

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第41回 スポットワークの労務管理 – 社会保険・労働保険と企業が講ずべき実務対応 はじめに

前は、多様な働き方として広がりを見せる「スポットワーク」の概要と、その労務管理において重要となる「労働者」性の判断、そして副業・兼業に関する対応について解説しました。今回は、スポットワーカーに対する社会保険や労働保険の適用、そして企業が実際にスポットワークを導入・活用する上で講ずべき実務的な対応策について解説します。

スポットワーカーの社会保険・労働保険の適用は、「労働者」性の判断と密接に関わってきます。前述の通り、労働基準法上の「労働者」と判断される場合、原則として社会保険・労働保険の適用対象となります。

1. 社会保険

(健康保険・厚生年金保険)の適用

健康保険と厚生年金保険は、通常、適用事業所で働く「常時使用される者」に適用されます。これは、雇用契約に基づき継続的に使用され、事業主から報酬を受けている者を指し、正社員だけでなく、パートタイマーやアルバイトも、要件を満たせば被保険者となります。

スポットワーカーの場合、短期間の雇用や不定期な働き方が多いため、個別に判断する必要があります。継続的に同じ企業で、要件を満たすような働き方をしている場合は、たとえ契約が単発であっても、実態として「常時使用される者」と見なされ、社会保険の適用対象となる可能性があります。

2. 労働保険(労災保険・雇用保険)の適用

(1) 労災保険

労災保険は、原則として労働者として働くすべての人に適用されます。これは、たとえ週に1日、1時間しか働かないアルバイトであっても、業務上の災害や通勤中の災害に遭った場合には補償を受けられるということです。スポットワーカーであっても、企業との間に雇用関係が成立していれば、労災保険の適用対象となります。

(2) 雇用保険

雇用保険は、原則として労働者であり、かつ以下の要件を満たす者に適用されます。

- ・ 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ・ 31日以上雇用の見込みがあること

スポットワーカーの場合、短期間の雇用が多いことから、この「31日以上雇用の見込み」の要件を満たさないケースも少なくありません。しかし、複数回のスポットワークを継続して依頼しており、実質的に31日以上雇用の見込みがある状態と判断される場合は、雇用保険の適用対象となる可能性があります。

3. 企業が講ずべき実務対応

スポットワークを適切に活用し、法的リスクを低減するためには、以下の実務対応が重要です。

(1) 契約内容の明確化と実態の確認

雇用契約か業務委託契約かを明確にし、実質的な指揮命令がないことを確認します。

(2) 労働時間の適切な管理

労働者と判断される場合は、始業・終業時刻を記録し、休憩時間を付与します。時間外労働・休日労働には割増賃金を支払い、副業・兼業の場合は労働時間を通算して管理します。

(3) 社会保険・労働保険の適正な手続き

適用要件を確認し、該当する場合は速やかに加入手続きを行います。

(4) 安全衛生管理の徹底

労働者と判断される場合は、業務内容に応じた安全衛生教育を実施し、また、安全な作業環境を確保します。

おわりに

全2回にわたり、スポットワークにおける労務管理のポイントについて解説しました。スポットワークは、必要なときに必要な人材を確保できるという点で、企業にとって有効な手段です。しかしその一方で、「労働者」性の誤った判断や、社会保険・労働保険の未加入といった対応の不備は、行政指導や損害賠償請求といったリスクを招くおそれがあります。適切な労務管理の実践こそが、法的リスクを未然に防ぎ、企業の信頼と継続的な発展につながるでしょう。

今回は、カスタマーハラスメントへの対応について解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

info@himeji-mirai.com ホームページ: <https://himeji-mirai.com>