨年6月対今年6月)も42.8%が「大幅

なマイナス影響が発生」を選んでいます。「一部のマイナス影響が発生」を含めると、5月は7割弱、6月も6割強の中小・小規模企業がマイナスの影響を訴えています。

業種別では「サービス業(宿泊・飲食)」で76.0%の企業が「大幅なマイナス影響」と回答。テレワークなどで新たな需要が発生した「サービス業(情報通信)」でも、29.0%の企業が「大幅なマイナス影響」としています。

### ●緊急事態宣言解除も経営面への効果の実感は薄い

5月下旬に政府は緊急事態宣言を解除しましたが、これによる経営面への影響については、「効果・影響が表れていない」が53.3%に達しました。次いで「国内営業・販売の縮小解消」が19.4%、「国内物流・生産の停滞解消」が10.1%と続きます。過半数の中小・小規模企業が宣言解除の効果を実感できていないようです。

一方、求められている支援につ

て、「特段の支援は求めている」が41.0%に達してはいますが、「無利子・低利子融資」26.3%、「休業・事業損失への補償金」が20.8%と、一定割合の資金支援ニーズがまだ残っています。

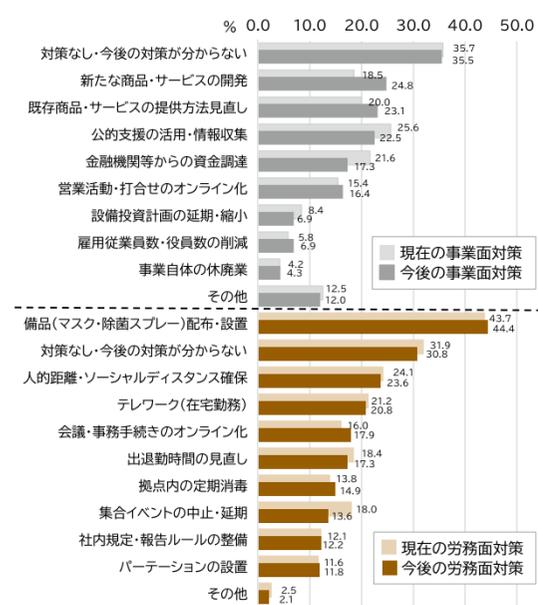
### ●コミュニケーション、営業・販売のオンライン化が今後の課題

左のグラフは、事業面と労務面における今後のコロナ禍対策について尋ねた結果を示しています。上の棒が現在、下の棒が今後(7月以後)を示します。

事業面では「対策なし」が最も多いですが、「新たな商品・サービスの開発」に続いて「既存商品・サービスの提供方法見直し」、さらに「営業活動・打合せのオンライン化」が「現在」より「今後」の割合が高く、一方で「公的支援」や「資金調達」の割合は減少傾向にあります。「労務面の対策」を見ても、「会議・事務手続きのオンライン化」が増加傾向にあります。

コロナ禍が長期化する中で、対面型のコミュニケーションを軸にした従来のビジネス様式が、オンラインを介したコミュニケーションを軸にしたものにかわりつつあるのがわかります。中小・小規模企業の間でもその変化が浸透してきているようです。

現在と今後のコロナ禍対策 (複数回答 n = 2000)



【2020年6月度 新型コロナウイルス感染症の中小・小規模企業影響調査】(中小企業基盤整備機構)より

## 労務トラブル回避



こんなときどうする。

今月の相談

### 遅刻した社員への時間外労働の割増賃金の支払い

Q

先日、1時間遅刻した社員からその日の終業時刻後の残業に関して残業代がついていないと苦情を言われました。遅刻しても残業代を支払わなければならないのでしょうか？(人事部:X部長)

A

法定労働時間は労働基準法上、原則として、休憩時間を除き、実労働時間で「1週40時間、1日8時間」と定められています。この時間を超えて労働させた場合には、時間外労働となり、1時間につき通常の賃金1時間当たりの額について、2割5分以上の率で計算した額を支払わなければなりません。

