

社労士コラム

ホンマの
つぶやき社会保険労務士
本間 邦弘

先日、新年会の席で、知り合いのA社労士から従業員のダブルワークと社会保険の加入に関する話を聞きました。

都内で製造業を営むB社（従業員約150人）の話で、週20時間勤務するCさんを採用し、社会保険に加入させるために手続きを進めようと書類の提出を指示したところ、「もう一つのパート先で社会保険に入っているので御社では入りません」と拒否されてしまったとのことでした。

Bさんは、自宅近くの別の会社（従業員数約300人）でも週20時間勤務しており、健康保険と厚生年金に加入していたため「既に入っているし、これ以上の負担はしたくない」という理由から拒否したのでした。B社の担当者には、「このような事は初めてです」と困惑した様子でA社労士に相談してきました。

Cさんのように2カ所以上で社会保険の加入要件に該当する人は「2以上勤務者」と呼ばれ、日本年金機構にそれぞれで会社で社会保険に加入手続きや報酬を申告する必要があります。その際には、原則として収入の多い会社を主として選択し、健康保険証は選択した会社名で発行され、保険料はほぼ案分されてそれぞれの企業の口座から引きと

されることとなります。

B社の担当者が困惑したのには理由があり、これまで501人以上の企業に加入が義務付けられていたルールが、令和4年10月からは被保険者数101人以上の企業でも、原則として週20時間以上働くパートタイマーについて社会保険の加入義務を課したためでした。

社会保険の加入拡大については、今年10月から被保険者数51人以上の企業などにさらに拡大されるため、B社のような例が増加することが予想されます。社会保険の加入に限らず、今後は「従業員数50人」がキーワードとなる可能性もあり、労働安全衛生法では従業員数が常時50人以上の事業所において産業医や衛生管理者の選出や毎月の衛生委員会への開催、健康診断結果の報告などの義務が定められており、従業員数が50人未満になるように分社化を検討する企業もあります。

ダブルワークに関する課題では、副業先での労働時間は本職での労働時間と通算されるため、健康状態の把握など必要な対応が求められます。そのため従業員の副業については許可制や届出制を問わず、業務への支障や健康保持などの観点から、会社が求めた場合には副業についての報告を義務化した「副業規程」の作成も必要になると考えます。

今後は、副業に関する責任から逃れるために「副業はフリーランスなど外注に限る」と限定する企業も出てくる可能性があります。副業に関する対応の再確認が重要です。

第361回 ダブルワーク、注意すべき事項が山積みです