また、労働時間について、行政解釈では「労働時間が通算して1日8時間又は週の法定労働時間以内の場合には割増賃金の支給を要しない」(昭22・12・26基発第573号、昭33・2・13基発第90号)、「法第32条又は第40条に定める労働時間は実労働時間をいうものであり、時間外労働について法第36条に基づく協定及び法第37条に基づく割増賃金の支払を要するのは、右の実労働時間を超えて労働させる場合に限るものである。従って、例えば労働者が遅刻した場合、その時間だけ通常の終業時刻を繰り下げて労働させる場合には、1日の実労働時間を通算すれば、法第32条又は第40条の労働時間を超えないときは、法第36条に基づく協定及び法第37条に基づく割増賃金支払いの必要はない」(昭29・12・1基収第6143号)としています。

これに基づけば、労働基準法上の労働時間の規定の適用に当たっては、遅刻したかどうかは問題ではなく、実際にその日に何時間労働したかが基準となります。1日の所定労働時間が8時間の場合、1時間遅刻し、1時間残業したときは、その日の実労働時間は8時間を超えていませんから、割増賃金を支払う必要はありません。つまり、遅刻1時間と残業1時間が相殺されたことになります。したがって、労働者が始業時刻に1時間の遅刻をし、時間外労働が2時間という場合に

は、8時間を超えた1時間に対して割増賃金を支払わなければなりません。

この8時間を超えた1時間分を遅刻に対するペナルティとして残業代を支払わないとすることは違法となります。

なお、遅刻と残業の時間の相殺ができるのは、同一の労働日のものに限られ、他の労働日の時間外労働と相殺して他の労働日の残業手当を支払わないとすることは違法となりますので注意しなければなりません。同様に、早退時間相当の時間を他の日の時間外労働と相殺することもできません。

たとえば、4時間の残業をした日があったとして、その残業相当分だけ翌日の午前中(4時間)を休みにすれば、平均で1日8時間となるから時間外労働にはならず、残業手当(割増賃金)を支払わないことができるのではないかという考え方もありますが、そのような取り扱いは違法となります。1日8時間を超える労働時間が時間外労働となるのであって、翌日の出勤時刻を前日の残業相当分(4時間)だけ遅らせても、すでに行われた時間外労働が時間外労働でなくなるものではありません。その4時間の時間外労働に対しては割増賃金を支払わなければなりません。日々の残業(時間外労働)を他の日の所定労働時間を短縮することにより吸収(相殺)し、時間外割増賃金を支払わないこととはできません。

また、1日の労働時間のうち2時間早退したからとして、他の日の時間外労働2時間分と相殺して残業手当を支払わないとすることもできません。

今月のポイント

「1日の実労働時間が8時間以内か否か」が重要。遅刻1時間と残業1時間は相殺可。ただし遅刻と残業の相殺ができるのは同一日に限る。特定の日の残業を、別の日の遅刻や早退と相殺することは不可。



## 働く理由の多様化と副業

今月号の TOPIC 1 ではダブルワーカーの雇用に際しての保険関連の注意事項をまとめましたが、今回のコロナ禍が、人々を副業に向かわせる潮流を作りつつあるようです。新型コロナの影響を直接的に受けた業種（観光や外食、サービス業や興行関係など）の従事者が、生計を維持するために、あるいは就業時間の減少で生じた空き時間を有効活用するために副業に取り組む。一方で、テレワークの浸透に伴いネットワークを介しての仕事に慣れた人が、スキマ時間を使ったギグワークにより個人事業主的に仕事を得るケースも増えているようです。大手企業の副業解禁という流れである程度下地があった中で、皮肉なことにコロナ禍が起爆剤となり、本格的な「副業」ブームが訪れるかもしれません。

これを「労働観」や「働く目的」論に照らし合わせるとどうなるのでしょうか？ 古代、労働は「苦役」とされていました。その後幾多の変遷を経て、現代では生計維持のためという純経済的な理由だけではなく、個人の存在証明のため、社会貢献のため、あるいは名誉欲・支配欲のためなど、さまざまな「パンのみにあらず」の理由がそこに結び付いています。

将来、「本業」と「副業」をこなす人が多くなった場合、「労働観」や「働く目的」もその人個人の中で仕事場や内容ごとに「使い分け」が行われるかもしれません。生活費を得るためだけと割り切った仕事を行う一方、社会の役に立つことを求めて別の仕事もこなす、といったイメージです。

副業の浸透は、「働く目的」の切り分けという志向の醸成にもつながるかもしれません。

